بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة القدس المفتوحة

عمادة الِّدراسات العُليا والبحث العلميّ

"الدافعية في العمل وعِلاقتُها بِمسْتوى الأمْنِ الاجتِماعيِّ لَدى مُوظفي وِزارةِ الداخليّةِ الفلسْطينيّة"

Work motivation and its relationship to the level of social security of Palestinian Ministry of Interior staff

إعداد

صالح محمَّد صالح رمضان

جامعة القدس المفتوحة (فلسطين)

13/تموز/2022

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة القدس المفتوحة

عمادة الِّدراسات العُليا والبحث العلميّ

"الدافعية في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي

لدى مُوظفي وزارة الداخليّة الفلسْطينيّة"

Work motivation and its relationship to the level of social security of Palestinian Ministry of Interior staff

إعداد

صالح محمد صالح رمضان.

بإشراف

د. عماد عبد اللطيف اشتية.

(قدمت هذه الرسالة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الخدمة الاجتماعية من جامعة القدس المفتوحة – فلسطين)

13/تموز/2022

"الدافعية في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية"

Work motivation and its relationship to the level of social security of Palestinian Ministry of Interior staff

إعداد

صالح محمد صالح رمضان

بإشراف

د. عماد عبد اللطيف اشتية

نُوقِشَت هذه الرِّسالةُ، وأُجيزَت في 13/تموز/2022م

أعضاء لجنة المناقشة

الدكتور ..... جامعة ..... مشرفاً ورئيساً .....

الدكتور ..... جامعة ..... عضواً .....

الدكتور ..... جامعة ..... عضواً .....

تفويض

أنا الموقع أدناه: **صالح محمد صالح رمضان**, أفوّض جامعة القدس المفتوحة بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص عند طلبهم حسب التعليمات النافذة في الجامعة.

الاسم: صالح محمد صالح رمضان.

التوقيع: .....

التاريخ: 13/تموز/2022....

الإهداء

أبدأ بالحمدِ لله أقصى مبلغ الحمد..

الى معلم البشرية الأول سيد الخلق وأفضل المرسلين الى حبيبنا المصطفى محمد عليه أفضل الصلاة وأتم التسليم اهدي عملي هذا

الى بؤرة النور التي عبرت فيَ نحو الأمل والأماني الجميلة واتسع قلبه ليحتوي حلمي حين ضاقت الدنيا فروَض الصعاب ولطالما تفطَّر قلبه شوقاً وحنت عيناه الوضاءتان الى رؤيتي متقلداً شهادة الماجستير وها هي قد أينعت لأقدمها الآن بين يديكَ والدي الحبيب يا من عشتَ من أجلنا وقد كان إرضاؤك جزءاً من طموحي.

إلى أمي الغالية الذي عندما حل الظلام كنت اتبع قلبها فيدلني إلى الرشد إليك إنا كلي ودراستي أهديكِ. .

الى من جعلتني أؤمن أن رابطة الروح قد تقوى على رابطة الدم الى زميلتي في هذا الصرح العظيم الى شريكة الحياة ورمز الوفاء والاخلاص خطيبتي اهدي لكِ هذا النجاح.

الى المنارات السبعة ، الى تلك الشموع التي تزين حياتي الى من صبروا معي طيلة فترة دراستي الى إخوتي أهدي لكم ثمرة جهدي هذآ لتهدوني ابتسامتكم وفرحكم وفخركم.

الى اخوتي وزملائي في الاجهزة الامنية واخص بالذكر جهاز المخابرات العامة وعلى رأسه سيادة اللواء ماجد فرج حفظه الله .

الى من ضحوا بحريتهم من أجل كرامتنا الى من تعلمنا منهم معنى التضحية الى اسرانا البواسل واخص بالذكر الاسير جواد اشتية.

الى الأرض التي لطالما كانت ومازالت رمزاً للنضال والكفاح والكرامة الى الارض التي عودت العالم أجمع أن يخرج منها أبناء مميزين رغم المعاناة الى أصل الحكاية الى وطني فلسطين الحبيبة أهديكِ هذا الانجاز وأسأل الله ينفع بنا وبعلمنا بكل ما فيه خير لهذه الأمة.

إليكم جميعاً أهدي ثمرة هذا الإنجاز

الباحث

شكرٌ وتقدير

الحمد الله على توفيقه، والصلاة والسلام على خير الأنام سيدنا محمد، وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد،،،

فلا يسعني، وقد انتهيت من إعداد هذه الرسالة، إلا أنْ أردَّ الفضل إلى أهله؛ فأتقدم بعظيم الشكر والعرفان إلى الدكتور: عماد اشتيّة، صاحب النظرة العميقة والثاقبة، الذي منحني منْ وقته الكثير فأفدتُ منْ علمِه وخبرته، وكان نعْم الناصح الأمين؛ فكان لنصائحه أثرٌ كبيرٌ في إتمام هذا العمل، فلك مني يا أستاذي تحيّة إجلال وإكبار .

وأتقدم بوافر الاحترام والتقدير إلى رئيس لجنة المناقشة وأعضائها:

الدكتور: عماد اشتية مشرفاً ورئيساً.

الدكتور: فيصل الزعنون ممتحناً خارجياً.

الدكتور: اياد ابو بكر ممتحناً داخلياً.

على ما قدّموه من جهود طيبة في قراءة هذه الرسالة، وإثرائها بملاحظاتهم القيِّمة، فجزاهم الله عني خير الجزاء.

الباحث

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
قرار لجنة المناقشة	ب
التفويض	ج
الإهداء	د
الشكر والتقدير	هـ
قائمة الجداول	ط
قائمة الملاحق	ي
الملخص بالعربية	ك
الملخص بالإنجليزية (Abstract)	ل
• **الفصل الأول: خلفية الدراسة ومشكلتها.**	1– 14
– المقدمة.	
– مشكلة الدراسة.	
– أسئلة الدراسة وفرضياتها.	
– أهداف الدراسة.	
– أهمية الدراسة.	
– حدود الدراسة.	
– مصطلحات الدراسة.	
• **الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة.**	15 – 84
أوّلاً: الأدب النظري.	
ثانياً: الدراسات السابقة, والتعقيب عليها	

- **الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات:** 85 – 99
- منهجية الدراسة.
- مجتمع الدراسة.
- عيّنة الدراسة.
- أدوات الدراسة.
- مقياس الدافعية للعمل.
- مقياس الأمن الاجتماعي.
- إجراءات الدراسة.
- متغيرات الدراسة.
- المعالجة الإحصائية.
- **الفصل الرابع: نتائج الدراسة.** 100 – 125
- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.
- النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني.
- النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث.
- النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع.
- **الفصل الخامس: تفسير النتائج ومناقشتها.** 126 – 148
- تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ومناقشتها.
- تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها .
- تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث ومناقشتها.
- تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع ومناقشتها .
- **التوصيات والمقترحات.** 149
- **المراجع باللغة العربية.** 150– 158
- **المراجع باللغة الانجليزية.** 159– 160
- **ملاحق الرسالة.** 161

قائمة الجداول

الجدول	موضوع الجدول	الصفحة
(1.3)	توزيع مجتمع الدراسة في العام 2021/2022 بحسب المحافظة	82
(2.3)	عينة الدراسة وخصائصها الديموغرافية تبعاً لمتغيراتها المستقلة	83
(3.3)	توزيع فقرات الاستبانة على أقسامها الثلاثة الرئيسة	85
(4.3)	قيم معاملات ارتباط الفقرة بالبعد الذي تنتمي إليه، وارتباطها بالمقياس ككل.	87
(5.3)	قيم معاملات ارتباط بيرسون بين الأبعاد بعضها ببعض، والدرجة الكلية	88
(6.3)	معامل ثبات الإعادة لكل بعد من أبعاد المقياس وللدرجة الكلية للمقياس	89
(7.3)	يبين معاملات ثبات مقياس الدافعية في العمل	89
(8.3)	درجات احتساب مستوى الدافعية	90
(9.3)	نتاج معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ككل	91
10.3)	قيم معاملات كرونباخ ألفا (الاتساق الداخلي) وقيم معامل ارتباط بيرسون (الثبات)لمقياس الأمن الاجتماعي	92
(11.3)	درجات احتساب مستوى الأمن الاجتماعي	93
(12.4)	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية	97
(13.4)	يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية	98
(14.4)	يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لدرجة الدافعية الخارجية نحو العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية	99
(15.4)	يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية	101
(16.4)	اختبار بيرسون الخطي بين مستوى الأمن الاجتماعي والدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية	104
(17.4)	نتائج اختبار "ت" لمجموعتين مستقلتين لفحص دلالة الفروق في استجابات موظفي وزارة الداخلية	106

	الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل، وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي	
(18.4)	الوصف الإحصائي لمتغير المؤهل العلمي	**107**
(19.4)	تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تعزى لمتغير المؤهل العلمي	**108**
(20.4)	المقارنات البعدية بين المتوسطات للدافعية الداخلية والدرجة الكلية للدافعية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي	**110**
(21.4)	الوصف الإحصائي والانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لمتغير سنوات الخدمة	**111**
(22.4)	تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينيةحول دافعيتهم في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تعزى لمتغير سنوات الخدمة	**113**
(23.4)	المقارنات البعدية بين المتوسطات للدافعية الداخلية والدرجة الكلية للدافعية ومستوى الأمن الاجتماعي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة	**114**
(24.4)	الوصف الإحصائي والانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لمتغير الدرجة الوظيفية	**117**
(25.4)	تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية	**118**
(26.4)	المقارنات البعدية بين المتوسطات لمستوى الأمن الاجتماعي تبعاً لمتغير الدرجة الوظيفية	**119**
(27.4)	الوصف الإحصائي والانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لمتغير الراتب الشهري	**121**
(28.4)	تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل، وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تعزى لمتغير الراتب الشهري	**122**
(29.4)	المقارنات البُعدية بين المتوسطات للدافعية الخارجية والدرجة الكلية للدافعية ومستوى الأمن الاجتماعي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة:	**123**

قائمة الملاحق

الرقم	عنوان الملحق	الصفحة
(1)	طلب تحكيم أداة الدراسة	أ
(2)	الاستبانة ومقاييسها في صورتها الأولية	ت
(3)	قائمة بأسماء المحكّمين	خ
(4)	الاستبانة في صورتها النهائية	ح
(5)	طلب الحصول على موافقة لتوزيع أداة الدراسة	س

"الدافعية في العمل، وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية"

إعداد: صالح محمد صالح رمضان.

إشراف الدكتور: عماد عبد اللطيف اشتية.

2022

ملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرّف على درجة الدافعية في العمل، وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية في ضوْء متغيرات النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، والدرجة الوظيفية، وسنوات الخدمة، والراتب الشهري. وتمَّ استخدام المنهج الوصفي – الارتباطي، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة، وطبَّق مقياس الدافعية في العمل كمقياس الخياط (2017)، ومقياس الأمن الاجتماعي, كمقياس (مرسي 2022) الذي قام الباحث بتطويرهما وإعادة تقنينهم على البيئة الفلسطينية، وت تطبيقهم على عينة عشوائية طبقية تكونت من (270) موظفاً وموظفة بنسبه (41%) من مجتمع الدراسة الذي تكوَّن من موظفين في وزارة الداخلية الفلسطينية، البالغ عددهم (650) موظفاً وموظفة، وبعد عملية جمع الاستبانات تمَّ معالجتها إحصائياً باستخدام الأساليب الإحصائية للعلوم الاجتماعية، وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

إنَّ فقرات درجة الدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية كانت ما بين المتوسطة والمرتفعة؛ فقد تراوحت المتوسطات الحسابية للأبعاد ما بين (3.65) إلى (4.26), وتشير هذه النتيجة إلى أنَّ درجة الدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية كانت مرتفعة، وذلك بدلالة الدرجة الكلية التي بلغ متوسطها الحسابي (3.95) ونسبتها المئوية (79%), وتشير النتائج ايضاً إنَّ فقرات مستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية كانت ما بين المتوسطة والمرتفعة, فقد تراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين (3.22) إلى (4.30), وويتضح من هذه النتيجة إلى أنَّ مستوى الأمن الاجتماعي

لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية كانت مرتفعة، وذلك بدلالة الدرجة الكلية التي بلغ متوسطها الحسابي (3.96) ونسبتها المئوية (79.2%) وتفيد النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الأمن الاجتماعي والدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية؛ حيث بلغت قيمة مُعامل الارتباط بينهما (0.561) ويعني ذلك أنّه كلما زاد مستوى الدافعية زاد مستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية, وتشير االنتائج وجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات الموظفين حول دافعيتهم في العمل، وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي على بُعد الدافعية الخارجية، والدرجة الكليّة للدافعية؛ حيث كانت الفروق لصالح الذكور؛ أي إنَّ الذكور أكثر تأثراً بالدافعية الخارجية من الإناث، وبالدافعية ككلّ, واشارت النتائج ايضا أنَّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية ، وذلك بين متوسطات من مؤهلهم العلمي (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير فأعلى) من جهة، وبيْن من مؤهلهم العلمي (توجيهي فأقلّ)، لمستوى الدافعية الداخلية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ولصالح من مؤهلهم العلمي (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير فأعلى) كون المتوسط أعلى من متوسط من مؤهلهم العلمي (توجيهي فأقلّ), وتشير النتائج أنَّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية، وذلك بين متوسطات من سنوات خدمتهم (10-14، 15 فأكثر) من جهة، وبين من سنوات خدمتهم (أقلّ من 5)، لمستوى الدافعية الخارجية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، ولصالح من سنوات خدمتهم (أقل من 5 سنوات) كون المتوسط أعلى من متوسط من سنوات خدمتهم (10-14سنة، 15سنة فأكثر),

وفي ضوء هذه النتائج ومناقشتها، اقترح الباحث عدة توصيات، كان أهمُّها:

تعزيز مبدأ تكافؤ الفرص بين العاملين في المؤسسات الحكومية والاهتمام بالمساواه بين العاملين، مما يؤدّي إلى رفع درجة الدافعية في العمل الذي ينسحب على إثره رفع مستوى الأمن الاجتماعي، وعدم التمييز بين العاملين إلا على أساس العمل والإنجاز وتحقيق مبدأ الحوافز والثناء على الموظف المميّز بالعمل .

الكلمات المفتاحية: الدافعية في العمل، الأمن الاجتماعي، وزارة الداخلية الفلسطينية.

Motivation towards work and its relationship to the level of social security among the employees of the Palestinian Ministry of the Interior.

Prepared by: Saleh Mohammed Saleh Ramadan.

Supervised by Dr : Imad Abdel Latif Shtayyeh.

2022

Summary

The current study aimed to identify the degree of motivation towards work, and its relationship to the level of social security among the employees of the Palestinian Ministry of Interior in light of the variables of gender, educational qualification, job grade, years of service, and monthly salary.

The descriptive - correlative approach was used, and the researcher used the questionnaire as a tool for the study, and applied the scale of work motivation such as the Al-Khayyat scale (2017), and the social security scale, as the scale (Morsi 2022), which the researcher developed and re-legitimized on the Palestinian environment, and applied them to a stratified random sample formed

Of (270) male and female employees (41%) of the study population, which consisted of (650) employees of the Palestinian Ministry of Interior, and after the process of collecting the questionnaires, they were statistically processed using the statistical methods for social sciences (SPSS).

The following results:

The paragraphs of the degree of motivation towards work among the employees of the Palestinian Ministry of Interior were between medium and high;

The arithmetic averages of the dimensions ranged between (3.65) to (4.26), and this result indicates that the degree of work motivation among the employees of the Palestinian Ministry of Interior was high, in terms of the total score whose arithmetic mean was (3.95) and its percentage was (79%).

The results also indicate that the items of the level of social security among the employees of the Palestinian Ministry of Interior were between medium and high, the arithmetic averages of the items ranged between (3.22) to (4.30), and it is clear from this result that the level of social security among the employees of the Palestinian Ministry of Interior was high.

, in terms of the total score whose arithmetic mean was (3.96) and percentage (79.2%). The results indicate that there is a direct statistically significant relationship between the level of social security and the motivation towards work among the employees of the Palestinian Ministry of Interior;

The value of the correlation coefficient between them was (0.561), which means that the higher the level of motivation, the higher the level of social security among the employees of the Palestinian Ministry of Interior.

In light of these results and their discussion, the researcher suggested several The results indicate that there were statistically significant differences in the employees' responses about their motivation at work, and its relationship to the level of social security due to the gender variable on the external motivation dimension, and the overall degree of motivation; Where the differences were in favor of males; That is, males are more affected by extrinsic motivation than females, and by motivation as a whole, and the results also indicated that there are statistically significant differences between the averages of their academic qualifications (diploma, bachelor's, master's and higher) on the one hand, and those of their educational qualifications (orientation or less), for the level of Intrinsic motivation according to the educational qualification variable, and in favor of their educational qualification (diploma, bachelor's, master's or higher), the average being higher than the average of their academic qualification (orientation or less), recommendations, the most important of which were:

Enhancing the principle of equal opportunities among workers in government institutions and paying attention to equality among workers, which leads to raising the degree of motivation towards work, which will lead to raising the level of social security, and non-discrimination between workers only on the basis of work and achievement and achieving the principle of incentives and praise for the distinguished employee at work.

Keywords: Motivation towards work, social security, the Palestinian Ministry of Interior.

الفصل الأول

خلفية الدراسة ومشكلتها

1.1 المقدمة.

1.2 مشكلة الدراسة.

1.3 أسئلة الدراسة.

1.4 فرضيات الدراسة.

1.5 أهداف الدراسة.

1.6 أهميّة الدراسة.

1.7 مصطلحات الدراسة.

1.8 حدود الدراسة.

الفصل الأول

خلفية الدراسة ومشكلتها

1.1 المقدمة:

إلى وقتٍ قريب كان مفهوم الأمن يقتصر على كلِّ ما يمسُّ مصالح الأفراد والتنمية والمجتمع، وكان للأجهزة الأمنية دورها المتعارف عليه وهو حفظ النظام ومكافحة الجريمة والحفاظ على الأمن، ولكنْ مع التطور السريع في حياة الإنسان تغيَّر مفهوم الأمن تبعاً لتلك المتغيرات؛ حيث بدأ يشمل حماية الكيانات المكونة للمجتمع؛ بحيث أصبح الأمن مفهوماً وطنيّاً شاملاً لجميع نواحي الحياة، وأصبح للأجهزة الأمنية دورٌ أساسيٌّ وفاعلٌ في حياة الناس (حامد، 2015).

يُعدُّ الأمن الاجتماعيّ من المواضيع المهمّة التي أخذت طريقها للدراسة والتحليل في ظلّ ظروف المجتمعات الحالية، والتي أصبحت تنفق الكثير في سبيل تحقيق حالة الأمن الاجتماعي بعد التداعيات التي تمثلت في زيادة التطوّر التكنولوجي، وبالتالي، كان الأمن الاجتماعي السبيل لحماية هذه المجتمعات للحفاظ على تقدُّمها وتطوُّرها وتحقيق بيئةٍ من الاستقرار الأمنيّ الذي يؤدّي بدوره إلى تحقيق حالة من الطمأنينة لدى أفراد المجتمع.

يقع مفهوم الأمن الاجتماعي ضمن مفهوم الأمن الوطني (القومي) إلا أنَّه يرتبط بالعوامل الداخلية المؤثرة, وهو بهذه الحدود يعني حماية المجتمع من الجرائم الواقعة والمتوقعة، وأنَّ القصد من الأمن الاجتماعي هو تحقيق الاستقرار، كما أنّه احترام حقوق الآخرين بما يساهم في خلق التوافق (الكواري، 2012).

يؤكد الباحث أن الأمن الاجتماعي يُعدُّ هدفاً مشروعاً وغايةً منشودة؛ فهو الخطوة لكلِّ تنمية، والأساس لكلِّ استقرار، ومن هنا أدركت المجتمعات أهمّية الجانب الأمني فأولته العناية، وبالتالي، يُعتبر الأمن الاجتماعيّ ركيزةً أساسيّةً لبناء المجتمعات الحديثة، وعاملاً رئيساً في حماية مُنجزاتها، والسبيل لرقيّها وتقدُّمها, لأنّه يوفر البيئة الآمنة للعمل والبناء، ويبعث الطمأنينة في النفوس، ويشكل حافزاً للإبداع والانطلاق إلى آفاق المستقبل.

ويتحقق الأمنُ الاجتماعيّ بالتوافق والإيمان بالثوابت الوطنية التي توحّد النسيج الاجتماعي والثقافي الذي يُبرز الهُويَّة الوطنية ويحدِّد ملامحَها؛ حيث يكون من السهل توجيه الطاقات للوصول إلى الأهداف والغايات التي تندرج في إطار القيَم والمُثل العليا، لتعزيز الروح الوطنية وتحقيق العدل والمساواة وتكافؤ الفرص وتكامل الأدوار، وبالتالي، تحقيق الدافعية في العمل لدى الأفراد (عبد الصمد، 2012).

فالدوافع تؤدي دوْراً مهمّاً للغاية في رفع مستوى الامن الاجتماعي في حياة الإنسان مهما تعددت صوره وتباينت أهدافه فإنّه يدفع بوساطة قوّة نفسية، أو فسيولوجية داخلية، أو خارجية حتى تصل به إلى تحقيق الهدف المنشود (الفرماوي، 2004).

والدافعية منْ أهمِّ موضوعات علْم النفس، وذلك لمساهمتها في تفسير الكثير من المشكلات السلوكية التي تصدر عن الإنسان عندما يتبين لنا معرفة دوافعه، ويُجمع معظم المتخصّصين في الدراسات النفسيّة أنَّ سبب النشاط الإنسانيّ وتنوّعه يعود بالدرجة الأولى إلى كثرة الدوافع والاهتمامات لدى الإنسان؛ فتعدُّد مثل هذه الحاجات، أو الدوافع أو الرغبات، وتنوّعها لدى الفرد يعمل على تنويع الأنماط، والخيارات السلوكية التي يقومون بها بغية تحقيق أهداف معينة، أو إشباع دوافع معينة (الزغول والهنداوي،2002).

فالكائن الحيّ يبحث عن الطعام لحاجته إليه، وسلوك البحث عن الطعام سلوكٌ مدفوعٌ بدافع الجوع، ومحاولة الكائن الحيّ التخفيف من حالة التعب التي يوجهها هو سلوكٌ مدفوع بالدافع إلى الراحة، وبحث الإنسان عن المعلومات والمعرفة هو سلوكٌ مدفوع بالدافع إلى المعرفة والفهم (الفرماوي، 2004).

ومن هذا الجانب تُعدُّ الدافعيّة حالةً داخليّةً نجدُها عند كلِّ الأفراد، وتؤدي هذه الحالة إلى استثارة سلوكهم، وتعمل على استمرار هذا السلوك، وتوجيهه نحو تحقيق هدفٍ معيَّن، وهي مفهوم عامّ لا يستثير حالة خاصة محددة وإنّما يستدلُّ عليه من سلوك الفرد في المواقف المختلفة (كوافحة، 2004).

ويرى الباحث أن الدافعية في العمل تمثل أحد الجوانب المهمّة في منظومة الدوافع الإنسانية، لذلك اهتمَّ الباحثون بدراستها نظراً لأهميتها ليس فقط في المجال النفسي ولكن أيضاً في العديد من المجالات والميادين التطبيقية والعلمية كالمجال الاجتماعي.

ويُعدّ الشعور بالأمن الاجتماعيّ من المتطلبات الأساسية لكلِّ فئات المجتمع باختلاف خصائصهم وأعمارهم؛ حيث لا يمكن فهْم حاجات الفرد بمعزلٍ عن شعوره بالأمن الاجتماعي؛ فالكثير من هذه المطالب تأخذ أهمّيتها وتبرز عند تحقيق المطلب الأساسي للأشخاص، وهو الأمن الاجتماعي، ولعلَّ ما يؤكّد ذلك هو بروز الحاجة إلى الأمن في حياة الإنسان لقوله تعالى: "الَّذِي أَطْعَمَهُم مِّن جُوعٍ وَآمَنَهُم مِّنْ خَوْفٍ" (سورة قريش، آية4)؛ فالأمن الاجتماعيّ أحد الحاجات المهمّة للشخصية الإنسانية؛ حيث يصبح مهدَّداً في أيّة مرحلة من مراحل العمر إذا تعرض لضغوط اجتماعية لا طاقة له بها، لذلك، يُعتبر الأمن من الحاجات ذات المراتب العليا للإنسان، يتحقق بعد تحقُّق حاجاته الدُّنيا (عقل، 2009).

ويفتقر الإنسان في كثير من بقاع الأرض إلى الإحساس الحقيقي بالأمن، وذلك لعدم الاستقرار السياسيّ والاقتصاديّ والأمنيّ والاجتماعيّ، وانتشار الحروب في الكثير من الأماكن، وكذلك التغيرات والاضطرابات والمعاناة، وبخاصة في الأراضي الفلسطينية المحتلة التي تعاني من ذلك لأكثر من سبعين عاماً؛ حيث معاناة الشعب الفلسطينيّ من الاحتلال وما يخلّفه من قتلٍ وتدمير، وما يرافقه من أحداثٍ ضاغطة ومتسارعة، ولهذا، تجده بحاجة أكثر إلى إشباع حاجاته النفسية، وإلى التطلع لمستقبل يختلف عن واقعه الصعب، ويؤثر بصورة مباشرة في زيادة مستوى الطموح ومستوى الأداء والإنجاز والنّجاح (أبوعمرة، 2012).

ويُعتبر الأمن الاجتماعيُّ جزءاً من حقوق الإنسان التي توفّر له مناخاً أمنياً مستقراً يستطيع في ظلِّه ممارسة كامل حقوقه، وبخاصَّة المدنيّة منها والسياسيّة والاقتصاديّة والاجتماعيّة، ويجب أن لا يتعارض الأمن مع حقوق الإنسان؛ فبحُجّة الأولى قد يتمُّ انتهاك الثانية أو التضحية بها؛ فأمن الإنسان والمجتمع وسيادة القانون لا تتوافر إلا بتمكينه من ممارسة حقوقه التي تحميه من العوز والفقر، وتوفر له الفرص الممكنة كلّها للحصول على دخلٍ مشروع يساعده على تأمين متطلباته الحياتية، كالصحة والتعليم والسكن اللائق، وتشعره بالاطمئنان والاستقرار، في ظلِّ سيادة قانون وأجهزة أمنية تقوم بحماية مواطنيها وتوفير الأمن لهم، لكنْ ليس على حساب التضحية بحقوقهم الأخرى. (صلاح،2020).

يُعدُّ الأمن الاجتماعي حاجة من الحاجات الملحّة والمهمّة لحياة الإنسانية، وهو نعمة عظيمة من النِّعم التي أنعمها الله على الناس أفراداً وجماعات؛ فلا حياة بلا أمنٍ واستقرار، ولا حياة مع الخوف الدائم، كما يُعدُّ الأمن مطلباً دائماً للإنسان يلازمه في مراحل حياته كافّة، مما يدفع الدول لأنْ تقدِّمَ أثماناً باهظة سعياً إلى بلوغ حالة الاستقرار والاستتباب الأمني، وهي تجنِّد مؤسَّساتها السياسية،

والاقتصادية، والتعليمية والاجتماعية، وغيرها لتوفير الوضع الأمنيّ المستقر، وضمان استمراره الذي يُعينها على بلوغ أهدافها (أبوجحجوح، 2010).

ويتضح للباحث ان الأمن الاجتماعي هاجساً للأفراد والجماعات والأمم؛ إذْ يسعوْن إلى تحقيقه بشتّى الطرق والوسائل؛ كونه العامل الأساس لحفظ الوجود الإنساني، وبهذا فلا بقاء لمجتمع متناغم ومنسجم ومستقرّ الأوضاع ومزدهر النموِّ إذا لمْ تتحقق له سُبل الطمأنينة والرفاهية.

ويُعدُّ الأمن من حاجات الإنسان التي تتحقق بعد تحقيقه حاجاته الفسيولوجية؛ فأمن المرء النفسي يصبح مهدداً في أيّة مرحلة من مراحل العمر إذا ما تعرَّض للضغوط النفسية أو الاجتماعية التي لا طاقة له بها، مما قد يؤدّي إلى الاضطراب النفسي، والأمن النفسيّ أحد الحاجات المهمة للشخصية الإنسانية؛ حيث تمتدُّ جذوره إلى الطفولة، والأسرة هي أول مصدر لشعور الطفل بالأمان، ولخبرات الطفولة دورٌ مهمٌّ في درجة الشعور بالأمن النفسيّ (عقل، 2009).

فالأمن الاجتماعيّ يرتبط ارتباطاً وثيقاً بعناصر الحياة الاجتماعية بوصفه يقترن بتوفير الحماية والطمأنينة الشاملة، بأبعادها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والصحية والتعليمة والثقافية والدينية والجنائية للمجتمع (كريم، 2020) .

ويؤكد الباحث أن العنصر الإنسانيُّ الثروة الحقيقية والمحور الأساسيَّ للعمل في المؤسسات وغيرها، وإنَّ إدراك دوافع العمل لدى الموظفين والعاملين في مجالات العمل تساعد على زيادة فعاليتهم، وزيادة مستوى أدائهم بصفتهم أهمّ الموارد التي تمتلكها المؤسسات والمديريات وينسحب ذلك على زيادة مستوى الامن الاجتماعي, لانُ الدافعيّة في العمل تعدُّ في حدِّ ذاتها أمراً بالغَ الأهميّة بالنسبة لسلوك الإنسان، وكذلك تفسيره؛ فهي المحرك للسلوك، وهي الباعث عليه، وحولها تتمحور السببية للسلوك،

بتشابكها وتفريعاتها المختلفة، ومن ثمَّ فهي تمثل الأساس لأيّة دراسة من دراسات سلوك الإنسان، باعتبارها أرضية تفسير السلوك وسقفه.

وقد برزت في السنوات الأخيرة الدافعيّة كأحد المعالم المميزة للدراسة والبحث وديناميت الشخصية والسلوك؛ حيث يُعدُّ دافع العمل مُهمّاً في توجيه سلوك الفرد، كما يُعتبر مُكوِّناً أساسياً يسعى الفرد من خلاله إلى تحقيق ذاته وتأكيدها؛ إذْ بفضلها يمكن للفرد العامل أنْ يعرف ماذا يقرر عمله لاختيار نوع المهامّ التي سوف يمارسها، وما مقدار هذا العمل لتحديد كمية الوقت والجهد الذي يستغرقها أثناء العمل، وكيفية إجادة وإتقان هذا العمل لمعرفة المستوى الأمثل للدافعيّة في العمل (بوتيقار،2021).

ومن هنا تأتي الدراسة الحالية لتتناول الدافعية في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعيّ لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية.

2.1. مشكلة الدراسة:

تكمن مشكلة الدراسة في أنَّ قضايا الأمن الاجتماعيّ تُعدُّ منْ أبرز التحدّيات التي تواجه المجتمعات الإنسانية المعاصرة في الآونة الأخيرة، نظراً لكوْنها ذات أبعاد سياسية واجتماعية واقتصاديّة وثقافية، وتلعب جميعها دوْراً مهمّاً في تشكيل رؤية المجتمع حول حماية الدولة وسلامة أراضيها من جهة، وحماية أرواح المواطنين من جهة أخرى وتأثير مستوى الامن على دافعية الافراد نحو العمل .

فالأمن الاجتماعيّ وإنْ كان في صورته العامّة يُعتبر مسؤولية خاصة بالدولة، إلا أنّه يُعتبر مسؤولية اجتماعية تقع على عاتق الأفراد أيضاً؛ إذْ إنَّ ارتفاع الحسِّ الأمنيّ عند الأفراد من شأنه أن يضمن الاستقرار الحياتيّ للمواطن ويرفع من دافعيتهم في العمل ، بحيث يشعر بأنَّ له ركائز ثابتة في

مجتمعه وعمله تحفظ له وجوده وكيانه، كما تُعدُّ عاملاً ضرورياً لحفظ توازنِه الاجتماعيّ داخل العمل والمجتمع ككل .

كما يُعدُّ الأمن الاجتماعي عموماً، وفي المؤسسة على وجه الخصوص من الاهتمامات الأساسية كوْن الأمن الاجتماعي له الأولويّة والمصلحة العليا التي لا يقوم اقتصادٌ مزدهرٌ إلاّ بها، ولا تستقرّ مؤسّسة وتحقق أهدافها الاستراتيجية، ولا ينشط موردٌ بشريٌّ دون ترسيخ مبادئ الأمن في بيئة العمل وتوطيد دعائمه، ويزيد فاعيتهم لهذا العمل, ليستشعر العاملون في المؤسَّسة في مختلف المواقف التفاعلية الاجتماعية؛ حيث يشير الأمن الاجتماعيُّ إلى اطمئنان العامل على وجوده في المؤسسة، واستقرار شبكة علاقاته الاجتماعية بالعمال أو جماعات أو فرق العمل الرسمية وغير الرسمية دون الخوف منْ سطوة علاقات القوة بالمؤسسة أو هيمنة أصحاب القرار فيها، لذا، فقد حظي هذا المفهوم باهتمامٍ فكريٍّ لصفوة المجتمع من العلماء والدارسين لتوضيح ارتباطاته التصورية والواقعية مع بقيّة المفاهيم التنظيمية والظاهرات الاجتماعية التنظيمية السويّة وغير السويّة، إحداها الدافعية في العمل، وذلك من خلال تهيئة البيئة التنظيمية، على النحو الذي ينعكس على أداء العاملين ويتحقق الأداء الجيّد في عملهم. ويقع على عاتق المؤسسات خاصة وزارة الداخلية الفلسطينية الدوْر الأبرز في حفظ الأمن والاستقرار داخل الدولة, وتحقيق امن وامان الافراد، وبالتالي، يتعرضون لضغوط اجتماعية ونفسية كبيرة في سبيل تحقيق تلك المهمات، ومن هنا فهم بحاجة إلى الشعور بالأمن الاجتماعي، كي يستطيعوا القيام بمهامّهم على أكمل وجه، والانطلاق نحو العمل ورفع الدافعية في العمل لديهم، وفي ضوْء ما سبق تتحدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي هل **هناك علاقة ما بين مستوى الأمن الاجتماعيّ والدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية؟**

3.1 أسئلة الدراسة:

تتحدَّد أسئلة الدراسة في الآتي:

1. ما مستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية.
2. ما درجة الدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية.
3. هل هناك علاقة بين مستوى الأمن الاجتماعي والدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية؟.
4. هل توجدُ فروقٌ ذاتُ دلالةٍ إحصائيَّة عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في تقييم موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية للعلاقة بين الأمن الاجتماعي ودافعيتهم في العمل تعزى للمتغيرات (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الدرجة الوظيفية، الراتب الشهري) ؟

4.1 فرضيّات الدراسة:

تسعى الدراسة إلى فحص الفرضيّات الآتية:

1. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغير سنوات الخدمة.
4. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغير الدرجة الوظيفية.
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغير الراتب.

5.1 أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى التعرّف على الدافعية في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية وتسعى كذلك لتحقيق الأهداف الآتية:

1. معرفة درجة الدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية.
2. معرفة مستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية.
3. التعرف على علاقة الأمن الاجتماعي بالدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية.

4. معرفة اذا كان هناك فروقٌ ذاتُ دلالةٍ إحصائيَّة عند مستوى ($\alpha \leq .05$) في تقييم موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية للعلاقة بين الأمن الاجتماعي ودافعيتهم في العمل تعزى للمتغيرات (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الدرجة الوظيفية، الراتب الشهري) ؟:

6.1 أهمّية الدراسة:

تنبُع أهميّة الدراسة من خلال تسليطها الضوْء على شريحة مهمّة في المجتمع الفلسطيني، وهم العاملون في وزارة الداخلية الفلسطينية، وبالرّغم من الزخم الكبير في عدد الأبحاث والدراسات المتعلقة بموضوع الأمن الاجتماعي، التي قام بها المُتخصصون والمفكّرون، إلا أنَّ هناك قلّةً في عدد الدراسات والأبحاث التي تناولت وتحدثت عن الأمن الاجتماعي وعلاقته بالدافعية في العمل.

وبالتالي، يبيّن الباحث من خلال هذه الدراسة التعرف على علاقة الأمن الاجتماعي بمستوى الدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية، ويمكن كذلك إبراز أهمية الدراسة من خلال النقاط الآتية:

1. حاجة المجتمع الفلسطيني إلى مثل هذه الدراسات، لنُدرتها في المكتبة الفلسطينية.
2. قد يُفيد من هذه الدراسة كلٌ من أفراد المؤسسة الأمنية، والهيئات والقيادات المسؤولة عن القطاع الأمني.
3. يأمل الباحث بأن تكون الدراسة الحالية مقدِّمة لدراساتٍ أخرى في هذا الشأن.
4. أنها تمثل جهداً علمياً منهجياً متخصّصاً في مجال دراسة الدافعية في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية.

5. أنها توفر قاعدة بيانات حول الدافعية في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية.
6. إمكانية الوصول إلى نتائج واضحة ومهمة حول موضوع مستوى الأمن الاجتماعي وعلاقته بالدافعية في العمل.

الأهمية التطبيقية : تساهم هذه الدراسة في الكشف عن العوا مل والمعوقات والصعوبات التي قد تتسبب في ضعف الدافعية نحو متغيرات الدراسة ، والوقوف على أهمها والذي قد يؤدي ضعف الاهتمام بها ، أو إصابتهم بالإحباط ، فتزداد انفعالاتهم ، وتقل دافعيهم، وقد يؤدي ذلك إلى تفكيرهم في التسرب من العمل وإنهاء خدماتهم مما يقلل مستوى الامن الاجتماعي.

1 مصطلحات الدراسة:

تمّ اعتماد التعريفات الآتية:

- **الدافعية في العمل:** البواعث والحوافز الشخصية الداخلية التي تدفع الفرد إلى تفجير طاقاته الكاملة في سبيل تحقيق أهداف أو رغبات معيّنة أو إنجاز الأعمال المطلوبة بأفضل صورة ممكنة (بركات، 2021).
- **التعريف الإجرائي للدافعية نحو العمل:** هو الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الدافعية في العمل الذي تمّ إعداده لهذه الدراسة.
- **الأمن الاجتماعي:** هو كلّ الإجراءات والبرامج والخطط السياسية والاقتصادية وغيرها، الهادفة لتوفير ضمانات شاملة تحيط كلّ شخص في المجتمع بالرعاية اللازمة، وتوفر له سبل تحقيق أقصى درجة لتنمية قدراته وقواه، وأقصى درجة من الرفاهية في إطار الحرية السياسية والعدالة

الاجتماعية، وهو كذلك أقصى درجة إشباع ممكن لاحتياجات الجماهير في إطار العدالة الاجتماعية التي تنبذ الصراع بين فئات المجتمع، وتوفر المناخ الملائم كي يعيش المجتمع في إطار مقبول من التقبُّل والتعاون والشعور بالأمن والسلام الاجتماعي (العمري وآخرون، 2016)

- **التعريف الإجرائي للأمن الاجتماعي:** هو الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على مقياس الأمن الاجتماعي الذي تمّ إعداده لهذه الدراسة.
- **وزارة الداخلية الفلسطينية:** إحدى المؤسَّسات الحكومية، أنشئتْ مع قدوم السلطة الفلسطينية في العام (1994م)، تقدّم خدماتها للمواطنين فيما يتعلق بالأحوال الشخصية والجوازات والجمعيات وغيرها من الخدمات، وصدر بتاريخ 2002/6/27م مرسوم رئاسي رقم (12) لسنة 2002م، يقضي بإلحاق قوات الشرطة والأمن الوقائي والدفاع المدني بوزارة الداخلية، وهي مؤسسة وطنية سيادية، ذات مسؤولية أخلاقية واجتماعية وواجبات مدنية وأمنية، تساهم في تطوير مجتمع حرّ وديمقراطي في دولة فلسطينية مستقلة ذات سيادة، عن طريق توفير الأمن والأمان وفرض سيادة القانون، وإنشاء بنية أمنية مستقرة تحظى بالاحترام والدعم على الصعيد الوطني والإقليمي والدولي (وزارة الداخلية الفلسطينية، 2021).

8.1 محدّدات الدّراسة:

حددت هذه الدّراسة بالحدود الآتية:

1) الحدود البشريّة: اقتصرت حدود هذه الدّراسة في تطبيقها على موظفي مديريات وزارة الداخلية الفلسطينية في الضفة الغربية.
2) الحدود المكانيّة: اقتصرت حدود هذه الدّراسة في تطبيقها على مديريات وزارة الداخلية الفلسطينية في الضفة الغربية
3) الحدود الزمانية: اقتصرت حدود هذه الدّراسة في تطبيقها خلال العام الدراسي 2021 / 2022م
4) الحدود المفاهيمية والإجرائية: اقتصرت حدود هذه الدّراسة على المفاهيم والمصطلحات الإجرائية الواردة فيها.

الفصل الثاني

الإطار النظريّ والدراسات السابقة

2.1 الإطار النظري.

2.4.1 الدراسات السابقة.

الفصل الثاني

2.1 الإطار النظريّ:

تمهيد:

سيقوم الباحث في هذا الفصل بعرض الاطار النظري, والدِّراسات السَّابقة، ويشملُ الجزء الأوّل منه متغيّراتِ الدِّراسة الرّئيسة المُتمثِّلة في الدافعية في العمل، والامن الاجتماعي، ومفهومِ الدافعية, والامن الاجتماعي، ويشملُ الجزءُ الثاني منه أهمَّ الدِّراسات العربيّة والأجنبيّة، التي لها صِلة مباشرة في الدِّراسة الحاليّة، والتعقيب عليها.

1.1.2 مقدمة:

منذ أنْ خلق الله البشرية وحاجة الإنسان والمجتمعات للأمن حاجة حيويّة لأجل استمرار الحياة واستقرارها وعمران الأرض، وغياب الأمن يترتّب عليه الخوف وانعدام الطمأنينة، ممّا يؤثّر في حياة المجتمعات، ويدلّ الأمن الاجتماعي على عدّة مظاهر وجوانب، مثل: سلامة الأشخاص والجماعات من الأخطار الداخلية والخارجية المهدّدة لسلامتهم الجسدية وممتلكاتهم الخاصّة، ومن خطر الجريمة والمجرمين. ولا يتحقق الأمن الاجتماعي إلا بتوافر جملة من العمليات والمعايير المجتمعية ذات الطابع الاقتصاديّ والاجتماعيّ والسياسيّ والثقافيّ، التي يسعى المجتمع وأفراده لتجسيدها، وتقوم سلطة الدولة بفرضها بواسطة القانون والتنظيم، كما يُساهم فيها المجتمع المدني.

لقد كان الأمن الاجتماعيّ وما زال هاجساً للأفراد والجماعات والأمم؛ إذْ يسعوْن إلى تحقيقه بشتى الطرق والوسائل؛ كونه العامل الأساس لحفظ الوجود الإنساني، وبهذا فلا بقاء لمجتمع متناعم

ومنسجم ومستقرّ الأوضاع ومزدهر النموّ إذا لمْ تتحقق له سبل الطمأنينة والرفاهية والتغلب على أمور ضيق العيش كافّة، ومنها العوز الماديّ والمرض والجهل (كريم،2020).

تقوم مؤسسات الدولة كلٌّ في مجال تخصُّصِها بفرض النظام وسيادة القانون بواسطة أجهزتها الإدارية والقضائية من جهة، والتوعية الاجتماعية ومسؤولية المجتمع المدني في الحفاظ على الأمن الاجتماعي من جهة أخرى، ومن مؤسسات الدولة المهمّة التي يقع على عاتقها عبء توفير الأمن الاجتماعي وزارة الداخلية الفلسطينية التي تضطلع بمهمّة حقّ الدولة في فرض قيود تحدّ بها من حريّات الأفراد بقصد حماية النظام العام في مختلف مظاهره (الأمن العامّ والسكينة العامّة والصحّة العامّة) (ملحم واخرون،2015).

وفي سبيل ذلك يؤدي موظفو وزارة الداخلية عدّة وظائف تضبطها القوانين، أهمّها الوظيفة الإدارية والقضائية والاجتماعية والسياسية، مُتّبعة في ذلك وسائل ردعيّة ووقائية، مثل أعمال الضبط القضائي الهادفة لتتبّع المجرمين والكشف عنهم وإلقاء القبض عليهم لتقديمهم للعدالة التي تقتصّ منهم لغاية توفير الأمن للمواطنين، أو الضبط الإداري الذي يُنظّم شؤون الناس اليومية ويرسم حدود كلِّ فرد وواجباته، وذلك بواسطة المتابعة والتحري والبناء وحفظ الأمن العامّ، إلى جانب الوظيفة الاجتماعية التي قوامها توعيّة المواطن بأهميّة وضرورة الحفاظ على أمنه الخاص وأمن الجماعة بالتعاون الوثيق مع أجهزة الدولة، وتقديم يد المساعدة للمواطنين، والتعرف على مشاكلهم الاجتماعية بالخصوص. ويرى علماء الاجتماع أنَّ غياب وتراجع معدّلات الجريمة بمختلف أشكالها يعبّر عن حالة الأمن الاجتماعي، والعكس، فإنَّ تفشّي الجريمة يعني حالة من غياب الأمن الاجتماعي؛ فمعيار الأمن منوط بقدرة المؤسسات الحكومية والاجتماعية في الحدّ من الجريمة والتصدّي لها، وأنَّ حماية الأفراد والجماعة من مسؤولية الدولة، من خلال فرض النظام وبسط سيادة القانون بواسطة الأجهزة الأمنية والقضائية،

واستخدام القوّة إذا تطلب الأمر ذلك ليتحقق الأمن والشعور بالعدالة التي تعزّز الانتماء للدولة بصفتها الحامي الأمين لحياة الناس وممتلكاتهم، وتوفير العيش الكريم لهم ورفع مستوى الأمن الاجتماعي، وزيادة الدافعيّة للعمل لدى أجهزة الدولة والموظفين فيها (أمين،2010).

ويرى الباحث أنّ لوزارة الداخلية الفلسطينية عملاً كبيراً وأساسياً في تحقيق الأمن الاجتماعي، أولاً بقيامها بدورها الكامل في خدمة الأمن العامّ بالتعاون مع مؤسَّسات الدولة الأخرى، وثانياً لإشراك المواطن وخلق حالة من التعاون والانسجام معه وذلك يؤدي للموظفين شعورهم بالامن الاجتماعي مما يزيد درجة الدافعية لديهم وخلق حاله من التعاون والتوازن في الوزارة وذلك من شأنه ان يحقق الاستقرار وبالتالي سيتحقق وصولاً الى استقرار المجتمع وامنه.

مفهوم الأمن الاجتماعيّ :

الأمن الاجتماعيّ بمفهومه البسيط يعني سلامة الأفراد والجماعات من الأخطار الداخلية والخارجية التي يتعرّضون لها، سواء ذات الطبيعة العسكرية التي يترتّب عنها القتل والاعتداء على الأفراد والممتلكات، أوفي مجال تزايد معدّلات الجريمة وتفشّي الإجرام الذي يؤدّي إلى المساس بالأمن الاجتماعي، فتسعى الدولة إلى بناء منظومة قانونية يجب احترامها لتنظيم علاقات الناس بعضهم ببعض، ومع مؤسسات الدولة المختلفة، لأنَّ السلطة السياسية من أولويات مهامّها العمل على توفير الأمن وسيادة النظام، ووجود وزارة الداخلية يجسّد ماديّاً حماية الأفراد الأكثر تعرّضاً للخطر والتهديد (فيليب،1998).

كما يمكن أنْ يكون الأمن الاجتماعي مسؤولية اجتماعية بوصفه ينبع من مسؤولية الفرد تجاه نفسه وأسرته، وبهذا نشأت أعراف العشيرة وتقاليدها لتصبح جزءاً من القانون السائد، وذلك قبل أن

يتّخذ مفهوم الدولة شكله الحالي؛ حيث تحتكر الدولة السلطة ومظاهر القوّة وإصدار القانون لتنظيم شؤون الأفراد والمجتمع، ولا ينفي هذا بطبيعة الحال ما للمجتمع من دور في المحافظة على الأمن الاجتماعي خاصة بأساليب مدنيّة وحضارية. وكما يكون الأمن في الضرورات والحاجات المادية، يكون كذلك في الأمور المعنويّة والنفسية والروحية، وكما يكون للفرد فإنّه يكون للاجتماع الإنساني العامّ، وهذا يفسّر أنَّ للأمن الاجتماعي أبعاداً ذات طابع سياسي واجتماعي واقتصادي وثقافي ومعنوي(فيليب،1998).

كما يرى الباحث أنَّ زيادة مستوى الأمن الاجتماعي حاجة اجتماعية وحاجة فردية؛ لأنَّ المجتمع بأسره بمؤسَّساته وأجهزته بحاجة إلى الفرد الذي يشعر بالأمان والاطمئنان؛ إذْ لا تنشط الحياة، ولا تنهض الهمم، إلا عندما يكون عند أعضاء المجتمع شعور بالأمن الاجتماعي، كما أنَّ الأمن الاجتماعي حاجة فردية، فما من فرد تتفتح شخصيته وتتسامى إلا وهو مرتبط بالمجتمع ارتباط عاطفة وحرص ووعي وفهم ومشاركة، ويتمحور هذا كلُّه حول الأمن الاجتماعي وزيادة مستواه، ولن تتوفر للفرد صحته النفسية والتكاملية إلا بصحة ارتباطه وانتمائه مع عمله ووطنه ومجتمعه ككلّ.

مفهوم الأمن الاجتماعيّ ومقوماته:

قبل التطرّق إلى مفهوم الأمن الاجتماعيّ يجدُر الحديث عن التطوّر الاجتماعيّ الذي يخصّ تطوّر علاقات الأفراد بعضهم البعض؛ بحيث يكون الجانب الاجتماعيّ والنظرة إلى رعاية الفرد للفرد لا تقلّ عن رعاية الفرد لنفسه. والتطوّر الاجتماعي يعكس نموَّ علاقات الأفراد في دائرة المشاركة الوجدانيّة والتعاون في سبيل العمل المثمر والخير العامّ للمجتمع بدلاً من استمرار (الفرديّة)، وتحكّم الأنانيّة التي توحي بها طفولة الفرد وطفولة المجتمع (البهي،1974).

ومنذ القِدم أدرك أفراد الأسرة فعلاً علاقات بعضهم ببعض، وارتبطوا فيما بينهم على أساسٍ من التعاون والرعاية المتبادلة عند الأزمات التي تجدّ بينهم أو تطرأ عليهم من غريب عنهم، وعرفوا حدود ما يجب أن يُفعل وما يجب أن يُترك في سبيل هذا التعاون وسبيل تلك الرعاية، واتفقوا على أنَّ لهم جميعاً هدفاً واحداً هو أنْ تبقى أسرتهم قويّة عزيزة في مواجهة غيرها من الأسر. هناك يكون الوعي الاجتماعي قد تيقّظ بين أفراد هذه الأسرة، وأخذ طريقه نحو غايته لينتقل من مرحلة إلى مرحلة أقوى منها، حتى يصل الأمر بينهم إلى تكتّلٍ أو وحدة، ومن هنا نشأت بوادر البناء الاجتماعي الأوّل الذي سعى فيه الأفراد إلى تعميق علاقاتهم وتقويّة روابطهم الإنسانية المشتركة التي كان أساسها التعاون المثمر لتحقيق حاجيات الجماعة التي من أولويّاتها أمنهم الاجتماعي للتمّكن بالخصوص من العيش في طمأنينة وسلام (عمارة،1998).

تعدّدت الآراء حول مفهوم الأمن الاجتماعيّ في واقعنا المعاصر، وذلك تبعاً لمجالات الحياة المرتبط بهذا المفهوم، وتبعا لاختلاف اهتمامات المفكّرين والعلماء، وحسب اختلاف المتغيّرات والعوامل التي تحيط بهم واختلاف أهداف الدراسات التي يقومون بها. ويمكن إيجاز مفاهيم الأمن الاجتماعيّ من وجهة نظر الباحثين في الجوانب الآتية: (أمين،2008).

1. الجانب التنظيميّ، الذي غايته عناية الدولة ومؤسّساتها بالبعد الجنائي وحماية الأفراد والمجتمع من أيّ اعتداء يُحتمل وقوعه عليهم.
2. الجانب السياسيّ أو الاقتصاديّ أو الاجتماعيّ، الذي تترجمه درجة الإدراك التي تصلها أجهزة الدولة المختصّة وتطبّقها في شكل استراتيجيات تقوم على أساس الحفاظ على المظاهر الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وتطويرها في المجتمع.
3. الجانب العسكريّ، وهو الحفاظ على أمن الإقليم وتوفير الحماية العسكرية.

والحقيقة أنّ هذه الجوانب غير مستقلّة عن بعضها البعض، بل تتكامل لتحقّق غاية واحدة أساساً، وهي إنجاز الأمن بمفهومه الشامل، وفي هذا الصدد يورد (روبرت ماكنمارا Robert McNamara) في كتابه "جوهر الأمن" تعريفاً للأمن يرى بأنّه ليس سوى التطوّر والتنمية، سواءٌ منها الاقتصادية أو الاجتماعية أو السياسية، في ظلِّ حمايةٍ مضمونة (أي توفير الأمن العسكري لهذه التنمية وحمايتها من التهديدات). ولهذا، فإنَّ الأمن الحقيقيّ للدولة ينبع من معرفتها العميقة بالمصادر التي تهدّد مختلف مقدّراتها، ومواجهتها لإعطاء الفرصة لتنمية تلك القدرات تنمية فعليّة في المجالات كافّة، سواءٌ في الحاضر أو المستقبل؛ فلا يُمكن حصر الأمن في الجانب الردعيّ والعسكريّ بدون توفير المقوّمات والسلوكيات التي تُعدّ منْ أهمِّ ركائزه، وبخاصّة مع تزايد التهديدات الأمنيّة الراهنة.

وهناك من عرّف الأمن الاجتماعي بأنّه قدرة المجتمع والدولة على مواجهة التهديدات الداخلية والخارجية كافّة، بما يؤدّي إلى المحافظة على كيانه وهُويّته وإقليمه وموارده وتماسكه وتطوّره وحريّة إرادته (أمين،2008).

والأمن الاجتماعيّ من وجهة النظر الإسلاميّة يشمل كلمتيْن: الأمن، وهو في اصطلاح اللغة العربية وكما جاءت معانيه في القرآن الكريم هو ضدّ الخوف الذي هو الفزع، وهو الطمأنينة والاطمئنان بعدم توقّع مكروه في الزمن الحاضر والآتي، والاجتماعي معناها المواقف التي فيها تأثير متبادل بين فرقاء تربطهم روابط وعلاقات، وهذا الأمن الاجتماعي لا يتحقق إلا في بوتقة الضرورات الخمس التي لا قيام للدين ولا للدنيا بدون تحققها؛ لأنَّ غيابها يُفضي إلى اختلال استقامة المصالح، فتتهدّد الحياة في الدنيا والنّجاة والنعيم في الآخرة، وهي: الحفاظ على الدّين وإقامته، الحفاظ على الإنسان، الحفاظ على العقل الإنساني، الحفاظ على العرض والنسب، الحفاظ على المال (عمارة،1998).

ومن المنظور الإسلامي(الحديث) فالأمن الاجتماعي يدلّ على حالة الاطمئنان التي يشعر بها أفراد المجتمع، والناتجة عن مساهمة مؤسسات التنمية الاجتماعية في تفعيل الاستراتيجيات والإمكانيات والممارسات التي تحقق للفرد الشعور بعدم الخوف في حاضره ومستقبله، وتسعى لحماية دينه ونفسه وعقله وماله وعرضه، وتؤكّد على الاعتراف بوجوده ومكانته في المجتمع، وتتيح له المشاركة الإيجابية في مجتمعه (الحنبلي،1980).

واستنتاجاً من هذه المفاهيم المختلفة، يمكن ملاحظة أنَّ الأمن الاجتماعي يواجه جبهتيْن أساسيتيْن، هما:

1. الجبهة الأمنية، التي تعني تحرير الفرد والمجتمع من الخوف وعدم الاستقرار المعنويّ والماديّ.
2. الجبهة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، التي تعني تحقيق متطلبات الحياة العامّة من رفاه اقتصادي وتنمية وتطوير، وحريّة ومشاركة سياسية وحكم راشد، ومساواة وعدل وتنمية بشرية وخدمات من تعليم وصحّة وغيرها.

مقوّمات الأمن الاجتماعيّ:

يُعتبر الأمن الاجتماعيّ المحور الأساسي لبناء المجتمع، وعاملاً حاسماً في حماية منجزاته، والسبيل إلى الازدهار والتقدّم؛ لأنّه يوفّر البيئة الملائمة وظروف الأمن للعمل والبناء، ويبعث الطمأنينة في النفوس، ويشكّل حافزاً للإبداع والانطلاق نحو أفُق المستقبل، ويتحقّق الأمن بالانسجام الاجتماعيّ والتوافق والإيمان بمقوّمات الأمّة والوطن التي تعمل على توحيد النسيج الاجتماعيّ والثقافيّ والسياسيّ في إطارٍ من العدل والمساواة بين مختلف الشرائح الاجتماعية في ظلِّ الحُكم الراشد. ويسهم استتباب

الأمن في الانصهار الاجتماعيّ، وإرساء قواعد المساواة الاجتماعية بعيداً عن التطاحن العرقيّ والطائفيّ والمذهبيّ والدينيّ، مع العمل على الحفاظ على الخصوصيات الثقافية – الاجتماعية المُجسِّدة لمبدأ التنوّع في إطار الوحدة وصوْن الحريّة واحترام حقوق الإنسان. وعلى ضوْء هذا المفهوم الشامل للأمن، فإنَّ مقوّمات الأمن الاجتماعيّ تكمُن في العوامل الآتية:

أوّلاً. الحكم الراشد: يتمّ تحديد مفهوم الحكم الراشد باعتباره تنسيقاً للفاعلين في مجموعاتٍ اجتماعيةٍ أو مؤسَّساتٍ داخل الحكومة وخارجها للوصول إلى الأهداف التي تمّتْ مناقشتها وتحديدها جماعياً. والحُكم الراشد مردّه مجموعة المؤسسات والشبكات والتعليمات والتنظيمات والمعايير ذات الاستخدام السياسي للفاعلين العموميين والخواصّ، والذي يساهم في استقرار المجتمع والنظام السياسي، وفي توجيهه والقـدرة على حُكمه، والمقدرة على تزويده بالخِدْمات، وضـمان الشرعيّة (عباسي،2010).

تتلخـّص مظاهر الحكم الراشد في ما يأتي:

1- **المشاركة السياسية:** وتعني أنْ يكون للمواطنين رأيٌ في صُنع القرار سواءٌ بطريقة مباشرة أو من خلال مؤسّسات الوساطة المشروعة.

2- **حكم القانون:** بحيث يكون القانون هو السيّد ولا يُعلى عليه، وأنْ تحكُم مؤسّسات القانون بالعدل. وفي هذا الصدد يؤكّد المفكّرون الغربيّون أنَّ الغاية النهائية لنظرية دولة القانون تتلخص في ضرورة إيجاد آليات تحدُّ من سلطان الدولة بكيفيّة يحدث معها التوازن المرجوّ بين السلطة والحريّة في المجتمع(نسيب،1998).

3- **الشفافية:** ومن مظاهر سيادة القانون الشفافية في إدارة وتسيير الشأن العامّ، بحيث يتمكن المواطن من الاطّلاع على مُجريات الحياة السياسية والاقتصادية في بلده، ويكون على دراية

بالمعلومات التي تخصّها، ويمكنه الوصول إليها بيُسر في إطار ما يسمح به القانون والتنظيم، أمّا إخفاء الحقائق وتحويرها وجعلها حكراً على دوائر معيّنة ومنعها عن المواطنين من شأن ذلك أن يثير ريبة المواطن وشكوكه في نيّة مسؤوليه ومدى كفاءتهم في إدارة شؤون الدولة.

4- **تحقيق الإجماع الوطني:** والمقصود به أنْ يحصل إجماعٍ من قِبل أفراد المجتمع حول المصالح والمنافع التي تخدم الجماعة من خلال السياسات والإجراءات والتدابير التي تتّخذها السلطة الحاكمة.

ثانياً المساواة والعدل: لا يستقيم حكم الجماعة وتحقيق الأمن الاجتماعي إلا في ظلّ المساواة والعدل، وميادين المساواة عادة هي المساواة السياسية والاقتصادية والمساواة المدنيّة والاجتماعية، ويجري الحديث عنها في علاقات المواطنين الداخلية وبين الأجناس والقوميات والشعوب وبين الدول.

وتسعى الدولة الحديثة لتحقيق المساواة في المظاهر كلِّها بين مختلف طبقات المجتمع وفئاته ومكوّناته، وهي السبيل الأوحد إلى تحقيق الانسجام الاجتماعي، والشعور بالتآخي والانتماء للوطن ممّا يقوّي الأمن الاجتماعي، ويزيد من تماسُك الأمّة. وترتكز قيم العدل والمساواة في الدولة الحديثة على مجموعة من العمليات والمهامّ التي تسعى هيئات ومؤسسات الدولة لتوفيرها، حتى تُهيّئ مناخ حياة اجتماعية متّسقة ومنسجمة مع تطلعات المواطنين تُساهم في النهاية بفعالية في توطيد ركائز الأمن الاجتماعيّ، وتتلخّص في:

1. نزاهة القضاء، وحُكمه بالعدل بين المواطنين بتطبيق القانون على الجميع، بدون تمييز أوانحياز وسيادة القانون الذي يخضع له جميع أفراد المجتمع.

2. تحقيق العدالة الاجتماعية بين مختلف فئات المجتمع، وبين المناطق والجهات وبين الريف والمدينة، والمساواة في توزيع ثروات البلاد، فلا تعمل الدولة مجرّد شرطيّ للنظام الاجتماعي وإنما كسلطة حامية تمنح الإعانات من الخيرات المادية للبلاد.
3. المساواة بين الأفراد في الوصول إلى المناصب السياسية والإدارية حسب مُؤهّلاتهم وطاقاتهم واستعداداتهم بدون تمييز أو إقصاء، والمساواة في فرص العمل والتعليم والخدمات الاجتماعية، والمساواة الاقتصادية.
4. مكافحة مظاهر الفساد والرشوة والمحسوبية والمحاباة والتآمر والتجسّس، وأيّ مساس بالأمن القوميّ، وقد يشعر المواطنين أكثر من غيرهم بالتمييز وعدم العدل، ما يُؤدّي إلى التذمّر وعدم الثقة بالأجهزة الحكومية.

إنّ اهتمام الدولة ومؤسّساتها والعمل على تحقيق قدرٍ من المساواة بين أفرادها وفئاتها ومكوّنات مجتمعها ومناطقها، يُشعرهم بالفخر والاعتزاز والتقدير والاحترام لحكّامهم، ويبعث بينهم روح التآخي والوئام ومشاعر المحبّة، وتسري روح الوطنيّة وحبّ الوطن في أوصالهم، ممّا يزيد من تمسّكهم وتعلّقهم بوطنهم ودولتهم، وتتقَوّى بالنتيجة وحدتهم الوطنية وأمنهم الاجتماعي دون ريب.

ويتضح للباحث أنَّ سلوك الأفراد لا ينمو إلا من خلال بيئة ثقافية آمنة اجتماعياً، ومشجّعة تتسم بالحرية والنظام والمرونة والاهتمام والفهم والمشاركة والتسامح، وتقوم مؤسسات الدولة وأجهزتها وبخاصة مؤسسات التنشئة الاجتماعية ممثلة في الأسرة والمدرسة وجماعة الرفاق ودور العبادة ووسائل الإعلام بدورها في توسيع الأمن الاجتماعي ورفع مستواه لدى أفراد المجتمع.

الأمن الاجتماعيّ والآفات التي تهدد تدنّي مستواه كما وضحها شبلي (2007):

تسهر أجهزة الدولة وبخاصة موظفو وزارة الداخلية والأجهزة الأمنية التابعة لها على دعم الأمن الاجتماعي بمكافحة والوقاية من مختلف الآفات الاجتماعية التي تهدّد أسُس المجتمع، وهي (بالإضافة للجريمة) مظاهر الانحراف والتطرّف وإهمال الأسرة وتدهور الأخلاق وانتشار المخدرات والفساد والفقر.

1- الانحراف والتطرّف: ويعني الحياد عن الطريق السويّ، وانتهاك المعايير الاجتماعية، ومجانبة الفطرة السليمة، واتّباع سبيل الخطأ المُنهى عنه شرعاً وقانوناً، والغلوّ في التفكير ومعاداة المجتمع وقواعد سيره الطبيعيّة. وغالباً ما تترجم الأفكار المتطرفة إلى أفعال عنيفة ضدّ النظام القائم والمجتمع (الإرهاب) وتكفير الناس والحكام، وبالنتيجة زعزعة الأمن الاجتماعي وتقويضه.

2- إهمال الأسرة وفساد الأخلاق: بما أنَّ الأسرة هي الخليّة الأولى التي يقع على عاتقها تربية النشء والسهر على إعداده نفسياً ومادياً ليواجه المجتمع والحياة، فيجب إعطاؤها القدر الكافي من الاهتمام كونها المدرسة الأولى والمعلّم الأوّل والمسؤولة عن بوادر التربية الصحيحة والفعلية، وهذا من أجل حماية الأجيال وصونها من فساد الأخلاق والتسيّب واللامبالاة.

3-المخدّرات: وهي من الآفات الكبرى التي تهدّد المجتمع وتعبث بكيانه واستقراره لما تتركه من آثار سلبية على صحّة الأبدان والنفوس، وتشكل تبديداً للطاقات والأموال، وتورث الخمول والاستهتار، وقد تكون مطيّة لارتكاب الجرائم المختلفة.

4- الفساد: تنعكس آثار الفساد المالي والاقتصادي والسياسي والاجتماعي على البنية الاقتصادية والاجتماعية للبلد؛ فيتأثر مجهود التنمية وتحقيق العدالة الاجتماعية والتوزيع العادل للدخل الوطني، وتتجه الاستثمارات للقطاعات الهامشية، وتتوسّع الفجوة بين الفقراء والأغنياء، ويبرز التفاوت الطبقيّ

والجهويّ، وتصبح ثروة البلاد في يد عدد قليل من المتنفذين المستفيدين من هذا الواقع المَرضي. كما ينتج عن الفساد تكاليف ماديّة واجتماعية بعد أنْ تصبح الجريمة نشاطاً مربحاً تتيح لفاعليها توسيع نشاطهم داخل دواليب الدولة، كما تكون سبباً في فقر وبطالة فئة واسعة من المواطنين بخاصة الشباب في ظلِّ غياب فرص العمل والتمايز الاجتماعي، مما يؤدّي إلى عزوفهم عن العمل الذي لا يوفر الدخل الماليّ الكبير، ويصير اهتمامهم في تحيّن فرص ممارسة الأنشطة الطفيلية والهامشية وربّما اللامشروعة، كأعمال الغش والأنشطة التجارية المحظورة (شبلي،2007).

5- الفقر والبطالة: يعتبر الفقر والبطالة مشكلة اجتماعية واقتصادية تؤدّي إلى الحرمان والعوز، وتشكل بيئة الفقر والبطالة مناخاً مناسباً للتذمّر والانحراف الاجتماعي الذي بدوره يهدّد قيم المجتمع وينشر الفوضى والخوف. ويمسّ هذا الاختلال (خاصة) الأطفال والشباب الذين يُحرمون من مقوّمات الحياة الكريمة كالرعاية والمأوى اللائق والتعليم مما يُسبّب في جنوح هذه الفئة ويُعرّضها للضياع، معتبرة المجتمع عدوّاً؛ فتسلك طريق العنف والجريمة ضدّه. ولهذا، فإنَّ السياسات الاقتصادية والاجتماعية الحكيمة والناجعة في مجال التنمية البشرية والاجتماعية والاقتصادية كفيلة بالحدّ من ظاهرة الفقر والحرمان والبطالة.

ويرى الباحث أنَّ الأمن الاجتماعي يعنى ببساطة سلامة الأفراد والجماعات من الأخطار الداخلية والخارجية، متمثلة في التهديدات العسكرية أو البلطجة داخل المجتمع من قبل أفراد أو جماعات تمارس القتل والاختطاف والتخريب والسرقات ممّا يُعدُّ مؤشّراً خطيراً لافتقاد الأمن الاجتماعي وبقدر حاجة المجتمع للأمن الاجتماعي تكون حاجته لمقوماته وركائزه الأساسية التي تسهم في توفير الأمن، وبناء المجتمعات الحديثة وعاملاً مهمّاً فى تقدُّم الأمم ورقيّها.

المكوّنات الأساسيّة لمكافحة الآفات التي تهدد الأمن الاجتماعيّ:

يمتلك المجتمع القدرة على تفعيل أدوات الضبط الاجتماعي ومعالجة الاختلالات الناشئة من خلال دراسة الظواهر الاجتماعية السلبية، والنفاذ إلى أسبابها، ووضع الحلول الناجحة لها؛ حيث تتولى الدولة بما تملك من أجهزة وقدرات التصدّي لكلِّ الأخطار، وتتبع من الوسائل والأساليب ما يكفل معالجة الاختلالات عن طريق وضع الخطط الاستراتيجية فى رسم صورة المستقبل وتحسين الأوضاع المعيشية؛ فالخطط التنموية ترصد الجانب المعيشيّ، وتسعى إلى زيادة معدلات الدخل، والأخذ بيد الفئات الأقل حظاً؛ لتنال نصيبها من الرعاية، كما تقوم المؤسسات التربوية بإعداد النشء اجتماعياً ونفسياً ومعرفياً ليكونوا مواطنين صالحين، وفيما يتعلق بالتصدّي للجرائم فإنَّ الدولة بما تملك من جهاز قضائيّ وأمنيّ قادرة على تجفيف منابع الجريمة، إضافة إلى الإجراءات للتخفيف من آثارها، على أنَّ هذا الدور الأساسي للدولة في تحقيق الأمن الاجتماعي والتصدي للآفات التي تهدده لا بُدَّ أن يحظى بمساندة مؤسسات المجتمع المدني الدينية منها والخيرية والشبابية والتطوعية، وهنا يبرز دوْر المسجد فى تهذيب الأخلاق والحثّ على المكارم، والتحذير من الفتن؛ فالصلاة تنهى عن الفحشاء والمنكر، والصوم جُنَّة، والذِّكْر غذاء الروح، ومبعث الطمأنينة، وهنا يأتى دوْر الوعّاظ في التوجيه والإرشاد وتعريف الناس بالأحكام والحلال والحرام.

وتبقى الأسرة الحاضن الأول وحجر الأساس فى التنشئة الاجتماعية؛ فالتربية الصالحة هي المسؤولة عن تُقدّم للمجتمع أفراداً أسوياء قادرين على المشاركة فى بنائه بكفاءة واقتدار.

وتكمّل المدرسة والجامعة ما بدأت به الأسرة من الإعداد والصقل وغرس القيم والفضائل، وتزويد الأجيال بالمعرفة والخبرة ليكونوا أعضاء صالحين فى مجتمع صالح تسوده العدالة والمساواة تحت مظلّة الأمن والأمان. (عبدالصمد،2012).

كما يرى الباحث أنَّ المسجد والأسرة والنوادي والجمعيات الخيرية تشكّل داعماً رئيساً في مكافحة الآفات الاجتماعية عن طريق توجيه طاقات الشباب إلى العمل النافع، والابتعاد عن رفاق السوء من خلال الانخراط فى النشاطات الهادفة والأعمال التطوعيّة التى تعود عليهم وعلى المجتمع بالنفع والفائدة ويعود ذلك على اهمية انجاز الاعمال داخل العمل من قبل الموظفين مما يزيد مستوى الامن الاجتماعي وخدمة المجتمع والجمهور المستفيد من خدمات وزارة الداخلية مما يحقق التفاعل بين الوزارة والمجتمع .

ويؤكّد الباحث على أنَّه لا بُدَّ فى هذا المقام من إبراز دور وزارة الداخلية الفلسطينية بوسائلها المختلفة التقليدية منها والحديثة، والتى تساهم بشكل فاعل فى خلق الرأى العام، والتوجيه بما لديها من حضور، وقدرة على الانتشار ومما تملك من سلطة معرفية ومعنوية.

2.1.2 الدافعية في العمل:

قبل التطرّق لتعريفات الدافعية ومفاهيمها، تمثل الدافعية نقطة اهتمام مركزية للباحثين في ميدان التربية والسلوك والخدمة الاجتماعية؛ إذْ إنَّها المحرك الرئيس لسلوك الإنسان، ويتلخص مفهوم الدافعية في مجموع الرغبات والحاجات والميول والاتّجاهات التي توجّه السلوك نحو الهدف المراد تحقيقه.

وإنَّ موضوع (كيف يتشكّل السلوك؟) أو (ما الذي يدعو الفرد إلى التصرف بالطريقة التي يتصرف بها؟) كان ولا يزال محور اهتمام علماء النفس والاجتماع والباحثين في علم السلوك الإنسانيّ.

والدوافع منْ أهمِّ موضوعات الخدمة الاجتماعية؛ لأنَّ موقع الدافع من السلوك الذي هو موضوع علم النفس وعلم الاجتماع موقع أساسي ومركزي؛ فالذي يحرك السلوك هو الدافع، وأساليب سلوكنا كلها ترتبط بصورة قوية بدافع معيَّن، ويهمُّ الناس جميعاً أنْ يتعرفوا على الدوافع التي تدفعهم وتدفع الآخرين إلى السلوك في اتجاه معيَّن حتى يستطيعوا فهْم أنفسهم وفهْم الآخرين، ممّا يمكنهم من تحقيق التكيف الفردي والتكيف الاجتماعي وحدوث الرضا والارتياح.

مفهوم الدافعية في العمل:

عرفها أتكنسون (Atkinson)، بأنّها: "استعداد الفرد للمجاهدة في سبيل تحقيق أهداف معينة "، ويتضمن هذا تقرير العلاقة التي توجد بين جوانب ثلاثة، هي: الدافع"motive" الحافز "incentive"والتوقع expectation ".(وسطاني،2010). حيث أوضح كلٌّ من (كاتل) و (كلين) أنَّ للدافعية ثلاثة جوانب تتمثل في الآتي: (صالحي، 2010)

الأول: الميل بشكلٍ تلقائي لبعض الأشياء دون البعض الآخر.

الثاني: إظهار حالة انفعاليّة خاصة بالحافز ومدى تأثيره.

الثالث: الاندفاع إلى مجموعة من الأفعال ذات هدفٍ وغاية.

وعرّفها ماريو وروبرت (Robert,Mario) على أنَّها حالة حافز فكريّ ونفسيّ، والذي يؤدي إلى إقرارٍ صارم للحركة أو للقيام بشيء ما، وهذا يؤدي إلى بذل جُهد عضليّ وفكريّ للوصول إلى الأهداف المرجوَّة " (بن زاهي،2007).

وقد عرَّف (miskel hoy) الدافعية بأنّها: قوى مركَّبة تقود الحاجات، التوتر، أو العملية النفسية الداخلية والتي تبدأ بتحريك وتوجيه نشاط الفرد نحو تحقيق أهدافه.

تعريف أديب خالدي (2003): حالة نفسية تستثير نشاط الإنسان وتوجيهه؛ فالدافع إذن هو"(القوة المحركة والموجهة لنشاط الفرد وتصرفاته).

وعرّفه الرفوع على أنّه:" الرغبة أو الميل إلى عمل الأشياء بسرعة وعلى نحو أفضل، وتمكن قدر الإمكان وتجاوز العقبات.(الرفوع، 2017).

وعرَّف الباحث الدافعية للعمل على أنّها: استجابة الفرد الواعية بحسب الخبرة والممارسة إلى قوة ما داخل الفرد أو خارجه بحيث تثير حماسه ومثابرته في إجراء فعل معيّن نحو مثيرات البيئة الخارجية المحيطة به.

طبيعة الدافعية في العمل:

وضح بيرلسون وستايز (Stays,pearlson) الدافعية بأنّها تشمل" كلّ الحالات الضاغطة داخل الفرد والتي يمكن وضعها كرغبات أو تمنيات أو قوى داخلية تنشط الفرد"، وبشكل أكثر وتحديداً؛ فقد وصفت الدافعية بأنَّها متغيّر وسيط لا يمكن ملاحظته بطريقة مباشرة ويؤثر، على السلوك الفردي، وعلى هذا الأساس فإنَّ الدافعية متغير وسيط لا يمكن رؤيته أو سماعه أو الشعور به، لكن يمكن استنتاجه من السلوك، فعن طريق ملاحظة سلوك الفرد في أثناء قيامه بعمل ما يمكن الاستنتاج فيما إذا كان محفوزاً أو لا، وذلك بملاحظة الجهد الذي يبذله في أداء ذلك العمل، وهنا تقاس مؤشرات عرضيّة للحفز وليس الحفز نفسه، فلو لاحظنا أنَّ عاملاً ينتج أكثر من الآخر، نستنتج بأنَّ هذا العامل محفّز، والاستنتاج هنا قد تمَّ بطريقة غير مباشرة (عباس،2001).

وظائف الدافعية في العمل:

1. تحريك وتنشيط السلوك بعد أنْ يكون في مرحلة من الاستقرار أو الاتزان النسبي؛ فالدوافع تحرك السلوك، أو تكون هي نفسها دلالات تنشط العضوية لإرضاء بعض الحاجات الأساسية.
2. توجيه السلوك نحو وجهة معينة دون أخرى؛ فالدوافع بهذا المعنى اختيارية أي أنها تساعد الفرد على اختيار الوسائل لتحقيق الحاجات عن طريق وضعه على اتصال مع بعض المثيرات المهمة لأجل إبقاء سلوكه في حاله إقدام، وعن طريق إبعاد الإنسان عن المواقف التي تهدد بقاءه، مسببة بذلك سلوك إحجام.
3. المحافظة على استدامة السلوك طالما بقي الإنسان مدفوعاً، أو طالما بقيت الحاجة قائمة؛ فالدوافع بالإضافة إلا أنَّها تحرك السلوك، تعمل أيضاً على المحافظة عليه نشيطاً حتى تشبع الحاجة.

أنواع الدافعيّة:

يتولى الإنسان توجيه سلوكه عن طريق حالات الدفع الداخلية، وهي عادة ما ترتبط بدوافع الجوع والعطش أو تفادي الألم وتسمّى بالدوافع الأولية، وتظهر نتيجة عدم الاتزان الفسيولوجي. وهناك دوافع أخرى لا ترتبط بالحاجات العضوية للجسم، ولا تتدخل في حالات عدم الاتزان ويشار إليها بالدوافع الثانوية والعامّة، ويمكن حصر أنواع الدافعية في الآتي كما وضحها حسن (2008):

1. **دوافع أوليّة غير متعلّمة:** المجموعة الأكبر من هذه الدوافع وهي دوافع لا يتعلمها الإنسان لكونها فطرية أو غريزية، وهي دوافع البقاء، وذلك لأنَّ إشباعها ضروري لبقاء الكائن الحي، وتشمل الحاجة إلى الطعام والماء، والحاجة إلى الهواء، والحاجة إلى الاحتفاظ بحرارة الجسم، والحاجة إلى التخلص من التعب، ويشبع الإنسان هذه الحاجات بالطعام والتنفس، والمأوى والنوم.

2. **دوافع ثانويّة مكتسَبَة:** هي الدوافع التي يتمّ اكتسابها من خلال عملية التنشئة، ولهذا نسميها أيضاً الدوافع المتعلَّمة، وهذه تختلف باختلاف الأفراد، كما تتغير من فرد إلى آخر.

3. **دوافع مركَّبة:** وهي الدوافع التي تشترك في خصائص متعلَّمة وغير متعلَّمة؛ أي لها خصائص أوليّة وخصائص ثانويّة.

تهتمُّ الدافعية في تنمية رأس المال البشريّ في المنظمة، وبسبب تأثير دافعية الموظف في الإنتاجية، يكون جزء من وظيفة المدير هي توجيه دافعية الفرد تجاه تحقيق الأهداف التنظيمية؛ إذْ إنَّ التحدّي لا يرتبط بالعمل نفسِه بل بالفرد الذي يخلق بيئة العمل ويديرها.(حسن،2008).

أنواع دافعية الإنجاز ومكوّناتها: فرق فروفVərov (1969) بين نمطيْن من دافعية الإنجاز، هما:

– **دافعية الإنجاز الذاتية:** ويقصد به تطبيق المعايير الداخلية أو الشخصية في مواقف الإنجاز؛ حيث يتنافس الفرد مع معاييره هو.

– **دافعية الانجاز الاجتماعية:** يتضمن تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية، أي مقارنة أداء الفرد بالآخرين.

وقد يعمل النوعان كلاهما معاً وفي وقت واحد، ولكن من الممكن أنْ تختلف قوَّتهما. ويمكن للفرد أن يدرك إلى أي الدافعين ترجع النزعة الدافعية النوعية؟ وقد يكون الدافعان كلاهما قويين في فرد معين، وقد يكونان ضعيفين، غير أنّ الملاحظ في أكثر الأحيان أنَّ أحدهما يكون قوياً، بينما الآخر ضعيفاً (الرفوع، 2017).

وحدد (David Ausubel) ثلاثة مكوِّنات للدافعية،هي:

1. **الدافع المعرفي:** يعبِّر عن حالة الانشغال بالعمل، أيْ أنَّ الفرد يحاول أنْ يُشبع حاجات المعرفة والفهم، وتكمن مكافأة اكتشاف معرفة جديدة في كوْنها تُعينه على أداء ما ينهض به من مهامّ بكفاءة أعلى.
2. **تكريس الذات:** وهي رغبة الفرد في المزيد من الصّيت والسمعة والمكانة التي يحرزها عن طريق أدائه المتميز والملتزم في الوقت نفسه بالتقاليد العامّة المعترف بها، مما يؤدّي إلى شعوره بكفايته واحترامه لذاته. (عثمان، 2016).
3. **دافع الانتماء:** الذي يتجلّى في الرغبة بالحصول على تقبُّل الآخرين، ويتحقق إشباعه في التقبل، أي أن الفرد يستخدم نجاحه العام كأداة للحصول على الاعتراف والتقدير من جانب من يعتمد عليه في تأكيد ثقته بنفسه. ولكيْ يكون للفرد مكوِّنات الدافعية للإنجاز، يجب أن يكرِّس نفسه للعمل رغبةً منه للإنجاز والنجاح وتحقيق الأهداف، وكذلك الحصول على مكافآت من أجل اكتشاف معارف جديدة ومواصلة العمل بجدية، بالإضافة إلى إحساسه بالاعتراف والتقدير من الأطراف في البيئة المحيطة جميعها. (الرفوع، 2017).

ويؤكِّد الباحث على ضرورة أنْ تشبع الوظيفة الطموحات النفسية الأساسية للفرد، وبوجه خاصّ معنى الوظيفة له والمسؤولية عن نتائجها ومعرفته للنتائج الفعليّة، كما لا بُدَّ أنْ تتيح الوظيفة لشاغلها التنوع في المهارات، وتحدد هوية المهمات الموكلة له وأهميتها، ومثل هذا الأمر يؤدّي إلى ارتفاع مستوى الدافعية لدى الفرد، ورضاه وزيادة فاعليته.

خصائص الدافعيّة: كما وضحها حسن، (2008):

1. الدافعيّة عملية معقدة، تتبع الدافعية كمتغيرات داخلية في ذات الفرد الذي يتميز بطبيعته الجسمية والعقلية والنفسية الخاصة من جهة، ولاختلاف بيئته وتربيته وحاجاته من جهة أخرى.
2. لا يمكن رؤية الدافع للعمل، ولكن يمكن ملاحظة آثار ذلك.
3. حاجات الإنسان وتوقعاته متعددة، تتغير باستمرار وقد تتضارب معاً.
4. إنَّ إشباع الحاجة يمكن أنْ يؤدّي إلى زيادة قوتها وليس إطفاؤها.
5. يقوم الأفراد بإشباع حاجاتهم بطرق متعددة ومختلفة.
6. إنَّ السلوك الهادف قد لا يشبه حاجات الفرد، وبالتالي، عدم تحقيق أهداف الفرد.
7. الدافعيّة ظاهرة متميزة لدى كلِّ فرد بسبب الفروق الفردية بين الأفراد.
8. الدافعيّة ذات توجّهٍ قصديٍّ؛ أيْ أنَّ عمل الفرد يكون مقصوداً.
9. للدافعيّة وجوهٌ ومظاهرُ عدّة؛ ولذلك ظهرتْ نظريات كثيرة لتفسيرها.

علاقة الدافعية في العمل بالسلوك الوظيفي:

إنَّ الدوافع من الظواهر المهمّة التي يتّسم بها العاملون، كما تعتبر المؤثر الداخلي والمحركة للفرد والموجهة للسلوك قصد تلبية الحاجات والرغبات بغية الوصول إلى مستويات الأداء العالية، كما أنَّ المصلحة العامّة لأيّة مؤسَّسة تكمُن في القدرة على الاحتفاظ بالعاملين لديها، واستثمار جهودهم من خلال إشباع حاجاتهم وتلبية رغباتهم. (كركود، 2016).

وترتبط فاعليّة أيّة منظمة بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل، ورغبته فيه باعتباره العنصر المؤثر والفعال في استخدام الموارد المادية المتاحة، وتعتبر الدوافع والحوافز من المؤثرات الأساسيّة التي تلعب دورًا مهمّاً وحيويًا في سلوك الأفراد، ومن خلالها يمكن خلق الرغبة لديهم في الأداء، الأمر الذي يمكن معه القول بأنَّ قدرة المنظمات على تحقيق أهدافها تتوقف إلى حدٍّ كبير على نجاح الإدارة في توفير القدر الكافي من الدافعيّة لدى الأفراد، ووضع نظام فعّال للحافز الذي يوجه لإثارة الدوافع التي بدورها تدفع العاملين للإنتاج، وتحقق لهم الرضا عن ذلك العمل؛ مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية، وزيادة معدلات الأداء. (كركود، 2016).

كما صنف حسن، (2008) **أسُس إثارة الدافعيّة ومبادؤها كالاتي:**

1. تلخص أسُس إقامة بيئة متمركزة حول العمل.
2. إشباع الحاجات للموظف، واستثارة دافعتيهم الداخلية.
3. جعل جوّ العمل مثيراً وشيّقاً، وزيادة الحافز لدى الموظف.
4. مساعدة الموظف على تحديد هدفه، والسعي إلى تحقيقه.

5. إتاحة الفرصة أمام الموظف كيْ يتحمّل المسؤولية اتجاه الأنشطة المختارة .

6. تزويد الموظف بالتغذية الراجعة.

7. تعديل التفسيرات المسبِّبة للنجاح والفشل لرفع مستوى الدافعيّة.

مؤشرات الدافعية المرتفعة: تظهر مؤشرات الدافعية المرتفعة في:

1. المواظبة والحفاظ على الحضور والانصراف في أوقات العمل الرسمية.
2. قد يحافظ الفرد على وقت الحضور والانصراف ولكنه لا يكرّس وقت عمله لإنجاز الأعمال؛ فاستعمال وقت العمل مؤشر مهمّ للدافعية المرتفعة.
3. روح المبادرة لدى الفرد، واقتراح أفكار جديدة لصالح المؤسسة.
4. إلمام الفرد بتفاصيل العمل وكيفية أدائها يعبر عن درجة رغبة العامل نحو العمل.
5. ثقة الأفراد في قدراتهم وإصرارهم على تحقيق الأهداف والوصول إلى النتائج المرجوة.
6. يمتاز الأفراد ذوو الدافعية المرتفعة بجوٍّ حماسيٍّ؛ مما يدعو إلى بذل مزيدٍ من الجهد في جوٍّ من المنافسة.(عويضة،1996).

مؤشرات الدافعية المنخفضة: تظهر مؤشرات الدافعية المنخفضة في: (عميرات وفراح،2018).

1. كثرة الشكوى في الظروف جميعها تدلُّ على انخفاض الدافعية لدى الفرد، وينتج ذلك سواء عن غياب الترقية، أو الأجر المنخفض.

2. التغيُّب المتكرر: يعتبر غياب الفرد مؤشراً يمكن استخدامه لمعرفة درجة رضا الفرد؛ فارتفاع معدل التغيُّب دليل على انخفاض الدافعية لدى الفرد، وهذا لا يدلُّ على أنَّ كل حالات التغيُّب ناتجة عن انخفاض الدافعيّة؛ علماً بأنَّ هناك عوامل طارئة لا يمكن تجاهلها أو التحكُّم فيها، مثل: المرض، الحوادث، الظروف العائلية القاهرة.

3. ترك العمل، وذلك بمبادرة من الفرد ذاته دليل أو مؤشّر على درجة انخفاض الدافعية نحو العامل.

4. عدم الاهتمام بالعمل، وذلك من خلال تحقيق الأهداف وزوال حماسهم، ممّا يعبّر عن نفور العمال من عملهم.

5. نقص الإنتاج من قبل الأفراد دليل على استيائهم من عملهم، مما يدل على انخفاض دافعيتهم في العمل (عميرات وفراح،2018).

نموذج نظام الدافعية في العمل:

اقترح (Garlmin,Holtmann) نموذجاً لنظام الدافعيّة يمكن أنْ تهتدي به المنظّمات إذا ما أرادت فهم الدافعيّة والسلوك يتكوّن نظام الدافعية من أربعة حلقات متفاعلة مع بعضها البعض وهي الفرد بين الأفراد، الفريق والمنظمة، هذه الحلقات تكون محاطة بأربعة مكونات (البيئة الخارجية) وهي الجمهور، المكوِّن الاقتصادي، والمكوِّن الاجتماعي، والعالم. تتكون كلُّ حلقة من الحلقات من المتغيرات الآتية: الحاجة والرغبة، والتفكير، والشعور، والقرار، والفعل. وقد تمَّتْ دراسة هذه الحلقات في أطُر مختلفة، فمثلاً تمّتْ دراسة الحلقة الأولى (الفرد) في إطار الشخصية، أمّا الحلقات الثلاث الأخيرة (بين الأفراد، الفريق، المنظمة) فقد تمَّتْ دراستُها بوصفها ثلاثة مستويات للثقافة التنظيمية، إذا ما أردنا فهم الفكرة

التي يقوم عليها نظام الدافعية لا بُدَّ لنا من الإشارة بالشرح إلى المتغيرات التي تقوم عليها مستويات النموذج كما لخَّصها جلاب (2011) وهي:

أولاً: الحاجة (الرغبة): تعرف الحاجة need على أنها حالة من الحرمان، والحاجة تصبح رغبة عندما توجَّه نحو شيء محدَّد قد يسهم في إشباع الحاجة، وفي الوقت الذي تكون فيه الحاجات العامة مستقرة وقليلة، فإنَّ الرغبات متعددة ومتغيرة، وتتأثر باستمرار بالقوى الاجتماعية. وبعبارة أخرى فإنَّ الرغبات هي اسم آخر للحاجات المشتقة. ويملك جميع الأفراد الأنواع نفسها من الحاجات والرغبات، غير أنَّ الاختلاف يتمثل في الكيفية التي يدرك فيها هؤلاء الأفراد هذه الحاجات والرغبات ومستوى الإشباع الخاص بها، وبالرغم من وجود تصنيفات كثيرة للحاجات، إلا أنّ (هولتمان وجلرمن) قد صنفا الحاجات الاجتماعية والشخصية إلى أربع، هي:

1. البراعة (الجدارة الشخصية): يحتاج الأفراد للنظر إليهم من قبل الآخرين على أنهم أفراد ماهرون، عارفون، وقادرون. وهذه الجوانب تقابل الإنجاز والمسؤولية والتقدم.
2. الإحساس بالإسهام (الجدارة الاجتماعية): أي حاجة الأفراد إلى أن ينظروا إلى أنفسهم، وأنْ ينظر إليهم الآخرون على أنهم مساهمون في العمل على المستوى الفردي أو الجماعي أو المنظمة، وأنهم يقومون بعمل جيد ومهم.
3. احترام الذات (الكمال الشخصي): تتعلق حاجة احترام الذات بالأخلاق واحترام، الذات يحمل مكوناً اجتماعياً وذلك لأنَّ المعايير الأخلاقية إنَّما تتطور من خلال عملية التنشئة الاجتماعية.
4. القبول (الكمال الاجتماعي): يحتاج الأفراد إلى أن يكونوا مقبولين من قبل الآخرين، وأشار إلى هذه الحاجة بالانتماء في حين أشار إليها (ميكلالند) بالقبول الاجتماعي.

ثانياً: التفكير: لا يتصرف الأفراد وفقاً للواقع، وإنَّما وفقاً لدرجة إدراكهم له، أي الطريقة التي تبدو فيها الأشياء أمامهم. وبعبارة أخرى يتكون التفكير من مظهرين، هما: الحقائق والمعتقدات. والحقائق هي عبارة عن الوقائع الموضوعية التي يمكن إثباتها من خلال عملية البرهنة، أما المعتقدات فإنها تمثل الافتراضات الذاتية (غير الموضوعية) والاستنتاجات والتنبؤات. وبقدر تعلق الأمر بالمعتقدات فإنَّ هناك ثلاثة أنواع منها، هي: المعتقدات حول الذات، والمعتقدات حوْل الآخرين، والمعتقدات حول العالم الآخر.

ثالثاً: التقييم والقرار: تشير إلى المقدرة الذهنية التي يعتمد عليها الفرد في الاختيار بين بدائل التصرف وفي هذه العملية تلعب القيم دوراً مهماً باعتبارها تمثل معايير للأهمية تفعل فعلها في توجيه عملية القرار.

رابعاً: الشعور: في الوقت الذي يتعلق فيه التفكير في الفعل، فإنَّ الشعور أكثر ما يتعلق بالقلب والروح، غير أنّ الفعل والقلب والروح يجب أن يجتمعوا معاً. والمشاعر تؤدي وظيفة كأسباب وكنتائج معاً؛ فالألم والعواطف تثار من خلال الحاجات غير المشبعة والرغبات تسبب بدورها تدافُعاً نحو التأمل في طرائق إشباعها.

خامساً: الفعل: الفعل ذو علاقة مع السلوك؛ فالفعل يمثل التنفيذ الفعلي للقرارات المرتبطة بالأهداف طويلة الأمد والأهداف قصيرة الأمد، وخطط التصرف المستندة إلى القيم.

أساليب الدافعية في العمل:

فضلاً عمّا جاءتْ به نظريات الدافعيّة من أساليب يمكن أن تعتمد عليها الإدارة في دفع العاملين وحثهم على أداء مهامّهم بأفضل ما يقدرون عليه، هناك أساليب أخرى يمكن التعويل عليها في هذا الجانب أيضاً, وفيما يأتي استعراض لهذه الأساليب كما وضَّحها جلاب،(2011):

أوّلاً: المديح والإطراء: تشير الدراسات الميدانية إلى أنَّ الاعتراف بجهود الأفراد العاملين وتثمينها من قِبَل الرؤساء له أثرٌ كبيرٌ في دافعية هؤلاء الأفراد؛ إذْ إنَّ الأفراد العاملين يتوقون إلى سماع كلمات الإعجاب والمديح من رؤسائهم بعد الانتهاء من العمل، أو على الأقلِّ عدم تأنيبهم إذا ما جاءت النتائج عكس ما هو متوقع، لا سيَّما إذا كان هؤلاء الأفراد قد بذلوا كلَّ ما في وسعهم لأداء المهام الموكلة إليهم، كما تشيرُ الدلائل نفسها إلى أنَّ إطراء الرؤساء على إنجازات المرؤوسين من شأنه أن يسهم في إضفاء الصفة الإيجابية على المفاهيم المتّصلة بالذات لديهم, لا سيَّما احترام الذات وتحقيقها، وعملية الإطراء تجري وفق أربع خطوات، هي:

- إعلام الأفراد عن الأعمال التي سبق أنْ أنجزوها بشكلٍ صحيح.
- إعلام الأفراد عن الفوائد التي ستعود على كلٍّ من الفرد والمنظمة نتيجة لسلوكهم.
- امتناع الرؤساء عن الكلام (الصمت) لبرهة من الزمن وذلك بقصد إشعار الأفراد بأهمية المديح والإطراء.
- تشجيع إعادة (تكرار) الأداء الجيد من خلال التعزيز.
- الإطراء على المرؤوسين من جانب الرؤساء بعد الانتهاء من العمل يعني الشيء الكثير لهؤلاء، بل إنَّه يُغني عن الاعتماد على الأموال النقدية والهدايا العينية في الدافعية.

ثانياً: ملاءَمة الأفراد مع الأعمال: يمثل مدخل ملاءَمة الأفراد مع الأعمال المدخل التقليدي في تصميم العمل، ويتمثل هذا المدخل باختيار الأفراد وإكسابهم المهارات التي يتطلَّبها تنفيذ العمل بعد أن تمَّ الانتهاء من تحديد معالم العمل بشكلٍ مُسبق.

ثالثاً: ملاءَمة العمل مع الأفراد: في هذا المدخل يتمّ مراعاة المهارات والقدرات التي تتوافر لدى قوة العمل ليصل إلى تحليلها، ومن ثمَّ تبنّي التكنولوجيا التي تتوافق معها. وأمّا إعادة تصميم العمل فإنها تعني ببساطة عملية إحداث تغيير في المهام أو في بيئة العمل التي تؤدّي إلى العمل الحالي. وعادة فإنَّ تصميم العمل يمكن أنْ يتمَّ من خلال تدوير العمل وتوسيعه وإغنائه، وفي هذا الجانب على وجه التحديد يرى الكثير من المُدراء أنَّ التغيير المستمر في تصميم العمل من شأنه أيضاً أنْ يؤدي إلى تحسين خصائص الوظيفة؛ إذْ تشير الدراسة التي قام بها كلٌّ من (أولدمان) و(هكمان) إلى إمكانية إعادة تصميم العمل لغرض الربط بين خصائص الوظيفة وتحضير الفرد الذي يشغلها (جلاب،2011).

ويؤكد الباحث على ضرورة أنْ تشبع الوظيفة الطموحات النفسية الأساسية للفرد، وبوجه خاص معنى الوظيفة له والمسؤولية عن نتائجها ومعرفته للنتائج الفعلية، كما لا بدّ أنْ تتيح الوظيفة لشاغلها التنوع في المهارات وتحدد هويّة المهمات الموكلة له وأهميتها، ومثل هذا الأمر يؤدّي إلى ارتفاع مستوى الدافعية لدى الفرد، ورضاه وزيادة فاعليته.

نظريات الدافعية للعمل:

لقد شغل موضوع الدافعية وأثره على أداء عمل الباحثين منذ بدء العمل المنظم في الحياة الاقتصادية، لكنه لم يلق الاهتمام الكافي إلا منْ خلال العقود الخمسة الماضية، وخلال هذه الفترة تطورت مجالات البحث وتعددت النظريات التي تفسّر عمل الأفراد (عميرات وفراح،2018)

وقد فسَّر العلماء والباحثون دوافع السلوك على أساس إشباع الحاجات النفسية وهي الرغبات الطبيعية التي يهدف الكائن الحيّ إلى تحقيقها بما يضمن له التوازن النفسي والانتظام في الحياة، وعدم إشباع إحدى هذه الحاجات يؤدي إلى إصابة الفرد بالقلق والاضطراب، وعدم الشعور بالسعادة في الحياة، وسوء التوافق. وعليه، فإنَّ نظريات الدافعية للعمل تهتمّ بتفسير القرارات الحالية، أو التي سوف تتخذ مستقبلاً ولا تعير الاهتمام إلى القرارات الروتينية أو التي تستند إلى العادة في اتخاذها، ومن بين هذه النظريات:

وجهة النظر التقليديّة الخاصة بالدافعيّة:

1- نظرية (X)، لِـ (Douglas McGregor): إنَّ الفرد بطبيعته يكره العمل، وسوف يتجنّبه أو يتهرّب منه إذا كان في استطاعته ذلك، وبسبب هذه الخاصيّة (كره العمل)، يجب إجبار كثيرٍ من الأفراد على العمل، وتوجيههم ومراقبتهم، وتهديدهم بالعقاب كمدخلٍ لدفعهم للعمل وإنجاز الأهداف التنظيمية بطريقة ملائمة، والإحساس بالأمان فوق كلِّ شيء، يفضل الفرد في المتوسط التوجيه، ويتجنب تحمُّل المسؤولية ولديه القليل من الطموحات.

وجهة النظر الحديثة الخاصة بالدافعية:

أوجد (Douglas McGregor) بديلاً لنظرية (X) وسمّاها نظرية (Y)، وتتضمّن كما وضَّحها (عميرات وفراح،2018):

1. استخدام المجهود البدنيّ والذهنيّ في العمل أمْر طبيعيٌّ مثل اللعب والراحة، ويتوقف مدى كون العمل مصدراً للرضا (والإنجاز التطوعي)، أو مصدراً للعقاب وتجنّبه إذا أمكن ذلك على ظروف وشروط الرقابة.
2. لا تعتبر الرقابة الخارجية والتهديد بالعقاب الوسيلة الوحيدة للتحفيز نحو الأهداف التنظيمية، فسوف يباشر الفرد التوجيه والرقابة الذاتية، لخدمة الأهداف المخصَّصة له إذا توفرت الظروف الملائمة.
3. تحقيق الأهداف هو وظيفة ودور المكافآت والثواب المصاحبة للإنجاز؛ فلكلّ جزاء دلالة.
4. تحقيق الذّات والحاجات أو المطالب الإنسانية.
5. يتولّد عنها مجهودٌ موجّهٌ نحو إنجاز الأهداف التنظيمية.
6. يصاحب المقدرة على الممارسة درجة عالية من الطموح والابتكار والإبداع في حلِّ المشاكل التنظيمية.
7. في ظلّ الظّروف السّائدة في المجتمع الصناعي الحديث، لم يتمّ استخدام القدرات الذهنية إلا للفرد متوسّط الذكاء.

نظريات محتوى الدافعية: تركّز نظريّات محتوى الدافع على تحديد الجوانب الداخلية التي تثير السلوك وتوجهه وتحافظ عليه وتوقفه، تتضمّن هذه النظريات كلاً من النظرية الإنسانية، لصاحبها (إبرهام ماسلو)، ونظرية العاملين، لِـ (هرزبورج,Herzberg)، ونظرية الحاجات المتعلمة، لصاحبها (لديفيد ماكليلاند).

1. **النظرية الإنسانية لِـ (إبرهام ماسلو,Abraham Maslow):** تعدّ النظرية الإنسانية، أوما يعرف بنظرية تدرّج الحاجات، من أشهر نظريات الدافعية وأكثرها شيوعاً منذ أنْ تمَّ تطويرها عام 1943م، ومن ثمّ نشرها في عام 1954م، عندما نشر (ماسلو) كتابه الموسوم "الحافز والشخصية ".

ترى هذه النظرية أنَّ حاجات الأفراد يمكن أنْ يتمَّ ترتيبها على شكل هرم، في إشارة إلى الأسبقية التي تحظى بها هذه الحاجات لدى الأفراد، إذا ما أريد إشباعها، وهذه الحاجات يمكن وصفها بالآتي:

الحاجات الأساسية: تتضمّن الحاجات الأساسية مجموعة الحاجات الضرورية لبقاء الفرد، وتضمّ الحاجة إلى: الطعام، والماء، والهواء، والكساء، وما يقابل هذه الحاجات لدى الأفراد في المنظمات هي حاجة هؤلاء الأفراد إلى الأجور والحوافز المادية بأنواعها، والوجبات الغذائية، وأوقات الاستراحة.

حاجات الأمن والسلامة: تتمثّل في حاجة الفرد إلى الأمن والحماية، بما في ذلك حماية نفسه من الأخطار التي تهدِّد حياته أو تهدد مستقبله أو مستقبل أسرته، وما يقابل هذه الحاجات لدى الأفراد في المنظمات الحاجة إلى الأمن الوظيفي في المدى القصير (إنهاء الخدمة)، أو في المدى الطويل (الحصول على التقاعد في نهاية الخدمة)، والحماية من الإصابات والحوادث في العمل.

الحاجات الاجتماعية: وتعرف أيضاً بالحاجة إلى الانتماء، وتتضمّن الحاجات اللازمة لتحقيق التفاعل الاجتماعي، وتتمثل في الحاجة إلى الانتماء إلى الأسرة أو الجماعة أو الوطن، والحاجة إلى الصداقة

والحب، ومن أمثلة هذا النّوع في المنظّمات هي حاجة الأفراد إلى الانتماء إلى جماعات العمل الرسمية أو الجماعات غير الرسمية، الانتماء إلى المنظمة، وسيادة علاقات الصداقة مع الرؤساء في العمل (عميرات وفراح،2018).

الحاجة إلى الاحترام: تتعلّق حاجة الاحترام بشعور الفرد بالكفاءة أو الجدارة، والاستقلالية، والقوة، والثقة بالنفس، والتقدير والاعتراف من قبل الآخرين. ومن بين العوامل التنظيمية التي تقابل هذا النوع من الحاجات هي إتاحة الفرصة للفرد في المنظّمة للقيام بأعمال أو مهامّ مميزة ومهمة تجعله يشعر بالإنجاز وتحمل المسؤولية.

الحاجة إلى تحقيق الذات: وهي من أصعب أنواع الحاجات، وتضمّ هذه الحاجة رغبة الفرد في تكوين قدراته وتطويرها، والتعبير إلى أقصى حدٍّ عن مهارات الفرد وعواطفه، وعلى النحو الذي يحقق ذاته في الواقع العملي، ومن العوامل التنظيميّة التي تساعد على إشباع هذا النوع من الحاجات توفير فرص الابتكار والإبداع والنمو للأفراد، فضلاً عن توفير فرص التنمية الذاتية وتحقيق التقدم في المسار الوظيفي.

1. **نظرية الحاجات المتعلّمة لِـ (ديفيد ماكليلاندDavid C. McClelland):** ركّز (ماكليلاند) على حاجتين أساسيتين لدى العاملين، هما:

أولاً- الحاجة إلى الإنجاز: أي حاجة الفرد للتمكّن من العمل الذي يؤدّيه، وكفاءته فيه، إضافة إلى بحثه المستمرّ عن المهام المتحدّية والصّعبة.

ثانياً- الحاجة إلى السّلطة: تشير هذه إلى رغبة الفرد في السيطرة والتحكّم بالآخرين، وتحمّل المسؤوليات والمهام المتحدية؛ فهو - أي الفرد- يمتلك القدرة على قيادة الآخرين والسيطرة عليهم.

2. **نظرية سلم الحاجات لِـ (بوتر,Porter):** نسب هذه النظرية إلى تأثّره بمجتمع الرّخاء الأمريكي الذي ساد تلك الفترة؛ إذ يرى أنّ قلّةً من النّاس من تحرك سلوكاً تهمّ الحاجات الفسيولوجية؛ إذ إنّ هذه الحاجات لا تشكّل دافعاً؛ لأنّ إشباعها مضمون، لذا، فإن ترتيب بوتر مشابهٌ لترتيب (ماسلو) في الحاجات، مع فارق حذف الحاجات الفسيولوجية، وإضافة الحاجة إلى الاستقلالية، وبهذا يكون ترتيب الحاجات لدى بورتر على النحو الآتي: (عميرات وفراح،2018)

1. **الحاجة إلى الأمن:** وتشمل: الدّخل المادي المناسب، التقاعد، التثبيت في الخدمة، العدالة، الموضوعية، وجود جمعيات ونقابات مهنية.
2. **الحاجة إلى الانتساب:** وتشمل: الانتساب إلى جماعة عمل رسمية أو غير رسمية أو جماعة مهنية، الصداقة والقبول من الزملاء.
3. **الحاجة إلى تقدير الذات:** وتشمل: المكانة، المركز، واللقب، والشعور باحترام الآخرين، والترقيات والمكافآت.
4. **الحاجة إلى الاستقلالية:** وتشمل: ضبط الفرد لموقف له تأثيره في النظام، ومشاركته في القرارات المهمة التي تعنيه، ومنحه صلاحية الاستخدام.

5. **الحاجة إلى تحقيق الذات:** الشعور بالنّجاح في العمل وتحقيق أهداف المهمة الشخصيّة.

النظريات العملية في الدافعية في العمل:

نظرية التوقع لِـ (فروم , Vroom): طوّر هذه النظرية (فكتور فروم,Vector Vroom))، وتعتبر من النظريات المهمة في تفسير الحفز عند العاملين، وجوهر نظرية التوقعات تشير إلى أنّ الرغبة القوية أو الميل للعمل بطريقة معينة، يعتمد على قوة التوقّع بأنَّ ذلك العمل أو التصرف سوف يتبعه نتائج معينة، كما يعتمد أيضاً على رغبة العامل في الوصول إلى تلك النتائج. وقد أوضح فروم نوعان من التوقعات: (عميرات وفراح،2018)

- **التوقّع الأول:** يرجع إلى قناعة العامل واعتقاده بأنَّ القيام بعملٍ معيّنٍ سيؤدي إلى نتيجة معينة، وهذا التوقع يوضح العلاقة بين الجهد والإنجاز.
- **التوقع الثاني:** حساب النتائج المتوقّعة لذلك العمل، أو ماذا سيحصل بعد إتمام الإنجاز؛ فالعامل يتساءل إذا حقق رقم إنتاج: هل سيُعطى مكافأة أم لا؟. وهذا التوقّع يوضّح العلاقة بين إتمام الإنجاز والمكافأة التي سيحصل عليها العامل.

نظرية التبادل الاجتماعي: تقوم هذه النظريّة على فكرة تفسير الدّرجة التي تصبح فيها العلاقات الشخصية قوية ومتينة بين الأفراد، وترى هذه النظريّة أنَّ التفاعلات الشخصيّة المستمرة هي السبب الذي يقف وراء قوة أو ضعف هذه العلاقات؛ فتبادل الأفكار والمشاعر بين الأفراد يلعب دوراً مهماً في زيادة أواصر العلاقات الاجتماعية.

إعادة تصميم الوظيفة والدافعية للعمل:

التوسيع الوظيفي: يجمع بين سلسلة من المهام في وظيفة جديدة أوسع نطاقاً، هذا النوع من التصميم هو استجابة لملٍ وضجَرٍ واستياءٍ منْقِبَل الموظف تجاه الوظائف المبسَّطة، بدلاً من وظيفةٍ واحدةٍ فقط،

قد يكون الموظف مسؤولاً عن ثلاث أو أربع وظائف، وسيكون لديه المزيد من الوقت للقيام بها، ويوفر توسيع الوظائف مجموعة متنوعة من الوظائف وتحدياً أكبر للموظفين. (عبد الرحيم، 2017)

الإثراء الوظيفي: في وظيفةٍ غنية، يتحكّم الموظّفون في الموارد اللازمة لأدائها، واستقلالية اتخاذ قرارات حول كيفية القيام بالعمل، وتجربة النموّ الشخصيّ، وتحديد وتيرة العمل الخاصة، استناداً إلى نظرية هرمية الحاجات لِـ (ماسلو)، ونظريّة (هرزبرك) ثنائية العوامل؛ يدمج الإثراء الوظيفي محفزات المستوى الأعلى في العمل بما في ذلك المسؤولية عن العمل، الاعتراف بالجهد، وفرص النمو، والتعلم والإنجاز، وفي وظيفة غنية، يتحكم الموظفون في الموارد اللازمة لأدائها، واستقلالية اتخاذ قرارات حول كيفية القيام بالعمل، وتجربة النموّ الشخصي، وتحديد وتيرة العمل الخاصّة بهم وساهم الإثراء الوظيفي في تحسين دافعية الموظفين ورضاهم، كما أن المنظمة تستفيد من زيادة الإنتاجية وخفض التكلفة والسعادة التي يشعر بها الموظفون في الأمد البعيد. (عبد الرحيم، 2017)

ويرى الباحث أنّ المحصلة التي جاءت بها نظريات الدافعية في مجال العمل من أساليب، يمكن أنْ تعتمد عليها الإدارة في دفع الأفراد العاملين وحثّهم على أداء مهامهم بأفضل ما يقدرون عليه، إلا أنّ موضوع الدافعيّة يحتاج إلى المزيد من الأبحاث والدراسة؛ لأنَّ المسؤول أو المدير لو أراد النجاح في تحقيق أهداف المؤسسة، عليه أن يعرف كيف يوجه الأفراد العاملين، ويشبع بعض حاجاتهم.

من أهمِّ الفوائد المترتّبة على دراسة وتشخيص دوافع الأفراد العاملين ما يأتي:

- تشخيص الدوافع يساعد المنظّمة على إشباعها بالوسائل التحفيزية المادية والمعنوية.
- تؤدي الدوافع الإيجابية إلى زيادة التعاون بين الأفراد أنفسهم، وبينهم وبين الإدارة.
- تساعد الدّوافع الإيجابية على تقليل الصّراعات بين الأفراد داخل المنظّمة.
- تساعد الدّوافع الإيجابية على زيادة إبداع الأفراد في العمل.

- يساعد تشخيص الدّوافع على تحديد توجّهات المنظمة واستراتيجيّاتها المستقبليّة (عبد الرحيم، 2017)

الحوافز وعلاقتها بالدافعية في العمل: تُعرّف الحوافز بأنّها: مجموعة من العوامل الّتي تعمل على إثارة القوى الحركيّة في الإنسان، وتؤثّر على سلوكه وتصرّفاته. يُنظر إلى الحوافِز على أنّها تشمل الأساليب المستخدمة كلّها، لحثّ العاملين على العمل المثمر، وتعرّف الحوافز أيضاً بأنّها: كلّ الوسائل والعوامل الّتي يكون من شأنها حثّ الموظّفين والعمّال على أداء واجباتهم بجدٍّ وإخلاص، وتشجيعهم على بذل أكبر جُهْدٍ زائدٍ عن المعدل، في مجال الإنتاج.

أنواع الحوافز:

أولاً: الحوافز من حيث هدفها: وقدْ قسَّمها حمود (2005) إلى قسمين:

1. **الأداء الجيّد:** حيث تُعطى الحوافز هنا مقابل الأداء العادي أو الجيّد، وهو ما كانت تشترطه النظريّات الكلاسيكيّة في الإدارة؛ حيث كان المتوقّع من الفرد أنْ يزيد من الأداء العادي أو الجيّد، وإذا انخفضت مستويات الأداء بمرور الوقت لتصل إلى الحدِّ الأدنى للأداء، وهو الذي يحفظ للفرد وظيفته فيتقاضى راتبه، ويحصل على الحوافز المقررة، أيْ أنّ العامل قد يستمرّ في وظيفته نتيجة أدائه الحدّ الأدنى الّذي يضمن عدم طرده من عمله، وكذلك الحال في المنظّمات البيروقراطية؛ فإنّ حوافز الأداء الجيّد مثل التّرقية، والتّقدير والعلاوات، وغيرها تقرّر في الغالب بناءً على مدى التزام الفرد بالأداء المقرّر، ولا يتوقّع منه أن يزيد عليه أو يطوّره أو يجدّد فيه.
2. **الأداء الممتاز:** حيث تقدَّم الحوافز هنا للشّخص صاحب الأداء الممتاز، والّذي يتضمّن قدراً من الابتكار والتّجديد، وهذا ما تسعى إليه الاتّجاهات الحديثة في الإدارة، مثل: منهج الإدارة بالأهداف

مثلاً؛ فإنّها تتضمّن حوافز تقدّمها الإدارة مقابل الأداء الممتاز المبتكر الّذي يضيف العامل من خلاله للعمل شيئاً جديداً، كأن يتوصّل إلى طريقة جديدة للأداء توفّر بعض الوقت أو الجهد، أو تبسّط الإجراءات، وتختصر خطوات العمل، أو تتمكّن من تحقيق اقتصاد في التّكاليف، أو تقدّم للإدارة اقتراحاتٍ نافعة، وتختلف نواحي الإبداع بالطّبع من منظّمة إلى أخرى، ومن وظيفة إلى أخرى، ومن مهنة إلى أخرى. وتقوم الإدارة بتحديد نواحي الإبداع والتميّز والتّجديد في ضوْء مجالها الخاص وبيئتها المحيطة التي تقدّم عنها حوافز خاصة.

ثانياً: الحوافز منْ حيث طبيعتها أو (قيمتها): وفيما يأتي تفصيل موجز لهذه الأنواع من الحوافز:

الحوافز الماديّة: تتعدّد أشكال هذه الحوافز وتختلف صورها من قطاع إلى آخر، وتتمثّل هذه الحوافز في المكافآت الماديّة، ويعتبر الحافز النّقدي المادّي من أهمِّ طُرق الحوافز في هذا الوقت؛ وذلك لأنّ النقود تشبع كلّ حاجات الإنسان تقريباً، وهي حقيقة واقعة ذات أثر ملموس بعكس الوسائل الأخرى، بالإضافة إلى ذلك، فإنَّ الحوافز الماديّة تتناسب مع مفهوم النّاس في الظّروف الرّاهنة عن العمل؛ حيث إنّه عن طريق المال تستطيع إشباع ضروريّات الحياة من مأكل ومسكن، كما أنّ المال يعتبر ضروريّاً للصحّة والتّعليم، بالإضافة إلى قدرته على توفير كماليّات الحياة والمركز الاجتماعي، كلّ ذلك يعتمد على المال إلى حدٍّ كبير، ويتمثّل المال في الأجر الّذي يتقاضاه الفرد مقابل ما يقوم به من عمل، ويوزّع هذا الأجر على العامل أو الموظّف بطرق شتّى، وهي تختلف من منظّمة إلى أخرى طبقاً لطبيعة العمل ونظام الأجور المتّبَع داخل كلِّ منظّمة، ونجد أنّ كلّ طريقةٍ من هذه الطّرق لها أثرها البالغ في حفز ودفع العامل لزيادة الأداء والاستمرار في العمل. (زويلف ,2000)

ومن هذه الطّرق الّتي لا حصر لها على سبيل المثال:

الأجر اليومي: ولكن لهذا الحافز عيب يتمثّل في أنّها لا تعطي الفرصة للموظّفين أو العاملين لبذل جهد أعلى، وذلك لشعورهم وإدراكهم بأنّهم يتساوون من حيث النّتيجة والأجر مع غيرهم من الموظّفين غير الأكفاء، إلا أنّه بالرّغم من ذلك فإنّ حوافز الأجر اليومي أو بالساعة أو بالشّهر تعطي الفرصة للعامل أو الموظّف ليصل بإنتاجه إلى مستوى رفيع بغضّ النّظر عن الوقت، وليس هناك ما يؤدّي إلى الإسراع في إنجاز عمله حتّى يزداد أجره.

الأجر الشّهري: وهو الأجر الّذي يتقاضاه الموظّف أو العامل نهاية كلّ شهر عن ما قام به من عملٍ خلاله حسب ما هو متّفق عليه في عقد العمل، وإذا كانت الأنواع السّابقة تمثّل أكثر أنواع الأجور الماديّة انتشاراً نجد أنّ هناك أنواعاً أخرى للحوافز والمكافآت التي تمثّل في صور مختلفة، وعلى سبيل المثال كما وضّحها زويلف (2000):

1. العلاوات المستحقّة بداية كلّ عام: تتمثّل في الزّيادة السنويّة للعمّال أو الموظّفين، وتحدّد من خلال قانون العمل الذي يطبّق عادةً على جميع العاملين في الدّولة أو القطاع الخاص، ويكون لها حدٌّ أقصى وحدٌّ أدنى.

2. مكافأة نوعيّة العمل: وهي رتبة في الدّرجة تمنح اعترافاً بالأداء ذي النّوعية العالية، وهو يجاوز الأداء المقرّر للوظيفة من حيث نوعيّة العمل وكمّيته والمعرفة الفنيّة، وتمنح هذه المكافأة بالإضافة إلى الزّيادة السنويّة، ويجب أن يقضي الموظف داخل المؤسسة (12) شهراً منذ بداية عمله، وهي الفترة المطلوبة لاستحقاق هذه المكافأة، بجانب التميّز في العمل.

3. مكافأة الموظّف: وهي مبلغ نقدي، أو جائزة عينيّة، أو كلاهما تمنح لموظّف واحدٍ من الموظّفين في المنشأة في كلّ عام لتميّزه وإبداعه في العمل، ولإسهاماته البارزة، على أن يكون مستوفياً لمعايير استحقاق مكافآت الانضباط الوظيفي.

4. مكافأة الانضباط في العمل: وهي مبلغ نقدي يُمنح لمجموعة من الموظّفين في السّنة بمعدّل حصّة واحدة لكلّ قطاع، ومن شروطها الحضور المبكّر إلى العمل وعدم التّأخير، والتّواجد في مكان العمل، وعدم الانصراف خلال الدّوام، وعدم التغيّب عن العمل إلّا في الإجازات السنويّة.

5. مكافأة نهاية الخدمة: وهي مكافأة تقديريّة، أو عينيّة تُمنح للموظّف الخاضع لقانون سنّ التّقاعد عند انتهاء خدمته بسبب وصوله إلى سنّ التقاعد، أو لأسبابٍ صحيّةٍ، أو الوفاة، وتختلف نسبة هذه المكافأة من مؤسسة إلى أخرى.

2. الحوافز المعنويّة: تعتبر الحوافز المعنويّة أحد الرّكائز ذات الأهميّة القصوى في منظومة الحوافز الّتي تضعها المؤسّسة والتي بدونها لا يمكن أن تكتمل صورة الحوافز التي تشجع على العمل، وتزيد من الأداء داخل المؤسّسة؛ وذلك لأنّ الإنسان اجتماعيٌّ بفطرته وبطبعه، ولا يمكن أن يعيش بعيداً عن احترام الآخرين وتقديرهم له.

ثالثاً: الحوافز من حيث الأطراف ذات العلاقة أو (المستفيدين) كما وضحها ربايعة (2003):

1. **الحوافز الفرديّة:** وهي الحوافز الّتي تركّز على إيجاد روح التّنافس الفردي، وهي الّتي تُمنح لفرد معيّن لمضاعفة الأداء، أو كمكافأة له على إنتاجه المتميّز، ويؤدّي هذا إلى خلق جوٍّ من التنافس بين الأفراد؛ فالحوافز الفرديّة هي ما يحصل عليه الفرد وحده نتيجة إنجاز عمل معيّن، ومن أمثلتها: الترقيات، والمكافآت، والعلاوات التشجيعية. والحوافز الفرديّة قد تكون إيجابيّة أو سلبيّة، مادية أو معنوية، فيأخذ العامل مكافأة تشجيعيّة نظير عمله الممتاز، ويحصل على تقدير رئيسه في صورة ثناء

أو خطاب شكر، أو اشتراك في اتّخاذ قرار، أو حلِّ مشكلة معيّنة، وتوجد الحوافز الفرديّة لإشباع مجموعة من الحاجات عند الأفراد سواء كانت نفسيّة أو اجتماعيّة أو ماديّة.

2. **الحوافز الجماعيّة:** وهذه الحوافز تركّز على العمل الجماعي، والتعاون بين العاملين، ومن أمثلتها: المزايا العينيّة، والرعاية الصحيّة، والرعاية الاجتماعيّة التي قد توجّه إلى مجموعة من الأفراد العاملين في وحدة إدارية واحدة، أو قسم واحد، أو إدارة واحدة لحفزهم على تحسين كفاءة الأداء والإنتاجية، وقد تكون الحوافز الجماعيّة إيجابية أو سلبيّة، مادية أو معنوية.

ويؤكد الباحث أنَّ الحوافز الجماعية تهدف إلى إشباع حاجات نفسية، واجتماعية، ومادية، لدى أعضاء الجماعة الواحدة, مثل حاجات الانتماء والولاء وتقدير الآخرين. وتسهم الحوافز الجماعية في زيادة التّعاون بين الأفراد، وتقوية الرّوابط، وإثارة التّنافس بينهم، وزيادة رغبتهم في تحقيق المصلحة العامّة والأهداف المشتركة، وتحتاج الحوافز الجماعيّة إلى حرصٍ عند تطبيقها، يتمثّل في تحديد المعايير الّتي توزّع الحوافز على الأفراد بناءً عليها؛ فكلّما كانت هذه المعايير عادلة زاد إقبال الأعضاء على العمل للحصول على الحوافز المتاحة، أمّا إذا لمسوا أنّها غير عادلة أو تشوبها المحاباة، أو التفضيل الشخصي فإنّهم يشعرون بالغبن، وبأنَّ جهودهم تضيع وسط الجماعة، فتظلّ حاجتهم للاحترام والتقدير وإثبات الذات ناقصة أو محبطة، الأمر الذي يؤدّي إلى إحباطهم وانصرافهم عن الإسهام في الجهد الجماعي.

رابعاً: الحوافز من حيث أثرها أو فاعليتها، كما وضَّحها زويلف (2000):

1. **حوافز إيجابيّة:** وهي ما تحمل من مزايا مختلفة للفرد إذا قام بالعمل المطلوب، وتقدّم له عطاءً ملموساً أو غير ملموس، وتعتمد على التّرغيب والأمل والتفاؤل، وهذه الحوافز تدخل فيها المغريات الماديّة والمعنويّة كافّة عند زيادة الإنتاج أو تحسين مستواه، وتعتبر من أفضل الأساليب في تحريك

الأفراد العاملين في معظم الحالات؛ لأنها تشيع مناخاً صحيّاً مناسباً في ظروف العمل المحيطة، ولتنوعها لتشمل أكبر شريحة من العاملين.

والحوافز الإيجابية تنمّي روح الإبداع والتّجديد في العمل لدى العاملين؛ لأنها تتلاءم ورغبات العامل، بحيث تترك بعض النّتائج الإيجابيّة على مجريات العمل مثل حافز المكافأة النّقدية، التي تمنح للعامل مقابل قيامه بعمل يستدعي التقدير، والهدف الرئيس لهذا النوع من الحوافز هو تشجيع الأفراد العاملين، وحثّهم على إحداث السلوك المرغوب فيه، وخير مثال على هذا النوع من الحوافز، هو: عدالة الأجور الأساسية، ومنح الأكفاء علاواتٍ استثنائية، وثبات العمل واستقرار الفرد في عمله؛ فالحوافز الإيجابيّة لها أثرها الملموس في تقوية الرابط بين الحافز والأداء، واستخدام الحافز عندما يحقّق العامل إنجازاً متميزاً وجيّداً يؤدي بالضرورة إلى الاستمرار في تحقيق مزيدٍ من الإنجاز في الأداء، وهذه الحوافز تكون فعّالة ومؤثّرة عندما تستخدم فور قيام العامل بالتصرف المطلوب؛ فالمكافأة على سبيل المثال لا تكون قادرة على التّأثير الإيجابي في السلوك ما لم يتوفر شرطان، هما:

- أنْ تكون الحوافز مشروطة ومتوقّفة على معدّل الأداء الكمّي ومستواه النّوعي؛ فكلّما كان الإنتاج عالياً وجيّداً يزداد تبعاً لذلك حجم الحافز.
- أنْ تؤدّي الحوافز إلى إشباع حاجات معيّنة يشعر العامل بضرورة إشباعها؛ فإذا لم يستطع الحافز إشباع الحاجات والرّغبة لدى العاملين فإنّه يفقد قدرته التحفيزية، وتكون فائدتة شبه منعدمة.

2. **حوافز سلبية:** وهي الّتي تهدف إلى التأثير في سلوك العاملين عن طريق أسلوب العقاب والوعيد والتأديب المتمثّل في جزاءات مادية؛ كالخصم من الأجر، أو الحرمان من العلاوة والترقية. فالحافز السلبي يتضمن نوعاً من العقاب، وهذا العقاب يجعل الشخص يخشى تكرار

الخطأ حتى يتجنّب العقوبة حافزاً لعدم الوقوع في الخطأ والمخالفة، ومن النّاحية العمليّة فإن الحافز السلبي لا يحفّز العامل على العمل وإنما هو يحذّره، ولا يدفع للتعاون ولا يعلّم الأداء، وإنما يعلّمه كيف يتجنّب العقاب، وكيف يتحاشى العامل المواقف التي توقع في العقاب دون الامتناع عن العمل؛ فالخوف من الفصل مثلاً، وسيلة رقابة وتحكّم غير سلبيّة من النّاحية السيكولوجيّة، ولا تؤدّي بذلك إلى أقصى الطّاقات لدى الفرد الذي عادةً ما يؤدّي العمل بالدرجة التي لا تعرّضه للفصل.

أسُس منح الحوافز: إنّ منح الحوافز لا بدّ أنْ يكون مبنيّاً على مجموعة من الأسس حتّى تحقّق الأهداف المرجوّة منها، ولا تكون سبباً في نتائج عكسيّة على الموظّفين بشكلٍ خاص، وعلى المنظّمة وأدائها بشكل عام، **ويمكن إجمال منح الحوافز هذه الأسس في الآتي** كما لخصها شاويش (2005):

1. اعتماد الحافز على السّلوك: ويعني ذلك أنْ يأتي الحافز على أثر سلوك محدّد، وهذا يتطلّب أنْ يكون في المنظّمات سياسات وقواعد للحوافز توضّح متى، وكيف يمكن للموظّف الحصول على الحافز سواء كان الحافز إيجابيّاً، أو سلبيّاً، وأن يكون الموظّفون على علمٍ بهذه السّياسات.
2. التوقيت: ويقصدُ بذلك أنْ يأتي الحافز بعد السّلوك مباشرة؛ لأنّه كلّما طالت الفترة بين السّلوك والحافز أصبحت العلاقة بينهما علاقة غامضة ومتناقضة.
3. حجم الحافز: وهذا يتعلّق بصغر الحافز أو كبره، والصّغر والكبر مصطلحات نسبيّة ولكن المقصود بها (أن يكون الجزاء من جنس العمل) أي على قدر العمل، ويمكن أن يصبح

الحافز بدون فائدة، إذا لم يعرف الموظّف من خلال سياسة وقواعد الحوافز بالمنظّمة ما يجب عليه القيام به للحصول على الحافز من نوع معيّن وكيفيّة معيّنة.

4. نوع الحافز: للحوافز أنواع كثيرة، منها: الحوافز الماديّة والمعنويّة والإيجابيّة والسلبيّة والداخليّة والخارجيّة، والمهم هنا هو أن يتعرّف المشرفون على الحوافز الأكثر تأثيراً على الموظف الّذي يرغب في تحفيزه.
5. الثبات: وهو المساواة في تطبيق الحافز؛ فإذا عمل موظّف عملاً جديداً، وحصل على مكافأة نتيجة ذلك العمل؛ فإنّه من الطبيعي أن يحصل أي موظف على المكافأة نفسها إذا عمل عمل الموظف السّابق نفسه (العدل أساس الحكم).

ويرى الباحث أنَّ الحوافز عبارة عن مجموعة متنوّعة من العوامل الّتي تهدف إلى إثارة القوة والتّنازع الحركي لدى الفرد؛ حيث إنّ الحافز يعتبر أحد العناصر الأساسيّة المهمّة للتّأثير على سلوكيّات الفرد وتصرّفاته، كما أنّ أصحاب الأعمال عادةً ما ينظرون إلى الحافز بأنّه الأداة والأسلوب الّذي يتمّ استخدامه بهدف الحصول على عملٍ مثمرٍ ومميّز من العاملين.

كما أنّ للحوافز أهدافاً، منها الأداء الجيّد، وهو أنْ يقوم الفرد بتأدية أعماله على أكمل وجه، وذلك لشعوره بالحماس، وغالباً ما تكون إثر حافز عُرض عليه، ومن أهداف الحوافز أيضاً: الأداء الممتاز، والّذي قد يقود الفرد أو العامل إلى الإبداع والابتكار والسّعي دوماً إلى تخطّي العوائق، كما أنّ للحوافز أنواعاً، منها ماديّة والتي تتمثّل بالمكافآت الماديّة أو شيء ذو قيمة ماديّة، أو حوافز معنويّة وهي الّتي تتمثل باحترام الإداري لعامليه وتقديرهم على جهودهم؛ فيكون العاملون سعداء، ويقدّمون أقصى ما عندهم لتحقيق الأهداف والغايات الّتي يعملون من أجلها.

وزارة الداخلية الفلسطينية:

نشأة وزارة الداخلية: نشأت وزارة الداخلية منذ اليوم الأول لقيام السلطة الوطنية الفلسطينية سنة 1994م، وقد حظيت الوزارة باهتمام القيادة السياسية ورعايتها، باعتبارها واحدة من أهمِّ الوزارات السيادية لدورها في توفير الأمن والأمان للمواطن الفلسطيني، وتوفير خدمةٍ أمنيّةٍ أكثر شمولاً للجمهور الفلسطينيّ بانضمام الأجهزة الأمنية جميعها تحت مسؤوليتها، بالإضافة إلى القيام بدورها الأساس المتمثل بحماية ركائز الدولة، وصوْن حقوق المواطن وحرّياته، وضمان عيش الجمهور الفلسطيني بأمانٍ وثقة، والتطلّع نحو مستقبلٍ واعد (وزارة الداخلية الفلسطينية، 2021).

لقد وضعت وزارة الداخلية نصْب عينِها إعادة الاعتبار لمواطنيها من خلال اتّباع أقصر الطّرق لإنجاز المعاملات؛ حيث وضعت لذلك خطّة البناء التنظيمي والهيكلي، واستطاعت في زمنٍ قياسيٍّ إيصال أيسر الخدمات المتعلقة بالشؤون الأمنية والمدنية، التي تقدِّم الخدمة للمواطن الفلسطيني، كإصدار جواز السفر الفلسطيني الذي وضع حدّاً لمعاناة المواطن في المطارات والدول التي يقصدها، كما اهتمّت الوزارة بتنظيم الحياة المدنية من خلال رعاية منظمّات المجتمع المدني ومتابعتها، وقدّمت مشاريع القوانين لتنظيم الحياة المدنية، أمّا من الناحية الفنّية، فقد أنشأت مديرية الحاسوب التي قامت بربط مديريات الوزارة كافّة بشبكة حاسوب مركزية، وفق أحدث النُّظم العالمية المستخدَمة في هذا المجال (وزارة الداخلية الفلسطينية، 2021).

تعريف وزارة الداخلية: وزارة الداخلية الفلسطينية مؤسسة وطنية سياديّة، ذات مسؤولية أخلاقية واجتماعية، وواجبات مدنية وأمنية، تساهم في تطوير مجتمع حرّ وديمقراطي في دولة فلسطينيّة مستقلّة

ذات سيادة، عن طريق توفير الأمن والأمان، وفرض سيادة القانون، وإنشاء بنية أمنية مستقرة، تحظى بالاحترام والدعم على الصعيد الوطني والإقليمي والدولي (وزارة الداخلية الفلسطينية، 2021).

لقد سارت وزارة الداخليّة كبقيّة الوزارات الفلسطينية في خطَّيْن متوازييْن: خطّ البناء والتطوير، وخطّ مواجهة سياسة إسرائيل العدوانية، التي تعمّدت في السنوات الأخيرة وقْف عمليّة النّهوض التي تنشدها المؤسسة الفلسطينية عموماً، ووزارة الداخلية خصوصاً، وذلك بإعاقة عملها من خلال الاجتياحات أو القصف، وتدمير مقارّ الوزارات المدنية والأمنية، مخالفين بذلك كلَّ الاتّفاقيات الموقّعة، وضاربين بعرض الحائط القرارات الدولية كافّة. (وزارة الداخلية الفلسطينية، 2021)

تقوم الوزارة بالإشراف على حماية الحقوق والحريات العامّة واحترامها، وفق مبادئ القانون الدولي والتشريعات المحلية، وتساهم في تعزيز وترسيخ الهوية الوطنية الفلسطينية، وصوْن حقوق المواطن وواجباته، دون أيّ تمييز على أساس اللون أو الجنس أو الدين أو العرق أو المعتقد؛ فالجميع سواسية أمام القانون.

رسالة وزارة الداخلية: تعزيز البيئة الآمنة والمستقرة التي تُسهم في تحقيق الأمن والأمان للمواطن، والنهوض بعملية التنمية المستدامة، من خلال تقديم الخدمات المتميّزة التي تُسهم في حماية الهويّة الفلسطينية والفلسطينيين أينما وجدوا، ضمْن بيئة عملٍ عصرية تحترم حقوق الإنسان، وتقوم على الشراكة مع المجتمع ومؤسّساته.

قيم وزارة الداخلية الفلسطينية: تؤمن وزارة الداخلية بجملةٍ من القيمِ التي أصبحت جزْءاً من ثقافتها وسلوكيّات موظّفيها، وتتمثل في:

"العدالة والمساواة، وتكافؤ الفرص، والمصداقية، والاحترام، والالتزام، والعمل بروح الفريق، والشراكة، والشفافية والنزاهة، وسيادة القانون".

مكوّنات وزارة الداخلية الفلسطينية: من أهمِّ مكوّنات وزارة الداخلية وفق الهيكليّة المعمول بها (أبوسنينة، 2017):

1. الإدارة العامّة للجوازات والجنسيّة: وأهمّ مهمّاتها إصدار جواز السفر للمواطن الفلسطيني الذي ساعد في التخفيف من معاناته في المطارات ودول العالم الخارجي.
2. الإدارة العامّة للأحوال المدنية: تُعنى بإصدار الهُويّة الفلسطينية للمواطن الفلسطيني، وتقديم الخدمات التي يحتاجها المواطن من معاملات زواج وطلاق وتسجيل مواليد ووفيّات.
3. الإدارة العامّة للشؤون الإدارية: وأهمّ واجباتها الاهتمام بشؤون العاملين من حيث دوامهم اليومي، والترقيات، والتنقلات، ومتابعة مشكلاتهم مع ديوان الموظفين العام.
4. الإدارة العامّة للشؤون المالية: تُعنى بالشؤون الماليّة، مثل: المدفوعات والنفقات وتأمين الاحتياجات الضرورية للوزارة.
5. الإدارة العامّة للإقامات وشؤون الأجانب: تُعنى بشؤون الأجانب والمغتربين من حيث تسهيل الإقامة لهم في البلاد وتمديدها حسب الحاجة.
6. الإدارة العامّة للحاسوب: منْ أهمِّ إنجازاتها أنها قامت بربْط مديريّات الوزارة كافّة بشبكة حاسوب مركزية، وتعمل على صيانتها وصيانة الحواسيب الخاصة بالوزارة جميعها، وإصلاح أيّ عطل لضمان سيْر العمل بشكلٍ جيّد وسريع، وتقديم الخدمات الإلكترونية اللازمة في هذا المجال.
7. الإدارة العامّة للشؤون العامّة: أهمّ مهمّاتها متابعة شؤون الجمعيات ومنظمات المجتمع المدني لضمان سيْر عملها بشكلٍ يحقّق الخدمة الأفضل للمواطن الفلسطيني.
8. الإدارة العامّة للشؤون السياسية: تُعنى بشؤون الأحزاب السياسية المتواجدة في الأراضي الفلسطينية، ومتابعة أمورها.

9. الإدارة العامّة للعلاقات العامّة والإعلام: من أهمّ مهمّاتها تنسيق علاقات الوزارة مع جمهورها الداخلي والخارجي، لتظهر بأفضل صورة، وتعزيز ولاء العاملين فيها.
10. الإدارة العامّة للشؤون القانونية: مهمّتها متابعة الأعمال القانونية، وتقديم الاستشارات، ومتابعة الدعاوى القضائية ورفع الشكاوى، ومتابعة الأمور القانونية داخل الوزارة.

وحدات وزارة الداخلية الفلسطينية:

1. وحدة العلاقات العربية والدولية.
2. وحدة حقوق الإنسان.
3. وحدة النوع الاجتماعي.
4. وحدة الرّقابة والتّفتيش.
5. وحدة التّخطيط.

بالإضافة إلى مديريّات وزارة الدّاخلية المنتشرة في محافظات الضفة الغربية جميعها، ومقرّ وزارة الداخلية في مدينة رام الله؛ حيث تقوم بتقديم الخدمة للمواطن الفلسطينيّ فيما يتعلّق بمناحي حياته بشكلٍ سريع (وحدة التخطيط والتطوير الاستراتيجي، وزارة الداخلية الفلسطينية، (2021).

2.2 الدراسات السابقة

يتناول هذا الجزءُ عرْضًا للدِّراسات السَّابقة ذاتِ العلاقة بمتغيِّرات الدِّراسة، التي أمكن التَّوصُّل إليها، ومن خلال مراجعة الدِّراسات السَّابقة في المكتبات العامّة والخاصّة والمواقع الإلكترونية، إذ قام الباحث بالاستعانة بالدِّراسات التي تناولت مجال الدافعية في العمل ومتغيرات اخرى ومنها تناولت الامن الاجتماعي ومتغيرات اخرى، ولتحقيق أهداف الدِّراسة، قد حرص الباحث على تناول المتغيرات ذات العلاقة بأهداف الدِّارسة مثل: العمر، والعمل، والمستوى التَّعليميّ، وقد قُسِّمت هذه الدراسات كما يلي:

الدراسات العربية:

أولاً: الدراسات السابقة التي تناولت الدافعية في العمل:

دراسة بركات والعجيلي (2021) بعنوان: " قيمة الذَّات وعلاقتها بالدافعية في العمل من وجهة نظر معلمي المدارس الثَّانويَّة الحكومية في محافظة إربد بالأردن": هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى قيمة الذات وعلاقتها بالدافعية في العمل من وجهة نظر معلمي المدارس الثَّانويَّة الحكومية في محافظة إربد بالأردن ، واستخدمت الباحثتان المنهج الوصفي الارتباطي، كما تمَّ استخدام مقياسيْن، هما: مقياس قيمة الذات، ومقياس الدافعية في العمل، تمَّ تطبيقهما على عينة عشوائية طبقية من (352) معلماً ومعلمة، بالمدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد، للفصل الدراسي الأول (2019– 2020) وأظهرت النتائج أن مستوى قيمة الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية الحكومية في محافظة إربد حصل على متوسط كلي (3.98 من 5) أي بتقدير (مرتفع)، وأنَّ مستوى الدافعية في العمل حصل على متوسط كلّي (3.72 من 5) أي بتقدير (مرتفع)، وعلى مستوى المجالات حصلت أسباب الدافعية المتعلقة بالمعلم على أعلى متوسط (3.76) يليها الأسباب المتعلقة ببيئة العمل بمتوسط

(3.71) وأخيراً، الأسباب الخاصة بالمجتمع بمتوسط (3.69) وجميعها بتقدير (مرتفع)، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين قيمة الذات والدافعية في العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية الحكومية في محافظة إربد بلغت (0.62) وهي علاقة (متوسطة)، واستناداً إلى النتائج فقد تمَّ تقديم جملة من التوصيات والمقترحات، منها ضرورة وضع آليات وطرق جديدة ومستحدثة تعمل على رفع قيمة الذات لدى المعلمين، بالشكل الذي يحسن أداءهم ويزيد من دافعيتهم في العمل. الكلمات المفتاحية: قيمة الذات، الدافعية في العمل، المدارس الثانوية الحكومية، محافظة إربد.

دراسة الخياط (2017) بعنوان: " العلاقة بين الإثراء الوظيفي والدافعية للعمل لدى العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية: دراسة مسحية لموظفي مركز الجامعة ": هدفت الدراسة بشكل رئيس إلى معرفة العلاقة بين الإثراء الوظيفي والدافعية للعمل. إضافة إلى دراسة وجود فروقات في الإثراء الوظيفي والدافعية للعمل تعود لمتغيرات الجنس، والدرجة الوظيفية لدى العاملين الإداريين في جامعة البلقاء التطبيقية، تكوَّنت عيّنة الدراسة من (300) موظف من الجنسيْن؛ بواقع (170 موظفاً، و130 موظفة)، تمَّ اختيارها باتّباع أسلوب العينة العشوائية الطبقية، تمّ تطبيق مقياسين: واحد لقياس عناصر الإثراء الوظيفي، والثاني لقياس الدافعية للعمل بعد إيجاد الخصائص السيكومترية المناسبة لهما، دلت نتائج الدراسة على وجود علاقة إيجابية طردية بين عناصر الإثراء الوظيفي والدافعية الداخلية للعمل، كما بينت نتائج الدراسة أنَّ درجة توافر عناصر الإثراء الوظيفي لدى العاملين كانت بصورة متوسطة؛ وأنَّ مستوى الدافعية الخارجية للعمل كان أعلى من مستوى الدافعية الداخلية، إضافة إلى أنَّ درجة توافر عناصر الإثراء الوظيفي، والدافعية للعمل تتأثران بجنس الموظف لصالح الموظفات الإناث، كما دلت نتائج الدراسة على عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية لمتغير الدرجة الوظيفية على كلٍّ من

الأثر الوظيفي والدافعية للعمل لدى العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية. وقد أوصى الباحث بإجراء المزيد من الدراسات التي تسهم في زيادة توافر عناصر الإثراء الوظيفي والدافعية للعمل لدى العاملين.

دراسة حسين (2016) بعنوان: "الدافعية في العمل لدى معلمي الرياضيات في البيئة الثقافية العربية": هدفت الدراسة إلى التعرُّف على مستوى الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات في البيئة الثقافية العربية، بدراسة تحليلية مستعرضة، أجريت الدراسة في (9) دول عربية، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج المسحي، والمنهج النوعي، تمثلت أداة الدراسة من خلال استبانة، وقد تكونت عينة الدراسة من (213) طالباً ومعلماً ومشرفاً تربوياً. وأظهرت النتائج أنَّ تحديد مستويات الدافعية المهنية للتدريس لدى معلّمي الرياضيات في البيئة الثقافية العربية تراوحت بين المتوسطة والمرتفعة، ولا يوجد اختلاف في مستويات الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات.

دراسة حسين (2015) بعنوان: "الضغوط النفسيّة وعلاقتها بالدافعية في العمل لدى مديرات رياض الأطفال": تهدف الدراسة الحالية إلى معرفة مستوى كلٍّ منَ الضغوط النفسية والدافعية والعلاقة بينهما لدى مديرات رياض الأطفال، وأثر متغيّر سنوات الخبرة على العلاقة بين الضغوط النفسية ومستوى الدافعية. لتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وأما مجتمع البحث فتكوَّن من مديرات رياض الأطفال في مدينة بغداد بجانبي الكرخ والرصافة للعام الدراسي 2014/2013 والبالغ عددهن (100) مديرة. وشملت عينة البحث أفراد المجتمع جميعهم. وأمّا أدوات الدراسة فقد شملت استبانة لقياس ضغوطات العمل، وأخرى لقياس الدافعية، وتكوّنت كلٌ واحدة منهما من (30) فقرة.أشارت نتائج الدراسة إلى: وجود ضغوط نفسية لدى مديرات رياض الأطفال. وجود دافعية عالية

في العمل لدى مديرات رياض الأطفال.هناك علاقة طردية بين الضغوط النفسية ودافعية المديرات نحو العمل وانه لا يوجد أثر لسنوات خدمة المديرة على كلٍّ من الضغوط النفسية والدافعية في العمل.

دراسة خلف (2013) بعنوان: "الدافعية في العمل المدرسي والعوامل المؤثرة في مستواها لدى معلمي العلوم في مدارس محافظة جرش": هدفت الدراسة إلى التعرُّف على مستوى الدافعية في العمل المدرسي لدى معلّمي العلوم في مدارس محافظة جرش، كما يحدّدها معلمو العلوم أنفسهم، وفيما إذا كان مستوى الدافعية يختلف باختلاف متغيرات جنس المعلم، وخبرته التعليمية، والحلقة التعليمية التي يدرس فيها، وكذلك الوقوف على قوة تأثير بعض العوامل في مستوى الدافعية لديهم، وقد تكونت عينة البحث العشوائية من (225) معلماً ومعلمة. ولتحقيق أهداف البحث؛ قام الباحث بتصميم استبانة اشتملت على (37) سلوكاً تعليمياً وغير تعليمي تمثل أبرز مظاهر الدافعية لدى المعلمين، وتمّ تطوير استبانة أخرى تتعلق بالعوامل التي قد تؤثر في مستوى الدافعية اشتملت، على (32) عاملاً مادياً ومعنوياً، وتمَّ التحقق من صدقهما وثباتهما. وقد أظهرت النتائج أنَّ مستوى الدافعية في العمل المدرسي لدى معلمي العلوم كان بدرجة متوسطة وفقاً للمعيار المتبع في هذا البحث، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً ($\alpha = 0.05$) تعزى لجنس المعلم لصالح معلمات العلوم، ووجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير الخبرة التعليمية لصالح معلمي العلوم من ذوي الخبرة الطويلة، في حين لا توجد فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير الحلقة التعليمية. وأظهرت النتائج أنَّ قوة تأثير العوامل المدرجة في الأداة على مستوى دافعية معلمي العلوم كانت بدرجة متوسطة وفقاً للمعيار المتبع في هذا البحث، ووجود فروق دالة إحصائياً في قوة تأثير عوامل

الدافعية تعزى لمتغير جنس المعلم لصالح المعلمات، وفي ضوء النتائج التي توصل إليها البحث، فقد تمَّ تقديم عدد من التوصيات.

دراسة نايف المسعودي(2011): "دوْر البيئة التنظيمية الداخلية في الدافعية للعمل لدى الموظفين في الدوائر الحكومية لمحافظات جنوب الأردن": تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دوْر البيئة التنظيمية الداخلية في الدافعية للعمل لدى الموظفين في الدوائر الحكومية لمحافظات جنوب الأردن، ولتحقيق أهداف الدراسة تمَّ تطوير استبانة وتوزيعها على أفراد مجتمع الدراسة البالغ عددهم (1585) موظفاً، وبلغت عينة الدراسة (407) موظفاً، وأظهرت نتائج الدراسة أنَّ إجابات المبحوثين حول المتغير المستقل (البيئة التنظيمية الداخلية بأبعادها) كانت إيجابية وبمستوى متوسط، والمتغير التابع (الدافعية للعمل) بمستوى مرتفع، وتوصلت الدراسة كذلك إلى النتائج الآتية: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (05.0) $\alpha \leq$ لأبعاد البيئة التنظيمية الداخلية (الأنظمة والتعليمات والإجراءات، جماعة العمل، سياسات المنظمة) في الدافعية للعمل. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (05.0) $\alpha \leq$ نحو الدافعية للعمل تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية (العمر، النوع الاجتماعي).

دراسة البادي (2011): "أثر المناخ التنظيميّ على الدافعيّة نحو للعمل، دراسة تطبيقية على موظفي ديوان البلاط السلطاني في سلطنة عمان:هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر المناخ التنظيمي على الدافعية للعمل في ديوان البلاط السلطاني في سلطنة عمان، ولتحقيق أهداف الدراسة تمَّ تطوير استبانة لغرض جمْع البيانات، وزِّعتْ على عيّنة بلغت (629) مفردة، أعيد منها ما مجموعة

(528) وجدت أنها صالحة للتحليل الإحصائي. واستخدمت الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS(16) لتحليل بيانات الاستبانة، وقد توصّلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أبرزها:

أنَّ مستوى إدراك العاملين في ديوان البلاط السلطاني لكلٍّ من أبعاد المناخ التنظيمي والدافعية للعمل جاءت بدرجة مرتفعة. وجود أثر لأبعاد المناخ التنظيمي في الدافعية للعمل، وأنَّ أبعاد المناخ التنظيمي تفسِّر ما مقداره (8.59%) من التباين في الدافعية للعمل.وجود فروق دالَّة إحصائياً عند مستوى دلالة (05.0) $\alpha \leq$ في مستوى إدراك العاملين للمناخ التنظيمي تُعزى للمتغيرات (العمر، والمؤهل التعليمي، والخبرة)، ووجود فروق دالّة إحصائياً عند مستوى دلالة (05.0) $\alpha \leq$ في مستوى إدارك المبحوثين للدافعية للعمل تعزى للمتغيرات (العمر، والمؤهل التعليمي، والخبرة). وقد أوصت الدراسة بضرورة العمل على إيجاد ثقافة تنظيمية تعزّز أبعاد المناخ التنظيمي، والارتقاء بهذه الأبعاد إلى المستويات العليا المرغوب بها، من خلال تطوير مهارات العاملين، وتوفير رؤية استراتيجية واضحة المعالم لديوان البلاط السلطاني وأهدافه، لما لها من أثر في تعزيز الدافعية للعمل.

دراسة الزعبي وحجازي(2010) بعنوان: "أثر ضغوط العمل على الدافعية في العمل لدى موظفي مجلس الأعيان الأردني": هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر ضغوط العمل على الدافعية في العمل لدى موظفي مجلس الأعيان الأردني من وجهة نظرهم. وكان تعداد مجتمع الدراسة (165) فردًا، استجاب منهم (130) فردا، بنسبة مئوية مقدراها (78,7%). واشتملت الدراسة على متغير مستقل رئيس، هو ضغوط العمل، ومتغير تابع واحد، هو الدافعية في العمل. استخدام الباحثان استبانة كأداة تمَّ بناؤها من قِبل الزعبي (2003) وقاما بتعديلها وتطويرها لتتناسب مع طبيعة العمل في مجلس الأعيان. تكوَّنت الأداة من (47) فقرة في مجال ضغوط العمل و(53) فقرة في مجال الدافعية في

العمل. وقد اشتمل متغيّر ضغوط العمل على ثمانية مجالات، ومتغيّر الدافعية على خمسة مجالات. وتمَّ التوصل إلى نتائج الدراسة باستخدام المتوسطات الحسابية، وتحليل الانحدار الخطي، وكانت أهم النتائج التي تمَّ التوصل إليها:

1. 1- وجود مستوى عام متوسط من ضغوط العمل، ومستوى عام عال من الدافعية في العمل. 2- وجود أثرٍ ذي دلالة إحصائية لضغوط العمل على الدافعية في العمل لدى أفراد العينة. وفي ضوْء النتائج السابقة أوصى الباحثان بعدة توصيات.

دراسة الدلبحي (2009): "الأمن النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز في العمل"في الرياض. تبلورت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس: ما علاقة الأمن النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية بدافعيتهم للإنجاز في العمل؟ وقد تكوَّن مجتمع الدراسة من معلمي المرحلة الثانوية العامة (بنين) بمدينة الرياض، والبالغ عددهم (2716) معلماً، تكونت عينة الدراسة من (344) معلّماً. استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، أهمُّها:

1- إنَّ معلمي المرحلة الثانوية يتمتعون بمستوى عالٍ جداً من الطمأنينة والأمن النفسي.

2- إنَّ معلمي المرحلة الثانوية لا يشعرون بعدم توافر الأمن النفسي، وذلك لكونهم يتمتعون بثقة كافية في أنفسهم تجعلهم أبعد ما يكونون عن التعرض لمستويات عدم الأمن النفسي.

3- إنَّ معلمي المرحلة الثانوية موافقون تماماً على أنَّ لديهم مستوى عالٍ جداً من الدافعية للإنجاز في العمل وجود علاقة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بين الأمن النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية ودافعيتهم للإنجاز في العمل، وهذه العلاقة طردية وموجبة الاتّجاه، بمعنى أنَّ زيادة أحد المتغيريْن يؤدّي إلى زيادة الآخر، والعكس صحيح.

دراسة: أبو شيخة (2005) بعنوان: "الدوافع وفقاً لنظرية سلم الحاجات لإبراهام ماسلو كما يراها العاملون في شركات الأدوية الأردنية".تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على دوافع العاملين في شركات الأدوية الأردنية، وإلى الوقوف على ترتيب الحاجات الإنسانية وفق أهميتها لدى أفراد عينة الدراسة، وإلى معرفة إنْ كانت هناك فروق جوهرية بين اتجاهات أفراد العينة نحو دوافعهم في بيئة العمل تعزى لأي من لمتغيرات الشخصية أو الوظيفية، أجريت الدراسة على عينة عشوائية قوامها (120) موظفاً وموظفة موزعين في منطقة أمانة عمان الكبرى على خمس شركات أدوية أردنية يزيد عدد العاملين في كلٍّ منها على (250) موظفاً وموظفة، أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين دوافع العاملين وكلٍّ من المؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية، والجنس، والوظيفة، والفئة العمرية، ومدة الخدمة في الشركة، وإجمالي الراتب أو الأجر.

دراسة السكران (2004) بعنوان: "المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة، مسحية على موظفي قطاع الأمن الخاصة بمدينة الرياض بالسعودية " : هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على توجهات موظفي قطاع الأمن الخاصة نحو المناخ التنظيمي السائد، ومستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظرهم، والتعرف على طبيعة العلاقة بينهما، وبحث أثر لمتغيرات الوظيفية (المؤهل العملي، العمر، سنوات الخبرة، الرتبة) لدى العاملين في قطاع قوات الأمن على توجهاتهم نحو المناخ التنظيمي (الهيكل التنظيمي، الاتصالات، نظم إجراءات العمل، وطرق اتخاذ القرار، الحوافز، تنمية الموارد البشرية). واختار الباحث عينة عشوائية بسيطة مؤلَّفة من (٢٢٣) ضابطاً من العاملين في قوات الأمن الخاصة بمدينة الرياض. توصلت الدراسة إلى وجود توجُّهات إيجابية مرتفعة لدى أفراد العينة نحو كلٍّ من محور (الاتصالات، نظم إجراءات العمل، الهيكل التنظيمي) ووجود توجهات محايدة نحو المحاور

الثلاثة الآتية: (الحوافز، طرق اتخاذ القرار، تنمية الموارد البشرية) للمناخ التنظيمي. وجود توجهات إيجابية مرتفعة لدى أفراد العينة نحو الدرجة الكلية لمستوى أدائهم الوظيفي. ووجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين (القدرات والخصائص الفردية للموظف، إدراك الموظف لدوره الوظيفي، الدرجة الكلية للأداء الوظيفي وبين محاور المناخ التنظيمي في الدراسة). عدم وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للعمر على توجُّهات موظفي قطاع الأمن نحو محور الاتصالات والحوافز، وعدم وجود تأثيرٍ دالٍّ إحصائياً لسنوات الخبرة الحالية والرتبة نحو محاور المناخ التنظيمي.

دراسة الربيق (2004) بعنوان: "العوامل المؤثرة في فاعلية الأداء الوظيفي للقيادات الأمنية في السعودية: هدفت الدراسة إلى التعرف إلى مستوى تأثير عوامل البيئة الإدارية في فعاليّة الأداء الوظيفي وتحديد المعوقات التي تحول دون فعالية الأداء للقيادات الأمنية، واعتمد الباحث المنهجَ الوصفيَّ المسحي، وكانت عينة الدراسة ممثّلة لجميع أفراد المجتمع الأصلي (٤٦٥) مفردة. ومن أهمِّ النتائج التي توصلت لها الدراسة: أنَّ الحوافز والمناخ التنظيمي لهما تأثير مرتفع على فعالية الأداء، وأنَّ مستوى ممارسة القيادات الأمنية لوظائف التنظيم وإدارة الأفراد، والتخطيط ذو فعالية مرتفعة جداً؛ بينما مستوى وظيفة التنسيق واتّخاذ القرار ذو فعاليّة منخفضة

دراسة العمر (2000) ، بعنوان: " علاقة الدافعية في العمل ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية لدى الموظفين في دولة الكويت". يتزايد الاهتمام بالسلوك الإنتاجي للموظف بسبب ارتباطه الوثيق بالإنتاجية العامّة للموظف، وما لذلك من أثر في تقدّم المجتمع وتطوره. وهناك تفكير سائد بأنَّ الموظف وبالأخص من يعمل في القطاع العام أقلّ إنتاجية من نظيره في قطاعات العمل الأخرى. ولذلك اهتمت هذه الدراسة باستكشاف مستوى دافعية العمل لدى الموظفين في القطاع الحكومي

ومقارنته بدافعية الموظفين في القطاعات الخاصة والمؤسسات شبه الحكومية، إضافة الى تعرُّف أثر متغيرات كلٍّ من: الجنس، وسنوات الخبرة، والمسمّيات الوظيفية، وطبيعة المهنة، على دافعية الموظف نحو العمل. استخدمت الدراسة ٢٦٠٠ موظفاً كعينة للدراسة. وقد بيَّنت النتائج بأنَّ دافعية الموظفين كانت متوسطة المستوى بغض النظر عن قطاعاتهم الوظيفية. وقد تفوق الموظفون في القطاع الخاص على الموظفين في القطاع العام في مستوى الدافعية، في الوقت الذي توسطت المؤسَّسات الحكومية بين القطاع الخاص والقطاع الحكومي. لقد أظهرت الدراسة بأنَّ مستوى الدافعية لدى الذكور أعلى منها لدى الإناث، في حين لم تظهر أيّة فروق دالة بين الموظفين الإداريين والفنّيين. كما بينت الدراسة أنَّ دافعية الموظفين ترتفع مع زيادة سنوات الخبرة، وكذلك مع ارتفاع المرتّب والمسمّيات الوظيفية).

دراسة عبد الهادي (1995): " مستوى الدافعية وعلاقتها بالرضا عن العمل في كلٍّ من القطاع العام والقطاع الخاص دراسة ميدانية مقارنة". تهدف الدراسة الحالية إلى توضيح مستوى وأبعاد الدافعية في الحياة، والرضا عن العمل في كلٍّ من القطاع العام والقطاع الخاص، واختبار قضية الدافعية في الحياة لدى هذه العينة، وعلاقتها بالرضا عن العمل وبعض المتغيرات الديمغرافية (المرتب، مدة الخدمة، العمر: الحالة الاجتماعية الزواجية).

– لقد تمَّ استخدام مقياس الدافعية في الحياة من تعديل عزيزة السيد، مقياس الرضا عن العمل من إعداد الباحثة – وتكونت عيّنة الدراسة من (١٦٠ فرداً) من العمّال الفنيّين (دبلوم فوق المتوسط) العاملين في إحدى شركات القطاع العام (شركة مصر للطيران)، وشركتين من القطاع الخاص (شركة ناشيونال بغداد لتصنيع الأجهزة الكهربائية، شركة أمانكو لإنتاج الخزائن والأبواب المصفحة).

واستخدم في المعالجة الإحصائية كلٌّ من اختبار (ت) وقيمة (d) لقياس حجم التأثير ومعامل الارتباط . وكانت أهم نتائج الدراسة ما يأتي:

١ – الفروق جوهرية دالة بين القطاع العام والقطاع الخاص في أبعاد الرضا جميعها، وكذلك الدرجة الكليّة للرضا عن العمل – وذلك لصالح القطاع الخاص.

ثانياً :الدراسات التي تناولت الأمن الاجتماعيّ:

دراسة مرسي (2022) بعنوان: " فعالية برنامج التدخل المهني في الممارسة العامة باستخدام نموذج تحسين نوعية الحياة لتحقيق الأمن الاجتماعي للعاملين فى القطاع الحكومي": تهدف الدراسة إلى اختبار فعالية برنامج التدخل المهني في الممارسة العامّة باستخدام نموذج تحسين نوعية الحياة لتحقيق الأمن الاجتماعي للعاملين في القطاع الحكومي، والمساهمة في مساعدة العاملين بالقطاع الحكوميّ في هيئة الكهرباء والطاقة للتعرُّف على طرق تحسين نوعية حياتهم لتحقيق الأمن الاجتماعي، وتنتمي هذه الدراسة وفقاً لأهدافها إلى نمط الدراسات التجريبية؛ فقد استخدم الباحث المنهج التجريبي لمجموعتيْن: إحداهما ضابطة والأخرى تجريبية للعاملين في كهرباء القاهرة بالطفيح، وتمثل المجال البشري في (20) مفردة من العاملين في كهرباء أطفيح بمحافظة الجيزة، وتوصلت الدراسة إلى صحّة الفروض الفرعية؛ حيث كان لهذا البرنامج فعالية وأثر في ارتفاع مستوى الأمن الاجتماعي للعاملين بشركة توليد الكهرباء المتضمنين في المجموعة التجريبية للعدالة الاجتماعية وقبول الآخر، والتعبير عن الرأى بالمقارنة بمستوى ممارسة الأمن الاجتماعي للعاملين المتضمنين في المجموعة الضابطة لهذه الأبعاد الثلاثة المذكورة سلفاً، وهذا يرجع بشكل أساسي إلى ما تضمنه برنامج التدخل المهنيّ من محتوى جيد ومعلومات وافية سواء عن العدالة الاجتماعية أو قبول الآخر أو التعبير عن

الرأى، وقد كانت هذه المعلومات غير قاصرة على الشقّ النظري فقط، وإنَّما كانت مركّزة أيضًا على الشقّ العملي، وإثبات صحّة الفروض الفرعية يشير بالتالي إلى صحة الفرض الرئيسي لهذه الدراسة والذي يعني فعالية برنامج التدخل المهنى من منظور الممارسة العامة فى الخدمة الاجتماعية لتحسين نوعية الحياة فى تحقيق الأمن الاجتماعي للعاملين في القطاع الحكومي، وتفعيل برامج التدخل المهني بشكلٍ مستمر في مختلف المجالات، وبصفة خاصة في المجال العمّالي (قطاع توليد الكهرباء) وذلك للاطلاع المستمر على كل ما هو جديد في مجال الممارسة مما يجعلها أكثر فعالية وإيجابية في التعامل مع العملاء بمشكلاتهم المختلفة، التي تختلف أشكالها والعوامل المرتبطة بها من وقتٍ إلى آخر.

دراسة عثمان ,(2021) بعنوان: " مستوى الأمن الاجتماعي لدى الأحداث المنحرفين وتصور مقترح لتعزيزه من منظور خدمة الفرد": هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الأمن الاجتماعي لدى الأحداث المنحرفين، وتصور مقترح لتعزيزه من منظور خدمة الفرد، دراسة مطبقة على دور التربية للرعاية الاجتماعية بالجيزة. اعتمدت الدراسة منهج المسح الاجتماعي الشامل. واستخدمت أدوات تمثلت في (الملاحظة البسيطة، والمقابلات الفردية، واستمارة استبيان)، تمَّ تطبيقها على (95) طفلاً حدَثاً في مؤسسة دور التربية للرعاية الاجتماعية بالجيزة تتراوح أعمارهم من (7 :18) سنة. وتوصلت الدارسة إلى عدة نتائج، منها: وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد المقياس بعضها ببعض ووجود علاقة بين أبعاد المقياس والمجموع الكلّي للمقياس عند مستوى دلالة معنوية (0.01) وجود فروق دالة احصائيا بين الحدمات الاجتماعية والصحية وكانت لصالح الخدمات الصحية واشارت النتائج ايضا انه يوجد فروق دالة احصائيا بين الخدمات الاجتماعية والبيئية وكانت لصالح الخدمات الاجتماعيةوهناك ايضا فروق دالة احصائيا بين الخدمات التعليمية ةالبيئية وكانت لصالح الخدمات التعليمية. وأوصت الدراسة

بضرورة تنظيم دورات تدريبية للعاملين في مؤسَّسات الرعاية الاجتماعية ومؤسَّسات المجتمع المدني تهدف إلى التوعية بأهمية قيام مؤسَّسة لتعزيز الأمن الاجتماعي للفئات التي تخدمها.

دراسة (زيهان، 2021) بعنوان: "**الدعم الحكومي وتحقيق الأمن الاجتماعي للفئات الأولى بالرعاية**".

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (245) من الفئات الأوْلى بالرعاية بمحافظة سوهاج، تمَّ تصميم استبانة من (112) عبارة، وتمَّ التأكد من الصدق والثبات، ومن أهمِّ نتائج الدراسة قبول الفرض وهو: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الدعم النقدي وتحقيق العدالة للفئات الأولى بالرعاية؛ حيث بلغت العلاقة 0.316 وهي علاقة إيجابية متوسطة، وكذلك قبول الفرض وهو: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الدعم النقدي وتحقيق المرونة في الحصول على الخدمات للفئات الأولى بالرعاية؛ حيث بلغت العلاقة 0.289 وهي علاقة إيجابية متوسطة، كما تمَّ أيضاً قبول الفرض وهو: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الدعم النقدي وتحقيق تكافؤ الفرص للفئات الأولى بالرعاية، حيث بلغت العلاقة 0.364 وهي علاقة إيجابية بسيطة.

دراسة أحمد (2020) بعنوان: " الحوكمة الرشيدة كمتغير في تحقيق الأمن الاجتماعي على المستوى المحلّي ": هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى أبعاد الحوكمة الرشيدة كمتغير في تحقيق الأمن الاجتماع] على المستوى المحلّي, تحديد مستوى أبعاد الأمن الاجتماعي على المستوى المحلّي, محاولة وضع تصور تخطيطي مقترح لتحقيق الأمن الاجتماعي على المستوى المحلّي في إطار أبعاد الحوكمة الرشيدة، وتبيّن أنَّ للحوْكمة الرشيدة دوراً أساسيّاً في تحقيق الأمن الاجتماعي على المستوى المحلّي ومن ثمّ محاولة التوجيه والتدخل المهني بتفعيل الحوكمة الرشيدة، ووضع البرامج التدريبية التي تُحدث مثل هذا التغيير المستهدف، مما يؤثر إيجابياً في تحقيق الأمن الاجتماعي على المستوى المحلّي، ومن ثمَّ واقعية الخطة وفعاليتها وتحقيق أهداف سياسات الرعاية الاجتماعية, ومن ثمَّ دفع

عجلة التنمية في البلاد. واستنباطاً مما سبق تتحدد القضية الرئيسة للدراسة في: هل تؤدي الحوكمة الرشيدة في تحقيق الأمن الاجتماعي على المستوى المحلّي؟ نوع الدراسة ومنهجها: تُعدُّ هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية, مستخدمه منهج دراسة الحالة, والحالة هنا المجلس المحلّي علي مستوى المحافظة للمراكز والمدن والأحياء والقرى لمحافظة أسيوط.

أدوات الدراسة: استبيان: للمسؤولين على المستوى المحلّي في محافظة أسيوط، وقد بلغ عددهم (72) عضواً, أوضحت نتائج الدراسة صحة الفرضيّات كاملة.

دراسة سويلم (2020) بعنوان: "وعي طلبة الجامعة بثقافة العمل الحرّ، وتداعياته على الأمن الاجتماعي": هدفت الدراسة إلى التعرّف على وعي طلبة الجامعة بثقافة العمل الحرّ، وتداعياته على الأمن الاجتماعي، استخدمت الدراسة المنهج الوصفيّ التحليليّ، وتمَّ تصميم استبانة كأداة رئيسة للدراسة، وتمَّ تطبيق الاستبانة المكوّنة من (33) فقرة على عيّنة عشوائية بلغت (875) طالباً وطالبة من كلّيات جامعة جازان، والمتوقّع تخرّجهم نهاية الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 2018-2019م، توصّلت الدراسة إلى أنَّ أبرز تداعيات تنمية الوعي بثقافة العمل الحرّ هي: مجابهة مشكلة البطالة، بخاصة بطالة الشباب المتعلّم، التي تمثل تهديداً حقيقياً للأمن والسلم المجتمعيّ، وتحقيق الأمن الاجتماعي والمالي والنفسي للشاب، وتحقيق الاكتفاء الذاتي، وعدم اعتماده على الآخرين، ورفع مستوى معيشة الشاب، وتوفير دخلٍ مناسبٍ له يحميه من البطالة ومن مخاطرها الاجتماعية والاقتصادية المدمّرة، والتقليل من حدَّة البطالة في المجتمع، مما ينعكس بشكلٍ إيجابيّ على تحقيق الأمن الاجتماعي.

دراسة كريم (2020) بعنوان: "**تنمية راس المال البشري وانعكاساته على الأمن الوظيفي، دراسة تحليلية**": ومن أهمّ نتائج الدراسة أنَّ تنمية رأس المال البشري من أفضل القطاعات التي تحاول الدولة

النهوض بها لما له من أهميةٍ ودوْرٍ في تقديم الخِدْمات العامّة والأمنية بخاصّة بأنّه الجانب الذي لا ينضب، وبهذا، فإنَّ قدرة المجتمع وأمنه ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى ثقافة أفراده، يلعب التعليم دوراً أساسياً في تنمية رأس المال البشريّ عن طريق غرس القيم الاجتماعية مع المجتمع، ومن ثمّ خلق جيل أكثر تعليماً وإدراكاً لحاجات المجتمع وتلبية الحاجات في أكمل وجه، ويُعدُّ المسجد من أهمّ المؤسَّسات في المجتمع كوْنه مركزاً لتوجيه الأفراد وإرشادهم، وجعلهم قادرين على ترسيخ القيم الأخلاقية، ونبذ العنف والتطرف، والحثّ على التعاون والانسجام بين أفراد المجتمع، وهذا ما ينعكس إيجابياً على الأمن في المجتمع. إنَّ الاندماج الاجتماعي والعيش المشترك من أبرز العوامل التي يرتكز عليها الأمن الاجتماعي، الذي يؤدّي إلى استقرار النظام العامّ في المجتمع؛ إذْ يجعل أفراده أكثر انسجاماً وتوافقاً بين أطيافه كافّة.

دراسة عبد الحليم، (2018): "دور التنشئة الاجتماعية في تحقيق الأمن الاجتماعي، دراسة ميدانية على عينة من أرباب الأسر بمدينة سوهاج": هدفت الدراسة إلى التعرّف على دوْر مؤسَّسات التنشئة الاجتماعية في تحقيق الأمن الاجتماعي، اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق هدفه. وجاءت أدوات البحث متمثلة في استبيان لجمع البيانات والمعلومات، طبقت على عينة قوامها (250) مفردة من أرباب الأسر بمدينة سوهاج، تمَّ اختيارهم عشوائيًا. وخلُص البحث بمجموعة من النتائج منها: أنَّ دوْر الأسرة في تحقيق الأمن الاجتماعي يبدأ منذ ميلاد الطفل، سواء من خلال الأب أو الأم أو الأخوة، حتى يصبح فرداً قادراً على تحقيق ذاته، ويقوم بأدواره في المجتمع، كما أنَّ للمدرسة دوراً في تحقيق هذا الأمن يتمثل في تعليم الفرد اللغة، وإشباع حاجاته من خلال الممارسة المدرسية المختلفة، كما أنَّ لدور العبادة والإعلام دوْر في ذلك. وأوصى البحث بضرورة إيجاد استراتيجية متكاملة واضحة المعالم للتعاون بين مؤسَّسات التنشئة الاجتماعية ومؤسَّسات الدولة لتحقيق الأمن الاجتماعي.

دراسة عبد الحليم, (2018) بعنوان " دور العدالة الاجتماعية في تحقيق الأمن الاجتماعى: بحث ميدانى لدى عينة من الشباب بمدينة سوهاج": هدفت الدراسة إلى التعرف على دوْر العدالة الاجتماعية في تحقيق الأمن الاجتماعي (بحث ميداني لدى عيّنة من الشباب في مدينة سوهاج).

واعتمد البحث على المنهج الوصفي لتحقيق هدفه. وجاءت عينة البحث متمثلة في عينة من أرباب الأسر قوامها (25) فرداً، مقسَّمين على مناطق البحث بمدينة سوهاج جميعها بشكلٍ عشوائي منتظِم. وتضمّن البحث مفهوم: الدوْر، والعدالة الاجتماعية، والأمن الاجتماعي، موضِّحًا أهميته في المجتمع. كما سلّط البحث الضوْء على دوْر العدالة الاجتماعية في تحقيق المساواة وعدم التمييز بين فئات المجتمع المختلفة، وفي إيجاد فرص اجتماعية بمختلف جوانب الحياة المختلفة، وفي تنمية قدرات الأفراد وتمكينهم من الوصول إلى الأمن الاجتماعي، وفي إيجاد الثقة بين أفراد المجتمع ومؤسَّساته.

وخلُص البحث بمجموعة من النتائج منها: أنَّ العدالة الاجتماعية لها دوْرٌ فعّال في إيجاد الثقة بين أفراد المجتمع ومؤسَّساته؛ فتحقيق العدالة يعطي أفراد المجتمع الطمأنينة في الإجراءات التي تتخذها الدولة جميعها، ويقابلها الأفراد بالقيام بأدوارهم المطلوبة منهم، مثل: الإدلاء بجميع بيانات الأسرة، ومن ثمَّ تستطيع هذه المؤسَّسات إشباع الاحتياجات الفعليّة للأفراد، ويتحقق أمنهم الاجتماعي.

وأوصى البحث بالتنسيق الكامل بين جميع مؤسَّسات المجتمع المدني والدولة وأفراد المجتمع الريفي والحضري من أجل توحيد تحقيق الأمن الاجتماعي، وربطها بالأهداف والاتّجاهات العامّة لتنمية المجتمع واستقراره، واختفاء التشتت والصراعات والانشقاقات في المجتمع.

دراسة عباس (2017) بعنوان: "مفهوم الأمن الاجتماعي وتحدياته في الداخل والخارج، وأهمّ المشكلات التي تعوق تحقيق الأمن الاجتماعي في مصر": هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم الأمن الاجتماعي وتحدياته في الداخل والخارج، وأهمّ المشكلات التي تعوق تحقيق الأمن الاجتماعي في مصر، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي. ومن أهمِّ النتائج التي توصلتْ إليها الدراسة: أنَّ هناك الكثير من العوامل التي تهدِّد أمن الفرد في المجتمع، وأنَّ تحقيق الأمن لم يعد عملاً قاصراً على وزارة الداخلية؛ فأفراد المجتمع كلٌّ في مجاله وموقعه مسؤول عن أمن المجتمع؛ حيث إنَّ المشكلات التي تهدِّد أمن المجتمع قد تشعَّبت وتعدَّدت وتنوعت فشملت : (الجريمة، الإرهاب، التلوث، الغزوالثقافي، الزيادة السكانية، المخدرات وانتهاك حقوق الإنسان وغيرها)، ولم يعد في مقدرة واحد في المجتمع التعامل هذه المشكلات كلِّها. فلا بُدَّ من تضافر جهود المؤسسات والأجهزة جميعها لتحقيق الأمن الاجتماعي.

دراسة عبدالفتاح (2015) بعنوان: "تأثير إستراتيجية التدعيم في طريقة تنظيم المجتمع لتحقيق الأمن الاجتماعي للمرأة المُعيلة": هدفت الدراسة إلى اختبار تأثير استراتيجية التدعيم في طريقة تنظيم المجتمع لتحقيق الأمن الاجتماعي للمرأة المُعيلة، واستخدمت الدراسة المنهج التجريبي، وتمَّ تطبيق مقياس الأمن الاجتماعي على عيّنة مكوَّنة من (46) أسرة مُعيلة، وتوصلت الدراسة إلى وجود فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية لتحقيق الأمن الذاتي للمرأة المعيلة قبل التدخل المهني وبعده، ومعنى ذلك أنَّ التدخل المهنيَّ باستخدام استراتيجية التدعيم في طريقة تنظيم المجتمع قد أثر بشكل قوي على تحقيق الأمن الذاتي للمرأة المُعيلة، مما يثبت صحة فرضيّات الدراسة بوجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين استخدام استراتيجية التدعيم في طريقة تنظيم المجتمع وتحقيق الأمن الذاتي للمرأة المُعيلة.

دراسة عبدالجواد (2013) بعنوان: "دوْر المُشاركة المجتمعية في تحقيق الأمن الاجتماعي" في وزارة الداخلية المصرية: هدفت الدراسة إلى التعرف على دوْر الشرطة المجتمعية كأحد نماذج المشاركة المجتمعية في تحقيق الأمن الاجتماعي. واعتمدت الدراسة على منهج المسْح الاجتماعي الشامل. وتمثلت أداة الدراسة في استمارة استبيان تضمَّنت المحاور الأتية: دوْر الشرطة المجتمعية في الوقاية من الجريمة، والمسؤولية الاجتماعية ودوْرها في تحقيق الاستقرار للمجتمع، وأدوار الشرطة المجتمعية في تحقيق الأمن الاجتماعي. وتكونت عينة الدراسة من (141) فرداً من المواطنين المشاركين في لجان المشاركة المجتمعية للشرطة داخل أقسام شرطة: النزهة وعابدين وروض الفرج ومنشية ناصر والجيزة والدقي والعمرانية. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أنَّ أهمَّ أدوار الشرطة المجتمعية في تحقيق الأمن الاجتماعي هو دورها في تحقيق المسوولية الاجتماعية، وتحقيق الاستقرار المجتمعي، وكذلك دورها في الوقاية من الجريمة، والآليات التي تستخدمها لنشر التوعية الأمنية داخل المجتمع؛ حيث إنَّ الأمن الاجتماعي لن يتحقق إلا من خلال الوقاية من الجريمة التي تبدأ من تحديد الظروف البيئية والاجتماعية التي تساعد في تنفيذ السلوك الإجرامي، وأيضاً من تضافُر الجهود التضامنية الرسمية والشعبية، والإفادة من طاقات المجتمع وأفراده. وأوصت الدراسة بإنشاء إدارة متخصصة للشرطة المجتمعية داخل وزارة الداخلية المصرية.

الدراسات الأجنبيّة:

دراسة أتيز و يلماز (Ates & Yilmaz2018) بعنوان: "الدافعية في العمل لدى معلمي المدارس العاملين في المؤسَّسات التعليمية في مقاطعة اسطنبول": هدفت الدراسة إلى فحص مستويات دافعية العمل لمعلمي المدارس الابتدائية العاملين في مؤسَّسات التعليم الابتدائي في مقاطعة اسطنبول، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت أداتها من خلال استبانة (مقياس تحفيز العمل)، وتكوَّنت عينة الدراسة من (371) معلماً ومديراً، وأظهرت النتائج أنَّ متوسط الدرجات التي حصل عليها معلمو المدارس الابتدائية من مقياس دافعية العمل كان منخفضاً.

دراسة مانجاليسواراشمارا (Mangaleswarasharma 2017): "الدافعية في العمل والعوامل المؤثرة في اختيار العمل والرضا عنه في ثلاث مقاطعات شمال سريلانكا": دراسة هدفت إلى التعرف على دافعية المعلمين نحو العمل والعوامل التي تؤثر في اختيارهم لعملهم ورضاهم عنه في ثلاث مقاطعات شمال سيريلانكا، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتمّ تطوير استبانة لغايات الدراسة تقيس الدافعية والرضا نحو العمل لدي المعلمين، وقد تكونت عينة الدراسة من (150) معلماً، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن (79%) من المعلمين وافقوا على اختيارهم لمهنة التدريس حسب اختيارهم، وأنَّ دافعيتهم في العمل تنبثق من الرسالة التربوية، وغايتهم في التأثير على الطلبة وأن (82%) من عينة الدراسة شاركت في التدريس بارتياح كامل، في حين أعرب (29%) من المعلمين عن عدم رغبتهم في التدريس ولديهم الرغبة للذهاب إلى وظائف أخرى.

دراسة عزيز و اومبولا (Azeez & Abimbola 2016) بعنوان: "الإثراء الوظيفي واتّجاهات الموظفين المتعلقة بالعمل لموظفين غير أكاديميين في جامعات حكومية مختارة في ولاية لاغوس": هدفت الدراسة إلى معرفة أثر الإثراء الوظيفي واتجاهات الموظفين المتعلقة بعملهم؛ حيث كشفت الارتباط ما بين الإثراء الوظيفي والرضا، والدافع، وأداء الموظفين؛ حيث تمَّ اختيار العينة من موظفين غير أكاديميين في جامعات في لاغوس، توصلت الدراسة إلى أنَّ الإثراء الوظيفي متنبئ قوي لاتجاهات الموظفين تجاه عملهم مثل الرضا الوظيفي والدافع والأداء، كما استخلصت الدراسة أن الإثراء الوظيفي يوفر تنوع المهارات، هوية الوظيفة، الشعور بالأهمية في عيون الآخرين، المسؤولية، التحدي، الحرية، المشاركة في اتخاذ القرارات، التغذية الراجعة من أداء العمل، النمو والشعور بالإنجاز مما يؤدي إلى خلق دافع ذاتي ورضا وأداء عالٍ.

دراسة عزيز وامبولا (Azeez & Abimbola 2016) بعنوان: "العلاقة بين الإثراء الوظيفي والدافعية للعمل، وأداء المهمات، ومستوى رضا العاملين عن العمل لدى العاملين الإداريين في الجامعات الحكومية في ولاية لاغوس": هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الإثراء الوظيفي والدافعية للعمل، وأداء المهمات، ومستوى رضا العاملين عن العمل لدى العاملين الإداريين في ثلاث جامعات حكومية تابعة لولاية لاغوس بنيجيريا، استخدم الباحث المنهج المسحيَّ عن طريق تطبيق أدوات الدراسة على (532) موظفاً، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائجK منْ أهمها: وجود علاقة إيجابية قوية بين عناصر الإثراء الوظيفي ومستوى رضا العاملين، والدافعية الداخلية، ومستوى أداء العاملين للعمل، كما دلَّت نتائج الدراسة على أنَّ توفير عناصر الإثراء الوظيفي لدى العاملين يوفر الحرية،

ومزيداً من المهارات الإيجابية، والشعور الإيجابي تجاه الآخرين، كما يسهم في توفير الكفاءة في العمل، والقدرة على اتخاذ القرار، وتحمُّل المسؤولية في العمل.

دراسة حسين وجميل (hosen&jamel2016) بعنوان: "المخاطر والتحدّيات التي تواجه الأمن الاجتماعي في ماليزيا، وسُبل مواجهتها من منظور التربية الإسلامية": هدفت الدراسة إلى تحديد مفهوم الأمن الاجتماعي والمخاطر والتحدّيات التي تواجه الأمن الاجتماعي في ماليزيا من خلال عيّنة عشوائية من الأساتذة والإداريين والطلبة في جامعة ماليزيا؛ حيث أظهرت النتائج أنَّ أفراد العيّنة جميعهم متّفقون على أنَّ الجريمة والفقر والبطالة وغياب العدالة الاجتماعية وعدم تكافؤ الفرص هي من أبرز المخاطر التي تُهدِّد الأمن الاجتماعي في ماليزيا، كما أظهرت الدراسة أنَّ المواطن الماليزيّ يتمتع بقدْرٍ عالٍ من الوعي الاجتماعي يمكن الاستفادة منه في وضع خطة وطنية شاملة لتعزيز أسُس الأمن الاجتماعي وترسيخه في المجتمع الماليزي، وخلُصت الدراسة إلى أهمّية الدوْر الذي يمكن أنْ تلعبه التربية الإسلامية عبْر مؤسَّساتها الرئيسة، لا سيّما الأسرة والمسجد والمدرسة ووسائل الإعلام في الحدِّ من المَخاطر التي تهدِّد الأمن الاجتماعي في ماليزيا.

دراسة (Bottomley،Mostafa، Williams – Gould، Cazares – Leon، 2015) بعنوان: "تأثير القيادة التحويلية على السلوك التنظيمي في المنظمات الحكومية، وعلاقتها بالدافعية في العمل": هدفت الدراسة إلى فحص العلاقة بين القيادة التحويلية والدافعية في العمل في المؤسَّسات الحكومية؛ حيث استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأجريت على عينة من (512) معلماً ومعلمة في المدارس الحكومية في المكسيك، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أهمِّها: أنَّ هناك تأثيراً دالّاً إحصائياً للقيادة التحويلية على الدافعية لدى المعلمين.

دراسة نانلي (Nanle2015،) بعنوان: "أثر الإثراء الوظيفي على الدافعية للعمل لدى العاملين في الجامعات الخاصة المختارة في نيجيريا": هدفت إلى التعرف على أثر الإثراء الوظيفي على الدافعية للعمل لدى العاملين في الجامعات الخاصة المختارة في نيجيريا، إضافة إلى الكشف عن العلاقة بين الإثراء الوظيفي ورضا العاملين ودوافعهم، وقد استخدم المنهج المسحيّ وذلك بتطبيق أدوات الدراسة على (547) من العاملين الإداريين في الجامعات، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أهمّها: وجود علاقة إيجابية قوية بين الدافعية وعناصر الإثراء الوظيفي؛ بحيث أنّ الإثراء الوظيفي بعناصره الخمسة: (تنوع المهارات، والاستقلالية، وأهمية المهمة، وتحديد المهمة، والتغذية الراجعة) يؤدي إلى زيادة الدافع الداخلي للعمل، وزيادة مستوى رضا العاملين والأداء العالي لديهم.

التعقيب على الدراسات السابقة:

التعقيب على الدراسات السابقة: من خلال إطّلاع الباحث على الدراسات السابقة؛ فقد تمَّ رصْد مجموعة من الملاحظات تتمثل في الآتي:

أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

من حيث موضوع الدراسة وأغراضها وأهدافها: تناولت الدراسات السابقة جميعها مجموعة من المواضيع المتعلقة بالأمن الاجتماعي، وعلاقته بالدافعية والأسرة والتربية والأوضاع الاقتصادية والجريمة والفقر؛ فبعضها تناولت هذه المواضيع من حيث العوامل والمتغيرات النفسية والاجتماعية والاقتصادية، وبعضها الآخر من حيث التفكك الأسري، ودراسات أخرى بحثت في الفروق بين الجنسيْن، ومنها ما تحدَّث عن الدافعية في العمل لرفع الكفاءات.مثل دراسة زيهان (2021)، ودراسة سويلم(2020)، ودارسة المطيري(2017)، ودراسة حسين وجميل (2016)ودراسة نانلي (Nanle2015،) .

من حيث أداة الدراسة: الدراسات السابقة جميعها استخدمت الأدوات التي تتناسب مع المنهج المتَّبع مثل الاستبانة مثل دراسة: زيهان (2021)، وسويلم(2020)، والمطيري(2017)، وحسين وجميل (2016)، والمقابلة , ودراسة الحالة، والدراسة الحالية تعتمد على أسلوب الاستبانة.

من حيث مجتمع الدراسة والعيّنة: تكوَّنت عيّنة الدراسة في بعض الدراسات السابقة من المتخصصين والعاملين في مجال الأمن وعلْم الاجتماع، وبعضها كانت عيّنة الدراسة من المجتمعات التي تعاني من نقصٍ في مستوى الأمن لديها، وغياب القانون أو الأجهزة الرادعة لرفع مستوى الأمن الاجتماعي، وبعض عيّنات الدراسة كانت من الجنسيْن كليْهما، والدراسة الحالية تتكوّن عيّنة الدراسة فيها من موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية.

من حيث المنهج المستخدم: الدراسات السابقة اعتمدت على المنهج الوصفي الارتباطي مثل دراسة: بركات والعجيلي (2021) سويلم(2020)، وزيهان(2021)، والمطيري(2017)، ونجم(2006)، أو منهج المسح الاجتماعي، أو المنهج الوصفي التحليلي، وبعضها جمع بين منهجين في الدراسة، ودراستنا الحالية تعتمد على المنهج الوصفي الارتباطي.

والجدير ذكرُه، أفاد الباحثُ منَ الدِّراسات السَّابقة في تحديد موقع الدِّراسة الحاليّة من الدِّراسات السَّابقة، من حيثُ المنهج المُتَّبع، والأدواتُ المستخدمة والمناسبة لها، وساعدتِ الدِّراساتُ والبحوثُ السَّابقةُ الباحثَ على صياغة أسئلة الدراسة الحاليّة، بما يتّفق مع الدِّراسات السَّابقة، وساعدت الباحث على كيفيّة اختيار عيّنة الدِّراسة، ووضع الشُّروط لاختيارها، وساعدته أيضا على تحديد أبعاد المقياس، ومحاوره الذي طورها الباحث في الدّراسة الحاليّة، ثمّ ساعدته على اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

1.3 المقدمة.

2.3 منهجيّة الدراسة.

3.3 مجتمع الدراسة.

4.3 عينة الدراسة.

5.3 أدوات الدراسة.

1.5.3 مقياس الدافعية للعمل.

2.5.3 مقياس الأمن الاجتماعي .

6.3 إجراءات الدراسة.

7.3 متغيرات الدراسة.

8.3 المعالجة الإحصائية.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

1.3 المقدمة:

من أجل تحقيق هدف الدراسة، وهو معرفة درجة الدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية وعلاقتها بالأمن الاجتماعي؛ فقد تضمَّن هذا الفصل وصفاً لمنهج الدراسة، ومجتمعها وعينة الدراسة وطريقة اختيارها، كما يعطي وصفاً مفصّلاً لأدوات الدراسة: صدقها وثباتها. وكذلك إجراءات الدراسة، والمعالجة الإحصائية التي استخدمها الباحث في استخلاص نتائج الدراسة وتحليلها.

2.3 منهجيّة الدراسة:

تمَّ استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وذلك لأنَّ المنهج الوصفي الارتباطي هو طريقة منهجية تفي بأغراض هذه الدراسة؛ حيث يقوم فيها الباحث بدراسة المجتمع على طبيعته، ويقيس العلاقة بين متغيرين ويدعمه في ذلك القيام بجمع البينات الكميّة المناسبة والمعلومات اللازمة، ثم توضيح العلاقة بين متغيرات الدراسة في صورة أسئلة أو فروض (عميرة,1981). لهذا، فقد رأى الباحث أنَّ المنهج الوصفي الارتباطي هو الأنسب لهذه الدراسة، ويحقق أهدافها بالشكل الذي يضمن الدقة والموضوعية.

3.3 مجتمع الدراسة:

تكوَّن مجتمع الدراسة من العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية في (الضفة الغربية) في العام 2021/2022م جميعهم، والبالغ عددهم حسب مصادر الوزارة (650) موظفاً وموظفة موزَّعين على المحافظات الشمالية، والجدول (1.3) يبين توزيع مجتمع الدراسة وعيّنتها حسب المحافظة.

جدول (1.3): توزيع مجتمع الدراسة في العام 2021/2022م بحسب المحافظة:

المحافظة	المجتمع		العينة	
	العدد	النسبة المئوية	العدد	النسبة المئوية
أبو ديس	11	1.69	4	1.48
الخليل	88	13.54	25	9.26
الرام	17	2.62	10	3.70
أريحا	18	2.77	8	2.96
بيت لحم	33	5.08	15	5.56
جنين	41	6.31	17	6.30
حلحول	23	3.54	12	4.44
دورا	21	3.23	11	4.07
رام الله	36	5.54	13	4.81
سلفيت	19	2.92	10	3.70
طوباس	8	1.23	5	1.85
طولكرم	34	5.23	18	6.67
قلقيلية	18	2.77	9	3.33
نابلس	54	8.31	28	10.37
مقر الوزارة العام رام الله	229	35.23	85	31.48
المجموع	**650**	**%100**	**270**	**%100**

المصدر: وزارة الداخلية الفلسطينية.

4.3 عيّنة الدراسة:

تكونت عيّنة الدراسة الفعلية من (270) من الموظفين في وزارة الداخلية الفلسطينية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية، وقد تمَّ اختيارهم بطريقة العيِّنة الطبقية العشوائية ، حيث شكلت ما نسبته (41%) من مجتمع الدراسة، وتعتبر هذه النسبة جيّدة؛ حيث يشير عودة وملكاوي (1992) إلى أنَّ العينة تكون ممثلة بالبحوث الوصفية التي يكون فيها مجتمع الدراسة بالمئات عندما تكون نسبة التمثيل (20%) فما فوق، كما ورد في (ملحم، 2002)، وفي (عودة وملكلوي، 1992) والذي ذكر فيها بأنَّ عدد أفراد العينة المناسبة في الدراسات التحليلية هو (100) فرداً على الأقل، وما ورد في (فرانكيل) و (والين2003) بأنَّ الحدّ الأدنى الذي يمكن القبول به في الدراسات الوصفية هو (100)

فرد، و(50) فرداً في الدراسات التي تبحث في العلاقات الارتباطية, والجدول (2.3) يبين وصف عينة الدراسة وخصائصها الديموغرافية تبعاً لمتغيراتها المستقلة, وتمَّ توزيع (270) استبانة وتمَّ إرجاع (256)؛ حيث إنَّ (14) استبانة لم يتمّ إعادتها من قبل مجتمع الدراسة، وبذلك تكون العينة الفعلية (256) موظفاً وموظفة بنسبة (94.8%)، وهذه النسبة يمكن الاعتماد عليها

في إخراج النتائج.

جدول (2.3): عينة الدراسة وخصائصها الديموغرافية تبعاً لمتغيّراتها المستقلة:

المتغير	مستويات المتغير	التكرار	النسبة المئوية (%)
الجنس	ذكر	149	58.2
	انثى	107	41.8
	المجموع	256	%100.0
المؤهل العلمي	توجيهي فأقل	14	5.5
	دبلوم متوسط	34	13.3
	بكالوريوس	167	65.2
	ماجستير فأعلى	41	16.0
	المجموع	256	%100.0
الدرجة الوظيفية	وكيل مساعد	2	0.8
	مدير عام	18	7.0
	مدير	33	12.9
	نائب مدير	21	8.2
	رئيس قسم	45	17.6
	رئيس شعبة	18	7.0
	موظف	115	45.3
	مراسل	3	1.2
	المجموع	256	%100.0
سنوات الخدمة	أقل من 5 سنوات	84	32.8
	من5 إلى 9سنوات	52	20.3
	من10 إلى 14 سنة	79	80.9
	15سنة فأكثر	41	16.0
	المجموع	256	%100.0
الراتب الشهري	أقل من 2000 شيكل	27	10.5
	من 2000 إلى 5000 شيكل	181	70.7
	5000 شيكل فأكثر	48	18.8
	المجموع	256	%100.0

5.3 أدوات الدراسة:

بعد اطِّلاع الباحث على عدد من الدراسات السابقة والأدوات المستخدمة فيها، اتَّضح له أنَّ من هذه الدراسات ما استخدم متغير الدافعية في العمل مع متغيرات أخرى، مثل دراسة: الخياط (2017)، والزعبي وحجازي (2010)، والعمر (2000)، وحسين (2016)، وخلف (2013). ومنها ما استخدم متغيّر الأمن الاجتماعي وعلاقته مع متغيرات أخرى، مثل دراسة: مرسي (2022)، وعثمان (2021)، وعبد الحليم (2018)، وعبدالجواد (2004). وقد أفاد الباحث من المقاييس التي استخدمت في هذه الدراسات في بناء مقاييس الدراسة الحالية؛ حيث تمَّ استخدام بعض العبارات التي تناسب البحث الحالي، وإعادة صياغة فقرات أخرى، كي تناسب أغراض الدراسة، وإضافة فقرات جديدة تناسب البيئة الفلسطينية، وتمتاز العبارات التي اختارها الباحث باختصارها وبخصائصها السيكومترية ووضوحها وسهولة فهمها، مما يجعلها مقبولة لاستبيان يتوقع أنْ يكون للمستجيبين وقت كاف للإجابة عن فقراته، وتكونت الاستبانة من ثلاثة أقسام، كما هو موضح في الجدول (3.3).

جدول(3.3): توزيع فقرات الاستبانة على أقسامها الثلاث الرئيسة:

رقم القسم	عنوان القسم	عدد الفقرات
الأول	بيانات شخصية	**5**
الثاني	مقياس الدافعية في العمل	**26**
الثالث	مقياس الأمن الاجتماعي	**25**

وفيما يأتي وصفٌ تفصيليٌّ لبناء مقاييس الدراسة وخصائصها السيكومترية:

1.5.3 مقياس الدافعية في العمل:

اعتمد الباحث بشكل رئيس على المقياس الذي طوَّره الخياط (2017)، وذلك بعد تطويره ليتناسب مع مجتمع الدراسة والعيّنة المستهدفة من الموظفين في وزارة الداخلية الفلسطينية، ومن ثمّ التحقق من

خصائصه السيكومترية (الصدق والثبات)، وقد تكوَّن المقياس في صورته النهائية من (26) فقرة موزَّعة على بعديْن رئيسيْن، هما:

البُعد الأول: الدافعية الداخلية، ويتكوَّن من (14) فقرة.

البُعد الثاني: الدافعية الخارجية، ويتكوَّن من (12) فقرات، وصيغت الفقرات لتكوِّن الاستجابة للمفحوصين وطريقة التصحيح بحسب مقياس ليكرت خماسيّ الأبعاد؛ حيث تكوّنت استجابة المبحوثين على الفقرات بالموافقة حسب التدرج الآتي:

- (موافق بشدة) وُتعطى (5) درجات
- (موافق) وتعطى (4) درجات.
- (محايد) وتعطى (3) درجات
- (معارض) وتعطى درجتين.
- (معارض بشدة) وتعطى درجة واحدة .

وقد بنيت الفقرات بالاتجاهين السلبي والإيجابي، وقد تمَّ عكس الأوزان للفقرات السلبية، وتعبّر الدرجة المرتفعة على المقياس عن ارتفاع درجة الدافعية في العمل، بينما تعبّر الدرجة المنخفضة على انخفاض درجة الدافعية في العمل.

2.5.3 دلالات صدق مقياس الدافعية في العمل وثباتها:

لقد تحقق لمقياس الدافعية في العمل دلالات الصدق والثبات الآتية:

أولاً: صدق المحتوى: من أجل التأكد من توفر دلالات صدق المقياس تمّ إيجاد صدق المحتوى، وذلك من خلال عرضه على (10) من المحكَّمين من حملة درجة (الدكتوراه) في مجال الخدمة الاجتماعية، وعلم النفس، وعلم الاجتماع، ومناهج البحث العلمي، من الجامعات الفلسطينية، ملحق (3)، إضافة إلى محكّم لغويّ، طلب الباحث منهم التكرّم بدراسة الأداة، وإبداء رأيهم فيها من حيث مدى مناسبة

الفقرات لما أعدِّت لقياسه، ومناسبتها للبُعد الذي وُضِعت فيه، ومستوى الصياغة اللغوية ووضوح الفقرات، وبعد التحكيم قام الباحث بدراسة ملاحظاتهم وتوجيهاتهم حول بنود المقياس؛ حيث اتفق المحكِّمون على ضرورة تبسيط الصياغة اللغويّة لبعض الفقرات واختصارها؛ لأنّها طويلة ومركَّبة، وقد بلغت نسبة الاتّفاق بيّن المحكّمين على عبارات الاستبانة (85%).

ثانياً: صدق البناء: للتحقق من صدق بناء مقياس الدافعية في العمل تمَّ تطبيقه على عينة استطلاعية مكوَّنة من (50) موظفاً وموظفة في وزارة الداخلية الفلسطينية من خارج عيّنة الدراسة، وباستخدام مُعامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation) تمَّ استخراج قيَم معاملات ارتباط الفقرة بالبُعد، وقيَم معاملات ارتباط الفقرة بالمقياس ككلّ، كما هو مبيَّن في الجدول (4.3).

جدول (4.3): قيَم معاملات ارتباط الفقرة بالبعد الذي تنتمي إليه، وارتباطها بالمقياس ككلّ:

رقم الفقرة	الارتباط مع البعد	الارتباط مع المقياس	رقم الفقرة	الارتباط مع المقياس	الارتباط مع البعد	رقم الفقرة	الارتباط مع البعد	الارتباط مع المقياس
1	.427**0	0.000	10	.511**0	0.000	19	.567**	0.000
2	.514**0	0.000	11	.535**0	0.000	20	.507**	0.000
3	.526**0	0.000	12	.511**0	0.000	21	.567**	0.000
4	.443**0	0.000	13	.496**0	0.000	22	.352**0	0.000
5	.495**0	0.000	14	.477**0	0.000	23	.252*0	0.011
6	.541**0	0.000	15	0.561**	0.000	24	.351**0	0.000
7	.441**0	0.000	16	.618**0	0.000	25	.574**0	0.000
8	.350**0	0.000	17	.607**0	0.000	26	.487**0	0.000
9	.441**0	0.000	18	.524**0	0.000			

**دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة(0.01). *دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05).

يلاحظ من البيانات الواردة في الجدول (4) أنَّ قيَم معاملات الارتباط بين الفقرات والأبعاد التي تنتمي إليها، تراوحت ما بين (0.350) إلى (0.496) على مجال الدافعية الداخلية، وما بين (0.232) إلى (0.618) على الدافعية الخارجية. كما تراوحت معاملات الارتباط بين الفقرات والمقياس ككلّ ما بين (0.252- 0.618) وهي دالّة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05). وقد تمَّ اعتماد معيار لقبول الفقرة بأنْ لا يقلَّ مُعامل ارتباطها مع البعد، أو مع المقياس ككلّ عن (0.25) ،.

(Rest 1979). وقد تمَّ استخراج معاملات الارتباط بين الأبعاد بعضها ببعض، والدرجة الكليّة كما هو مبيَّن في الجدول(5).

جدول (5.3): قيَم معاملات ارتباط بيرسون (Pearson correlation) بيْن الأبعاد بعضها ببعض، والدرجة الكليّة:

		الدافعية الداخلية	الدافعية الخارجية	الدرجة الكليّة للدافعية
الدافعية الداخلية	معامل الارتباط		0.309**	0.764**
	الدلالة		0.000	0.000
الدافعية الخارجية	معامل الارتباط	0.309**		0.850**
	الدلالة	0.000		0.000
الدرجة الكليّة للدافعية	معامل الارتباط			
	الدلالة			

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (5) أنَّ قيَم معاملات الارتباط لأبعاد مقياس الدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تراوحت بين (0.309 −0.850). كما أنَّ قيَم معاملات الارتباط بين المجالات والمقياس ككلّ تراوحت بين (0.309 −0.850)، وهي معاملات ارتباط مقبولة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة(0.05).

6.3 ثبات المقياس: من أجل التأكد من ثبات المقياس استخدم الباحث طريقة إعادة الاختبار (Test Retest Method)؛ حيث تم تطبيق المقياس على عيّنة استطلاعية مكوَّنة من (50) من الموظفين في وزارة الداخلية من التقنيّين، لم يتمّ تضمينهم في عيّنة الدراسة الأصلية، وبفارقٍ زمنيّ (14) يوماً بين التطبيقين، ومن ثمَّ تمَّ احتساب معامل ارتباط (بيرسون) بين درجات التطبيق. ويوضِّح الجدول (6.3) مُعامل ثبات الإعادة لكلِّ بُعد من أبعاد مقاييس الدافعية في العمل وللمقياس ككلّ.

جدول (6.3): مُعامل ثبات الإعادة لكلِّ بُعدٍ من أبعاد المقياس وللدرجة الكلية للمقياس:

البعد	معامل ثبات الإعادة (بيرسون)
الدافعية الداخلية	0.870
الدافعية الخارجية	0.740
الدرجة الكلية للمقياس	0.825

كما استخدم الباحث معادلة (ألفا كرونباخ), للتأكد من ثبات المقياس على كلِّ بُعد، وعلى الدرجة الكلية للمقياس.

الجدول (7.3): يبين معاملات ثبات مقياس الدافعية في العمل:

البعد	عدد العبارات	معامل ثبات الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ)
الدافعية الداخلية	14	0.881
الدافعية الخارجية	12	0.704
الدرجة الكلية للمقياس	26	0.823

يتضح من الجدول رقم (7.3) أنَّ معاملات ثبات مقياس الدافعية عالية؛ حيث بلغ (0.881) على بُعد الدافعية الداخلية، وبلغ (0.704) على بُعد الدافعية الخارجية، وبلغت قيمة مُعامل الثبات على الدرجة الكليّة للمقياس (0.823)، وهذا يدل على أنَّ المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق النهائي للدراسة.

1.6.3 طريقة تصحيح مقياس الدافعية في العمل: تكوَّن مقياس الدافعية في العمل بصورته النهائية من (26) فقرة، وتمَّت الإجابة على فقرات المقياس بوضْع إشارة (X) أمام كلِّ فقرة، حسب قناعة المستجيب بمضمون هذه الفقرة، ومدى انطباقها عليه، وذلك وفقاً لتدريج ليكرت (Likert) الخماسي، وهي: (موافق بشدة) وُتعطى (5) درجة، ثم (موافق) وتعطى (4) درجات، ثم (محايد) وتعطى (3) درجات، ثم (معارض) وتعطى درجتين، و(معارض بشدة) وتعطى درجة واحدة، وتتراوح الدرجة على كلِّ فقرة من فقرات المقياس ما بين (1– 5) درجات، وبما أنَّ المقياس يتكوَّن من (26) فقرة؛ فإنَّ

أعلى درجة يحصل عليها المستجيب(5) درجات، وأدنى درجة (1). ولتحديد درجة الدافعية في العمل لدى أفراد عينة الدراسة، وذلك وفقاً للمعادلة الآتية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى _ الحد الأدنى (لتدرج)}}{\text{عدد المستويات المفترضة}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

وبناءً على ذلك؛ فإنَّ مستويات الإجابة على المقياس تكون كما يوضحها جدول (8):

جدول (8.3): درجات احتساب مستوى الدافعية:

المستوى	المتوسط	النسبة المئوية
منخفض	أقل من 2.34	أقل من 46.8 %
متوسط	3.66 – 2.34	46.8%– 73.3%
مرتفع	3.67 فأعلى	73.4% فأعلى

2.6.3 مقياس الأمن الاجتماعي: طوَّر الباحث مقياساً للأمن الاجتماعي مختصاً بالموظفين في ضوْء اطِّلاعه على الدراسات السابقة التي استخدمت مقياس الأمن الاجتماعي على عينات أخرى من المبحوثين, كدراسة (مرسي 2022). وقد قام الباحث ببناء المقياس، وإعادة تقنينه على البيئة الفلسطينية، استناداً إلى فهمه للإطار النظري للأمن الاجتماعي، وتعريفه الإجرائي لهذا المفهوم، وقد بلغت عدد فقرات المقياس (26) فقرة بحيث تمثل كلّ فقرة شكلاً من أشكال الأمن الاجتماعي، وتتم الإجابة على فقرات المقياس بوضع إشارة (X) أمام كل فقرة، حسب قناعة المستجيب بمضمون هذه الفقرة، ومدى انطباقها عليه، وذلك وفقاً لتدريج ليكرت (Likert) الخماسي، وهي: (موافق بشدة) وُتعطى (5)درجات، (موافق) وتعطى (4) درجات، (محايد) وتعطى (3) درجات، ثم (معارض) وتعطى درجتين، و(معارض بشدة) وتعطى درجة واحدة وتتراوح الدرجة على كلِّ فقرة من فقرات المقياس ما بين (1 – 5) درجات. وبما أنَّ المقياس يتكون من (51) فقرة، فإنَّ أعلى درجة يمكن أنْ يحصل عليها المستجيب (255) درجة، وأدنى درجة(51).

3.6.3 صدق المقياس: استخدم الباحث صدق المحكمين، أو ما يعرف بالصدق المنطقي، وذلك بعرض المقياس على عدد من ذوي التخصص، بهدف التأكد من مناسبة المقياس لما أعدَّ من أجله، وسلامة صياغة الفقرات، وقد اعتمد الباحث على نسبة اتفاق لا تقلّ (85%) بين المحكمين؛ حيث أخذ الباحث بآراء المحكّمين الذين أجمعوا على حذف تلك الفقرات التي لا تنسجم مع أهداف الدراسة، وإعادة صياغة بعض الفقرات؛ حيث تمَّ التعديل في ضوْء مقترحاتهم، كما قام الباحث بفحص التجانس الداخلي بين الفقرات، ويهدف هذا النوع من الصدق إلى الوصول لمدى صلاحية كلّ فقرة من فقرات المقياس من أجل قياس الغرض التي أعدت من أجله، وقد تمَّ احتساب مُعامل الارتباط بين درجات أفراد العيّنة الاستطلاعية التي بلغ قوامها (50) من الموظفين في وزارة الداخلية الفلسطينية، على كلّ فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ككل، وقد حصل الباحث نتيجة هذا الاختبار على مُعامل الارتباط بين كلّ فقرة من فقرات المقياس، والدرجة الكلية للمقياس ككل، والجدول (9.3) يبين ذلك.

جدول (9.3): نتاج معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation) بين كلّ فقرة من فقرات المقياس، والدرجة الكليّة للمقياس ككل (ن=30):

رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	.543**0	0.000	14	.427**0	0.000
2	.522**0	0.000	15	.405**0	0.000
3	.533**0	0.000	16	.336**0	0.000
4	.547**0	0.000	17	.325**0	0.000
5	.601**0	0.000	18	.501**0	0.000
6	.545**0	0.000	19	.409**0	0.000
7	.554**0	0.000	20	.494**0	0.000
8	.625**0	0.000	21	.492**0	0.000
9	.407**0	0.000	22	.642**0	0.000
10	.544**0	0.000	23	.638**0	0.000
11	.556**0	0.000	24	.629**0	0.000
12	.623**0	0.000	25	.593**0	0.000
13	.527**0	0.000			

**دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة(0.01) *دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05).

يُلاحَظ من البيانات الواردة في الجدول (8) أنَّ قيم معاملات الارتباط بين الفقرات والمقياس ككل تراوحت بين (0.405–0.638)، وتجدر الإشارة إلى أنَّ معاملات الارتباط جميعها كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائياً، ولذلك لم يتمّ حذف أيٍّ من هذه الفقرات.

4.6.3 ثبات المقياس: للتحقق من دلالات ثبات مقياس الأمن الاجتماعي ثم استخدام طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test– Retest)، من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية مكونة من (50) من الموظفين في وزارة الداخلية الفلسطينية لم يتم تضمينهم في عينة الدراسة، وأعيد تطبيقه بعد فاصل زمني مدته (14) يوم من التطبيق الأول، وتم حساب قيم معاملات (ثبات الاستقرار للمقياس ككل باستخدام معامل ارتباط بيرسون (ثبات الإعادة)، كما تم استخراج قيم الاتساق الداخلي باستخدام معادلة (كرونباخ ألفا)، ويوضح الجدول (9.3) معاملات الثبات وقيم الاتساق الداخلي للمقياس .

جدول (10.3): قيم معاملات كرونباخ ألفا (الاتساق الداخلي) وقيم معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation) (الثبات) لمقياس الأمن الاجتماعي.

معامل ارتباط بيرسون (ثبات الإعادة)	كرونباخ ألفا (الاتساق الداخلي)
0.827	0.856

يتضح من البيانات الواردة في الجدول (9) أنَّ قيمة معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) للدرجة الكلية للمقياس قد بلغت (0.856). بينما قيمة معامل ارتباط بيرسون بلغت (0.827)، ويري الباحث أن هذه القيم تعطي مؤشراً بأن المقياس يتمتع بمعاملات صدق تسمح باستخدامها في هذه الدراسة.

5.6.3 طريقة تصحيح مقياس الأمن الاجتماعي: يحتوي المقياس على (25) فقرة، أمام كلّ فقرة خمسة اختيارات، وتتراوح الدرجة الكلية للاستجابة على مقياس الأمن الاجتماعي ما بين (1–5)

درجات؛ حيث إنّ الدرجة (1) تمثل الحدَّ الأدنى من مستوى الأمن الاجتماعي، والدرجة (5) تمثل الحدَّ الأعلى من مستوى الأمن الاجتماعي، وتمَّ حساب المدى من خلال تقسيم مجموع الدرجات التي حصل عليها المبحوث على مقياس الأمن الاجتماعي على عدد فقرات المقياس البالغة (25) فقرة، وقد تمَّ توزيع المدى على ثلاثة مستويات لمستوى الأمن الاجتماعي (مستوى منخفض)، (مستوى متوسط)، (– مستوى مرتفع)(Rest&Narvaez، 1994). وذلك وفقاً للمعادلة الآتية:

$$\text{طول الفئة} = \frac{\text{الحد الأعلى _ الحد الأدنى (لتدرج)}}{\text{عدد المستويات المفترضة}} = \frac{5-1}{3} = 1.33$$

وبناءً على ذلك؛ فإنّ مستويات الإجابة على المقياس تكون كما يوضحها جدول (11.3):

جدول (11.3): درجات احتساب مستوى الأمن الاجتماعيّ:

المستوى	المتوسط	النسبة المئوية
منخفض	أقل من 2.34	أقل من 46.8 %
متوسط	3.66 – 2.34	46.8%– 73.3%
مرتفع	3.67 فأعلى	73.4% فأعلى

7.3 إجراءات الدراسة: بعد إعداد أداة الدارسة في صورتها النهائية، قام الباحث بإيصال كتاب من عمادة الدارسات العليا في جامعة القدس المفتوحة ملحق (5)، إلى دوائر وزارة الداخلية في الضفة الغربية؛ من أجل الحصول على موافقة الجهات المعنية في الوزارة لإجراء الدارسة الميدانية. وقد تمَّ تنفيذ الدراسة وفق الخطوات الآتية:

1. مرحلة جمع البيانات الثانوية: تمَّ جمع البيانات الثانوية من الكثير من المصادر الثانوية؛ كالكتب والمقالات والتقارير والرسائل الجامعية وغيرها، وذلك من أجل وضع الإطار النظري لهذه الدراسة، والاستعانة بها في بناء أداتها وتوظيفها في الوصول إلى نتائج الدراسة لاحقاً.

2. مرحلة جمْع البيانات الأولية: بعد أن تمَّ الانتهاء من تصميم الاستبانة ومراجعتها والتأكد من صدقها وثباتها، قام الباحث بتوزيعها على أفراد عيّنة الدراسة، وذلك من أجل الوصول إلى حجم معلومات كافية للإجابة عن أسئلة الدراسة، والوصول إلى الأهداف المحدَّدة.
3. بعد الانتهاء من تعبئة الاستبانة، تمَّ القيام بعملية جمعها، ومن ثمَّ مراجعتها للتأكد من مدى صلاحيتها للتحليل، واستبعاد ما لم يصلُح منها.
4. مرحلة إدخال البيانات: قام الباحث بإدخال البيانات التي تمَّ جمعها من خلال الاستبانة إلى جهاز الحاسوب باستخدام الحزمة الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS)، ومن ثمَّ تصنيف البيانات من أجل تجهيزها لعملية التحليل.
5. مرحلة معالجة البيانات: ثم تحليلها للحصول على معلومات عن متغيرات الدراسة التابعة والمستقلة، والقيام بالتحليلات الإحصائية التي تُجيب عن أسئلة الدراسة واختبار الفرضيات وذلك تحقيقاً لأهداف الدراسة.
6. مرحلة تفسير النتائج ومناقشتها: قام الباحث بتفسير النتائج التي تمَّ الحصول عليها من خلال تحليل البيانات ومناقشتها, من أجل توضيح النتائج التي حصل عليها الباحث، التي تخصّ تحليل الدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية، وعلاقتها بالأمن الاجتماعي في المحافظات الشمالية.

8.3 تصميم الدراسة: عولجت نتاج الدراسة من خلال المتغيرات الآتية:

المتغيرات المستقلة:

1. **الجنس:** 1) ذكر. 2) أنثى.
2. **المؤهل العلمي:** 1) توجيهي فأقل 2) دبلوم متوسط 3) بكالوريوس 4) دراسات عليا

3. **سنوات الخدمة:** 1) أقلّ من 5 سنوات 2) 5 سنوات الى 9سنوات 3) 10سنوات الى14سنة 4) 15 سنة فأكثر.

4. **الدرجة الوظيفي:** 1) وكيل مساعد 2) مدير عام 3) مدير 4) نائب مدير 5) رئيس قسم 6) رئيس شعبة 7) موظف 8) مراسل.

5. **الراتب الشهري:** 1) أقل من 2000شيكل 2) من 2000–5000 شيكل 3) أكثر من 5000 شيكل.

المتغيرات التابعة: متغيّر الدافعية في العمل، متغيّر الأمن الاجتماعي.

9.3 المعالجة الإحصائية: بعد جمْع بيانات الدراسة، قام الباحث بمراجعتها، وذلك تمهيداً لإدخالها في الحاسوب، رقِّمت البيانات بإعطائها أرقاماً معينة؛ أي بتحويل الإجابات اللفظية إلى أخرى رقمية، وذلك في أسئلة الدراسة جميعها، ثمّ أجيب على أسئلة الدراسة، واختبرت فرضياتها باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

1. أساليب الإحصاء الوصفي: كالتكرار، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية.
2. اختبار كولوم جروف – سمرنوف لمعرفة نوع البيانات هل تتبع التوزيع الطبيعي أم لا ؟ (Sample K S–1)
3. قياس التجانس الداخلي (كرونباخ ألفا).
4. تحليل التباين المتعدد (MANOVA) لقياس الدافعية في العمل ومستوى الأمن الاجتماعي باختلاف متغيرات الدراسة الديموغرافية.
5. استخدم اختبار معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لتوضيح العلاقة بين الدافعية في العمل ومستوى الأمن الاجتماعي.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول .

2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

3.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث.

4.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع

5.4 نتائج الفرضية الأولى

6.4 نتائج الفرضية الثانية.

7.4 نتائج الفرضية الثالثة.

8.4 نتائج الفرضية الرابعة.

9.4 نتائج الفرضية الخامسة.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على الدافعية في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية، ومن أجل تحقيق ذلك استخدم الباحث استبانة مؤلفة من (51) فقرة موزعة على محورين، وتمَّ توزيعها على عيّنة مؤلَّفة من (256) موظفاً من موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية. وفيما يأتي عرض لنتائج الدراسة:

1.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ونصُّه:

ما درجة الدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية؟: من أجل الإجابة عن هذا المجال تمّ استخراج المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكلِّ فقرة من فقرات المحور، والدرجة الكلية ، وفيما يأتي بيان ذلك:

جدول (12.4) المتوسّطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة الدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية:

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
1	الدافعية الداخلية	4.26	0.44	85.2	مرتفعة
2	الدافعية الخارجية	3.65	0.55	73.0	متوسطة
	الدرجة الكلية للمحور	3.95	0.40	79.0	مرتفعة

يتضح من الجدول (12.4) أنَّ درجة الدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية كانت متوسطة على الدافعية الخارجية ومرتفعة على الدافعية الداخلية، وذلك بمتوسطات حسابيّة للأبعاد (3.65) للدافعية الخارجية، و(4.26) للدافعية الداخلية, وتشير هذه النتيجة إلى أنَّ درجة

الدافعية الكلية نحو العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية كانت مرتفعة، وذلك بدلالة الدرجة الكلّية التي بلغ متوسطها الحسابيّ (3.95)، ونسبتها المئوية (79%). ويتّضح من الجدول أنَّ مستوى الدلالة للفقرات جميعها غير دالّة، ممّا يؤكّد أنَّ درجة الدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية بدرجة مرتفعة.

1- ما درجة الدافعية الداخلية نحو العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية؟: من أجل الإجابة عن هذا البعد تمَّ استخراج المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكلِّ فقرة من فقرات البُعد، والدرجة الكليّة. وفيما يأتي بيان ذلك:

جدول (13.4): يوضح المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لدرجة الدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية:

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
1	عملي ليس مضيعة للوقت أشعر بأنَّ	4.26	0.66	85.2	مرتفعة
2	أقوم بمهامي الوظيفية من تلقاء نفسي	4.29	0.66	85.8	مرتفعة
3	لا انتظر التقدير عند أداء متطلبات عملي	4.16	0.78	83.2	مرتفعة
4	أستمتع عند أدائي لمهامي الوظيفية	4.28	0.66	85.6	مرتفعة
5	مهامي الوظيفية مثيرة وتتفق مع شخصيتي	4.26	0.70	85.2	مرتفعة
6	أشعر بالاعتزاز بالنفس عند القيام بواجباتي الوظيفية	4.32	0.60	86.4	مرتفعة
7	أبذل قصارى جهدي عند أدائي لمهماتي الوظيفية	4.30	0.61	86.0	مرتفعة
8	لا أخجل من عملي أمام الآخرين	4.37	0.66	87.4	مرتفعة
9	أوظف جميع قدراتي في أثناء أدائي لمهماتي الوظيفية	4.30	0.67	86.0	مرتفعة
10	أستمتع عند أدائي للمهمات الصعبة في أثناء عملي	4.20	0.71	84.0	مرتفعة
11	لا اشعر بالملل أو الضجر في أثناء العمل	4.12	0.87	82.4	مرتفعة
12	أحرص على الالتزام بساعات العمل من تلقاء نفسي	4.27	0.76	85.4	مرتفعة
13	انتظر الإجازات الأسبوعية باهتمام	4.21	0.86	84.2	مرتفعة
14	أشعر بأنَّ عملي جزء مهمّ في حياتي	4.33	0.71	86.6	مرتفعة
	الدرجة الكلية للبعد	4.26	0.44	85.2	مرتفعة

يتضح من خلال الجدول (13.4) أنَّ فقرات درجة الدافعية الداخلية نحو العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية، قد كانت مرتفعة جميعها؛ حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين (4.12) إلى (4.37), وأنَّ الفقرة التي حصلت على أعلى متوسط حسابي هي الفقرة رقم (8)، والتي نصُّها: (لا أخجل من عملي أمام الآخرين)؛ حيث حصلتْ على متوسط حسابي (4.37)، ونسبة مئوية (87.4%). وأنَّ الفقرة التي حصلت على أدنى متوسط حسابي هي الفقرة رقم (11)، والتي نصُّها: (لا أشعر بالملل أو الضجر في أثناء العمل)؛ حيث حصلتْ على متوسطٍ حسابيٍّ (4.12)، ونسبة مئوية (82.4%). وتشير هذه النتيجة إلى أنَّ بُعد الدافعية الداخلية نحو العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية كانت مرتفعة، وذلك بدلالة الدرجة الكليّة التي بلغ متوسِّطها الحسابي (4.26)، ونسبتها المئوية (85.2%).

1- ما درجة الدافعية الخارجية نحو العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية؟: من أجل الإجابة عن هذا البُعد تمَّ استخراج المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكلِّ فقرة من فقرات البُعد والدرجة الكلية، وفيما يأتي بيان ذلك:

جدول (14.4): يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والنسب المئوية لدرجة الدافعية الخارجية نحو العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية:

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
15	أعمل بجدّ خوفاً من فقدان وظيفتي	3.83	1.09	76.6	مرتفعة
16	الراتب الشهري هو المهم في عملي	3.49	1.18	69.8	متوسطة
17	استمراري في العمل هو فقط من أجل الحصول على الراتب التقاعدي عند نهاية الخدمة	3.41	1.20	68.2	متوسطة

18	ليس لديَّ استعداد لعمل أيّة مهمة خارجة عن نطاق مهامّي الوظيفية	3.26	1.28	65.2	متوسطة
19	أحرص على العمل فقط لمجرد بقاء علاقتي بمديري جيدة	4.22	0.75	84.4	مرتفعة
20	أنجز مهامي الوظيفية بمهنية عالية	3.55	1.22	71.0	متوسطة
21	لا أكترث كثيراً بالتطور والنمو في العمل	3.92	1.12	78.4	مرتفعة
22	لا أشعر بأنَّ العمل يضيف أيّة معرفة لذاتي	3.33	1.28	66.6	متوسطة
23	أشعر بأنَّ العمل مضيعة للوقت والجهد	3.23	1.26	64.6	متوسطة
24	أنتظر بلهفة ساعة المغادرة من العمل	3.89	1.04	77.8	مرتفعة
25	لا مانع لدي من الانتقال إلى وظيفة مريحة داخل العمل	3.96	0.95	79.2	مرتفعة
26	أستمتع بالإجازات والعطل الرسمية وأنتظرها بلهفة	3.83	1.09	76.6	مرتفعة
	الدرجة الكلية للبعد	3.65	0.55	73.0	متوسطة

يتضح من خلال الجدول (14.4) أنَّ فقرات درجة الدافعية الخارجية نحو العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية كانت ما بين المتوسطة والمرتفعة؛ فقد تراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين (3.23) إلى (4.22), وأنَّ الفقرات التي حصلت على درجة متوسطة هي الفقرات: (16، 17، 18، 20، 22، 23)، وأنَّ الفقرات التي حصلت على درجة مرتفعة هي الفقرات: (15، 19، 21، 24، 25، 26)، وأنَّ الفقرة التي حصلت على أعلى متوسط حسابي هي الفقرة رقم (19)، التي نصُّها: (أحرص على العمل فقط لمجرد بقاء علاقتي بمديري جيدة)؛ حيث حصلت على متوسط حسابي (4.22)، ونسبة مئوية (84.4%)، وأنَّ الفقرة التي حصلت على أدنى متوسط حسابي هي الفقرة رقم (23)، التي نصُّها: (أشعر بأنَّ العمل مضيعة للوقت والجُهد)؛ حيث حصلت على متوسط حسابي (3.23) ونسبة مئوية (64.6%). وتشير هذه النتيجة إلى الدافعية الخارجية نحو العمل لدى

موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية كانت متوسطة، وذلك بدلالة الدرجة الكليّة التي بلغ متوسطها الحسابي (3.65)، ونسبتها المئوية (73%).

2.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني، ونصُّه: ما مستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية؟: من أجل الإجابة عن هذا المجال تمَّ استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكلِّ فقرة من فقرات المحور. وفيما يأتي بيان ذلك:

جدول (15.4): يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري, والنسب المئوية لمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية:

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
1	أشعر بأنَّ العمل يحقق الأمن الاجتماعي لديّ	4.22	0.71	84.4	مرتفعة
2	بيئة العمل آمنة من الناحية الاجتماعية	4.24	0.68	84.8	مرتفعة
3	أشعر بالانسجام مع الزملاء داخل العمل	4.30	0.60	86.0	مرتفعة
4	لدي علاقات جيدة مع زملائي خارج العمل	4.26	0.68	85.2	مرتفعة
5	أشعر بأنَّ مستوى الأمن الاجتماعي داخل العمل مرتفع	4.19	0.70	83.8	مرتفعة
6	مستوى التفاعل بين الموظفين مرتفع	4.02	0.76	80.4	مرتفعة
7	أعمل على محاربة الشائعات داخل العمل	4.21	0.68	84.2	مرتفعة
8	مستوى التعاون بين الموظفين عالٍ	4.12	0.73	82.4	مرتفعة
9	أفضّل بأنَّ أتعامل بمهنية داخل عملي	4.26	0.65	85.2	مرتفعة
10	أتبادل المعلومات حول العمل مع الزملاء	4.17	0.70	83.4	مرتفعة
11	تحسنت خبرتي العملية من التفاعل مع زملائي	4.20	0.74	84.0	مرتفعة
12	قانون العمل منصف للموظفين	3.76	1.17	75.2	مرتفعة
13	أهتمّ بحماية مقدرات المؤسَّسة وتنميتها	4.22	0.64	84.4	مرتفعة
14	أقوم بواجباتي الاجتماعية اتجاه الآخرين	4.12	0.73	82.4	مرتفعة
15	أشعر بأنني مقدَّر من قبل زملاء العمل	3.98	0.79	79.6	مرتفعة
16	أتبادل الزيارات العائلية مع زملاء العمل	3.54	1.04	70.8	متوسطة
17	أشعر بأنَّ ساعات العمل تمر ببطء خلال العمل	3.27	1.17	65.4	متوسطة

18	أشعر بأنَّ ساعات العمل طويلة ومملة	3.22	1.16	64.4	متوسطة
19	أقوم بواجباتي اتجاه أسرتي وأؤديها على أكمل وجه	4.25	0.76	85.0	مرتفعة
20	أعرف حقوقي كفرد داخل العمل وخارجه، وأحافظ عليها	4.25	0.60	85.0	مرتفعة
21	أعرف واجباتي اتجاه أسرتي وأؤديها على أكمل وجه	4.26	0.65	85.2	مرتفعة
22	أشعر بالمساواة في عملي	3.60	1.08	72.0	متوسطة
23	أشعر بالعدالة الاجتماعية في عملي	3.56	1.06	71.2	متوسطة
24	أشعر بتكافؤ الفرص في عملي	3.49	1.13	69.8	متوسطة
25	لا أشعر بالتمييز داخل العمل	3.43	1.18	68.6	متوسطة
	الدرجة الكلية للمحور	96.3	0.40	79.2	مرتفعة

يتضح من خلال الجدول (15.4) أنَّ فقرات مستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية كانت ما بين المتوسطة والمرتفعة؛ فقد تراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين (3.22) إلى (4.30), وأنَّ الفقرات التي حصلت على درجة متوسطة هي الفقرات: (16، 17، 18، 22، 23، 24، 25)، وأنَّ الفقرات التي حصلت على درجة مرتفعة هي الفقرات: (1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 19، 20، 21)، وأنَّ الفقرة التي حصلت على أعلى متوسط حسابي هي الفقرة رقم (3)، التي نصُّها: (أشعر بالانسجام مع الزملاء داخل العمل)؛ حيث حصلت على متوسط حسابي (4.30)، ونسبة مئوية (86%)، وأنَّ الفقرة التي حصلت على أدنى متوسط حسابي هي الفقرة رقم (18)، التي نصُّها: (أشعر بأنَّ ساعات العمل طويلة ومملة)؛ حيث حصلت على متوسط حسابي (3.22)، ونسبة مئوية (64.4%). وتشير هذه النتيجة إلى أن مستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية كانت مرتفعة، وذلك بدلالة الدرجة الكلية التي بلغ متوسطها الحسابي (3.96)، ونسبتها المئوية (79.2%), ويتّضح من الجدول أنَّ مستوى الدلالة

للفقرات جميعها غير دالة، ممّا يؤكّد أنَّ مستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية قد جاء مرتفعاً.

3.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث، ونصُّه: هل هناك علاقة بين مستوى الأمن الاجتماعي والدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية؟: ولفحص هذا السؤال تمَّ استخدام اختبار (بيرسون) الخطّي. والجدول الآتي يوضّح ذلك:

الجدول (19.4): اختبار (بيرسون) الخطّي بيرسون (Pearson correlation) بيْن مستوى الأمن الاجتماعي والدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية:

المتغيرات	الدافعية في العمل		المستوى الكلي للدافعية	المستوى الكلي للأمن الاجتماعي
	الداخلية	الخارجية		
الدافعية في العمل الداخلية	0309**		0.764**	0.517**
الدافعية في العمل الخارجية	0.309**		0.850**	0.405**
المستوى الكلي للدافعية	0.764**	0.850**		0.561**
المستوى الكلي للأمن الاجتماعي	0.517**	0.405**	0.561**	

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) ** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)

يتضح من الجدول (16.4) وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة للاختبار ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى الأمن الاجتماعي والدافعية الداخلية نحو العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية؛ حيث كان مستوى الدلالة للاختبار أقلّ من ($\boldsymbol{\alpha} \leq 0.05$) على بعد الدافعية الداخلية نحو العمل، فيما بلغت قيمة مُعامل الارتباط بينهما (0.517)، ويعني ذلك بأنه كلما زاد مستوى الدافعية الداخلية نحو العمل زاد مستوى الأمن الاجتماعي. وكذلك وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة للاختبار ($\boldsymbol{\alpha} \leq 0.05$) بين مستوى الأمن الاجتماعي

والدافعية الخارجية نحو العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية؛ حيث كان مستوى الدلالة للاختبار أقلّ من ($\alpha \leq 0.05$) على بُعد الدافعية الخارجية نحو العمل. فيما بلغت قيمة مُعامل الارتباط بينهما (0.405)، ويعني ذلك بأنه كلما زاد مستوى الدافعية الخارجية نحو العمل زاد مستوى الأمن الاجتماعي.

وكذلك وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة للاختبار ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى الأمن الاجتماعي والدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية؛ حيث كانت مستوى الدلالة للاختبار أقلّ من ($\alpha \leq 0.05$) على الدرجة الكلية؛ حيث بلغت قيمة مُعامل الارتباط بينهما (0.561)، ويعني ذلك أنّه كلّما زاد مستوى الدافعية في العمل زاد مستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية.

4.4 النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع، ونصُّه: هل توجد فروق لمتغيرات الدراسة: (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الدرجة الوظيفية، الراتب الشهري) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية للعلاقة بين الأمن الاجتماعي ودافعيتهم في العمل؟:

للإجابة على هذا السؤال تمَّت الإجابة عن فرضيات الدراسة كما يأتي:

5.4 نتائج الفرضية الأولى، التي نصُّها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

ولفحص هذا السؤال تمَّ استخدام اختبار (ت) لمجموعتين مستقلتين Independent sample t-test ونتائج الجدول (17.4) تبيّن ذلك.

الجدول (17.4): نتائج اختبار (ت) لمجموعتيْن مستقلتين لفحص دلالة الفروق في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل، وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي:

المحور		النوع الاجتماعي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	مستوى الدلالة
الدافعية في العمل	الداخلية	ذكر	149	4.3097	.40556	254	.069
		أنثى	107	4.2063	.50003		
	الخارجية	ذكر	149	3.7198	.56347	254	.019
		أنثى	107	3.5569	.51936		
	الدرجة الكلية	ذكر	149	4.0147	.41268	254	.009
		أنثى	107	3.8816	.38394		
الامن الاجتماعي	الدرجة الكلية	ذكر	149	3.9957	.41549	254	.232
		أنثى	107	3.9338	.39602		

* دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α= 0.05).

يتضح من نتائج الجدول (17.4) أنَّ مستوى الدلالة أكبر من ($\alpha \leq 0.05$) لذلك، تمَّ قبول الفرضية؛ أي إنّه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي على بُعد الدافعية الداخلية والأمن الاجتماعي.

بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي على بُعد الدافعية الخارجية والدرجة الكلية للدافعية؛ حيث كانت الفروق لصالح الذكور؛ أي إنَّ الذكور أكثر تأثراً بالدافعية الخارجية من الإناث، وبالدافعية ككل.

6.4 نتائج الفرضية الثانية التي نصُّها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل، وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ولفحص هذه الفرضة تمَّ استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One–Way ANOVA) ونتائج الجدولين (18.4) و (19.4) تبيّن ذلك.

الجدول (18.4): الوصف الإحصائي لمتغير المؤهل العلمي:

الوصف الاحصائي لمتغير المؤهل العلمي		الداخلية	الخارجية	الكلية للدافعية	الامن الاجتماعي	الكلي
توجيهي فأقل	متوسط	3.9031	3.4940	3.6986	3.7657	3.9031
	العدد	14	14	14	14	14
	انحراف	.78277	.51935	.48093	.60192	.78277
دبلوم متوسط	متوسط	4.2374	3.5343	3.8859	3.9765	4.2374
	العدد	34	34	34	34	34
	انحراف	.36026	.47811	.32259	.24363	.36026
بكالوريوس	متوسط	4.2780	3.6881	3.9831	3.9897	4.2780
	العدد	167	167	167	167	167
	انحراف	.43406	.56792	.40885	.39074	.43406
ماجستير فأعلى	متوسط	4.3676	3.6545	4.0110	3.9532	4.3676
	العدد	41	41	41	41	41
	انحراف	.37646	.53863	.40023	.49339	.37646
المجموع	متوسط	4.2665	3.6517	3.9591	3.9698	4.2665
	العدد	256	256	256	256	256
	انحراف	.44945	.55034	.40553	.40783	.44945

يلاحظ من الجدول (18.4) أنه توجد فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية لمستوى الدافعية في العمل (الدافعية الداخلية والدافعية الخارجية) ومستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية على متغير المؤهل العلمي، ولمعرفة لمن تؤول الفروق تمَّ استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، بهدف التعرف على ما إذا كانت الفروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

الجدول (19.4): تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل، وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغير المؤهل العلمي:

المتغيرات		مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الدافعية في العمل	الداخلية	بين المجموعات	2.319	3	.773	3.960	.009**
		داخل المجموعات	49.193	252	.195		
		المجموع	51.512	255			
	الخارجية	بين المجموعات	1.038	3	.346	1.145	.332
		داخل المجموعات	76.196	252	.302		
	المجموع		77.234	255			
المستوى الكلي للدافعية		بين المجموعات	1.339	3	.446	2.771	.042*
		داخل المجموعات	40.596	252	.161		
		المجموع	41.935	255			
مستوى الأمن الاجتماعي		بين المجموعات	.662	3	.221	1.332	.264
		داخل المجموعات	41.750	252	.166		
		المجموع	42.412	255			

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) ** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)

يُلاحظ من الجدولَيْن (18.4) و(19.4) أنَّ مستوى الدلالة أكبر من ($\alpha \leq 0.05$) لذلك تمَّ قبول الفرضية؛ أيْ إنَّه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغير المؤهل العلمي على بُعد الدافعية الخارجية والأمن الاجتماعي.

بينما كان مستوى الدلالة أقّل من ($\alpha \leq 0.05$)، لذلك تمَّ رفض الفرضية؛ أيْ إنَّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغير المؤهل العلمي على بُعد الدافعية الداخلية والدرجة الكلية للدافعية نحو العمل.

ولمعرفة لمن تؤول الفروق، تمَّ إجراء المقارنات البُعدية باستخدام اختبار أقلّ فرق جوهري (LCD)، والذي يوضحه الجدول (20.4).

الجدول (20.4): يوضح نتائج اختبار(LCD) للمقارنات البعدية بين المتوسطات للدافعية الداخلية والدرجة الكلية للدافعية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي :

المتغيرات		المؤهل العلمي		دبلوم	بكالوريوس	ماجستير فأعلى
الدافعية في العمل	الداخلية	توجيهي فأقل	الفرق بين متوسطين	-.33433*	-.37495*	-.46453*
			مستوى الدلالة	0.018	0.003	0.001
		دبلوم	الفرق بين متوسطين		-.04062-	-.13020-
			مستوى الدلالة		0.626	0.205
		بكالوريوس	الفرق بين متوسطين			-.08958-
			مستوى الدلالة			0.246
المستوى الكلي للدافعية نحو العمل		ثانوية فأقل	الفرق بين متوسطين	-.18730-	-.2842*	-.3128-*
			مستوى الدلالة	0.143	0.011	0.013
		دبلوم	الفرق بين متوسطين		-.09722-	-.12518-
			مستوى الدلالة		0.199	0.180
		بكالوريوس	الفرق بين متوسطين			-.02796-
			مستوى الدلالة			0.690

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) ** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)

يتضح من نتائج الجدول (20.4) أعلاه أنّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) فأقل، وذلك بين متوسطات من مؤهلهم العلمي (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير فأعلى) من جهة، وبين من مؤهلهم العلمي (توجيهي فأقل)، لمستوى الدافعية الداخلية لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ولصالح من مؤهلهم العلمي (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير فأعلى) كوْن المتوسط أعلى من متوسط من مؤهلهم العلمي (توجيهي فأقل).

كما يتضح من نتائج الجدول (20.4) أعلاه أنّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند $\alpha = 0.05$ فأقل، وذلك بين متوسطات من مؤهلهم العلمي (بكالوريوس، ماجستير فأعلى) من جهة، وبين من مؤهلهم العلمي (توجيهي فأقل)، لمستوى الدافعية في العمل الكلّي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ولصالح من مؤهلهم العلمي (بكالوريوس، ماجستير فأعلى) كوْن المتوسط أعلى من متوسط من مؤهلهم العلمي (توجيهي فأقل).

7.4 نتائج الفرضية الثالثة التي نصُّها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغير سنوات الخدمة.

ولفحص هذه الفرضة تمَّ استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) ونتائج الجدولين (21.4) و (22.4) تبين ذلك.

الجدول (21.4): الوصف الإحصائي لمتغير سنوات الخدمة:

الوصف الإحصائي لمتغير سنوات الخدمة		الداخلية	الخارجية	الكلية للدافعية	الأمن الاجتماعي	الكلي
أقل من 5 سنوات	**متوسط**	4.3010	3.8204	4.0607	4.0719	4.3010
	العدد	84	84	84	84	84
	انحراف	.51005	.60155	.47614	.40947	.51005
من5 –9 سنوات	متوسط	4.2788	3.6971	3.9880	3.9131	4.2788
	العدد	52	52	52	52	52
	انحراف	.44825	.51158	.35346	.32963	.44825
من10–14 سنة	متوسط	4.2071	3.5897	3.8984	3.9934	4.2071
	العدد	79	79	79	79	79
	انحراف	.41249	.51487	.38085	.36167	.41249
من15 سنة فأكثر	متوسط	4.2944	3.3679	3.8312	3.7873	4.2944
	العدد	41	41	41	41	41
	انحراف	.38670	.42039	.29833	.50742	.38670
المجموع	متوسط	4.2665	3.6517	3.9591	3.9698	4.2665
	العدد	256	256	256	256	256
	انحراف	.44945	.55034	.40553	.40783	.44945

يلاحظ من الجدول (21.4) أنّه توجد فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية لمستوى الدافعية في العمل (الدافعية الداخلية والدافعية الخارجية) ومستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية على متغيّر سنوات الخدمة، ولمعرفة لمن تؤول الفروق تمَّ استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، بهدف التعرف على ما إذا كانت الفروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة.

الجدول (22.4): تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغير سنوات الخدمة:

المتغيرات		مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الدافعية في العمل	الداخلية	بين المجموعات	.419	3	.140	.689	.559
		داخل المجموعات	51.093	252	.203		
		المجموع	51.512	255			
	الخارجية	بين المجموعات	6.106	3	2.035	7.210	.000
		داخل المجموعات	71.129	252	.282		
		المجموع	77.234	255			
المستوى الكلي لدافعية		بين المجموعات	1.874	3	.625	3.928	.009
		داخل المجموعات	40.062	252	.159		
		المجموع	41.935	255			
مستوى الأمن الاجتماعي		بين المجموعات	2.452	3	.817	5.155	.002
		داخل المجموعات	39.960	252	.159		
		المجموع	42.412	255			

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) ** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)

يلاحظ من الجدوليْن (21.4) و(22.4) أنَّ مستوى الدلالة أكبر من ($\alpha \leq 0.05$)، لذلك تمَّ قبول الفرضية؛ أي إنّه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغير سنوات الخدمة على بُعد الدافعية الداخلية.

بينما كان مستوى الدلالة أقّل من ($\alpha \leq 0.05$) لذلك تمَّ رفض الفرضية؛ أي إنّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغير سنوات الخدمة على بُعد الدافعية الخارجية والدرجة الكلية للدافعية نحو العمل ومستوى الأمن الاجتماعي.

ولمعرفة لمن تؤول الفروق تمَّ إجراء المقارنات البُعدية باستخدام اختبار أقلّ فرق جوهري (LCD)، والذي يوضّحه الجدول (23.4).

الجدول (23.4): اختبار(LCD) للمقارنات البُعدية بين المتوسطات للدافعية الخارجية والدرجة الكلية للدافعية ومستوى الأمن الاجتماعي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة:

المتغيرات		سنوات الخدمة		9-5	14-10	15 فأكثر
الدافعية	**الخارجية**	**أقلّ من 5 سنوات**	الفرق بين متوسطين	.12332	.23077*	.45255*
			مستوى الدلالة	0.190	0.005	0.000
		9-5 سنوات	الفرق بين متوسطين		.10745	.32923*
			مستوى الدلالة		0.258	0.003
		14-10 سنة	الفرق بين متوسطين			.22178*
			مستوى الدلالة			0.031
المستوى الكلي للدافعية		**أقل من 5 سنوات**	الفرق بين متوسطين	.07275	.16237*	.22957*
			مستوى الدلالة	0.302	0.010	0.003
		من 5-9 سنوات	الفرق بين متوسطين		.08962	.15683
			مستوى الدلالة		0.209	0.061
		من10-14سنة	الفرق بين متوسطين			.06720
			مستوى الدلالة			0.362
مستوى الأمن الاجتماعي		**أقل من 5 سنوات**	الفرق بين متوسطين	.15883*	.07849	.28459*
			مستوى الدلالة	0.005	0.210	0.000
		5-9 سنوات	الفرق بين متوسطين		.08034-	.12576
			مستوى الدلالة		0.250	0.132
		14-10 سنة	الفرق بين متوسطين			.20610*
			مستوى الدلالة			0.008

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) ** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)

يتضح من نتائج الجدول (23.4) أعلاه أنّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) فأقل، وذلك بين متوسطات من سنوات خدمتهم (10-14سنة، 15 فأكثر) من جهة، وبين من سنوات خدمتهم (أقل من 5)، لمستوى الدافعية الخارجية لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، ولصالح من سنوات خدمتهم (أقل من 5) كون المتوسط أعلى من متوسط من سنوات خدمتهم (10-14، 15 فاكثر). وكذلك بين متوسطات من سنوات خدمتهم (5-9) من جهة

وبين من سنوات خدمتهم (15 فأكثر)، لمستوى الدافعية الخارجية لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، ولصالح من سنوات خدمتهم (5–9) كون المتوسط أعلى من متوسط من سنوات خدمتهم (15 فأكثر). وكذلك بين متوسطات من سنوات خدمتهم (10–14) من جهة وبين من سنوات خدمتهم (15 فأكثر)، لمستوى الدافعية الخارجية لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، ولصالح من سنوات خدمتهم (10–14) كون المتوسط أعلى من متوسط من سنوات خدمتهم (15 فأكثر).

كما يتضح من نتائج الجدول (23.4) أعلاه أنّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) فأقل، وذلك بين متوسطات من سنوات خدمتهم (10–14، 15 فأكثر) من جهة، وبين من سنوات خدمتهم (أقل من 5)، لمستوى الدافعية في العمل الكلّي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، ولصالح من سنوات خدمتهم (أقل من 5) كون المتوسط أعلى من متوسط من سنوات خدمتهم (10–14، 15 فأكثر).

كما يتضح من نتائج الجدول (23.4) أعلاه أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند $\alpha = 0.05$ فأقل، وذلك بين متوسطات من سنوات خدمتهم (5–9، 15 فأكثر) من جهة، وبين من سنوات خدمتهم (أقل من 5)، لمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، ولصالح من سنوات خدمتهم (أقل من 5) كون المتوسط أعلى من متوسط من سنوات خدمتهم (5–9، 15 فأكثر). وكذلك بين متوسطات من سنوات خدمتهم (10–14) من جهة، وبين من سنوات خدمتهم (15 فأكثر)، لمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، ولصالح من سنوات خدمتهم (10–14) كون المتوسط أعلى من متوسط من سنوات خدمتهم (15 فأكثر).

8.4 نتائج الفرضية الرابعة التي نصُّها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغير الدرجة الوظيفية.

ولفحص هذه الفرضة تمَّ استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) ونتائج الجدولين (24.4) و (25.4) تبين ذلك.

الجدول (24.4): الوصف الإحصائي لمتغير الدرجة الوظيفية:

الوصف الاحصائي لمتغير الدرجة الوظيفية		الداخلية	الخارجية	الكلية للدافعية	الأمن الاجتماعي	الكلي
مدير عام	متوسط	4.1667	3.5231	3.8449	3.9378	4.1667
	العدد	18	18	18	18	18
	انحراف	.35756	.42280	.25041	.27890	.35756
مدير	متوسط	4.1970	3.6212	3.9091	3.7879	4.1970
	العدد	33	33	33	33	33
	انحراف	.43633	.59625	.39786	.41237	.43633
نائب مدير	متوسط	4.3673	3.5714	3.9694	3.9029	4.3673
	العدد	21	21	21	21	21
	انحراف	.28418	.43882	.25923	.31511	.28418
رئيس شعبة	متوسط	4.1944	3.4398	3.8171	3.8600	4.1944
	العدد	18	18	18	18	18
	انحراف	.60500	.51593	.43325	.45405	.60500
رئيس قسم	متوسط	4.3429	3.5463	3.9446	3.9751	4.3429
	العدد	45	45	45	45	45
	انحراف	.37134	.48836	.35232	.37835	.37134
موظف	متوسط	4.2660	3.7629	4.0145	4.0490	4.2660
	العدد	116	116	116	116	116
	انحراف	.48478	.59126	.45593	.41806	.48478
مراسل	متوسط	3.8333	3.5556	3.6944	3.7867	3.8333
	العدد	3	3	3	3	3
	انحراف	.22961	.17347	.19125	.67211	.22961
وكيل مساعد	متوسط	4.8571	4.1250	4.4911	4.5200	4.8571
	العدد	2	2	2	2	2
	انحراف	.20203	.05893	.07155	.00000	.20203
المجموع	متوسط	4.2665	3.6517	3.9591	3.9698	4.2665
	العدد	256	256	256	256	256
	انحراف	.44945	.55034	.40553	.40783	.44945

يلاحظ من الجدول (24) أنه توجد فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية لمستوى الدافعية في العمل: (الدافعية الداخلية والدافعية الخارجية)، ومستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية على متغير الدرجة الوظيفية، ولمعرفة لمن تؤول الفروق تمَّ استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، بهدف التعرف على ما إذا كانت الفروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الدرجة الوظيفية.

الجدول (25.4): تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغير الدرجة الوظيفية:

المتغيرات	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الدافعية الداخلية في العمل	بين المجموعات	2.169	7	.310	1.557	.149
	داخل المجموعات	49.343	248	.199		
	المجموع	51.512	255			
الدافعية الخارجية	بين المجموعات	3.682	7	.526	1.774	.093
	داخل المجموعات	73.552	248	.297		
	المجموع	77.234	255			
المستوى الكلي للدافعية	بين المجموعات	1.824	7	.261	1.611	.133
	داخل المجموعات	40.112	248	.162		
	المجموع	41.935	255			
مستوى الأمن الاجتماعي	بين المجموعات	2.856	7	.408	2.558	.015
	داخل المجموعات	39.556	248	.159		
	المجموع	42.412	255			

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) ** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)

يلاحظ من الجدوليْن (24.4) و(25.4) أنَّ مستوى الدلالة أكبر من ($\alpha \leq 0.05$)، لذلك تمَّ قبول الفرضية؛ أي إنّه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغير الدرجة الوظيفية على بُعد الدافعية الداخلية والدافعية الخارجية والدرجة الكلية للدافعية.

بينما كان مستوى الدلالة أقلّ من ($\alpha \leq 0.05$)، لذلك تمَّ رفض الفرضية؛ أي إنّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل، وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغير الدرجة الوظيفية على محور مستوى الأمن الاجتماعي.

ولمعرفة لمن تؤول الفروق؟ تمَّ إجراء المقارنات البُعدية باستخدام اختبار أقلّ فرق جوهري (LCD)، والذي يوضحه الجدول (26.4) .

الجدول (26.4): اختبار(LCD) للمقارنات البُعدية بين المتوسطات لمستوى الأمن الاجتماعي تبعاً لمتغير الدرجة الوظيفية:

المتغيرات	الدرجة الوظيفية		مدير	نائب مدير	رئيس شعبة	رئيس قسم	موظف	مراسل	وكيل مساعد
الأمن الاجتماعي	مدير عام	الفرق بين متوسطين	.1499	.0349	.0777	-.0373	-.1119	.1511	-.5822
		مستوى الدلالة	.201	.786	.560	.738	.273	.545	.052
	مدير	الفرق بين متوسطين		-.1148	-.0722	-.1823*	-.2609*	.0021	-.7322*
		مستوى الدلالة		.303	.538	.042	.001	.996	.012
	نائب مدير	الفرق بين متوسطين			.04286	-.07225	-.14611	.11619	-.61714*
		مستوى الدلالة			.739	.494	.124	.638	.038
	رئيس شعبة	الفرق بين متوسطين				-.11511	-.18897	.07333	-.66000*
		مستوى الدلالة				.302	.063	.769	.028
	رئيس قسم	الفرق بين متوسطين					-.07385	.18844	-.54489
		مستوى الدلالة					.293	.430	.060
	موظف	الفرق بين متوسطين						.2630	-.4703

مستوى الدلالة		
الفرق بين متوسطين	.262	.099
مراسل		
مستوى الدلالة		.73333
		.045

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) ** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)

يتضح من نتائج الجدول (26) أعلاه أنّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند $\alpha = 0.05$ فأقلّ، وذلك بين متوسطات من درجاتهم الوظيفية: (رئيس قسم، موظف، وكيل مساعد) من جهة، وبين من درجاتهم الوظيفية: (مدير)، لمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تبعاً لمتغير الدرجة الوظيفية، ولصالح من درجاتهم الوظيفية: (رئيس قسم، موظف، وكيل مساعد)، كوْن المتوسط أعلى من متوسط من درجاتهم الوظيفية (مدير)، وكذلك بين متوسطات من درجاتهم الوظيفية (وكيل مساعد) من جهة، وبين من درجاتهم الوظيفية (نائب مدير)، لمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تبعاً لمتغير الدرجة الوظيفية، ولصالح من درجاتهم الوظيفية (وكيل مساعد) كوْن المتوسط أعلى من متوسط من درجاتهم الوظيفية (نائب مدير). وكذلك بين متوسطات من درجاتهم الوظيفية (وكيل مساعد) من جهة، وبين من درجاتهم الوظيفية (رئس شعبة)، لمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تبعاً لمتغير الدرجة الوظيفية، ولصالح من درجاتهم الوظيفية (وكيل مساعد)، كون المتوسط أعلى من متوسط من درجاتهم الوظيفية (رئس شعبة). وكذلك بين متوسطات من درجاتهم الوظيفية (وكيل مساعد) من جهة، وبين من درجاتهم الوظيفية (مراسل)، لمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تبعاً لمتغير الدرجة الوظيفية، ولصالح من درجاتهم الوظيفية (وكيل مساعد)، كون المتوسط أعلى من متوسط من درجاتهم الوظيفية (مراسل).

9.4 نتائج الفرضية الخامسة التي نصُّها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغيّر الراتب الشهري.

ولفحص هذه الفرضة تمَّ استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) ونتائج الجدوليْن (27.4)و (28.4) تبيّن ذلك.

الجدول (27.4): الوصف الإحصائي والانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لمتغير الراتب الشهري:

الوصف الاحصائي لمتغير الراتب الشهري (بالشيكل)		الداخلية	الخارجية	الكلية للدافعية	الأمن الاجتماعي	الكلي
أقل من 2000	متوسط	4.1243	3.4444	3.7844	3.7985	4.1243
	العدد	27	27	27	27	27
	انحراف	.67315	.64093	.51999	.49221	.67315
5000-2000	متوسط	4.3058	3.7030	4.0044	4.0219	4.3058
	العدد	181	181	181	181	181
	انحراف	.40792	.53994	.39584	.37353	.40792
أكثر من 5000	متوسط	4.1979	3.5747	3.8863	3.8700	4.1979
	العدد	48	48	48	48	48
	انحراف	.43091	.50857	.33422	.44331	.43091
المجموع	متوسط	4.2665	3.6517	3.9591	3.9698	4.2665
	العدد	256	256	256	256	256
	انحراف	.44945	.55034	.40553	.40783	.44945

يلاحظ من الجدول (24) أنّه توجد فروق ظاهرية في المتوسطات الحسابية لمستوى الدافعية في العمل (الدافعية الداخلية والدافعية الخارجية)، ومستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية على متغيّر الراتب الشهري، ولمعرفة لمن تؤول الفروق تمَّ استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، بهدف التعرف على ما إذا كانت الفروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الراتب الشهري.

الجدول (28.4): تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA): استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغير الراتب الشهري:

المتغيرات		مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	مستوى الدلالة
الدافعية في العمل	الداخلية	بين المجموعات	1.052	2	.526	2.636	.074
		داخل المجموعات	50.461	253	.199		
		المجموع	51.512	255			
	الخارجية	بين المجموعات	1.922	2	.961	3.228	.041
		داخل المجموعات	75.312	253	.298		
		المجموع	77.234	255			
المستوى الكلي للدافعية		بين المجموعات	1.451	2	.725	4.533	.012
		داخل المجموعات	40.485	253	.160		
		المجموع	41.935	255			
مستوى الأمن الاجتماعي		بين المجموعات	1.761	2	.881	5.480	.005
		داخل المجموعات	40.651	253	.161		
		المجموع	42.412	255			

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) ** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)

يلاحظ من الجدولَيْن (27.4) و(28.4) أنَّ مستوى الدلالة أكبر من ($\alpha \leq 0.05$)، لذلك تمَّ قبول الفرضية؛ أي إنّه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغير الراتب الشهري على بُعد الدافعية الداخلية.

بينما كان مستوى الدلالة أقلّ من ($\alpha \leq 0.05$)، لذلك تمَّ رفض الفرضية؛ أي إنّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغير الراتب الشهري على بُعد الدافعية الخارجية، ومحور مستوى الدافعية، ومحور مستوى الأمن الاجتماعي.

ولمعرفة لمن تؤول الفروق تمَّ إجراء المقارنات البُعدية باستخدام اختبار أقلّ فرق جوهري (LCD)، والذي يوضّحه الجدول (29.4).

الجدول (29.4): اختبار(LCD) للمقارنات البُعدية بين المتوسطات للدافعية الخارجية والدرجة الكلية للدافعية ومستوى الأمن الاجتماعي تبعاً لمتغير سنوات الخدمة:

المتغيرات	سنوات الخدمة		أقل من 2000	2000-5000	أكثر من 5000
الدافعية الخارجية	أقل من 2000	الفرق بين متوسطين		-.25859-*	-.13021
		مستوى الدلالة		0.022	0.322
	2000-5000	الفرق بين متوسطين			.12839
		مستوى الدلالة			0.148
المستوى الكلي للدافعية نحو العمل	أقل من 2000	الفرق بين متوسطين		-.22005-*	-.10189
		مستوى الدلالة		0.008	0.291
	2000-5000	الفرق بين متوسطين			.11815
		مستوى الدلالة			0.070
الأمن الاجتماعي	أقل من 2000	الفرق بين متوسطين		-.22336-*	-.07148-
		مستوى الدلالة		0.007	0.459
	2000-5000	الفرق بين متوسطين			-.15188-*
		مستوى الدلالة			0.028

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) ** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)

يتضح من نتائج الجدول (29) أعلاه أنَّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند $\alpha = 0.05$ فأقل، وذلك بين متوسطات من رواتبهم الشهرية (2000-5000) من جهة وبين من رواتبهم الشهرية (أقل من 2000)، لمستوى الدافعية الخارجية لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تبعاً لمتغير الراتب الشهري، ولصالح من رواتبهم الشهرية (2000-5000) كون المتوسط أعلى من متوسط من رواتبهم الشهرية (أقل من 2000).

كما يتضح من نتائج الجدول (29) أعلاه أنَّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند $\alpha = 0.05$ فأقل، وذلك بين متوسطات من رواتبهم الشهرية (2000–5000) من جهة، وبين من رواتبهم الشهرية (أقلّ من 2000)، لمستوى الدافعية الخارجية لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تبعاً لمتغير الراتب الشهري، ولصالح من رواتبهم الشهرية (2000–5000)، كون المتوسط أعلى من متوسط من رواتبهم الشهرية (أقل من 2000).

كما يتضح من نتائج الجدول (29) أعلاه أنَّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند $\alpha = 0.05$ فأقلّ، وذلك بين متوسطات من رواتبهم الشهرية (2000–5000) من جهة وبين من رواتبهم الشهرية (أقل من 2000)، لمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تبعاً لمتغير الراتب الشهري، ولصالح من رواتبهم الشهرية (2000–5000)، كون المتوسط أعلى من متوسط من رواتبهم الشهرية (أقل من 2000). وكذلك بين متوسطات من رواتبهم الشهرية (2000–5000) من جهة وبين من رواتبهم الشهرية (أكثر من 5000)، لمستوى المن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تبعاً لمتغير الراتب الشهري، ولصالح من رواتبهم الشهرية (أكثر من 5000) كون المتوسط أعلى من متوسط من رواتبهم الشهرية (2000–5000).

الفصل الخامس

تفسير نتائج الدراسة والتوصيات

1.5 مناقشة نتائج أسئلة الدِّراسة

1.1.5 تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الاول ومناقشتها.

2.1.5 تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني ومناقشتها .

3.1.5 تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث ومناقشتها.

4.1.5 تفسير النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع ومناقشتها.

2.2.5 مناقشة نتائج فرضيَّات الدِّراسة

1.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة ومناقشتها.

2.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الاولى ومناقشتها.

3.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية ومناقشتها.

4.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة ومناقشتها.

5.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة ومناقشتها.

6.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة ومناقشتها.

3.5 توصيات الدراسة

الفصل الخامس

تفسير النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة ومناقشتها

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الدافعية في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية، كذلك الكشف عن الفروق في مستويات الدافعية في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تبعاً لمتغيرات: (النوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الدرجة الوظيفية، الراتب الشهري)، والعلاقة الارتباطية بين الدافعية في العمل ومستوى الأمن الاجتماعي، وفيما يأتي تفسير لنتائج الدراسة وفقاً لأسئلتها وفرضياتها:

1.5 تفسير النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة ومناقشتها .

1.1.5 تفسير النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول ومناقشتها، الذي ينصُّ على: ما درجة الدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية؟: ومن أجل الإجابة عن هذا المجال تمَّ استخراج المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكلِّ فقرة من فقرات المحور والدرجة الكلية، وفيما يأتي بيان ذلك: أظهرت نتائج الجدول (12.4) أنَّ فقرات درجة الدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية قد كانت ما بين المتوسطة والمرتفعة، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية للأبعاد ما بين (3.65) إلى (4.26), وتشير هذه النتيجة إلى أنَّ درجة الدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية كانت مرتفعة، وذلك بدلالة الدرجة الكلية التي بلغ متوسطها الحسابي (3.95) نسبتها المئوية (79%). ويتضح من الجدول أنَّ مستوى الدلالة للفقرات جميعها غير دالة، ممّا يؤكد أنَّ درجة الدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية مرتفعة.

كما أظهرت نتائج الجدول (13.4) أنَّ فقرات درجة الدافعية الداخلية نحو العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية قد كانت مرتفعة في الفقرات جميعها؛ فقد تراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين (4.12) إلى (4.37), وأنَّ الفقرة التي حصلت على أعلى متوسط حسابي هي الفقرة رقم (8) التي نصُّها: (لا أخجل من عملي أمام الآخرين)؛ حيث حصلت على متوسط حسابي (4.37)، ونسبة مئوية (87.4%). وأنَّ الفقرة التي حصلت على أدنى متوسط حسابي هي الفقرة رقم (11) التي نصُّها: (لا أشعر بالملل أو الضجر في أثناء العمل)؛ حيث حصلت على متوسط حسابي(4.12)، ونسبة مئوية (82.4%). وتشير هذه النتيجة إلى أنَّ بُعد الدافعية الداخلية نحو العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية كانت مرتفعة، وذلك بدلالة الدرجة الكليّة التي بلغ متوسطها الحسابي (4.26)، ونسبتها المئوية (85.2%). كما يتضح من الجدول أنَّ مستوى الدلالة للفقرات جميعها غير دالة، ما يؤكد وجود الدافعية الداخلية نحو العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية بدرجة مرتفعة.

كما أظهرت نتائج الجدول (14.4) أنَّ فقرات درجة الدافعية الخارجية نحو العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية كانت ما بين المتوسطة والمرتفعة؛ فقد تراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين (3.23) إلى (4.22), وأنَّ الفقرات التي حصلت على درجة متوسطة هي الفقرات: (16، 17، 18، 20، 22، 23)، وأنَّ الفقرات التي حصلت على درجة مرتفعة هي الفقرات: (15، 19، 21، 24، 25، 26)، وأنَّ الفقرة التي حصلت على أعلى متوسط حسابي هي الفقرة رقم (19)، التي نصُّها: (أحرص على العمل فقط لمجرد بقاء علاقتي بمديري جيدة)؛ حيث حصلت على متوسط حسابي (4.22) ونسبة مئوية (84.4%)، وأنَّ الفقرة التي حصلت على أدنى متوسط حسابي هي الفقرة رقم (23)، التي نصُّها (أشعر بأنَّ العمل مضيعة للوقت والجهد)؛ حيث حصلت على متوسط حسابي (3.23) ونسبة مئوية (64.6%). وتشير هذه النتيجة إلى الدافعية الخارجية نحو العمل لدى موظفي

وزارة الداخلية الفلسطينية كانت متوسطة، وذلك بدلالة الدرجة الكلية التي بلغ متوسطها الحسابي (3.65) ونسبتها المئوية (73%). ويتضح من الجدول أنَّ مستوى الدلالة للفقرات جميعها غير دالة، ما يؤكد وجود الدافعية الخارجية نحو العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية لدى العينة بدرجة متوسطة.

وتشير هذه النتائج إلى أنَّ الدافعية الداخلية للفرد مهمة في تشكيل اتجاهات الفرد نحو الوظيفة التي يقوم بها والانتماء إليها؛ إذْ تشكّل هذه الدافعية انطلاقة مهمة نحو العمل، ويبذل قصارى جهده لإنجاز المهمات الموكلة إليه بطريقة جيدة، ولا يتنظر التقدير على جهوده في العمل؛ ففاعليّة أيّة منظمة ترتبط بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل ورغبته فيه باعتباره العنصر المؤثر والفعال في استخدام الموارد المادية المتاحة، وتعتبر الدوافع والحوافز من المؤثرات الأساسية التي تلعب دورًا مهمًا وحيويًا في سلوك الأفراد، ومن خلالها يمكن خلق الرغبة لديهم في الأداء، الأمر الذي يمكن معه القول أنّ قدرة المنظمات على تحقيق أهدافها تتوقف إلى حدٍّ كبير على نجاح الإدارة في توفير القدر الكافي من الدافعية لدى الأفراد، ووضع نظام فعال للحافز الذي يوجه لإثارة الدوافع، التي بدورها تدفع العاملين للإنتاج، وتحقق لهم الرضا عن ذلك العمل، ما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية وزيادة معدلات الأداء (كركود، 2016). ويتميز الأفراد ذوي دافعية الانجاز المرتفعة بأنهم يتّسمون بالقدرة على التنافس، وتحمُّل المسؤولية، ويتوقعون نجاحهم الذي يتوقف على مجهودهم الشخصي، بالمقارنة بذوي دافعية الإنجاز المنخفضة، كما يضعون أنفسهم في مواقف التحدّي، ولكن في حدود الأهداف الواقعية، كما يؤدّون أداءً طيباً في معظم مواقف الاختبار، ويوجهون أهدافهم لتحقيق معدلات مرتفعة من الإنجاز (الزعبي، 2005)

ولقد ميز (فيروف) بين نوعين من الدافعية للإنجاز، هما: الدافع الذاتي: ينبع من داخل الفرد وذلك بالاعتماد على خبراته السابقة؛ حيث يَجدّ في الإنجاز والوصول إلى الهدف، فيرسم لنفسه من خلال ذلك أهدافاً جديدة بإمكانه بلوغها؛ بحيث يجد لذة في الإنجاز والوصول إلى الهدف (الرمساء ،2014).

وتتفق هذه النتيجة نظرية الحاجات لـ (ماسلو) المعروفة بالحاجات الاجتماعية، كالحاجة إلى الانتماء، وتتضمن الحاجات اللازمة لتحقيق التفاعل الاجتماعي، وتتمثل في الحاجة إلى الانتماء إلى الأسرة أو الجماعة أو الوطن، والحاجة إلى الصداقة والحب، ومن أمثلة هذا النوع في المنظمات هي حاجة الأفراد إلى الانتماء إلى جماعات العمل الرسمية أو الجماعات غير الرسمية، الانتماء إلى المنظمة، وسيادة علاقات الصداقة مع الرؤساء في العمل.

وعليه، فإنَّ دافع الانتماء الذي يتمثل في سعي الموظف إلى للحصول على الاعتراف والتقدير باستخدام نجاحه المهنيّ في مختلف نواحي الأداء، عاملاً مهماً في تحقيق الدافعية الداخلية للعمل؛ حيث يشعر الموظف بأنّه يقدّم خدمات لمجتمعه، يقوم بالعمل من تلقاء نفسه حباً في العمل نفسه، دون انتظار المكافأة عليه، كما أنَّ العلاقات الاجتماعية الطيبة في بيئة العمل تعمل على رفع مستوى الدافعية للعمل؛ حيث إنَّ التقدير والحوافز مهمة في زيادة مستوى الدافعية لدى الأفراد.

وتتفق هذه النتائج مع نظرية التبادل الاجتماعي؛ حيث تقوم هذه النظرية على فكرة تفسير الدرجة التي تصبح فيها العلاقات الشخصية قوية ومتينة بين الأفراد، وترى هذه النظرية أنَّ التفاعلات الشخصية المستمرة هي السبب الذي يقف وراء قوة هذه العلاقات أو ضعفها؛ فتبادل الأفكار والمشاعر بين الأفراد يلعب دوْراً مهمّاً في زيادة أواصر العلاقات الاجتماعية.

واتفقت هذه النتائج مع دراسة الربيق (2004) التي أظهرت نتائجها أنَّ الحوافز والمناخ التنظيمي لهما تأثير مرتفع على فعالية الأداء، وأنَّ مستوى ممارسة القيادات الأمنية لوظائف التنظيم وإدارة الأفراد، والتخطيط ذو فعالية مرتفعة جداً، ومع دراسة السكران (2004) التي أظهرت وجود توجهات إيجابية مرتفعة لدى أفراد العينة نحو الدرجة الكلية لمستوى أدائهم الوظيفي، ومع دراسة البادي (2011) التي أظهرت نتائجها أنَّ مستوى إدراك العاملين في ديوان البلاط السلطاني لكلٍّ من أبعاد المناخ التنظيمي والدافعية للعمل جاءت بدرجة مرتفعة، ومع دراسة نايف المسعودي (2011)؛ حيث أظهرت نتائج الدراسة أنَّ إجابات المبحوثين حول المتغير التابع (الدافعية للعمل) بمستوى مرتفع، ومع دراسة الزعبي وحجازي(2010)؛ حيث كان من أهمِّ النتائج التي تمَّ التوصل إليها وجود مستوى عام عال من الدافعية في العمل، ومع دراسة حسين (2015) التي أظهرت وجود دافعية عالية نحو العمل لدى مديرات رياض الأطفال، ومع دراسة بركات والعجيلي (2021)، وأنَّ مستوى الدافعية في العمل حصل على تقدير مرتفع.

وتعارضت مع دراسة العمر (2000) التي بينت نتائجها بأنَّ دافعية الموظفين كانت متوسطة المستوى بغضِّ النظر عن قطاعاتهم الوظيفية، ومع دراسة خلف (2013) التي أظهرت أنَّ مستوى الدافعية في العمل المدرسي لدى معلمي العلوم كان بدرجة متوسطة، ومع دراسة حسين (2016) جزئياً؛ حيث أظهرت النتائج أنَّ تحديد مستويات الدافعية المهنية للتدريس لدى معلمي الرياضيات في البيئة الثقافية العربية تراوحت بين المتوسطة والمرتفعة، ومع دراسة الخياط (2017) التي أظهرت أنَّ مستوى الدافعية الخارجية للعمل كان أعلى من مستوى الدافعية الداخلية. ومع دراسة (أتز) و (يلماز) (2018) (Ates & Yilmaz,) أظهرت النتائج أنَّ متوسط الدرجات التي حصل عليها معلمو المدارس الابتدائية من مقياس دافعية العمل كان منخفضاً.

2.1.5 تفسير النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني ومناقشتها، الذي ينصُّ على: ما مستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية؟: ومن أجل الإجابة عن هذا السؤال تمَّ استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكلِّ فقرة من فقرات المحور، وفيما يأتي بيان ذلك:

أظهرت نتائج الجدول (15.4) أنَّ فقرات مستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية كانت ما بين المتوسطة والمرتفعة؛ فقد تراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين (3.22) إلى (4.30), وأنَّ الفقرات التي حصلت على درجة متوسطة هي الفقرات: (16، 17، 18، 22، 23، 24، 25)، وأنَّ الفقرات التي حصلت على درجة مرتفعة هي الفقرات: (1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 19، 20، 21)، وأنَّ الفقرة التي حصلت على أعلى متوسط حسابي هي الفقرة رقم (3)، التي نصّها: (أشعر بالانسجام مع الزملاء داخل العمل)؛ حيث حصلت على متوسط حسابي (4.30) ونسبة مئوية (86%), وأنَّ الفقرة التي حصلت على أدنى متوسط حسابي هي الفقرة رقم (18)، التي نصُّها: (أشعر بأنَّ ساعات العمل طويلة ومملة)؛ حيث حصلت على متوسط حسابي (3.22) ونسبة مئوية (64.4%), وتشير هذه النتيجة إلى أنَّ مستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية قد جاء مرتفعاً، وذلك بدلالة الدرجة الكلية التي بلغ متوسطها الحسابي (3.96)، ونسبتها المئوية (79.2%), ويتضح من الجدول أنَّ مستوى الدلالة للفقرات جميعها غير دالة، ممّا يؤكد أنَّ مستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية قد جاء مرتفعاً.

وتظهر النتائج أنَّ العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية لديهم علاقات اجتماعية داخلية وخارجية؛ حيث إنَّ هناك انسجاماً بين العاملين في الوزارة، وهذه العلاقات خلقت حالة من تبادل الخبرات بينهم،

مما انعكس إيجابياً على التفاعلات الاجتماعية، أدّى إلى نوع من المساواة والعدالة الاجتماعية في العمل. هذه الأمور أدّتْ إلى أنْ يكون هناك أمن اجتماعي مرتفع للعاملين في وزارة الداخلية؛ حيث إنَّ غياب الأمن يترتّب عليه الخوف وانعدام الطمأنينة، ممّا يؤثّر في حياة المجتمعات، ويدلّ الأمن الاجتماعي على عدّة مظاهر وجوانب، مثل: سلامة الأشخاص والجماعات من الأخطار الداخلية والخارجية المهدّدة لسلامتهم الجسدية وممتلكاتهم الخاصّة، ومن خطر الجريمة والمجرمين, ولا يتحقق الأمن الاجتماعي إلا بتوافر جملة من العمليات والمعايير المجتمعية ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي والثقافي، التي يسعى المجتمع وأفراده لتجسيدها، وتقوم سلطة الدولة بفرضها بواسطة القانون والتنظيم، كما يُساهم فيها المجتمع المدني. وفي سبيل ذلك يؤدي موظفو وزارة الداخلية عدّة وظائف تضبطها القوانين، أهمّها: الوظيفة الإدارية والقضائية والاجتماعية والسياسية، مُتّبعة في ذلك وسائل ردعية ووقائية، مثل أعمال الضبط القضائي الهادفة لتتبّع المجرمين والكشف عنهم وإلقاء القبض عليهم لتقديمهم للعدالة التي تقتصّ منهم لغاية توفير الأمن للمواطنين، أو الضبط الإداري الذي يُنظّم شؤون الناس اليومية، ويرسم حدود كلِّ فرد وواجباته، وذلك بواسطة المتابعة والتحرّي والبناء وحفظ الأمن العامّ، إلى جانب الوظيفة الاجتماعية التي قوامها توعيّة المواطن بأهميّة الحفاظ على أمنه الخاص وأمن الجماعة، بالتعاون الوثيق مع أجهزة الدولة، وتقديم يد المساعدة للمواطنين، والتعرف على مشاكلهم الاجتماعية بالخصوص. ويرى علماء الاجتماع أنَّ غياب معدّلات الجريمة أو تراجعها بمختلف أشكالها يعبّر عن حالة الأمن الاجتماعي.

ويعزو الباحث هذه النتائج إلى أنَّ العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية مدركون لأهميّة الأمن الاجتماعي، من خلال فرض النظام وبسط سيادة القانون بواسطة الأجهزة الأمنية والقضائية، واستخدام القوّة إذا تطلب الأمر ذلك ليتحقق الأمن والشعور بالعدالة التي تعزز الانتماء للدولة بصفتها الحامي

الأمين لحياة الناس وممتلكاتهم، وتوفير العيش الكريم لهم، ورفع مستوى الأمن الاجتماعي، وزيادة الدافعية للعمل لدى أجهزة الدولة (أمين،2010)، ويرى العاملون في وزارة الداخلية أنَّ الأمن الاجتماعي يتحقق من خلال تطور علاقات الأفراد بعضهم ببعض؛ حيث يرى البهي، (1974) أنَّ الجانب الاجتماعي القائم على العلاقات بين الأفراد يعمل على تحقيق الأمن الاجتماعي في مجال رعاية الأفراد من الانحرافات، ويعزز لديهم الثقة بالنفس، ويوفر الأمن الاجتماعي خمسة مضامين مهمة، هي: التنظيمية والسياسية والاجتماعية والاقتصادية والعسكرية. حيث إنَّ هذه الجوانب مجتمعة تشكّل في مضمونها الأمن الاجتماعي.

ويعتبر الأمن الاجتماعي أمراً أساسياً في تطور المجتمع الاقتصادي والاجتماعي والأمني، وعاملاً حاسماً في حماية منجزاته، والسبيل إلى الازدهار والتقدّم؛ لأنه يوفر البيئة الملائمة، وظروف الأمن للعمل والبناء، ويبعث الطمأنينة في النفوس، ويشكل حافزاً للإبداع والانطلاق نحو آفاق المستقبل، ويتحقق الأمن بالانسجام الاجتماعي والتوافق والإيمان بمقوّمات الأمّة والوطن التي تعمل على توحيد النسيج الاجتماعي والثقافي والسياسي في إطار من العدل والمساواة بين مختلف الشرائح الاجتماعية في ظلِّ الحُكم الرشيد، الذي يؤمّن للأفراد حقوقهم وأقواتهم.

واتفقت هذه النتائج مع دراسة مرسي (2022)؛ حيث أظهرت النتائج فعالية البرنامج، وكان له أثر في ارتفاع مستوى الأمن الاجتماعي للعاملين في شركة توليد الكهرباء، المتضمنين في المجموعة التجريبية للعدالة الاجتماعية، وقبول الآخر، والتعبير عن الرأى مقارنة بمستوى ممارسة الأمن الاجتماعي للعاملين المتضمنين في المجموعة الضابطة لهذه الأبعاد.

3.1.5 تفسير النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثالث ومناقشتها، الذي ينصُّ على: هل هناك علاقة بين مستوى الأمن الاجتماعي والدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية؟: ولفحص هذا السؤال تمَّ استخدام اختبار (بيرسون) الخطّي، والجدول الآتي يوضح ذلك:

أظهرت نتائج الجدول (16.4) وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة للاختبار ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى الأمن الاجتماعي والدافعية الداخلية نحو العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية؛ حيث كان مستوى الدلالة للاختبار أقل من ($\alpha \leq 0.05$) على بُعد الدافعية الداخلية نحو العمل، فيما بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.517)، ويعني ذلك بأنه كلما زاد مستوى الدافعية الداخلية نحو العمل زاد مستوى الأمن الاجتماعي.

وكذلك وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة للاختبار ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى الأمن الاجتماعي والدافعية الخارجية نحو العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية؛ حيث كان مستوى الدلالة للاختبار أقلّ من ($\alpha \leq 0.05$)، على بُعد الدافعية الخارجية نحو العمل؛ حيث بلغت قيمة مُعامل الارتباط بينهما (0.405)، ويعني ذلك بأنه كلما زاد مستوى الدافعية الخارجية نحو العمل زاد مستوى الأمن الاجتماعي.

وكذلك وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة للاختبار ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى الأمن الاجتماعي والدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية؛ حيث كان مستوى الدلالة للاختبار أقلّ من ($\alpha \leq 0.05$), على الدرجة الكلية، فيما بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.561)، ويعني ذلك بأنه كلما زاد مستوى الدافعية زاد مستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية.

ويعزو الباحث هذه النتائج إلى كون الأمن الاجتماعي يضطلع بمهام اجتماعية تمثل المسؤولية الاجتماعية للفرد تجاه نفسه وأسرته والآخرين في محيطه الاجتماعي، سواء الحي أو المدينة أو العمل، وحيث إنَّ الأمن من الضرورات والحاجات المادية الأساسية كما حددت في هرم (ماسلو). ويكون كذلك في الأمور المعنويّة والنفسية والروحية والمادية، وكما يكون للفرد فإنه يكون للاجتماع الإنساني العامّ، وهذا يفسّر أنَّ للأمن الاجتماعي أبعاداً متعددة، ومن خلال التفاعل الاجتماعي في الأسرة ومع الآخرين نشأت بوادر البناء الاجتماعي الأوّل الذي سعى فيه الأفراد إلى تعميق علاقاتهم، وتقويّة روابطهم الإنسانية المشتركة التي كان أساسها التعاون المثمر لتحقيق حاجيات الجماعة التي من أولوياتها أمنهم الاجتماعي، للتمّكن من العيش في طمأنينة وسلام ووئام اجتماعي، وأنْ يكون هناك عدالة اجتماعية في المجتمع من خلال خضوع الجميع للقوانين والأعراف والتقاليد نفسها تلك التي يُبنى عليها المجتمع، ويحقق الحكم الرشيد كأحد مقومات الأمن الاجتماعي؛ الأمر الذي ينطوي عليه مكافحة الفساد، وهنا تنشا العلاقة بين الدافعية الداخلية والخارجية القائمة على توجيه السلوك إلى الوجهة التي يقبلها المجتمع، وتعمل على المحافظة على الأمن الاجتماعي في المؤسسة. ولطالما كانت الدافعية الذاتية والخارجية مكملين لبعضهما لتحقيق النجاح العام، الذي يتجلى في الرغبة بالحصول على تقبل الآخرين، ويتحقق إشباعه في التقبل؛ أي أنَّ الفرد يستخدم نجاحه العام كأداة للحصول على الاعتراف والتقدير من جانب من يعتمد عليه في تأكيد ثقته بنفسه, وحتى يستطيع الفرد تحقيق مكونات الدافعية للإنجاز، يجب أنْ يكرس نفسه للعمل رغبة منه للإنجاز والنجاح وتحقيق الأهداف، وكذلك الحصول على مكافآت من أجل اكتشاف معارف جديدة، ومواصلة العمل بجدية، بالإضافة إلى إحساسه بالاعتراف والتقدير من الأطراف جميعها في البيئة المحيطة، لذلك، كانت العلاقة بين الدافعية والأمن الاجتماعي ذات دلالة قوية؛ حيث يجب أنْ تشبع الوظيفة الطموحات

النفسية الأساسية للفرد، وبوجه خاص معنى الوظيفة له والمسؤولية عن نتائجها، ومعرفته للنتائج الفعلية، كما لا بدّ أن تتيح الوظيفة لشاغلها التنوع في المهارات، وتحدد هوية المهمات الموكلة له، وأهميتها، ومثل هذا الأمر يؤدي إلى ارتفاع مستوى الدافعية لدى الفرد، ورضاه وزيادة فاعليته، وحيث إنَّ الدافعية الذاتية هي الموجه للسلوك نحو العمل أكثر من الدافعية الخارجية كما في هذه الدراسة فإنَّ الدافعية النابعة من الفرد اتجاه العمل تخلق نوعاً من الانسجام والتفاهم بين العاملين، الذي يؤدي إلى تقليل الصراع بين الأفراد في الوزارة، ما يزيد في الأمن الاجتماعي للأفراد.

واتفقت هذه النتائج مع دراسة السكران (2004) التي توصلت إلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين: (القدرات والخصائص الفردية للموظف، إدراك الموظف لدوره الوظيفي)، الدرجة الكلية للأداء الوظيفي، ومع دراسة الدلبحي (2009) التي أظهرت نتائجها وجود علاقة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) بين الأمن النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية ودافعيتهم للإنجاز في العمل، وهذه العلاقة طردية وموجبة الاتجاه. ومع دراسة حسين (2015)؛ حيث أظهرت أنَّ هناك علاقة طردية بين الضغوط النفسية ودافعية المديرات نحو العمل. ومع دراسة بركات والعجيلي (2021)؛ حيث أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين قيمة الذات والدافعية في العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية الحكومية في محافظة إربد. ومع دراسة عبدالفتاح (2015) بوجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين استخدام استراتيجية التدعيم في طريقة تنظيم المجتمع وتحقيق الأمن الذاتي للمرأة المعيلة. ومع دراسة (Azeez & Abimbola,2016) التي أشارت إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين عناصر الإثراء الوظيفي ومستوى رضا العاملين، والدافعية الداخلية، ومستوى أداء العاملين للعمل.

2.2.5 تفسير النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة ومناقشتها :

1.2.5 النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى التي نصُّها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغيّر النوع الاجتماعي. ولفحص هذه الفرضية استخدام اختبار (ت) لمجموعتيْن مستقلّتين: Independent sample t-test، ونتائج الجدول (17.4) تبيّن ذلك.

أظهرت نتائج الجدول الجدول (17.4) أنَّ مستوى الدلالة أكبر من ($\alpha \leq 0.05$)، لذلك تمَّ قبول الفرضيّة؛ أي إنَّه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حوْل دافعيتهم في العمل، وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي، تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي على بُعد الدافعية الداخلية والأمن الاجتماعي.

بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل، وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي على بُعد الدافعية الخارجية، والدرجة الكليّة للدافعية؛ حيث كانت الفروق لصالح الذكور؛ أي إنَّ الذكور أكثر تأثراً بالدافعية الخارجية من الإناث، وبالدافعية ككلّ.

ويعزو الباحث هذه النتائج إلى الدوافع الداخلية الموجّهة إلى السلوك لأفراد وزارة الداخلية أعلى من الدوافع الخارجية الموجّهة له، لذلك جاءت الفروق في الاستجابات على الدافعية الخارجية التي يرى فيها العاملون تحيّزاً لفئة دون أخرى، وبخاصة على أساس النوع الاجتماعي؛ حيث إنَّ الدافعية الخارجية عند الذكور أعلى منها عند الإناث، ويعتمد المدراء والمسؤولون على الذكور في تحقيق الدافعية الخارجية؛ لكون العلاقات بين الذكور أكثر حريّة من العلاقة مع الإناث في المؤسَّسات التي

تخضع لاعتبارات اجتماعية، وتخضع أيضاً لثقافة المجتمع، أمّا الدافعية الداخلية فلم يكن لها فروق بين الذكور والإناث، وهذا نابع من كوْنها دوافع ذاتية نابعة من الشخص نفسه اتجاه العمل، وليست موجبة عليه للتفاعل داخل المؤسَّسة؛ حيث تعبر الدوافع الذاتية عن القيم التي يحملها الفرد اتجاه أي عمل يقوم به ويتلقى عليه أجراً، وهذه الدوافع تجعل الفرد يشعرُ بالثقة في النفس، وأنَّه يقوم بعمله من تلقاء نفسه نظير الأجر الذي يحصل عليه.

أمَّا بالنسبة للدافعية نحو العمل، فإنّه يوجد فروق لصالح الذكور؛ لكون العلاقات الاجتماعية والقدرة على الإنتاج بين الذكور أعلى منها عند الإناث بسبب طبيعة التكوين النفسيّ والفسيولوجيّ للمرأة، وقدرة الرجل على التأقلم مع الظروف المحيطة مهما كانت، سواء البيئة المادية أو البيئة الاجتماعية.

أمَّا بالنسبة للأمن الاجتماعي، فإنَّ عيّنة الدراسة جميعهم يؤمنون بأهميّة الأمن الاجتماعي في المؤسسة وتنظيمها؛ حيث يشكل الأمن الاجتماعي أحد المفاهيم النابعة من الثقافة التنظيمية التي تدعو إلى تحقيق الانسجام بين العاملين، لما له من أثرٍ واضحٍ على طبيعة العمل والإنجازات؛ فكلّما كان الأمن الاجتماعي مرتفعاً، كلّما كانت الدوافع للإنجاز عالية؛ فالأمن الاجتماعي مهمٌّ؛ لأنه يحقق أكبر قدْرٍ من التفاعل الاجتماعي البنّاء الذي يصبُّ في مصلحة العمل.

واتفقت هذه النتائج مع دراسة العمر (2000) التي أظهرت بأنَّ مستوى الدافعية لدى الذكور أعلى منها لدى الإناث، وكذلك دراسة أبي شيخة (2005) التي أظهرت وجود علاقة بين دوافع العاملين والجنس، ومع دراسة نايف المسعودي(2011) التي أظهرت أنَّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) نحو الدافعية للعمل تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

وتعارضت مع دراسة خلف (2013) التي أظهرت نتائجها وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (α≤0.05) تُعزى لجنس المعلم لصالح معلمات العلوم. ومع دراسة الخياط (2017) التي أظهرت أنَّ درجة توافر الدافعية للعمل تتأثر بجنس الموظف لصالح الموظفات الإناث.

2.2.5 نتائج الفرضية الثانية التي نصُّها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤0.05) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغير المؤهل العلمي. ولفحص هذه الفرضيّة تمَّ استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)؛ حيث أظهرت نتائج الجدوليْن (18) و(19) أنَّ مستوى الدلالة أكبر من (α≤0.05)، لذلك تمَّ قبول الفرضية، أيْ إنَّه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤0.05) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل، وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغير المؤهل العلمي على بُعد الدافعية الخارجية والأمن الاجتماعي, بينما كان مستوى الدلالة أقلّ من (α≤0.05)، لذلك تمَّ رفض الفرضية؛ أي إنَّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤0.05) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل، وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغير المؤهل العلمي على بُعد الدافعية الداخلية، والدرجة الكلية للدافعية نحو العمل.

ولمعرفة لمن تؤول الفروق تمَّ إجراء المقارنات البُعدية باستخدام اختبار أقلّ فرق جوهري (LCD).

حيث أظهرت نتائج الجدول (20.4) أنَّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند (α≤0.05) فأقلّ، وذلك بين متوسطات من مؤهلهم العلمي (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير فأعلى) من جهة، وبيْن من مؤهلهم العلمي (توجيهي فأقلّ)، لمستوى الدافعية الداخلية لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ولصالح من مؤهلهم العلمي (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير فأعلى) كون المتوسط أعلى من متوسط من مؤهلهم العلمي (توجيهي فأقلّ).

كما يتضح من نتائج الجدول (20) أعلاه أنَّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند α = 0.05 فأقل، وذلك بين متوسطات من مؤهلهم العلمي (بكالوريوس، ماجستير فأعلى) من جهة وبين

من مؤهلهم العلمي (توجيهي فأقلّ)، لمستوى الدافعية في العمل الكلّي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ولصالح من مؤهلهم العلمي (بكالوريوس، ماجستير فأعلى) كون المتوسط أعلى من متوسط من مؤهلهم العلمي (توجيهي فأقلّ).

ويعزو الباحث هذه النتيجة إلى أنَّ المستوى التعليمي يرفع من مستوى الدافعية الداخلية، كونها تقوم على دوافع الفرد الداخلية التي تشكل اتجاهاً له في العمل، وإنَّ ارتفاع المستوى التعليمي يؤدي إلى تحديد الاتّجاه الذاتي، وتقويته بما يحقق للفرد ذاتيته المستقلة، والقدرة على إنجاز العمل وإتقانه، وهو نابع من الثقافة التعليمية التي تلقاها الفرد في أثناء تعليمه، كما أنَّ العاملين في وزارة الداخلية كجهاز سيادي في السلطة الفلسطينية لديهم حبّ الوطن والعمل من أجله، فهم متفقون بأنَّهم يقومون بأعمال تهمُّ الوطن وتحافظ عليه، لذلك جاءت دافعيتهم الداخلية للعمل كبيرة، متسلّحين بأيمانهم بقضيتهم.

أمَّا بالنسبة للأمن الاجتماعي، فإنَّ موظفي وزارة الداخلية متفقين على أهميّة الأمن الاجتماعي في العمل كونه يحقق لهم الراحة اللازمة في العمل، ويشجع على الاتقان، وتبادل المعلومات والخبرات بينهم بما يحقق العمل ضمن فريق، والأمر الذي يؤدي الى بيئة اجتماعية آمنة، لذلك لم يكن هناك اختلاف بينهم تبْعاً للمؤهل العلمي على الأمن الاجتماعي.

واتفقت هذه النتائج مع دراسة أبيشيخة (2005) التي أظهرت وجود علاقة بين دوافع العاملين والمؤهل العلمي، وتعارضت مع دراسة البادي (2011) التي أظهرت وجود فروق دالّة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 05.0$) في مستوى إدراك المبحوثين للدافعية للعمل تُعزى لمتغير المؤهل التعليمي.

3.2.5 نتائج الفرضية الثالثة التي نصُّها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغير سنوات الخدمة. ولفحص هذه الفرضة تمَّ استخدام اختبار تحليل التباين

الأحادي (One-Way ANOVA)؛ حيث أظهرت نتائج الجدولين (21.4) و(22.4) أنَّ مستوى الدلالة أكبر من (α ≤ 0.05)، لذلك تمَّ قبول الفرضية؛ أي إنَّه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤0.05) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل، وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغير سنوات الخدمة على بُعد الدافعية الداخلية, بينما كان مستوى الدلالة أقلّ من (α ≤ 0.05)، لذلك تمَّ رفض الفرضية، أي إنَّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤0.05) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل، وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغير سنوات الخدمة على بُعد الدافعية الخارجية، والدرجة الكلية للدافعية نحو العمل، ومستوى الأمن الاجتماعي.

ولمعرفة لمن تؤول الفروق تمَّ إجراء المقارنات البُعدية باستخدام اختبار أقلّ فرق جوهري (LCD)، الذي يوضحه الجدول (23.4)؛ حيث أظهر أنَّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند (α=0.05) فأقلّ، وذلك بين متوسطات من سنوات خدمتهم (10–14، 15 فأكثر) من جهة، وبين من سنوات خدمتهم (أقلّ من 5)، لمستوى الدافعية الخارجية لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، ولصالح من سنوات خدمتهم (أقل من 5 سنوات) كون المتوسط أعلى من متوسط من سنوات خدمتهم (10–14سنة، 15سنة فأكثر). وكذلك بين متوسطات من سنوات خدمتهم (5– 9سنوات) من جهة، وبين من سنوات خدمتهم (15سنة فأكثر)، لمستوى الدافعية الخارجية لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، ولصالح من سنوات خدمتهم (5–9سنوات)، كون المتوسط أعلى من متوسط من سنوات خدمتهم (15سنة فأكثر). وكذلك بين متوسطات من سنوات خدمتهم (10–14سنة) من جهة، وبين من سنوات خدمتهم (15سنة فأكثر)، لمستوى

الدافعية الخارجية لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، ولصالح من سنوات خدمتهم (10–14سنة)، كون المتوسط أعلى من متوسط من سنوات خدمتهم (15سنة فأكثر).

كما يتضح من نتائج الجدول (23) أنَّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha = 0.05$) فأقلّ، وذلك بين متوسطات من سنوات خدمتهم (10–14سنة، 15سنة فأكثر) من جهة، وبين من سنوات خدمتهم (أقلّ من 5 سنوات)، لمستوى الدافعية في العمل الكلّي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، ولصالح من سنوات خدمتهم (أقلَّ من 5 سنوات) كون المتوسط أعلى من متوسط من سنوات خدمتهم (10–14سنة، 15 سنة فأكثر).

كما يتضح من نتائج الجدول (23.4) أنَّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند $\alpha = 0.05$ فأقلّ، وذلك بين متوسطات من سنوات خدمتهم (5–9، 15 فأكثر) من جهة، وبين من سنوات خدمتهم (أقلّ من 5)، لمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، ولصالح من سنوات خدمتهم (أقلَّ من 5) كون المتوسط أعلى من متوسط من سنوات خدمتهم (5–9، 15 فأكثر). وكذلك بين متوسطات من سنوات خدمتهم (10–14) من جهة، وبين من سنوات خدمتهم (15 فأكثر)، لمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، ولصالح من سنوات خدمتهم (10–14) كون المتوسط أعلى من متوسط من سنوات خدمتهم (15 فأكثر).

ويعزو الباحث هذه النتائج إلى أنَّ الدافعية الخارجية تتأثر بسنوات الخدمة؛ حيث بينت النتائج أنَّه كلما زادت سنوات الخدمة زاد مستوى الدافعية الخارجية، وكذلك مستوى الدافعية ككلّ، وهذا يعود إلى طبيعة العمل في المؤسسة؛ حيث إنَّ الأكثر خدمة لديهم من الخبرات أكثر من الآخرين؛ فهم يعتمدون على خبراتهم وتجاربهم في حلِّ المشكلات التي تواجههم، وأنَّ دافعيتهم للعمل من قبل الآخرين تكون

أقلَّ، لكونهم يفهمون طبيعة المؤسسة بحكم العمل الطويل، بينما الأقلّ خبرة فهم بحاجة إلى خبرات الأكثر منهم في العمل لحلِّ المشكلات التي تواجههم؛ لذلك فهم يحتاجون إلى الدافعية الخارجية من أجل القيام بالعمل، وهذا الأمر ينعكس على الأمن الاجتماعي والتفاعل داخل الوزارة، فكلما احتاج الموظف الأقلّ سنوات خدمة إلى الموظف الأكثر سنوات خدمة أدّى إلى زيادة التفاعل الاجتماعي الذي يؤدي إلى الأمن الاجتماعي كعلاقة حتمية بينهما؛ حيث إنَّ كلّاً منهما مرتبط بالآخر.

واتفقت هذه النتائج مع دراسة السكران (2004) التي أظهرت عدم وجود تأثير دال إحصائياً لسنوات الخبرة الحالية نحو محاور المناخ التنظيمي، ومع دراسة أبي شيخة (2005) التي أشار فيها إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين دوافع العاملين ومدة الخدمة في الشركة، ومع دراسة البادي (2011) التي أظهرت نتائجها وجود فروق دالّة إحصائياً عند مستوى دلالة (α≤ 05.0) في مستوى إدراك المبحوثين للدافعية، للعمل تُعزى لمتغير الخبرة, ومع دراسة خلف (2013) التي أظهرت وجود فروق دالّة إحصائياً تُعزى لمتغير الخبرة التعليمية لصالح معلّمي العلوم، وتعارضت مع دراسة العمر (2000) التي أشارت إلى أنَّ دافعية الموظفين ترتفع مع زيادة سنوات الخبرة، ومع دراسة حسين (2015)، لا يوجد أثر لسنوات خدمة المديرة على كلٍّ من الضغوط النفسية والدافعية في العمل.

4.2.5 نتائج الفرضية الرابعة التي نصُّها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤0.05) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغير الدرجة الوظيفية. ولفحص هذه الفرضة تمَّ استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) التي أظهرت في نتائج الجدولين (24.4) و(25.4) أنَّ مستوى الدلالة أكبر من (α≤0.05)، لذلك تمَّ قبول الفرضية؛ أي إنَّه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤0.05) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول

دافعيتهم في العمل، وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغيّر الدرجة الوظيفية على بُعد الدافعية الداخلية والدافعية الخارجية والدرجة الكلية للدافعية.

بينما كان مستوى الدلالة أقلّ من ($\alpha \leq 0.05$)، لذلك تمَّ رفض الفرضية؛ أي إنَّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل، وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغير الدرجة الوظيفية على محور مستوى الأمن الاجتماعي.

ولمعرفة لمن تؤول الفروق تمَّ إجراء المقارنات البُعدية باستخدام اختبار أقلّ فرق جوهري (LCD)، التي أظهرت في نتائج الجدول (26.4) أنَّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) فأقلّ، وذلك بين متوسطات من درجاتهم الوظيفية (رئيس قسم، موظف، وكيل مساعد) من جهة، وبين من درجاتهم الوظيفية (مدير)، لمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تبعاً لمتغير الدرجة الوظيفية، ولصالح من درجاتهم الوظيفية (رئيس قسم، موظف، وكيل مساعد) كوْن المتوسط أعلى من متوسط من درجاتهم الوظيفية (مدير)، وكذلك بين متوسطات من درجاتهم الوظيفية (وكيل مساعد) من جهة، وبين من درجاتهم الوظيفية (نائب مدير)، لمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تبعاً لمتغير الدرجة الوظيفية، ولصالح من درجاتهم الوظيفية (وكيل مساعد) كوْن المتوسط أعلى من متوسط من درجاتهم الوظيفية (نائب مدير). وكذلك بين متوسطات من درجاتهم الوظيفية (وكيل مساعد) من جهة وبين من درجاتهم الوظيفية (رئس شعبة)، لمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تبعاً لمتغير الدرجة الوظيفية، ولصالح من درجاتهم الوظيفية (وكيل مساعد)، كون المتوسط أعلى من متوسط من درجاتهم الوظيفية (رئس شعبة). وكذلك بين متوسطات من درجاتهم الوظيفية (وكيل مساعد) من جهة، وبين من درجاتهم الوظيفية (مراسل)،

لمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تبعاً لمتغير الدرجة الوظيفية، ولصالح من درجاتهم الوظيفية (وكيل مساعد) كون المتوسط أعلى من متوسط من درجاتهم الوظيفية (مراسل).

ويعزو الباحث هذه النتائج إلى أنَّ المبحوثين على اختلاف درجاتهم الوظيفية متّفقون حول الدافعية وأبعادها؛ لأنَّ الدافعية هي المحرك الأساس للعمل وتحقيق الإنجازات فيه، حيث للدافعية دورٌ مهمٌّ في أداء العاملين. أمَّا الأمن الاجتماعي، فقد وجدت فيه فروق بينية، وذلك يعود إلى طبيعة المنصب والمهام الموكلة له في المؤسَّسة، وبالتالي، تختلف النظرة إلى الأمن الاجتماعي باختلاف هذه النظرة، فنظرة الوكيل المساعد تختلف عن نظرة المراسل، وعن نظرة رئيس الشعبة ورئيس القسم، لاختلاف طبيعة المهام الموكلة للوكيل المساعد الذي يسعى إلى تحقيق الأمن الاجتماعي وإشاعته في المؤسَّسة، وبين المُراسل الذي يعمل من أجل القيام بمهامّه الوظيفية، لذلك فإنّ الأمن الاجتماعي يختلف بحسب المنصب الذي يعمل فيه الفرد، وذلك باختلاف المهام الموكلة إليه، فكلما ارتفعت الدرجة الوظيفية ارتفع مستوى الأمن الاجتماعي.

واتفقت هذه النتائج مع دراسة العمر (2000) التي بينت أنَّ دافعية الموظفين ترتفع مع ارتفاع المرتب والمسميات الوظيفية, ومع دراسة أبي شيخة (2005) التي أظهرت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين دوافع العاملين والوظيفة، واختلفت مع دراسة الخياط (2017) التي دلت نتائجها على عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية لمتغير الدرجة الوظيفية على كلٍّ من الأثراء الوظيفي والدافعية للعمل لدى العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية.

5.2.5 نتائج الفرضية الخامسة التي نصُّها: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل، وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعيّ تُعزى لمتغيّر الراتب الشهريّ: ولفحص هذه الفرضيّة تمَّ استخدام اختبار

تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA)؛ حيث أظهرت نتائج الجدوليْن (27.4) و(28.4) أنَّ مستوى الدلالة أكبر من (α≤0.05)، لذلك تمَّ قبول الفرضية؛ أيْ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤0.05) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغيِّر الراتب الشهري على بُعد الدافعية الداخلية.

بينما كان مستوى الدلالة أقلّ من (α≤0.05)، لذلك تمَّ رفض الفرضية؛ أيْ توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (α≤0.05) في استجابات موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية حول دافعيتهم في العمل، وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعيّ تُعزى لمتغيِّر الراتب الشهريّ على بُعد الدافعية الخارجية، ومحور مستوى الدافعية في العمل ، ومحور مستوى الأمن الاجتماعيّ.

ولمعرفة لمن تؤول الفروق، تمَّ إجراء المقارنات البعدية باستخدام اختبار أقلّ فرق جوهري (LCD)؛ حيث أظهرت نتائج الجدول (29.4) أعلاه أنَّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند = α 0.05 فأقلّ، وذلك بين متوسطات مَنْ رواتبهم الشهرية (2000–5000) من جهة، وبين مَنْ رواتبهم الشهرية (أقلّ من 2000)، لمستوى الدافعية الخارجية لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية، تبعاً لمتغيّر الراتب الشهري، ولصالح مَنْ رواتبهم الشهرية (2000–5000) كون المتوسط أعلى من متوسط مَنْ رواتبهم الشهرية (أقّل من 2000).

كما يتضح من نتائج الجدول (29.4) أنَّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند (α= .05 0) فأقلّ، وذلك بين متوسطات مَنْ رواتبهم الشهرية (2000–5000) من جهة، وبين مَنْ رواتبهم الشهرية (أقلّ من 2000)، لمستوى الدافعية الكلية لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تبعاً لمتغير الراتب الشهري، ولصالح مَنْ رواتبهم الشهرية (2000–5000) كوْن المتوسط أعلى من متوسط مَنْ رواتبهم الشهرية (اقل من 2000).

كما يتّضح من نتائج الجدول (29.4) أنَّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند (α = 0.05) فأقلّ، وذلك بين متوسطات مَنْ رواتبهم الشهرية (2000–5000) من جهة، وبين مَنْ رواتبهم الشهرية (أقلّ من 2000)، لمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تبعاً لمتغير الراتب الشهري، ولصالح مَنْ رواتبهم الشهرية (2000–5000)، كوْن المتوسط أعلى من متوسط مَنْ رواتبهم الشهرية (أقلّ من 2000). وكذلك بين متوسطات مَنْ رواتبهم الشهرية (2000–5000) من جهة، وبين مَنْ رواتبهم الشهرية (أكثر من 5000)، لمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية تبعاً لمتغير الراتب الشهري، ولصالح مَنْ رواتبهم الشهرية (أكثر من 5000) كوْن المتوسط أعلى من متوسط مَنْ رواتبهم الشهرية (2000–5000).

ويعزو الباحث هذه النتائج إلى أنَّه كلما ارتفع الراتب الشهري للموظف أدّى ذلك إلى زيادة الدافعية والأمن الاجتماعي؛ حيث إنَّ الدافعية تتأثر بحاجات الأفراد التي يمكن ترتيبها على شكل هرم، في إشارة إلى الأهميّة التي تحظى بها هذه الحاجات لدى الأفراد، إذا أريد إشباعه كما يرى (ماسلو)؛ فارتفاع الراتب للفرد يؤدّي إلى إشباع الحاجات وتعزيزها، مما ينعكس إيجابياً على دافعيته للعمل؛ فقدرة الموظف على إشباع حاجاته تعود إلى طبيعة الراتب وكمّيته، من هنا نرى أنَّ الموظفين أصحاب الرواتب الأعلى هم أكثر دافعيّة وأكثر أمناً اجتماعياً؛ لأنَّ لديهم إمكانات لإشباع حاجاتهم.

واتفقت هذه النتائج مع دراسة العمر (2000) التي أظهرت أنَّ دافعية الموظفين ترتفع مع ارتفاع الراتب، ومع دراسة أبي شيخة (2005) التي أشارت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين دوافع العاملين وإجمالي الراتب أو الأجر.

3.5 توصيات الدراسة

في ضوْء النتائج التي توصّلتْ إليْها هذه الدراسة, فإنَّ الباحث يوصي بما يأتي:

1. تعزيز مبدأ تكافؤ الفرص بين العاملين في المؤسسات الحكومية والاهتمام بالمساواه بين العاملين، مما يؤدّي إلى رفع درجة الدافعية في العمل الذي ينسحب على إثره رفع مستوى الأمن الاجتماعي، وعدم التمييز بين العاملين إلا على أساس العمل والإنجاز وتحقيق مبدأ الحوافز والثناء على الموظف المميّز بالعمل .
2. التذكير بالهدف التي تقوم به الوزارة من اللازم استقطاع بعض الوقت للتفكير في الهدف الذي يعمل الموظّف على تحقيقه يجب التركيز على التقدم المنجز قبل التفكير في العمل المتبقي، فكلّما اقترب المرء من هدفه، أصبح التركيز على العمل المتبقي أكثر فاعلية في زيادة الدافع لديه والشعور بان ساعات العمل تمر بسرعة .
3. زيادة مستوى التفاعل بين الموظفين والتركيز على العمل الجماعي المشترك
4. تقدير الإدارة للمجهود الذي يبذله الموظف في العمل حتى لو لم يتحول إلى مخرجات ايجابية بشكل كامل ذلك يساعد الموظف على الإبقاء على تقديم هذا المجهود ويعمل كحافز غير مادي للموظف. ويشمل أيضًا تقدير الأشياء غير الملموسة التي يقدمها الموظف، كالاهتمام، مساعدة زملائه، الروح الجيدة والسمات الشخصية المحفزة لحماس وروح الفريق.
5. على الباحثين في هذا المجال القيام بمزيد من الدراسات حول الدافعية نحو العمل، وعلاقتها بمستوى الامن الاجتماعي لدى العاملين في الوزارات الأخرى ومقارنتها بالنتائج الخاصة بوزارة الداخلية, إضافة إلى عمل دراسات تقيس أثر درجة الدافعية على مستوى الامن الاجتماعي.
6. عقد دورات في مجال تعزيز الامن الاجتماعي في المؤسسات الحكومية لما لذلك من اهمية في تحسين بيئة العمل ورفع درجة الدافعية نحو العمل.

قائمة المصادر والمراجع العربية والاجنبية

اولا: المراجع العربية

أبو جحجوح، رشيد .(2010). **دوْر الإدارة المدرسية في تنمية الوعي الأمني لدى طلبة المرحلة الثانوية بمدارس محافظات غزة وسبل تفعيله.** رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة.

أبو شيخة, نادر أحمد.(2015). الدوافع وفقاً لنظرية سلم الحاجات لإبراهام ماسلو كما يراها العاملون في شركات الأدوية الأردنية: **مجلة المنارة للبحوث**, جامعة الزرقاء, الأردن,13(2)، 205-252.

أبو عمرة، عبد المجيد (2012). **الأمن النفسي وعلاقته بمستوى الطموح والتحصيل الدراسي لدى طلبة الثانوية العامة.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.

البادي، فيصل (2011). **أثر المناخ التنظيمي على الدافعية للعمل، دراسة تطبيقية على موظفي ديوان البلاط السلطاني في سلطنة عمان.** جامعة مؤتة، مؤتة، الأردن.

بركات والعجيلي, شذى عبد الباقي عبير عبد الحافظ,(2021). **قيمة الذَّات وعلاقتها بالدافعية في العمل من وجهة نظر معلّمي المدارس الثَّانويَّة الحكومية في محافظة إربد بالأردن.** مجلة العلوم التربوية والنفسية, الأردن, 5(3) ، 1-21.

بوتيقار, هاجر,(2021). واقع دافعية الإنجاز للعمل لدى العاملين بالمؤسسات الوطنية تبعاً لمجموعة من العوامل الشخصية والمتغيرات الديموغرافية. دراسة حالة شركة سونلغاز, فرع سطيف, **مجلة التنظيم والعمل**, الجزائر، 9(2)، 71-90.

جلاب، إحسان دهش،(2011). **إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغير**. عمان: دار الصفا للنشر والتوزيع، الأردن.

حامد، فيل حسن(2015). التحديات التي تواجه الأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية، **المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب**، الرياض. 31(63): 155-194.

حسن، محمد حمادات،(2008). **السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية**. عمان: دار حامد للنشر والتوزيع, الاردن.

حسين, هشام (2016). الدافعية في العمل لدى معلمي الرياضيات في البية الثقافية العربي، دراسة تحليلية. **مجلة تربويات الرياضيات**, الجامعة الأردنية، 19(2): 19-66.

حسين وجميل، رامي حسين، وأشرف (2016). المخاطر والتحديات التي تواجه الأمن الاجتماعي في ماليزيا، وسُبل مواجهتها من منظور التربية الإسلامية. **مجلة جامعة النجاح الوطنية**، فلسطين 30(7) ، 1355- 1378.

حسين, علي رحاب(2015). الضغوط النفسية وعلاقتها بالدافعية في العمل لدى مديرات رياض الأطفال. **مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية والاجتماعية**, جامعة بغداد, 2(212) :351-378.

خلف, محمود,(2013). الدافعية نحو العمل المدرسي والعوامل المؤثرة في مستواها لدى معلمي العلوم في مدارس محافظة جرش. الأردن, **مجلة دراسات العلوم التربوية**, 2(40) : 763- 781.

الخياط, ماجد,(2017). العلاقة بين الإثراء الوظيفي والدافعية للعمل لدى العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية. دراسة مسحيّة لموظفي مركز الجامعة, **مجلة جامعة النجاح للابحاث (العلوم الانسانية)**، 31(8)، 1367-1396 .

الخالدي، أديب, (2003), **سيكولوجية الفروق الفردية والتفوق العقلي**، عمان: دار وائل للنشر، الأردن.

داود، سيلغروفا، هايل عبد الحفيظ وبرلنت (2018). الوقف وأثره في تحقيق الأمن الاجتماعي. الجامعة الأردنية، **المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية**، جامعة ال البيت، 15(1)، 137-163.

الدلبحي، ضيف الله بن حمدان(2009). **الأمن النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز في العمل لدى معلّمي المرحلة الثانوية العامة (بنين) بمدينة الرياض**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

الربيق، محمد بن ابراهيم محمد ومحمود، محمد فتحي، (2004). **العوامل المؤثرة في فاعلية الأداء الوظيفي للقيادات الأمنية**. رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

رشوان، رفعت (2005). **السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات**. ابو ظبي: مكتبة كنان، الامارات العربية.

الرفوع، محمد أحمد (2015). **الدافعية، نماذج وتطبيقات**. ط1، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، الأردن.

الرماني، زيد محمد (2001م). **البطالة، العمالة، العمارة، منْ منظور إسلامي**. ط1، الرياض: دار طريق، السعودية.

الزعبى وحجازي، دلال محمد، هيثم علي(2010). أثر ضغوط العمل على الدافعية في العمل لدى موظفي مجلس الأعيان الأردنى: جالة دراسية. **مجلة البلقاء للبحوث والدراسات**، 13(2)، 77-108.

الزعبي، علي (2018). محدّدات الأمن الاجتماعي ومخاطره. دراسة استشراقية على عيّنة من طلبة جامعة الكويت. الكويت, **مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية**، 44(169)، 23-62.

الزغلول، عماد عبد الرحيم وهنداوي, علي فالح (2014). **مدخل إلى علم النفس**. عمان: دار الكتاب الجامعي, الاردن.

زيهان، محمد عطا حمدي (2021). الدعم الحكومي وتحقيق الأمن الاجتماعي للفئات الأوْلى بالرعاية. بحث منشور، **المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية**، 1(13)، 150- 166 .

السكران، ناصر محمد إبراهيم (2004). **المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي. دراسة مسحيّة على موظفي قطاع الأمن الخاصة بمدينة الرياض**. رسالة ماجستير عير منشورة , جامعة نايف العربية الأمنية, الرياض, السعودية.

سويلم، محمد غنيم (2020). وعي طلبة الجامعة بثقافة العمل الحرّ وتداعياته على الأمن الاجتماعي. بحث منشور، **مجلة كلية التربية**، جامعة المنوفية، 35(1)، 198-255.

صلاح، صلاح (2020). **الأمن الاجتماعي في المخيمات**. مقالة منشورة على الرابط http://pahrw.org/portal تاريخ الدخول 2022/5/15.

عباس، هند أشرف (2017). مفهوم الأمن الاجتماعي وتحدياته في الداخل والخارج. **مجلة اسيوط للدراسات البيئية**، جامعة أسيوط، ع(45)، 43-60.

عبد الجواد، أسماء مصطفى محمود (2006). دور الشرطة المجتمعية كأحد نماذج المشاركة المجتمعية في تحقيق الأمن الاجتماعي. دراسة مطبقة على نظام المشاركة المجتمعية للشرطة في القاهرة الكبرى, **مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية**، جامعة الفيوم، ع (2) ، 192-210.

عبد الحليم، وليد محمد (2018). دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية في تحقيق الأمن الاجتماعى: دراسة ميدانية على عينة من أرباب الأسر بمدينة سوهاج. **مجلة كلية الآداب**, جامعة سوهاج, 2(47) ، 299-318.

عبد الصمد، عادل عبد الصمد (2012). **دوْر المؤسَّسات في تحقيق الأمن الاجتماعي: مؤسسة دار الهلال نموذجا**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة باتنة1، الجزائر

عبد الفتاح، رمضان اسماعيل,(2015). استخدام استراتيجية التدعيم فى طريقة تنظيم المجتمع لتحقيق الأمن الاجتماعي للمرأة المُعيلة. دراسة تجريبية مطبّقة على جمعية تنمية ومساعدة المرأة العائلة والأسرة بمحافظة الإسماعيلية. **مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان**، 12(38)، 2455-2499.

عبد الموجود، أبو الحسن (2005). **المنظومة الاجتماعية في الانحراف والجريمة**. الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، مصر.

عبد الهادي, سوسن إسماعيل أحمد(1995). مستوى الدافعية في الحياة، وعلاقتها بالرضا عن العمل في كلٍّ من القطاع العام والقطاع الخاص. دراسة ميدانية مقارنة. **مجلة دراسات نفسية، رابطة الاخصائيين النفسيين المصرية**، 5(2)، 301-344.

عبدالحليم، وليد محمد,(2018). دوْر العدالة الاجتماعية في تحقيق الأمن الاجتماعى. بحث ميداني لدى عيّنة من الشباب بمدينة سوهاج. **مجلة كلية الآداب**, جامعة سوهاج، 2(47) ، 279-298.

عثمان، علياء عفان,(2021). مستوى الأمن الاجتماعي لدى الأحداث المنحرفين، وتصور مقترح لتعزيزه من منظور خدمة الفرد. دراسة مطبّقة على دوْر التربية للرعاية الاجتماعية بالجيزة, **مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية**, جامعة الفيوم, 23(6) ، 87-156.

عقل، وفاء (2009). **الأمن النفسي وعلاقته بمفهوم الذات لدى المعاقين بصريا**. كلية التربية، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.

علوان، شادية فوزي مصطفي (2019). **التدخل المهني باستخدام الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتحقيق الأمن الاجتماعي للمرأة الفقيرة بالمناطق العشوائية**. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم. مصر.

علي أمين، فاطمة الزهراء (2014). **الأمن الاجتماعي والتحولات الاجتماعية في المجتمع المصري. دراسة وسيكولوجية على شرائح اجتماعية متباينة من الشباب بمحافظة القاهرة، .**

علي, ليلة (2009). العدالة الاجتماعية كمدخل لتأكيد الانتماء الاجتماعي, **مجلة الديموقراطية.**

العمر، بدر عمر (2000). علاقة الدافعية في العمل ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية لدى الموظفين في دولة الكويت. **مجلة مركز البحوث التربوية**, جامعة قطر, مركز البحوث التربوية, ع17.

العمري، رائقة وآخرون (2016). تعزيز الأمن الاجتماعي في كتب الثقافة الإسلامية. **مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات**، العدد الأربعون (2)، فلسطين.

العميان، محمود سلمان(2005). **السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال**. عمان: دار وائل للطباعة والنشر، الاردن.

عميرات وفراح فريال , رافع,(2018). **مستوى الدافعية للعمل لدى بعض العمال**. بحث مقدم لنيل شهادة ليسانس في علم النفس, كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية, جامعة أكلى محند أولحاج, البويرة, الجزائر.

عودة، أحمد سليمان ،(1998). **أساسيات البحث العلمي في والعلوم الإنسانية**. اربد: مكتبة الكتاني، الأردن.

العوفي، محمد بن سعيد تليعان (2017). **انعكاسات البطالة على الأمن الاجتماعي**. رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية،الرياض، السعودية.

عويضة, كامل محمد محمد,(**1996**). **علم نفس الشخصية**. بيروت: دار الكتب العلمية، لبنان.

غدنز, أنتوني، (2005). **علم الاجتماع**. ط 4 ترجمة فايز الصباغ، بيروت: المنظمة العربية للترجمة. لبنان.

الفرماوي, حمدي علي,(2004). دافعيّة الإنسان بين النظريات المبكرة والاتجاهات المعاصرة. ط1، القاهرة، دار الفكر العربي، مصر.

كركود، آمال. (2016). **الدوافع وأثرها على أداء العاملين في المكتبات الجامعية. دراسة ميدانية بمكتبات جامعة العربي التبسّي**. رسالة ماجستيرغير منشورة، جامعة العربي التبسي، تبسّة. الجزائر.

كريم، واثق جعفر (2020). تنمية رأس المال البشري وانعكاساته على الأمن الاجتماعي. **مجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية**، المجلد 28(10)، 247- 272.

الكواري، حنان (2012). الأمن الاجتماعي وتأثيره على التربية في ضوْء التحديات المعاصرة. الإسكندرية: **دار الوفاء**، مصر.

كوافحة, تيسير مفلح (2004). **صعوبات التعلم والخطة العلاجية المقترحة**. عمان: دار المسيرة للطباعة والنشر, الاردن.

الكيلاني، رشاد (2012). الأمن الاجتماعي في التصور الإسلامي, **المؤتمر الدولي الأمن الاجتماعي في التصور الإسلامي**، جامعة آل البيت، الأردن.3-2012/7/4.

مادة (1) قانون وزارة الداخلية الفلسطينية رقم (17) لسنة 2005م.

مادة (2) قانون وزارة الداخلية الفلسطينية رقم (17) لسنة 2005م.

مرسي, محمد عبد الحميد, (2022). فعالية برنامج التدخل المهني في الممارسة العامة باستخدام نموذج تحسين نوعية الحياة لتحقيق الأمن الاجتماعي للعاملين في القطاع الحكومي. **مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية**, جامعة الفيوم, 26(1) ، 123-160.

المسعودي، أحمد صبار نايف,(2011). **دوْر البيئة التنظيمية الداخلية في الدافعية للعمل لدى الموظفين في الدوائر الحكومية لمحافظات جنوب الأردن**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.

المطيري، عبد الله بن رجا بن خاتم, (2017). **إسهام نظام العمد في تحقيق الأمن الاجتماعي**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية.

ملحم، سامي ،(2002). **مناهج البحث العلمي في التربية وعلم لنفس.** عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، الأردن.

ملكاوي، فتحي حسن وعودة، أحمد سليمان،(1992). **أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية.** إربد: مكتبة الكتاني، الأردن.

المياحي، سليمان بن خلفان بن حمد, (2010). **فاعلية برنامج إرشادي جمعي قائم على نظرية العلاج الواقعي في تنمية المهارات الاجتماعية لدى طلبة التعليم الأساسي بسلطنة عُمان.** جامعة نزوى، سلطنة عُمان.

المدني, نبيل, (2011). **الأمن الاجتماعي بنظرة فلسطينية.** لارك للفلسفة واللسانيات والعلوم الاجتماعية، ع(5)، فلسطين.

نجم، منور عدنان محمد, (2008). **دوْر الأسرة الفلسطينية في تحقيق الأمن الاجتماعي.** مجلة القراءة والمعرفة، جامعة عين شمس، كلية التربية، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، ع(84)، 210-255.

نظير, محمد أمين (2010). المتغيرات الدولية والإقليمية وأثرها على الأمن الاجتماعي. كلية القانون والعلوم السياسية، جامعة ديالى، 3(18)، 215-136.

ثانياً: المصادر المراجع باللغة الاجنبية :

Azeez, R. and Abimbola, M. (2016). **Job Enrichment and Work-Related Attitudes of Non-Academic Staff of Selected Public Universities in Lagos State. International Journal of Human Resource Studies**, Vol. 6, No. 1, Pp Bottomley, P., Leon J. S., & Mostafa, A. M. S., Gould.

Williams, Cazares, F. (2015). **The Impact of Transformational Leadership onGeneva, International Social Security Association**, p4.

Bilgin, Piner, (2003) **:Individual and Societal Dimensions of Security, Department of International Relations, Bilkent University**, Turkey, International Studies review, p. 209.

Nanle, M. (2015). **Lagos State, International Journal of Human Resource Studies**, 6 (1). Effect of Job Enrichment on Employee Motivation in Selected Private University in South- West Nigeria, Journal of Ar ts,Science & Commerce, 6(4). 67-77

Ross, S. (2017 **):" Common issues of social security and taxation systems** (**,social security documentations: European series** No.25) Geneva, international social security Association, p. 3739 Service Motivation. British Journal of Management

White Jason. (2003) **Theodore the Social Security Crisis an Evaluation of Status quo Social Security sphD**; YUniversity of Missouri; Kansas.

Ateş, H. & Yilmaz, P.)2018). Investigation of the Work Motivation Levels of Primary School Teachers. **Journal of Education and Training Studies**, 6(3), 184-196.

Johnson, C. (2005). **Employee Motivation: A comparison of Tipped and Non- Tipped Hourly Restaurant Employees**. Retrieved October 12, 2016 from.

Rest, J. & Narvaez, D. (1994). **Moral development in the professions. Hillsdale**, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Fraenkel, j. R. & Wallen, N. E. (2003). **How to design and evaluate research in education**. (5th ed.). Boston: McGraw-Hill.

Rest, J. & Narvaez, D. (1994). **Moral development in the professions. Hillsdale**, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Fraenkel, j. R. & Wallen, N. E. (2003). **How to design and evaluate research in education**. (5th ed.). Boston: McGraw-Hi

الملاحق

الملحق (أ): طلب تحكيم أداة الدراسة

بسم الله الرحمن الرحيم

حضرة الدكتور ..... المحترم

تحية طيبة وبعد،

الموضوع: تحكيم أدوات الدراسة

يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان: "**الدافعية في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية** "، وذلك استكمالاً لنيل درجة الماجستير في تخصص الخدمة الاجتماعية من كلية الدراسات العليا في جامعة القدس المفتوحة.

ونظراً لما عُرف عنكم من معرفة وسعة اطّلاع في مجال البحث والمنهجية العلمية، فأرجو التفضل بتحكيم فقرات أداة الدراسة المرفقة، والإفادة حول مناسبة كلٍّ منها في قياس ما وُضِعت لقياسه ضمن بيئة الدراسة ومجتمعها، إضافة إلى وضوحها وسلامتها من حيث الصياغة والدلالة, وتعديل ما ترونه بحاجة إلى تعديل.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

الباحث: صالح محمد رمضان

إشراف الدكتور: عماد اشتيّه

ملحق (ت) الاستبانة ومقاييسها في صورتها الأوليّة

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة القدس المفتوحة

كلية الدراسات العليا

برنامج ماجستير الخدمة الاجتماعية

أخي الموظف / أختي الموظفة

تحية طيبة، وبعد:

فيهديكم الباحث أطيب التحيات، ويعلمكم بأنه بصدد إعداد دراسة حول: " **الدافعية في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية** "، وذلك لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الخدمة الاجتماعية من جامعة القدس المفتوحة. ومع علمنا بمحدودية وقتكم المتاح، وبالنظر للمسؤولية الكبيرة الملقاة على عاتقكم، فإن إنجاح هذا الجهد يتطلب تفضلكم بالموافقة على تعبئة الاستبانة المرفقة، مع العلم أنّ البيانات الواردة في هذه الاستبانة جميعها سوف تعامل بسرية تامّة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط . **شاكرين لكم حسن تعاونكم**

الباحث: صالح رمضان

إشراف: د. عماد اشتيّه

القسم الأول: يتكون من معلومات شخصية، يرجى منك وضع (X) أمام ما يناسب حالتك.

1. **الجنس:** ذكر ( ) . أنثى ( ) .
2. **المؤهل العلمي:** توجيهي فأقل ( ) دبلوم متوسط ( ) بكالوريوس ( ) دراسات عليا ( )
3. **سنوات الخدمة :** 5 سنوات فأقل ( ) 5 إلى 9 سنوات ( ) 10 إلى14سنة ( ) 15 سنة فأكثر ( )
4. **الدرجة الوظيفية:** مدير عام ( ) مدير ( ) نائب مدير ( ) رئيس شعبة ( ) رئيس قسم ( ) موظف ( ) . **غير ذلك حدد** .....
5. **الراتب الشهري :** أقل من 2000شيكل ( ) من 2000–5000 شيكل ( ) أكثر من 5000 شيكل( )

المحور الأول: مقياس الدافعية في العمل:				
	الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
الدافعية الداخلية نحو العمل				
1	أشعر بأنَّ عملي ليس مضيعة للوقت			
2	أقوم بمهامي الوظيفية من تلقاء نفسي			
3	لا أنتظر التقدير عند أداء متطلبات عملي			
4	أستمتع عند أدائي لمهامي الوظيفية			
5	مهامّي الوظيفية مثيرة وتتفق مع شخصيتي			
6	أشعر بالاعتزاز بالنفس عند القيام بواجباتي الوظيفية			
7	أبذل قصارى جهدي عند أدائي لمهماتي الوظيفية			
8	أخجل من عملي أمام الآخرين			
9	أوظف جميع قدراتي أثناء أدائي لمهماتي الوظيفية			
10	أستمتع عند أدائي للمهمات الصعبة في أثناء عملي			
11	أشعر بالملل أو الضجر في أثناء العمل			
12	أحرص على الالتزام بساعات العمل من تلقاء نفسي			
13	انتظر الاجازات الأسبوعية باهتمام			
14	أشعر بأنَّ عملي جزء مهمّ في حياتي			
الدافعية الخارجية نحو العمل				
15	أعمل بجدّ خوفاً من فقدان وظيفتي			
16	الراتب الشهري هو المهم في عملي			
17	استمراري في العمل هو فقط من أجل الحصول على الراتب التقاعدي عند نهاية الخدمة			
18	ليس لدي استعداد لعمل أيّة مهمة خارج عن نطاق مهامّي الوظيفية			
19	أحرص على العمل فقط لمجرد بقاء علاقتي بمديري جيدة			
20	أنجز مهامي الوظيفية دون الشعور بالمتعة			

كثيراً بالتطور والنمو في العمل			
نّ العمل يضيف أيّة معرفة لذاتي			
العمل مضيعة للوقت والجهد			
ة ساعة المغادرة من العمل			
دي من الانتقال إلى وظيفة مريحة داخل			
لإجازات والعطل الرسمية وأنتظرها بلهفة			

المحور الثاني : مستوى الأمن الاجتماعي :

الفقرة	صالحة	غير صالحة	التعديل المقترح
العمل يحقق الأمن الاجتماعي لديّ			
أنْ تكون بيئة العمل آمنة من الناحية			
نسجام مع الزملاء داخل العمل			
ت جيدة مع زملائي خارج العمل			
مستوى الأمن الاجتماعي داخل العمل			
فاعل بين الموظفين مرتفع			
محاربة الشائعات داخل العمل			
تعاون بين الموظفين عالٍ			
أتعامل بمهنية داخل عملي			
علومات حول العمل مع الزملاء			
برتي العملية من التفاعل مع زملائي			
ل منصف للموظفين			
علاقات متوازنة مع الآخرين			
ري الخارجي، وهو جزءٌ من تنمية علاقاتي			

ة مقدرات المؤسَّسة وتنميتها			
اتي الاجتماعية اتّجاه الآخرين			
ي مقدَّرٌ منْ قِبَلِ زملاء العمل			
ارات العائلية مع زملاء العمل			
ساعات العمل تمرُّ ببطء خلال العمل			
ساعات العمل طويلة ومملّة			
اتي اتّجاه أسرتي، وأؤدّيها على أكمل وجه			
وقي كفرد داخل العمل وخارجه، وأحافظ			
باتي اتّجاه أسرتي، وأؤدّيها على أكمل وجه			
ساواة في عملي			
دالة الاجتماعية في عملي			
افؤ الفرص في عملي			
التمييز داخل العمل			

انتهت الاستبانة

الملحق رقم (ح): قائمة بأسماء المحكّمين

الرقم	المحكّم	الدرجة العلمية	التخصص	الجامعة
1	إياد أبو بكر	أستاذ مساعد	خدمة اجتماعية	القدس المفتوحة
2	عميد بدر	أستاذ مساعد	خدمة اجتماعية	القدس المفتوحة
3	معزوز علاونة	أستاذ دكتور	قياس وتقويم	القدس المفتوحة
4	انشراح نبهان	أستاذ مساعد	علم الاجتماع الطبّي	القدس المفتوحة
5	فيصل الزعنون	أستاذ مشارك	خدمة اجتماعية	النجاح الوطنية
6	فضل الربيعي	أستاذ دكتور	علم اجتماع	جامعة عدن (اليمن)

7	خديجة حسن	أستاذ مشارك	خدمة اجتماعية	التربوية المفتوحة (العراق)
8	سماح الصالح	أستاذ دكتور	خدمة اجتماعية	النجاح الوطنية
9	جلال عيد	أستاذ دكتور	لغة عربية	القدس المفتوحة

الملحق (خ): الاستبانة في صورتها النهائية

بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة القدس المفتوحة

كلية الدراسات العليا

برنامج ماجستير الخدمة الاجتماعية

أخي الموظف / أختي الموظفة

يُهديكم الباحث أطيب التحيّات، ويُعلِمُكم أنّه بصدد إعداد دراسة حول: " **الدافعية في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية** "، وذلك لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الخدمة الاجتماعية من كلية الدراسات العليا جامعة القدس المفتوحة, ومع علمنا بمحدودية وقتكم المتاح، وبالنظر للمسؤولية الكبيرة الملقاة على عاتقكم، فإنَّ إنجاح هذا الجهد يتطلب تفضلكم بالموافقة على تعبئة الاستبانة المرفقة، مع العلم أنَّ جميع البيانات الواردة في هذه الاستبانة سوف تعامل بسريّة تامّة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن تعاونكم

الباحث: صالح رمضان

إشراف :أ. د عماد اشتيه

القسم الأول: يتكون من معلومات شخصية يرجى منك وضع (X) أمام ما يناسب حالتك.

1. **النوع الاجتماعي:** 1- ذكر ☐ 2- أنثى ☐
2. **المؤهل العلمي:** 1- توجيهي فأقل ☐ 2- دبلوم متوسط ☐ - بكالوريوس ☐ 4- ماجستير فأعلى ☐
3. **سنوات الخدمة:** 1-أقل من 5 سنوات ☐ 2-5 الى 9 سنوات ☐ 3 - 10 الى14سنة ☐ 4- 15 سنة فأكثر ☐
4. **الدرجة الوظيفية:** 1- مدير عام ☐ 2- مدير ☐ 3- نائب مدير ☐ 4- رئيس شعبة ☐ 5- رئيس قسم ☐ 6- موظف ☐ 7- غير ذلك حدد .....
5. **الراتب الشهري:** 1- أقل من 2000شيكل ☐ 2- من 2000-5000 شيكل ☐ 3- أكثر من 5000 شيكل ☐

القسم الثاني: يتكون من فقرات الاستبانة موزعة على عدة محاور:

	المحور الأول: مقياس الدافعية في العمل:					
	الفقرة	**موافق بشدة**	**موافق**	**محايد**	**معارض**	**معارض بشدة**
	المحور الأول (أ) الدافعية الداخلية نحو العمل					
1	أشعر بأنَّ عملي ليس مضيعة للوقت					
2	أقوم بمهامي الوظيفية من تلقاء نفسي					
3	لا أنتظر التقدير عند أداء متطلبات عملي					
4	أستمتع عند أدائي لمهامي الوظيفية					
5	مهامي الوظيفية مثيرة وتتفق مع شخصيتي					
6	أشعر بالاعتزاز بالنفس عند القيام بواجباتي الوظيفية					
7	أبذل قصارى جهدي عند أدائي لمهماتي الوظيفية					
8	لا أخجل من عملي أمام الآخرين					
9	أوظف جميع قدراتي أثناء أدائي لمهماتي الوظيفية					
	الفقرة	**موافق**	**موافق**	**محايد**	**معارض**	**معارض**

		بشدة				بشدة
10	أستمتع عند أدائي للمهمات الصعبة أثناء عملي					
11	لا اشعر بالملل أو الضجر أثناء العمل					
12	أحرص على الالتزام بساعات العمل من تلقاء نفسي					
13	انتظر الاجازات الأسبوعية باهتمام					
14	أشعر بأنَّ عملي جزء مهم في حياتي					
المحور الأول (ب) الدافعية الخارجية نحو العمل						
15	أعمل بجدّ خوفاً من فقدان وظيفتي					
16	الراتب الشهري هو المهم في عملي					
17	استمراري في العمل هو فقط من أجل الحصول على الراتب التقاعدي عند نهاية الخدمة					
18	ليس لديَّ استعداد لعمل أيّة مهمة خارج عن نطاق مهامّي الوظيفية					
19	أحرص على العمل فقط لمجرد بقاء علاقتي بمديري جيدة					
20	أنجز مهامّي الوظيفية بمهنيّة عالية					
21	لا أكترث كثيراً بالتطور والنموّ في العمل					
22	لا أشعر بأنَّ العمل يضيف أيّة معرفة لذاتي					
23	أشعر بأنَّ العمل مضْيعة للوقت والجهد					
24	أنتظر بلهفة ساعة المغادرة من العمل					
25	لا مانع لديّ من الانتقال إلى وظيفة مريحة داخل العمل					
26	أستمتع بالإجازات والعطل الرسمية وأنتظرها بلهفة					
المحور الثاني: مستوى الأمن الاجتماعي						
27	أشعر بأنَّ العمل يحقق الأمن الاجتماعيّ لديّ					
28	بيئة العمل آمنة من الناحية الاجتماعية					
29	أشعر بالانسجام مع الزملاء داخل العمل					
30	لديَّ علاقات جيدة مع زملائي خارج العمل					

	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
31	أشعر بأنَّ مستوى الأمن الاجتماعي داخل العمل مرتفع					
32	مستوى التفاعل بين الموظفين مرتفع					
33	أعمل على محاربة الشائعات داخل العمل					
34	مستوى التعاون بين الموظفين عالٍ					
35	أفضّل بأنَّ أتعامل بمهنيّة داخل عملي					
36	أتبادل المعلومات حول العمل مع الزملاء					
37	تحسَّنتْ خبرتي العملية من التفاعل مع زملائي					
38	قانون العمل منصف للموظفين					
39	أهتمّ بحماية مقدرات المؤسَّسة وتنميتها					
40	أقوم بواجباتي الاجتماعية اتّجاه الآخرين					
41	أشعر بأنني مقدَّرٌ من قِبل زملاء العمل					
42	أتبادل الزيارات العائلية مع زملاء العمل					
43	أشعر بأنَّ ساعات العمل تمرُّ ببطء خلال العمل					
44	أشعر بأنَّ ساعات العمل طويلة ومملّة					
45	أقوم بواجباتي اتّجاه أسرتي، وأؤدّيها على أكمل وجه					
46	أعرف حقوقي كفرْد داخل العمل وخارجه، وأحافظ عليها					
47	أعرف واجباتي اتّجاه أسرتي، وأؤدّيها على أكمل وجه					
48	أشعر بالمساواة في عملي					
49	أشعر بالعدالة الاجتماعيّة في عملي					
50	أشعر بتكافؤ الفرص في عملي					
51	لا أشعر بالتمييز داخل العمل					

انتهت الاستبانة

شكراً لتعاونكم في تعبئة فقرات الاستبانة

الملحق رقم (س): طلب الحصول على موافقة لتوزيع أداة الدراسة

بسم الله الرحمن الرحيم

Al-Quds Open University
Academic Affairs
Deanship of Graduate Studies
and Scientific Research
Ramallah - P.O. Box: 1804
Tel: 02/2976240 - 02/2956073
Fax: 02/2963738
Email - Graduate Studies: fgs@qou.edu
Email - Scientific Research: sprgs@qou.edu

جامعة القدس المفتوحة
الشؤون الأكاديمية
عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي
رام الله – ص.ب 1804
هاتف: 02/2976240 - 02/2956073
فاكس: 02/2963738
بريد الكتروني - الدراسات العليا: fgs@qou.edu
بريد الكتروني - البحث العلمي: sprgs@qou.edu

الرقم: ع. د. ب. ع./21/1890
التاريخ: 2021/12/29

سيادة اللواء محمد الجبريني المحترم
المساعد الأمني لوزير الداخلية

تسهيل مهمة طالب ماجستير

فتهديكم عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي في جامعة القدس المفتوحة أطيب التحيات، وبالإشارة إلى الموضوع أعلاه يقوم الطالب **(صالح محمد صالح رمضان)**، بإعداد رسالة ماجستير في تخصص "الخدمة الاجتماعية" بعنوان: **"الدافعية نحو العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية"** وعليه آمل من حضرتكم تسهيل مهمة الطالب في توزيع اداة الدراسة وتزويده بالمعلومات اللازمة، شاكرين لكم حسن تعاونكم في خدمة العلم وأهله.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،

29/12/2021

نسخة:
- الملف.