

The Islamic University-Gaza
Deanery Of Graduate Teaching
Faculty of Education
Master/Community Mental Health



الجامعة الإسلامية - غزة
شؤون البحث العلمي والدراسات العليا
كلية التربية
ماجستير/ الصحة النفسية والمجتمعية

الانتماء وعلاقته بالدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية

The relationship between affiliation and achievement motivation among the employees of the ministry of interior in Gaza

إعداد الباحثة

سلسبيل تيسير نصر البلتاجي

إشراف الدكتور

أسامه عطية المزيني

قدم هذا البحث استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير
في الصحة النفسية المجتمعية بكلية التربية في الجامعة الإسلامية بغزة

يوليو/ 2016م - شوال/ 1437هـ

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

الانتماء وعلاقته بالدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية

The relationship between affiliation and achievement motivation among the employees of the ministry of interior in Gaza

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل الآخرين لنيل درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

I understand the nature of plagiarism, and I am aware of the University's policy on this.

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted by others elsewhere for any other degree or qualification.

Student's name:	سلسييل تيسير البلناتجي	اسم الطالب:
Signature:	سلسييل تيسير البلناتجي	التوقيع:
Date:	2016/08/08	التاريخ:

نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على الانتماء وعلاقته بالدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية، كما هدفت إلى تحديد مستويات الانتماء والدافع للإنجاز، والفرق الإحصائية فيها التي تعزى لمتغيرات الدراسة demografic التالية: (الحالة الاجتماعية، مكان السكن، الرتبة العسكرية، طبيعة العمل، المؤهل العلمي).

أدوات الدراسة: استخدمت الباحثة أداتين من إعدادها وهما: (أداة الانتماء، أداة الدافع للإنجاز).

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (425) فرداً من موظفي غزة العاملين بالأجهزة الأمنية بوزارة الداخلية.

منهج الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي والإحصاء الاستدلالي، مستعينة بالأساليب الإحصائية التالية (النسب المئوية، والتكرارات، والوزن النسبي، اختبار ألفا كرونباخ، اختبار التجزئة النصفية، معامل ارتباط بيرسون، اختبار t-Test، اختبار تحليل التباين الأحادي، اختبار LSD Test للمقارنات الثنائية).

أهم نتائج الدراسة:

1. وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية لمستوى الانتماء والدرجة الكلية لمستوى الدافع للإنجاز وكذلك جميع الأبعاد. حيث بلغ الوزن النسبي لمستوى الانتماء لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية (73.80 %)، في حين حصل بعد الانتماء الديني على المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (80.00 %)، وحصل بعد الانتماء المهني على المرتبة الأخيرة بوزن نسبي قدره (68.80 %).

2. بلغ الوزن النسبي لمستوى الدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية (72.80 %)، حيث حصل بعد الشخصي للإنجاز على المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (73.00 %)، وحصل بعد التميز في الإنجاز على المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (72.60 %).

أهم التوصيات:

1. عمل قناة فضائية أو برامج خاصة تعرف بالأجهزة الأمنية والدور الهام التي تقوم به في ظل ظروفنا الحالية، مما يعزز ثقة المواطنين بهذه الأجهزة ويعمق احترامهم لها.

2. تنظيم نشاطات ثقافية ورياضية وترفيهية للعاملين في الأجهزة الأمنية.

3. تربية قدرات العاملين في مجالات إدارة الضغوط الذاتية والمهنية.

الكلمات المفتاحية: الانتماء، الدافع للإنجاز، موظفو غزة، الأجهزة الأمنية، وزارة الداخلية.

Abstract

The study aim to:

Investigate the relationship between affiliation and achievement motivation among the employees of Ministry of Interior within the Gaza City. Determine the level of affiliation and motivation achievement. Testing the statistical significance of demographic variables (social status, job description, military rank, qualification of education and address).

The Study Tools:

The researcher used two self-built tools for the purpose of this study (Affiliation Measurement Battery and Achievement Motivation Evaluation Battery).

The Study Sample:

The researcher used a purposive sample (convenience) of 425 individuals who are security services staff at the Ministry of Interior in the Gaza City.

The Methodology:

The researcher employed the descriptive design in the study and used descriptive statistics such as percentile, frequencies, means, Cronbach's Alpha, Split-Half Test, Pearson correlation Test, t Test and LSD Test.

The Main Results of the Study:

1. The relationship between the means of total degree of affiliation and total degree of achievement motivation was found to be statistically significant. The total mean of affiliation was found to be (73.8%). The highest score was for total mean of religious affiliation (80%) while the lowest score was for the professional affiliation (68.8%).
2. The total mean of achievement motivation was found to be (72.8%). The highest score was for total mean of personal perspective (73%) while the lowest score was for the distinction in achievement (68.8%).

The Main Recommendations:

1. Establishing a TV channel or setting TV programs to provide public with information about security services such as roles and duties which may improve trust and increase respect between security services staff and public in Gaza Strip.
2. Conducting cultural, recreational and sport activities for the security services staff.
3. Training of security services staff on stress management both personal and work-related.

Key words: Affiliation, Achievement motivation, Gaza employees, Security services and Ministry of Interior.

لما خرج رسول الله ﷺ من مكة قال:

"وَاللَّهِ إِنَّكَ لَخَيْرُ أَرْضِ اللَّهِ، وَأَحَبُّ أَرْضَ اللَّهِ
إِلَى اللَّهِ، وَلَوْلَا أَنِّي أَخْرَجْتُ مِنْكَ مَا خَرَجْتُ "

[المناسك 3108:1037/2]

الإهاداء

إلى شعلة العلم والنور ... من به أكبر وعليه أعتمد ... أبي الغالي
إلى من شجعتي وتطلعت لنجاحي بنظرات الأمل ... أمي الغالية
إلى اللآلئ الحسان عبير حياتي ورونقها ... أخي وأخواتي الأوفىاء
إلى الضحكات البريئة والعيون البارقة أملًا .. علَّ الغد بهم أجمل
أبناء وبنات أخواتي ... رياحين القلب

إلى منبر العلم والعلماء ... جامعتي العريقة
إلى أصحاب الفضل علي ... معلمي الأفاضل
إلى من تحلو بالإخاء وتميزوا بالوفاء ... رفيقات دربي

إلى أرواحٍ عانقت عنان السماء فسبقتنا للجنة ... الشهداء الميامين
إلى أيادي متوضئة تعمل بصمت ... رجال البندقية الجنود المجهولين
إلى حماة المسجد الأقصى الثائرين على المحتل ... مرابطات ومرابطين
إلى الأوفياء والسد المنيع في وجه الفتنة ... أبناء الأجهزة الأمنية أُسد الميادين

إلى شيخ الأقصى في سجنه الشيخ رائد صلاح
إلى أسرانا الأشاؤوس الذين سيرون فجر الحرية قريباً ... وما ذلك على الله بعزيز
إلى كل المخلصين والشرفاء من أبناء شعبي في الوطن والشتات
إليهم جميعاً أهدي عملي هذا

شكر وتقدير

يا رب لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظمي سلطانك، والصلوة والسلام على المنارة المهداء
سيد الأولين والآخرين محمد بن عبد الله وعلى آله وصحبه ومن والاه،،،

يطيب لي في هذا المقام أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير ممن علماني فأنارا دربي وأسبغا علي
بالدعاء فذلا لي الصعب ... لمناري وقدوتي والدي الحبيبين حفظهما الله،،، وجمعني بهم
وإخوتي في الفردوس الأعلى من الجنة.

كما أتقدم بالشكر الجزيء إلى الصرح العلمي الشامخ جامعي العزيزة ،،، الجامعة الإسلامية
كماأشكر أصحاب العقول النيرة معلمي الأفضل منذ صغرى إلى يومي هذا لما جادوا به علي
من علم وافر ،،، فجزاهم الله عنى خير الجزاء.

ويسرني أنأشكر بعمق مشرفي القدير رئيس قسم علم النفس الدكتور أسامة المزيني للباقته
ومعاملته الحسنة علامة على صبره علي وبذله معى الوقت والجهد بكل احترام وتقاني ،،، فله
مني كل الاحترام التقدير وجراه الله عنى خير الجزاء وأكرمنا وإياه بخيري الدنيا والآخرة.

وأتقدمن بجزيل شكري لعضو لجنة المناقشة الدكتور سمير قوته، والدكتور محمد الخطيب
لإثرائهم رسالتى بملحوظاتهم القيمة ،،، جزاهم الله خيراً.

كما أتقدم بالشكر والامتنان لأفراد عينة الدراسة من موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية
على حسن تعاونهم مع الباحثة عند تطبيق أدوات الدراسة ،،، وأسئلته تعالى أن يفرج كربنا
وييسر أمرنا ويعجل لنا بالفرج.

كماأشكر رفيقات دربي من وقفن بجانبي وساندنـي قولـاً وفعـلاً ،،، بارك الله فيـهن وسـدد خطـاـهن.
وختاماً أـسـأـلـهـ جـلـ فـيـ عـلـاهـ اللـهـ أـنـ يـوـقـنـاـ لـمـ يـحـبـ وـيـرـضـيـ ،،، وـأـنـ يـتـقـبـلـ مـنـيـ عـمـليـ هـذـاـ
والحمد لله رب العالمين.

الباحثة

سلسبيل تيسير البلتاجي

فهرس المحتويات

أ	إقرار
ب	نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير
ت	ملخص الدراسة
ث	ABSTRACT
ج	اقتباس
ح	الإهداء
خ	شكر وتقدير
د	فهرس المحتويات
س	فهرس الجداول
ص	فهرس الملحق
١	الفصل الأول الإطار العام للدراسة
١	المقدمة:
٤	مشكلة الدراسة:
٤	أهداف الدراسة:
٥	أهمية الدراسة:
٦	مصطلحات الدراسة:
٦	حدود الدراسة:
٧	الفصل الثاني الإطار النظري
٨	المحور الأول الانتماء
٨	مقدمة:
٨	مفهوم الانتماء:
٨	تمهيد
٩	مفهوم الانتماء:

10	أنواع الانتماء:
11	أبعاد الانتماء:
11	الانتماء الديني:
11	تعريف الانتماء للإسلام:
13	مظاهر الانتماء للإسلام:
14	ضوابط الانتماء:
15	الانتماء الوطني:
15	تعريف الانتماء الوطني:
15	مظاهر الانتماء الوطني:
16	مقومات الانتماء الوطني:
17	الانتماء المهني:
17	تعريف الانتماء المهني
17	خصائص الانتماء المهني:
17	الحاجات التي تعمل على زيادة الانتماء المهني لدى الموظفين:
19	الاغتراب النفسي (عدم الانتماء):
19	أسباب الاغتراب النفسي:
20	مواجهة الاغتراب:
21	النظريات المفسرة للانتماء:
25	تعقيب الباحثة على النظريات:
27	تعقيب عام على محور الانتماء
28	المotor الثاني الدافع للإنجاز
28	تمهيد
28	مفهوم الدافع للإنجاز:
29	مفهوم الإنجاز:

تصنيف الدوافع:	30
مكونات الدافع للإنجاز	31
أبعاد الدافع للإنجاز	32
العوامل المسببة لدافعيّة الإنجاز:	32
أنواع دافعيّة الإنجاز:	33
صفات أصحاب الدافع القوي للإنجاز:	33
وظائف الدافعيّة للإنجاز:	34
النظريّات المفسّرة للدافع للإنجاز:	35
تعقيب الباحثة على النظريّات	40
الدوافع من منظور إسلامي:	41
دافع الإنجاز في الإسلام:	44
الهمة في القرآن الكريم	44
الهمة في السنة النبوية:	45
الفصل الثالث الدراسات السابقة	48
أولاً: الدراسات المتعلقة بالانتقام:	48
ثانياً: الدراسات المتعلقة بالدافع للإنجاز	53
ثالثاً: تعقيب عام على الدراسات السابقة	58
مجالات استقادة الباحثة من الدراسات السابقة:	62
رابعاً: فروض الدراسة	63
الفصل الرابع إجراءات الدراسة	65
المقدمة:	65
أولاً: منهج الدراسة:	65
ثانياً: مجتمع الدراسة:	65
ثالثاً: عينة الدراسة:	65

رابعاً: أدوات الدراسة:	67
المعالجات الإحصائية والاستدلالية المستخدمة في الدراسة:	83
خطوات الدراسة	83
أبرز الصعوبات التي واجهت الباحثة أثناء تحضير الدراسة:	84
الفصل الخامس نتائج الدراسة الميدانية "إجابة التساؤلات ومناقشتها"	86
تقديم:	86
الإجابة عن تساؤلات الدراسة:	86
ملخص نتائج الدراسة:	113
توصيات الدراسة:	114
مقترنات الدراسة:	116
المصادر والمراجع	118
أولاً: المراجع العربية:	118
ثانياً: المراجع الأجنبية:	126
الملاحق	127

فهرس الجداول

جدول (2.1): يوضح التفاعل بين مستوى الحاجة للإنجاز ومستوى الخوف أو القلق	36
جدول (4.1): توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الديمografية	66
جدول (4.2): أبعاد الانتماء وفترات كل بعد	68
جدول (4.3): المحاك المعتمد في الدراسة.....	69
جدول (4.4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فترات الانتماء الديني والدرجة الكلية للبعد	70
جدول (4.5): معامل الارتباط بين كل فقرة من فترات الانتماء الوطني والدرجة الكلية للبعد	71
جدول (4.6): معامل الارتباط بين كل فقرة من فترات الانتماء المهني والدرجة الكلية للبعد	72
جدول (4.7): معامل الارتباط بين كل بعد من الأبعاد والدرجة الكلية للأداة	73
جدول (4.8): معامل ألفا كرونباخ لأداة الانتماء	73
جدول (4.9): التجزئة النصفية لأداة الانتماء	74
جدول (4.10): أبعاد الدافع للإنجاز وفترات كل بعد	76
جدول (4.11): المحاك المعتمد في الدراسة.....	76
جدول (4.12): معامل الارتباط بين كل فقرة من فترات بعد الشخصي للإنجاز والدرجة الكلية للبعد	78
جدول (4.13): معامل الارتباط بين كل فقرة من فترات بعد الاجتماعي للإنجاز والدرجة الكلية للبعد	79
جدول (4.14): معامل الارتباط بين كل فقرة من فترات بعد التمييز في الإنجز للإنجاز والدرجة الكلية للبعد	80
جدول (4.15): معامل الارتباط بين كل بعد من الأبعاد والدرجة الكلية للأداة	81
جدول (4.16): معامل ألفا كرونباخ لأداة الدافع للإنجاز	82
جدول (4.17): التجزئة النصفية لأداة الدافع للإنجاز	82
جدول (5.1): يوضح نتائج " T - للعينة الواحدة " للتعرف على مستوى الانتماء لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية	86
جدول (5.2): يوضح نتائج " T - للعينة الواحدة " للتعرف على مستوى الدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية	89

جدول (5.3): معامل الارتباط بين الانتماء ودافع الإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية.....	93
جدول (5.4): نتائج اختبار T للعينتين المستقلتين	95
جدول (5.5): نتائج تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA)	96
جدول (5.6): نتائج اختبار LSD للمقارنات المتعددة.....	97
جدول (5.7): نتائج تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA)	99
جدول (5.8): نتائج تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA)	100
جدول (5.9): نتائج اختبار LSD للمقارنات المتعددة.....	101
جدول (5.10): نتائج تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA)	102
جدول (5.11): نتائج اختبار T للعينتين المستقلتين.....	104
جدول (5.12): نتائج تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA)	105
جدول (5.13): نتائج تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA)	106
جدول (5.14): نتائج تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA)	108
جدول (5.15): نتائج اختبار LSD للمقارنات المتعددة.....	109
جدول (5.16): نتائج تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA)	110
جدول (5.17): نتائج اختبار LSD للمقارنات المتعددة.....	112

فهرس الملاحق

ملحق (1): قائمة أسماء المحكمين 128
ملحق (2): أداة قياس الانتماء بصورتها الأولية 129
ملحق (3): أداة قياس الدافع للإنجاز بصورتها الأولية 134
ملحق (4): أداة قياس الانتماء بالصورة النهائية 138
ملحق (5): أداة قياس الدافع للإنجاز بالصورة النهائية 143

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

المقدمة:

تعرض شعبنا الفلسطيني خلال تاريخه الطويل للكثير من التحديات والأحداث الجسام والتي كان من أبرزها الاحتلال البريطاني لفلسطين ومن ثم الاحتلال الصهيوني، إلى أن جاءت السلطة الوطنية الفلسطينية في العام 1994 حيث شهد الشعب الفلسطيني أول انتخابات تشريعية فلسطينية في تاريخه؛ نتج عنها انتخاب أول مجلس تشريعي فلسطيني، واستمر ذلك المجلس ب موقعه حتى العام 2006م، حيث شهد هذا العام الانتخابات التشريعية الفلسطينية الثانية حيث أفرزت صناديق الاقتراع صعود حركة المقاومة الإسلامية كأكبر كتلة برلمانية في المجلس التشريعي الفلسطيني، والتي قامت بدورها بتشكيل الحكومة الفلسطينية الحادية عشر؛ مما أثار حفيظة الصهاينة وحلفاءهم من الغرب وبعض الدول الإقليمية، وعلى إثر ذلك حدثت مجموعة من الاشكالات الداخلية أدت إلى حدوث انقسام بغرض ليس من مفردات شعبنا، صاحبه استنكاف عدد كبير من الموظفين في الدوائر الحكومية المختلفة مع استمرار انتظام دفع الحكومة السابقة بمقرها في رام الله الرواتب لهم وذلك وفقاً لسياسة مرسومة لتقويض وإضعاف الحكومة الجديدة التي أفرزتها الانتخابات عام 2006م. مما اضطر الحكومة الفلسطينية المنتخبة في قطاع غزة - تم تعطيل عمل المجلس التشريعي باعتقال معظم نوابه بالضفة الغربية من قبل الاحتلال الصهيوني - لتعيين عدد من الموظفين الجدد في المؤسسات الحكومية لسد الفراغ الناجم عن عملية الاستنكاف مع الالتزام بدفع الرواتب للموظفين الجدد وذلك في ظل ظروف الحصار المطبق وتحصيل الحكومة السابقة في -رام الله- لعائدات كافة الضرائب الخاصة بقطاع غزة لصالحها. واستمر هذا الحال إلى أن جاءت حكومة الوفاق الوطني الفلسطينية في يونيو 2014 والتي استبشر بها شعبنا الفلسطيني خيراً، إلا أن هذه الحكومة تذكرت لواجباتها تجاه أبناء شعبها وتجاه الموظفين الحكوميين العاملين في قطاع غزة، خاصة الذين تم تعيينهم من قبل الحكومة الفلسطينية المنتخبة عام 2006م. حيث تمثل ذلك في عدم اعتراف حكومة الوفاق الوطني بهؤلاء الموظفين، ورفضها الالتزام بدفع رواتبهم المستحقة. وعلى الرغم من ذلك استمر الموظفون الحكوميون بتأدية واجبهم المهني والانتظام في وظائفهم الرسمية خدمة لأبناء شعبهم بالتزامن مع عدم تقاضيهم لرواتبهم منذ شهور عديدة.

ومما لا يخفى على أحد أن وزارة الداخلية ممثلة بموظفيها، تعد من الدعائم الرئيسية لاستقرار أي مجتمع والمحافظة على أمنه باعتبارها الجهة الحكومية الرسمية المخولة بحفظ النظام والاستقرار داخل الوطن. وإن هذا الواجب ليستلزم وجود قدر عالٍ من الانتماء والولاء في نفوس أبناءها نحو وطنهم ومجتمعهم، باعتبارهم السد المنيع في وجه كل المؤامرات الهدافـة للنيل من إرادة شعبنا الفلسطيني.

هذا وتزداد حاجة الفرد للانتماء في الأوقات الصعبة والأزمات حيث يسعى الفرد للارتباط الآخرين باعتبار هذا الارتباط يقلل من القلق الذي يعنيه الفرد في تلك الأوقات الضاغطة. (روش، 1990م، ص117)

ويذكر حسن الفنجري أن "انتماء الفرد لجماعة وجوده بها يجعلها تصبح غذاءً روحياً وعقلياً ونبعاً خالداً يبعث فيه طاقات الحياة والحب والاستقرار، وبين الفرد وجماعته علاقة سلوكية وطيدة وتعيش حيوياً مستديماً، والانتماء للجماعة والتمسك بها يبدأ عن الفرد العديد من المشاكل والأزمات والاضطرابات النفسية، والانصياع للجماعة والاندماج بها يخفف من القلق والتوتر الداخلي". (الفنجري، 1994م، ص76)

ولقد ذهب إريك فروم إلى أن وجود الإنسان يحكمه عدد من الحاجات الإنسانية، يتصدرها الحاجة للانتماء والهوية، وإن حاجاته تتبع أساساً من حالة التي التمزق التي اعتبرته، ومن ثم أصبح لزاماً عليه أن يخلق علاقات في واقعه الجديد الذي قوامه الحب الخالق ليستعيد بها حالة توحده الأولى. (محمود، 1985م، ص14)

ويسعى الإنسان منذ طفولته إلى تحقيق حاجة أساسية لديه وهي الارتباط بمن حوله وتعلقه بهم ليشعر بالأمن النفسي بين أفراد أسرته، ثم يتسع مجال علاقته الآخرين خارج الأسرة في مرحلة المراهقة، ويتحلى بأخلاق الجماعة ويصبح اجتماعياً أكثر من مرحلة الطفولة، فيخلص ويضحي ويتعاون؛ لهذا يبزغ الانتماء بوعي وانتقاء، ويتطور ويضحي من أجل الأفراد والمجتمع، هذا ويعيش الإنسان في جماعات منذ عصور قديمة بتآلف وتبادل المصالح والأدوار لتستمر الحياة، وعرفت الأسرة بدورها الأساسي في تنمية الانتماء بين أفرادها، ثم المحيطين من كونوا جماعات وقبائل وجماعات وقرى ومدنًا وأوطاناً أكبر عدداً وأكثر اتساعاً، وبذلك تتعدد الانتماءات، ثم الأوطان المشابهة تعطي القوميات للتشابه في اللغة والموطن والتاريخ والجغرافيا والمكان والبشر، وحتى وحدة المعاناة والاحتلال والمقاومة تتمي الانتماء، بل وتبرزه لدى أبناء الوطن الواحد أو القوميات التي تشتمل على عديد من الأوطان. (وباظة، 2012م)

{ فالانتماء حاجة الإنسان إلى الارتباط بالآخرين، وتوحده معهم ليحظى بالقبول وليسعد بكونه فرداً يستحوذ على مكانة متميزة في الوسط الاجتماعي، وتتمثل أوجه الانتماء في ارتباط الفرد بوطنه الذي يحيا فيه، وبمن يقيمون في هذا الوطن والذين يمثلون أفراد مجتمعه ثم انتماؤه إلى مجموعة من الأفكار والقيم والمعايير، التي تميز هذا المجتمع عن غيره من المجتمعات ويتجسد هذا فعلياً في سعي الفرد لبناء وطنه وخدمة أبناء مجتمعه، أيًّا كان موقعه وفي مختلف الظروف بداعية للإنجاز تحركها انتماءاته الدينية والوطنية والمهنية العميقة نحو هذا الوطن }.

ويرى خليفة أن الدافع للإنجاز هو استعداد الفرد لتحمل المسئولية والسعى نحو التحقيق لتحقيق أهداف معينة والمثابرة للتغلب على العقبات والمشكلات التي تواجهه والشعور بأهمية الزمن والتخطيط للمستقبل. (خليفة، 2000م، ص96)

ويمكن القول بأن الدافع للإنجاز " دافع بشري مركب ومعقد، يتسم بالطموح والمتعدة في المناسبة، وتقضيل المخاطرة، والحرص على تحقيق الأشياء الصعبة وبأقصى سرعة، وتزداد فيه احتمالات النجاح على الفشل، وهو ينشط سلوك الإنسان ويوجهه نحو النجاح وبلغة الهدف الذي يسعى إلى تحقيقه على أحسن وجه، وهو يكتسب في مرحلة مبكرة من حياة الفرد، ويدعم من خلال استحسان المجتمع للنجاح". (بني يونس، 2009م، ص175)

"الدافع في حد ذاته هو المنعطف الثابت للفرد كي يصارع من أجل النجاح وباللغة من أن الدوافع المختلقة وراء السلوك يمكن أن تكون ثابتة إلا أن الشخص يتصرف بطريقة مختلفة عندما يواجه مهام مختلفة وهنالك عاملان يؤثران على ميل الشخص للإنجاز مهمة ما وهما توقعه النجاح والحفز للنجاح وهم يشكلان مجموع الداعية للمهمة". (Rosser and Nicholson, 1984, p. 405

إن العوامل التي تؤدي إلى رقي وتقدير المجتمعات ليست ما تملكه من ثروات طبيعية، لكن ما تملكه من داعية للإنجاز لدى أفراد هذه المجتمعات، وقد تجسست مكانة داعية الإنجاز في حياتنا فيما خلص إليه ماكليلاند 1961م في دراسته (The Achieving Society) إلى ارتباط داعية الإنجاز العالية بالنموا الاقتصادي والازدهار الحضاري لدى مجتمعات عدّة وفي أزمان متباينة، كما تعد الداعية للإنجاز الداعمة الأولى في نهوض أي مجتمع، كما أكد ماكليلاند على أن تباين المجتمعات المتحضرّة عن النامية يكمن في مدى القيمة التي تولّيها للدافع للإنجاز، لذا فهي تتجه دائمًا وبقوة للتطور الاقتصادي والاجتماعي والصناعي، بينما

تعول المجتمعات النامية على دوافع القوة والانتماء، ولهذا فهي تبعد دائماً عن التطور. (سالم، وقبيل، والخليفة، 2012م، ص83)

وترى الباحثة أن الانتماء والدافع للإنجاز قرينان يكملان بعضهما البعض لرفعه الأمم فالإسلام يحث على علو الهمة ويحرص على تربية المسلمين على هذا الخلق وعلى كل الظواهر الخلقية التي ترجع إليه، فمن الملاحظ في الإسلام أن الإيمان والعمل قرينان، والعمل هو الظاهرة المادية لعلو الهمة في النفس، وبذلك يجتمع الانتماء والدافع للإنجاز معاً لتوليد الطاقة المحركة لرفعه الأمة الإسلامية في كل زمان ومكان، ومن هذا المنطلق أرادت الباحثة أن تسلط الضوء على هذين المتغيرين المهمين في حياتنا كشعب فلسطيني مسلم مستهدف بدراساتها هذه موظفي غزة العاملين بالأجهزة الأمنية لوزارة الداخلية بمدينة غزة.

مشكلة الدراسة:

تحدد مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤلات التالية:

1. ما مستوى الانتماء لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية؟
2. ما مستوى الدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية؟
3. هل توجد علاقة بين الانتماء ودافع الإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية؟
4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانتماء لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية باختلاف المتغيرات الأخرى (الحالة الاجتماعية، مكان السكن، الرتبة العسكرية، طبيعة العمل، المؤهل العلمي)؟
5. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية باختلاف المتغيرات الأخرى (الحالة الاجتماعية، مكان السكن، الرتبة العسكرية، طبيعة العمل، المؤهل العلمي)؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية

1. التعرف إلى مستوى الانتماء لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية.
2. التعرف إلى مستوى الدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية

3. معرفة العلاقة بين الانتماء والدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية.
4. الكشف عن وجود فروق في مستوى الانتماء لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تعزى للمتغيرات التالية (الحالة الاجتماعية، مكان السكن، الرتبة العسكرية، طبيعة العمل، المؤهل العلمي).
5. الكشف عن وجود فروق في مستوى الدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تعزى للمتغيرات التالية (الحالة الاجتماعية، مكان السكن، الرتبة العسكرية، طبيعة العمل، المؤهل العلمي).

أهمية الدراسة:

أولاً: الأهمية النظرية:

تتبع أهمية الدراسة من خلال أهمية موضوع البحث حيث

- تناولت هذه الدراسة الانتماء وعلاقته بالدافع للإنجاز.
- بيان دور القيم والمبادئ الأخلاقية في تحفيز الفرد لبذل الجهد وإتقان العمل في شتى الظروف.
- تعد هذه الدراسة إضافة نوعية للتراث النظري في ميدان علم النفس في بلادنا.

ثانياً: الأهمية التطبيقية:

- قد يستفيد من هذه الدراسة المسؤولين وذوي الاهتمام العاملين مع هذه الفئة من خلال تبني منهجية قائمة على تأصيل الانتماء في نفوس العاملين.
- قد تقييد هذه الدراسة الموظفين المقطوعة روابطهم في التأقلم بشكل أفضل مع الظروف الراهنة من خلال إيثار المصلحة العامة على المصلحة الخاصة.
- قد تقييد هذه الدراسة المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المحلي في تبني مفهوم الانتماء كركيزة أساسية للرقي بمستوى الأداء المهني للموظفين.
- تعد هذه الدراسة مداد وإرشاد للطلبة والباحثين العاملين في مجال علم النفس، من خلال الاستفادة منها في إعداد المواد البحثية.

مصطلحات الدراسة:

- الانتماء: هو شعور أو إحساس داخلي لدى الفرد يرتكز على الحاجات والدافع النفسيّة والاجتماعية ويدعو الفرد إلى الارتباط بالمجتمع بلغته وثقافته ونظامه ومؤسساته المختلفة باعتبار الفرد جزءاً من هذا المجتمع وعليه الالتزام بمعاييره وقوانينه عن اقتناع وحب مع الاستعداد للتضحية من أجل نصرته والدفاع عنه والاسهام في حل مشكلاته. (إبراهيم، 1993م، ص427)

أما إجرائياً فيتحدد مستوى الانتماء من خلال الاستجابة على المقياس المعد لهذا الغرض.

- الدافع للإنجاز: رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات، وممارسة القوى والكافح أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن ذلك. (خليفة، 2000م، ص89)

أما إجرائياً فيتحدد مستوى الدافع للإنجاز من خلال الاستجابة على المقياس المعد لهذا الغرض.

- موظفو غزة: مجموع الموظفين الحكوميين العاملين في قطاع غزة والذين تم تعيينهم في الوظائف الحكومية الرسمية منذ العام 2006م وحتى عام 2014م من قبل الحكومة الفلسطينية المنتخبة في العام 2006م، والذين لا يتتقاضون رواتبهم منذ يونيو 2014م بعد استلام حكومة الوفاق الوطني زمام الأمور في قطاع غزة والضفة الغربية المحتلة.

حدود الدراسة:

الحد الموضوعي: اهتمت الباحثة بدراسة العلاقة بين الانتماء (الديني، الوطني، المهني) والدافع للإنجاز.

الحد المكاني: موقع وزارة الداخلية في مدينة غزة - فلسطين.

الحد الزمني: ستطبق هذه الدراسة في الفترة ما بين شهري يونيو 2015م ويוני 2016م.

الحد البشري: موظفو غزة العسكريون العاملون في الأجهزة الأمنية بوزارة الداخلية.

الفصل الثاني

الإطار النظري

المحور الأول

الانتماء

مقدمة:

تتناول الباحثة في هذه الفصل عرضاً نظرياً لمفاهيم الدراسة الرئيسية، بدءاً بمفهوم الانتماء، حيث ستطرق الباحثة إلى تعريفه وبيان أنواعه وأبعاده، من ثم عرض لمفهوم الاغتراب النفسي باعتباره المفهوم المناقض لمفهوم الانتماء، مروراً بأبرز النظريات المفسرة للانتماء، يليه عرض لمفهوم الدافع للإنجاز، من حيث تعريفه وبيان مكوناته وأبعاده، ومن ثم بيان أنواع الدافع للإنجاز ووظائفه كذلك، مروراً بأبرز النظريات المفسرة لدافع الإنجاز، وذلك كي يسهل على القارئ الإلمام بموضوع الدراسة، وإدراك أبعادها ومتغيراتها مما يسهم في تقديم صورة معرفية جيدة للقارئ أو المهتم.

مفهوم الانتماء :

تمهيد

الانتماء هو شعور يوجد لدى كافة الأفراد وهو حاجة إنسانية ويمثل معايير الجماعة وسلوكها وهو دافع يحفز للانضمام لجماعة معينة، وإقامة علاقات وثيقة معها تقوم على المشاركة والمقارنة الاجتماعية وتحمل المسؤولية ويشعر بها بالأمان والرضا عن الجماعة (محمد وقطناني، 2010م، ص36).

ويصح لنا أن نتوسع بمفهوم الانتماء فنقول: إن كل ما يستشعر المرء الحب له يكون في نفس الوقت منتمياً إليه، كما أنه يكون غير منتمي لما لا تتأثر به حوله وجذاناته. وبذا فإننا نخلص مفهوم الانتماء من معنى التبعية ونحل محله مفهوم الحب، فحن ننتهي إلى وطني لأن وجداناً قد تأثر حول المفهوم المتعلق به، فأحبابنا أو صرنا منتمين له (أسعد، 1995م، ص7).

يقال بأن ثورندايك هو أول من استخدم مصطلح الانتماء كمفهوم مستقل بذاته، ويرى أن مفهوم الانتماء يبدأ بارتباطات تتشكل بسرعة بين المثير والاستجابة فيكون الانتماء وصفاً لشكل الارتباط بين الاثنين (الكحكي، 1988م، ص9).

مفهوم الانتماء (affiliation)

الانتماء لغةً:

يعني الانساب، يقال انتمى فلان إلى فلان إذا ارتفع إليه في النسب (ابن منظور، 1988م، ص342).

الانتماء اصطلاحاً:

هناك عدة تعريفات للانتماء، نورد منها على سبيل المثال تعريف عبد اللطيف حيث يرى بأن الانتماء هو شعور داخلي يجعل المواطن يعمل بحماس وإخلاص لارتقاء بوطنه والدفاع عنه. أو هو إحساس تجاه أمر معين يبعث على الولاء له واستشعار الفضل في السابق واللاحق، ومن مقتضيات الانتماء أن يفتخر الفرد بالوطن والدفاع عنه والحرص على سلامته وكل رمزياته نشيداً وعلماً ولغةً وأعرافاً إلى درجة التضحية في سبيله (عبد اللطيف، 2009م، ص4).

أو هو انجذاب الفرد للآخرين كمصدر للهوية الاجتماعية والاسناد الاجتماعي للحصول على موقع أو مكانة في الجماعة فضلاً عن الحصول على المكافآت الاجتماعية المرتبطة بانتمائه لهذه الجماعة (Hollander, 1981, p. 449).

ويرى اسليم (1998م، ص14) بأن الانتماء ظاهرة إنسانية فطرية تربط بين مجموعة من الناس المتقاربين والمحددين زماناً ومكاناً بعلاقات تشعرهم بوحدتهم وتمايزهم تمثيلاً يمنحهم حقوقاً ويحتم عليهم واجبات وهو متطور بالإرادة الإنسانية الباحثة عن الأفضل.

فالانتماء بالمعنى العام هو الشعور بأنك جزء أساسى من شيء ما أو جماعة معينة أو مجتمع كبير (Yael, 2004, p. 8).

ويعرفه إبراهيم (1993م، ص427) بأنه شعور أو إحساس داخلي لدى الفرد يرتكز على الحاجات والدافع النفسية والاجتماعية ويدعو الفرد إلى الارتباط بالمجتمع بلغته وثقافته ونظمها ومؤسساته المختلفة باعتبار الفرد جزءاً من هذا المجتمع وعليه الالتزام بمعاييره وقوانينه عن اقتئاع وحب مع الاستعداد للتضحية من أجل نصرته والدفاع عنه والاسهام في حل مشكلاته.

ويضيف ناصر (1993م، ص156) أن الانتماء هو الانساب الحقيقى للدين والوطن فكرأً تجسده الجوارح عملاً، ويكون الانتماء للدين بالالتزام بتعاليماته والثبات على منهجه أما بالنسبة للوطن فهو تجسيد للتضحية من أجله وهي تلك النابعة من الشعور بالحب له.

بينما يرى المطيري (2006م، ص15) أن الانتماء شعور إيجابي يصل في أقصى شدته إلى درجة التوحد مع الجماعة والتمسك بها والذود عنها، والانتماء نتاج لتلك العملية الجدلية بين الفرد من حيث إن لديه حاجات مادية ومعنوية لابد من اشباعها وبين الجماعة من حيث كونها مصدراً لتحقيق هذا الالشباع أو خفض التوتر الناتج عن نقص الحاجات.

في ضوء ما تقدم فقد تبنت الباحثة تعريف إبراهيم (1993م، ص427) الذي يرى فيه بأن الانتماء هو شعور أو إحساس داخلي لدى الفرد يرتكز على الحاجات والدافع النفسي والاجتماعية ويدعو الفرد إلى الارتباط بالمجتمع بلغته وثقافته ونظمه ومؤسساته المختلفة باعتبار الفرد جزءاً من هذا المجتمع وعليه الالتزام بمعاييره وقوانينه عن اقتناع وحب مع الاستعداد للتضحية من أجل نصرته والدفاع عنه والاسهام في حل مشكلاته.

حيث ترى الباحثة بأنه التعريف الأشمل والأوضح لأنه يفصل في طبيعة الانتماء كونه يشتمل على الحاجات والدافع النفسي كالحب والولاء للمجتمع، وال الحاجات والدافع الاجتماعية متمثلة في الالتزام بقوانين المجتمع ولغته وثقافته ونظمه ومؤسساته، وال الحاجات والدافع الجسدية ممثلة في استعداد الفرد للتضحية من أجل مجتمعه والدفاع عنه ونصرته ... وهذا يتلقي مع طبيعة عمل الفئة المستهدفة بالدراسة (موظفو غزة العاملين بوزارة الداخلية)

كما يتناسب هذا التعريف مع أهداف الدراسة حيث يشتمل على أبعاد الانتماء المراد تناولها بالدراسة وهي البعد (الديني، الوطني، المهني) للانتماء.

أنواع الانتماء :

ذهب بعض الباحثين إلى تقسيم الانتماء إلى نوعين:

أولاً: الانتماء الطبيعي الأولي، ويندرج تحته ثلات انتماءات هي:

1. الانتماء العرقي (الأسري، القبلي).
2. الانتماء المكاني (الوطني).
3. الانتماء الديني.

ثانياً: الانتماء التالي أو الحديث، ويندرج تحته أربعة انتماءات هي:

1. الانتماء الزمني (التاريخي).
2. الانتماء الأيديولوجي (المذهبي، الحزبي).

3. الانتماء القومي.

4. الانتماء السياسي (الإقليمي).

وقد سميت هذه الانتماءات بالتالية أو الحديثة لأنها جاءت بعد الانتماءات الطبيعية في المرتبة والحدوث (الخواجي، 2008م، ص ص209-210).

أبعاد الانتماء:

1. الأمان: الشعور بالطمأنينة والبعد عن القلق والتوتر.

2. المشاركة: تعاون الفرد مع باقي أفراد جماعته ومشاركتهم أنشطتها.

3. الرضا عن الجماعة: الشعور بأهمية الجماعة ومكانتها وقدرها والاعتزاز بها والرضا عن أفراد الجماعة وسلوكهم وعلاقاتهم الاجتماعية.

4. تحمل المسؤولية: قيام الفرد بدور إيجابي وهام نحو الجماعة ومعرفته لحقوقه وواجباته داخلها من خلال المواقف التي يتعرض لها.

5. المقارنة الاجتماعية: رغبة الفرد في مقارنة نفسه بالآخرين الذين يشبهونه بهدف مساعدته في تقسيم مشاعره وتعديل أحکامه الشخصية مما يؤدي إلى الارتباط بمعايير الجماعة والسير على قوانينها(محمد وقطناني، 2010م، ص ص141-142).

الانتماء الديني:

يشير العلماء إلى أن الإنسان بطبيعة في حاجة إلى الدين، وإلى قوة يثق فيها أنها تحمي، ويلجأ إليها في الشدائ드 ويطلب منها العون والمساعدة.

وتعني كلمة الدين _بكسر الدال_ الجانب العقدي في حياة الإنسان، حيث إنها علاقة بين طرفين ينظم الأول حياة الثاني ويخضع له، حيث إذا وصف بها الطرف الأول وهو المعبد كانت أمراً سلطاناً، وإذا وصف بها الطرف الثاني كانت خضوعاً وانقياداً (معمرية، 2005م، ص11).

تعريف الانتماء للإسلام:

يعرفه الكراسنة وآخرون (2010م، ص54) بأنه انتماء قلبي صادق، وليس مجرد انتماء اسمي، بأن يطلق على شخص مسلم وحسب، إنما هو وجود العاطفة والشعور بما عليه غيره من المسلمين، ومحبتهم والحرص على مصالحهم، فالانتماء الديني يجسد هذه العلاقة التي

ينبغي أن تكون بين المسلمين في كل مكان، يقول النبي ﷺ "لا يؤمن أحدكم حتى يحب لأخيه ما يحب لنفسه" [صحيح البخاري 1/12: 13].

ويعرفه فتحي يكن بأنه الانساب لأمة الإسلام، كدين وكتاب وأفراد، فهو جزء من كل عليه أن يعمل له ومعه لتحقيق الخير للعالمين، وهذا الانساب هو انتساب قلبي أولاً، ثم انتماء فعلي يبدو ويظهر عبر الأفعال والممارسات (يكن، 1991م، ص 9).

والانتماء للإسلام يعني الانساب إلى الإسلام بأن أكون مسلماً، وبمعنى آخر (التكيف مع الإسلام) بأن يجعل الفرد الإسلام منهج حياته عقيدةً وفكراً شريعةً وأخلاقاً سلوكاً وعاطفة قال تعالى في سورة [الحج: 78]: «وَجَاهُدُوا فِي اللَّهِ حَقَّ جَهَادِهِ هُوَ اجْتَبَأْكُمْ وَمَا جَعَلَ عَلَيْكُمْ فِي الدِّينِ مِنْ حَرَجٍ مَّلَّةٌ أَبِيكُمْ إِبْرَاهِيمَ هُوَ سَمَّاكُمُ الْمُسْلِمُونَ مِنْ قَبْلٍ وَفِي هَذَا لِيُكُونَ الرَّسُولُ شَهِيدًا عَلَيْكُمْ وَتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَأَثُوا الرُّكَّاةَ وَاعْتَصِمُوا بِاللَّهِ هُوَ مَوْلَأُكُمْ فَنِعْمَ الْمَوْلَى وَنِعْمَ النَّصِير» (موقع بيان الإسلام، 28 يناير 2014م).

كما يعرف الانتماء إلى الإسلام بأنه الانقياد والاستسلام والتزام الجوارح، وطاعة الله والولاء لله ولرسوله، والانتماء للإسلام يقتضي الانتماء للأمة بالشعور بأحوالها والعمل على نصرتها، لقول الرسول عليه أفضل الصلاة وأتم التسليم "مَثُلُ المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم، مثل الجسد، إذا اشتكي منه عضو، تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى" [مختصر صحيح مسلم 205: 1774]، كما أنها ننتهي إلى تاريخنا الذي حمل لواء الهدى للعالم ولغتنا الخالدة لغة القرآن الكريم (موقع رسالة الإسلام، 5 ديسمبر 2015م).

وتعرف الباحثة الانتماء الديني (للإسلام): أنه أعظم مستويات الانتماء وهو أصل من أصول من أصول الإسلام ومظاهر من مظاهر إخلاص المحبة لله، ثم لأنبيائه وللمؤمنين، وكراهية الباطل وأهله والبراء منهم. وهو الانتماء المستقى من تعاليم الإسلام و الذي يهدف إلى تقوية الرابطة بين مواطني البلد الواحد، وإرشادهم إلى استخدام هذه التقوية في مصالحهم المشروعة ومصالح إخوانهم من المسلمين.

فالانتماء للإسلام هو الانتماء الأول للمسلم، وهذا يظهر في قوله تعالى «فَلْ إِنْ كَانَ آباؤُكُمْ وَآبَائُكُمْ وَإِخْوَانُكُمْ وَأَزْوَاجُكُمْ وَعَشِيرَتُكُمْ وَأَمْوَالُ اقْتَرَفْتُمُوهَا وَتِجَارَةً تَحْسَنُونَ كَسَادَهَا وَمَسَاكِنُ تَرْضَوْنَهَا أَحَبَّ إِلَيْكُم مِّنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَجَهَادٍ فِي سَبِيلِهِ فَتَرَبَصُوا حَتَّىٰ يَأْتِيَ اللَّهُ بِأَمْرِهِ وَاللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الْفَاسِقِينَ» [التوبه: 34].

المنتمي للإسلام تحكمه في حياته ثلاثة نصوص هي:

- في قيمة وحياته ومعناها: «قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ» [الأنعام: 162].
- في علاقته بأمته وآخوانه من المنتدين للإسلام: "المؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضه ببعض" [صحيح البخاري 1/ 481: 103].
- في علاقته بالعالمين: «اذْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلُهُمْ بِالْأَنْتَيْرِيَّةِ هُيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ مِنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُفَهَّدِينَ» [النحل: 125] (المطيري، 2006م، ص 28).

مظاهر الانتماء للإسلام:

الانتماء للإسلام ليس انتماء بالوراثة .. ولا انتماء بالهوية .. كما أنه ليس انتماء بالمظاهر الخارجية، إنما هو انتماء للإسلام، والتزام بالإسلام، وتكيف بالإسلام، في كل جوانب الحياة.

- إن أول شرط من شروط الانتماء إلى الإسلام والانتساب لهذا الدين أن تكون عقيدة المسلم سليمة صحيحة، متوافقة مع ما جاء في كتاب الله وفي سنة رسوله ﷺ، يؤمن بما آمن به المسلمين الأوائل سلفنا الصالح وأئمته الدين المشهود لهم بالخير والبر والتقوى والفهم السليم لدين الله عز وجل (يكن، 1991م، ص 3).

أمر الإسلام بمخالطة الجماعة وعدم مفارقتها، وجعل من يخالف الناس ويصبر على آذاهم خير من لا يخالف الناس ولا يصبر على آذاهم.

كما شرع الإسلام عبادات ذات مظاهر جماعي، كصلاة الجمعة والحج.

دعا الإسلام إلى الوحدة ونهى عن الفرقة «وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ تَفَرَّقُوا وَاحْتَلَفُوا مِنْ بَعْدِ مَا جَاءُهُمُ الْبَيِّنَاتُ وَأَوْلَئِكَ لَهُمْ عَذَابٌ عَظِيمٌ» [آل عمران: 105].

دعا الإسلام إلى الأمانة والإخلاص في العمل والالتزام، وطاعةولي الأمر.

حث الإسلام على الألفة والتعاون بين الناس "مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم كمثل الجسد الواحد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى". (الشلوبي، 2005م، ص 66).

ضوابط الانتماء :

انتماء المسلم مضبوط في الشرع بالضوابط التالية: (موقع جامعة أم القرى، د. ت.)

الضابط الأول:

الأصل المعتبر في الإسلام هو الانتماء إلى الدين، قال تبارك وتعالى: ﴿يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُم مِّنْ ذَكَرٍ وَأُنثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقَاءُكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلَيْمٌ بِحَبِّر﴾ [الحجرات:13].

الضابط الثاني:

ولا اعتبار للقومية إذا خالفت الدين، سواء كانت قومية عامة أم خاصة، وكذا غيرها مما يننسب إليه، قال تبارك وتعالى: ﴿لَا تَحِدُّ قَوْمًا يُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ يُؤَدِّونَ مَنْ حَادَ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَوْ كَانُوا أَبْنَاءَهُمْ أَوْ إِخْوَانَهُمْ أَوْ عَشِيرَتَهُمْ أُولَئِكَ كَتَبَ فِي قُلُوبِهِمُ الْإِيمَانَ وَأَيَّدَهُمْ بِرُوحٍ مِّنْهُ وَيُدْخِلُهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ وَرَضُوا عَنْهُ أُولَئِكَ حِزْبُ اللَّهِ أَلَا إِنَّ حِزْبَ اللَّهِ هُمُ الْمُفْلِحُونَ﴾ [المجادلة:22].

الضابط الثالث:

أن يتتجنب في هذا الانتماء كل ما يخالف الشرع، لما روتته عائشة أنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهَ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: "مَنْ عَمِلَ عَمَلاً لَيْسَ عَلَيْهِ أَمْرُنَا فَهُوَ رَدٌّ" [صحيح مسلم 3/1343]. [1718]

ومن ذلك:

تعلم الأنساب للطعن فيها.

عن أبي مالكِ الأشعريِّ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: "أَرْبَعٌ فِي أُمَّتِي مِنْ أَمْرِ الْجَاهِلِيَّةِ لَا يَتَرْكُونَهُنَّ الْفَحْرُ فِي الْأَحْسَابِ وَالْطَّعْنُ فِي الْأَنْسَابِ وَالْأَسْتِسْنَاقَةُ بِالْجُنُومِ وَالنِّيَاحَةُ وَقَالَ النَّائِحَةُ إِذَا لَمْ تَثْبُتْ قَبْلَ مَوْتِهَا تُقَامْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَعَلَيْهَا سِرْبَالٌ مِنْ قَطْرَانٍ وَدِرْعٌ مِنْ حَرَبٍ" [سنن البيهقي 7110: 4/104]

وعن أبي هريرة قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: "الْشَّتَانُ فِي النَّاسِ هُمَا بِهِمْ كُفْرٌ، الطَّعْنُ فِي النَّسَبِ وَالنِّيَاحَةُ عَلَى الْمَيِّتِ" [صحيح مسلم 1/82: 67]، ومن ذلك التعصب للمذهب أو للحزب أو للجماعة، فيما يخالف الدين.

الانتماء الوطني:

حب الوطن مما أقره الإسلام؛ فعن الزهري أخبرنا أبو سلمة بن عبد الرحمن أن عبد الله بن عدي بن الحمراء الزهري، أخبره أنه سمع النبي ﷺ وهو واقف بالحرزورة في سوق مكة يقول: "والله، إنك لخير أرض الله وأحب أرض الله إلى الله - عز وجل - ولو لا أني أُخرجت منك، ما خرَجْت". [المناسك 2 / 3108:1037]

{ إن الانتماء للوطن وصيانته والحفاظ عليه، هو قيمة إسلامية؛ فأوطاننا قطعة من جسد الإسلام، وأهله جزء من أجزائه، ومؤسساته جزء لا يتجزأ منها، فالشعور بالانتماء للوطن من أهم دعائمه التي تحافظ على استقراره ونموه، وهو يشير إلى مدى شعور الأفراد بالانتماء إلى وطنهم، ويمكن أن نستدل على ذلك من خلال (المشاركة الإيجابية في أنشطة المجتمع، الدفاع عن مصالح الوطن، الشعور بالفخر والاعتزاز بالانتماء للوطن، المحافظة على ممتلكاته، وكل هذه المؤشرات يمكن أن تقايس ويُستدل عليها).}

تعريف الانتماء الوطني:

يعرفه الحربي (2010): بأنه اتجاه إيجابي مفعم بالحب يستشعره الفرد اتجاه وطنه مؤكداً وجود ارتباط وانساب نحو هذا الوطن ويشعر نحوه بالفخر والولاء والاعتزاز لانتسابه له ويكون على وعي وإدراك لمشاكله ولا يتخلى عنه إن اشتدت به الأزمات (الحربي، 2010م، ص24).

الانتماء للوطن هو الانتماء للشعب بكل فئاته ومعتقداته وأرضه ويجسد بالتضحيه من أجله تضحيه نابعة من شعور الفرد بحب ذلك الوطن وشعبه، ويتمثل أيضاً في الروابط والعواطف الروحية والقانونية التي تربط الفرد بوطنه وتتجلى في سلوك الفرد بتغليب المصالح الوطنية على المصالح الشخصية (خليل، 2014م، ص316).

مظاهر الانتماء الوطني:

- المحافظة على اللغة الأم لوطنه، كونها تمثل أحد حلقات التواصل والتفاهم فيما بين أفراد المجتمع الواحد، كما أن محافظة الفرد على اللغة الأم لوطنه دليل على اعتزازه وحبه لوطنه.
- معرفة الفرد بموضوع انتمائه، بأن يعي تاريخ وطنه وحاضرها ومستقبله، وأن يقدر ما يقدم له من خدمات وفرص في التعليم، والتعيين، والإقامة، وأن يفكر ماذا يقدم لوطنه مثل التفكير بما يطلبه منه، وبذلك سيجد نفسه وقد ازداد في أعماقه الشعور بالانتماء.

- العمل على حماية المنجزات والمكتسبات التي بنيت بعرق ودم الأجداد وإدامتها.
- التكافل والتعاون داخل المجتمع الواحد (حمайл، 2011م، ص39).

مقومات الانتماء الوطني:

1. اشباع حاجات الفرد الأساسية:

إذا استطاع المجتمع اشباع حاجات الفرد المادية والمعنوية، فإن ذلك يسهم في قوة ارتباط الفرد بوطنه وسعيه إلى استمرار تقدم المجتمع واستمراره، ويعتبر من أبرز الحاجات التي يرغب الفرد في اشباعها: الشعور بالطمأنينة والأمن والحماية، تحقيق المطالب الاقتصادية.

2. الحرية:

وتعني توفير الفرصة للفرد للتعبير عن نفسه وعن مشكلاته ومتطلباته، والمقصود بالحرية ليست الحرية المطلقة التي يكون منها السلبية واللامبالاة، وفقدان القيم الايجابية المرغوبة، بل حرية الضوابط والحفاظ على النظام العام، وتحمل المسؤولية واحترام القوانين، حرية يعبر فيها الانسان عن رأيه ويعرف منها حقوقه وواجباته.

3. العدل:

فبوجوده يسود المجتمع الحب والتعاون والعمل بروح الفريق ويتعزز الانتماء الوطني، إذ أن شعور الفرد به وعدم وجود المسؤولية بين أفراد المجتمع يدفعه إلى حب العمل وتقديره باعتباره حقاً وواجباً، والتحلي بالصدق والأمانة الاخلاقية، وعلى العكس من ذلك فإن الظلم والجور قرينان للفرقه والتازع بين أبناء الوطن.

4. اللغة:

تعتبر اللغة من أهم وسائل الربط بين أفراد المجتمع الواحد، فهي أداة اتصال تساعده على نقل الأفكار بدقة وبسهولة، كما أنها تساعده على التعرف على العادات والقيم السائدة في المجتمع ومن ثم التحكم في السلوك وضبطه طبقاً لتلك القيم والأعراف والعادات (على، 1996م، ص55).

5. دراسة تاريخ الوطن وأمجاده:

يعتبر التاريخ عامل مشترك في بناء الشخصية الوطنية لأفراده، والوسيلة الفاعلة التي تجعل من ماضي الحياة حافزاً لحاضرها ومستقبلها، والذكريات التاريخية بما فيها من نجاح

وإخفاق، هو ما يؤدي إلى تغذية أفراد الوطن بالوعي الاجتماعي، وتدعيم شعورهم بالوحدة والتماسك، وتأكيداً لأهمية دراسة تاريخ الوطن وأمجاده، تقوم جميع دول العالم بإقرار مادة التاريخ في جميع المراحل التعليمية المختلفة (الfrag، 2008م، ص ص49-50).

الانتماء المهني:

تعريف الانتماء المهني

الحالة التي يتمثل الفرد فيها بقيم المنظمة وأهدافها ويرغب في المحافظة على عضويته فيها وتسهيل تحقيقه لأهدافه بغض النظر عن القيمة المادية المتحققة منها (سلامة، 2003م، ص26).

الانسجام والاحساس الإيجابي المكون عند الموظف إزاء منظمته والالتزام بقيمها والإخلاص لأهدافها، والارتباط بها والحرص على عدم تركها والبقاء فيها والتفاعل بين أهدافه وأهدافها (الصباح، 2010م، ص196).

خصائص الانتماء المهني:

- الانتماء المهني حالة غير ملموسة يستدل عليها من ظواهر تنظيمية تتبع من خلال سلوك وتصرفات العاملين.
- الانتماء المهني حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية والتنظيمية والظواهر الإدارية داخل المنظمة.
- يتأثر الانتماء المهني بمجموعة الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية والظروف الخارجية المحيطة بالعمل.
- يعبر الانتماء المهني عن استعداد الفرد لبذل أقصى جهد ممكن لصالح المنظمة ورغبة الشديدة في البقاء بها، ومن قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها (عوده، 2014م، ص39).

ال حاجات التي تعمل على زيادة الانتماء المهني لدى الموظفين:

الاهتمام بتحسين المناخ المنظمي:

تعبير المناخ التنظيمي يشير إلى مجموعة من الخصائص الداخلية للبيئة والتي تتمتع بدرجة من الثبات والاستقرار النسبي، يفهمها العاملون ويدركونها فتعكس على قيمهم واتجاهاتهم، وبالتالي على سلوكهم.

▪ المساعدة في إشباع الحاجات الإنسانية للعاملين في التنظيم:

إن الفرد ومنذ التحاقه بعمله يرتبط بالالتزام النفسي وآخر اقتصادي مع المنظمة التي يعمل فيها، فالفرد لا يطلب العائد المادي فقط، وإنما يريد أيضاً الأمان المكانة والتقدير والاحترام من منظمته حتى يتحقق لها ما تريده من انتماء واحلاص من قبل الأفراد، فإذا حققت المنظمة الناحية المادية لأفرادها دونما نظر إلى تحقيق الالتزام النفسي لدى العاملين، فسيبدأ العاملون بالبحث عن فرص عمل لترك أعمالهم إلى منظمات أخرى تعمل على تحقيق التوازن في الشقين المادي والنفسي.

▪ زيادة إشراك العاملين في التنظيم:

تعرف المشاركة: على أنها اشتراك عقلي وانفعالي للفرد داخل جماعة، من خلال موقف جماعي يشجعه على المشاركة والمساهمة في الأهداف الجماعية وأن يشترك في المسؤولية عنها ولقد تبين أن إشراك العاملين في التنظيم يزيد من درجة الانتماء المهني لديهم، فيتحدث الفرد عن المنظمة بقوله "نحن" وفي حال واجهتهم مشكلة في العمل يشيرون إليها على أنها "مشكلتهم" وبالتالي يكونوا أكثر قدرة ورغبة على العمل الجماعي مما يعود على المنظمة بمزيد من الأداء الجيد، وقدرة على وضع الأهداف والخطط وحل المشكلات.

▪ العمل على إيجاد نظام مناسب من الحوافز:

ويعتمد نظام الحوافز على شقين:

- الأول: وهو أن يشتمل هذا النظام على الحوافز المادية والمعنوية.

- الثاني: يجب أن يكون النظام موجهاً للأفراد والجماعات.

▪ وضوح الأهداف وتحديد الأدوار:

فكلاًما كانت الأهداف واضحة داخل التنظيم زادت درجة الانتماء المهني للعاملين وأصبحوا أكثر قدرة على فهمها وتحقيقها، وكذلك الحال بالنسبة لتحديد الأدوار، فعملية التحديد هذه تساعد وتعمل على خلق الانتفاء عند العاملين نظراً لما يتربّ عليها من استقرار وتجنب للصراع، وإزالة للغموض الذي من الممكن أن يحيط بالمنظمة. (كنعان، 2014م، ص 30-32).

وترى الباحثة أن الانتماء المهني للمؤسسة يعد عملاً أخلاقياً يتعدى مجرد رضا الفرد عن عمله داخل المنظمة بسبب الحواجز والمكافآت والزماء، ذلك أن الموظف المولى لمنظمته لديه نوع من الالتزام، إلى جانب استعداده للدفاع الشخصي عن سمعتها عندما تتعرض للخطر والتضحية إذا طلب الموقف ذلك.

الاغتراب النفسي (عدم الانتماء):

{ يشير مفهوم الاغتراب النفسي بشكل عام إلى حالة الانفصال أو التناقض التي تنشأ بين الفرد والبيئة الاجتماعية من حوله وبشكل دائم نسبياً، نتيجة لظروف معينة، يترتب على حالة الاغتراب النفسي وجود اضطراب في الشخصية والسلوك ونمط الحياة لدى الفرد }.

ويرى زهران (2002م، 18) بأن الاغتراب النفسي هو شعور الفرد بعدم الانتماء، وفقدان الشخصية، ورفض القيم والمعايير الاجتماعية، والمعاناة من الضغوط النفسية، وتعرض وحدة الشخصية للضعف أو الانهيار.

أو هو شعور الفرد بالعزلة والضياع والوحدة وعدم الانتماء، وفقدان الثقة، والإحساس بالقلق والعدوان، ورفض القيم والمعايير الاجتماعية، والاغتراب عن الحياة الأسرية، والمعاناة من الضغوط النفسية. (إبراهيم، 2008م، 177)

ويرى بكر بأن الاغتراب هو الابتعاد عن الله، وما ينشأ عنه من حالة نسيان الفرد لدينه ثم لنفسه، وانفصاله عن الآخرين، وما يصاحبه من شعور بعدم الانتماء، وإحساس بالعجز وانعدام المعنى، وفقدان الهدف في الحياة، وعدم الالتزام بالمعايير، وفقدان الإحساس بالقيمة، والتركيز حول الذات. (حمام والهويش، 2010م، 79)

وينتاج عن حالة الاغتراب نتائج سلوكية فعلية منها: الانسحاب من المجتمع، أو الرضوخ له ظاهرياً والنفور منه ضمنياً، أو التمرد والثورة عليه. (أبو شاويش وعواد، 2006م، 126)

أسباب الاغتراب النفسي:

- عدم الاستقرار السياسي.
- فشل الإنسان في الوفاء بالوعود.
- زيف وانحسار المشاركة الفعلية في اتخاذ القرار.

- تراكم خبرة الفقر وعدم العدالة.
- تبعية الفكر التنموي وعدم استغلاله.
- توظيف التكنولوجيا لمزيد من سيطرة المراكز الانتاجية. (النكاوى، 1989م، 37)

مواجهة الاغتراب:

هناك عدة إجراءات لمواجهة الاغتراب، من أهمها ما يلي:

- تتميم السلوك الديني، وممارسة الشعائر الدينية، وتطبيق المعايير الدينية في كل جوانب الحياة اليومية.
- القضاء على الأسباب النفسية والاجتماعية للاغتراب، وقهر مشاعر الاغتراب، والعودة إلى الذات والتواصل مع الواقع.
- تدعيم مظاهر الانتماء الاجتماعي، وتأكيد أهمية الهوية الجماعية في توازن الهوية الشخصية كضرورة للصحة النفسية الاجتماعية.
- التركيز في التعليم على جوانب الانتماء، والابتعاد عن التغريب الثقافي.
- تتميم انتماء الذات إلى هويتها، واتصالها بالواقع واتصالها بالمجتمع، وتدعيم مظاهر الانتفاء، حيث الأهداف الواضحة، والمعايير التي يتم مساحتها.
- تتميم الإيجابية الابتكارية، ومواكبة التغير الاجتماعي، والاعتزاز بالشخصية القومية.
- تدعيم الاستقرار السياسي، والوعي السياسي، والمشاركة والديمقراطية.
- تصحيح الأوضاع الاجتماعية بما يضمن التفاعل والتواصل، والألفة والمشاركة، والاختلاط والتوفيق، والتعاون، والتماسك، والمحبة والسلام.
- تصحيح الأوضاع الاقتصادية على مستوى المهنة، وزيادة الانتاج، والاستقرار الاقتصادي بما يشبع حاجات الفرد الأساسية، ويرفع من مستوى المعيشة. (سري، 2003م، ص 129-130)

النظريات المفسرة للانتماء:

نظريّة النمو المعرفي لجان بياجيه:

يرى بياجيه في نظريته أن الطفل يمر بأربع مراحل أساسية تتطور خلالها العمليات المعرفية لديه وكذلك المفاهيم.

المرحلة الأولى: الحس - حركية

يكون الانتماء بمفهومه البسيط هو قدرة الطفل على تكوين صورة ذهنية من خلال الرمز اللغوي (بابا، ماما، باب، ... إلخ) وتمثله لمن يكون يألفه في نطاق الأسرة ولمن يرعاه ويؤمن له حاجاته الأساسية البسيطة.

المرحلة الثانية: مرحلة ما قبل العمليات

يكون الانتماء من خلال التمثل العقلي لمن أحب أفراد أسرته أباً أو أماً ثم إلى أفراد أسرته الممتدة كالعمة والخالة والجدة، ثم ينطلق في تمثله من الانتماء الأسري إلى الانتماء لمجتمع الرفاق لمن يلعب معهم أو يتعامل معهم في الحارة أو الحي ثم إلى رفقائه في الروضة، وكل ذلك يتمثله عقلياً في ذاكرته على شكل صور ذهنية فيتعرف على الأشخاص بأسمائهم وأن كل شخص خصائصه الخاصة التي تميزه عن غيره.

المرحلة الثالثة: مرحلة العمليات المادية

يتصور مفهوم الانتماء من خلال قدرة الطفل على التمييز والتصنيف بين من ينتمي إليهم من الزملاء في المدرسة حيث يستطيع طفل هذه المرحلة ممارسة العمليات الدالة على حدوث التفكير المنطقي المرتبط بشكل وثيق بالأفعال المادية المحسوسة، كما ويستطيع تكوين المجموعات والأصناف داخل عقله بمعنى تحويل الأعمال التي كان يجريها في الخارج إلى أعمال داخلية وهذا ما أسماه بياجيه (مفهوم التمثل الذهني) ومن خلال استراتيجية الرمز.

ولذا فإن مفهوم الانتماء في هذه المرحلة يتمثل بقدرة الطفل على التمييز والتصنيف بين الأصدقاء الذين يحترمهم ويكون صداقات معهم حسب معايير منطقية يقبلها عقله، وبين من لا يحبهم وهو أيضاً مواصفات وتقييمات حكيمة في عقله فالطفل يدرك علاقاته الشخصية والاجتماعية والتي تكون مبنية على الحب والألفة والترابط وأنه فرد في مجموعة ينتمي إليها، فهو ينتمي إلى مجموعة داخل الصدف، ثم انتمائه للصف كاملاً ثم انتمائه للمدرسة، وعلى ضوء ذلك فهو يدرك مفهوم الانتماء على أنه حلقات متصلة متداخلة ومكملة لبعضها من خلال العلاقات الإيجابية الودية. ويبيرز دور المدرسة في تنمية وتهيئة هذه البيئة المنتوية من خلال:

- عمل انشطة جماعية بين الطلبة.
- لعب أدوار تبادلية مسئولة.
- تكريس مفاهيم التعاون والمشاركة من خلال عمل الفريق.
- تعزيز مفاهيم الحب والصداقة والإخلاص.

المرحلة الرابعة: مرحلة العمليات المجردة

والتي تتطور فيها العمليات العقلية من انتباه وذاكرة بنوعيها قصيرة وطويلة المدى، واستخدامه لاستراتيجيات متقدمة كاستراتيجية الرمز والمفهوم، فهو يستخدم المفاهيم عناصر رئيسية في عمليات التفكير المنطقي، وما يميز هذه المرحلة التفكير والبحث بعيداً عن الأشياء والمواضيع المادية المحسوسة والخبرات المباشرة والتفكير بشكل مجرد لكي يصل إلى النتائج المنطقية بدون الرجوع إلى الأشياء المادية، وكذلك تفكيره بالأبعاد المتعددة للشيء الواحد، ثم نضج مفهوم المعكوسة لديه، حيث يفكر كالآخرين، يصنع الفرضيات، ويقترح الحلول الممكنة ضمن البدائل المتوفرة، لذلك يستطيع أن يكون من المفاهيم البسيطة مفاهيم أكثر تعقيداً.

والانتماء على ضوء هذه المرحلة يتكون لدى الطفل على شكل شبكة من البنى المفاهيمية مثل: مفاهيم المشاركة والتعاون، من خلال طرح مواقف معينة ومناقشتها ووضع حلول لها تكون نابعة من تفكيره ومخزوناته لهذا المفهوم، وبالتالي يصبح مفهوم الانتماء أوسع وأشمل لديه من المراحل السابقة، وذلك بطرق الموضوع وتحليل أبعاده المتعددة، آخذًا بعين الاعتبار البيئة الاجتماعية من حوله ومعاييرها السائدة، ثم خبراته المتطرفة في ضوء وكالات التنشئة التي تعامل معها طيلة سنين عمره وخاصة ما درسه من مواضيع في المدرسة وأراء المعلمين حول ذلك (محمد وقطناني، 2010م، ص ص 146-148).

نظريات الدافعية:

اعترفت أن مفهوم الانتماء يتضمن مجموعة من الحاجات النفسية الاجتماعية الضرورية في حياة الإنسان والتي تسهم في تشكيل شخصيته وخاصة من الناحية الوجدانية والتي لابد من اشباعها، وقد عالجت نظريات الدافعية مفهوم الانتماء، ومن العلماء الذين لهم اسهامات في هذا المجال:

أبراهام ماسلو، حيث أكد في نظريته الهرمية للدافع على أن الفرد لا يصل إلى تقدير ذاته ثم تحقيق ذاته إلا بعد أن يحقق الفرد حاجاته الأساسية (الفيسيولوجية، حاجات الأمن والسلامة) ثم

حاجاته النفسية والتي من أهمها الحاجة إلى الحب والانتماء وقد ذكر ماسلو أن حاجات الحب والانتماء تكون على ثلاثة أوضاع:

- أن الفرد الذي لم يمر بخبرة الحب والقربى سوف لن تجد عنده هذه القيمة في النهاية.
 - أن الفرد الذي استقبل خبرة الحب والقربى خلال طفولته ستتجد عنده القدرة على حب الآخرين.
 - أن الفرد الذي عنده القليل من خبرة الحب والقربى سوف يندفع بقوه لتحقيق هذه الحاجة.
- ولذلك اعتبر ماسلو في هذا السياق أن مفهوم الانتماء عبارة عن حاجة نفسية اجتماعية متطرورة تبدأ من القبول في محيط الأسرة، ثم الارتباط مع جماعة الرفاق وكذلك الارتباط مع جماعة الدراسة، وتكوين الحب والصداقات مع الآخرين، ثم القبول الاجتماعي في محيط العمل من خلال علاقات العمل مع الزملاء والرؤساء.

نظريه التعلم الاجتماعي:

يرى هذا المنظور أن الانتماء سلوك يتعلم الفرد مثلاً يتعلم أي سلوك آخر، فالملاحظة والنمذجة كلها من الأساليب التي تساعد الفرد على تقليد سلوك الآخرين وبما ينسجم مع آليات الثواب والعقاب الاجتماعي التي تعزز هذا السلوك (Freedman, 1987, pp. 17-20).

وفي الانتماء فإن الفرد يلاحظ الإيجابيات التي يحصل عليها الآخرون لانتمائهم إلى إحدى المنظمات، وبالتالي فإنه يقلد الآخرين في سلوكهم هذا كي يحظى بتلك المعززات التي تغذى سلوك الانتماء لديه وتقوي الانسجام عندـه (Nick, 2007, pp. 17-20).

نظريه إريك فروم (Erick fromm) للحاجات:

وأشار إريك فروم إلى أن فهم النفس البشرية يقوم على تحليل حاجات الإنسان، وقد صنف هذه الحاجات إلى خمس حاجات وهي كالتالي:

الحاجة إلى الانتماء- الحاجة إلى التعالي والسمو- الحاجة إلى الارتباط بالجذور-
 الحاجة إلى الهوية- الحاجة إلى إطار توجيهي (فروم 1989).

واعتبر فروم الانتماء إحساساً وشعوراً وأن الحاجة إليه هي الحاجة إلى كيان أكبر، وأشمل وأقدر يستمد منه الفرد الشعور بالقوة، وما دام الإنسان كياناً له جسم وعقل، فلا مناص من ان يواجه وجوده بالتفكير بعملية الحياة أيضاً، وبمشاعره وأفعاله وعليه أن يسعى جاهداً إلى تجربة الاتحاد والوحدة في كل حالات وجوده ليصل إلى توازن جديد، وأن يخلق أشكالاً خارج

نفسه ليرتبط بها، وتحل محل الارتباط بالأسرة مثل: (المدرسة، النادي، وسائل المؤسسات) حيث لا يبلغ الإنسان إنسانيته الكاملة إلا بأن يكون حراً مستقلاً وغاية في حد ذاته لا وسيلة لأغراض شخص آخر وينبغي عليه أن يرتبط مع إخوانه البشر مدفوعاً في ذلك بالحب، لأنه إذا لم يشعر بالحب كان كالقوعة الخاوية حتى في امتلاكه القوة والذكاء والثروة جمياً.

ويرى فروم أنه في حال عزلة المرء عن اتصاله بمن حوله يصبح في حالة انفصال عن وجوده، وغريباً عن نفسه وذاته لأنه ليس صانعاً لعالمه، ولا يستطيع التحكم فيه بل وربما تفرض الأشياء سيادتها عليه، ومن ثم يضطر للخضوع لها، ومن هنا فهو غريب عنها مفقد هويته ويعاني من قسوة الوحدة والاغتراب نتيجة لفقده لذاته وانفصاله عن وجوده وعالمه. (محمد وقطاني، 2010م، ص ص 149-151).

نظريّة الانتماء في الإسلام:

يرى الدكتور معن الجريا بأن نظرية الانتماء في الإسلام تقوم على أربع دوائر رئيسة كبرى يكمل بعضها بعضاً دون أي تعارض أو تضاد، فأحد تلك الدوائر هي دائرة "الوطنية" أي الوطن الذي ينشأ فيه الإنسان فت تكون فيه ملامح شخصيته، حيث إن الوطنية شعور فطري يتكون من عاطفة ولاء وانتماء سببه الولادة أو العيش في بقعة جغرافية محددة تتسم بثقافة معينة، تشكل في نهاية المطاف هوية يتميز بها الإنسان عن غيره. وسنجد أن هذا الشعور من العاطفة الولاء والانتماء كان واضحاً جلياً عندما خاطب النبي عليه الصلاة والسلام مكة المكرمة وهو مهاجر إلى المدينة المنورة قائلاً لها: "والله إنك لأحب البقاع إلى ولو لا أن قومك أخرجوني منك ما خرجت" فالرسول الكريم قد ارتبط عاطفياً بالمكان الذي ولد ونشأ فيه فأصبح وطنه الذي ينتهي إليه.

ثم تأتي دائرة "القومية" حيث إن القومية جزء لا يتجزأ من التكوين الطبيعي في المحيط الجغرافي، فقد كان الرسول دائماً ينادي من حوله من الناس بعبارة (يا أخ العرب)، وهنا سنلاحظ أن النبي قد اعتبر القومية والعروبة سبباً في الإخوة مع الآخرين. لذلك فكل شعب من شعوب الأرض له الحق بقومية تميزه عن غيره من الشعوب الإنسانية الأخرى، من خلال لغته وثقافته وعاداته وتقاليده ولكن بشرط أن تكمل كل قومية من تلك القوميات بعضها بعضاً في لوحة جميلة في نهاية المطاف، وذلك مصداقاً لقوله تعالى: ﴿وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائلَ لِتَعَارَفُوا﴾ [الحجرات: 13] أي قوميات تقوم على أساس التكامل والتعاون والتلاحم لا على أساس التناحر والعنصرية.

ثم دائرة "الدين" فقد قال الله تعالى ﴿إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ﴾ [الحجرات: 10] وهذه الدائرة من أهم الدوائر في حياة الإنسان حتى يستطيع الوصول إلى مرحلة الاستقرار النفسي والعقلي في الحياة، ودائرة الانتماء الديني لا تتعارض بأي حال من الأحوال مع الدوائر الأخرى من دوائر الانتماء بل يكمل بعضها بعضاً كما قلنا سابقاً.

وأخيراً الدائرة الأعم والأشمل في نظرية الانتماء الإسلامية ألا وهي دائرة "الإنسانية" فلإسلام يعتبر الإنسانية هي الرابطة الأعم والأشمل لبني البشر حيث قال تعالى: ﴿هُوَ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِّنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ﴾ [الأعراف: 189] كما قال أيضاً: ﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنَى آدَمَ﴾ [الإسراء: 70] وقد أكد الله تعالى أن الإخوة الإنسانية موجودة بين البشر حتى وإن اختلفت الأديان والمعتقدات ويتبين ذلك بجلاء في قوله تعالى "إِلَى عَادٍ أَخَاهُمْ هُودٌ" وسنلاحظ في هذه الآية الكريمة أن الله تعالى قد اعتبر نبيه هود عليه السلام أخاً لقومه على الرغم من أنه مؤمن موحد وهم كفار مشركون، كذلك ورد في السنة النبوية أنه عندما مرت جنازة يهودي فقام لها النبي عليه السلام واقفاً، فقال له الصحابة إنها جنازة يهودي يا رسول الله فقال لهم متعجبًا "أو ليست نفساً؟" وأخيراً فقد جسد عليه الصلاة والسلام مبدأ حب الإنسان للإنسان وحب الإنسان لكل ما هم حي على ظهر هذا الكوكب بقوله "في كل كبد رطبة صدقة"

وبعملية إسقاط لنظرية الانتماء الإسلامية هذه على وضعنا المعاصر سنجد أن الخلل في تطبيق هذا التكامل بين دوائر الانتماء هو الذي أنتج لنا هذا الواقع المريض، حيث إن تعطيل التكامل بين الدائرة الوطنية والدائرة القومية هو الذي أنتج لنا دولاً متفرقة وضعيفة وممزقة يطبع بها أعدائها من القوميات الأخرى، كما أن تعطيل التكامل بين الدائرة الوطنية والدائرة الدينية هو الذي أنتج لنا مشروعًا عنصرياً إنها مع أول صدمة وأول امتحان، كذلك فإن تعطيل التكامل بين الدائرة الدينية والدائرة الإنسانية هو الذي أنتج لنا مشروعًا دينياً مشوهاً ينظر له الآخرون بعين الريبة لأننا جردننا من روحه الإنسانية المتأصلة في جذوره وفي مبادئه. (الجريا، 2011م: العدد 3490)

تعقيب الباحثة على النظريات:

ترى الباحثة من خلال العرض السابق للنظريات التي تناولت متغير الانتماء أن هناك تعددًا في وجهات النظر حول مفهوم الانتماء بين أصحاب النظريات، وذلك نتيجة لاختلاف الرؤية النظرية التي تتطرق منها كل نظرية، حيث تحدث بياجيه عن الانتماء كمفهوم لدى الطفل

يتشكل عبر مراحل نموه المختلفة ابتداءً من المرحلة الحس حركية وانتهاءً بمرحلة العمليات المجردة.

أما نظريات الدافعية فقد تناولت الانتماء باعتباره أحد أهم الحاجات النفسية والاجتماعية في حياة الإنسان، ومنها نظرية ماسلو للحاجات؛ حيث اعتبر ماسلو الانتماء حاجة نفسية اجتماعية متطرفة تبدأ من القبول في محيط الأسرة فجماعة الرفاق فأصدقاء المدرسة وصولاً إلى القبول الاجتماعي في محيط العمل بين زملاء ورؤساء المهنة. بينما يرى فروم أن الانتماء أحد أهم الحاجات الخمس الأساسية للإنسان ويتمثل في حاجة الإنسان إلى كيان أكبر وأشمل وأقدر يستمد منه الشعور بالقوة، فالإنسان ينبغي عليه أن يرتبط بإخوانه من البشر حتى يشعر بالحب والراحة.

أما نظرية التعلم الاجتماعي لباندورا فقد اعتبرت أن الانتماء سلوك مكتسب متعلم عن طريق الملاحظة والنمذجة مثله في ذلك مثل الأنواع الأخرى من السلوكيات، حيث أشار باندورا أن الفرد عندما يلاحظ الآثار الإيجابية المتترتبة على انتماء الفرد لكيان ما فإنه يسعى لتقليد هذا السلوك كي يحظى بتلك المعززات والآثار الإيجابية.

أما فيما يتعلق بنظرية الانتماء في الإسلام والتي تحدث عنها الدكتور الجريا، فقد أشار فيها كيف أن الانتماء في الإسلام يقوم على أربع دوائر رئيسة متكاملة وهي دائرة الوطنية فالقومية فالدائرة الدينية ثم دائرة الإنسانية وهي الدائرة الأعم والأشمل؛ فالإنسان ينتمي لوطنه ويعتز بقوميته لسلالة معينة كالقومية العربية مثلاً، كما أنه ينتمي لدينه وإخوانه الذين يدينون بهذا الدين، وبالنهاية فالإنسان ينتمي إلى أصله باعتباره من بني البشر مع ما يترب على هذه الانتماءات من حقوق وواجبات وفقاً ل تعاليم الشريعة الإسلامية الغراء، كما يشير الجريا إلى أهمية تكامل دوائر الانتماء معاً من أجل الحفاظ على تماسك المجتمع ووحدته.

وترى الباحثة أن جميع النظريات تكمل بعضها البعض في نظرتها للانتماء، وأن نظرية الانتماء في الإسلام تميزت بالنظر للانتماء نظرة شاملة أعمق من مجرد كونه حاجة أو سلوك فقط، حيث إنها ربطت انتماء الفرد بدوائر عديدة فأكسبته طابعاً شاملاً وجعلته واجباً دينياً ووطنياً، وذلك بخلاف النظريات الأخرى، وهي من أكثر النظريات تماشياً مع موضوع الدراسة حيث إنها أشارت بشكل مباشر إلى البعد الديني والوطني للانتماء اللذين ستتناولهما الباحثة بالدراسة.

هذا وترى الباحثة بأن الانتماء للإسلام هو الانتماء الأول لل المسلم أيا كان موقعه أو عمله، وهذا يظهر جلياً في قوله تعالى ﴿فُلَّ إِنْ كَانَ آبَاؤُكُمْ وَأَبْنَاؤُكُمْ وَإِخْوَانُكُمْ وَأَزْوَاجُكُمْ وَعَشِيرَاتُكُمْ وَأَمْوَالُ اقْرَفُتُمُوهَا وَتِجَارَةً تَخْشَوْنَ كَسَادَهَا وَمَسَاكِنُ تَرْضَوْنَهَا أَحَبَّ إِلَيْكُمْ مِنْ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَجَهَادٍ فِي سَبِيلِهِ فَتَرَبَّصُوا حَتَّىٰ يَأْتِيَ اللَّهُ بِأَمْرِهِ وَاللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الْفَاسِقِينَ﴾ [التوبه: 34]. وبذلك فهي تختلف في ترتيب الدوائر مع نظرية الانتماء للإسلام والتي اعتبرت الدائرة الأولى للانتماء هي الدائرة الوطنية ثم الدائرة القومية ثم الدائرة الدينية فالإنسانية.

تعقيب عام على محور الانتماء

وفي ضوء ما تقدم ترى الباحثة بأن:

- الانتماء إحساس أو شعور أو رغبة لدى الفرد بالانتماء لكيان ما، يكون الفرد متواحداً معه مندمجاً فيه، باعتباره عضواً مقبولاً به، وله شرف الانتماء إليه، ويشعر فيه بالأمان، قد يكون هذا الكيان جماعة، طبقة، شعب، أمة، اتجاهًا دينياً أو سياسياً أو مهنياً...
- الانتماء حاجة إنسانية فطرية فالإنسان بطبيعة اجتماعي يميل للاندماج مع الجماعة حيث إن الجماعة تقدم للفرد مواقف عديدة يستطيع من خلالها أن يظهر مهاراته وقدراته، بالإضافة لذلك فإن شعور الفرد بالرضا لانت茂ائه للجماعة متوقف على الفرص التي تتاح له كي يلعب دوره بوصفه عضواً فاعلاً من أعضائها.
- الانتماء الحقيقي: هو الذي يكون فيه لدى الفرد وعي حقيقي لأبعاد الموقف، والظروف المحيطة بجماعة انت茂ائه داخلياً وخارجياً، فيكون مدركاً لمشكلات وقضايا جماعته، وقدراً على معرفة أسبابها الحقيقة وطبيعتها، وموقعتها منها، والاكتتراث بسيرها ونتائجها، فالمنتمي الحقيقي هنا يكون مع الأغلبية ويعمل لصالحها، ويؤمن بأن مصلحة الأغلبية والعمل من أجل الصالح العام وسلامة المجتمع ونموه وتطوره، هو الهدف الذي يجب أن يسمو على الفردية والأنانية.

المotor الثاني

الدافع للإنجاز

تمهيد

تعد الدافعية للإنجاز من علامات الصحة النفسية حيث يرى الباحثون أن الدافعية للإنجاز تتمثل في الرغبة في النجاح بتقديرات كبيرة في منافسات الحياة، ومواجهة الأعمال التي تثير التحدي بكفاءة، وتجنب الفشل بحيث يتحقق بذلك تقدير الذات والتقدير الاجتماعي بالإضافة إلى تجنب اللوم والعقاب.

تعتبر الدافعية للإنجاز من المفاهيم الحديثة نسبياً وتمثل أحد الجوانب الهامة في نظام الدوافع الإنسانية، وقد برزت في السنوات الأخيرة كأحد المعالم المميزة للدراسة والبحث في ديناميات الشخصية والسلوك، بل ويمكن اعتبارها أحد منجزات الفكر السيكولوجي المعاصر.
(القرشي، 2011م، ص ص9-10)

ويعد دافع الإنجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه، وكذا إدراكه للموقف فضلاً عن مساعدته في فهم وتفسير سلوكه وسلوك المحيطين به، كما يعتبر دافع الإنجاز مكوناً أساسياً في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته وتأكيدها، وذلك من خلال ما ينجزه وما يحققه من أهداف والتي تضمن نجاح العملية الإنتاجية المسطرة من طرف المؤسسة. (عنمان، 2010م، ص66)

مفهوم الدافع للإنجاز (achievement motivation)

الدافع لغة

هو اسم فاعل من دفع، والدال والفاء والعين أصل واحد مشهور، يدل على تحية الشيء، يقال دفعت الشيء دفعاً (ابن فارس، 1979م، ص288)، وفي لسان العرب الدفع هو الإزالة بقوة (ابن منظور، 1955م، ص87).

الدافع اصطلاحاً:

هو عبارة عن مثير داخلي يحرك سلوك الفرد ويوجهه للوصول إلى هدف معين.
(قطامي وقطامي، 2000م، ص57)

أو هو القوة التي تدفع الفرد لأن يقوم بسلوك من أجل إشباع وتحقيق حاجة أو هدف،
ويعتبر الدافع شكلاً من أشكال الاستشارة الملحقة التي تخلق نوعاً من النشاط أو الفعالية.
(الدبجي، 2009م، ص32).

مفهوم الإنجاز:

الإنجاز لغة:

مصدر من أنجز الرباعي، وهو فرع عن (نجز) الثلاثي، والنون والجيم والزاي أصل
صحيح يدل على كمال الشيء في عجلة من غير بطء، يقال نجز الوعد ينجز، ويقال أنجز حر
ما وعد. (ابن منظور، 1955م، ص413)

الإنجاز اصطلاحاً:

هو ما يحققه الفرد من نجاح وتقدم وذلك بالاعتماد على قدراته ومواهبه الشخصية
والذى يكون له أكبر أثر في تحديد مستقبله واتجاهاته الحياتية. (نصر الله، 2004م، ص133)

الدافع للإنجاز اصطلاحاً

هناك العديد من التعريفات التي تناولت الدافع للإنجاز ومن أبرزها:

تعريف طه (2003م، ص352) حيث يرى أن الدافع للإنجاز هو رغبة الفرد وميله
لإنجاز ما يعهد إليه من أعمال ومهام وواجبات بأحسن مستوى وأعلى ناحية ممكنة، حتى يحوز
رضا رؤسائه ومخدوميه، فتفتح أمامه سبل زيادة الدخل ويسهل أمامه سبل الترقية والتقدم نحو
ما يوجد لدى بعض العاملين والموظفين.

ويعرفه خليفة (2000م، ص94) أنه رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات، وممارسة
القوى والكافح أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن ذلك.

ويرى القرشي (2011م، ص22) بأنه استعداد الفرد للسعى في سبيل الاقتراب من
النجاح وتحقيق هدف معين وفقاً لمعايير معين من الجودة والامتياز، وإحساسه بالفخر والاعتزاز
عن إتمام ذلك.

أو هو استعداد نسبي في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته لتحقيق نجاح ما
يترب عليه نوع من الإشباع (البرعاوي، السحار، 2008م، ص9)

فيما يعرفه الحجي (1996م، ص31) بأنه دافع مكتسب من البيئة ويشتمل على مجموعة من القوى (معرفية، افعالية، سلوكية) بحيث توجه الفرد نحو تحقيق الهدف، ويمثل رغبة الفرد في التفوق والتميز عن الآخرين وتحقيق الأهداف من خلال المثابرة، والعمل الجاد وبذل الجهد، ووضع خطط مناسبة تتفق مع القدرات.

ويشير عثمان (2010م، ص75) إلى أن الدافع للإنجاز هو تهيوئ ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق أو بلوغ نجاح يتربّ عليه نوع من الإشباع، وذلك في المواقف التي تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز.

ويمكن تعريفه أيضاً بأنه الرغبة في القيام بعمل جيد والنجاح في ذلك العمل، وهذه الرغبة تتميز بالطموح والاستمتاع في مواقف المنافسة، والرغبة الجامحة في العمل بشكل مستقل في مواجهة المشكلات وحلها، وتفضيل المهام التي تتطلب على مجازفة متوسطة (القضاء، 2014م، ص44).

هذا وتتبّنى الباحثة تعريف خليفة (2000م، ص94) بأن الدافع للإنجاز هو رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات، وممارسة القوى والكافح أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن ذلك. حيث ترى الباحثة بأن هذا التعريف ينسجم بشكل منطقي مع الواقع الذي ستطبق فيه الدراسة حيث العينة المكونة من موظفي غزة الحكوميين المقطوعة رواتبهم منذ حوالي سنة ونصف، والذين يبذلون جهدهم وطاقاتهم للتغلب على هذه العقبة وما يتربّ عليها من صعوبات مع الاجتهداد في أداء أدوارهم ومهامهم المتنوعة المكلفين بها بشكل جيد.

تصنيف الدوافع:

يمكن تصنيف الدوافع التي تغطي كل أشكال السلوك الإنساني بأكثر من طريقة مختلفة، ورغم أن الفروق بين هذه التصنيفات ليست جوهيرية، فمن الجدير بالذكر أن هناك بعض الاعتبارات النظرية التي تساعدنا في فهم أساس التصنيفات المختلفة للدowافع وهي كالتالي:

1. يختلف شكل التعبير عن الدوافع الإنسانية من ثقافة لأخرى، ومن ثقافة فرعية لأخرى داخل الثقافة الواحدة، ومن شخص آخر داخل الثقافة الواحدة، وتتشاءم هذه الفروق لأن العديد من الدوافع يتم تعلمه نتيجة للخبرات النوعية التي يمر بها الأشخاص، وفي كل الحالات يتم التعبير عن الدوافع من خلال السلوك المتعلم.

2. يمكن التعبير عن بعض الدوافع المختلفة من خلال أشكال متشابهة من السلوك، فدافع الكراهة لشخص معين يمكن التعبير عنه بالعدوان الجسmani عليه (ضربه مثلاً) أو بالانسحاب من المكان الذي يوجد فيه، أو بأي شكل آخر السلوك.
3. يمكن التعبير عن بعض الدوافع المختلفة من خلال أشكال متشابهة من السلوك، فربما نجد شخصين يزلاون الرسم بالزيت: الأول بدافع إسعاد والده الذي يشجعه على مزاولة هذه الهواية، والثاني بدافع مضائقه والده الذي يرفض مزاولته لهذه الهواية.
4. تظهر بعض الدوافع أحياناً في أشكال مستترة، أي يظهر دافع معين ليختفي وراءه دافعاً آخر، فبعض الأفراد يسرقون السيدات ليس بدافع مادي، ولكن بدافع الانتقام منهم.
5. قد لا تؤدي الدافع بالضرورة إلى سلوك يهدف إلى إشباع الحاجات التي أثيرت، وهذه نقطة ترتبط بالنقطة السابقة عليها، على أي أساس أن الشخص ربما لا يعبر عن دوافعه بصورة صحيحة.
6. ربما يعبر أحد أشكال السلوك عن دافع عديدة، فالعالم أثناء عمله التجاري في معمله يكون مدفوعاً للبحث عن الحقيقة، وزيادة دخله المادي لإعالة أسرته، والرغبة في الشهرة...إلخ.

في ضوء الاعتبارات السابقة نجد أن أكثر التصنيفات شيوعاً وألفة هي التي تميز بين دوافع فسيولوجية المنشأ وأخرى سيكولوجية المنشأ. ("السلوك الإنساني"، د. ت.)

- **الدافع فسيولوجية المنشأ:** ويطبق عليها الدافع الفسيولوجية أو الأولية، ومن هذه الدوافع : دافع الجوع، دافع العطش، دافع الجنس، دافع الأمومة.
- **الدافع الاجتماعية:** ويكتسبها الفرد من البيئة والإطار الحضاري الذي يعيش فيه، وتتأثر بالبيئة النفسي الاجتماعي للفرد، ويطلق عليها البعض أحياناً الدافع السيكولوجية، ومن أمثلة هذه الدافع: دافع الإنجاز، دافع الاستقلال، دافع السيطرة، دافع التملك، دافع حب الاستطلاع. (خليفة، 2000م، ص87)

مكونات الدافع للإنجاز

هناك ثلات مكونات لدافع الإنجاز وهي:

1. **الحافز المعرفي:** الذي يشير إلى محاولة الفرد إشباع حاجاته لأن يعرف ويفهم حيث إن المعرفة الجديدة تعين الأفراد على أداء مهامهم بكفاءة أكبر، فإن ذلك يعد مكافأة له.

2. **توجيه الذات:** وتمثله رغبة الفرد في المزيد من السمعة والصيت والمكانة التي يحرزها عن طريق أداءه المميز والملتزم في الوقت نفسه بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها، بما يؤدي إلى شعوره بكتابته واحترامه لذاته.

3. **دافع الانتقام:** بمعنى الواسع الذي يتجلّى في الرغبة بالحصول على تقبل الآخرين، ويتحقق إشباعه من هذا التقبل، من خلال أن الفرد يستخدم نجاحه الأكاديمي بوصفه أداة للحصول على الاعتراف والتقدير من جانب أولئك الذين يعتمد عليهم في تأكيد ثقته بنفسه.

أبعاد الدافع للإنجاز

1. **البعد الشخصي:** ويتمثل هذا البعد في محاولة الفرد تحقيق ذاته المثالية من خلال الإنجاز، وأن دافعه في ذلك دافعية ذاتية، إنجاز من أجل الإنجاز، حيث يرى الفرد أن في الإنجاز متعة في حد ذاته، وهو يهدف إلى الإنجاز الخالص الذي يخضع للمقاييس والمعايير الذاتية والشخصية، ويتميز الفرد من أصحاب هذا المستوى العالي في هذا البعد بارتفاع مستوى الطموح والتحمل والمثابرة، وهذه من أهم صفاته الشخصية.

2. **البعد الاجتماعي:** ويقصد به الاهتمام في التفوق في المنافسة على جميع المشتركين في المجالات المختلفة، كما يتضمن هذا البعد أيضاً الميل إلى التعاون مع الآخرين من أجل تحقيق هدف كبير بعيد المنال.

3. **بعد المستوى العالي في الإنجاز:** ويقصد بهذا البعد أن صاحب المستوى العالي في الإنجاز يهدف إلى المستوى الجيد والممتاز في كل ما يقوم به من عمل. (البار، 2013م، ص ص 76-78)

العوامل المسببة لدافعية الإنجاز:

إن النزعة أو الميل للحصول على النجاح أمر متعلم، وهو يختلف بين الأفراد، كما أنه يختلف عند الفرد الواحد في المواقف المختلفة، وهذا الدافع يتأثر بعوامل رئيسية ثلاثة عند قيام الفرد بمهمة ما، وهذه العوامل هي:

أولاً: الدافع للوصول إلى النجاح:

إن الأفراد يختلفون في درجة هذا الدافع، كما أنهم يختلفون في درجة دافعهم لتجنب الفشل، فمن الممكن أن يواجه فردين نفس المهمة، يقبل أحدهما على أدائها بحماس تمهدأً للنجاح فيها، ويقبل الثاني بطريقة يحاول فيها تجنب الفشل المتوقع. إن النزعة لتجنب الفشل

عند الفرد الثاني أقوى من النزعة لتحصيل النجاح، وهذه النزعة القوية لتجنب الفشل تبدو متعلمة نتيجة مرور الفرد بخبرات فشل متكررة، وتحديد لأهداف لا يمكن أن يتحققها.

أما عندما تكون احتمالات النجاح ممكنة فإن الدافع للقيام بهذا النوع من المهام يعتمد على الخبرات السابقة عند الفرد، ولا يرتبط بشروط النجاح الصعبة المرتبطة بتلك المهمة.

ثانياً: احتمالات النجاح:

إن المهام السهلة لا تعطي للفرد فرصة للمرور في خبرة نجاح مهما كانت درجة الدافع لتحصيل النجاح الموجودة عنده، أما المهام الصعبة جداً فإن الأفراد لا يرون أن عندهم القدرة على أدائها، أما في حالات المهام المتوسطة فإن الفروق الواضحة في درجة دافع تحصيل النجاح تؤثر في الأداء على المهمة بشكل واضح ومتقاوت بتفاوت الدافع.

ثالثاً: القيمة الاباعية للنجاح:

يعتبر النجاح في حد ذاته حافزاً، وفي نفس الوقت فإن النجاح في المهام الأكثر صعوبة يشكل حافزاً ذا تأثير أقوى من النجاح في المهام الأقل صعوبة. (Petri and Goven, 1987, p. 244)

أنواع دافعية الإنجاز:

هناك نوعين من الدافعية للإنجاز هما:

1. دافع الإنجاز الذاتي: ينبع من داخل الفرد وذلك بالاعتماد على خبراته السابقة، حيث يُجد في الإنجاز والوصول إلى الهدف فيرسم لنفسه من خلال ذلك أهدافاً جديدة بإمكانه بلوغها، بحيث يجد لذة في الإنجاز والوصول إلى الهدف.

2. دافع الإنجاز الاجتماعي: يخضع لمعايير ومقاييس المجتمع، ويبداً بالتكوين في سن المدرسة الابتدائية، حيث يندمج الدافعان الذاتي والاجتماعي، ليتشكل دافع إنجاز متكامل ينمو مع تقدم السن، وكذا الإحساس بالثقة بالنفس والاستفادة من الخبرات الناجحة للأقران. (الشمام، 1977، ص 163)

صفات أصحاب الدافع القوي للإنجاز:

- تفضيل المعرفة المفصلة بنتائج أعمالهم، لأن ذلك يسمح لهم بتحديد النجاح والفشل في تحقيق أهدافهم وبالتالي الشعور بالرضا عن نشاطاتهم.

- هم أميل إلى الثقة بالنفس وإلى تفضيل المسئولية الفردية.
- يتخرون الخبراء لا الأصدقاء ليشتراكوا معهم في الأعمال.
- يقاومون الضغط الاجتماعي الخارجي.
- يستمتعون بالمخاطرة المعتدلة في المواقف التي تتوقف على قدراتهم الخاصة، لا المواقف التي ترتكز على الحظ الصرف والتي لا يكون لهم فيها يد أو تأثير. (موراي، 1988م، ص196)
- يكون إنجازهم أفضل في المهام التي تتطلب الخيال.
- يتصفون بالواقعية والحرص الشديد على الوقت، إذ أنهم لا يضيئونه فيما يرونه مستحيل التحقيق.
- مفهومهم عن ذاتهم مفهوم إيجابي وهو أقرب للذات المثالية.
- يعملون بجدية أكبر من غيرهم ويحققون نجاحات أكثر في حياتهم وفي مواقف متعددة من الحياة.
- المثابرة والفتنة، التفاؤل والجرأة الاجتماعية.
- الإنقاذ والحيوية والسرعة في أداء المهام.
- الإصرار على الوصول للهدف والعمل وفق معيار الامتياز. (بوجتو، 2007م، ص84)

وظائف الدافعية للإنجاز:

تسهم الدافعية في تسهيل فهمنا لبعض الحقائق المحيزة في السلوك الإنساني، ويمكن القول بشكل عام أن الدافعية مهمة لتقسيير عملية التعزيز وتحديد المعززات وتوجيه السلوك نحو هدف معين، والمساعدة في التغييرات التي تطرأ على عملية ضبط المثير (تحكم المثيرات بالسلوك) والمثابرة على سلوك معين حتى يتم إنجازه.

كما أن الدافعية تلعب الدور الأهم في مثابرة الإنسان على إنجاز عمل ما، وربما كانت المثابرة من أفضل المقاييس المستخدمة في تقدير مستوى الدافعية عند هذا الإنسان، إن الدافعية بهذا المعنى تحقق أربع وظائف رئيسية، وهي

1. **الدافعية تستثير السلوك:** فالدافعية هي التي تحدث الإنسان على القيام بسلوك معين، مع أنها قد لا تكون السبب في حدوث ذلك السلوك، وقد بين علماء النفس أن أفضل مستوى

من الدافعية لتحقيق نتائج إيجابية هو المستوى المتوسط، ويحدث ذلك لأن المستوى المنخفض من الدافعية يؤدي في العادة إلى الملل وعدم الاهتمام، كما أن المستوى المرتفع عن الحد المعقول يؤدي إلى ارتفاع القلق والتوتر، فهما عاملان سلبيان في السلوك الإنساني.

2. **الدافعية تؤثر في نوعية التوقعات التي يحملها الناس:** وذلك تبعاً لأفعالهم ونشاطاتهم؛ وبالتالي فإنها تؤثر في مستويات الطموح التي يتميز بها كل واحد منهم، والتوقعات بالطبع على علاقة وثيقة بخبرات النجاح والفشل التي كان الإنسان قد تعرض لها.

3. **الدافعية تؤثر في توجيه سلوكنا:** نحو المعلومات المهمة التي يتوجب علينا الاهتمام بها ومعالجتها، وتدلنا على الطريقة المناسبة لفعل ذلك، فالطلبة الذين لديهم دافعية عالية للتعلم ينتبهون إلى معلميمهم أكثر من زملائهم ذوي الدافعية المتدنية للتعلم (والانتباه كما هو معلوم مسألة ضرورية جداً لإدخال المعلومات إلى الذاكرة القصيرة والطويلة المدى)، كما أن هؤلاء الطلبة يكونون في العادة أكثر ميلاً إلى طلب المساعدة من الآخرين إذا احتاجوا إليها، وهم أكثر جدية في محاولة فهم المادة الدراسية وتحويلها إلى مادة ذات معنى؛ بدلاً من التعامل معها سطحياً وحفظها حفظاً آلياً.

4. **الدافعية** - بناء على ما تقدم من وظائف- تؤدي إلى حصول الإنسان على أداء جيد عندما يكون مدفوعاً نحوه، ومن الملاحظ في هذا المجال - مجال التعليم - على سبيل المثال: أن الطلبة المدفوعين للتعلم هم أكثر الطلاب تحصيلاً وأفضلهم أداء. (علاوة، 2004م، ص 204-205)

النظريات المفسرة للدافع للإنجاز:

نظريّة أتكنسون: الحاجة للإنسان

صاحب النظرية: جون وليام أتكنسون (1923م-2003م)، عالم نفساني أمريكي الجنسية، أشهر نظرياته، نظرية (القيمة - التوقع) لفهم الدافعية للإنجاز عند الأفراد.

تهدف هذه النظرية إلى توقع سلوك الأفراد الذين ربوا بتقدير عالي أو منخفض بالنسبة للإنجاز.

ويقول أتكنسون أن الناس يكونون مرتفعي الحاجة للإنجاز ويكون لديهم استعداد أو كفاح من أجل النجاح، ويكونون مدفوعين للحصول على الأشياء التي تأتي من تحقيق أو إنجاز

بعض الأهداف التي توجد فيها فرص النجاح ويتجنبون الأعمال السهلة وأنهم يقبلون على التدريب ليصبحوا أكثر إنجازاً. (الكلالدة، 2008م، ص214)

كما أن هؤلاء الناس يفضلون الحصول على النقد في وقته وتغذية عكسية عن أدائهم وتنظر الدراسات أن هؤلاء الناس ذوي الحاجات المرتفعة للإنجاز يقومون بأداء أفضل خاصة في الأعمال ذات الالتزام مثل بدء الأعمال الجديدة. (اسماعيل، 2009م، ص118)

كما وقام أتكنسون بإلقاء الضوء على العوامل المحددة للإنجاز القائم على المخاطر وأشار إلى أن مخاطرة الإنجاز في عمل ما تحددها أربعة عوامل هي: منها عاملان يتعلقان بخصال الفرد، وعاملان يرتبطان بخصائص المهمة المراد إنجازها، وذلك على النحو التالي:

أولاً ما يتعلق بخصال الفرد: هناك نمطان من الأفراد يعملان بطريقة مختلفة في مجال التوجه نحو الإنجاز، وهذا على حد تعبير أتكنسون

- **النمط الأول:** الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الحاجة للإنجاز بدرجة أكبر من الخوف من الفشل.
- **النمط الثاني:** الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الخوف من الفشل بالمقارنة بالحاجة للإنجاز.
- ويتفاعل كل من مستوى الحاجة للإنجاز ومستوى الخوف أو القلق من الفشل كما في الجدول التالي:

جدول (2.1): يوضح التفاعل بين مستوى الحاجة للإنجاز ومستوى الخوف أو القلق

مستوى القلق	مستوى الحاجة للإنجاز	النوع
منخفض	مرتفع	الدافع للإنجاز والنجاح أكبر من الدافع لتحاشي الفشل
مرتفع	منخفض	الدافع لتحاشي الفشل أكبر من الدافع للإنجاز والنجاح

وقد ركز علماء النفس في دراستهم لدافع الإنجاز على هذين النمطين المتقابلين فلا يوجد فرد بنفس القدر من النمطين، فالأفراد المرتقبون في الحاجة للإنجاز يتوقع أن يظهروا الإنجاز الموجه نحو النشاط، وذلك لأن قلقهم من الفشل محدود للغاية.

أما فيما يتعلق بالأفراد المنخفضين في الحاجة للإنجاز فيتوقع ألا يوجد النشاط المنجز لديهم، أو يوجد بدرجة محدودة، وذلك بسبب افتقارهم للحاجة للإنجاز وسيطرة الخوف من الفشل والقلق عليهم. (البار، 2013، ص 72-73)

ثانياً: ما يتعلق بخصائص المهمة:

بالإضافة إلى هذين العاملين للشخصية فإن هناك موقعان أو متغيران يتعلcan بال مهمة، ويجب أخذهما بعين الاعتبار وهما:

- **المتغير الأول:** احتمالية النجاح وتشير إلى الصعوبة المدركة للمهمة، وهي أحد محددات المخاطرة.

- **المتغير الثاني:** الباعث للنجاح في المهمة، ويتأثر الأداء في مهمّة ما بالباعث للنجاح في هذه المهمة. ويقصد بالباعث للنجاح: الاهتمام الداخلي أو الذاتي لأي مهمة بالنسبة للشخص. (خليفة، 2000م، ص 145)

نظريّة مايو: للدّوافع الإنسانية

صاحب النظريّة: جورج إلتون مايو (1880 - 1949) عالم نفس و عالم اجتماع أسترالي، وهو مؤسس مدرسة العلاقة الإنسانية في الإدارة التي كانت رد فعل لإهمال النواحي النفسيّة والاجتماعية عند العمال حيث أظهرت أهميّة تأثير المجموعات على السلوك الفردي للعمال.

كانت أغلب نظريّات الدّوافع تنظر للإنسان على أنه آلة، وأن الأجر هو الدافع الوحيد لديه، وأنه بزيادة هذا الأجر والتحكم فيه وربط الإنتاجية بنظام للأجور التشجيعية، فإنه يمكن زيادة دافعيّته للعمل، بل والسيطرة عليه دون النظر إلى الحاجات الأخرى التي يسعى في الحصول عليها من العمل.

على هذا الأساس انطلق مايو وزملاؤه ناقضاً المفهوم التقليدي عن دافع الإنسان للعمل، حيث إن الإشباع الاقتصادي -من وجهة نظرهم- ليس هو الأساس في دافعية الإنسان للعمل والإنجاز، وإنما هنالك حاجات أساسية غير اقتصادية يسعى الإنسان إلى إشباعها بل والبحث عنها وأنها تشكّل دافعاً قوياً بالنسبة له، ومحركاً لهذه الدافعية لبذل مزيداً من الإنتاجية

في العمل، فالرغبة في تكوين الجماعات والانتماء والاهتمام بالإنسان ودوره في العملية الإنتاجية هو المحرك الأساسي لداععيته وإنجازه.

وإذا كان السلوك الإنساني نتيجة لتفاعل ثلاثة عوامل أساسية: (السبب، الدافع، الهدف)، بمعنى أن ظهور السلوك الإنساني لا يأتي من العدم وإنما هناك سبب أدى إلى نشأته، كما أن هناك دافعاً يحرك الحاجة الموجودة لدى الإنسان ويوجه سلوكه ويحدد درجة الإصرار عليه، لذا فالهدف هو النقطة النهائية التي يأمل الإنسان الوصول إليها، وإذا كان بصدده معرفة العوامل التي تساعد على تحقيق هذا الهدف فإنه يسلك سلوك معين ويثابر على هذا السلوك، وهنا نستطيع معرفة الدافع من وراء هذا السلوك.

نظيرية ماسلو للحاجات

اهتمت نظيرية ماسلو بالدافع للإنجاز، حيث تفترض أن الأفراد في حالة دافعية مستمرة ولكن طبيعة هذه الدافعية متقلبة ومعقدة، فالإنسان نادراً ما يصل إلى حالة الرضا الكامل إلا في أوقات قصيرة نتيجة تحقيق رغبة ما وسرعان ما يحل محلها إلحاح رغبة أخرى، وتظل هذه المتالية اللانهائية في حياة الإنسان، لذا كان الأساس الذي قامت عليه نظيرية ماسلو للدافع هو تسلسل الحاجات الإنسانية.

وقد رتب ماسلو الدافع الإنسانية في خمس مستويات:

- المستوى الأول: حاجات فسيولوجية مثل: الهواء والماء والجنس.
- المستوى الثاني: حاجات الأمان مثل: الوقاية من الأخطار وحفظ الذات.
- المستوى الثالث: حاجات الحب مثل: الحب والصداقه والمعاشرة.
- المستوى الرابع: حاجات التقدير والاحترام: مثل السمعة والمكانة الاجتماعية.
- المستوى الخامس: حاجات تحقيق الذات مثل: الإنجاز والابتكار وتحقيق الإمكانيات الشخصية.

ويلاحظ أن دافعية الإنجاز تتصدر أعلى هرم ماسلو في حاجات تقدير الذات كأرقى المستويات في الدافعية الإنسانية وهي ميل الإنسان إلى تحقيق ما لديه من إمكانات. (الدلنجي، 2009م، ص 45-46)

نظريّة التعلم الاجتماعي لباندورا

الواقع أن هناك العديد من نظريات التعلم ترى إمكانية أن يساهم التعلم الاجتماعي في الدافعية، إذ يعتبر من المصادر الرئيسية للدافعية، إذ أن النجاح أو الفشل استجابة معينة تؤدي إلى التعرف على الجوانب التي يمكن أن تؤدي إلى نتائج إيجابية أو سلبية وبالتالي تنشأ الرغبة والدافع لتكرار السلوك الناجح، كما أن التعلم بلحظة نجاح أو فشل الآخرين قد يكون كافياً لإنتاج حالات الدافعية.

ونشير إلى أن نظرية التعلم قد تأسست على التعلم بالنمذجة، فمن خلال القدوة الحسنة يتعلم الآخرون، ووجود شخص معين وسط مجموعة متميزة أو متقدمة تبني دافعية الإنجاز لديه، كما أن التعلم يرتبط أيضاً بالتعزيز الاجتماعي فالسلوك الذي يتم تعزيزه أو تدعيمه بمثابة دافع أو حافز للفرد لتكرار مثل هذا السلوك أو الأداء مرة أخرى. (عدس، 1999م، ص52)

نظريّة التنشيط أو الاستثارة

صاحب النظريّة: كلارك ليونارد هل (1884 - 1952) عالم نفسي أمريكي وأحد رواد المدرسة السلوكيّة، سعى لشرح التعلم والدافع من خلال قوانين السلوك العلمية.

المبدأ الذي تقوم عليه هذه النظرية هو أن كل فرد لديه مستوى معين من الإثارة وأن السلوك يكون موجهاً للاحتفاظ بهذا المستوى، فإذا كانت مثيرات البيئة عالية لدرجة كبيرة فإن السلوك يكون موجهاً لمحاولة التنشيط - الإثارة، أما إذا كان مستوى الاستثارة منخفضاً جداً فإن السلوك عندئذ يكون مدفوعاً لمحاولة الارتفاع بمستوى هذا الاستثارة، فكلما ارتفعت مستويات الدافعية (الاستثارة-التنشيط) لدى الفرد كلما تحسن الأداء. (حسين، 1988م، ص55)

نظريّة العزو

صاحب النظريّة: فريتز هايدر (1896م - 1988م) عالم نفس نمساوي، أحد المؤسسين لمدرسة الجشطالت، وهو صاحب كتاب (سيكولوجية العلاقات بين الأشخاص) عام 1958م.

يعتبر هايدر هو المؤسس لنظرية العزو، ومن الأوائل المهتمين بدراسة دوافع الفرد الكامنة وراء تفسيراتهم السببية، حيث تقوم النظرية على تفسير سلوك العلاقات بين الأفراد، وما يستعمله هذا السلوك من إدراك الفرد للأخر، وتحليل الفعل وتأثير المتغيرات البيئية في عملية العزو.

ويعتبر هايدر أن هناك دافعين رئيسيين وراء التفسيرات السببية التي يقدمها الأفراد هما:

- الدافع الأول: حاجة الفرد لتكوين فهم متراًًط عن العالم المحيط.
- الدافع الثاني: حاجة الفرد للتحكم والسيطرة على البيئة، وذلك من خلال التأثير بسلوكيات الآخرين والسيطرة عليها.

للفرد أهمية كبيرة في دافعية الإنجاز، حيث إن الأفراد الذين يوجد لديهم دافع للنجاح أكبر من دافع تجنب الفشل يميلون إلى عزو الناجح إلى أسباب داخلية، في المقابل نجد أن الأفراد الذين يوجد لديهم دافع لتجنب الفشل بدرجة أكبر من دافع تحقيق الناجح يميلون إلى عزو الناجح لأسباب خارجية.

ويرى (ويينر) أن الفشل في تحقيق الهدف يمكن أن يؤدي إلى ترك العمل، كما يمكن أن يؤدي أيضاً إلى إعادة النظر والمثابرة في أداء العمل حتى الوصول إلى الهدف.

ومن هذا المنطلق قام (ويينر وأخرون) بصياغة نظرية العزو التي تهدف إلى توضيح أثر الدوافع على الخبرات والنجاح والفشل، وميز بين ثلاثة أبعاد لسببية هم:

- الثبات: ويقصد به القدرة على الاستمرار بشكل معتمد أو بشكل مستقر.
- السببية: ويقصد بها العوامل الداخلية والخارجية.
- التحكم: ويقصد به العوامل التي تخضع للسيطرة، أو تكون خارج نطاق السيطرة.

(الزغول، 2002م، ص235)

تعقيب الباحثة على النظريات

ترى الباحثة من خلال العرض السابق للنظريات التي تناولت متغير الدافع للإنجاز أن هناك تعددًا في وجهات النظر المفسرة للدافع للإنجاز بين أصحاب النظريات، وذلك نتيجة لاختلاف الرؤية النظرية التي تتطرق إليها كل نظرية، حيث تحدث أتكنسون في نظريته عن الأشخاص مرتفعي الدافعية للإنجاز الذين يقبلون على التدريب ليصبحوا أكثر إنجازاً، والأشخاص منخفضي الدافع للإنجاز الذين يسيطر عليهم القلق والخوف من الفشل، كما تناول العوامل المرتبطة بالإنجاز القائم على المخاطر وهي أربعة عوامل منها عاملان يتعلقان بخصال الفرد وعاملان آخران يتعلقان بطبيعة المهمة.

أما مايو فقد أشار في نظريته إلى أن بعد الاقتصادي للعمل ليس هو المحرك الرئيسي للدافع للإنجاز بل إن هنالك عوامل أخرى لها دور كبير في تحريك الدافع للإنجاز كالرغبة في تكوين الجماعات والانتماء لها.

بينما ماسلو قد تحدث في نظرية عن تسلسل الحاجات الإنسانية في خمس مستويات، حيث كانت الدافعية للإنجاز تتصدر أعلى هرم ماسلو ضمن حاجات تقدير الذات، أما باندورا فقد اعتبر أن التعلم بلاحظة نجاح وفشل الآخرين قد يكون كافياً لإنتاج حالات الدافعية، حيث إن التعلم يرتبط بالتعزيز الاجتماعي.

وقد أشارت نظرية الاستثارة- التشيط إلى أنه كلما ارتفعت مستويات إثارة الدافعية لدى الفرد كلما تحسن الأداء. وبالنسبة لنظرية العزو فقد تحدث عن دافع الفرد الكامنة وراء السلوك، وأثر الدافع على الخبرات والنجاح والفشل.

وترى الباحثة أن هذا التنوع في تفسير الدافع مفيد في خلق تصور شامل لدى القارئ حول الدافع للإنجاز، كما تشير الباحثة بأن نظرية مايو هي الأقرب لمتغيرات الدراسة، حيث اعتبرت أن بعد الاقتصادي للعمل ليس هو المحرك الرئيسي للفرد في عمله، إنما يلعب الانتماء كذلك دوراً بارزاً في خلق الدافع للإنجاز لدى الأفراد، وبذلك تلتقي هذه النظرية مع أهداف الدراسة الحالية التي تهدف للتعرف على العلاقة بين الانتماء والدافع للإنجاز لدى موظفي غزة المقطوعة رواتبهم منذ مدة والذين لا زالوا على رأس عملهم حتى الآن.

الدافع من منظور إسلامي:

{ إن الإسلام الحنيف منهج كامل للحياة الإنسانية في جميع مجالاتها ولذا يعمل على هداية الإنسان ويلبي حاجاته المادية والروحية وفيه بفطرته الإنسانية التي خلقه الله عليها، إن الإسلام الحنيف هو الدين الوحيد الذي قرر المبادئ الأساسية التي تشمل كل جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية والتشريعية والسياسية . قال تعالى ﴿مَا فَرَّطْنَا فِي الْكِتَابِ مِنْ شَيْءٍ﴾ [الأنعام: 38]

الدافع والاحتياجات التي تحدث عنها علماء النفس المحدثون قد ألمّط القرآن الكريم اللثام عنها منذ ألف وأربعين سنة، وهناك آيات قرآنية كثيرة تبرز هذه الدافع كالدافع الروحية والنفسية ودافع التملك والعدوان ودافع التنافس...إلخ من تلك الدافع التي أفرد لها علماء النفس والإدارة المحدثون العديد من الأبحاث، بل إن بعض الدافع أغفلها معظم العلماء في دراستهم

للداعية كالدفاع الروحية مثل: دفاع الدين والتمسك بالقوى وحب الخير والحق والعدل وكره الشر والباطل والظلم}.

فالقرآن الكريم تحدث في آيات متفرقة عن تلك الدفاع ومنها:

▪ دفاع حفظ الذات:

ذكر الله سبحانه وتعالى في القرآن الكريم اهم الدافع الفسيولوجية الفطرية الضرورية لحياة، والتي تقوم بحفظ الذات، مثل: دافع الجوع والعطش، الحرارة والبرودة، والتعب والتنفس وغيرها، فقد خاطب الله تعالى آدم عليه السلام فقال: ﴿فَقُلْنَا يَا آدَمَ إِنَّ هَذَا عَدُوُّ لَكَ وَلِزُرْجِنِكَ فَلَا يُخْرِجَنَّكُمَا مِنَ الْجَنَّةِ فَتَسْقُى إِنَّ لَكَ أَلَا تَجُوعُ فِيهَا وَلَا تَعْرِزُ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَضْحَى﴾ [طه: 117-119].

وتشير بعض آيات القرآن الكريم إلى أهمية كل من دافع الجوع وانفعال الخوف في حياة الإنسان، قال تعالى: ﴿وَلَنَبْلُونَكُمْ بِشَيْءٍ مِنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنُقْصٍ مِنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرُ الصَّابِرِينَ﴾. [البقرة: 155] (أبو شنب، 2010م، ص 19)

▪ دفاع البقاء وحفظ النوع:

اقتضت حكمة الله تعالى أن يكون في طبيعة تكوين الإنسان دافع فطرية تدفعه إلى أنواع السلوك الازمة لحفظ ورعاية الذات، وتمثل هذه الدافع في: دافع التناسل، دافع الوالدية.

أولاً: دافع التنازل والتکاثر: حيث يهدف هذا الدافع في الإسلام إلى المحافظة على النوع الإنساني، ويعزز في الوقت نفسه بين الإنسان وسائر المخلوقات حيث يؤدي وظيفة هامة في حياة الإنسان متمثلة في تكوين الأسرة وتعاقب الأجيال، وقد أشار القرآن الكريم إلى وظيفة الدافع الجنسي فقال تعالى: ﴿وَاللَّهُ جَعَلَ لَكُم مِنْ أَنفُسِكُمْ أَرْوَاجًا وَجَعَلَ لَكُم مِنْ أَرْوَاجِكُمْ بَيْنَ وَحْدَةً وَرَزَقَكُم مِنَ الطَّيَّبَاتِ أَفَإِلْبَاطِلٍ يُؤْمِنُونَ وَبِنِعْمَتِ اللَّهِ هُمْ يَكْفُرُونَ﴾ [النحل: 27].

وحيث الرسول عليه الصلاة والسلام المسلمين على الزواج فإنهم يكاثر بهم الأمم يوم القيمة فقال: " النكاح من سنني ، فمن لم ي عمل بيستني فليس مني و تزوجوا فإني مكاثر بكم الأمم و من كان ذا طول فلينكح ومن لم يجد فعليه بالصيام ، فإن الصوم له وجاء". [سنن ابن ماجه 3/54: 1846] (أبو شنب، 2010م، 23-24)

ثانياً دافع الوالدية: ترتكز دوافع الوالدية على شبكة من العلاقات الإنسانية تعتمد على علاقة النسب الوراثي، وتتوثق بوحدة العقيدة الإيمانية، ثم المشاركة في الحياة في جو تشيع فيه المودة والرحمة من أجل الحفاظ على النوع، ومن الدلة على دوافع الوالدية في القرآن الكريم ما يلي:

١. الأبوة والأمومة (حق رعايتها على الأبناء):

قال تعالى: ﴿وَصَنَّيْنَا لِلنَّاسَ بِوَالدِّيَهِ إِحْسَانًا﴾ [الأحقاف: 15]

وقوله تعالى: ﴿ وَصَبَّنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدِيهِ حَمَلَنَاهُ أُمُّهُ وَهُنَّا عَلَىٰ وَهُنِّيَّ وَفَصَالَهُ فِي عَامِينِ أَنِ اشْكُرْ لِي وَلِوَالِدِيكَ إِلَىٰ الْمَصِيرِ ﴾ [القمان: 14].

2. الأبوة (حق الأبناء على الآباء):

قال تعالى: ﴿ وَوَصَّىٰ بِهَا إِبْرَاهِيمَ بَنِيهِ وَيَعْقُوبُ يَا بَنِيَّ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَى لِكُمُ الدِّينَ فَلَا تَمُونُنَّ إِلَّا وَأَنْتُمْ مُسْلِمُونَ ﴾ [سورة البقرة: 132].

3. الأئمة ومثالها في قصة موسى عليه السلام:

قال تعالى: ﴿ وَأُوحِيَنَا إِلَى أُمِّ مُوسَى أَنْ أَرْضِعِيهِ فَلَمَّا حَفِتَ عَلَيْهِ فَالْقِيَهُ فِي الْيَمِّ وَلَا تَحَافِي وَلَا تَحْرَنِي إِنَّا رَادُوهُ إِلَيْكَ وَجَاعِلُوهُ مِنَ الْمُرْسَلِينَ ﴾ [القصص: 7]، وقوله أيضاً: ﴿ فَرَجَعْنَاكَ إِلَى أُمِّكَ كَيْ تَقْرَءَ عَيْنَاهَا وَلَا تَحْزَنَ ﴾ [طه: 2].

4. البنوة (دواتف البناء إلى الآباء):

قال تعالى: ﴿فَلَمَّا بَلَغَ مَعَهُ السَّعْيَ قَالَ يَا بُنْيَ إِنِّي أَرَى فِي الْمَنَامِ أَنِّي أَذْبَحُكَ فَانظُرْ مَاذَا تَرَى
فَلَمَّا أَتَتْ أَفْعُلَ مَا تُؤْمِنُ سَتَجِذُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّابِرِينَ﴾ [الصافات: 102].

5. الأخوة (القاسم المشترك والثمرة الطيبة لد الواقع الوالدية):

قال تعالى: «وَاجْعِلْ لِي وَزِيرًا مِنْ أَهْلِي هَارُونَ أَخِي» [طه: 29-30]،

وقوله تعالى: ﴿وَقَالَتْ لِأَخْتِهِ فُصِّيهِ فَبَصَرَتْ بِهِ عَنْ جُنْبٍ وَهُمْ لَا يَشْعُرُونَ﴾. [القصص: 11]

6. رابطة الزوجية (وهي الدافعية الشاملة لدافع حفظ الحياة وحفظ النوع):

قال تعالى: «يَوْمَ يَقُولُ الْمَرءُ مِنْ أَخِيهِ وَأُمِّهِ وَأَبِيهِ وَصَاحِبِتِهِ وَبَنِيهِ لِكُلِّ امْرٍ مَنْهُمْ يَوْمَئِذٍ شَانٌ يُعْنِيهِ» [عبس: 34-37]. (أبو شنب، 2010م، ص 25-26)

دافع الإنجاز في الإسلام:

لقد استخدم الإسلام مفهوم الدافع للإنجاز ولكن بمصطلح "علو الهمة".

إن الإسلام يحث على علو الهمة ويحرص على تربية المسلمين على هذا الخلق وعلى كل الظواهر الخلقية التي ترجع إليه، فمن الملاحظ في الإسلام أن الإيمان والعمل قرينان، والعمل هو الظاهرة المادية لعلو الهمة في النفس.

الهمة في القرآن الكريم

تواترت نصوص القرآن الكريم والحديث الشريف في حث المسلمين على ارتياح معالي الأمور والتسابق في الخيرات وتحذيرهم من سقوط الهمة. فمن أساليب القرآن الكريم في ذلك (المقدم، 2004م، ص ص 126-129):

1- ذم ساقطي الهمة وتصويرهم بأبغض صورة

■ كما قص الله علينا من قول موسى _عليه السلام_ لقومه:

﴿وَإِذْ قُلْمٌ يَا مُوسَى لَنْ تَصِيرَ عَلَى طَعَامٍ وَاحِدٍ فَادْعُ لَنَا رَبَّكَ يُخْرِجْ لَنَا مِمَّا تُنْبِتُ الْأَرْضُ مِنْ بَقْلَهَا وَقَثَائِهَا وَفُؤَمَهَا وَعَدَسَهَا وَبَصَلَهَا قَالَ أَشْتَبِلُونَ الَّذِي هُوَ أَدْنَى بِالَّذِي هُوَ خَيْرٌ أَهْبَطُوا مِصْرًا فَإِنَّ لَكُمْ مَا سَالَّتُمْ وَضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الدِّلْلَةُ وَالْمَسْكَنَةُ وَبَأْوُرًا بِغَضَبٍ مِّنَ اللَّهِ ذَلِكَ بِإِنَّهُمْ كَانُوا يَكْفُرُونَ بِآيَاتِ اللَّهِ وَيَقْتُلُونَ النَّبِيِّنَ بِغَيْرِ الْحَقِّ ذَلِكَ بِمَا عَصَوْا وَكَانُوا يَعْتَدُونَ﴾ [البقرة: 60].

وقال تعالى واصفًا حال اليهود والذين علموا فلم يعملا: ﴿مَثُلُ الَّذِينَ حُمِلُوا التَّوْرَاهَ ثُمَّ لَمْ يَحْمِلُوهَا كَمَثُلِ الْحِمَارِ يَحْمِلُ أَسْفَارًا بِئْسَ مَثُلُ الْقَوْمِ الَّذِينَ كَذَّبُوا بِآيَاتِ اللَّهِ وَاللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الظَّالِمِينَ﴾ [الجمعة: 5]

في حين أنه امتدح يعقوب بقوله تعالى: ﴿وَلَمَّا دَخَلُوا مِنْ حَيْثُ أَمْرَهُمْ أَبْوُهُمْ مَا كَانُ يُعْنِي عَنْهُمْ مِّنَ اللَّهِ مِنْ شَيْءٍ إِلَّا حَاجَةً فِي نَفْسِ يَعْقُوبَ قَضَاهَا وَإِنَّهُ لَذُو عِلْمٍ لِمَا عَلَّمَنَا وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ﴾. [يوسف: 68].

■ وذم المنافقين المتخلفين عن jihad لسقوط همتهم، وقناعتهم بالدون؛ فقال تعالى في شأنهم: ﴿إِنَّمَا السَّبِيلُ عَلَى الَّذِينَ يَظْلِمُونَ النَّاسَ وَيَبْغُونَ فِي الْأَرْضِ بِغَيْرِ الْحَقِّ أُولَئِكَ لَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ﴾. [التوبه: 93].

■ وشنّع الله على الذين يؤثرون الحياة الدنيا على الآخرة و يجعلونها أكبر همهم وغاية علمهم باعتبار هذا الإيثار من أسوأ مظاهر خسارة الهمة، وبين أن الركون إلى الدنيا

نزول يترفع عنه المؤمن، فقال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا مَا لَكُمْ إِذَا قِيلَ لَكُمْ انفُرُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ أَثَقْلُتُمْ إِلَى الْأَرْضِ أَرْضِيْتُمُ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا مِنَ الْآخِرَةِ فَمَا مَنَعَ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا فِي الْآخِرَةِ إِلَّا قَلِيلٌ﴾. [التوبه: 38].

2- ثناء الله تعالى على أصحاب الهمم العالية.

▪ وفي طليعتهم الأنبياء والمرسلون، وفي مقدمتهم أولو العزم من الرسل قال تعالى: ﴿فَاصْبِرْ كَمَا صَبَرَ أُولُوا الْعَزْمِ مِنَ الرُّسُلِ﴾ [الأحقاف: 35]، وقد تجلت همتهم العالية في مثابرتهم وجهادهم ودعوتهم إلى الله عز وجل.

▪ عبر الله عن أوليائه الذين كبرت همتهم بوصف (الرجال) في مواطن البأس والجاذبية، والثبات على الطاعة، والقوة في دين الله، فقال تعالى: ﴿رَجَالٌ لَا تُلْهِيهُمْ تِجَارَةٌ وَلَا بَيْعٌ عَنْ ذِكْرِ اللَّهِ وَإِقَامِ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءِ الزَّكَاةِ يَخَافُونَ يَوْمًا تَنَقَّلُ فِيهِ الْقُلُوبُ وَالْأَبْصَارُ﴾ [النور: 37] ، وقال أيضاً: ﴿مِنَ الْمُؤْمِنِينَ رَجَالٌ صَدَقُوا مَا عَاهَدُوا اللَّهَ عَلَيْهِ فَمِنْهُمْ مَنْ قَضَى نَحْبَهُ وَمِنْهُمْ مَنْ يَنْتَظِرُ وَمَا يَدْلُو نَبْدِيلًا﴾. [الأحزاب: 23]

▪ كما أنه أمر المؤمنين بالهمة العالية والتنافس في الخيرات، فقال تعالى: ﴿وَلِكُلِّ وَجْهٍ هُوَ مُوْلَيْهَا فَلَسْتَنِفُوا الْخَيْرَاتِ﴾ [البقرة: 148]، وقال أيضاً: ﴿وَسَارُ عُوْا إِلَى مَغْفِرَةِ مِنْ رَّيْكُمْ وَجَنَّةِ عَرْضُهَا السَّمَاوَاتُ وَالْأَرْضُ أُعِدَّتْ لِلْمُتَّقِينَ﴾ [آل عمرن: 133]، وقال أيضاً: ﴿لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولَئِي الضَّرَرِ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ إِيمَانَهُمْ وَأَنْفُسِهِمْ فَضَلَّ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِإِيمَانِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى الْقَاعِدِينَ دَرَجَةٌ وَكُلُّا وَعَدَ اللَّهُ الْحُسْنَى وَفَضَلَّ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ عَلَى الْقَاعِدِينَ أَجْرًا عَظِيمًا﴾. [النساء: 95]

الهمة في السنة النبوية:

▪ لقد كانت حياة الرسول وأهل بيته مليئة بألوان تربية المسلمين على علو الهمة، ومن ذلك توجيههم لكسب الرزق عن طريق الكدح والعمل، وتوجيههم للتنافس والتسابق في فعل الخيرات ومعالي الأمور ورفع المنازل بالعمل الصالح وتعويدهم على الجد في أعمالهم وإنجازها بهمة ونشاط، وأمرهم بالجهاد فيها ومجاهدة النفس، وفي مقابل ذلك ذم الإسلام التوانى والكسل وأمر بالبعد عن اللهو وكل أمر لا فائدة منه، وتورد الباحثة بعض الأمثلة على ذلك.

▪ ما أوصى النبي صلى الله عليه وسلم أصحابه الكرام، فقال: "احرص على ما ينفعك، واستعن بالله، ولا تعجز" [السنن الكبرى 152/10: 20173].

■ قوله أيضاً: "إِنْ قَامَتِ السَّاعَةُ وَفِي يَدِ أَحَدِكُمْ فَسِيلَةٌ، فَإِنِ اسْتَطَاعَ أَنْ لَا تَقُومَ حَتَّى يَعْرِسَهَا فَلْيَعْرِسْهَا". [الجامع الصحيح 88/8]

■ كما ورد أن النبي صلى الله عليه وسلم كان يتعود بالله من العجز والكسل

■ كما علمنا رسول الله صلى الله عليه وسلم على الهمة في الدعاء، فقال: "إن في الجنة مائة درجة، أعدها الله للمجاهدين في سبيل الله ، ما بين الدرجتين كما بين السماء والأرض إذا سألتم الله فاسألوه الفردوس فإنه أوسط الجنة وأعلى الجنة وفوقه عرش الرحمن ومنه تفجر أنهار الجنة". [الجامع الصحيح 369/7]

{وعند إمعان النظر في سير المقدمين من علماء أمة الإسلام نجد نماذج مبهرة في إقبالها على طلب العلم والرحلة لأجله والتضحية بكل نفيس وغالب في تحصيله إعلاءً لكلمة الله سبحانه وتعالى، وما الشافعي وابن القيم إلا غيض من فيض في تجسيد مفهوم الدافعية العملية، يقول الشافعي: (حفظت القرآن وأنا ابن سبع سنين وحفظت الموطأ وأنا ابن عشر). (صفوة الصفوة 434/1)

وفي ضوء ما تقدم ترى الباحثة أن الدافع للإنجاز هو أحد الدوافع النفسية التي تتأثر بالعديد من العوامل الثقافية والاجتماعية والسياسية الاقتصادية، كما تتأثر بالسياق النفسي الاجتماعي الذي يحيا فيه الفرد، حيث تعكس دافعية الفرد للإنجاز طبيعة التوجهات الاجتماعية التي تحكمه في الحياة تجاه المواقف المختلفة من حوله ومنها قضية الانتماء والإخلاص للدين والوطن وإيثار المصلحة العامة على المصلحة الخاصة في سبيل رفعة الوطن والمجتمع، وهذا هو محور دراستي هذه}.

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

الفصل الثالث

الدراسات السابقة

بعد اطلاع الباحثة على العديد من المراجع ورسائل الدكتوراه والماجستير المنشورة وغير المنشورة في المكتبات الجامعية والدوريات العلمية، تمكنت الباحثة من الوصول إلى عدد من الدراسات على النحو التالي:

أولاً: الدراسات المتعلقة بالانتماء:

1. دراسة العرجا وعبد الله (2015م):

وعنوانها (**الأمن النفسي وعلاقته بالانتماء الوطني لدى قوات الأمن الوطني الفلسطيني في منطقة بيت لحم**).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على علاقة الأمن النفسي بالانتماء الوطني لدى قوات الأمن الوطني الفلسطيني في بيت لحم، وبيان علاقة متغيرات العمر والحالة الاجتماعية والرتبة العسكرية ومكان السكن لدى عينة من قوات الأمن الوطني الفلسطيني في محافظة بيت لحم.

وتكونت عينة الدراسة من (113) فرداً من قوات الأمن الوطني في بيت لحم، وقد استخدم الباحثان مقياس الانتماء الوطني من إعداد قصيحة (2000م) ومقاييس الأمن النفسي من إعداد ماسلو.

وأسفرت الدراسة عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للانتماء الوطني تعزى لمتغير العمر والحالة الاجتماعية والرتبة العسكرية ومكان السكن لدى عينة من قوات الأمن الوطني الفلسطيني.

2. دراسة الخزاعي والشمايلة (2013م):

وعنوانها (**مستوى المواطنة والانتماء لدى العاملين في المؤسسات الأردنية**).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى المواطنة والانتماء لدى العاملين في المؤسسات الأردنية وبيان أثر متغيرات الجنس ومستوى الدخل الشهري والمؤهل العلمي على أفراد العينة.

وتكونت عينة الدراسة من (296) موظفاً من العاملين في المؤسسات الأردنية وقد استخدم الباحثان مقياساً من إعدادهما لتطبيق الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى أن للمواطنة تأثير إيجابي في تعزيز الانتماء في جميع مجالات المقاييس: مجال الانتماء، المجال المعرفي والثقافي، المجال الاجتماعي، المجال المكاني، المجال الديني، وأن أكثر تأثير إيجابي كان في المجال المعرفي والثقافي، وأدنى تأثير إيجابي كان في المجال الديني.

3. دراسة جيتلي و هوا (Jaitli and Hua, 2013)

عنوانها (قياس حس الانتماء لدى موظفي الشركات: تطبيقات لتخفيط وإدارة مكان العمل).

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين حس الانتماء لدى الموظفين وتصوراتهم حول الصفات المادية لمكان العمل، والتعرف إلى استراتيجيات تخفيط وإدارة مكان العمل لدعم حس الانتماء لدى الموظفين لتحسين الأداء المؤسسي والتنافس بعيد المدى.

تكونت عينة الدراسة من 267 موظف يعملون في شركة هندية لเทคโนโลยيا المعلومات، وتمثلت أداة الدراسة في مقياس مكان العمل الذي صممه البرنامج الدولي لدراسات مكان العمل في جامعة كورنيل.

أظهرت نتائج الدراسة وجود عوامل ضمنية مرتبطة بالبيئة المادية لمكان العمل مع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين هذه العوامل وحس الانتماء لدى الموظف.

4. دراسة أبو الرب والمصباح (2010م):

عنوانها (الانتماء المهني لدى أفراد الأجهزة الأمنية في فلسطين).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الانتماء المهني لدى أفراد الأجهزة الأمنية في فلسطين وبيان أثر متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والرتبة العسكرية والخبرة والمركز الوظيفي والدورات التدريبية والمهنية وعدها لدى عينة من أفراد الأجهزة الأمنية في فلسطين.

وتكونت عينة الدراسة من (666) فرداً من أفراد الأجهزة الأمنية في فلسطين، وقد استخدم الباحثان أداة من إعدادهما.

وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق في متوسطات الانتماء المهني تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث، كما وجدت فروق بين أفراد العينة تبعاً لمتغير الرتبة العسكرية، هذا ولم توجد فروق ذات دلالة تبعاً لباقي المتغيرات.

5. دراسة جعارة (2010م):

وعنوانها (**الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى موظفي المؤسسات الحكومية في جنوب الضفة الغربية**).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في جنوب الضفة الغربية (محافظي الخليل وبيت لحم)، وبيان مدى مساهمة الثقافي التنظيمي في تعزيز حالة الانتماء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في جنوب الضفة الغربية.

و تكونت عينة الدراسة من (132) موظفاً من محافظي الخليل وبيت لحم، وقد استخدم الباحث استبانة قام بإعدادها بنفسه لتحقيق هذه الدراسة.

وكان من أهم نتائج الدراسة أن مستوى الثقافة التنظيمية السائدة لدى موظفي المؤسسات الحكومية، كانت بدرجة متوسطة، وأن الانتماء التنظيمي كان بدرجة مرتفعة، مع عدم وجود فروق في استجابات المفحوصين نحو كل من الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي تبعاً للمتغيرات التالية (الجنس، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، التخصص، المسمى الوظيفي، الدخل الشهري، سنوات الخبرة، مكان السكن، مكان العمل).

6. دراسة الفراج (2008م):

وعنوانها (**دور التعليم العام في تعزيز الانتماء الوطني، دراسة تطبيقية على مدارس التعليم العام في مدينة الرياض**).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التعليم العام في تعزيز الانتماء الوطني لدى الطلاب والطالبات في مدينة الرياض، وبيان دور المعلمين والمعلمات والأنشطة الغير صافية في تعزيز الانتماء الوطني لدى الطالب والطالبات في مدينة الرياض.

و تكونت عينة الدراسة من (1141) فرداً من المشرفين والمشرفات والمعلمين والمعلمات، وقد استخدم الباحث استبانة من إعداده في جمع بيانات الدراسة.

أظهرت نتائج الدراسة أن الأنشطة الغير صافية لها أهمية مرتفعة في تعزيز الانتماء الوطني لدى الطالب والطالبات في مدينة الرياض.

7. دراسة ماك كلور وبراون (McClure and Brown, 2008) : وعنوانها (الانتماء في العمل).

هدفت هذه الدراسة إلى استكشاف قوة الشعور الإنساني بالانتماء كما يتم تجربته في العمل، وتكونت عينة الدراسة من 12 موظف تراوحت أعمارهم بين 20 - 80 عام، ممن تراوحت تجاربهم العملية بين "تجربة العمل الأولى له" و"العمل لدى شركة واحدة لمدة تفوق 39 عام"، واتبعت الدراسة منهج دراسة الظاهرة بأدوات من إعداد الباحثين.

أظهرت الدراسة النتائج التالية:

- أن أكثر ما يقوى حس الانتماء لدى العينة هو عنصر الشعور بالذات داخل العمل.
- أظهرت أهمية أن يكون الفرد جزء من المجموعة ومشمولاً فيها، وأن يتعلم كيفية التواصل للقيام بعمل جاد له قيمة.
- كشفت عن وجود ست موضوعات أو مكونات مركبة للانتماء في العمل، حيث أظهرت الدراسة بأن كل من التقبل، الإدراك، وال العلاقات مع الآخرين كعناصر مكونة للانتماء، وجود عوامل تتبع لعدم الانتماء ومنها: الخوف، النبذ، والمنافسة. وهي جميعها عناصر مهمة في فهم آلية الانتماء للعمل لدى الموظفين.

8. دراسة حاج (2007):

وعنوانها (تأثير ضغط العمل على كل من الانتماء والرضا الوظيفي للمرضى العاملين بمستشفى الشفاء بغزة).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط الوظيفية التي يتعرض لها العاملون في مهنة التمريض بمستشفى الشفاء بغزة، والكشف عن مدى وجود علاقة بين ضغط العمل وكل من الانتماء والرضا الوظيفي، وبيان مدى وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى ضغط العمل تعزيز لمتغير (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، مدة الخبرة).

وتكونت عينة الدراسة من (100) فرداً من العاملون في مهنة التمريض في مستشفيات قطاع غزة الفلسطينية، وقد استخدم الباحث في جمع بياناته استبانة قام بإعدادها بنفسه.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين ضغط العمل والانتماء التنظيمي، عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى ضغط العمل تعزيز لمتغير (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، مدة الخبرة).

٩. دراسة المطيري (2006م):

وعنوانها (**العوامل الشخصية والوظيفية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي، دراسة مقارنة على ضباط حرس الحدود بمدينتي الرياض والدمام**).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الانتماء الوظيفي لدى ضباط حرس الحدود بمدينتي الرياض والدمام، والتعرف على العوامل الشخصية (العمر، المؤهل العلمي، الراتب، الحالة الاجتماعية) والوظيفية (الأجور، مكان العمل، الخبرة، سنوات العمل، الرتبة الحالية، محتوى العمل) المؤثرة سلباً أو إيجاباً على مستوى الانتماء الوظيفي لدى ضباط حرس الحدود بمدينتي الرياض والدمام.

وتكونت عينة الدراسة من (340) فرداً من ضباط حرس الحدود العاملين بمدينتي الرياض والدمام من رتبة عميد إلى ملازم، وقد استخدم الباحث لجمع بياناته استبانة قام بإعدادها بنفسه.

وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج من أهمها وجود علاقة إيجابية بين العوامل الشخصية والوظيفية وبين الانتماء الوظيفي لدى ضباط حرس الحدود بمدينتي الرياض والدمام، عدم وجود فروق دالة احصائياً في الانتماء التنظيمي لدى ضباط حرس الحدود بمدينتي الرياض والدمام تبعاً للمتغيرات التالية (المؤهل العلمي، مكان العمل، محتوى العمل، الحالة الاجتماعية).

ثانياً: الدراسات المتعلقة بالدافع للإنجاز

1. دراسة أبو عون (2014):

وعنوانها (الضغوط النفسية وعلاقتها بالدافعة للإنجاز وفاعلية الذات لدى عينة من الصحفيين بعد حرب غزة)

هدفت هذه الدراسة للتعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية والدافعة للإنجاز وفاعلية الذات لدى عينة من الصحفيين بعد حرب غزة 2012، بيان مدى وجود فروق في الضغوط النفسية والدافعة للإنجاز وفاعلية الذات تبعاً لمتغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، الخبرة، الراتب، التعرض لحوادث عمل سابقة، التعرض لاستهداف مباشر، فقدان أحد الزملاء، منطقة العمل أثناء الحرب).

وتكونت عينة الدراسة من (200) صحيفياً من الصحفيين الفلسطينيين المسجلين في نقابة الصحفيين الكائنة بغزة، وقد استخدم الباحث استبانة الضغوط النفسية والدافعة للإنجاز وفاعلية الذات والتي أعدها بنفسه لجمع بيانات الدراسة.

وكان من أهم نتائج الدراسة عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين الضغوط النفسية والدافعة للإنجاز وفاعلية الذات لدى عينة من الصحفيين بعد حرب غزة 2012، عدم وجود فروق في الضغوط النفسية والدافعة للإنجاز وفاعلية الذات تبعاً لمتغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، الخبرة، الراتب، التعرض لحوادث عمل سابقة، التعرض لاستهداف مباشر، فقدان أحد الزملاء، منطقة العمل أثناء الحرب) لدى عينة من الصحفيين بعد حرب غزة.

2. دراسة الرميساء (2014):

وعنوانها (المناخ التنظيمي وعلاقته بدافعة الإنجاز، دراسة ميدانية في مؤسسة سونطراك بمدينة بسكرة).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي ودافعة الإنجاز لدى العاملين في مؤسسة سونطراك بمدينة بسكرة، بيان مدى وجود علاقة بين الدافعة للإنجاز والمتغيرات التالية (مرونة التنظيم، التدريب، أنماط الثواب والعقاب).

وتكونت عينة الدراسة من (40) فرداً من موظفي مؤسسة سونطراك (الشركة الوطنية للنقل وتسويق المحروقات) بمدينة بسكرة، وقد قامت الباحثة بإعداد استبانة خاصة بالمناخ التنظيمي وأخرى خاصة بالدافعة للإنجاز وذلك لجمع بيانات الدراسة.

وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين المناخ التنظيمي والداعية للإنجاز، وجود علاقة إيجابية بين الداعية للإنجاز والمتغيرات التالية (مرونة التنظيم، التدريب، أنماط الثواب والعقاب) لدى العاملين في مؤسسة سونطراك بمدينة بسكرة.

3. دراسة شحادة (2012م):

عنوانها (**الاغتراب النفسي وعلاقته بالداعية للإنجاز لدى المعاقين بصرياً في محافظات غزة**).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى العلاقة بين الاغتراب النفسي والداعية للإنجاز لدى المعاقين بصرياً في محافظات غزة ، الكشف عن الفروق في مستوى الاغتراب النفسي والداعية للإنجاز لدى المعاقين بصرياً تبعاً للمتغيرات التالية (الجنس ، المرحلة التعليمية، المستوى التعليمي للأب، المستوى التعليمي للأم، المستوى الاقتصادي للأسرة، درجة الإعاقة، سبب حدوث الإعاقة).

وتكونت عينة الدراسة من (120) طالباً وطالبة من المعاقين بصرياً في محافظات غزة (مدرسة النور، مدرسة الأمل، الجامعة الإسلامية)، وقد استخدمت الباحثة في جمع البيانات استبيان الاغتراب النفسي من إعدادها ومقياس الدافع للإنجاز من إعداد إيمان أبو شعبان.

هذا وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أبرزها وجود علاقة سالبة بين الاغتراب النفسي والداعية للإنجاز لدى المعاقين بصرياً في محافظات غزة، عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الاغتراب النفسي تعزى لمتغيرات (المرحلة التعليمية، المستوى التعليمي للأب، المستوى التعليمي للأم، المستوى الاقتصادي للأسرة، درجة الإعاقة، سبب حدوث الإعاقة).

4. دراسة القرشي (2011م):

عنوانها (**الدافع للإنجاز وعلاقته بقلق المستقبل لدى عينة من طلاب جامعة أم القرى**).

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الدافع للإنجاز وعلاقته بقلق المستقبل لدى عينة من طلاب جامعة أم القرى، التحقق من وجود فروق في الدافع للإنجاز وقلق المستقبل تبعاً لمتغيري (المستوى الدراسي، التخصص) لدى عينة من طلاب جامعة أم القرى.

وتكونت عينة الدراسة من (300) طالباً وطالبة من طلاب جامعة أم القرى، وقد استخدم الباحث في جمع البيانات مقياس الدافع للإنجاز من إعداد موسى (1981)، ومقياس قلق المستقبل من إعداد شقير (2005).

وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج أبرزها وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً بين الدافع للإنجاز وقلق المستقبل لدى طلاب جامعة أم القرى، عدم وجود فروق في الدافع للإنجاز وقلق المستقبل تبعاً لمتغيري (المستوى الدراسي، التخصص) لدى عينة الدراسة.

5. دراسة عثمان (2010م):

وعنوانها (**الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية**).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والدافعة للإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بمدينة بسكرة في الجزائر، وبيان أثر متغيري السن وسنوات الخبرة على مستوى الضغوط المهنية لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بمدينة بسكرة.

وتكونت عينة الدراسة من (100) فرداً من أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بمدينة بسكرة وقد استخدمت الباحثة لتحقيق أهداف الدراسة استبانة الضغوط المهنية من إعداد الباحثة ومقياس الدافعية للإنجاز (Nemove 1999).

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية وجود علاقة ارتباطية سلبية بين الضغوط المهنية والدافع للإنجاز، كما لا توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغيري (السن وسنوات الخبرة) لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بمدينة بسكرة.

6. دراسة فقيهي (2009م):

وعنوانها (**الضغط النفسي وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى رجال دوريات الأمن العاملين بالميدان**).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية ودافعية الإنجاز لدى رجال دوريات الأمن العاملين بالميدان في منطقة جازان، التعرف فيما إذا كان هناك فروق في اتجاهات أفراد الدراسة حول الضغوط النفسية تعزى لخصائصهم الشخصية (العمر، المؤهل العلمي، الراتب، الحالة الاجتماعية) أو الوظيفية (الأجور، مكان العمل، الخبرة، سنوات العمل، الرتبة الحالية، محتوى العمل).

وتكونت عينة الدراسة من (225) موظفاً من رجال دوريات الأمن العاملين بالميدان في منطقة جازان، وقد استخدم الباحث لجمع البيانات استبانة الضغوط النفسية واستبانة الدافع للإنجاز من إعداد الباحث.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها عدم وجود علاقة دالة احصائياً بين الضغوط النفسية والداعية للإنجاز لدى رجال دوريات الأمن العاملين بالميدان في منطقة جازان، عدم وجود فروق دالة احصائياً في اتجاهات أفراد الدراسة حول الضغوط النفسية تبعاً لخصائصهم الشخصية والوظيفية عدا متغير المؤهل العلمي.

7. دراسة الجميلي (2009م):

عنوانها (مصادر ضغوط العمل لدى المرشدين التربويين وعلاقته بداعيتيهم نحو عملهم).

هدفت هذه الدراسة للتعرف على العلاقة بين مصادر ضغوط العمل والداعية للعمل لدى المرشدين التربويين العاملين في مدينة نينوى بالعراق، وبيان هل توجد فروق في مستوى ضغوط العمل ومستوى الداعية للعمل تبعاً لمتغير الجنس لدى المرشدين التربويين العاملين في مدينة نينوى.

وتكونت عينة الدراسة من (80) مرشدًا ومرشدة من المرشدين التربويين العاملين في المدارس الابتدائية والإعدادية في محافظة نينوى، ولغرض تحقيق أهداف البحث استخدم الباحث استبانة أعدها بنفسه لقياس ضغوط العمل كما استخدم مقياس الداعية نحو المهنة الذي أعده الحيالي (1990).

وقد خرجت الدراسة بمجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة سلبية بين ضغوط العمل والداعية للعمل لدى المرشدين التربويين العاملين في مدينة نينوى، وأنه لا توجد فروق في مستوى ضغوط العمل ومستوى الداعية للعمل تبعاً لمتغير الجنس لدى عينة الدراسة.

8. دراسة ميتريش وسورباغيو (Mitrache and Ciorbagiu, 2009):

عنوان الدراسة: (منهج مقارن حول الصفات الغالبة للداعية والأداء المهني للموظفين المنتسبين إلى مؤسسات عامة وخاصة).

هدفت الدراسة إلى الخروج بمعلومات موثوقة وأدلة متراقبة محسوبة تمكّن من فهم الداعية، والمواقف، والعقليات، والأهداف المهنية للأفراد المشمولين في الدراسة.

وتكونت عينة الدراسة من 84 بروفيسور من جامعة كرايوفا و 84 موظف في شركة فورد، وتكونت أداة الدراسة من مقابلات استطلاع الرأي ومقاييس الصفة الغالبة للداعية من إعداد الباحثين.

أظهرت الدراسة النتائج التالية: أشار موظفو القطاع العام (البروفسورات) إلى أن العمل يأتي بشكل أفضل دون حدوث مشاحنات في حال كان الموظف جزء من فريق متلاحم، كما أشاروا إلى أهمية المقابل المادي لعملهم بصفته عاملاً مهماً في الدافعية نحو العمل الأفضل، أما الأفراد الذين لم يعتبروا المقابل المادي شرطاً للداعية نحو العمل اعتبروا أن هناك عوامل أخرى تساهم في خلق الدافعية لديهم نحو التدريس.

كما خلصت الدراسة إلى أن الدافعية لدى موظفي الشركات الخاصة ترتبط بشكل كبير باستراتيجية دفع المال، مع ضرورةأخذ عامل الانتماء وال العلاقات الشخصية بعين الاعتبار.

9. دراسة كورتيس وآخرون (Curtis et al., 2009)

عنوان الدراسة: (دافعية الموظف والالتزام المؤسسي: مقارنة بين موظفي مطعم يتلقون البقشيش وآخرون لا يتلقونه).

هدفت الدراسة إلى الخروج بمعلومات حول استراتيجيات الإدارة الفعالة التي يمكن تطويرها لتشجيع حاجات الدافعية وحاجات الالتزام المؤسسي المرتبطة بالموظفين الذين يتلقون البقشيش باستمرار .

تكونت عينة الدراسة من 104 موظف من يملكون بنظام الساعة من إحدى سلاسل المطاعم الموجودة في فلوريدا، وهي عينة توافق وجودها في المطعم وقت الدراسة، ويشملون: موظفين يتمثل مصدر دخلهم في أجرا يتقاضونها عن كل ساعة، وآخرون يتمثل مصدر دخلهم في البقشيش الذي يحصلون عليه من رواد المطعم، وتمثل أداتها في مقياس من إعداد الباحثين.

وخلصت الدراسة للنتائج التالية: وجود فروق محدودة في عوامل الدافعية والالتزام المؤسسي بحسب حالة الموظف (يتلقى بقشيش/ لا يتلقى بقشيش)، إذ أظهر الموظفون الذين لا يتلقون البقشيش درجات أعلى في العمل الممتع، احتمالية الترقية أو تطوير المهنة، والامتنان لأداء العمل بشكل جيد، بينما لم توجد فروق في عوامل الدافعية التالية: المشاركة، الأمن الوظيفي، مساعدة المشرف في المشكلات الشخصية، الأجر الجيدة، العقاب اللبق، وظروف العمل الجيدة.

ثالثاً: تعقيب عام على الدراسات السابقة

نلاحظ من الدراسات السابقة التي تم عرضها وجود تشابه واختلاف بينها من حيث الهدف ومن حيث العينة ومن حيث المنهج ومن حيث الأدوات ومن حيث النتائج.

1- الدراسات التي تناولت الانتماء :

▪ من حيث الهدف:

معظم الدراسات التي تناولت الانتماء هدفت إلى دراسة العلاقة بين الانتماء وبعض المتغيرات الأخرى مثل: الأمان النفسي كما في دراسة (العرجا وعبد الله 2015م) ، و المواطنة كما في دراسة (الخزاعي والشمايلة 2013م)، و الثقافة التنظيمية كما في دراسة (جعارة 2010م)، و الرضا الوظيفي وضغط العمل كما في دراسة (حجاج 2007م)، كما هدفت الدراسات السابقة إلى قياس مستوى الانتماء ومدى تأثيره بعدد من المتغيرات ومنها دراسة(Jaitli and Hua, 2013) . ودراسة (McClure and Brown, 2008)

أما بالنسبة للدراسة الحالية فقد هدفت للتعرف على مستوى الانتماء وعلاقته بالدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين بوزارة الداخلية.

▪ من حيث العينة:

طبقت الدراسات السابقة على عينات مختلفة منها الموظفين الحكوميين العسكريين كما في دراسة (العرجا وعبد الله 2015م، ودراسة الرب والصباح 2010م، ودراسة المطيري 2006م) وبهذا تلتقي هذه الدراسات مع الدراسة الحالية في نوع العينة، أما دراسة (ودراسة الخزاعي والشمايلة 2013م، ودراسة جعارة 2010م، ودراسة الفراج 2008م، ودراسة حجاج 2007) فقد طبقت على الموظفين الحكوميين المدنيين، أما دراستي (McClure and Jaitli and Hua, 2013) فقد طبقتا على موظفي القطاع الخاص.

كما نلاحظ أن الدراسات السابقة طبقت على عينات مختلفة الحجم، حيث كانت أصغرها (12) فرداً كما في دراسة (McClure and Brown, 2008)، أما أكبرها (1141) كما في دراسة (الفراج 2008م).

▪ من حيث المنهج:

من خلال اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة وجدت أن جميع الدراسات السابقة تناولت المنهج الوصفي التحليلي، القائم على جمع البيانات وتحليلها ووصفها وصفاً دقيقاً، وبهذا تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث المنهج المستخدم.

▪ من حيث الأدوات:

جميع الأدوات في الدراسات السابقة كانت معدة من قبل الباحثين أنفسهم، ما عدا دراسة (العرجا وعبد الله 2015م) حيث استخدم الباحثان مقياس الانتماء الوطني من إعداد اقصيعة (Jaitli and Hua, 2013)، ومقياس الأمان النفسي من إعداد ماسلو. ودراسة (2000)، حيث استخدم الباحثان مقياس مكان العمل من إعداد جامعة كورنيل.

▪ من حيث النتائج:

تلخص أهم نتائج الدراسات السابقة فيما يلي:

- عدم وجود فروق دالة احصائياً بين الجنسين في مستوى الانتماء كما في (دراسة جعارة 2010م، ودراسة حاج 2007م).
- وجود فروق دالة احصائياً بين الجنسين في مستوى الانتماء كما في (دراسة الرب والصباح 2010م، ودراسة المطيري 2006م).
- عدم وجود فروق دالة احصائياً في مستوى الانتماء تبعاً لمتغير الرتبة العسكرية كما في دراسة (العرجا وعبد الله 2015م)، أما في دراسة (الرب والصباح 2010م) فقد وجدت فروق في مستوى الانتماء تبعاً لمتغير الرتبة العسكرية.
- عدم وجود فروق دالة احصائياً في مستوى الانتماء تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية كما في دراسة (العرجا وعبد الله 2015م، ودراسة جعارة 2010م، ودراسة حاج 2007م، ودراسة المطيري 2006م).
- عدم وجود فروق دالة احصائياً في مستوى الانتماء تبعاً لمتغير المؤهل العلمي كما في دراسة (الرب والصباح 2010م، ودراسة جعارة 2010م، ودراسة حاج 2007م، ودراسة المطيري 2006م).

- عدم وجود فروق دالة احصائياً في مستوى الانتماء تبعاً لمتغير العمر كما في دراسة (العرجا وعبد الله 2015م، ودراسة جعارة 2010م، ودراسة حاج 2007م)، أما في دراسة (المطيري 2006م) فقد وجدت فروق في مستوى الانتماء تبعاً لمتغير العمر.
- وجود علاقة ارتباطية بين الانتماء والثقافة التنظيمية كما في دراسة (جعارة 2010م).
- عدم وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الانتماء والأمن النفسي كما في دراسة (العرجا وعبد الله 2015م) وبين الانتماء ضغوط العمل كما في دراسة (حاج 2007م).
- وجود علاقة بين الانتماء والتقبل والعمل مع المجموعة كما في دراسة McClure and Brown, 2008).
- وجود علاقة دالة إحصائياً بين الانتماء للعمل والصفات المادية لبيئة العمل كما في دراسة (Jaitli and Hua, 2013).

2- الدراسات التي تناولت الدافع للإنجاز:

▪ من حيث الهدف:

معظم الدراسات التي تناولت الدافع للإنجاز هدفت إلى دراسة العلاقة بين الدافع للإنجاز وبعض المتغيرات الأخرى مثل: الضغوط النفسية كما في دراسة (أبو عون 2014م) ودراسة (الفقيهي 2009م)، و المناخ التنظيمي كما في دراسة (الرميساء 2014م)، و الاغتراب النفسي كما في دراسة (شحادة 2012م)، و قلق المستقبل كما في دراسة (القرشي 2011م)، والضغوط المهنية كما في دراسة (عنمان 2010م) ودراسة (الجميلي 2009م)، والأداء المهني كما في دراسة (Mitrache and Ciorbagui, 2009)، والالتزام المؤسسي كما في دراسة (Curtis et al., 2009)، كما هدفت الدراسات السابقة إلى معرفة مستوى الدافع للإنجاز ومدى تأثيره بعدد من المتغيرات الديموغرافية كالعمر والدخل الجنس والحالة الاجتماعية والتعليمية.

أما بالنسبة للدراسة الحالية فقد هدفت للتعرف على مستوى الانتماء وعلاقته بالدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين بوزارة الداخلية.

▪ من حيث العينة:

طبقت الدراسات السابقة على عينات مختلفة منها الصحفيين كما في دراسة (أبو عون 2014م)، وعدد من العاملين في مؤسسة حكومية كما في دراسة (الرميساء 2014م)،

المعاقين بصرياً كما في دراسة (شحادة 2012م)، وطلبة الجامعات كما في دراسة (القرشي 2011م)، الموظفين العسكريين في الحكومة كما في دراستي (عثمان 2010م، ودراسة فقيهي 2009م) وبهذا تلتقي هذه الدراسات مع الدراسة الحالية في نوع العينة، أما دراسة (الجميلي 2009م) فقد طبقت على المرشدين التربويين. أما دراسة (Curtis et al., 2009) فقد طبقت على موظفي أحد المطاعم، بينما دراسة (Mitrache and Ciorbagui, 2009) طبقت على عينة من موظفي القطاع العام والخاص.

كما نلاحظ أن الدراسات السابقة طبقت على عينات مختلفة الحجم، حيث كانت أصغرها (40) فرداً كما في دراسة (الرميساء 2014م)، أما أكبرها (300) كما في دراسة (القرشي 2011م).

▪ من حيث المنهج:

من خلال اطلاع الباحثة على الدراسات السابقة وجدت أن جميع الدراسات السابقة تناولت المنهج الوصفي التحليلي، القائم على جمع البيانات وتحليلها ووصفها وصفاً دقيقاً، وبهذا تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث المنهج المستخدم.

▪ من حيث الأدوات:

تنوعت الأدوات في الدراسات السابقة بين أدوات قام بإعدادها الباحث بنفسه كما في دراسة (أبو عون 2014م) ودراسة (الرميساء 2014م) ودراسة (Curtis et al., 2009) ، وبين استخدام الباحث لمقاييس محكمة من قبل باحثين آخرين كما في دراسة (شحادة 2014م) حيث استخدم الباحث مقاييس من إعداد الباحثة إيمان أبو شعبان، ودراسة (القرشي 2011م) حيث استخدم الباحث مقاييس الدافع للإنجاز من إعداد "موسى 1981" ، ودراسة (عثمان 2010م) حيث استخدم الباحث مقاييس الدافع للإنجاز من إعداد "Nemove 1999" ، ودراسة (الجميلي 2009م) حيث استخدم الباحث مقاييس الدافعية نحو المهنة من إعداد "الحيالي 1990" ، بينما في دراسة (Mitrache and Ciorbagui, 2009) كانت الأداة عبارة عن مقابلات استطلاع الرأي.

▪ من حيث النتائج:

تلخص أهم نتائج الدراسات السابقة فيما يلي:

- عدم وجود فروق دالة احصائياً بين الجنسين في مستوى الدافع للإنجاز كما في (دراسة أبو عون 2014م، ودراسة الجميلي 2009م).
- عدم وجود فروق دالة احصائياً في مستوى الدافع للإنجاز تبعاً لمتغير المستوى الدراسي والتخصص كما في دراسة (القرشي 2011م).
- عدم وجود فروق دالة احصائياً في مستوى الدافع للإنجاز تبعاً لمتغير العمر و سنوات الخبرة كما في دراسة (عثمان 2010م).
- وجود علاقة ارتباطية بين الدافع للإنجاز والضغوط النفسية كما في دراسة (أبو عون 2014م) ودراسة (فقيهي 2009م)، وبين المناخ التنظيمي كما في دراسة (الرميساء 2014م)، وقلق المستقبل كما في دراسة (القرشي 2011م).
- وجود علاقة ارتباطية سلبية دالة احصائياً بين الدافع للإنجاز والاغتراب النفسي كما في دراسة (شحادة 2012م)، وبين الضغوط المهنية كما في دراسة (عثمان 2010) ودراسة (الجميلي 2009م).
- وجود علاقة بين الدافعية والانتماء واستراتيجية دفع المال كما في دراسة (Mitrache and Ciorbagui, 2009).
- عدم وجود فروق في عوامل الدافعية تبعاً لمتغيرات ظروف العمل والمشاركة لدى الموظفين الذين يعملون بنظام الساعة كما في دراسة (Curtis et al., 2009).

مجالات استفادة الباحثة من الدراسات السابقة:

- إثراء الإطار النظري للدراسة.
- تحضير وإعداد أداة الدراسة الحالية بعد اطلاع الباحثة على المقاييس والأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة.
- المساعدة في صياغة فرض الدراسة.
- استعانت الباحثة بالدراسات السابقة في تفسير نتائج الدراسة الحالية.
- التعرف على بعض المصادر والمراجع العلمية ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

رابعاً: فروض الدراسة

سعت هذه الدراسة للتحقق من صحة الفروض التالية:

1. لا توجد علاقة دالة إحصائياً بين الانتماء والدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية.
2. لا توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى الانتماء لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تعزى لمتغير (الحالة الاجتماعية، مكان السكن، الرتبة العسكرية، طبيعة العمل، المؤهل العلمي).
3. لا توجد فروق دالة إحصائياً في مستوى الدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تعزى لمتغير (الحالة الاجتماعية، مكان السكن، الرتبة العسكرية، طبيعة العمل، المؤهل العلمي).

الفصل الرابع

إجراءات الدراسة

الفصل الرابع

إجراءات الدراسة

المقدمة:

تناولت الباحثة في هذا الفصل وصفاً للإجراءات التي قامت بها لتحقيق أهداف الدراسة، وقد تمثلت في اختيار منهج ومجتمع وعينة الدراسة، والتأكد من صدق أدوات الدراسة وثباتها والأساليب الإحصائية التي تم استخدامها، وفيما يأتي وصف لهذه الإجراءات:

أولاً: منهج الدراسة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي والإحصاء الاستدلالي، والذي تحاول من خلاله وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، والعلاقة بين مكوناتها، والأراء التي تطرح حولها والعمليات التي تتضمنها، والآثار التي تحدثها.

حيث يعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه: "المنهج الذي من خلاله يمكن وصف الظاهرة موضوع الدراسة، وتحليل بياناتها، وبيان العلاقات بين مكوناتها، والأراء التي تطرح حولها، والعمليات التي تتضمنها، والآثار التي تحدثها". (أبو حطب وصادق، 2010م، ص 104-105)

ثانياً: مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي غزة العسكريين العاملين في وزارة الداخلية والبالغ عددهم وفقاً للسجلات الرسمية التابعة لوزارة الداخلية للعام 2015-2016م حوالي (4517) موظفاً.

ثالثاً: عينة الدراسة:

1. عينة الدراسة الاستطلاعية:

والتي تهدف إلى التأكيد من سلامة وصلاحية أدوات الدراسة (الانتماء، الدافع للإنجاز) التي استخدمتها الباحثة بالدراسة، لإيجاد الصدق والثبات لهذه الأدوات، وتكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (50) فرداً من العاملين في وزارة الداخلية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بعرض تقنيين أدوات الدراسة، والتحقق من صلاحيتها للتطبيق على العينة الأصلية، وقد تم استثناءهم من العينة الفعلية للدراسة، حيث كانت نتائجها متغيرة مع اختبارات الصدق والثبات.

2. عينة الدراسة الفعلية:

والتي تهدف إلى الإجابة عن تساؤلات الدراسة، والتحقق من فروضها، وتكونت عينة الدراسة الفعلية من (425) فرداً من العاملين في وزارة الداخلية بالشق العسكري، تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية الطبقية؛ حيث قامت الباحثة بأخذ نسبة (9%) من مجتمع الدراسة كل، ومن ثم أخذ نفس النسبة من كل جهاز على حده بطريقة عشوائية، وهذه النسبة مناسبة لإجراء المعالجات الإحصائية عليها. ويوضح ذلك من خلال جدول رقم (4.1) الذي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب البيانات демографية:

جدول (4.1): توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الديموغرافية

المتغير	تصنيف المتغير	العدد	النسبة المئوية %
الحالة الاجتماعية	أعزب	34	8.0
	متزوج	384	90.4
	مطلق	3	0.7
	أرمل	4	0.9
مكان السكن	الشمال	92	21.6
	غزة	274	64.5
	الوسطى	32	7.5
	الجنوب	27	6.4
الرتبة العسكرية	ملازم أول فما دون	255	60.0
	نقيب	98	23.1
	رائد	47	11.1
	مقدم فما فوق	25	5.9
طبيعة العمل	الشرطة	268	63.1
	الأمن الداخلي	38	8.9
	الأمن والحماية	61	14.4
	الدفاع المدني	27	6.4
	الأمن الوطني	31	7.2
المؤهل العلمي	أقل من الثانوية	45	10.5
	الثانوية	69	16.2
	الدبلوم	75	17.6
	البكالوريوس	226	53.2
	دراسات عليا	10	2.4
المجموع			100.0
425			

رابعاً: أدوات الدراسة:

تعد الاستبانة أكثر وسائل الحصول على البيانات من الأفراد استخداماً وانتشاراً، وتعرف الاستبانة بأنها: "أداة ذات أبعاد، وبنود تستخدم للحصول على معلومات أو آراء يقوم بالاستجابة لها المفحوص نفسه، وهي كتابية تحりيرية". (الأغا والأستاذ، 2004م، ص116)

أولاً: أداة قياس الانتماء :

خطوات بناء الأداة:

1. الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الاستبانة، وصياغة فقراتها.
2. تحديد الابعاد الرئيسية التي شملتها المقاييس.
3. تحديد الفقرات التي تقع تحت كل أداة.
4. تحديد الفقرات التي تقع تحت كل بعد.
5. تصميم الأداة لقياس مستوى الانتماء، وقد تكونت من (45) فقرة موزعة على 3 أبعاد وهي (الانتماء الديني، الانتماء الوطني، الانتماء المهني)، انظر ملحق رقم (2).
6. تم عرض أداة الدراسة على المشرف، والأخذ بمقترحاته وتعديلاته الأولية.
7. تم عرض أداة الدراسة على (7) محكمين من الأكاديميين في كليات التربية، والمختصين في الجامعة الإسلامية، وجامعة الأزهر، وجامعة الأقصى، والملاحق رقم (1) يبين أسماء المحكمين.
8. في ضوء آراء المحكمين تم تعديل بعض الفقرات من حيث الحذف، أو الإضافة والتعديل؛ لتسقى فقرات الأداة في صورتها النهائية على (45) فقرة. انظر ملحق (4).

وصف الأداة:

تتكون أداة الانتماء من (45) فقرة موزعة على (3) أبعاد هي:

- **بعد الانتماء الديني:** ويعرف بأنه الانساب لأمة الإسلام، الدين وك يكن وآفراد، وهذا الانساب هو انتساب قلبي أولاً، ثم انتماء فعلي يبدو ويظهر عبر الأفعال والممارسات (يكن، 1991م، ص9)، ويكون هذا البعد من الفقرات (1-20).

- بعد الانتماء الوطني: ويعرف بأنه اتجاه إيجابي مفعم بالحب يستشعره الفرد اتجاه وطنه مؤكداً وجود ارتباط وانتساب نحو هذا الوطن ويشعر نحوه بالفخر والولاء والاعتزاز لانتمائه له ويكون على وعي وإدراك لمشاكله ولا يتخلى عنه إن اشتدت به الأزمات (الحربي، 2010م، ص24)، ويكون هذا البعد من الفقرات (21-32).
- بعد الانتماء المهني: ويعرف بأنه الانسجام والاحساس الإيجابي المتكون عند الموظف إزاء منظمته والالتزام بقيمها والإخلاص لأهدافها، والارتباط بها والحرص على عدم تركها والبقاء فيها والتفاعل بين أهدافه وأهدافها (الصباح، 2010م، ص196). ويكون هذا البعد من الفقرات (33-45).
- أما العبارات السلبية في الأداة فهي (8-12-17-23-24-25-30-31-32-35) .

جدول (4.2): أبعاد الانتماء وفقرات كل بعد

البعد	عدد الفقرات
الانتماء الديني	20
الانتماء الوطني	12
الانتماء المهني	13
مجموع عدد الفقرات	45

تصحيح أداة الانتماء:

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في تصحيح أداة الدراسة، حيث تم إعطاء الإجابة خمسة خيارات كمقياس رقمي من 1 حتى 5 بحيث كانت رقم 1 يعني الإجابة بدرجة قليلة جداً ورقم 5 يعني الإجابة كبيرة جداً، وذلك في العبارات الإيجابية، أما العبارات السلبية فكان رقم 1 يعني الإجابة بدرجة كبيرة جداً ورقم 5 يعني الإجابة بدرجة قليلة جداً.

المحك المعتمد في الدراسة:

لتحديد المحك المعتمد في الدراسة، فقد تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي من خلال حساب المدى بين درجات المقياس ($4-1=3$)، ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي ($0.80=4/5$)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى

لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول الآتي :
 (التميمي، 2004: 42).

جدول (4.3): المحك المعتمد في الدراسة

درجة الموافقة	الوزن النسبي المقابل له	طول الخلية
قليلة جدا	%20 - %36 من	من 1 - 1.80
قليلة	%36 - %52 أكبر من	أكبر من 1.80 - 2.60
متوسطة	%52 - %68 أكبر من	أكبر من 2.60 - 3.40
كبيرة	%68 - %84 أكبر من	أكبر من 3.40 - 4.20
كبيرة جدا	%84 - %100 أكبر من 84%	أكبر من 4.20 - 5

ولتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاستجابة، اعتمدت الباحثة على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى المقاييس للأداة كل، ومستوى الأبعاد في الأداة، وقد حددت الباحثة درجة الموافقة حسب المحك المعتمد للدراسة.

صدق أداة الانتماء :

يقصد بصدق الأداة: "التأكد من أنها سوف تقيس ما أعددت لقياسه"، كما يقصد بالصدق: "شمول الاستقصاء لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها، ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومية لكل من يستخدمها". (عبيدات، عدس، عبد الحق، 2001، ص 44)

وقد تم التأكد من صدق الأداة بثلاثة طرق:

1. صدق المحكمين "الصدق الظاهري"

تم عرض أداة الدراسة على (7) محكمين من الأكاديميين والمتخصصين في كلية التربية، وأقسام علم النفس في الجامعات الفلسطينية، وتم تعديل بعض الفقرات في الأداة تبعاً لآرائهم.

2. صدق الاتساق الداخلي " Internal Validity "

اعتمدت الباحثة العينة الاستطلاعية في احتساب صدق الاتساق الداخلي والبالغ عددهم (50) من العاملين في وزارة الداخلية، ويقصد بصدق الاتساق الداخلي: " مدى اتساق كل فقرة من فقرات الأداة مع المجال الذي تنتهي إليه هذه الفقرة، وقد تم حساب الاتساق الداخلي للأداة،

وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية له، كما هو في الجدول التالي رقم (4.4):

جدول (4.4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات الانتماء الديني والدرجة الكلية للبعد

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الفقرة	m
0.000	0.565	ألتزم بما جاء في أحاديث الرسول صلى الله عليه وسلم	.1
0.020	0.328	أرى أن عملي هو جزء من مسؤوليتي تجاه ديني	.2
0.000	0.635	أطلق لحيتي أسوة برسولي	.3
0.000	0.383	لا أسمح لأحد بالاستهزاء بعلماء وأئمة المسلمين بحضرتي	.4
0.000	0.553	أدفع عن ديني الإسلامي عبر وسائل التواصل الاجتماعي	.5
0.000	0.572	أقرأ ورداً يومياً من القرآن	.6
0.000	0.790	عندى معلومات جيدة عن السيرة النبوية وسيرة الخلفاء الراشدين	.7
0.000	0.514	أرى أن محاربة الظلم والفساد هي من مسؤولية الدولة وحدها	.8
0.000	0.681	القرآن الكريم والسنة النبوية صالحان لكل زمان ومكان	.9
0.000	0.731	أتصدق على الفقراء والمساكين	.10
0.000	0.816	أشعر بالسعادة لأنني مسلم وأحمد ربى على نعمة الإسلام	.11
0.000	0.742	العمل في الدول الغربية أفضل من العمل في الدول العربية والإسلامية	.12
0.000	0.592	أشفق على المسلمين الغارقين في ملذات الدنيا	.13
0.000	0.687	أتعامل مع أهل بيتي وفقاً ل تعاليم ديني	.14
0.000	0.812	يحزنني ما يرتكب من مجازر بحق المسلمين في دول العالم	.15
0.000	0.493	أحرص على تعلم امور ديني	.16
0.000	0.653	أنبهر بالمعاملات والعلاقات الغربية فالأجانب أفضل من غالبية المسلمين من وجهة نظرى	.17
0.008	0.371	أشعر بتأنيب الضمير إن قصرت في عملي متعمداً	.18
0.012	0.355	أمر بالمعرفة وأنهى عن المنكر في حدود قدراتي	.19
0.017	0.335	أؤدي الصلاة في جماعة ما استطعت	.20

• قيمة معامل الارتباط عند درجة حرية 48 ومستوى دلالة 0.05 يساوي 0.2732

• قيمة معامل الارتباط عند درجة حرية 48 ومستوى دلالة 0.01 يساوي 0.3541

يوضح جدول (4.4) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية للبعد، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) وبذلك يعتبر البعد صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4.5): معامل الارتباط بين كل فقرة الانتماء الوطني والدرجة الكلية للبعد

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الفقرة	m
0.018	0.334	أشعر بالفخر أنني فلسطيني على الرغم من الظروف التي أحياها	.1
0.023	0.320	أفضل العمل داخل الوطن رغم قلة الأجر	.2
0.021	0.326	أفضل المنتج الأجنبي على المنتج الوطني ولو كان بنفس الجودة	.3
0.000	0.520	أشعر أن العمل التطوعي لا جدوى منه ما دام هناك موظفون يقومون بالعمل	.4
0.000	0.772	تحرير المسجد الأقصى قضية دينية مستمرة لقيام الساعة فلا جدوى من الانفراط	.5
0.002	0.431	احافظ على الممتلكات والمرافق العامة	.6
0.000	0.542	أؤيد مبدأ تقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة	.7
0.012	0.352	مستعد أن أبذل الغالي والنفيس من أجل حماية وطني	.8
0.000	0.519	أحرض على مساعدة الضعفاء في وطني	.9
0.000	0.525	تقع مسؤولية حل مشكلة الكهرباء على عاتق الحكومة وحدها	.10
0.000	0.488	مقاومة الاحتلال عسكرياً طريقة غير حضارية لطلب الحقوق	.11
0.005	0.393	حت الناس على وحدة الشعب مهمة قادة الفصائل	.12

- قيمة معامل الارتباط عند درجة حرية 48 ومستوى دلالة 0.05 يساوي 0.2732

- قيمة معامل الارتباط عند درجة حرية 48 ومستوى دلالة 0.01 يساوي 0.3541

يوضح جدول (4.5) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية للبعد، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) وبذلك يعتبر البعد صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4.6): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات الانتماء المهني والدرجة الكلية للبعد

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1.	يمثل بقائي في عملي الحالي ضرورة أكثر منها رغبة	0.465	0.001
2.	أعمال المراجعين من المواطنين بكىاسة تجلب السمعة الحسنة لي وللجهاز الذي أعمل فيه	0.458	0.001
3.	لا أهتم بتصحيح الأفكار السلبية لدى الآخرين عن عملي	0.500	0.000
4.	أحافظ على ممتلكات الجهاز الذي أعمل فيه	0.402	0.004
5.	أضغط على نفسي للذهاب إلى العمل	0.447	0.001
6.	أقدر ظروف الإدارة وما تعانيه الوزارة من مضائقات داخلية وخارجية	0.528	0.000
7.	يلازمني شعور بالإحباط بسبب عملي كعسكري	0.472	0.000
8.	إنني مهتم جداً بمستقبل هذه الوزارة	0.460	0.001
9.	لقد ارتكبت خطأ عندما قررت أن أعمل في هذا الجهاز	0.370	0.008
10.	سأشعر بالذنب فيما لو تركت العمل في هذه الوزارة في هذه الأوقات	0.487	0.000
11.	أتأخر بعد دوامي إذا ما اقتضت الضرورة لعمل ذلك	0.413	0.003
12.	يسعدني أن يتحقق أبنائي بالعمل في الوزارة	0.336	0.017
13.	يسرني أن أجد عملاً بالراتب نفسه في مكان آخر	0.356	0.011

- قيمة معامل الارتباط عند درجة حرية 48 ومستوى دلالة 0.05 يساوي 0.2732
- قيمة معامل الارتباط عند درجة حرية 48 ومستوى دلالة 0.01 يساوي 0.3541

يوضح جدول (4.6) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية للبعد، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) وبذلك يعتبر البعد صادقاً لما وضع لقياسه.

3 - الصدق البنائي : "Structure Validity"

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقيق الأهداف التي تزيد الأداة الوصول إليها، ويبيّن مدى ارتباط كل بعد من أبعاد الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الأداة، وللحقيق من الصدق البنائي تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد الأداة والدرجة الكلية للأداة كما في جدول (4.7) :

جدول (4.7): معامل الارتباط بين كل بعد من الابعاد والدرجة الكلية للأداة

#	الانتماء	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)
-1	الانتماء الديني	0.725	*0.000
-2	الانتماء الوطني	0.852	*0.000
-3	الانتماء المهني	0.814	*0.000

• قيمة معامل الارتباط عند درجة حرية 48 ومستوى دلالة 0.05 يساوي 0.2732

• قيمة معامل الارتباط عند درجة حرية 48 ومستوى دلالة 0.01 يساوي 0.3541

يتضح من جدول (4.7) أن جميع معاملات الارتباط في جميع أبعاد الأداة دالة إحصائياً، وبدرجة قوية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) وبذلك تعتبر جميع أبعاد الأداة تقيس ما وضعت لقياسه.

"Reliability : ثبات الأداة"

يشير الثبات إلى: " مدى اتساق نتائج الأداة، فإذا حصلنا على درجات متشابهة عند تطبيق نفس الاختبار على نفس المجموعة مرتين مختلفتين، فإننا نستدل على ثباتها". (علام، 2010، ص 466)

وقد تم التتحقق من ثبات أداة الدراسة من خلال طريقتين وذلك كما يلي:

أ - معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha Coefficient):

تقوم هذه الطريقة على أساس احتساب معاملات ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد الأداة والدرجة الكلية لفقراته، والتعرف على معدلات الثبات، حيث كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ (0.788) وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع ودال إحصائياً، والجدول رقم (4.8) يوضح ذلك:

جدول (4.8): معامل ألفا كرونباخ لأداة الانتماء

معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	الأبعاد
0.723	20	الانتماء الديني
0.700	12	الانتماء الوطني
0.752	13	الانتماء المهني
0.788	45	جميع فقرات المقياس بشكل عام

ب - طريقة التجزئة النصفية: (Split Half Method)

حيث تم تجزئة فقرات الاختبار إلى جزئين (الأسئلة ذات الأرقام الفردية، والأسئلة ذات الأرقام الزوجية)، ثم تم حساب معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية، ودرجات الأسئلة الزوجية، وبعد ذلك تم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة سبيرمان براون = معامل الارتباط المعدل وفقاً للمعادلة التالية : $R_{Correct} = \frac{2R}{1+R}$ ، حيث R معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية ودرجات الأسئلة الزوجية، وقد تم استخدام معامل جتمان في حالة عدم تساوي الفقرات الفردية والزوجية، حيث تبين أن قيمة معامل الارتباط (0.743)، وهذا يدل على أن الثبات مرتفع ودال إحصائياً، والجدول رقم (4.9) يوضح ذلك:

جدول (4.9): التجزئة النصفية لأداة الانتماء

معامل الارتباط المعدل	معامل الارتباط	الابعد
0.839	0.723	الانتماء الديني
0.831	0.711	الانتماء الوطني
0.891	0.805	الانتماء المهني
0.852	0.743	جميع فقرات المقياس بشكل عام

* معامل جتمان في حالة عدم تساوي الفقرات الفردية والزوجية

ثانياً - أداة قياس الدافع للإنجاز:

خطوات بناء أداة الدافع للإنجاز:

- 1- الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الاستبانة، وصياغة فقراتها.
- 2- تحديد الابعاد الرئيسية التي شملتها المقاييس.
- 3- تحديد الفقرات التي تقع تحت كل أداة.
- 4- تحديد الفقرات التي تقع تحت كل بعد.
- 5- تصميم الأداة لقياس مستوى الدافع للإنجاز، وقد تكونت من (52) فقرة، موزعة على 3 أبعاد وهي (البعد الشخصي، البعد الاجتماعي، بعد التميز)، انظر ملحق رقم (3).

- 6- تم عرض أداة الدراسة على المشرف، والأخذ بمقترناته وتعديلاته الأولية.
- 7- تم عرض أداة الدراسة على (7) ملئيين من الأكاديميين في كليات التربية، والمتخصصين في الجامعة الإسلامية، وجامعة الأزهر، وجامعة الأقصى، والملحق رقم (1) يبين أسماء المحكمين.
- 8- في ضوء آراء المحكمين تم تعديل بعض الفقرات من حيث الحذف، أو بالإضافة والتعديل؛ لتسقير فقرات الأداة في صورتها النهائية على (52) فقرة. انظر ملحق (5).

وصف الأداة:

ت تكون أداة الدافع للإنجاز من (52) فقرة موزعة على (3) أبعاد هي:

- **البعد الشخصي للإنجاز:** ويعرف بأنه محاولة الفرد تحقيق ذاته المثالية من خلال الإنجاز، وأن دافعه في ذلك دافعية ذاتية، إنجاز من أجل الإنجاز، حيث يرى الفرد أن في الإنجاز متعة في حد ذاته، ويتميز أصحاب هذا البعد بارتفاع مستوى الطموح والتحمل والمثابرة، وهذه من أهم صفاتهم الشخصية (البار، 2013م، ص76)، ويكون هذا البعد من الفقرات (17-1).
- **البعد الاجتماعي للإنجاز:** ويعرف بأنه الاهتمام في التفوق في المنافسة على جميع المشتركين في المجالات المختلفة، كما يتضمن هذا البعد أيضاً الميل إلى التعاون مع الآخرين من أجل تحقيق هدف كبير بعيد المدى (البار، 2013م، ص77)، ويكون هذا البعد من الفقرات (18-35).
- **بعد التمييز في الانجاز:** ويقصد بهذا البعد أن صاحب المستوى العالي في الإنجاز يهدف إلى المستوى الجيد والممتاز في كل ما يقوم به من عمل (البار، 2013م، ص78). ويكون هذا البعد من الفقرات (36-52).
- **أما العبارات السلبية في هذه الأداة فهي (3-4-10-12-13-17-19-21-22-29-32-38-41-42-49-51).**

جدول (4.10): أبعاد الدافع للإنجاز وفقرات كل بعد

البعد	عدد الفقرات
البعد الشخصي للإنجاز	17
البعد الاجتماعي للإنجاز	18
بعد التميز في الإنجز	17
مجموع عدد الفقرات	52

تصحيح أدلة الدافع للإنجاز:

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في تصحيح أدلة الدراسة حيث تم إعطاء الإجابة خمسة خيارات كمقياس رقمي من 1 حتى 5 بحيث كانت رقم 1 يعني الإجابة بدرجة قليلة جداً ورقم 5 يعني الإجابة كبيرة جداً، وذلك في العبارات الإيجابية، أما العبارات السلبية فكان رقم 1 يعني الإجابة بدرجة كبيرة جداً ورقم 5 يعني الإجابة بدرجة قليلة جداً.

المحك المعتمد في الدراسة:

لتحديد المحك المعتمد في الدراسة، فقد تم تحديد طول الخلية في مقياس ليكرت الخماسي من خلال حساب المدى بين درجات المقياس ($5-1=4$)، ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي ($4/5=0.80$)، وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلية كما هو موضح في الجدول الآتي :

التميمي، 2004: 42.

جدول (4.11): المحك المعتمد في الدراسة

طول الخلية	الوزن النسبي الم مقابل له	درجة الموافقة
من 1 - 1.80	%20 - %36	قليلة جدا
أكبر من 1.80 - 2.60	%36 - %52	قليلة
أكبر من 2.60 - 3.40	%52 - %68	متوسطة
أكبر من 3.40 - 4.20	%68 - %84	كبيرة
أكبر من 4.20 - 5	%84 - %100	كبيرة جدا

ولتقسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاستجابة، اعتمدت الباحثة على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى المقاييس للأداة ككل، ومستوى الأبعاد في الأداة، وقد حددت الباحثة درجة الموافقة حسب المحك المعتمد للدراسة.

صدق أداة الدافع للإنجاز:

يقصد بصدق الأداة: "التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدد لقياسه"، كما يقصد بالصدق: "شمول الاستقصاء لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها، ومفرداتها من ناحية ثانية، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها". (عبيدات، عدس، عبد الحق، 2001م، ص44)

قد تم التأكد من صدق الأداة بثلاثة طرق:

1. صدق المحكمين" الصدق الظاهري"

تم عرض أداة الدراسة على (7) محكمين من الأكاديميين والمتخصصين في كلية التربية، وأقسام علم النفس في الجامعات الفلسطينية، وتم تعديل بعض الفقرات في الأداة تبعاً لآرائهم.

2. صدق الاتساق الداخلي" Internal Validity

اعتمدت الباحثة العينة الاستطلاعية في احتساب صدق الاتساق الداخلي والبالغ عددهم (50) من العاملين في وزارة الداخلية، ويقصد بصدق الاتساق الداخلي: " مدى اتساق كل فقرة من فقرات الأداة مع المجال الذي تنتهي إليه هذه الفقرة، وقد تم حساب الاتساق الداخلي للأداة، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية له، كما هو في الجدول التالي رقم (4.12):

جدول (4.12): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد الشخصي للإنجاز والدرجة الكلية للبعد

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1.	إذا بدأت بعمل لا أتركه حتى أكمله	0.436	0.002
2.	لا أنتظر الفرص الهادفة بل أختلقها	0.383	0.006
3.	أعمل بجد واجتهاد خوفاً من الفشل	0.411	0.003
4.	تمر الأيام دون أن أعمل شيئاً	0.510	0.000
5.	يعتبر النجاح في جميع الحالات نتيجة منطقية لمثابرة الفرد في عمله	0.602	0.000
6.	أنزعج من الأعمال المنقوصة	0.289	0.042
7.	لا يهدأ لي بال حتى أتم ما بين يدي من واجبات	0.286	0.044
8.	أخطط لمستقبلني جيداً	0.512	0.000
9.	أحرص على أن يكون تحقيق النجاح هو الهدف في أي عمل أقوم به	0.444	0.001
10.	أؤجل ما أقوم به من عمل لوقت آخر	0.410	0.003
11.	أقوم بعملي كما يميله علي واجبي وضميري الديني	0.742	0.000
12.	يهمني إنجاز عملي بسرعة بغض النظر عن جودته	0.380	0.007
13.	ينقصني الحماس لأداء الأعمال التي لا يقابلها مردود مادي	0.363	0.010
14.	أشعر أنني مفعم بالطاقة والحيوية أثناء ذهابي للعمل	0.562	0.000
15.	أعتقد أن التقدم في الحياة مهم بالنسبة لي	0.469	0.001
16.	أحب القيام بما هو متوقع مني مما كلفني ذلك	0.433	0.002
17.	مشكلتي أنني شخص غير طموح	0.501	0.000

• قيمة معامل الارتباط عند درجة حرية 48 ومستوى دلالة 0.05 يساوي 0.2732

• قيمة معامل الارتباط عند درجة حرية 48 ومستوى دلالة 0.01 يساوي 0.3541

يوضح جدول (4.12) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية للبعد، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) وبذلك يعتبر البعد صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4.13): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد الاجتماعي للإنجاز والدرجة الكلية للبعد

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الفقرة	m
0.000	0.521	يهمني معرفة كيف حقق الأشخاص الناجحون مراكز مرموقة	.1
0.000	0.421	أعمل بفاعلية أكبر عند وجود القيادة أكثر من تحمل الشخصي للمسؤولية	.2
0.000	0.596	أبذل كل جهدي لأكون متقدماً بين زمالي	.3
0.000	0.530	أتوقف عن إتمام ما أقوم به من عمل عندما تواجهني مشكلات وصعوبات	.4
0.000	0.721	التميز لا يعني لي الكثير	.5
0.000	0.642	أسعي للوصول إلى مركز مرموق في المجتمع	.6
0.000	0.515	إذا لم أتوصل لشيء ما في مهمة ما فإني أبذل كافة الجهود لتحسين أدائي	.7
0.000	0.683	أحب إنجاز الأعمال التي يعتقد الآخرون أنها تتطلب جهداً ووقتاً	.8
0.000	0.429	أقوم بعملي بنفس الطريقة سواء شجعني الآخرون أو لم يشجعوني	.9
0.000	0.871	أشعر بالغثور حين أقوم بعمل دون منافسة أحد	.10
0.000	0.502	أفضل العمل مع شريك اجتماعي على العمل مع شريك منطوي ولو كان على الكفاءة	.11
0.000	0.632	أميل إلى تجنب المسؤوليات والالتزامات الجماعية	.12
0.000	0.551	يشتد حماسي حين أشعر بمنافسة الآخرين	.13
0.005	0.389	أبذل جهداً حقيقياً لقضاء حاجات الآخرين الذين يقصدونني	.14
0.000	0.644	أفضل الأعمال التي يتطلب إنجازها عملاً تعاونياً	.15
0.000	0.578	أسعي دائماً لأكون في مقدمة زملائي	.16
0.000	0.591	أفضل ألا أكون مسؤولاً عن الآخرين	.17
0.000	0.569	أبذل جهداً كبيراً لأكون أفضل من الآخرين في كل شيء	.18

• قيمة معامل الارتباط عند درجة حرية 48 ومستوى دلالة 0.05 يساوي 0.2732

• قيمة معامل الارتباط عند درجة حرية 48 ومستوى دلالة 0.01 يساوي 0.3541

يوضح جدول (4.13) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية للبعد، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) وبذلك يعتبر البعد صادقاً لما وضع لقياسه.

جدول (4.14): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد التميز في الإنجاز للإنجاز والدرجة الكلية للبعد

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الفقرة	m
0.000	0.526	أبذل أكبر جهد ممكن من أجل تحسين قدراتي	.1
0.000	0.782	أسعى نحو التفوق لأنه يحقق لي� الاحتراز	.2
0.000	0.820	أميل للتشاؤم في المواقف الصعبة	.3
0.031	0.306	أشعر بالسعادة عندما أمارس أعمالاً كبيرة	.4
0.000	0.476	أفضل العمل الذي تكون مهمته محددة بوضوح شريطة أن أحده في بنفسي ماذا وكيف أعمل	.5
0.046	0.283	إذا وجد شك في نجاح العمل فإني لا أفضل المجازفة	.6
0.021	0.326	يضايقني تحمل المسؤولية	.7
0.000	0.627	أرغب في إجراء تحسينات على طريقة عمل المؤسسة التي أعمل فيها	.8
0.024	0.318	أشعر بالضيق من ضعف الكفاءة	.9
0.000	0.653	لدي رغبة شديدة في أن أكون مميزةً بين الناس	.10
0.000	0.651	أهتم اهتماماً شديداً بحياة الأشخاص الناجحين	.11
0.000	0.680	أرغب دائماً بالاطلاع على ما يجري من تطور في مجال عملي	.12
0.003	0.410	أعمل ساعات إضافية لإتمام العمل الذي كلفت به	.13
0.000	0.629	أحب القيام بالأعمال التي لا تتطلب جهداً كبيراً	.14
0.000	0.551	أحاول دوماً أن أكون في المقدمة	.15
0.000	0.612	أعتقد أنني نادراً ما أنهي عملاً حتى آخره	.16
0.000	0.563	أشعر بالضيق من ضياع الوقت دون إنجاز	.17

• قيمة معامل الارتباط عند درجة حرية 48 ومستوى دلالة 0.05 يساوي 0.2732

• قيمة معامل الارتباط عند درجة حرية 48 ومستوى دلالة 0.01 يساوي 0.3541

يوضح جدول (4.14) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية للبعد، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) وبذلك يعتبر البعد صادقاً لما وضع لقياسه.

3. الصدق البنائي : "Structure Validity"

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تزيد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل بعد من أبعاد الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الأداة، وللحصول على الصدق البنائي تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد الأداة والدرجة الكلية للأداة كما في جدول (4.15):

جدول (4.15): معامل الارتباط بين كل بعد من الأبعاد والدرجة الكلية للأداة

#	البعد	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية (sig)
-1	البعد الشخصي	0.832	*0.000
-2	البعد الاجتماعي	0.906	*0.000
-3	بعد التميز	0.898	*0.000

- قيمة معامل الارتباط عند درجة حرية 48 ومستوى دلالة 0.05 يساوي 0.2732
- قيمة معامل الارتباط عند درجة حرية 48 ومستوى دلالة 0.01 يساوي 0.3541

يتضح من جدول (4.15) أن جميع معاملات الارتباط في جميع أبعاد الأداة دالة إحصائياً، وبدرجة قوية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) وبذلك تعتبر جميع أبعاد الأداة تقيس ما وضعت لقياسه.

"Reliability" ثبات الأداة :

يشير الثبات إلى: "مدى اتساق نتائج الأداة، فإذا حصلنا على درجات متشابهة عند تطبيق نفس الاختبار على نفس المجموعة مرتين مختلفتين، فإننا نستدل على ثباتها". (علام، 2010، ص 466)

وقد تم التتحقق من ثبات أداة الدراسة من خلال طريقتين وذلك كما يلي:

أ - معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha Coefficient):

تقوم هذه الطريقة على أساس احتساب معاملات ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد الأداة والدرجة الكلية لفقراته، والتعرف على معدلات الثبات، حيث كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ (0.843) وهذا يعني أن معامل الثبات مرتفع ودال إحصائياً، والجدول رقم (4.16) يوضح ذلك:

جدول (4.16): معامل ألفا كرونباخ لأداة الدافع للإنجاز

معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	الأبعاد
0.723	17	بعد الشخصي
0.700	18	بعد الاجتماعي
0.752	17	بعد التميز
0.843	52	جميع فقرات المقياس بشكل عام

ب - طريقة التجزئة النصفية: (Split Half Method)

حيث تم تجزئة فقرات الاختبار إلى جزئين (الأسئلة ذات الأرقام الفردية، والأسئلة ذات الأرقام الزوجية)، ثم تم حساب معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية، ودرجات الأسئلة الزوجية، وبعد ذلك تم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة سبيرمان براون = معامل الارتباط المعدل وفقاً للمعادلة التالية : $R_{Correct} = \frac{2R}{1+R}$ ، حيث R معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية ودرجات الأسئلة الزوجية ، وقد تم استخدام معامل جتمان في حالة عدم تساوي الفقرات الفردية والزوجية.

حيث تبين أن قيمة معامل الارتباط (0.704)، وهذا يدل على أن الثبات مرتفع ودال إحصائياً، والجدول رقم (4.17) يوضح ذلك:

جدول (4.17): التجزئة النصفية لأداة الدافع للإنجاز

معامل الارتباط المعدل	معامل الارتباط	الأبعاد
0.851	0.742	بعد الشخصي
0.814	0.687	بعد الاجتماعي
0.768	0.624	بعد التميز
0.826	0.704	جميع فقرات المقياس بشكل عام

* معامل جتمان في حالة عدم تساوي الفقرات الفردية والزوجية

المعالجات الإحصائية والاستدلالية المستخدمة في الدراسة:

تم تفريغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي "Statistical Package for the Social Sciences (SPSS)" .

تم استخدام الأدوات الإحصائية الآتية:

- النسب المئوية، والتكرارات، والوزن النسبي: يستخدم هذا الأمر بشكل أساسى لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما، ويتم الاستقادة منها في وصف عينة الدراسة المبحوثة .
- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) واختبار التجزئة النصفية؛ لمعرفة ثبات فقرات الأداة.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)؛ لقياس درجة الارتباط، ويقوم هذا الاختبار على دراسة العلاقة بين متغيرين، وقد تم استخدامه لحساب الاتساق الداخلي، والصدق البنائي للأداة ، والعلاقة بين المتغيرات.
- اختبار T في حالة عينة واحدة (t-Test) لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصل إلى الدرجة المتوسطة وهو (3)، أم زاد أو قل عن ذلك، ولقد تم استخدامه للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الأداة.
- اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples t-Test) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة.
- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance - ANOVA) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات، أو أكثر من البيانات.
- اختبار LSD Test للمقارنات الثنائية.

خطوات الدراسة

1. قامت الباحثة بعرض الأدبيات المتعلقة بمستوى الانتماء وعلاقته بالدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية.
2. قامت الباحثة بتطوير أدوات الدراسة (أداة الانتماء، أداة الدافع للإنجاز).
3. توجيه خطاب رسمي من السيد عميد الدراسات العليا إلى من يهمه الأمر من أجل تسهيل مهمة الباحثة والسماح لها بتطبيق أدوات الدراسة.

4. التأكيد من مدى ملائمة أدوات الدراسة وفحص الصدق والثبات للأدوات وذلك من خلال عرضها على عدد من المحكمين ذوي الخبرة ومن ثم تطبيقها على العينة الاستطلاعية لفحص صدق وثبات الأدوات.

5. توزيع أدوات الدراسة على العينة الفعلية.

6. جمع أدوات الدراسة وتحليل البيانات ومعالجتها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

7. عرض النتائج وتقسيرها والخروج بمجموعة من التوصيات والمقترنات.

8. تلخيص الدراسة في عدة صفحات لتسهيل الاطلاع على محتواها.

9. ترجمة ملخص الدراسة للغة الإنجليزية لاستخدامها على نطاق أوسع.

أبرز الصعوبات التي واجهت الباحثة أثناء تحضير الدراسة:

1. عمل الباحثة مرشدة تربوية بالفترة المسائية في محافظة شمال غزة أعاد ترددتها على الجامعة في غرب غزة، علاوة على تحضير الدراسة بمراحلها المختلفة.

2. تكرار انقطاع التيار الكهربائي وبشكل غير منتظم.

3. ندرة المراجع والمواد النظرية الحديثة المتعلقة بموضوع الانتماء وصعوبة الوصول للمتوافر أحياناً.

4. رفض بعض الأكاديميين تحكيم أدوات الدراسة نظراً لانشغالهم، بالإضافة لطول انتظار الباحثة لبعض المحكمين.

5. وجود نسبة فاقد كبيرة في أدوات الدراسة مما اضطر الباحثة لإعادة طباعة نسخ جديدة وتوزيعها ثانية.

6. وجود خلل ملحوظ في عدد من الاستبيانات المرجعة بسبب الإهمال أو عدم التعاطي بجدية مع أدوات الدراسة من بعض أفراد الفئة المستهدفة.

7. ضرورة وجود تنسيق وتدقيق مسبق من أجل الوصول للمراكز الأمنية نظراً لخصوصية هذه الأماكن وإن الباحثة لتقدر ذلك وتحترمه.

الفصل الخامس

نتائج الدراسة الميدانية

"إجابة التساؤلات ومناقشتها"

الفصل الخامس

نتائج الدراسة الميدانية "إجابة التساؤلات ومناقشتها"

تقديم:

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة، وذلك من خلال الإجابة عن أسئلة الدراسة واستعراض أبرز نتائج أدوات الدراسة، والتي تم التوصل إليها من خلال تحليل فقراتها، بهدف التعرف إلى: "الانتماء وعلاقته بالدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية"، والوقوف على متغيرات الدراسة التي اشتغلت (الحالة الاجتماعية، مكان السكن، الرتبة العسكرية، طبيعة العمل، المؤهل العلمي).

لذا تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المجتمعية من أدوات الدراسة باستخدام برنامج "Statistical Package for the Social Sciences" (SPSS)، للحصول على نتائج الدراسة التي سيتم عرضها وتحليلها في هذا الفصل.

إجابة عن تساؤلات الدراسة:

السؤال الأول: ما مستوى الانتماء لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية؟

وللإجابة على هذا التساؤل، تم استخدام اختبار One Sample t-Test للعينة واحدة للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط تقييمات أفراد العينة عن الدرجة المتوسطة وهي (3) وفقاً للمقياس المستخدم، وقد تم احتساب المتوسط الحسابي والوزن النسبي للمجالات وترتيبها كما في الجدول التالي:

جدول (5.1): يوضح نتائج "T - للعينة الواحدة" للتعرف على مستوى الانتماء لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية

#	الانتماء	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة T الاختبار	القيمة الاحتمالية (Sig)	الترتيب
.1	الانتماء الديني	4.00	0.342	80.00	60.779	0.000	1
.2	الانتماء الوطني	3.45	0.413	69.00	22.531	0.000	2
.3	الانتماء المهني	3.44	0.408	68.80	22.542	0.000	3
	الدرجة الكلية لمستوى الانتماء	3.69	0.294	73.80	48.842	0.000	

• قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 424 تساوي 1.96

• المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من خلال الجدول رقم (5.1) أن المتوسط الحسابي لأداة مستوى الانتماء هو (3.69)، وقيمة اختبار T المحسوبة تساوي (48.842) وهي أكبر من القيمة الجدولية والتي تساوي (1.96)، كما أن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أنَّ مستوى الانتماء لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية يختلف جوهريًا عن الدرجة المتوسطة وهي (3)، وهذا يعني أنَّ مستوى الانتماء مرتفع لدى أفراد العينة.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة المنطقية بأنَّ الشعب الفلسطيني ممثلاً بأبنائه ورموزه قد تعرض طيلة تاريخه للكثير من الضغوطات والابتلاءات التي عمقت صلتَه بالله عز وجل وزادت تمكُّنه بقضيته وحريته، فليس غريباً أنَّ نجد أنَّ موظفي غزة من أبناء الأجهزة الأمنية الفلسطينية _الأكثر استهدافاً بقطع الرواتب_ يتمتعون بانتماء عالٍ لدينهم ووطنهم وعملهم، باعتبار هذا الانتماء من أهمِّ السبل التي تساعِدَ الفلسطيني في مشارِكَةِ الطويل مع الاحتلال.

وإن ثقافة المجتمع الفلسطيني التي تحت دائماً على الذود عن حياض الوطن وتقديم الغالي والنفيس من أجل حريته لتعزز في نفوس عامة الشعب الانتماء للوطن، فما بالك بالأثر الذي تركه في نفوس من يناظِرُ بهم الحفاظ على أمن هذا الوطن من الداخل والخارج.

كما أنَّ التغيير الملحوظ في منظومة الأجهزة الأمنية بعد العام 2006م و حتى الآن؛ والذي تمثل في محاربة الفساد وتشديد الرقابة على كثير من المخالفات والتجاوزات في عهد الحكومة السابقة، قد ترك في نفوس العاملين أثراً منفراً من حجم ما لاقوه من فساد ومن حجم تبعاته سواءً على الصعيد الشخصي لفرد أو على الصعيد المجتمعي الماقد لهذه الحالات "كانت عبرة لهم"، بالإضافة إلى أنَّ مثل هذه السياسات المحاربة للفساد تؤدي دوراً فاعلاً في تعزيز انتماء الفرد لعمله ووطنه نظراً لشعوره بالأمن الوظيفي في مكان عمله، مما يولد راحة نفسية لدى الموظف يجعله يتلقى في خدمة مجتمعه.

طبيعة العمل في الأجهزة الأمنية يحفز الانتماء لدى العاملين وذلك نظراً لما يعرض عليهم من مشاهد لحوادث شبه يومية؛ تترك في نفوسهم أثراً إيجابياً محفزاً فتجعلهم أكثر إيماناً بنعمة الله عليهم وفضله لكونهم لم يقعوا في هذه المصائب، أو تترك أثراً سلبياً منفراً في نفوس العاملين مما يزيد من إيمان الإنسان بربه ويجعله يتوب وينتب وفي كلتا الحالتين فإنَّ الأمر يعزز سير الفرد نحو الاتجاه الصحيح مدفوعاً برغيب داخلي تحركه مخافة الله في ضوء الخبرة العملية والمهنية.

إن العسكري الفلسطيني هو من أكثر المواطنين علماً بالقوانين والأنظمة في وطنه، وهذا مدعاه للالتزام بها وبالتالي سيكون انتفاء هم ولاءهم لدينهم ووطنهم وعملهم مرتفعاً. حيث يشير عبد اللطيف (2009م، ص4) أن الانتماء هو شعور داخلي يجعل المواطن يعمل بحماس واحلاص للارتفاع بوطنه والدفاع عنه. أو هو إحساس تجاه أمر معين يبعث على الولاء له واستشعار الفضل في السابق واللاحق.

أما ترتيب الأبعاد حسب أوزانها النسبية فقد كانت كالتالي:

1. بعد الأول: "الانتماء الديني":

فقد حصل على المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (80.00%) أي بدرجة تقدير كبيرة. وتفسر الباحثة ذلك بأن الإنسان يولد على الفطرة، فالإنسان بطبيعته في حاجة إلى الدين، وإلى قوة يثق فيها أنها تحمي، ويلجأ إليها في الشدائيد ويطلب منها العون والمساعدة.

فالانتماء للإسلام هو الانتماء الأول للمسلم أيا كان موقعه أو عمله، وهذا يظهر في قوله تعالى « قُلْ إِنَّ كَانَ آبَاؤُكُمْ وَأَبْنَاؤُكُمْ وَإِخْوَانُكُمْ وَأَزْوَاجُكُمْ وَعَشِيرَاتُكُمْ وَأَمْوَالُ اقْتَرَفْتُمُوهَا وَتِجَارَةً تَخْشَوْنَ كَسَادَهَا وَمَسَاكِنَ تَرْضَوْنَهَا أَحَبَّ إِلَيْكُمْ مَنْ نَّ اللَّهِ وَرَسُولُهُ وَجَهَادٍ فِي سَبِيلِهِ فَتَرَبَّصُوا حَتَّىٰ يَأْتِيَ اللَّهُ بِأَمْرِهِ وَاللَّهُ لَا يَهْدِي الْفَاسِقِينَ » [التوبه: 34].

كما أن محننة انقطاع الرواتب في ظل الحصار المفروض على قطاع غزة تعد من أبرز الصعوبات والشدائيد التي تقرب الفلسطيني من ربه.

وإن هذه النتيجة غير غريبة على طبيعة المجتمع الفلسطيني المحافظ الملتم بـالعبادات والصلوات والماقت للفجور والمعاصي والخيانة.

2. بعد الثاني: "الانتماء الوطني":

فقد حصل على المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (69.00%) أي بدرجة تقدير كبيرة. وتفسر الباحثة ذلك بأن الاتجاه من أواخر الثمانينيات مع انطلاق الحركة الإسلامية والعمل الإسلامي في قطاع غزة حيث كانت الجامعة الإسلامية الصرح العلمي الأبرز؛ الذي ربي الشباب الفلسطيني على الانتماء للوطن والدفاع عنه باعتبار ذلك فرضاً دينياً يسمى الجهاد. الأمر الذي عزز في نفوس الفلسطينيين منذ ذلك الحين حتى يومنا هذا ثقافة الانتماء والولاء للله أولاً ومن ثم للوطن ثانياً وهذا ما عكسه نتيجة الدراسة الحالية باعتبار الانتماء الديني قد أخذ المرتبة الأولى والانتماء الوطني يأخذ المرتبة الثانية، وينكر عبد اللطيف (2009م، ص

(4) أن من مقتضيات الانتماء أن يفتخر الفرد بالوطن والدفاع عنه والحرص على سلامته وكل رمزياته نشيداً وعلمياً ولغةً وأعرافاً إلى درجة التضحية في سبيله.

3. بعد الثالث: "الانتماء المهني":

فقد حصل على المرتبة الثالثة بوزن نسبي قدره (68.80%) أي بدرجة تقدير كبيرة.

وتفسر الباحثة كون الانتماء المهني قد أخذ المرتبة الثالثة: بأن هذا هو المجرى الطبيعي والمنطقي للأمور في مجتمع مسلم محافظ ومحتل على خلاف لوكانا في مجتمع ملحد له سيادته على أرضه، وهذا بالنسبة لا يقلل من قدره بين الجوانب الأخرى فالفرق في الوزن النسبي لبعد الانتماء المهني مقارنة بالبعدين الآخرين ليس فرقاً حدياً.

السؤال الثاني : ما مستوى الدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية ؟

وللإجابة على هذا التساؤل، تم استخدام اختبار One Sample t-Test للعينة واحدة للتعرف على ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط تقديرات أفراد العينة عن الدرجة المتوسطة وهي (3) وفقاً للأداة المستخدمة، وقد تم احتساب المتوسط الحسابي والوزن النسبي للمجالات وترتيبها كما في الجدول التالي:

جدول (5.2): يوضح نتائج "T - للعينة الواحدة" للتعرف على مستوى الدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية

الترتيب	القيمة الاحتمالية (Sig)	قيمة الاختبار T	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	دافع الإنجاز	#
1	0.000	34.315	73.00	0.394	3.65	البعد الشخصي للإنجاز	.1
2	0.000	30.679	72.80	0.429	3.64	البعد الاجتماعي للإنجاز	.2
3	0.000	32.674	72.60	0.403	3.63	بعد التمييز في الإنجاز	.3
	0.000	36.477	72.80	0.367	3.64	الدرجة الكلية لمستوى الدافع للإنجاز	

• قيمة t الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 424 تساوي 1.96

• المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتضح من خلال الجدول رقم (5.2) أن المتوسط الحسابي لأداة الدافع الإنجاز هو (3.64)، وقيمة اختبار T المحسوبة تساوي (36.477) وهي أكبر من القيمة الجدولية والتي تساوي (1.96)، كما أن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (0.000)، وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) مما يدل على أن مستوى دافع الإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية يختلف جوهرياً عن الدرجة المتوسطة وهي (3)، وهذا يعني أن مستوى الدافع للإنجاز مرتفع لدى أفراد العينة.

وترى الباحثة بأن الانتماء المرتفع لدى أفراد العينة يلعب دوراً كبيراً في خلق الدافع نحو الإنجاز وخاصة الانتماء الديني والذي حصل على المرتبة الأولى، حيث أمر الله تعالى المؤمنين بالهمة العالية والتنافس في الخيرات، فقال تعالى: «وَلُكْلٌ وَجْهٌ هُوَ مُؤْلِيهَا فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ» [البقرة: 148].

إن رجل الأمن الفلسطيني هو من أكثر المواطنين إدراكاً للهدف من وراء مؤامرة الحصار وقطع الرواتب، وعليه نجده أكثر حرضاً في عمله فعلى عاته تقع مسؤوليات كبيرة في خضم الظروف الصعبة التي نعيشها الآن في قطاع غزة فنجد مدفوعاً برغبة ذاتية وعن دراية نحو خدمة أبناء شعبه مخلصاً لله أولاً ومتقانياً في عمله ثانياً، كي يخفف عن نفسه وعن شعبه حجم المعاناة فوحدتنا وتعاوننا وإخلاصنا وصبرنا هو السبيل الوحيد للخروج من الأزمة الحالية في وطني.

كما تلعب جدية القوانين العسكرية دوراً في دفع العاملين في الأجهزة الأمنية للعمل بجودة عالية وفق المطلوب منهم فالملتحق بالأجهزة العسكرية يدرك مسبقاً قبل التحاقه بالجهاز طبيعة العمل فيه، هذا الأمر له دوره في وجود حالة تحفز وتأهب دائمة بين صفوف أفراد الأجهزة الأمنية في مختلف الظروف وبالتالي ستكون الدافعية للإنجاز لديهم مرتفعة حيث لا مجال للتراخي في المهام الحساسة كمهام رجل الأمن الفلسطيني، وهذا هو الحال في كل الأجهزة الأمنية في أي مكان بالعالم.

كما أن طبيعة عمل الأجهزة الأمنية في أي مكان بالعالم تتميز بالمهام الواضحة والمحددة بدقة الأمر الذي يحفز على الإنجاز ويرفع من كفاءته.

بالإضافة لذلك فإن الشعب الفلسطيني في أصله شعب مبدع مبادر يتحدى الصعوبات ويواجهها بدافعية عالية من أجل نيل مراده، وخير شاهد على ذلك التطور السريع في أسلحة المقاومة الفلسطينية بداعي ذاتي للإنجاز من أجل دحر الاحتلال وتحرير الوطن، حيث يرى

الباحثون أن الدافعية للإنجاز تتمثل في الرغبة في النجاح بقدرات كبيرة في منافسات الحياة، ومواجهة الأعمال التي تثير التحدي بكفاءة، وتجنب الفشل بحيث يتحقق بذلك تقدير الذات والتقدير الاجتماعي بالإضافة إلى تجنب اللوم والعقاب. (القرشي، 2011م، ص 9-10)

وهذه النتيجة تقارب مع دراسة (فقيمي، 2009م)، ودراسة (مريم، 2010م) حيث كانت الدافعية للإنجاز متوسطة لدى موظفي الأجهزة الأمنية.

أما ترتيب الأبعاد حسب أوزانها النسبية فقد كانت كالتالي:

1. البعد الأول: "البعد الشخصي للإنجاز":

فقد حصل على المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (73.00%) أي بدرجة تقدير كبيرة.

وترى الباحثة أن هذا ليس غريباً على أبناء شعبنا الفلسطيني، فالفلسطيني بطبيعة مقدماته ومبادراته وحب وطنه وعمله، ولقد شاهدنا في الانتفاضة الأولى والثانية وانتفاضة القدس الحالية دور الشباب الفلسطيني وقوة شخصيتهم وانتماءهم لوطنهم وحبهم للإنجاز من خلال التقانى في الدفاع عن وطنهم ورسم ملامح حريته ولو على حساب أرواحهم ودمائهم.

و باعتبار أن الانتماء الديني قد أخذ المرتبة الأولى بين أبعاد الانتماء؛ فمن الطبيعي أن يكون البعد الشخصي للإنجاز قد حصد نفس الترتيب، فصاحب الانتماء الديني المرتفع يعمل وقد خزن في عقله الباطن حديث رسول الله صلى الله عليه وسلم " إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتلقنه" [سنن البيهقي 5315/4: 335] وبالتالي سجد لديه دافعاً ذاتياً نحو الإنجاز.

كما أن تقدير وتحقيق الذات يعطيان رأس قمة هرم ماسلو للحاجات فالإنسان بطبيعة يسعى نحو تحقيق ذاته لينال رضا نفسه ورضا مجتمعه ويشعر بالتوافق النفسي.

2. البعد الثاني "البعد الاجتماعي للإنجاز":

فقد حصل على المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (72.80%) أي بدرجة تقدير كبيرة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الإنسان كائن اجتماعي بطبيعة يميل للعمل الجماعي وكل منا يكمل الآخر، هذا وقد أمر الإسلام بمخالطة الجماعة وعدم مفارقتها، وجعل من يخالط الناس ويصبر على آذاهم خير ممن لا يخالط الناس ولا يصبر على آذاهم.

ويرى إريك فروم صاحب نظرية الحاجات أنه ينبغي على الفرد أن يرتبط مع إخوانه البشر مدفوعاً في ذلك بالحب، لأنه إذا لم يشعر بالحب كان كالقوقعة الخاوية حتى في امتلاكه القوة والذكاء والثروة جميعاً، ويشير أنه في حال عزلة المرء عن اتصاله بمن حوله يصبح في حالة انفصال عن وجوده، وغريباً عن نفسه وذاته لأنه ليس صانعاً لعالمه، ولا يستطيع التحكم فيه بل وربما تفرض الأشياء سيادتها عليه، ومن ثم يضطر للخضوع لها، ومن هنا فهو غريب عنها مفتقد هويته ويعاني من قسوة الوحدة والاغتراب؛ نتيجة لفقده لذاته وانفصاله عن وجوده وعالمه. (محمد وقطани، 2010م، ص ص 149_151)

كما أن طبيعة الأعمال والمهام العسكرية تعتمد في كثير من الأحيان على نظام الدوريات والعمل الجماعي التعاوني بين أفراد الفريق الواحد.

3. البعد الثالث: "بعد التميز في الإنجاز":

فقد حصل على المرتبة الثالثة بوزن نسبي قدره (72.60%) أي بدرجة تقدير كبيرة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن هذا البعد يعني وجود إنتاج مضاعف وجهد أكبر من الفرد وهذا ليس في استطاعة الكثرين، ولكن لا ننسى أن وزنه النسبي عالٍ أيضاً وهذا يدل على وجود طاقات وإبداعات تحتزم لدى موظفي غزة من أفراد الأجهزة الأمنية.

كما أن هذا البعد يمثل في هرم ماسلو القمة تقريباً، وهذه القمة لا يرقى إليها الكثيرون، فهي ليست هدفاً عند جميع البشر فمن الطبيعي أن يأخذ بعد التميز في الإنجاز المرتبة الثالثة.

السؤال الثالث: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الانتماء ودافع الإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية؟

للإجابة على هذا التساؤل تم صياغة الفرض التالي:

الفرض الأول: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الانتماء ودافع الإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية.

وللإجابة على هذا الفرض تم باستخدام اختبار "بيرسون" لدراسة العلاقة بين الانتماء ودافع الإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية كما في الجدول رقم (5.3):

جدول (5.3): معامل الارتباط بين الانتماء ودافع الإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية

الدرجة الكلية للانتماء	الانتماء				المؤشرات الإحصائية	دافع الإنجاز
	الانتماء المهني	الانتماء الوطني	الانتماء الديني			
**0.555	**0.471	**0.364	**0.455	معامل الارتباط	البعد الشخصي لإنجاز	
0.000	0.000	0.000	0.000	القيمة الاحتمالية (Sig)		
**0.534	**0.482	**0.432	**0.347	معامل الارتباط	البعد الاجتماعي لإنجاز	
0.000	0.000	0.000	0.000	القيمة الاحتمالية (Sig)		
**0.570	**0.504	**0.457	**0.381	معامل الارتباط	بعد التمييز في إنجاز	
0.000	0.000	0.000	0.000	القيمة الاحتمالية (Sig)		
**0.617	**0.538	**0.463	**0.443	معامل الارتباط	الدرجة الكلية لدافع إنجاز	
0.000	0.000	0.000	0.000	القيمة الاحتمالية (Sig)		

* معامل الارتباط الجدولية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة حرية 423 تساوي 0.1946

** معامل الارتباط الجدولية عند مستوى دلالة 0.01 ودرجة حرية 423 تساوي 0.2540

يتضح من خلال الجدول رقم (5.3) أن معاملات الارتباط المحسوبة لاختبار "بيرسون أكبر من المعاملات الجدولية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$)، بين الانتماء و الدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية.

وتقسر الباحثة ذلك باعتبار أن الانتماء يكون متجلزاً داخل الفرد على شكل معتقدات وأفكار ومشاعر صادقة، وإن كل ما في داخل عقولنا الباطنة تتم ترجمته عبر السلوك، وعليه فمن الطبيعي أن ذي الانتماء المرتفع هم أنفسهم ذوي دافعية للإنجاز مرتفعة، أي أنهم مدفوعون للإنجاز بدافع ذاتية داخلية تحفزهم نحو أداء واجبهم المهني والإنساني، وبالتالي توجد علاقة بين المتغيرين فكلما زاد الانتماء زاد الدافع للإنجاز.

وقد كانت أغلب نظريات الدافع تنظر للإنسان على أنه آلة، وأن الأجر هو الدافع الوحيد لديه، وأنه بزيادة هذا الأجر والتحكم فيه وربط الإنتاجية بنظام للأجور التشجيعية، فإنه

يمكن زيادة دافعيته للعمل، بل والسيطرة عليه دون النظر إلى الحاجات الأخرى التي يسعى في الحصول عليها من العمل، على هذا الأساس انطلق مايو وزملاؤه ناقضاً المفهوم التقليدي عن دافع الإنسان للعمل، حيث إن الإشباع الاقتصادي -من وجهة نظرهم- ليس هو الأساس في دافعية الإنسان للعمل والإنجاز، وإنما هنالك حاجات أساسية غير اقتصادية يسعى الإنسان إلى إشباعها بل والبحث عنها وأنها تشكل دافعاً قوياً بالنسبة له، وحراكاً لهذه الدافعية لبذل مزيداً من الانتاجية في العمل، فالرغبة في تكوين الجمادات والانتماء والاهتمام بالإنسان ودوره في العملية الإنتاجية هو المحرك الأساسي لدافعيته وإنجازه. (الدبجي، 2009م، ص ص45_46)

وهذا يتفق مع دراسة (أبو جراد، 2015م) ودراسة (Curtis et al., 2009) اللتين أشارتا لوجود علاقة ارتباطية بين الانتماء والدافع للإنجاز.

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الانتماء لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية باختلاف المتغيرات الأخرى (الحالة الاجتماعية، مكان السكن، الرتبة العسكرية، طبيعة العمل، المؤهل العلمي).

وللإجابة عن هذا السؤال تحققت الباحثة من خمس فرضيات وهي كما يلي:
الفرض الثاني من فروض الدراسة و الذي ينص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متواسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة في مستوى الانتماء تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

وللحذر من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "T" - للعينتين المستقلتين " لاختبار الفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة في مستوى الانتماء تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، والنتائج مبينة في جدول رقم (5.4):

جدول (5.4): نتائج اختبار t للعينتين المستقلتين

القيمة الاحتمالية (Sig)	قيمة الاختبار T	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الحالة الاجتماعية	الانتماء
0.272	1.100	0.376	3.94	34	أعزب	الانتماء الديني
		0.339	4.01	391	متزوج	
0.293	1.052	0.392	3.37	34	أعزب	الانتماء الوطني
		0.414	3.45	391	متزوج	
0.408	0.828	0.405	3.39	34	أعزب	الانتماء المهني
		0.409	3.45	391	متزوج	
0.197	1.294	0.292	3.63	34	أعزب	الدرجة الكلية لمستوى الانتماء
		0.294	3.70	391	متزوج	

- تم دمج الحالات الارامل والمطلقات بهدف تحقيق التجانس
- قيمة T الجدولية عند درجة حرية "186" ومستوى دلالة 0.05 تساوي ± 1.96

يتضح من خلال الجدول رقم (5.4) أن القيمة الاحتمالية لدرجة الكلية تساوي (0.197) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$)، والقيمة الحسابية تساوي (1.294) وهي أقل من القيمة الجدولية (1.96)، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة في مستوى الانتماء تعزيز لمتغير الحالة الاجتماعية.

وترى الباحثة أن هذه النتيجة أمر طبيعي في مجتمع ثقافته تكاد تكون متطابقة في النظر للنواحي الدينية والوطنية والمهنية، وعليه فالامر مرده للتربية والثقافة وليس للعوامل الأخرى تأثير أكبر من تأثير التربية والثقافة، فالأعزب والمتزوج هما نتاج بيئة واحدة تؤمن بنفس المعتقدات والقيم، علاوة على أنهما يعملان في نفس المكان وكلّ منهما يتعرض لظروف وضعغوطات مشابهة وبالتالي لا توجد فروق في مستوى الانتماء بينهما.

وهذا يتفق مع دراسة (العرجا وعبد الله، 2015)، ودراسة (جعارة، 2010)؛ حيث أثبتت نتائجهما عدم وجود فروق في الانتماء تعزيز لمتغير الحالة الاجتماعية لدى أفراد الأجهزة الأمنية الفلسطينية في الضفة الغربية.

الفرض الثالث الذي ينص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الانتماء لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تُعزى لمتغير مكان السكن.

وللحصول على صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة في مستوى الانتماء ثُمّاً لمتغير مكان السكن، والنتائج مبينة في جدول رقم (5.5):

جدول (5.5): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)

القيمة الاحتمالية (Sig)	قيمة الاختبار (F)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الانتماء
0.007	4.133	0.474	3	1.421	بين المجموعات	الانتماء الديني
		0.115	421	48.241	داخل المجموعات	
			424	49.662	المجموع	
0.322	1.167	0.199	3	0.596	بين المجموعات	الانتماء الوطني
		0.170	421	71.728	داخل المجموعات	
			424	72.324	المجموع	
0.310	1.198	0.200	3	0.600	بين المجموعات	الانتماء المهني
		0.167	421	70.307	داخل المجموعات	
			424	70.908	المجموع	
0.134	1.870	0.161	3	0.484	بين المجموعات	الدرجة الكلية لمستوى الانتماء
		0.086	421	36.311	داخل المجموعات	
			424	36.794	المجموع	

• قيمة F الجدولية عند درجة حرية 3، 421 ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.62

يتبيّن من الجدول أنّ القيمة الاحتمالية للدرجة الكلية لمستوى الانتماء تساوي (0.134) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وقيمة f المحسوبة تساوي (1.870)، وهي أقل من قيمة f الجدولية والتي تساوي (2.62)، وبذلك يمكن استنتاج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الانتماء لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تُعزى لمتغير مكان السكن.

باستثناء ما يتعلق بالانتماء الديني فقد كانت القيمة الاحتمالية تساوي (0.007) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

وتفسر الباحثة ذلك باعتبار أن أفراد العينة أبناء وطن واحد تجمعهم ثقافة متقاربة، علاوة على أن ظروف محافظات قطاع غزة الاجتماعية والاقتصادية واحدة تقريباً. ويرى اسليم (1998م، ص14) بأن الانتماء ظاهرة إنسانية فطرية تربط بين مجموعة من الناس المتقاربين والمحددين زماناً ومكاناً بعلاقات تشعرهم بوحدتهم وتمايزهم تمايزاً يمنحهم حقوقاً ويحتم عليهم واجبات وهو متتطور بالإرادة الإنسانية الباحثة عن الأفضل.

كما أن الأنظمة واللوائح للوظائف الحكومية عامة لا تختلف من منطقة لأخرى علاوة على ظروف العمل المادية والمعنوية.

والموظف في مكان عمله يرتبط بظروف العمل وليس بمكان السكن من أجل جلب سمعة جيدة للمؤسسة التي يعمل بها من واقع انتمائه لها.

وهذا يتلقى مع دراسة (العرجا وعبد الله، 2015م)، و دراسة (جعارة، 2010م): حيث لا توجد فروق في الانتماء لدى الفئة المستهدفة تبعاً لمتغير مكان السكن.

أما بالنسبة لبعد الانتماء الديني فإن قيمة f المحسوبة تساوي (4.133)، وهي أكبر من قيمة f الجدولية والتي تساوي (2.62) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة في مستوى الانتماء الديني لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تُعزى لمتغير مكان السكن، وللتعرف على الفروق لصالح من تكون تم استخدام اختبار LSD للمقارنات المتعددة كانت النتائج حسب الجدول (5.6):

جدول (5.6): نتائج اختبار LSD للمقارنات المتعددة

الوسطى	غزة	الشمال	السكن	البعد
			الشمال	الانتماء الديني
		*0.11327	غزة	
0.04418		*0.15744	الوسطى	
*-0.18970	*-0.14552	-0.03225	الجنوب	

* الفروق دالة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

ومن خلال نتائج اختبار LSD تبين أن هناك فروق في مستوى الانتماء الديني تعزى لمكان السكن، حيث كانت الفروق لصالح محافظة الشمال مقارنة مع محافظتي غزة والوسطى، مع عدم وجود فروق بين محافظتي الشمال والجنوب، كما وقد تبين أن هناك فروق لصالح محافظة الجنوب مقارنة مع محافظة غزة، كما وقد تبين أن هناك فروق لصالح محافظة الجنوب مقارنة مع محافظة الوسطى.

وترى الباحثة في ضوء النتيجة السابقة أن الفروق كانت لصالح سكان محافظتي الشمال والجنوب مقارنة بغزة والوسطى، وتفسر الباحثة ذلك باعتبار أن سكان محافظتي الشمال والجنوب أكثر عرضة للشدائد في الحرور وبالناتي فمن المتوقع أن تكون الفروق لصالحهم في بعد الانتماء الديني، فالابتلاءات تزيد من قوة الصلة بين العبد وربه.

كما أن البساطة في الحياة، والترابط الاجتماعي وصلة الأرحام، والبعد عن المغالاة والانفجار التكنولوجي، يعمق الجوانب الإيمانية والروحية لدى الإنسان وهذا الطابع يغلب أكثر عند سكان محافظتي الشمال والجنوب.

وإن وجود المساحات الخضراء الواسعة الممتدة في كلتا المحافظتين بشكل أكثر من غيرهما لهي فرصة للتأمل في بديع خلق الله وبالتالي تقوية الصلة بالله عز وجل أكثر، يقول الله عز وجل ﴿تَبَارَكَ الَّذِي جَعَلَ فِي السَّمَاءِ بُرُوجًا وَجَعَلَ فِيهَا سِرَاجًا وَقَمَرًا مُنِيرًا وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ اللَّيلَ وَالنَّهَارَ خَلْفَهُ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يَذَكَّرَ أَوْ أَرَادَ شُكُورًا﴾ [الفرقان: 61-62].

الفرض الرابع الذي ينص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الانتماء لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تعزى لمتغير الرتبة العسكرية.

وللحقيق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة في مستوى الانتماء ثُمّاً لمتغير الرتبة العسكرية، والنتائج مبنية في جدول رقم (5.7):

جدول (5.7): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)

القيمة الاحتمالية (Sig)	قيمة الاختبار (F)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الانتماء
0.085	2.226	0.258	3	0.775	بين المجموعات	الانتماء الديني
		0.116	421	48.887	داخل المجموعات	
		424		49.662	المجموع	
0.423	0.935	0.160	3	0.479	بين المجموعات	الانتماء الوطني
		0.171	421	71.845	داخل المجموعات	
		424		72.324	المجموع	
0.929	0.151	0.025	3	0.076	بين المجموعات	الانتماء المهني
		0.168	421	70.831	داخل المجموعات	
		424		70.908	المجموع	
0.623	0.588	0.051	3	0.154	بين المجموعات	الدرجة الكلية لمستوى الانتماء
		0.087	421	36.641	داخل المجموعات	
		424		36.794	المجموع	

• قيمة F الجدولية عند درجة حرية 3، 421 "0.05" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.62

يتبيّن من الجدول أن القيمة الاحتمالية للدرجة الكلية لمستوى الانتماء تساوي (0.623) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وقيمة f المحسوبة تساوي (0.588)، وهي أقل من قيمة f الجدولية والتي تساوي (2.62)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الانتماء لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تعزيز لمتغير الرتبة العسكرية.

وتقسّر الباحثة ذلك بأن أفراد الأجهزة الأمنية وعلى اختلاف رتبهم العسكرية هم أبناء شعب واحد وثقافة واحدة، وهم شركاء في المصاب كذلك، ويعرضون لنفس الظروف الحالية، فجميعهم يتلقّبون نفس الراتب تقريباً منذ فترة غير وجيزة، كما أنهم جميعهم مستهدفون بدرجة أولى بعملية قطع الرواتب باعتبارهم من موظفي غزة العسكريين.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (العرجا وعبد الله، 2015)؛ في عدم وجود فروق في الانتماء تعزيز لمتغير الرتبة العسكرية، وتختلف مع دراسة (الرب والصباح، 2010)؛ والتي ترى وجود فروق في الانتماء تعزيز لمتغير الرتبة العسكرية لصالح الجنود لأنهم يرغبون في تحقيق ذواتهم.

الفرض الخامس الذي ينص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الانتماء لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تُعزى لمتغير طبيعة العمل.

وللحصول من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة في مستوى الانتماء تُعزى لمتغير طبيعة العمل، والنتائج مبينة في جدول رقم (5.8):

جدول (5.8): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)

الانتماء	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة الاختبار (F)	القيمة الاحتمالية (Sig)
الانتماء الديني	بين المجموعات	.354	4	0.089	0.755	0.555
	داخل المجموعات	49.308	420	0.117	0.755	0.555
	المجموع	49.662	424			
الانتماء الوطني	بين المجموعات	1.926	4	0.482	2.873	0.023
	داخل المجموعات	70.398	420	0.168	2.873	0.023
	المجموع	72.324	424			
الانتماء المهني	بين المجموعات	0.498	4	0.124	0.742	0.564
	داخل المجموعات	70.410	420	0.168	0.742	0.564
	المجموع	70.908	424			
الدرجة الكلية لمستوى الانتماء	بين المجموعات	0.513	4	0.128	1.483	0.206
	داخل المجموعات	36.282	420	0.086	1.483	0.206
	المجموع	36.794	424			

• قيمة F الجدولية عند درجة حرية 4، 420 ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.39

يتبيّن من الجدول السابق أنّ القيمة الاحتمالية لدرجة الكلية تساوي لمستوى الانتماء تساوي (0.206) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وقيمة f المحسوبة تساوي (1.483)، وهي أقل من قيمة f الجدولية والتي تساوي (2.39)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الانتماء لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تُعزى لمتغير طبيعة العمل.

باستثناء ما يتعلق بالانتماء الوطني فقد كانت القيمة الاحتمالية تساوي (0.023) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

وتقرير الباحثة ذلك بأن منظومة اللوائح والقوانين العامة واحدة تقريباً في الأجهزة الأمنية على اختلاف مهامها وطبيعتها، كما الأنظمة العامة في الوظائف الحكومية تسير وفق سياسة مشابهة تقريباً. وهذا يتفق مع دراسة (جعارة، 2010م): حيث لا توجد فروق في الانتماء تُعزى لمتغير طبيعة العمل.

أما بالنسبة لبعد الانتماء الوطني فإن قيمة f المحسوبة تساوي (2.873)، وهي أكبر من قيمة f الجدولية والتي تساوي (2.62)، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الانتماء الوطني لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تُعزى لمتغير طبيعة العمل، وللتعرف على الفروق لصالح من تكون تم استخدام اختبار LSD للمقارنات المتعددة فكانت النتائج حسب الجدول (5.9):

جدول (5.9): نتائج اختبار LSD للمقارنات المتعددة

البعد	طبيعة العمل	الشرطة	الأمن الداخلي	الأمن والحماية	الدافع المدني
الانتماء الوطني	الشرطة				
	*0.16079				الأمن الداخلي
	-0.02364	*0.13716			الأمن والحماية
	*0.19063	*-0.21426	-0.5347		الدافع المدني
	0.15880	-0.05546	0.10533		الأمن الوطني

* الفروق دالة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

ومن خلال نتائج اختبار LSD تبين أن هناك فروق في مستوى الانتماء الوطني يعزى لطبيعة العمل فقد كانت الفروق لصالح العاملين في الشرطة مقارنة العاملين في الأمن الداخلي والأمن والحماية، وعدم وجود فروق بين كلاً من العاملين في الشرطة والدفاع المدني والأمن الوطني، كما تبين أن هناك فروق بين العاملين في الأمن الداخلي والدفاع المدني لصالح العاملين في الدفاع المدني، كما وقد تبين أن هناك فروق لصالح العاملين في الأمن والحماية مقارنة مع العاملين في الدفاع المدني.

وترى الباحثة أن هذه الفروقات بين الأجهزة الأمنية في بعد الانتماء الوطني هي نتيجة لوجود فروقات في طبيعة أعمال ومهام الأجهزة الأمنية، فبعض الأجهزة تباشر مهامها مع

الموطنين بدرجة أولى كجهازي الشرطة والدفاع المدني، بينما يقوم جهاز الأمن الداخلي بمكافحة التجسس وملحقة المخالفات القانونية وبالتالي فإن احتكاكه المباشر بالمواطنين وقضاياهم أقل من سابقيه، كما يتتركز دور جهاز الأمن والحماية في حماية أمن بعض الشخصيات الاعتبارية والمؤسسات الهامة في الوطن، أما عن حماية حدود الوطن فهذه من أبرز مهام جهاز الأمن الوطني. إن هذه الفروقات في طبيعة العمل والأدوار بين الأجهزة قد تؤدي بشكل أو بآخر للتفاوت في نظرة الموظفين لبعض المواقف وهذا أمر طبيعي في مختلف المهن.

الفرض السادس الذي ينص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الانتماء لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وللحصول على صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متغيرات أفراد عينة الدراسة في مستوى الانتماء تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، والنتائج مبينة في جدول رقم (5.10):

جدول (5.10): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)

القيمة الاحتمالية (Sig.)	قيمة الاختبار (F)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الانتماء
0.679	0.577	0.068	4	0.271	بين المجموعات	الانتماء الديني
		0.118	420	49.391	داخل المجموعات	
			424	49.662	المجموع	
0.059	2.293	0.386	4	1.546	بين المجموعات	الانتماء الوطني
		0.169	420	70.778	داخل المجموعات	
			424	72.324	المجموع	
0.291	1.244	0.208	4	0.830	بين المجموعات	الانتماء المهني
		0.167	420	70.077	داخل المجموعات	
			424	70.908	المجموع	
0.191	1.536	0.133	4	0.530	بين المجموعات	الدرجة الكلية لمستوى الانتماء
		0.086	420	36.264	داخل المجموعات	
			424	36.794	المجموع	

• قيمة F الجدولية عند درجة حرية "4، 420" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.39

يتبيّن من الجدول السابق أن القيمة الاحتمالية لدرجة الكلية تساوي لمستوى الانتماء تساوي (0.191) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وقيمة f المحسوبة تساوي (1.536)، وهي أقل من قيمة f الجدولية والتي تساوي (2.39)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الانتماء لدى موظفي غزّة العاملين في وزارة الداخلية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الثقافة الموجودة في بيئه العمل واحدة تتطبق على الجميع بغض النظر عن الظروف الأخرى، كما أن إيمان الموظف بضرورة الانتماء لدينه ووطنه وعمله والعمل لرفعتهم جميعاً لهو أمر هام وواجب عليه بغض النظر عن مؤهلاته العلمية وعن النواحي الأخرى.

وهذا يتقدّم مع دراسة (الرب والصباح، 2010م)، و دراسة (جعارة، 2010م): حيث لا توجد فروق في الانتماء تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الدافع للإنجاز لدى موظفي غزّة العاملين في وزارة الداخلية باختلاف المتغيرات الأخرى (الحالة الاجتماعية، مكان السكن، الرتبة العسكرية، طبيعة العمل، المؤهل العلمي)؟

وللإجابة عن هذا السؤال تحقق الباحث من خمس فرضيات وهي كما يلي:

الفرض السابع الذي ينص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الدافع للإنجاز لدى موظفي غزّة العاملين في وزارة الداخلية تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

وللحصول على صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار "T - للعينتين المستقلتين" لاختبار الفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة في كمستوى الدافع للإنجاز تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، والناتج مبين في جدول رقم (5.11):

جدول (5.11): نتائج اختبار t للعينتين المستقلتين

القيمة الاحتمالية (Sig)	قيمة T الاختبار	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الحالة الاجتماعية	الدافع للإنجاز
0.273	1.097	0.622	3.72	34	أعزب	البعد الشخصي
		0.369	3.65	391	متزوج	
0.881	0.149	0.411	3.62	34	أعزب	البعد الاجتماعي
		0.431	3.64	391	متزوج	
0.680	0.413	0.395	3.61	34	أعزب	بعد التميز في الإنجاز
		0.404	3.64	391	متزوج	
0.917	0.105	0.403	3.65	34	أعزب	الدرجة الكلية لمستوى الدافع للإنجاز
		0.364	3.64	391	متزوج	

- تم دمج الحالات الارامل والمطلقات بهدف تحقيق التجانس
- قيمة T الجدولية عند درجة حرية "186" ومستوى دلالة 0.05 تساوي ± 1.96

يتضح من خلال الجدول رقم (5.11) أن القيمة الاحتمالية لدرجة الكلية لمستوى دافع الإنجاز تساوي (0.197) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

وترى الباحثة أن هذه النتيجة منطقية في مجتمعنا الفلسطيني فلكل منها أعباءه الخاصة التي تجعله مدفوعاً نحو الإنجاز كي يحققها، فالموظف الأعزب يعمل ليعيل نفسه وربما أسرته، كما أنه يعمل ليكون أسرة هو الآخر، أما الموظف المتزوج فلديه أيضاً مسؤوليات نحو نفسه وأسرته كذلك، فلكل منها زون متشابه من الأعباء في ظل الظروف التي يحياها أبناء شعبنا الفلسطيني من حصار وإغلاق وقطع للرواتب.

فالدافعية للإنجاز تكمن في تركيبة الإنسان وطبيعة شخصيته، وحرصه على النجاح في العمل والتميز فيه، وليس بحالته الاجتماعية، كما أن الطابع المهني في العمل يغلب على الطابع الشخصي من أجل تحقيق النزاهة والشفافية.

إضافة إلى أن القوانين الخاصة بالعمل لا تفرق بين العاملين وفقاً للحالة الاجتماعية، فالكل مطالب بالدرجة الأولى بالقيام بعمله وبواجبه بالشكل المطلوب بغض النظر عن الظروف الأخرى.

وهذا يتفق مع دراسة (شحادة، 2012)، ودراسة (أبو عون، 2014)؛ حيث لا توجد فروق في الدافع للإنجاز تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

الفرض الثامن الذي ينص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تعزى لمتغير مكان السكن

وللحقيق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة في مستوى الدافع للإنجاز تعزى لمتغير مكان السكن، والنتائج مبينة في جدول رقم (5.12):

جدول (5.12): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)

القيمة الاحتمالية (Sig)	قيمة الاختبار (F)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الدافع للإنجاز
0.508	0.775	0.121	3	0.363	بين المجموعات	البعد الشخصي
		0.156	421	65.726	داخل المجموعات	
		424		66.089	المجموع	
0.114	1.994	0.366	3	1.098	بين المجموعات	البعد الاجتماعي
		0.183	421	77.237	داخل المجموعات	
		424		78.335	المجموع	
0.127	1.910	0.309	3	0.926	بين المجموعات	بعد التميز
		0.162	421	68.000	داخل المجموعات	
		424		68.926	المجموع	
0.167	1.696	0.228	3	0.683	بين المجموعات	الدرجة الكلية لمستوى الدافع للإنجاز
		0.134	421	56.495	داخل المجموعات	
		424		57.178	المجموع	

• قيمة F الجدولية عند درجة حرية "3، 421" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.62

يتبيّن من الجدول أن القيمة الاحتمالية للدرجة الكلية لمستوى الدافع للإنجاز تساوي (0.167) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وقيمة f المحسوبة تساوي (1.696)، وهي أقل من قيمة f الجدولية والتي تساوي (2.62)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تعزى لمتغير مكان السكن.

وتقرر الباحثة ذلك باعتبار أن الانتماء قد كان مرتفعاً لدى أفراد العينة باختلاف مناطق السكن فمن الطبيعي أن يكون الدافع للإنجاز مرتفعاً كذلك باختلاف مناطق السكن خاصة وأن نتائج الدراسة أثبتت أن هناك علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين الانتماء والدافع للإنجاز لدى أفراد العينة.

كما أن مكان السكن كمتغير لا يحدث أثراً واضحاً في درجة الدافعية للإنجاز حيث إن الحالة الداخلية هي التي تثير الدافع وتوجه سلوك الفرد. وهذا يتحقق مع دراسة (شحادة، 2012) حيث لا توجد فروق في الدافع للإنجاز تعزى لمتغير مكان السكن.

الفرض التاسع الذي ينص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تُعزى لمتغير الرتبة العسكرية.

وللحصول على صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة في مستوى الدافع للإنجاز تُعزى لمتغير الرتبة العسكرية، والناتج مبين في جدول رقم (5.13):

جدول (5.13): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)

القيمة الاحتمالية (Sig)	قيمة الاختبار (F)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الدافع للإنجاز
0.508	0.775	0.121	3	0.363	بين المجموعات	البعد الشخصي
		0.156	421	65.726	داخل المجموعات	
			424	66.089	المجموع	
0.114	1.994	0.366	3	1.098	بين المجموعات	البعد الاجتماعي
		0.183	421	77.237	داخل المجموعات	
			424	78.335	المجموع	
0.127	1.910	0.309	3	0.926	بين المجموعات	بعد التمييز في الإنجاز
		0.162	421	68.000	داخل المجموعات	
			424	68.926	المجموع	
0.167	1.696	0.228	3	0.683	بين المجموعات	الدرجة الكلية لمستوى الدافع للإنجاز
		0.134	421	56.495	داخل المجموعات	
			424	57.178	المجموع	

• قيمة F الجدولية عند درجة حرية "3، 421" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.62

يتبيّن من الجدول أن القيمة الاحتمالية للدرجة الكلية لمستوى الدافع للإنجاز تساوي (0.167) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وقيمة f المحسوبة تساوي (0.588)، وهي أقل من قيمة f الجدولية والتي تساوي (1.696)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تُعزى لمتغير الرتبة العسكرية.

وتفسر الباحثة ذلك بأن أصحاب الرتب العسكرية الدنيا هم في الأغلب موظفون حديثون عهد بالعمل وبالتالي فإن دافعيتهم للأداء تكون مرتفعة، بينما أصحاب الرتب العليا هم الموظفون المخضرمون ذوو الخبرة والحنكة العالية، ولديهم انتفاء عالٍ لعملهم فنجدهم غيريين وحربيين على سمعة الوزارة والأجهزة التي يعملون بها، وبالتالي ستكون دافعيتهم للإنجاز مرتفعة أيضاً، وهم بذلك خير قدوة لأصحاب الرتب الدنيا، وهذا ما توکده نظرية التعلم بالنماذج لباندورا. فمن خلال القدوة الحسنة يتعلم الآخرون، ووجود شخص معين وسط مجموعة متميزة أو متقدمة تتمي دافعية الإنجاز لديه. (عدس، 1999م، ص52)

كما أن العمل العسكري في طبيعته يتطلب مستوى مرتفع من التحفيز للأداء ومن الجميع على حد سواء بغض النظر عن الرتبة العسكرية وبالتالي لا توجد فروق في الدافع للإنجاز بين الرتب العسكرية المختلفة، كما أن التعليمات الجدية والمحددة بدقة في الوظائف الأمنية تجعل الجميع قادراً على فهم ما هو مطلوب منه جيداً وبالتالي إنجازه بدافعية أكبر وبمستوى عالٍ من الأداء.

كما أن الانتفاء المرتفع لدى موظفي غزة له دور كبير في تحريك الدافع للإنجاز في نفوسهم انطلاقاً من إيمان الموظف بأن الرزق بيد الله وليس بيد العباد، وأن العمل يجب أن يكون خالصاً لله تعالى أولاً ومن ثم خدمة لوطنه وأبناء شعبه ومؤسساته التي يعمل بها.

الفرض العاشر الذي ينص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تُعزى لمتغير طبيعة العمل.

وللحقيق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متواسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة في مستوى الدافع للإنجاز تُعزى لمتغير طبيعة العمل، والنتائج مبينة في جدول رقم (5.14):

جدول (5.14): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)

القيمة الاحتمالية (Sig)	قيمة الاختبار (F)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الدافع للإنجاز
0.339	1.137	0.177	4	0.708	بين المجموعات	البعد الشخصي
		0.156	420	65.381	داخل المجموعات	
		424		66.089	المجموع	
0.012	3.262	0.590	4	2.360	بين المجموعات	البعد الاجتماعي
		0.181	420	75.975	داخل المجموعات	
		424		78.335	المجموع	
0.197	1.514	0.245	4	.980	بين المجموعات	بعد التميز
		0.162	420	67.946	داخل المجموعات	
		424		68.926	المجموع	
0.240	1.379	0.185	4	.741	بين المجموعات	الدرجة الكلية لمستوى الدافع للإنجاز
		0.134	420	56.437	داخل المجموعات	
		424		57.178	المجموع	

• قيمة F الجدولية عند درجة حرية 4، 420 ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.39

يتبيّن من الجدول أنّ القيمة الاحتمالية لدرجة الكلية لمستوى الدافع للإنجاز تساوي (0.240) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وقيمة f المحسوبة تساوي (1.379)، وهي أقل من قيمة f الجدولية والتي تساوي (2.39)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تُعزى لمتغير طبيعة العمل.

باستثناء ما يتعلق بالبعد الاجتماعي فقد كانت القيمة الاحتمالية تساوي (0.012) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

وتري الباحثة أن هذه النتيجة ليست غريبة على أبناء الأجهزة الأمنية الفلسطينية الغيورين على وطنهم ومجتمعهم والحربيين على أمنه، وليس أدلة على ذلك من الحروب التي كانت خير شاهد ودليل على تقانى أجهزة وزارة الداخلية المختلفة المختلفة خاصة الشق العسكري منها في خدمة الوطن والمواطن والحفاظ على سلامته وأمن البلاد، فقد كان الجميع في ميدان عمله يقوم بدوره من واقع المسؤولية والرقابة الداخلية الذاتية بكل عطاء وتقانى حاملين أكفهم على

أرواحهم فالموطن العادي يدرك باللحظة المجردة الدور البارز لجهاز الدفاع المدني في الحروب وما خفي عن العيون كان أعظم.

كما تلعب الدوافع الروحية التي يحركها الانتماء القلبي الصادق مثل: دوافع الدين، والتمسك بالنقوى، وحب الخير والحق والعدل، وكراهية الشر والباطل والظلم، الدور الأكبر في تحفيز الفرد على الإنجاز في مجتمع مسلم محافظ كمجتمعنا الفلسطيني بغض النظر عن طبيعة العمل.

إن هذه النتيجة لتشير بأن هؤلاء الموظفين المقطوعة رواتبهم منذ فترة غير قصيرة، وعلى اختلاف أجهزتهم لهم خير مثال على الموظف المجد في عمله المخلص لوطنه وشعبه ولو على حساب نفسه وهذا يجعلنا نشعر بالفخر بالأجهزة الأمنية الفلسطينية في قطاع غزة المحاصر، والتي يتقانى رجالها في خدمة وطنهم وشعبهم فالكل متحفز في مكانه أمين في موقعه على الرغم من أنهم هم الفئة الأكثر استهدافاً بقطع الرواتب "موظفو غزة العسكريون"

هذه النتيجة تتفق مع دراسة (شحادة، 2012م) حيث لا توجد فروق في الدافع للإنجاز بتغير طبيعة العمل.

أما ما يتعلق بالبعد الاجتماعي فإن قيمة f المحسوبة تساوي (3.262)، وهي أكبر من قيمة f الجدولية والتي تساوي (2.62) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقييمات أفراد عينة الدراسة في البعد الاجتماعي لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تُعزى لمتغير طبيعة العمل، وللتعرف على الفروق لصالح من تكون تم استخدام اختبار LSD للمقارنات المتعددة كانت النتائج حسب الجدول :

جدول (5.15): نتائج اختبار LSD للمقارنات المتعددة

البعد	طبيعة العمل	الشرطة	الأمن الداخلي	الأمن والحماية	الدافع المدني
البعد الاجتماعي	الشرطة				
	الأمن الداخلي	*0.15536			
	الأمن والحماية	0.00721	*0.16257		
	الدافع المدني	*-0.22202	*-0.21481	-0.05945	
	الأمن الوطني	0.00259	*-0.21943	*-0.21222	-0.05686

* الفروق دالة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

ومن خلال نتائج اختبار LSD تبين أن هناك فروق بعد الاجتماعي يعزى لطبيعة العمل فقد كانت الفروق لصالح العاملين في الشرطة مقارنة بالعاملين في الأمن الداخلي والأمن والحماية، مع عدم وجود فروق بين كل من العاملين في الشرطة والدفاع المدني والأمن الوطني، كما تبين أن هناك فروق بين العاملين في الأمن الداخلي والدفاع المدني والأمن الوطني لصالح العاملين في الدفاع المدني والأمن الوطني، كما وقد تبين ان هناك فروق لصالح العاملين في الأمن والحماية مقارنة مع العاملين في الدفاع المدني والأمن الوطني.

وتتعزو الباحثة وجود هذه الفروق في بعد الاجتماعي بين أفراد الأجهزة الأمنية لطبيعة وجود فروق واختلافات في طبيعة عمل الأجهزة الأمنية المختلفة سواء أكان ذلك في أماكن العمل أو في الميدان.

كما أن بعض الأجهزة الأمنية يتطلب عملها في الغالب وجود مجموعات تعاونية "دوريات" لتنفيذ المهام الموكلة إليها وهذا يؤثر على بعد الاجتماعي للإنجاز.

الفرض الحادي عشر الذي ينص على:

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة في مستوى الدافع للإنجاز تُعزى لمتغير المؤهل العلمي

وللحقيق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة في مستوى الدافع للإنجاز تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، والنتائج مبينة في جدول رقم (5.16):

جدول (5.16): نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)

القيمة الاحتمالية (Sig)	قيمة الاختبار (F)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الدافع للإنجاز
0.025	2.819	0.432	4	1.728	بين المجموعات	بعد الشخصي
		0.153	420	64.361	داخل المجموعات	
		424		66.089	المجموع	
0.257	1.333	0.245	4	0.982	بين المجموعات	بعد الاجتماعي
		0.184	420	77.353	داخل المجموعات	
		424		78.335	المجموع	

القيمة الاحتمالية (Sig)	قيمة الاختبار (F)	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	الدافع للإنجاز
0.163	1.640	0.265	4	1.060	بين المجموعات	بعد التميز
		0.162	420	67.865	داخل المجموعات	
		424		68.926	المجموع	
0.086	2.054	0.274	4	1.097	بين المجموعات	الدرجة الكلية لمستوى الدافع للإنجاز
		0.134	420	56.081	داخل المجموعات	
		424		57.178	المجموع	

• قيمة F الجدولية عند درجة حرية "4، 420" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.39.

يتبيّن من الجدول أنّ القيمة الاحتمالية للدرجة الكلية لمستوى الدافع للإنجاز تساوي (0.086) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وقيمة f المحسوبة تساوي (2.054) وهي أقل من قيمة f الجدولية والتي تساوي (2.39)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

باستثناء ما يتعلق بالبعد الشخصي فقد كانت القيمة الاحتمالية تساوي (0.025) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

ونفس الباحثة ذلك بأن العمل العسكري عمل حساس وجاد فالكل في مكانه مسؤول عما تحت يده من مهام وواجبات فلا مجال للتراخي لاعتبارات شخصية.

وإن الانتماء الديني المرتفع عند موظفي غزة والشعور بالمسؤولية لديهم؛ له دور كبير في جعل الجميع متساوين في دافعيتهم للإنجاز يحthem نحو ذلك الواقع الإيماني الداخلي وهذا ليس له علاقة بالمستوى التعليمي أو بغيره.

هذا وقد تربى أبناء الشعب الفلسطيني على اختلاف مستوياتهم على حب العمل والإنجاز، فالفلسطيني عندما تم تهجيره في العام 1948م إلى عدد من الدول المجاورة لم يستسلم ولم يستكين بل كافح وتعلم وعلم وشغل مناصب مختلفة في الدوائر الحكومية والخاصة، وبذلك صنع له حاضراً ومستقبلًا من جديد. ويقول أتكنسون صاحب نظرية الحاجة للإنسان أن الناس مرتفعي الحاجة للإنجاز يكون لديهم استعداد أو كفاح من أجل النجاح، ويكونون مدفوعين للحصول على الأشياء التي تأتي من تحقيق أو إنجاز بعض الأهداف التي توجد فيها فرص

النجاح، ويتجنبون الأعمال السهلة وأنهم يقبلون على التدريب ليصبحوا أكثر إنجازاً. (الكلالدة، 2008م، ص214)

هذه النتيجة تختلف مع دراسة (عبد الحميد، 2003) التي تقول أنه توجد فروق في الدافع للإنجاز تبعاً لمتغير المستوى التعليمي لبعض شاغلي الوظائف المكتبية.

أما ما يتعلق بالبعد الشخصي فإن قيمة f المحسوبة تساوي (2.819)، وهي أكبر من قيمة f الجدولية والتي تساوي (2.62) مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة في البعد الشخصي لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي، وللتعرف على الفروق لصالح من تكون تم استخدام اختبار LSD للمقارنات المتعددة كانت النتائج حسب الجدول :

(5.17)

جدول (5.17): نتائج اختبار LSD للمقارنات المتعددة

البعد	المؤهل العلمي	أقل من الثانوية	الثانوية	الدبلوم	بكالوريوس
البعد الشخصي	أقل من الثانوية				
	الثانوية	0.13072			
	الدبلوم	*0.20397	0.07325		
	بكالوريوس	*0.18206	-0.02191	0.05134	
	دراسات عليا	-0.00662	-0.13734	0.21059	-0.18868

* الفروق دالة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

ومن خلال نتائج اختبار LSD تبين أن هناك فروق البعد الشخصي يعزى للمؤهل العلمي فقد كانت الفروق لصالح العاملين الذين مؤهلاتهم دون الثانوية مقارنة مع حاملي المؤهلات العلمية الدبلوم والبكالوريوس.

وتفسر الباحثة ذلك باعتبار أن الأقل من الثانوية العامة هم في الغالب من الموظفين الجدد ومن أصحاب الرتب الدنيا فهم يميلون لإثبات ذواتهم في العمل، علاوة على أن الموظف الجديد يغلب عليه علو الهمة من أجل تحقيق قبول لذاته وتقدير لكفاءته من زملاء وأرباب العمل وهذه نتيجة منطقية وتبشر بالخير.

ويشير أتكنسون أن الناس ذوي الحاجات المرتفعة للإنجاز يقومون بأداء أفضل خاصة في الأعمال ذات الالتزام مثل بدء الأعمال الجديدة. (اسماعيل، 2009م، ص118)

كما يعد توجيه الذات أحد مكونات الدافع للإنجاز، ويعبر عن رغبة الفرد في المزيد من السمعة والصيت والمكانة التي يحرزها عن طريق أداءه المميز والملائم في الوقت نفسه بالتقاليد الأكademية المعترف بها، بما يؤدي إلى شعوره بكافياته واحترامه لذاته. (البار، 2013م، ص76-78)

ملخص نتائج الدراسة:

قامت الباحثة في الدراسة الحالية بالتعرف على العلاقة بين الانتماء والدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية، واستخدمت الباحثة استبانة الانتماء واستبانة الدافع للإنجاز من إعداد الباحثة، وقد توصلت الدراسة للنتائج التالية:

1. بلغ الوزن النسبي لمستوى الانتماء لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية (73.80)، في حين حصل بعد الانتماء الديني على المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (80.00%)، يليه بعد الانتماء الوطني بوزن نسبي قدره (69.00%)، بعد الانتماء المهني حصل على المرتبة الثالثة بوزن نسبي قدره (68.80%).
2. بلغ الوزن النسبي لمستوى الدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية (72.80)، في حين حصل بعد الشخصي للإنجاز على المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (73.00%)، يليه بعد الاجتماعي للإنجاز بوزن نسبي قدره (72.80%)، بعد التميز في الإنجاز حصل على المرتبة الثالثة بوزن نسبي قدره (72.60%).
3. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية ذات دالة إحصائية بين الانتماء والدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية.
4. عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الانتماء لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية: (أعزب، متزوج، مطلق، أرمل).
5. عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الانتماء لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تعزى لمتغير مكان السكن: (الشمال، غزة، الوسطى، الجنوب).
6. عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الانتماء لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تعزى لمتغير الرتبة العسكرية: (ملازم أول فما دون، نقيب، رائد، مقدم فما فوق).

7. عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الانتفاء لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تعزى لمتغير طبيعة العمل: (الشرطة، الأمن الداخلي، الأمن والحماية، الدفاع المدني، الأمن الوطني).
8. عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الانتفاء لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تعزى لمتغير المؤهل العلمي: (أقل من الثانوية العامة، الثانوية العامة، دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا).
9. عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية: (أعزب، متزوج، مطلق، أرمل).
10. عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تعزى لمتغير مكان السكن: (الشمال، غزة، الوسطى، الجنوب).
11. عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تعزى لمتغير الرتبة العسكرية: (ملازم أول، فما دون، نقيب، رائد، مقدم، فما فوق).
12. عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تعزى لمتغير طبيعة العمل: (الشرطة، الأمن الداخلي، الأمن والحماية، الدفاع المدني، الأمن الوطني).
13. عدم وجود فروق دالة إحصائياً في مستوى الدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تعزى لمتغير المؤهل العلمي: (أقل من الثانوية العامة، الثانوية العامة، دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا).

توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة تقترح الباحثة مجموعة من التوصيات وهي:

1. الاهتمام ب الرجال الأمن وتعزيز نموهم الروحي والوطني ليكونوا أكثر ثقة بأنفسهم وشعبهم وقيادتهم.
2. عقد دورات تدريبية لأفراد الأجهزة الأمنية تعرفهم بأهمية الانتفاء ودوره على الصعيد الذاتي والمهني والمجتمعي، مع تسليط الضوء على النماذج المشرفة من التاريخ الإسلامي والفلسطيني.
3. تتميم قدرات العاملين بالأجهزة الأمنية في مجالات إدارة الضغوط الذاتية والمهنية.

4. التعريف ب الرجال الأجهزة الأمنية للمواطنين وتوضيح الدور الهام الذي يقومون به في خدمة الوطن والمواطن، من أجل تعزيز ثقافة احترام حماة الوطن ورجاله في نفوس أبناء اليوم وأجيال المستقبل.
5. تحسين البيئة الفيزيقية وتوفير سبل الراحة داخل أماكن العمل قدر المستطاع، لما لذلك من تأثير إيجابي على الصعيد النفسي للموظفين، الأمر الذي يساهم بدوره في تعزيز انتماءهم لدينهم ووطنهم وعملهم، ليتمكنوا من خدمة أبناء شعبهم بتقانى.
6. تحسين الرواتب بما يتاسب مع الظروف الاقتصادية وغلاء المعيشة.
7. إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة بأفكارهم في المواقف المختلفة؛ لأن هذا يسهم في تعزيز تحملهم للمسؤولية مما يؤثر إيجابياً على انتماءهم ودافعيتهم للإنجاز، كما أنه يعمق الروابط النفسية والاجتماعية داخل الجهاز الواحد.
8. وضع نظام للحوافز وفق آلية معينة لمكافأة المجددين والمجتهدين من أبناء الأجهزة الأمنية.
9. عمل قناة فضائية أو برامج خاصة تعرف بالأجهزة الأمنية والدور الهام التي تقوم به في ظل ظروفنا الحالية، مما يسهم بدوره بتعزيز ثقة المواطنين بهذه الأجهزة ويعمق احترامهم لها.
10. اهتمام القادة والمدراء بالأشخاص ذوي القدرات الفذة، وتشجيع الإبداع.
11. إبراز كافة النشاطات والمناسبات المشرفة للأجهزة الأمنية الفلسطينية عبر وسائل الإعلام المقروءة والمسموعة والمرئية في المنازل والطرقات، بحيث تزيد الموظفين والمواطنين فخرًا واعتزازاً بهذه المنظومة الأمنية الجبارة.
12. وضع استراتيجية ذات معايير واضحة ومحددة من أجل مراعاة سمات الشخصية الإسلامية والقيم العربية الأصيلة في التكوين النفسي لأفراد الأجهزة الأمنية.
13. تنظيم أنشطة ثقافية ورياضية وترفيهية للعاملين في الأجهزة الأمنية.

مقررات الدراسة:

1. عمل دراسة مقارنة في الانتماء وعلاقته بدافع الإنجاز بين المستكفيين منذ العام 2007،
وموظفي غزة.
2. عمل دراسة مقارنة بين المستكفيين، والموظفين الذين يتلقاون رواتبهم كاملة من رام الله،
على نفس متغيرات الدراسة الحالية، أو الاستعانة بمتغيرات أخرى مثل: قلق المستقبل.
3. إعداد برامج إرشادية تعزز من الصلاحة النفسية لدى موظفي غزة.
4. إجراء دراسات عديدة حول الانتماء الديني وعلاقته ببعض المتغيرات لدى عينات مشابهة.
5. عمل دراسات حول الضغوط الحياتية وعلاقتها بقلق المستقبل، أو الضغوط النفسية
وعلاقتها بتقدير الذات، لدى المستكفيين، أو لدى شرائح أخرى من موظفي غزة.

المصادر والمراجع

المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العربية:

القرآن الكريم.

السنة النبوية

إبراهيم، حميدة. (1993م). أزمة الانتماء وأبعادها التربوية. مجلة التربية والتنمية، ع(4)، 419-460.

إبراهيم، علا. (2008م). الاغتراب النفسي وعلاقته بمستوى ونوعية الطموح ومستوى الأداء المهاري لبعض المواد العملية لطالبات الفرقه الثانية بكلية التربية الرياضية للبنات بالقاهرة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة حلوان، مصر.

أسعد، يوسف. (1995م). الانتماء وتكامل الشخصية. القاهرة: دار غريب.

اسليم، فاروق. (1998م). الانتماء في الشعر الجاهلي. دمشق: اتحاد الكتاب العرب.

اسماعيل، وائل. (2009م). إدارة وتنظيم المكتبات ومركز المعلومات. ط1. عمان: دار المسيرة.

الأغا، إحسان والأستاذ، محمود. (2004م). مقدمة في تصميم البحث التربوي. غزة: الرنتيسي للطباعة والنشر.

أقصيحة، عبد الرحمن. (2000م). مستوى اكتساب بعض المفاهيم التاريخية الفلسطينية لدى طلبة الصف التاسع الأساسي بمحافظة غزة وعلاقته بانتظامهم الوطني (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.

البار، الرميساء. (2013م). المناخ التنظيمي وعلاقته بدافعية الإنجاز (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة محمد خيضر، الجزائر.

بازمول، محمد. حقيقة الانتماء. تاريخ الاطلاع: 15 ديسمبر 2015م، الموقع: (<https://old.uqu.edu.sa/page/ar/72611>)

البرعاوي، أنور، والسحار، ختام. (2008م). اتجاهات طلبة كليات التعليم التقني نحو استخدام التقنيات الحديثة وعلاقتها بالدافعية للإنجاز. ورقة مقدمة إلى المركز الوطني لأبحاث قضايا الشباب، جامعة الملك سعود، السعودية.

بني يونس، محمود. (2009م). سيكولوجيا الدافعية والانفعالات. ط1. عمان: دار المسيرة.

بوجطو، فاطمة الزهراء. (2007م). أثر بعض السمات الشخصية والنفسية على الدافعية للإنجاز لدى المراهق المتمدرس (رسالة ماجستير منشورة). جامعة الجزائر، الجزائر.

التميمي. فواز. (2004). فاعلية استخدام نظام إدارة الجودة (آيزو 9001) في تطوير أداء الوحدات الإدارية في وزارة التربية والتعليم في الأردن من وجهة نظر العاملين فيها ودرجة رضاهم عن هذا النظام (رسالة دكتوراه منشورة). جامعة عمان، الأردن.

الجريا، معن. (2011م). نظرية الانتماء في الإسلام. صحفة عكاظ، العدد(3490). تاريخ الاطلاع: 22 أغسطس 2015م، الموقع: <http://www.okaz.com.sa/> (/new/Issues/20110106/Con201101063930 49.htm

جعارة، هاني. (2010م). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي لدى موظفي المؤسسات الحكومية في جنوب الضفة الغربية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة القدس، فلسطين.

الجميلي، على. (2009م). مصادر ضغوط العمل لدى المرشدين التربويين وعلاقته بداعييهم نحو عملهم. مجلة كركوك للدراسات الإنسانية، 4(2)، 97-122.

حجاج، خليل. (2007م). تأثير ضغط العمل على كل من الانتماء والرضا الوظيفي للمرضى العاملين بمستشفى الشفاء بغزة. مجلة جامعة الأزهر، 9(2)، 95-118.

الحجي، أسامة. (1996م). تنمية دافع الإنجاز على عينة من طلاب المرحلة المتوسطة بالرياض (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الملك سعود، السعودية.

الحربي، عبد الله. (2010م). الانتماء الوطني وعلاقته ببعض متغيرات الشخصية لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية بمكة المكرمة وجدة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، السعودية.

- حسين، محي الدين. (1988م). دراسات في الدوافع والدافعية. القاهرة: دار المعارف.
- حمام، فادية والهويش، فاطمة. (2010م). الاغتراب النفسي وتقدير الذات لدى خريجات الجامعات العاملات والعاطلات عن العمل. مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، ع(2)، 63-138.
- حمائل، عبد. (2011م). دور إذاعة "أمن اف ام" في تعزيز الانتماء الوطني لدى الطلبة الجامعيين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- الخزاعي، حسين والشمايلة، إيمان. (2013م). مستوى الانتماء والمواطنة لدى العاملين في المؤسسات الأردنية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 41(1)، 347-372.
- خليفة، عبد اللطيف. (2000م). الدافعية للإنجاز. القاهرة: دار غريب.
- خليفة، محمد. (2000م). الدافعية للإنجاز. القاهرة: دار غريب للطباعة.
- خليل، محمد. (2014م). الانتماء الوطني لدى مستخدمي بعض شبكات التواصل الاجتماعي من معلمي مدارس التعليم العام في مصر. مجلة علوم الإنسان والمجتمع، ع(12)، 309-363.
- الخواجي، مجدي. (2008م). الشعر السعودي الحديث وأثره في تعزيز الانتماء العربي. مجلة جامعة دمشق، 24(3،4)، 207-247.
- الدلنجي، ضيف. (2009م). الأمان النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز في العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية العامة بمدينة الرياض (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
- الزغول، عماد. (2002م). مبادئ علم النفس التربوي. الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.
- زهران، سناء. (2002م). فاعلية برنامج إرشاد صحة نفسية عقلاني انفعالي لتصحيح معتقدات الاغتراب لطلاب الجامعة (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة المنصورة، مصر.

سالم، هبة وقمبيل، كبشرور ، والخليفة، عمر . (2012م). علاقة دافعية الإنجاز بموضوع الضبط ومستوى الطموح والتحصيل الدراسي لدى طلاب مؤسسات التعليم العالي بالسودان. *المجلة العربية لتطوير التقويق*، ع(4)، 81-96.

سري، إجلال محمد. (2003). *الأمراض النفسية الاجتماعية*. ط1. القاهرة: عالم الكتب.

سلامة، انتصار. (2003). مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

أبو شاويش، حماد وعواد، إبراهيم. (2006). الاغتراب في رواية "البحث عن وليد مسعود". *مجلة الجامعة الإسلامية بغزة*، ع(2)، 121-169.

شحادة، أسماء. (2012). الاغتراب النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى المعاقيين بصرياً في محافظات غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.

الشلوبي، حمد. (2005). الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.

الشمام، نعيمة. (1977). *الشخصية: النظرية، التقييم، مناهج البحث*. القاهرة: المطبعة العربية الحديثة.

أبو شنب، أحمد. (2010). *د الواقع السلوك في سويتها وانحرافها بين الإسلام وعلم النفس الحديث*. السعودية: جامعة أم القرى.

صادق، آمال وأبو حطب فؤاد. (2010). *مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي في العلوم النفسية والتربية والاجتماعية*. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.

صالح، صالح. الانتماء للإسلام. تاريخ الاطلاع: 10 أغسطس 2015م، الموقع: (<http://bayanelislam.net/Article/view.aspx?ID=7&Section>)

الصباح، سهير وأبو الرب، نور الدين. (2010). الانتماء المهني لدى أفراد الأجهزة الأمنية في فلسطين. *المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب*، 26(51)، 187-225.

- طه، فرج. (2003م). *موسوعة علم النفس والتحليل النفسي*. ط2، القاهرة: دار الغريب.
- عبد الحميد، إبراهيم. (2003م). الدافعية للإنجاز وعلاقتها بكل من توكييد الذات وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية. *المجلة العربية للإدارة*، 41-1، (1)23.
- عبد اللطيف، سامر. (2009م). المعالجة الإسلامية لإشكالات المواطن: رؤية تحليلية معاصرة، *مجلة دراسات إسلامية معاصرة*، ع(1)، 16-1.
- عيادات، ذوقان، وعدس، عبد الرحمن، عبد الحق، كايد. (2001م). *البحث العلمي - مفهومه وأدواته وأساليبه*. الأردن: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- عثمان، مريم. (2010م). *الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعون الحماية المدنية* (رسالة ماجستير منشورة). جامعة الإخوة منتوري، الجزائر.
- عدس، عبد الرحمن. (1999م). *علم النفس التربوي نظرية معاصرة*. ط1، عمان: دار الفكر.
- العرجا، ناهد و عبد الله، تيسير. (2015م). *الأمن النفسي وعلاقته بالانتماء الوطني لدى قوات الأمن الوطني الفلسطيني في بيت لحم*. *المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب*، 122-75، (26)31.
- علام، رجاء. (2010م). *مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية*. القاهرة: دار النشر للجامعات.
- علاونة، شفيق. (2004م). *الدافعية*. عمان: دار المسيرة.
- عودة، موسى. (2014م). *واقع الممارسات الإدارية والأكاديمية لدى عمداء الكليات في الجامعات الفلسطينية وعلاقتها بالانتماء المهني كما يراها أعضاء الهيئة التدريسية* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- أبو عون، ضياء. (2014م). *الضغط النفسي وعلاقتها بالدافعية للإنجاز وفاعلية الذات لدى عينة من الصحفيين بعد حرب غزة* (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.

- ابن فارس، أحمد. (1979م). *معجم مقاييس اللغة*. بيروت: دار الفكر.
- الفراج، حسن. (2008م). *دور التعليم العام في تعزيز الانتماء الوطني* (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
- فقيهي، حسين. (2009م). *الضغوط النفسية وعلاقتها بالدافع للإنجاز لدى رجال دوريات الأمن العاملين في الميدان* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
- الفنجري، حسن عبد الفتاح. (1994م). *سيكولوجية الانتماء الإسلامي* (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة عين شمس، مصر.
- القططاني، محمد علي مانع. (2002م). *أثر بيئة العمل الداخلية على الولاء التنظيمي* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- القرشي، محمد. (2011م). *الدافع للإنجاز وعلاقته بقلق المستقبل لدى عينة من طلاب جامعة أم القرى* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم القرى، السعودية.
- القضاة، محمد. (2014م). *عادات العقل وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى طلاب كلية التربية بجامعة الملك سعود*. *المجلة العربية لتطوير التفوق*, 5(8), 33-59.
- قطامي، يوسف وقطامي، نايفة. (2000م). *سيكولوجية التعلم الصفي*. عمان: دار الشروق.
- الكحكي، سحر. (1988م). *واقع الانتماءات لدى بعض الشرائح الاجتماعية* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الأزهر، القاهرة.
- الكراسنة، سميح ومساعدة، وليد وجبران، على والزعني، آلاء. (2010م). *الانتماء والولاء الوطني في الكتاب والسنة*. *المجلةالأردنية في الدراسات الإسلامية*, 6(2), 49-72.
- الكلالدة، طاهر. (2008م). *تنمية وإدارة الموارد البشرية*. ط1، عمان: دار عالم الثقافة.

كنعان، رؤيا. (2014م). درجة توفر سمات القيادة التحويلية لدى مدراء المدارس الحكومية الثانوية وعلاقتها بالانتماء المهني للمعلمين من وجهة نظر المعلمين في محافظات شمال فلسطين. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.

محمد، عائدة وقطاني، محمد. (2010م). الانتماء والقيادة والشخصية لدى الأطفال الموهوبين والعاديين. عمان: دار جرير.

محمود، ماجدة. (1985م). الشخصية بين الفردية والانتماء (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة عين شمس، مصر.

المطيري، نائف. (2006م). العوامل الشخصية والوظيفية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.

معمرية، بشير. (2005م). الاتجاه نحو العولمة، الدين والشعور بالانتماء. مجلة شبكة العلوم النفسية العربية، العدد(6)، ص ص 15-8.

المقدم، محمد. (2004م). علو الهمة. الاسكندرية: دار الإيمان.

ابن منظور، محمد. (1955م). لسان العرب، (ج 1). ط 1. بيروت: دار صادر.

ابن منظور، محمد. (1988م). لسان العرب، (ج 14). بيروت: دار الاحياء العربي.

موراي، إدوارد. (1988م). الدافعية والانفعال. بيروت: دار الشروق.

موقع أطفال الخليج ذوي الاحتياجات الخاصة. (د. ت.). السلوك الإنساني. تاريخ الإطلاع: 20 سبتمبر 2015م، الموقع: http://www.gulfkids.com/ar/index.php?action_= ([show_es&r_id=77&topic_id=1284](#)

موقع رسالة الإسلام. (2015م). الانتماء للإسلام يقتضي الانتماء للأمة بالشعور بأحوالها. تاريخ الإطلاع: 22 أغسطس 2015م، الموقع: (<http://fiqh.islammassage.com/>) ([NewsDetails.aspx?id=11492](#)

ناصر، إبراهيم. (1993م). التربية المدنية (المواطنة). عمان: مكتبة الرائد العلمية.

نصر الله، عمر. (2004م). *تدني مستوى التحصيل والإنجاز المدرسي: أسبابه وعلاجه*. ط2. عمان: دار وائل.

النكاوى، أحمد. (1989م). *الاغتراب في المجتمع المصري المعاصر*. القاهرة: دار الثقافة العربية.

وباطة، آمال. (2012م). *مقياس الشعور بالانتماء الوطني والقومي العربي لدى المراهقين والشباب*. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية

يكن، فتحي. (1991م). *ماذا يعني انتمائي للإسلام*. ط4. بيروت: مؤسسة الرسالة.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Curtis, C.R., & Upchurch, R.S., & Severt, D.E. (2009). Employee motivation and organizational commitment: A comparison of tipped and nontipped restaurant employees. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 10(3), 253-269.
- Freedman, J., & et al. (1984). *Social psychology*. London: prentice – Hall.
- Hollander, E. (1981). Affiliation motivation: people who need people. *J. Per & Soc. Sysh.*, 52(5), 420-455.
- Jaitli, R., & Hua, Y. (2013). Measuring sense of belonging among employees working at a corporate campus: Implication for workplace planning and management. *Journal of Corporate Real Estate*, 15(2), 117 – 135.
- McClure, J. P., & Brown, J. M. (2008). Belonging at work. *Human Resource Development International*, 11(1), 3-17.
- Mitrache, M., & Ciobagiu, R. N. (2009). A comparative approach on the motivational dominants and professional performance of the employees belonging to public and private organizations. *Young Economists' Journal*, 1(13), 61-70.
- Nick, L.S. (2007). *Social psychology*. London: prentice – Hall.
- Petri, H & Goven, J (1987). *Motivation Theory, Research and Applications*. Australia: Thomson Wadsworth.
- Rathus, S.A. (1990). *Psychology*. (4Th ed.). New York: Holt Rinehart and Winston Inc.
- Rosser, R., & Nicholson, G. (1984). *Educational Psychology Principles in Parctice*. Boston: Little, Prown and company.
- Yael, R. (2004). *No man is an Island The relationship between attachment styles, sense of belonging depression & anxiety among homeless adults*, Dissertation. USA: Proquest Publication.

الملاحق

ملحق (1): قائمة أسماء المحكمين

الاسم	م	جهة العمل
د. أحمد الحواجري	1	رئيس قسم الإرشاد وال التربية الخاصة بوزارة التربية والتعليم
د. أسامة حمدونة	2	أستاذ المساعد بقسم علم النفس _ جامعة الأزهر
د. تغريد عبد الهادي	3	أستاذ مساعد بقسم علم النفس _ جامعة الأقصى
د. جميل الطهراوي	4	أستاذ مشارك بقسم علم النفس _ الجامعة الإسلامية
أ.د. سناء أبو دقة	5	أستاذ علم النفس _ الجامعة الإسلامية
د. عاطف الأغا	6	أستاذ مساعد بقسم علم النفس _ الجامعة الإسلامية
أ.د. عايدة صالح	7	أستاذ علم النفس _ جامعة الأقصى

ملحق (2): أداة قياس الانتماء بصورتها الأولية



الجامعة الإسلامية - غزة

عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

كلية التربية - قسم علم النفس

طلب تحكيم أداة قياس الانتماء

الدكتور/ة الفاضل/ة حفظك الله
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان: "الانتماء وعلاقته بالدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية". وذلك استكمالاً لمتطلبات نيل درجة الماجستير تخصص الصحة النفسية المجتمعية من الجامعة الإسلامية.

و لتحقيق أهداف الدراسة يتطلب ذلك استخدام أدوات خاصة منها مقياس الانتماء، ومقاييس الدافع للإنجاز.

• **وتقصد الباحثة بمصطلح الانتماء:** ظاهرة إنسانية فطرية تربط بين مجموعة من الناس المتقاربين والمحددين زماناً ومكاناً بعلاقات تشعرهم بوحدتهم وتمايزهم تمايزاً يمنحهم حقوقاً ويحتم عليهم واجبات وهو متطور بالإرادة الإنسانية الباحثة عن الأفضل.

• **أبعاد أداة الانتماء:** بعد الانتماء الديني، بعد الانتماء الوطني، بعد الانتماء المهني.

ونظراً لما تتمتعون به من خبرات ودراسة علمية فإن الباحثة ترجو التكرم بإبداء الرأي بمدى مناسبة فقرات المقياس لموضوع الدراسة ومدى انتماها للمجال الذي أدرجت فيه، ومدى وضوحها لغويًا، مع التعديلات أو الاقتراحات.

شاكراً لكم حسن تعاونكم،،،

الباحثة/ سلسبيل تيسير البلتاجي

أداة قياس الانتماء بالصورة الأولية

م	الفقرة	كثيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً	درجة
أولاً: بعد الانتماء الديني							
.1	احترم أحاديث الرسول صلى الله عليه وسلم وألتزم بها						
.2	أرى أن عملي هو جزء من مسؤوليتي تجاه ديني						
.3	أطلق لحيتي أسوة برسولي						
.4	لا أسمح لأحد بالاستهزاء بعلماء وأئمة المسلمين بحضرتي						
.5	أدافع عن ديني الإسلامي عبر وسائل التواصل الاجتماعي						
.6	أؤدي الصلاة في جماعة						
.7	عندى معلومات جيدة عن السيرة النبوية وسيرة الخلفاء الراشدين						
.8	أرى أن محاربة الظلم والفساد هي من مسؤولية الدولة وحدها						
.9	أقص على أطفالى القصص الدينية كقصص الأنبياء بهدف تعليمهم وتعديل سلوكهم						
.10	أتصدق على الفقراء والمساكين						
.11	أشعر بالسعادة لأنني مسلم وأحمد ربى على نعمة الإسلام						
.12	العمل في الدول الغربية أفضل من العمل في الدول العربية والإسلامية						
.13	أشفق على المسلمين الغارقين في ملذات الدنيا						
.14	أتعامل مع أهل بيتي وفقاً ل تعاليم ديني						

م	الفقرة	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
.15	يحزنني ما يرتكب من مجازر بحق المسلمين في دول العالم					
.16	أحرص على تعلم أمور ديني					
.17	أنبهر بالمعاملات وال العلاقات الغربية فالآجانب أفضل من غالبية المسلمين من وجهة نظرى					
.18	أنا آمر بالمعروف وأنهى عن المنكر في حدود قدراتي					
.19	أشعر بتأنيب الضمير إن قصرت في عملي متعمداً					
.20	أقرأ ورداً يومياً من القرآن					
.21	القرآن الكريم والسنّة النبوية صالحان لكل زمان ومكان وظرف					

ثانياً: بعد الانتماء الوطني

.1	أشعر بالفخر والاعتزاز أنني فلسطيني على الرغم من الظروف التي أحياها					
.2	أفضل العمل داخل الوطن رغم قلة الأجر					
.3	أفضل المنتج الأجنبي على المنتج الوطني ولو كان بنفس الجودة					
.4	أشعر أن العمل التطوعي لا جدوى منه ما دام هناك موظفون يقومون بالعمل					
.5	تحرير المسجد الأقصى قضية دينية مستمرة لقديم الساعة فلا جدوى من الانفراط عنها					
.6	أحافظ على الممتلكات والمرافق العامة					

م	الفقرة	درجة كثيرة جدًّا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدًّا
.7	أؤيد مبدأ تقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة					
.8	مستعد أن أبذل الغالي والنفيس من أجل حماية وطني					
.9	تقع مسؤولية حل مشكلة الكهرباء على عاتق الحكومة وحدها					
.10	مقاومة الاحتلال عسكرياً طريقة غير حضارية لطلب الحقوق					
.11	حت الناس على وحدة الشعب مهمة قادة الفصائل وحدهم					
.12	أحافظ على المرافق العامة لوطني					
.13	أحرص على مساعدة الضعفاء في وطني					

ثالثاً: بعد الانتماء المهني

.1	يتمثل بقائي في عملي الحالي ضرورة أكثر منها رغبة					
.2	أعمال المراجعين من المواطنين بكىاسة تجلب السمعة الحسنة لي وللجهاز الذي أعمل فيه					
.3	لا أهتم بتصحيح الأفكار السلبية لدى الآخرين عن عملي					
.4	أحافظ على ممتلكات الجهاز الذي أعمل فيه					
.5	غالباً ما أضغط على نفسي للذهاب إلى العمل					

م	الفقرة	بدرجة كثيرة جدًا	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جدًا
.6	أقدر ظروف الإدارة وما تعانيه الوزارة من مضائقات داخلية وخارجية					
.7	يلازمني شعور بالإحباط بسبب عملي العسكري					
.8	إنني مهتم جداً بمستقبل هذه الوزارة					
.9	لقد ارتكبت خطأً عندما قررت أن أعمل في هذا الجهاز					
.10	سأشعر بالذنب فيما لو تركت العمل في هذه الوزارة في هذه الأوقات					
.11	أتآخر بعد دوامي إذا ما اقتضت الضرورة لعمل ذلك					
.12	يسعدني أن يتحقق أبنائي بالعمل في الوزارة					
.13	يسرني أن أجد عملاً بالراتب نفسه في مكان آخر					

ملحق (3): أداة قياس الدافع للإنجاز بصورتها الأولية



جامعة إسلامية - غزة

عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي

كلية التربية - قسم علم النفس

طلب تحكيم أداة قياس الدافع للإنجاز

الدكتور/ة الفاضل/ة حفظك الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان: "الانتماء وعلاقته بالدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية". وذلك استكمالاً لمتطلبات نيل درجة الماجستير تخصص الصحة النفسية المجتمعية من الجامعة الإسلامية.

و لتحقيق أهداف الدراسة يتطلب ذلك استخدام أدوات خاصة منها مقياس الانتماء، ومقياس الدافع للإنجاز.

- **وتقصد الباحثة بمصطلح الدافع للإنجاز:** رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات، وممارسة القوى والكافح أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن ذلك.
- **أبعاد الدافع للإنجاز:** البعد الشخصي للإنجاز، البعد الاجتماعي للإنجاز، بعد التميز في الإنجاز.

ونظراً لما تتمتعون به من خبرات ودرية علمية فإن الباحثة ترجو التكرم بإبداء الرأي بمدى مناسبة فقرات المقياس لموضوع الدراسة ومدى انتماها للمجال الذي أدرجت فيه، ومدى وضوحها لغويًا، مع التعديلات أو الاقتراحات.

شاكراً لكم حسن تعاونكم،،،

الباحثة/ سلسبيل تيسير البلتاجي

أداة قياس الدافع للإنجاز بالصورة الأولية

م	الفقرة	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
أولاً: البعد الشخصي للإنجاز :						
1	إذا بدأت بعمل لا أتركه حتى أكمله					
2	لا أنظر الفرص الهدافة بل أحذقها					
3	كثيراً ما يحصل أن أعمل بجد واجتهاد خوفاً من الغشل					
4	كثيراً ما تمر الأيام دون أن أعمل شيئاً					
5	يعتبر النجاح في جميع الحالات نتيجة منطقية لمثابرة الفرد في عمله					
6	أنزعج من الأعمال المنقوصة					
7	لا يهدأ لي بال حتى أتم ما بين يدي من واجبات					
8	أقوم بأداء عملي في وقته المحدد					
9	أؤجل ما أقوم به من عمل لوقت آخر					
10	أحرص على أن يكون تحقيق النجاح هو الهدف في أي عمل أقوم به					
11	أنا أخطط للمستقبل					
12	أقوم بعملي كما يميله علي واجبي وضميري الديني					
13	يهمني إنجاز عملي بسرعة بغض النظر عن جودته					
14	ينقصني الحماس لأداء الأعمال التي لا يقابلها مردود مادي					
15	أشعر أنني مفعم بالطاقة والحيوية أثناء ذهابي للعمل					
16	أعتقد أن التقدم في الحياة مهم بالنسبة لي					
17	أحب القيام بما هو متوقع مني مهما كلفني ذلك					
18	مشكلاتي أنني شخص غير طموح					

م	الفقرة	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
ثانياً: بعد الاجتماعي للإنجاز:						
.1	يهمني معرفة كيف حق الأشخاص الناجحون مراكز مرموقة					
.2	أعمل بفاعلية أكبر عند وجود القيادة أكثر من تحمل الشخصي للمسؤولية					
.3	أبذل كل جهدي لأكون متوقعاً بين زملائي					
.4	أشعر بالضيق من ضياع الوقت دون إنجاز					
.5	أتوقف عن إتمام ما أقوم به من عمل عندما تواجهني مشكلات وصعوبات					
.6	التميز لا يعني لي الكثير					
.7	أرغب في الوصول إلى مركز مرموق في المجتمع					
.8	إذا لم أتوصل لشيء ما في مهمة ما فإنني أبذل كافة الجهد لتحسين أدائي					
.9	أحب إنجاز الأعمال التي يعتقد الآخرون أنها تتطلب جهداً وقتاً					
.10	أقوم بعملي بنفس الطريقة سواء شجعني الآخرون أو لم يشجعني					
.11	أشعر بالغثرة حين أقوم بعمل دون منافسة أحد					
.12	أرفض الاستسلام بسهولة					
.13	أفضل العمل مع شريك اجتماعي على العمل مع شريك عالي الكفاءة					
.14	أميل إلى تجنب المسؤوليات والالتزامات					
.15	يشتد حماسي حين أشعر بمنافسة الآخرين					
.16	أبذل جهداً حقيقياً لقضاء حاجات الآخرين الذين يقصدونني					
.17	أفضل الأعمال التي يتطلب إنجازها عملاً جماعياً تعاونياً					

م	الفقرة	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
.18	أشعر بالضيق حين أضيع وقتي					
.19	أسعى دائمًا لأكون في مقدمة زملائي					
.20	أفضل لا أكون مسؤولاً عن الآخرين					
.21	أبذل جهداً كبيراً لأكون أفضل من الآخرين في كل شيء					

ثالثاً: بعد التميز في الإنجاز:

.1	أبذل أكبر جهد ممكن من أجل تحسين قدراتي					
.2	أسعى نحو النجاح لأنّه يحقق الاحترام لي					
.3	أميل للتشاؤم في المواقف الصعبة					
.4	أشعر بالسعادة عندما أمارس أعمالاً كبيرة					
.5	أفضل العمل الذي تكون مهمته محددة بوضوح شريطة أن أحده فيه بنفسي ماذا وكيف أعمل					
.6	إذا وجد شك في نجاح العمل فإني لا أفضل المجازفة					
.7	يضايقني تحمل المسؤولية					
.8	أرغب في إجراء تحسينات على طريقة عمل المؤسسة التي أعمل فيها					
.9	أشعر بالضيق من ضعف الكفاءة					
.10	لدي رغبة شديدة في أن أكون مميّزاً بين الناس					
.11	أهتم اهتماماً شديداً بحياة الأشخاص الناجحين					
.12	أرغب دائمًا بالاطلاع على ما يجري من تطور في مجال عملي					
.13	أعمل ساعات إضافية لإتمام العمل الذي كلفت به					
.14	أحب القيام بالأعمال التي لا تتطلب جهداً كبيراً					
.15	أحاول دوماً أن أكون في المقدمة					
.16	أعتقد أنني نادراً ما أنهي عملاً حتى آخره					

ملحق (4): أداة قياس الانتماء بالصورة النهائية



الجامعة الإسلامية - غزة
عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي
كلية التربية - قسم علم النفس

استبانة

أخي الكريم، تحية طيبة ..

تقوم الباحثة بإجراء دراسة علمية بعنوان " الانتماء وعلاقته بالدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية " (الشق العسكري فقط) وذلك استكمالاً لنيل درجة الماجستير في علم النفس - تخصص صحة نفسية بالجامعة الإسلامية بغزة.

تعليمات:

- فيما يلي مجموعة من المواقف التي نود أن تجيب عليها بصرامة، ونرجو منك قراءة كل موقف بدقة ثم تقرر إذا ما كان هذا الموقف ينطبق على حالتك أو ما تشعر به.
- علماً أنه يوجد خمس اختيارات لكل موقف هي (درجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً).
- لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة ولكن إجابة قيمتها فالرجاء الإجابة عليها جميعاً بوضع علامة (/) عند الخيار الذي ينطبق على حالتك تقريباً.
- لا تضع أكثر من علامة واحدة أمام كل عبارة، وتتأكد أنك تضع العلامة أمام العبارة المراده.

ملحوظة: المعلومات التي تكتب في هذا الاستبيان تحاط بالسرية التامة ولا تستخدم إلا لهدف البحث العلمي فقط.

الباحثة/ سلسبيل تيسير البلتاجي

من فضلك املأ البيانات التالية مع العلم أنه ليس بالضرورة كتابة الاسم

أولاً: البيانات الأولية

• الحالة الاجتماعية:

أرمل مطلق متزوج أعزب

• المؤهل العلمي:

أقل من الثانوية العامة دبلوم الثانوية العامة
 بكلوريوس دارسات عليا

• طبيعة العمل:

الشرطة الأمن الداخلي الأمن والحماية
 الدفاع المدني الأمن الوطني

• الرتبة العسكرية:

ملازم أول فما فوق رائد نقيب ملازم أول فما دون

• مكان السكن:

محافظة الوسطى محافظة جنوب غزة
 محافظة شمال غزة محافظة غزة

❖ ثانياً: استبيان الانتماء

م	الفقرة	كثيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً	درجة
.1	أترى بما جاء في أحاديث الرسول صلى الله عليه وسلم						
.2	أرى أن عملي هو جزء من مسؤوليتي تجاه ديني						
.3	أطلق لحيتي أسوة برسولي						
.4	لا أسمح لأحد بالاستهزاء بعلماء وأئمة المسلمين بحضرتي						
.5	أدافع عن ديني الإسلامي عبر وسائل التواصل الاجتماعي						
.6	أقرأ ورداً يومياً من القرآن						
.7	عندى معلومات جيدة عن السيرة النبوية وسيرة الخلفاء الراشدين						
.8	أرى أن محاربة الظلم والفساد هي من مسؤولية الدولة وحدها						
.9	القرآن الكريم والسنة النبوية صالحان لكل زمان ومكان						
.10	أتصدق على الفقراء والمساكين						
.11	أشعر بالسعادة لأنني مسلم وأحمد ربِّي على نعمة الإسلام						
.12	العمل في الدول الغربية أفضل من العمل في الدول العربية والإسلامية						
.13	أشفق على المسلمين الغارقين في ملذات الدنيا						
.14	أتعامل مع أهل بيتي وفقاً لتعاليم ديني						
.15	يحزنني ما يرتكب من مجازر بحق المسلمين في دول العالم						
.16	أحرص على تعلم أمور ديني						

م	الفقرة	كثرة جدأ	كثرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً	بدرجة
.17	أنبهر بالمعاملات والعلاقات الغربية فالأجانب أفضل من غالبية المسلمين من وجهة نظرى							
.18	أشعر بتأنيب الضمير إن قصرت في عملي متعمداً							
.19	أمر بالمعروف وأنهى عن المنكر في حدود قدراتي							
.20	أؤدي الصلاة في جماعة ما استطعت							
.21	أشعر بالفخر أنتي فلسطيني على الرغم من الظروف التي أحياها							
.22	أفضل العمل داخل الوطن رغم قلة الأجر							
.23	أفضل المنتج الأجنبي على المنتج الوطني ولو كان بنفس الجودة							
.24	أشعر أن العمل التطوعي لا جدوى منه ما دام هناك موظفون يقومون بالعمل							
.25	تحرير المسجد الأقصى قضية دينية مستمرة لقيام الساعة فلا جدوى من الانفراط عنها							
.26	احفظ على الممتلكات والمرافق العامة							
.27	أؤيد مبدأ تقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة							
.28	مستعد أن أبذل الغالي والنفيس من أجل حماية وطني							
.29	أحرض على مساعدة الضعفاء في وطني							
.30	تقع مسؤولية حل مشكلة الكهرباء على عاتق الحكومة وحدها							
.31	مقاومة الاحتلال عسكرياً طريقة غير حضارية لطلب الحقوق							
.32	حث الناس على وحدة الشعب مهمة قادة الفصائل							
.33	يمثل بقائي في عملي الحالي ضرورة أكثر منها رغبة							

م	الفقرة	كلمة	كلمة	كلمة	كلمة	كلمة
.34	أعمال المراجعين من المواطنين بكىاسة تجلب السمعة الحسنة لي وللجهاز الذي أعمل فيه	كثيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
.35	لا أهتم بتصحيح الأفكار السلبية لدى الآخرين عن عملي	كثيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
.36	أحافظ على ممتلكات الجهاز الذي أعمل فيه	كثيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
.37	أضغط على نفسي للذهاب إلى العمل	كثيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
.38	أقدر ظروف الإدارة وما تعانيه الوزارة من مضائقات داخلية وخارجية	كثيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
.39	يلازمني شعور بالإحباط بسبب عملي كعسكري	كثيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
.40	إنني مهمت جداً بمستقبل هذه الوزارة	كثيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
.41	لقد ارتكبت خطأ عندما قررت أن أعمل في هذا الجهاز	كثيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
.42	سأشعر بالذنب فيما لو تركت العمل في هذه الوزارة في هذه الأوقات	كثيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
.43	أتأخر بعد دوامي إذا ما اقتضت الضرورة لعمل ذلك	كثيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
.44	يسعدني أن يتحقق أبنائي بالعمل في الوزارة	كثيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
.45	يسرني أن أجد عملاً بالراتب نفسه في مكان آخر	كثيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً

ملحق (5): أداة قياس الدافع للإنجاز بالصورة النهائية



الجامعة الإسلامية - غزة
عمادة الدراسات العليا والبحث العلمي
كلية التربية - قسم علم النفس

استبانة

أخي الكريم، تحية طيبة ..

نقوم الباحثة بإجراء دراسة علمية بعنوان " الانتماء وعلاقته بالدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية " (الشق العسكري فقط) وذلك استكمالاً لنيل درجة الماجستير في علم النفس - تخصص صحة نفسية بالجامعة الإسلامية بغزة.

تعليمات:

- فيما يلي مجموعة من المواقف التي نود أن تجيب عليها بصرامة، ونرجو منك قراءة كل موقف بدقة ثم تقرر إذا ما كان هذا الموقف ينطبق على حالتك أو ما تشعر به.
- علماً أنه يوجد خمس اختيارات لكل موقف هي (بدرجة كبيرة جداً، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جداً).
- لا توجد إجابات صحيحة وأخرى خاطئة ولكل إجابة قيمتها فالرجاء الإجابة عليها جميعاً بوضع علامة (/) عند الخيار الذي ينطبق على حالتك تقريباً.
- لا تضع أكثر من علامة واحدة أمام كل عبارة، وتتأكد أنك تضع العلامة أمام العبارة المراده.

ملحوظة: المعلومات التي تكتب في هذا الاستبيان تحاط بالسرية التامة ولا تستخدم إلا لهدف البحث العلمي فقط.

الباحثة/ سلسبيل تيسير البلتاجي

أولاً: البيانات الأولية

• الحالة الاجتماعية:

أرمل مطلق متزوج أعزب

• المؤهل العلمي:

أقل من الثانوية العامة دبلوم الثانوية العامة ببكالوريوس
 دارسات عليا

• طبيعة العمل:

الشرطة الأمن الداخلي الأمن والحماية
 الدفاع المدني الأمن الوطني

• الرتبة العسكرية:

ملازم أول فما فوق رائد نقيب مقدم فما فوق

• مكان السكن:

محافظة الوسطى محافظة جنوب غزة محافظة شمال غزة

ثانياً: استبانة الدافع للإنجاز

م	الفقرة	إذا بدأت بعمل لا أتركه حتى أكمله	بدرجة كبيرة جداً	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة	بدرجة قليلة جداً	بدرجة قليلة
.1							
.2		لا أنتظر الفرص الهدافة بل أختلفها					
.3		أعمل بجد واجتهاد خوفاً من الفشل					
.4		تمر الأيام دون أن أعمل شيئاً					
.5		يعتبر النجاح في جميع الحالات نتيجة منطقية لمثابرة الفرد في عمله					
.6		أنزعج من الأعمال المنقوصة					
.7		لا يهدأ لي بال حتى أتم ما بين يدي من واجبات					
.8		أخطط لمستقبلني جيداً					
.9		أحرص على أن يكون تحقيق النجاح هو الهدف في أي عمل أقوم به					
.10		أؤجل ما أقوم به من عمل لوقت آخر					
.11		أقوم بعملي كما ي命ّي علي واجبي وضميري الديني					
.12		يهمني إنجاز عملي بسرعة بغض النظر عن جودته					
.13		ينقصني الحماس لأداء الأعمال التي لا يقابلها مردود مادي					
.14		أشعر أنّي مفعم بالطاقة والحيوية أثناء ذهابي للعمل					
.15		أعتقد أن التقدم في الحياة مهم بالنسبة لي					
.16		أحب القيام بما هو متوقع مني مهما كلفني ذلك					
.17		مشكلتي أنني شخص غير طموح					
.18		يهمني معرفة كيف حقق الأشخاص الناجحون مراكز مرموقة					

م	الفقرة	كثيرة جداً	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة جداً	قليلة	بدرجة
.19	أعمل بفاعلية أكبر عند وجود القيادة أكثر من تحملني الشخصي للمسؤولية							
.20	أبذل كل جهدي لأكون متوقعاً بين زملائي							
.21	أتوقف عن إتمام ما أقوم به من عمل عندما تواجهني مشكلات وصعوبات							
.22	التميز لا يعني لي الكثير							
.23	أسعى للوصول إلى مركز مرموق في المجتمع							
.24	إذا لم أتوصل لشيء ما في مهمة ما فإني أبذل كافة الجهود لتحسين أدائي							
.25	أحب إنجاز الأعمال التي يعتقد الآخرون أنها تتطلب جهداً وقتاً							
.26	أقوم بعملي بنفس الطريقة سواء شجعني الآخرون أو لم يشجعني							
.27	أشعر بالفخر حين أقوم بعمل دون منافسة أحد							
.28	أفضل العمل مع شريك اجتماعي على العمل مع شريك منطوي ولو كان عالي الكفاءة							
.29	أميل إلى تجنب المسؤوليات والالتزامات الجماعية							
.30	يشتد حماسي حين أشعر بمنافسة الآخرين							
.31	أبذل جهداً حقيقياً لقضاء حاجات الآخرين الذين يقصدونني							
.32	أفضل الأعمال التي يتطلب إنجازها عملاً تعاونياً							
.33	أسعى دائماً لأكون في مقدمة زملائي							
.34	أفضل لا أكون مسؤولاً عن الآخرين							
.35	أبذل جهداً كبيراً لأكون أفضل من الآخرين في كل شيء							

م	الفقرة	كثرة جدأ متواسطة كبيرة				
.36	أبذل أكبر جهد ممكن من أجل تحسين قراراتي					
.37	أسعى نحو التفوق لأنه يحقق لي الاحترام					
.38	أميل للتشاؤم في المواقف الصعبة					
.39	أشعر بالسعادة عندما أمارس أعمالاً كبيرة					
.40	أفضل العمل الذي تكون مهمته محددة بوضوح شريطة أن أحدد فيه بنفسي ماذا وكيف أعمل					
.41	إذا وجد شك في نجاح العمل فإنني لا أفضل المجازفة					
.42	يضايقني تحمل المسؤولية					
.43	أرغب في إجراء تحسينات على طريقة عمل المؤسسة التي أعمل فيها					
.44	أشعر بالضيق من ضعف الكفاءة					
.45	لدي رغبة شديدة في أن أكون مميزاً بين الناس					
.46	أهتم اهتماماً شديداً بحياة الأشخاص الناجحين					
.47	أرغب دائماً بالاطلاع على ما يجري من تطور في مجال عملي					
.48	أعمل ساعات إضافية لإتمام العمل الذي كلفت به					
.49	أحب القيام بالأعمال التي لا تتطلب جهداً كبيراً					
.50	أحاول دوماً أن أكون في المقدمة					
.51	أعتقد أنني نادراً ما أنهي عملاً حتى آخره					
.52	أشعر بالضيق من ضياع الوقت دون إنجاز					