

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



الجامعة الإسلامية - غزة
شئون 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

أسامة عطية المزيني

قُدِّمَ هَذَا الْبَحْثُ إِسْتِكْمَالًا لِمَتَطَلِبَاتِ الْحُصُولِ عَلَى دَرَجَةِ الْمَاجِسْتِيرِ
فِي الصِّحَّةِ النَّفْسِيَّةِ الْمَجْتَمَعِيَّةِ بِكُلِّيَّةِ التَّرْبِيَّةِ فِي الْجَامِعَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِغَزَّةِ

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:	سلسبيل تيسير البلتاجي	اسم الطالب:
Signature:	سلسبيل تيسير البلتاجي	التوقيع:
Date:	2016/08/08م	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، والفروق الإحصائية فيها التي تعزى لمتغيرات الدراسة الديموغرافية 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 البعد 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. تنمية 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:

"والله إنك خير أرض الله، وأحب أرض الله

إلى الله، ولولا أني أخرجت منك ما خرجت "

[المناسك 2/1037:3108]

الإهداء

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

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

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

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

شكر وتقدير

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

يطيب لي في هذا المقام أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير ممن علماني فأنا را دربي وأسبغا علي بالدعاء فذللا لي الصعاب ... لمنارتي وقودتي والدي الحبيبين حفظهما الله،،، وجمعني بهم وإخوتي في الفردوس الأعلى من الجنة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى الصرح العلمي الشامخ جامعتي العزيزة ،،، الجامعة الإسلامية كما أشكر أصحاب العقول النيرة معلمي الأفاضل منذ صغري إلى يومي هذا لما جادوا به علي من علم وافر،،، فجزاهم الله عني خير الجزاء .

ويسرني أن أشكر بعمق مشرفي التقدير رئيس قسم علم النفس الدكتور أسامة المزيني للباقتة ومعاملته الحسنة علاوة على صبره علي وبذله معي الوقت والجهد بكل احترام وتقاني،،، فله مني كل الاحترام التقدير وجزاه الله عني خير الجزاء وأكرمنا وإياه بخيري الدنيا والآخرة.

وأتقدم بجزيل شكري لعضوي لجنة المناقشة الدكتور سمير قوته، والدكتور محمد الخطيب لإثرائهما رسالتي بملاحظاتهما 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،،، وأسأله تعالى أن يفرج كربنا وييسر أمرنا ويعجل لنا بالفرج.

كما أشكر رفيقات دربي من وقفن بجانبني وساندني قولاً وفعلاً،،، بارك الله فيهن وسدد خطاهن. وختاماً أسأله جل في علاه الله أن يوفقنا لما يحب ويرضى،،، وأن يتقبل مني عملي هذا 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 الملاحق
1.....	الفصل الأول الإطار العام للدراسة
1.....	المقدمة:
4.....	مشكلة الدراسة:
4.....	أهداف الدراسة:
5.....	أهمية الدراسة:
6.....	مصطلحات الدراسة:
6.....	حدود الدراسة:
7.....	الفصل الثاني الإطار النظري
8.....	المحور الأول الانتماء
8.....	مقدمة:
8.....	مفهوم الانتماء:
8.....	تمهيد
9.....	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	الاجتراب النفسي (عدم الانتماء):
19	أسباب الاجتراب النفسي:
20	مواجهة الاجتراب:
21	النظريات المفسرة للانتماء:
25	تعقيب الباحثة على النظريات:
27	تعقيب عام على محور الانتماء
28	المحور الثاني الدافع للإنجاز
28	تمهيد
28	مفهوم الدافع الإنجاز:
29	مفهوم الإنجاز:

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

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

فهرس الجداول

- جدول (2.1): يوضح التفاعل بين مستوى الحاجة للإنجاز ومستوى الخوف أو القلق.....36
- جدول (4.1): توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الديمغرافية66
- جدول (4.2): أبعاد الانتماء و فقرات كل بعد68
- جدول (4.3): المحك المعتمد في الدراسة.....69
- جدول (4.4): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات الانتماء الديني والدرجة الكلية للبعد.....70
- جدول (4.5): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات الانتماء الوطني والدرجة الكلية للبعد.....71
- جدول (4.6): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات الانتماء المهني والدرجة الكلية للبعد72
- جدول (4.7): معامل الارتباط بين كل بعد من الابعاد والدرجة الكلية للأداة73
- جدول (4.8): معامل ألفا كرونباخ لأداة الانتماء73
- جدول (4.9): التجزئة النصفية لأداة الانتماء74
- جدول (4.10): أبعاد الدافع للإنجاز وفقرات كل بعد76
- جدول (4.11): المحك المعتمد في الدراسة.....76
- جدول (4.12): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد الشخصي للإنجاز والدرجة الكلية للبعد78
- جدول (4.13): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد الاجتماعي للإنجاز والدرجة الكلية للبعد79
- جدول (4.14): معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد التميز في الإنجاز للإنجاز والدرجة الكلية للبعد.....80
- جدول (4.15): معامل الارتباط بين كل بعد من الابعاد والدرجة الكلية للأداة.....81
- جدول (4.16): معامل ألفا كرونباخ لأداة الدافع للإنجاز82
- جدول (4.17): التجزئة النصفية لأداة الدافع للإنجاز82
- جدول (5.1): يوضح نتائج " T - للعينة الواحدة " للتعرف على مستوى الانتماء لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية86
- جدول (5.2): يوضح نتائج " T - للعينة الواحدة " للتعرف على مستوى الدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية89

- 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 لإنجاز 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 1994م حيث شهد الشعب الفلسطيني أول انتخابات تشريعية فلسطينية في تاريخه؛ نتج عنها انتخاب أول مجلس تشريعي فلسطيني، واستمر ذلك المجلس بموقعه 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 استتلاف 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 الاستتلاف 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 2014م والتي استبشر بها شعبنا الفلسطيني خيراً، إلا أن هذه الحكومة تنكرت 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 الهادفة للنيل من إرادة شعبنا الفلسطيني.

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

ويذكر حسن الفنجري أن " انتماء الفرد لجماعة ووجوده بها يجعلها تصبح غذاءً روحياً وعقلياً ونبعاً خالداً يبعث فيه طاقات الحياة والحب والاستقرار، فبين الفرد وجماعته علاقة سلوكية وطيدة وتعايش حيوي مستديم، والانتماء للجماعة والتمسك بها يدرأ 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 اعترته، ومن ثم أصبح لزاماً عليه أن يخلق علاقات في واقعه الجديد الذي قوامه الحب الخلاق ليستعيد بها حالة توحده الأولى. (محمود، 1985م، ص14)

ويسعى الإنسان منذ طفولته إلى تحقيق حاجة أساسية لديه وهي الارتباط بمن حوله وتعلقه بهم ليشرع بالأمن النفسي بين أفراد أسرته، ثم يتسع مجال علاقته بالآخرين خارج الأسرة في مرحلة المراهقة، ويتحلى بأخلاق الجماعة ويصبح اجتماعياً أكثر من مرحلة الطفولة، فيخلص ويضحى ويتعاون؛ لهذا يبرز الانتماء بوعي وانتقاء، ويتطوع ويضحى من أجل الأفراد والمجتمع، هذا ويعيش الإنسان في جماعات منذ عصور قديمة بتألف وتبادل المصالح والأدوار لتستمر الحياة، وعرفت الأسرة بدورها الأساسي في تنمية الانتماء بين أفرادها، ثم المحيطين ممن كونوا جماعات وقبائل وجماعات وقرى ومدناً وأوطاناً أكبر عدداً وأكثر اتساعاً، وبذلك تتعدد الانتماءات، ثم الأوطان المتشابهة تعطي القوميات للتشابه في اللغة والموطن والتاريخ والجغرافيا والمكان والبشر، وحتى وحدة المعاناة والاحتلال والمقاومة تنمي الانتماء، بل وتبرزه لدى أبناء الوطن الواحد أو القوميات التي تشتمل على عديد من الأوطان. (وباطة، 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، أياً كان موقعه وفي مختلف الظروف بدافعية للإنجاز تحركها انتماءاته الدينية والوطنية والمهنية العميقة نحو هذا الوطن }.

ويرى خليفة أن الدافع للإنجاز هو استعداد الفرد لتحمل المسؤولية والسعي نحو التفوق 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 والمتعة في المنافسة، وتفضيل المخاطرة، والحرص على تحقيق الأشياء الصعبة وبأقصى سرعة، وتزداد فيه احتمالات النجاح على الفشل، وهو ينشط سلوك الإنسان ويوجهه نحو النجاح وبلوغ 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)

"والدافع في حد ذاته هو المنعطف الثابت للفرد كي يصارع من أجل النجاح وبالرغم من أن الدوافع المختفية وراء السلوك يمكن أن تكون ثابتة إلا أن الشخص يتصرف بطريقة مختلفة عندما يواجه مهام مختلفة وهناك عاملان يؤثران على ميول الشخص لإنجاز مهمة ما وهما توقعه النجاح والحافز للنجاح وهم يشكلان مجموع الدافعية للمهمة". (Rosser and Nicholson, 1984, p. 405)

إن العوامل التي تؤدي إلى رقي وتقدم المجتمعات ليست ما تملكه من ثروات طبيعية، لكن ما تملكه من دافعية للإنجاز لدى أفراد هذه المجتمعات، وقد تجسدت مكانة دافعية الإنجاز في حياتنا فيما خلص إليه ماكلياند 1961م في دراسته (The Achieving Society) إلى ارتباط دافعية الإنجاز العالية بالنمو الاقتصادي والازدهار الحضاري لدى مجتمعات عدة وفي ازمان متباينة، كما تعد الدافعية للإنجاز الدعامية الأولى في نهوض أي مجتمع، كما أكد ماكلياند على أن تباين المجتمعات المتحضرة عن النامية يكمن في مدى القيمة التي توليها للدافع للإنجاز، لذا فهي تتجه دائماً وبقوة للتطور الاقتصادي والاجتماعي والصناعي، بينما

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

وترى الباحثة أن الانتماء والدافع للإنجاز قرينان يكملان بعضهما البعض لرفعة 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 لرفعة الأمة الإسلامية في كل زمان ومكان، ومن هذا المنطلق أرادت الباحثة أن تسلط الضوء على هذين المتغيرين المهمين في حياتنا كشعب فلسطيني مسلم مستهدفة بدراستها هذه موظفي غزة العاملين بالأجهزة الأمنية لوزارة الداخلية بمدينة غزة.

مشكلة الدراسة:

تتحدد 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 تفيد هذه الدراسة الموظفين المقطوعة رواتبهم في التأقلم بشكل أفضل مع الظروف الراهنة من خلال إيثار المصلحة العامة على المصلحة الخاصة.
- قد تفيد هذه الدراسة المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المحلي في تبني مفهوم الانتماء كركيزة أساسية للرفق 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 والدوافع النفسية 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 والإسهام في حل مشكلاته. (إبراهيم، 1993م، ص427)

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

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

أما إجرائياً فيحدد 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 يتقاضون 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: مواقع وزارة الداخلية في مدينة غزة - فلسطين.

الحد الزمني: ستطبق هذه الدراسة في الفترة ما بين شهري يونيو 2015م ويونيو 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 سنتطرق 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 معها 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 تتباور حوله وجداناته. وبذا فإننا نخلص مفهوم الانتماء من معنى التبعية ونحل محله مفهوم الحب، فنحن ننتمي إلى وطننا لأن وجداننا قد تتأور حول المفهوم المتعلق به، فأحبيناه أو صرنا منتمين له (أسعد، 1995م، ص7).

يقال بأن ثورندايك هو اول 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 الانتساب، يقال انتمى فلان إلى فلان إذا ارتفع إليه في النسب (ابن منظور، 1988م، ص342).

الانتماء اصطلاحاً:

هنالك عدة تعريفات للانتماء، نورد منها على سبيل المثال تعريف عبد اللطيف حيث يرى بأن الانتماء هو شعور داخلي يجعل المواطن يعمل بحماس وإخلاص للارتقاء بوطنه والدفاع عنه. أو هو إحساس تجاه أمر معين يبعث على الولاء له واستشعار الفضل في السابق واللاحق، ومن مقتضيات الانتماء أن يفخر 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 وتميزهم تمايزاً يمنحهم حقوقاً ويحتم عليهم واجبات وهو متطور بالإرادة الإنسانية الباحثة عن الأفضل.

فالانتماء بالمعنى العام هو الشعور بأنك جزء أساسي 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 والدوافع النفسية والاجتماعية ويدعو الفرد إلى الارتباط بالمجتمع بلغته وثقافته ونظمه ومؤسساته المختلفة باعتبار الفرد جزءاً من هذا المجتمع وعليه الالتزام بمعايير وقوانينه عن اقتناع وحب مع الاستعداد للتضحية من أجل نصرته والدفاع عنه والاسهام في حل مشكلاته.

ويضيف ناصر (1993م، ص156) أن الانتماء هو الانتساب الحقيقي للدين والوطن فكراً تجسده الجوارح عملاً، ويكون الانتماء للدين بالالتزام بتعليماته 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 لا بد من اشباعها وبين الجماعة من حيث كونها مصدراً لتحقيق هذا الاشباع 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 يركز على الحاجات والدوافع النفسية 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 والدوافع النفسية كالحب والولاء للمجتمع، والحاجات والدوافع الاجتماعية متمثلة في الالتزام بقوانين المجتمع ولغته وثقافته ونظمه ومؤسساته، والحاجات والدوافع الجسدية متمثلة في استعداد الفرد للتضحية من أجل مجتمعه والدفاع عنه ونصرته ... وهذا يلتقي 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 ثلاث 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 (الاقليمي).

وقد سميت هذه الانتماءات بالتالية أو الحديثة لأنها جاءت بعد الانتماءات الطبيعية في المرتبة والحدوث (الخواجي، 2008م، ص ص 209-210).

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 تفسير مشاعره وتعديل أحكامه الشخصية مما يؤدي إلى الارتباط بمعايير الجماعة والسير على قوانينها (محمد وقطناني، 2010م، ص ص 141-142).

الانتماء الديني:

يشير العلماء إلى أن الإنسان بطبعه في حاجة إلى التدين، وإلى قوة يثق فيها أنها تحميه، ويلجأ إليها في الشدائد ويطلب منها العون والمساعدة.

وتعني كلمة الدين _بكسر الدال_ الجانب العقيدي في حياة الإنسان، حيث إنها علاقة بين طرفين ينظم الأول حياة الثاني ويخضع له، حيث إذا وصف بها الطرف الأول وهو المعبود كانت أمراً وسلطاناً، وإذا وصف بها الطرف الثاني كانت خضوعاً وانقياداً (معمرية، 2005م، ص 11).

تعريف الانتماء للإسلام:

يعرفه الكراسنة وآخرون (2010م، ص 54) 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 علي 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/12:13].

ويعرفه فتحي يكن بأنه الانتساب لأمة الإسلام، كدين وككيان وأفراد، فهو جزء من كل عليه أن يعمل له ومعه لتحقيق الخير للعالمين، وهذا الانتساب هو انتساب قلبي أولاً، ثم انتماء فعلي يبدو ويظهر عبر الأفعال والممارسات (يكن، 1991م، ص9).

والانتماء للإسلام يعني الانتساب إلى الإسلام بأن أكون مسلماً، وبمعنى آخر (التكيف مع الإسلام) بأن يجعل الفرد الإسلام منهج لحياته عقيدةً وفكراً شريعةً وأخلاقاً سلوكاً وعاطفةً قال تعالى في سورة [الحج: 78]: ﴿وَجَاهِدُوا فِي اللَّهِ حَقَّ جِهَادِهِ هُوَ اجْتَبَاكُمْ وَمَا جَعَلَ عَلَيْكُمْ فِي الدِّينِ مِنْ حَرَجٍ مِلَّةَ أَبِيكُمْ إِبْرَاهِيمَ هُوَ سَمَّاكُمُ الْمُسْلِمِينَ مِنْ قَبْلُ وَفِي هَذَا لِيَكُونَ الرَّسُولُ شَهِيدًا عَلَيْكُمْ وَتَكُونُوا شُهَدَاءَ عَلَى النَّاسِ فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَاعْتَصِمُوا بِاللَّهِ هُوَ مَوْلَاكُمْ فَنِعْمَ الْمَوْلَى وَنِعْمَ النَّصِيرُ﴾ (موقع بيان الإسلام، 28 يناير 2014 م).

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 "مَثَلُ الْمُؤْمِنِينَ فِي تَوَادُّهِمْ وَتَرَاحُمِهِمْ وَتَعَاطُفِهِمْ، مَثَلُ الْجَسَدِ، إِذَا اشْتَكَى مِنْهُ عَضْوٌ، تَدَاعَى لَهُ سَائِرُ الْجَسَدِ بِالسَّهْرِ وَالْحُمَى" [مختصر صحيح مسلم/205: 1774]، كما أننا ننتمي إلى تاريخنا الذي حمل لواء الهداية للعالم ولغتنا الخالدة لغة القرآن الكريم (موقع رسالة الإسلام، 5 ديسمبر 2015 م).

وتعرف الباحثة الانتماء الديني (لإسلام): أنه أعظم مستويات الانتماء وهو أصل من أصول من أصول الإسلام ومظهر من مظاهر إخلاص المحبة لله، ثم لأنبيائه وللمؤمنين، وكرهية 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 ﴿قُلْ إِنْ كَانَ آبَاؤُكُمْ وَأَبْنَاؤُكُمْ وَإِخْوَانُكُمْ وَأَزْوَاجُكُمْ وَعَشِيرَتُكُمْ وَأَمْوَالٌ اقْتَرَفْتُمُوهَا وَتِجَارَةٌ تَخْشَوْنَ كَسَادَهَا وَمَسَاكِينُ تُرَضُّونَهَا أَحَبَّ إِلَيْكُمْ مِنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَجِهَادٍ فِي سَبِيلِهِ فَتَرَبَّصُوا حَتَّى يَأْتِيَ اللَّهُ بِأَمْرِهِ وَاللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الْفَاسِقِينَ﴾ [التوبة: 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 بأمتة واخوانه من المنتمين للإسلام: "المؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضه بعضاً" [صحيح البخاري 103/1: 481].
- في علاقته بالعالمين: ﴿ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ﴾ [النحل: 125] (المطيري، 2006م، ص 28).

مظاهر الانتماء للإسلام:

- الانتماء للإسلام ليس انتماء بالوراثة .. ولا انتماء بالهوية .. كما أنه ليس انتماء بالمظهر الخارجي، 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 المسلمون الأوائل سلفنا الصالح وأئمة الدين المشهود لهم بالخير والبر والتقوى والفهم السليم لدين الله عز وجل (يكن، 1991م، ص 3).
- أمر الإسلام بمخالطة الجماعة وعدم مفارقتها، وجعل من يخالط الناس ويصبر على آذاهم خير ممن لا يخالط الناس ولا يصبر على آذاهم.
- كما شرع الإسلام عبادات ذات مظهر جماعي، كصلاة الجماعة والحج.
- دعا الإسلام إلى الوحدة ونهى عن الفرقة ﴿وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ تَفَرَّقُوا وَاخْتَلَفُوا مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَهُمُ النَّبِيُّاتُ وَأُولَئِكَ لَهُمْ عَذَابٌ عَظِيمٌ﴾ [آل عمران: 105].
- دعا الإسلام إلى الأمانة والإخلاص في العمل والالتزام، وطاعة ولي 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". (الشلوي، 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: ﴿يَأَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ﴾ [الحجرات:13].

الضابط الثاني:

ولا اعتبار للقومية إذا خالفت الدين، سواء كانت قومية عامة أم خاصة، وكذا غيرها مما ينتسب إليه، قال تبارك وتعالى: ﴿لَا تَجِدُ قَوْمًا يُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ يُوَادُّونَ مَنْ حَادَّ اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَوْ كَانُوا آبَاءَهُمْ أَوْ أَبْنَاءَهُمْ أَوْ إِخْوَانَهُمْ أَوْ عَشِيرَتَهُمْ أُولَئِكَ كَتَبَ فِي قُلُوبِهِمُ الْإِيمَانَ وَأَيَّدَهُمْ بِرُوحٍ مِنْهُ 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 يتجنب في هذا الانتماء كل ما يخالف الشرع، لما روته عائشة أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: "مَنْ عَمِلَ عَمَلًا لَيْسَ عَلَيْهِ أَمْرُنَا فَهُوَ رَدٌّ" [صحيح مسلم 1343/3: 1718].

ومن ذلك:

تعلم الأنساب للطعن فيها.

عن أبي مالك الأشعري أن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "أَرْبَعٌ فِي أُمَّتِي مِنْ أَمْرِ الْجَاهِلِيَّةِ لَا يَتْرُكُونَهَا الْفَحْرُ فِي الْأَحْسَابِ وَالطَّعْنُ فِي الْأَنْسَابِ وَالْأَسْتِسْقَاءُ بِالنُّجُومِ وَالنِّيَاحَةُ وَقَالَ النَّائِحَةُ إِذَا لَمْ تَتُبْ قَبْلَ مَوْتِهَا تَقَامَ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَعَلَيْهَا سِرْيَالٌ مِنْ قَطْرَانٍ وَدِرْعٌ مِنْ جَرَبٍ" [سنن البيهقي 7110: 104/4]

وعن أبي هريرة قال: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: "انْتَتَانِ فِي النَّاسِ هُمَا بِهِمْ كُفْرٌ، الطَّعْنُ فِي النَّسَبِ وَالنِّيَاحَةُ عَلَى الْمَيِّتِ" [صحيح مسلم 82/1: 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 عبدالرحمن أن عبدالله بن عدي بن الحمراء الزهري، أخبره أنه سمع النبي ﷺ وهو واقف بالحزرة في سوق مكة يقول: "والله، إنك لخير أرض الله وأحب أرض الله إلى الله - عز وجل - ولولا أنني أُخرجت منك، ما خرجت". [المناسك 2/ 3108:1037]

{ إن الانتماء للوطن وصيانتة والحفاظ عليه، هو قيمة إسلامية؛ فأوطننا 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 تقاس ويُستدل عليها. }

تعريف الانتماء الوطني:

يعرفه الحربي (2010): 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).

الانتماء للوطن هو الانتماء للشعب بكل فئاته ومعتقداته وأرضه ويجسد بالتضحية من أجله تضحية نابغة 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 وحب لوطنه.
- معرفة الفرد بموضوع انتمائه، بأن يعي تاريخ وطنه وحاضره 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 (حمائل، 2011م، ص 39).

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، وافتقاد 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 المحسوبية بين أفراد المجتمع يدفعه إلى حب العمل وتقديره باعتباره حقاً وواجباً، والتحلي بالصدق والأمانة الاخلاص، وعلى العكس من ذلك فإن الظلم والجور قرينان للفرقة والتنازع بين أبناء الوطن.

4. اللغة:

تعتبر اللغة من أهم وسائل الربط بين أفراد المجتمع الواحد، فهي أداة اتصال تساعد على نقل الأفكار بدقة وبسهولة، كما أنها تساعد على التعرف على العادات والقيم السائدة في المجتمع ومن ثم التحكم في السلوك وضبطه طبقاً لتلك القيم والأعراف والعادات (على، 1996م، ص 55).

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 (الفرّاج، 2008م، ص ص 49-50).

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، ص 26).

الانسجام والاحساس الإيجابي المتكون عند الموظف إزاء منظمته والالتزام بقيمتها والإخلاص لأهدافها، والارتباط بها والحرص على عدم تركها والبقاء فيها والتفاعل بين أهدافه وأهدافها (الصباح، 2010م، ص 196).

خصائص الانتماء المهني:

- الانتماء المهني حالة غير ملموسة يستدل عليها من ظواهر تنظيمية تتابع من خلال سلوك وتصرفات العاملين.
- الانتماء المهني حصيلة تفاعل العديد من العوامل الانسانية 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 ورغبته الشديدة في البقاء بها، ومن قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمتها (عودة، 2014م، ص 39).

الحاجات 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 الانسانية للعاملين في التنظيم:

إن الفرد ومنذ التحاقه بعمله يرتبط بالتزام نفسي وآخر اقتصادي مع المنظمة التي يعمل فيها، فالفرد لا يطلب العائد المادي فقط، وإنما يريد أيضاً الأمن المكانة والتقدير والاحترام من منظمته حتى يتحقق لها ما تريده من انتماء و إخلاص 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:

فكلما 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 الانتماء عند العاملين نظراً لما يترتب 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 الحوافز والمكافآت والزملاء، ذلك أن الموظف الموالي لمنظمتة لديه نوع من الالتزام، إلى جانب استعداده للدفاع الشخصي عن سمعتها عندما تتعرض للخطر والتضحية إذا تطلب الموقف ذلك.

الاغتراب النفسي (عدم الانتماء):

{ يشير مفهوم الاغتراب النفسي بشكل عام إلى حالة الانفصال أو التنافر التي تنشأ بين الفرد والبيئة الاجتماعية من حوله وبشكل دائم نسبياً، نتيجة لظروف معينة، يترتب علي 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، والاعتراب 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 الاحساس بالقيمة، والتمركز حول الذات. (حمام والهويش، 2010م، 79)

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

أسباب الاغتراب النفسي:

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

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

مواجهة الاغتراب:

هنالك عدة إجراءات لمواجهة الاغتراب، من أهمها ما يلي:

- تنمية 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.
- تنمية انتماء الذات إلى هويتها، واتصالها بالواقع واتصالها بالمجتمع، وتدعيم مظاهر الانتماء، حيث الأهداف الواضحة، والمعايير التي يتم مسايرتها.
- تنمية 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 والتوافق، 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 ص 129-130)

النظريات المفسرة للانتماء :

نظرية 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 (ابا، ماما، باب، ... إلخ) وتمثله لمن يكون يألفه في نطاق الأسرة ولمن يرباه 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 رفقاءه في الروضة، وكل ذلك يتمثله عقلياً في ذاكرته على شكل صور ذهنية فيتعرف على الأشخاص بأسمائهم وأن لكل 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 وهم 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 الصف، 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. ويبرز دور المدرسة في تنمية وتهيئة هذه البيئة المنتمية من خلال:

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

المرحلة الرابعة: مرحلة العمليات المجردة

والتي تتطور فيها العمليات العقلية من انتباه وذاكرة بنوعها 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 والموضوعات 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 كالأخرين، 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 ومخزونات هذا المفهوم، وبالتالي يصبح مفهوم الانتماء أوسع وأشمل لديه من المراحل السابقة، وذلك بطرق الموضوع وتحليل أبعاده المتعددة، آخذاً بعين الاعتبار البيئة الاجتماعية من حوله ومعاييرها السائدة، ثم خبراته المتطورة في ضوء وكالات التنشئة التي تعامل معها طيلة سنين عمره وخاصة ما درسه من مواضيع في المدرسة وآراء المعلمين حول ذلك (محمد وقطناني، 2010م، ص ص 146-148).

نظريات الدافعية:

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

أبراهام ماسلو، حيث أكد في نظريته الهرمية للدوافع على أن الفرد لا يصل إلى تقدير ذاته ثم تحقيق ذاته إلا بعد أن يحقق الفرد حاجاته الأساسية (الفسولوجية، 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 ستجد عنده القدرة على حب الآخرين.
 - أن الفرد الذي عنده القليل من خبرة الحب والقربى سوف يندفع بقوة لتحقيق هذه الحاجة.
- ولذلك اعتبر ماسلو في هذا السياق أن مفهوم الانتماء عبارة عن حاجة نفسية اجتماعية متطورة 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.

نظرية التعلم الاجتماعي:

يرى هذا المنظور أن الانتماء سلوك يتعلمه الفرد مثلما 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 تغذي سلوك الانتماء لديه وتقوي الانتساب عنده (Nick, 2007, pp. 17-20).

نظرية إريك فروم (Erick fromm) للحاجات:

أشار 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 بالجنور - 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 الانسان 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، وسائر 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 كالفقعة الخاوية حتى في امتلاكه القوة والذكاء والثروة جميعاً.

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 تقرض الأشياء سيادتها عليه، ومن ثم يضطر للخضوع لها، ومن هنا فهو غريب عنها مفقده هويته ويعاني من قسوة الوحدة والاعتراب نتيجة لفقده لذاته وانفصاله عن وجوده وعالمه. (محمد وقطناني، 2010م، ص ص 149-151).

نظرية الانتماء في الإسلام:

يرى الدكتور معن الجريا بأن نظرية الانتماء في الإسلام تقوم على أربع دوائر رئيسية كبرى يكمل بعضها بعضاً دون أي تعارض أو تضاد، فأحد تلك الدوائر هي دائرة "الوطنية" أي الوطن الذي ينشأ فيه الإنسان فتتكون فيه ملامح شخصيته، حيث إن الوطنية شعور فطري يتكون من عاطفة وولاء 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 ولولا أن قومك أخرجوني منك ما خرجت" فالرسول الكريم قد ارتبط عاطفياً بالمكان الذي ولد ونشأ فيه فأصبح وطنه الذي ينتمي 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 وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا﴾ [الحجرات: 13] أي قوميات تقوم على أساس التكامل والتعاون والتلاحم لا على أساس التنافر والتناحر والعنصرية.

ثم دائرة "الدين" فقد قال الله تعالى ﴿إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ﴾ [الحجرات: 10] وهذه الدائرة من أهم الدوائر في حياة الإنسان حتي 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" فلا إسلام يعتبر الإنسانية هي الرابطة الأعم والأشمل لبني البشر حيث قال تعالى: ﴿هُوَ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ﴾ [الأعراف: 189] كما قال أيضاً: ﴿وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ﴾ [الإسراء: 70] وقد أكد الله تعالى أن الإخوة الإنسانية موجودة بين البشر حتى وإن اختلفت الأديان والمعتقدات ويتضح ذلك بجلاء في قوله تعالى "وإلى عادِ أخاهم هود" وسنلاحظ في هذه الآية الكريمة أن الله تعالى قد اعتبر نبيه هود عليه السلام أماً 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 متعجباً "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 المرير، حيث إن تعطيل التكامل بين الدائرة الوطنية والدائرة القومية هو الذي أنتج لنا دولاً متفرقة وضعيفة وممزقة يطمع بها أعدائها من القوميات الأخرى، كما أن تعطيل التكامل بين الدائرة الوطنية والدائرة الدينية هو الذي أنتج لنا مشروعاً عنصرياً إنهار مع أول صدمة وأول امتحان، كذلك فإن تعطيل التكامل بين الدائرة الدينية والدائرة الإنسانية هو الذي أنتج لنا مشروعاً دينياً مشوهاً ينظر له الآخرون بعين الريبة لأننا جردناه من روحه الإنسانية المتأصلة في جذوره وفي مبادئه. (الجبيا، 2011م: العدد3490)

تعقيب الباحثة على النظريات:

تري الباحثة من خلال العرض السابق للنظريات التي تناولت متغير الانتماء أن هناك تعدداً في وجهات النظر حول مفهوم الانتماء بين أصحاب النظريات، وذلك نتيجة لاختلاف الرؤية النظرية التي تنطلق 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 متطورة 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 المترتبة 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 الجربا، فقد أشار فيها كيف أن الانتماء في الإسلام يقوم على أربع دوائر رئيسة متكاملة وهي دائرة الوطنية والقومية 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 يترتب على هذه الانتماءات من حقوق وواجبات وفقاً لتعاليم الشريعة الإسلامية الغراء، كما يشير الجربا 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 شمولية أعمق من مجرد كونه حاجة أو سلوك فقط، حيث إنها ربطت انتماء الفرد بدوائر عديدة فأكسبته طابعاً شمولياً 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 للمسلم أيا كان موقعه أو عمله، وهذا يظهر جلياً في قوله تعالى ﴿قُلْ إِنْ كَانَ آبَاؤُكُمْ وَأَبْنَاؤُكُمْ وَإِخْوَانُكُمْ وَأَزْوَاجُكُمْ وَعَشِيرَتُكُمْ وَأَمْوَالٌ اقْتَرَفْتُمُوهَا وَتِجَارَةٌ تَخْشَوْنَ كَسَادَهَا وَمَسَاكِينُ تَرْضَوْنَهَا أَحَبَّ إِلَيْكُمْ مِنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَجِهَادٍ فِي سَبِيلِهِ فَتَرَبَّصُوا حَتَّى يَأْتِيَ اللَّهُ بِأَمْرِهِ وَاللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الْفَاسِقِينَ﴾ [التوبة: 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 متوحداً معه مندمجاً فيه، باعتباره عضواً مقبولاً به، وله شرف الانتماء إليه، ويشعر فيه بالأمان، قد يكون هذا الكيان جماعة، طبقة، شعب، أمة، اتجاهاً دينياً أو سياسياً أو مهنيًا...
- الانتماء حاجة إنسانية فطرية فالإنسان بطبعه اجتماعي يميل للانتماء مع الجماعة حيث إن الجماعة تقدم للفرد مواقف عديدة يستطيع من خلالها أن يظهر مهاراته وقدراته، بالإضافة لذلك فإن شعور الفرد بالرضا لانتمائه 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 انتمائه داخلياً وخارجياً، فيكون مدركاً لمشكلات وقضايا جماعته، وقادراً على معرفة أسبابها الحقيقية وطبيعتها، وموقفه منها، والاكتراث 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.

المحور 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، صص 9-10)

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 وتأكيد لها، وذلك من خلال ما ينجزه وما يحققه من أهداف والتي تضمن نجاح العملية الإنتاجية المسطرة من طرف المؤسسة. (عثمان، 2010م، ص 66)

مفهوم الدافع الإنجاز (achievement motivation):

الدافع لغة

هو اسم فاعل من دفع، والدال والفاء والعين أصل واحد مشهور، يدل على تحية الشيء، يقال دفعت الشيء أدفعه دفعاً (ابن فارس، 1979م، ص 288)، وفي لسان العرب الدفع هو الإزالة بقوة (ابن منظور، 1955م، ص 87).

الدافع اصطلاحاً:

هو عبارة عن مثير داخلي يحرك سلوك الفرد ويوجهه للوصول إلى هدف معين. (قطامي وقطامي، 2000م، ص 57)

أو هو القوة التي تدفع الفرد لأن يقوم بسلوك من أجل إشباع وتحقيق حاجة أو هدف، ويعتبر الدافع شكلاً من أشكال الاستثارة الملحة التي تخلق نوعاً من النشاط أو الفعالية. (الدلبي، 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 ببطء، 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 والذي يكون له أكبر أثر في تحديد مستقبله واتجاهاته الحياتية. (نصر الله، 2004م، ص133)

الدافع للإنجاز اصطلاحاً

هنالك 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 ومخدوميته، فتتفتح 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 والكفاح أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد وبسرعة كلما أمكن ذلك.

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

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

فيما يعرفه الحجي (1996م، ص31) بأنه دافع مكتسب من البيئة ويشتمل على مجموعة من القوى (معرفية، انفعالية، 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 تهيؤ ثابت نسبياً في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد ومثابرته في سبيل تحقيق أو بلوغ نجاح يترتب 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 المهمات التي تنطوي على مجازفة متوسطة (القضاة، 2014م، ص44).

هذا وتتبنى الباحثة تعريف خليفة (2000م، ص94) بأن الدافع للإنجاز هو رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات، وممارسة القوى والكفاح 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 جهودهم وطاقتهم للتغلب على هذه العقبة وما يترتب عليها من صعوبات مع الاجتهاد 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 جوهرية، فمن الجدير بالذكر أن هناك بعض الاعتبارات النظرية التي تساعدنا في فهم أسس التصنيفات المختلفة للدوافع وهي كالتالي:

1. يختلف شكل التعبير عن الدوافع الإنسانية من ثقافة لأخرى، ومن ثقافة فرعية لأخرى داخل الثقافة الواحدة، ومن شخص لآخر داخل الثقافة الواحدة، وتنشأ 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 الكراهية لشخص معين يمكن التعبير عنه بالعدوان الجسماني 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 يزاولان الرسم بالزيت: الأول بدافع إسعاد والده الذي يشجعه على مزاولته هذه الهواية، والثاني بدافع مضايقة والده الذي يرفض مزاولته لهذه الهواية.

4. تظهر بعض الدوافع أحياناً في أشكال مستترة، أي يظهر دافع معين ليخفي وراءه دافعاً آخر، فبعض الأفراد يسرقون السيدات ليس بدافع مادي، ولكن بدافع الانتقام منهن.

5. قد لا تؤدي الدوافع بالضرورة إلى سلوك يهدف إلى إشباع الحاجات التي أثرت، 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 دوافع عديدة، فالعالم أثناء عمله التجريبي 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.)

▪ **الدوافع فسيولوجية المنشأ:** ويطلق عليها الدوافع الفسيولوجية أو الأولية، ومن هذه الدوافع: دافع الجوع، دافع العطش، دافع الجنس، دافع الأمومة.

▪ **الدوافع الاجتماعية:** ويكتسبها الفرد من البيئة والإطار الحضاري الذي يعيش فيه، وتتأثر بالسياق النفسي الاجتماعي للفرد، ويطلق عليها البعض أحياناً الدوافع السيكولوجية، ومن أمثلة هذه الدوافع: دافع الإنجاز، دافع الاستقلال، دافع السيطرة، دافع التملك، دافع حب الاستطلاع. (خليفة، 2000م، ص87)

مكونات الدافع للإنجاز

هناك ثلاث 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 بكفايته واحترامه لذاته.

3. **دافع الانتماء:** بمعناه الواسع الذي يتجلى 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 تمهيداً للنجاح فيها، ويقبل الثاني بطريقة يحاول فيها تجنب الفشل المتوقع. إن النزعة لتجنب الفشل

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

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

ثانياً: احتمالات النجاح:

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

ثالثاً: القيمة الباعثة للنجاح:

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

أنواع دافعية الإنجاز:

هنالك 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، ويبدأ بالتكوين في سن المدرسة الابتدائية، حيث يندمج الدافع الذاتي والاجتماعي، ليتشكل دافع إنجاز متكامل ينمو مع تقدم السن، وكذا الإحساس بالثقة بالنفس والاستفادة من الخبرات الناجحة للأقران. (الشماع، 1977م، ص163)

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 المسؤولية الفردية.
- يتخيرون الخبراء لا الأصدقاء ليشاركوا معهم في الأعمال.
- يقاومون الضغط الاجتماعي الخارجي.
- يستمتعون بالمخاطرة المعتدلة في المواقف التي تتوقف على قدراتهم الخاصة، لا المواقف التي تركز على الحظ الصرف والتي لا يكون لهم فيها يد أو تأثير. (موراي، 1988م، ص196)
- يكون إنجازهم أفضل في المهمات التي تتطلب الخيال.
- يتصفون بالواقعية والحرص الشديد على الوقت، إذ أنهم لا يضيعونه فيما يرونه مستحيل التحقيق.
- مفهومهم عن ذواتهم 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.
- الإلتقان والحيوية والسرعة في أداء المهام.
- الإصرار على الوصول للهدف والعمل وفق معيار الامتياز. (بوجطو، 2007م، ص84)

وظائف الدافعية للإنجاز:

تسهم الدافعية في تسهيل فهمنا لبعض الحقائق المحيرة في السلوك الإنساني، ويمكن القول بشكل عام أن الدافعية مهمة لتفسير 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 تحث 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 معلمهم 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 أداءً. (علاونة، 2004م، ص ص 204-205)

النظريات المفسرة للدافع للإنجاز:

نظرية أتكينسون: الحاجة للإنسان

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

تهدف هذه النظرية إلى توقع سلوك الأفراد الذين رتبوا بتقدير عالٍ أو منخفض بالنسبة للحاجة للإنجاز.

ويقول أتكينسون 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. (الكلادة، 2008م، ص214)

كما أن هؤلاء الناس يفضلون الحصول على النقد في وقته وتغذية عكسية عن أدائهم وتظهر 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 أتكسون 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 أتكسون

- النمط الأول: الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الحاجة للإنجاز بدرجة أكبر من الخوف من الفشل.
- النمط الثاني: الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الخوف من الفشل بالمقارن 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

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

وقد ركز علماء النفس في دراستهم لدافع الإنجاز على هذين النمطين المتقابلين فلا يوجد فرد بنفس القدر من النمطين، فالأفراد المرتفعون 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 ص72-73)

ثانياً: ما يتعلق بخصائص المهمة:

بالإضافة إلى هذين العاملين للشخصية فإن هناك موقفان أو متغيران يتعلقان بالمهمة، 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 مهمة ما بالباعث للنجاح في هذه المهمة. ويقصد بالباعث للنجاح: الاهتمام الداخلي أو الذاتي لأي مهمة بالنسبة للشخص. (خليفة، 2000م، ص145)

نظرية مايو: للدوافع الإنسانية

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

كانت أغلب نظريات الدوافع 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، ومحركاً لهذه الدافعية لبذل مزيداً من الانتاجية

في العمل، فالرغبة في تكوين الجماعات والانتماء والاهتمام بالإنسان ودوره في العملية الإنتاجية هو المحرك الأساسي لدافعيته 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 بصدد معرفة العوامل التي تساعد على تحقيق هذا الهدف فإنه يسلك سلوك معين ويثابر على هذا السلوك، وهنا نستطيع معرفة الدافع من وراء هذا السلوك.

نظرية ماسلو للحاجات

اهتمت نظرية 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 المتتالية اللانهائية في حياة الإنسان، لذا كان الأساس الذي قامت عليه نظرية ماسلو للدوافع هو تسلسل الحاجات الإنسانية.

وقد رتب ماسلو الدوافع الإنسانية في خمس مستويات:

- المستوى الأول: حاجات فسيولوجية مثل: الهواء والماء والجنس.
- المستوى الثاني: حاجات الأمن مثل: الوقاية من الأخطار وحفظ الذات.
- المستوى الثالث: حاجات الحب مثل: الحب والصداقة 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 تنصدر أعلى هرم ماسلو في حاجات تقدير الذات كأرقى المستويات في الدافعية الإنسانية وهي ميل الإنسان إلى تحقيق ما لديه من إمكانيات. (الدلبي، 2009م، ص ص45-46)

نظرية 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 الناتج، كما أن التعلم بملاحظة نجاح أو فشل الآخرين قد يكون كافياً لإنتاج حالات الدافعية.

ونشير إلى أن نظرية التعلم قد تأسست على التعلم بالتمذجة، فمن خلال القدوة الحسنة يتعلم الآخرون، ووجود شخص معين وسط مجموعة متميزة أو متفوقة تنمي 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)

نظرية التنشيط أو الاستثارة

صاحب النظرية: كلارك ليونارد هل (1884-1952) عالم نفسي أمريكي وأحد رواد المدرسة السلوكية، سعى لشرح التعلم والدوافع 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 الارتقاء بمستوى هذا الاستثارة، فكلما ارتفعت مستويات الدافعية (الاستثارة-التنشيط) لدى الفرد كلما تحسن الأداء. (حسين، 1988م، ص55)

نظرية العزو

صاحب النظرية: 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 للآخر، 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 مترابط عن العالم المحيط.
- الدافع الثاني: حاجة الفرد للتحكم والسيطرة على البيئة، وذلك من خلال التنبؤ 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 النجاح إلى أسباب داخلية، في المقابل نجد أن الأفراد الذين يوجد لديهم دافع لتجنب الفشل بدرجة أكبر من دافع تحقيق النجاح يميلون إلى عزو النجاح لأسباب خارجية.

ويرى (وينر) 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 هذ المنطلق قام (وينر وآخرون) بصياغة نظرية العزو التي تهدف إلى توضيح أثر الدوافع على الخبرات والنجاح والفشل، وميز بين ثلاثة أبعاد للسببية هم:

- الثبات: ويقصد به القدرة على الاستمرار بشكل معتدل 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

تري الباحثة من خلال العرض السابق للنظريات التي تناولت متغير الدافع للإنجاز أن هناك تعدداً في وجهات النظر المفسرة للدافع للإنجاز بين أصحاب النظريات، وذلك نتيجة لاختلاف الرؤية النظرية التي تنطلق منها كل نظرية، حيث تحدث أتكسون 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 البعد 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 نظريته عن تسلسل الحاجات الإنسانية في خمس مستويات، حيث كانت الدافعية للإنجاز تنصدر 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- التنشيط إلى أنه كلما ارتفعت مستويات إثارة الدافعية لدى الفرد كلما تحسن الأداء. وبالنسبة لنظرية العزو فقد تحدث عن دوافع الفرد الكامنة وراء السلوك، وأثر الدوافع على الخبرات والنجاح والفشل.

وترى الباحثة أن هذا التنوع في تفسير الدوافع مفيد في خلق تصور شامل لدى القارئ حول الدافع للإنجاز، كما تشير الباحثة بأن نظرية مايو هي الأقرب لمتغيرات الدراسة، حيث اعتبرت أن البعد 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.

الدوافع من منظور إسلامي:

{ إن الإسلام الحنيف منهج كامل للحياة الإنسانية في جميع مجالاتها ولذا يعمل على هداية الإنسان ويلبي حاجاته المادية والروحية وبفي بفرته 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 فَرَطْنَا فِي الْكِتَابِ مِنْ شَيْءٍ ﴾ [الأنعام: 38]

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

للدافعية كالدوافع الروحية مثل: دوافع التدين والتمسك بالتقوى وحب الخير والحق والعدل وكره الشر والباطل والظلم}.

فالقرآن الكريم تحدث في آيات متفرقة عن تلك الدوافع ومنها:

■ دوافع حفظ الذات:

ذكر الله سبحانه وتعالى في القرآن الكريم اهم الدوافع 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 آدَمُ إِنَّ هَذَا عَدُوٌّ لَّكَ وَلِزَوْجِكَ فَلَا يُخْرِجَنَّكُمَا مِنَ الْجَنَّةِ فَتَشْقَىٰ إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَىٰ وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَىٰ﴾ [طه: 117-119].

وتشير بعض آيات القرآن الكريم إلى أهمية كل من دافع الجوع وانفعال الخوف في حياة الإنسان، قال تعالى: ﴿وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ﴾. [البقرة: 155] (أبو شنب، 2010م، ص19)

■ دوافع البقاء وحفظ النوع:

اقتضت حكمة الله تعالى أن يكون في طبيعة تكوين الإنسان دوافع فطرية تدفعه إلى أنواع السلوك اللازمة لحفظ ورعاية الذات، وتتمثل هذه الدوافع في: دافع التناسل، دافع الوالدية. أولاً: دافع التناسل والتكاثر: حيث يهدف هذا الدافع في الإسلام إلى المحافظة على النوع الإنساني، ويميز 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 لَكُمْ مِنْ أَنْفُسِكُمْ أَزْوَاجًا وَجَعَلَ لَكُمْ مِنْ أَنْزَالِكُمْ بَنِينَ وَحَفَدَةً وَرَزَقَكُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ أَفَبِالْبَاطِلِ يُؤْمِنُونَ وَبِنِعْمَتِ اللَّهِ هُمْ يَكْفُرُونَ ﴾ [النحل: 27].

وحت الرسول عليه الصلاة والسلام المسلمون على الزواج فإنهم يكثر بهم الأمم يوم القيامة فقال: " النكاح من سنتي ، فمن لم يعمل بسنتي فليس مني و تزوجوا فإنني مكاثر بكم الأمم و من كان ذا طول فلينكح ومن لم يجد فعليه بالصيام ، فإن الصوم له وجاء". [سنن ابن ماجه 54/3: 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:

1. الأبوة والأمومة (حق رعايتهما على الأبناء):

قال تعالى: ﴿ وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا ﴾ [الأحقاف: 15]

وقوله تعالى: ﴿ وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ حَمَلَتْهُ أُمُّهُ وَهَنَا عَلَى وَهْنٍ وَفِصَالُهُ فِي عَامَيْنِ أَنْ اشْكُرْ لِي وَلِوَالِدَيْكَ إِلَيَّ الْمَصِيرُ ﴾ [لقمان: 14].

2. الأبوة (حق الأبناء على الآباء):

قال تعالى: ﴿ وَوَصَّي بِهَا إِبْرَاهِيمَ بَنِيهِ وَيَعْقُوبَ يَا بَنِيَّ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَى لَكُمُ الدِّينَ فَلَا تَمُوتُنَّ إِلَّا وَأَنتُمْ مُسْلِمُونَ ﴾ [سورة البقرة: 132].

3. الأمومة ومثالها في قصة موسى عليه السلام:

قال تعالى: ﴿ وَأَوْحَيْنَا إِلَىٰ أُمِّ مُوسَىٰ أَنْ أَرْضِعِيهِ فَإِذَا خِفْتِ عَلَيْهِ فَأَلْقِيهِ فِي الْيَمِّ وَلَا تَخَافِي وَلَا تَحْزَنِي إِنَّا رَادُّوهُ إِلَيْكَ وَجَاعِلُوهُ مِنَ الْمُرْسَلِينَ ﴾ [القصص: 7]، وقوله أيضاً: ﴿ فَرَجَعْنَاكَ إِلَىٰ أُمِّكَ كَيْ تَقَرَّ عَيْنُهَا وَلَا تَحْزَنَ ﴾ [طه: 2].

4. البنوة (دوافع الأبناء إلى الآباء):

قال تعالى: ﴿ فَلَمَّا بَلَغَ مَعَهُ السَّعْيَ قَالَ يَا بُنَيَّ إِنِّي أَرَىٰ فِي الْمَنَامِ أَنِّي أَذْبَحُكَ فَانظُرْ مَاذَا تَرَىٰ قَالَ يَا أَبَتِ افْعَلْ مَا تُؤْمَرُ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّابِرِينَ ﴾ [الصافات: 102].

5. الأخوة (القاسم المشترك والثمرة الطيبة لدوافع الوالدية):

قال تعالى: ﴿ وَاجْعَلْ لِي وَزِيرًا مِّنْ أَهْلِي هَارُونَ أَخِي ﴾ [طه: 29-30]،

وقوله تعالى: ﴿ وَقَالَتْ لِأُخْتِهِ قُصِّيهِ فَبَصُرَتْ بِهِ عَن جُنُبٍ وَهُمْ لَا يَشْعُرُونَ ﴾. [القصص: 11]

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

قال تعالى: ﴿ يَوْمَ يَفِرُّ الْمَرْءُ مِنْ أَخِيهِ وَأُمِّهِ وَأَبِيهِ وَصَاحِبَتِهِ وَبَنِيهِ لِكُلِّ امْرِئٍ مِّنْهُمْ يَوْمَئِذٍ شَأْنٌ يُغْنِيهِ ﴾ [عبس: 34-37]. (أبو شنب، 2010م، ص ص 25-26)

دافع الإنجاز في الإسلام:

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

إنّ الإسلام يحثّ 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

تواردت نصوص القرآن الكريم والحديث الشريف في حث المسلمين على ارتياد 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 بأبشع صورة

■ كما قص الله علينا من قول موسى _ عليه السلام _ لقومه:

﴿ وَإِذْ قُلْنَا يَا مُوسَىٰ لَنْ نُصِبرَ عَلَىٰ طَعَامٍ وَاجِدٍ فَادْعُ لَنَا رَبَّكَ يُخْرِجْ لَنَا مِمَّا تُنْبِئُ الْأَرْضُ مِنْ بَقْلِهَا وَقِثَّائِهَا وَفُومِهَا وَعَدَسِيهَا وَبَصَلِهَا قَالَ أَتَسْتَبْدِلُونَ الَّذِي هُوَ أَدْنَىٰ بِالَّذِي هُوَ خَيْرٌ اهْبِطُوا مِصْرًا فَإِنَّ لَكُمْ مَّا سَأَلْتُمْ وَضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الذَّلِيلَةُ وَالْمَسْكَنةُ وَبَأُؤُوا بِغَضَبٍ مِّنَ اللَّهِ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ كَانُوا يَكْفُرُونَ بِآيَاتِ اللَّهِ وَيَقْتُلُونَ النَّبِيِّينَ بِغَيْرِ الْحَقِّ ذَلِكَ بِمَا عَصَوْا وَكَانُوا يَعْتَدُونَ ﴾ [البقرة: 60].

وقال تعالى واصفاً حال اليهود والذين علموا فلم يعملوا: ﴿ مَثَلُ الَّذِينَ حُمِّلُوا التَّوْرَةَ ثُمَّ لَمْ يَحْمِلُوهَا كَمَثَلِ الْجِمَارِ يَحْمِلُ أَسْفَارًا بِئْسَ مَثَلُ الْقَوْمِ الَّذِينَ كَذَّبُوا بِآيَاتِ اللَّهِ وَاللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الظَّالِمِينَ ﴾ [الجمعة: 5]

في حين أنه امتدح يعقوب بقوله تعالى: ﴿وَلَمَّا دَخَلُوا مِنْ حَيْثُ أَمَرَهُمْ أَبُوهُم مَّا كَانَ يُغْنِي عَنْهُمْ مِنَ اللَّهِ مِنْ شَيْءٍ إِلَّا حَاجَةً فِي نَفْسِ يَعْقُوبَ قَضَاهَا وَإِنَّهُ لُدُوِ الْعِلْمِ لَمَّا عَلَّمَاهُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ﴾. [يوسف: 68].

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

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

نزول يترفع عنه المؤمن، فقال تعالى: ﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا مَا لَكُمْ إِذَا قِيلَ لَكُمْ انْفِرُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ أَنَاقَلْتُمْ إِلَى الْأَرْضِ أَرْضَيْتُمْ بِالْحَيَاةِ الدُّنْيَا مِنَ الْآخِرَةِ فَمَا مَتَاعُ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا فِي الْآخِرَةِ إِلَّا قَلِيلٌ ﴾. [التوبة: 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 والجلد والعزيمة، والثبات على الطاعة، والقوة في دين الله، فقال تعالى: ﴿ رَجَالٌ لَا تُلْهِهِمْ تِجَارَةٌ وَلَا بَيْعٌ عَن ذِكْرِ اللَّهِ وَإِقَامِ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءِ الزَّكَاةِ يَخَافُونَ يَوْمًا تَتَقَلَّبُ فِيهِ الْقُلُوبُ وَالْأَبْصَارُ ﴾ [النور: 37] ، وقال أيضاً: ﴿ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ رَجَالٌ صَدَقُوا مَا عَاهَدُوا اللَّهَ عَلَيْهِ فَمِنْهُمْ مَن قَضَىٰ نَحْبَهُ وَمِنْهُمْ مَن يَنْتَظِرُ وَمَا بَدَّلُوا تَبْدِيلًا ﴾. [الأحزاب: 23]
- كما أنه أمر المؤمنين بالهمة العالية والتنافس في الخيرات، فقال تعالى: ﴿ وَلِكُلِّ وِجْهَةٍ هُوَ مُوَلِّيهَا فَاسْتَنْبِقُوا الْخَيْرَاتِ ﴾ [البقرة: 148]، وقال ايضاً: ﴿ وَسَارِعُوا إِلَىٰ مَغْفِرَةٍ مِّن رَّبِّكُمْ وَجَنَّةٍ عَرْضُهَا السَّمَاوَاتُ وَالْأَرْضُ أُعِدَّتْ لِلْمُتَّقِينَ ﴾ [آل عمران: 133]، وقال ايضاً: ﴿ لَا يَسْتَوِي الْقَاعِدُونَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ غَيْرُ أُولِي الضَّرَرِ وَالْمُجَاهِدُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ فَضَّلَ اللَّهُ الْمُجَاهِدِينَ بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ عَلَى الْقَاعِدِينَ دَرَجَةً وَكُلًّا وَعَدَّ اللَّهُ الْحُسْنَىٰ وَفَضَّلَ 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 التواني 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].

▪ وقوله أيضاً: "إِنْ قَامَتِ السَّاعَةُ وَفِي يَدِ أَحَدِكُمْ فَسِيلَةٌ، فَإِنْ اسْتَطَاعَ أَنْ لَا تَقُومَ حَتَّى يَغْرِسَهَا فَلْيَغْرِسْهَا". [الجامع الصحيح 8/88]

▪ كما ورد أن النبي صلى الله عليه وسلم كان يتعوذ بالله من العجز والكسل

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

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

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 قصيعة (2000م) ومقياس 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 والشمائلة (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 المقياس: 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):

وعنوانها (قياس حس الانتماء لدى موظفي الشركات: تطبيقات لتخطيط وإدارة مكان العمل).

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

تكونت عينة الدراسة من 267 موظف يعملون في شركة هندية لتكنولوجيا 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 والصباح (2010م):

وعنوانها (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 وعددها 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 (محافظة الخليل وبيت لحم)، وبيان مدى مساهمة الثقافي التنظيمية في تعزيز حالة الانتماء التنظيمي لدى العاملين في المؤسسات الحكومية في جنوب الضفة الغربية.

وتكونت عينة الدراسة من (132) موظفاً من محافظتي 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 صفية في تعزيز الانتماء الوطني لدى الطلاب والطالبات في مدينة الرياض.

وتكونت 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 صفية لها أهمية مرتفعة في تعزيز الانتماء الوطني لدى الطلاب 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 " بين " 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، والعلاقات 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 حجاج (2007م):

وعنوانها (تأثير ضغط العمل على كل من الانتماء والرضا الوظيفي للمرضين 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 تعزى 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 تعزى لمتغير (العمر، الجنس، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، مدة الخبرة).

9. دراسة المطيري (2006م):

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

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الانتماء الوظيفي لدى ضباط حرس الحدود بمدينة 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 بمدينة الرياض والدمام.

وتكونت عينة الدراسة من (340) فرداً من ضباط حرس الحدود العاملين بمدينة 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 بمدينة الرياض والدمام، عدم وجود فروق دالة احصائياً في الانتماء التنظيمي لدى ضباط حرس الحدود بمدينة الرياض والدمام تبعاً للمتغيرات التالية (المؤهل العلمي، مكان العمل، محتوى العمل، الحالة الاجتماعية).

ثانياً: الدراسات المتعلقة بالدافع للإنجاز

1. دراسة أبو عون (2014م):

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

هدفت هذه الدراسة للتعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية والدافعية للإنجاز وفاعلية الذات لدى عينة من الصحفيين بعد حرب غزة 2012، بيان مدى وجود فروق في الضغوط النفسية والدافعية 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) صحفياً من الصحفيين الفلسطينيين المسجلين في نقابة الصحفيين الكائنة بغزة، وقد استخدم الباحث استبانة الضغوط النفسية والدافعية للإنجاز وفاعلية الذات والتي أعدها بنفسه لجمع بيانات الدراسة.

وكان من أهم نتائج الدراسة عدم وجود علاقة دالة إحصائياً بين الضغوط النفسية والدافعية للإنجاز وفاعلية الذات لدى عينة من الصحفيين بعد حرب غزة 2012م، عدم وجود فروق في الضغوط النفسية والدافعية 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 الرميضاء (2014م):

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

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي ودافعية الإنجاز لدى العاملين في مؤسسة سونطراك بمدينة بسكرة، بيان مدى وجود علاقة بين الدافعية 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 بالدافعية للإنجاز وذلك لجمع بيانات الدراسة.

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

3. دراسة شحادة (2012م):

وعنوانها (الاغتراب النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى المعاقين بصرياً في محافظات غزة).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى العلاقة بين الاغتراب النفسي والدافعية للإنجاز لدى المعاقين بصرياً في محافظات غزة، الكشف عن الفروق في مستوى الاغتراب النفسي والدافعية 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 استبانة 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 والدافعية 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):

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

وهدف 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 والدافعية 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 إحصائية في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغيري (السن وسنوات الخبرة) لدى أعوان الحماية المدنية بالوحدة الرئيسية بمدينة بسكرة.

6. دراسة فقيهي (2009م):

وعنوانها (الضغوط النفسية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز 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 والدافعية 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):

وعنوانها (مصادر ضغوط العمل لدى المرشدين التربويين وعلاقته بدافعيتهم نحو عملهم).

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

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

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

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

عنوان الدراسة: (منهج مقارنة حول الصفات الغالبة للدافعية والأداء المهني للموظفين المنتمين إلى مؤسسات عامة وخاصة).

هدفت الدراسة إلى الخروج بمعلومات موثوقة وأدلة مترابطة محسوسة تمكّن من فهم الدافعية، والمواقف، والعقليات، والأهداف المهنية للأفراد المشمولين في الدراسة.

وتكونت عينة الدراسة من 84 بروفييسور من جامعة كرايوفا و 84 موظف في شركة فورد، وتكونت أداة الدراسة من مقابلات استطلاع الرأي ومقياس الصفة الغالبة للدافعية 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 للدافعية 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 ضرورة أخذ عاملي الانتماء والعلاقات 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 ممن يعملون بنظام الساعة من إحدى سلاسل المطاعم الموجودة في فلوريدا، وهي عينة توافق وجودها في المطعم وقت الدراسة، ويشملون: موظفين يتمثل مصدر دخلهم في أجره يتقاضونها عن كل ساعة، وآخرون يتمثل مصدر دخلهم في البقشيش الذي يحصلون عليه من رواد المطعم، وتمثلت أدواتها 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، الأجور 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: الأمن النفسي كما في دراسة (العرجا وعبد الله 2015م) ، و المواطنة كما في دراسة (الخراعي والشمايلة 2013م)، و الثقافة التنظيمية كما في دراسة (جعارة 2010م)، و الرضا الوظيفي وضغوط العمل كما في دراسة (حجاج 2007م)، كما هدفت الدراسات السابقة إلى قياس مستوى الانتماء ومدى تأثيره بعدد من المتغيرات ومنها دراسة (McClure and Brown, 2008) . ودراسة (Jaitli and Hua, 2013)

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 (و دراسة الخراعي والشمايلة 2013م، ودراسة جعارة 2010م، ودراسة الفراج 2008م، ودراسة حجاج 2007) فقد طبقت على الموظفين الحكوميين المدنيين، أما دراستي (McClure and Brown, 2008). ودراسة (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 اقصية (2000م)، ومقياس الأمن النفسي من إعداد ماسلو. ودراسة (Jaitli and Hua, 2013) حيث استخدم الباحثان مقياس مكان العمل من إعداد جامعة كورنيل.

■ من حيث النتائج:

تتلخص أهم نتائج الدراسات السابقة فيما يلي:

- عدم وجود فروق دالة احصائياً بين الجنسين في مستوى الانتماء كما في (دراسة جعارة 2010م، ودراسة حجاج 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 حجاج 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 حجاج 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 حجاج 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 لضغوط العمل كما في دراسة (حجاج 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 (الفيهي 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 (عثمان 2010م) ودراسة (الجميل 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 مقياس من إعداد الباحثة إيمان أبو شعبان، ودراسة (القرشي 2011م) حيث استخدم الباحث مقياس الدافع للإنجاز من إعداد "موسى 1981" ، ودراسة (عثمان 2010م) حيث استخدم الباحث مقياس الدافع للإنجاز من إعداد "Nemove 1999"، ودراسة (الجميلي 2009م) حيث استخدم الباحث مقياس الدافعية نحو المهنة من إعداد "الحيالي 1990"، بينما في دراسة (Mitrache and Ciorbagui, 2009) كانت الأداة عبارة عن مقابلات استطلاع الرأي.

■ من حيث النتائج:

تتلخص 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 والضغط 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 والاعتراب 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 علي المقاييس والأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة.
- المساعدة في صياغة فروض 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، والآراء 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، والآراء التي تطرح حولها، والعمليات التي تتضمنها، والآثار التي تحدثها. (أبو حطب وصادق، 2010م، ص 105-104)

ثانياً: مجتمع الدراسة:

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

ثالثاً: عينة الدراسة:

1. عينة الدراسة الاستطلاعية:

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

2. عينة الدراسة الفعلية:

والتي تهدف إلى الإجابة عن تساؤلات الدراسة، والتحقق من فروضها، وتكوّنت 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 ككل، ومن ثم أخذ نفس النسبة من كل جهاز على حده بطريقة عشوائية، وهذه النسبة مناسبة لإجراء المعالجات الإحصائية عليها. ويتضح ذلك من خلال جدول رقم (4.1) الذي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب البيانات الديموغرافية:

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		425	100.0

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 تحريرية". (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 الأبعاد 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، والملحق رقم (1) يبين أسماء المحكمين.
8. في ضوء آراء المحكمين تم تعديل بعض الفقرات من حيث الحذف، أو الإضافة والتعديل؛ لتستقر 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 الانتساب لأمة الإسلام، كدين وككيان وأفراد، وهذا الانتساب هو انتساب قلبي أولاً، ثم انتماء فعلي يبدو ويظهر عبر الأفعال والممارسات (يكن، 1991م، ص9)، ويتكون 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)، ويتكون هذا البعد من الفقرات (21-32).
- **بعد الانتماء المهني:** ويعرف بأنه الانسجام والاحساس الإيجابي المتكون عند الموظف إزاء منظمته والالتزام بقيمتها والإخلاص لأهدافها، والارتباط بها والحرص على عدم تركها والبقاء فيها والتفاعل بين أهدافه وأهدافها (الصباح، 2010م، ص196). ويتكون هذا البعد من الفقرات (33-45).
- أما العبارات السلبية في الأداة فهي (8-12-17-23-24-25-30-31-32-35-37-39-41-45).

جدول (4.2): أبعاد الانتماء وفقرات كل بعد

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

تصحيح أداة الانتماء:

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي في تصحيح أداة الدراسة، حيث تم إعطاء الإجابة خمسة خيارات كمقياس رقمي من 1 حتي 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 ($5-1=4$)، 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 الخلايا كما هو موضح في الجدول الآتي :

(التمييز، 2004:42).

جدول (4.3): المحك المعتمد في الدراسة

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

ولتفسير 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 الانتماء :

يقصد بصدق الأداة: "التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت 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)

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 تنتمي 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

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

• 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 المبيّنة دالة عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) وبذلك يعتبر البعد صادقاً لما وضع لقياسه.

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

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

- 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 المبيّنة 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.	أعمل المراجعين من المواطنين بكياسة 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 مضايقات داخلية وخارجية	0.528	0.000
7.	يلازمي 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 يلتحق 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 تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل بعد من أبعاد الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الأداة، وللتحقق 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 الأبعاد 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.

ثبات الأداة : " Reliability "

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، ص466)

وقد تم التحقق 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

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

ب - طريقة التجزئة النصفية: (Split Half Method)

حيث تم تجزئة فقرات الاختبار إلى جزأين (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

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

* 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 بمقترحاته وتعديلاته الأولية.
- 7- تم عرض أداة الدراسة على (7) محكمين من الأكاديميين في كليات التربية، والمختصين 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 الإضافة والتعديل؛ لتستقر فقرات الأداة في صورتها النهائية على (52) فقرة. انظر ملحق (5).

وصف الأداة:

- تتكون 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)، ويتكون هذا البعد من الفقرات (1-17).
 - **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 المنال (البار، 2013م، ص77)، ويتكون هذا البعد من الفقرات (18-35).
 - **بعد التميز 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). ويتكون 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

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

تصحيح أداة الدافع للإنجاز:

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 ($5-1=4$)، 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 الخلايا كما هو موضح في الجدول الآتي: (التمييز، 2004:42).

جدول (4.11): المحك المعتمد في الدراسة

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

ولتفسير 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 أعدت 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 تنتمي 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.	أخطئ لمستقبلي 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 بعملتي كما يمليه 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 مهما 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

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1.	يهمني معرفة كيف حقق الأشخاص الناجحون مراكز مرموقة	0.521	0.000
2.	أعمل بفاعلية أكبر عند وجود القيادة أكثر من تحملي الشخصي للمسئولية	0.421	0.000
3.	أبذل كل جهدي لأكون متفوقاً بين زملائي	0.596	0.000
4.	أتوقف عن إتمام ما أقوم به من عمل عندما تواجهني مشكلات وصعوبات	0.530	0.000
5.	التميز لا يعني لي الكثير	0.721	0.000
6.	أسعى للوصول إلى مركز مرموق في المجتمع	0.642	0.000
7.	إذا لم أتوصل لشيء ما في مهمة ما فإني أبذل كافة الجهود لتحسين أدائي	0.515	0.000
8.	أحب إنجاز الأعمال التي يعتقد الآخرون أنها تتطلب جهداً ووقتاً	0.683	0.000
9.	أقوم بعملتي بنفس الطريقة سواء شجعني الآخرون أو لم يشجعوني	0.429	0.000
10.	أشعر بالفثور حين أقوم بعمل دون منافسة أحد	0.871	0.000
11.	أفضل العمل مع شريك اجتماعي على العمل مع شريك منطوي ولو كان عالي الكفاءة	0.502	0.000
12.	أميل إلى تجنب المسئوليات والالتزامات الجماعية	0.632	0.000
13.	يشند حماسي حين أشعر بمنافسة الآخرين	0.551	0.000
14.	أبذل جهداً حقيقياً لقضاء حاجات الآخرين الذين يقصدونني	0.389	0.005
15.	أفضل الأعمال التي يتطلب إنجازها عملاً تعاونياً	0.644	0.000
16.	أسعى دائماً لأكون في مقدمة زملائي	0.578	0.000
17.	أفضل ألا أكون مسئولاً عن الآخرين	0.591	0.000
18.	أبذل جهداً كبيراً لأكون أفضل من الآخرين في كل شيء	0.569	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 (4.13) 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

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1.	أبذل أكبر جهد ممكن من أجل تحسين قدراتي	0.526	0.000
2.	أسعى نحو التفوق لأنه يحقق لي الاحترام	0.782	0.000
3.	أميل للتشاؤم في المواقف الصعبة	0.820	0.000
4.	أشعر بالسعادة عندما أمارس أعمالاً كبيرة	0.306	0.031
5.	أفضل العمل الذي تكون مهمته محددة بوضوح شريطة أن أحدد فيه بنفسني ماذا وكيف أعمل	0.476	0.000
6.	إذا وجد شك في نجاح العمل فإنني لا أفضل المجازفة	0.283	0.046
7.	بضايقتني تحمل المسؤولية	0.326	0.021
8.	أرغب في إجراء تحسينات على طريقة عمل المؤسسة التي أعمل فيها	0.627	0.000
9.	أشعر بالضيق من ضعف الكفاءة	0.318	0.024
10.	لدي رغبة شديدة في أن أكون مميزاً بين الناس	0.653	0.000
11.	أهتم اهتماماً شديداً بحياة الأشخاص الناجحين	0.651	0.000
12.	أرغب دائماً بالاطلاع على ما يجري من تطور في مجال عملي	0.680	0.000
13.	أعمل ساعات إضافية لإتمام العمل الذي كلفت به	0.410	0.003
14.	أحب القيام بالأعمال التي لا تتطلب جهداً كبيراً	0.629	0.000
15.	أحاول دوماً أن أكون في المقدمة	0.551	0.000
16.	أعتقد أنني نادراً ما أنهى عملاً حتى آخره	0.612	0.000
17.	أشعر بالضيق من ضياع الوقت دون إنجاز	0.563	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 (4.14) معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية للبعد، والذي يبين أن معاملات الارتباط المبيّنة 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 تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل بعد من أبعاد الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الأداة، وللتحقق من 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

#	الأبعاد	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.

ثبات الأداة : "Reliability"

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، ص466)

وقد تم التحقق 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

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

ب - طريقة التجزئة النصفية: (Split Half Method)

حيث تم تجزئة فقرات الاختبار إلى جزأين (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 وفقا 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

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

* معامل جتمان في حالة عدم تساوي الفقرات الفردية والزوجية

المعالجات الإحصائية والاستدلالية المستخدمة في الدراسة:

تم تفرغ 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 أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما، ويتم الاستفادة 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 يهيمه الأمر من أجل تسهيل مهمة الباحثة والسماح لها بتطبيق أدوات الدراسة.

4. التأكد 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 و تحليل البيانات ومعالجتها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).
7. عرض النتائج وتفسيرها والخروج بمجموعة من التوصيات والمقترحات.
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 تربية بالفترة المسائية في محافظة شمال غزة أعاق تردها 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 الاستبانات 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 اشتملت (الحالة الاجتماعية، مكان السكن، الرتبة العسكرية، طبيعة العمل، المؤهل العلمي).

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

الإجابة 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 اذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط تقديرات 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 الاختبار T	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 أن مستوى الانتماء لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية يختلف جوهرياً عن الدرجة المتوسطة وهي (3)، وهذا يعني أن مستوى الانتماء مرتفع لدى أفراد العينة.

وتفسر الباحثة هذه النتيجة المنطقية بأن الشعب الفلسطيني ممثلاً بأبنائه ورموزه قد تعرض طيلة تاريخه للكثير من الضغوطات والابتلاءات التي عمقت صلته بالله عز وجل وزادت تمسكه بقضيته وحرية، فليس غريباً أن نجد أن موظفي غزة من أبناء الأجهزة الأمنية الفلسطينية الأكثر استهدافاً بقطع الرواتب يتمتعون بانتماء عالٍ لدينهم ووطنهم وعملهم، باعتبار هذا الانتماء من أهم السبل التي تساعد الفلسطيني في مشوار نضاله الطويل مع الاحتلال.

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

كما أن التغيير الملحوظ في منظومة الأجهزة الأمنية بعد العام 2006م وحتى 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 للفرد أو على الصعيد المجتمعي الماقت لهذه الحالات "كانت عبرة لهم"، بالإضافة إلى أن 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 تجعله يتفانى 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 وينيب وفي كلتا الحالتين فإن الأمر يعزز سير الفرد نحو الاتجاه الصحيح مدفوعاً برقيب داخلي تحركه مخافة الله في ضوء الخبرة العملية والمهنية.

إن العسكري الفلسطيني هو من أكثر المواطنين علماً بالقوانين والأنظمة في وطنه، وهذا مدعاة للالتزام بها وبالتالي سيكون انتماءهم وولاءهم لدينهم ووطنهم وعملهم مرتفعاً. حيث يشير عبد اللطيف (2009م، ص4) أن الانتماء هو شعور داخلي يجعل المواطن يعمل بحماس واخلاص للارتقاء 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. البعد 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 بطبعه في حاجة إلى التدين، وإلى قوة يثق فيها أنها تحميه، ويلجأ إليها في الشدائد ويطلب منها العون والمساعدة.

فالانتماء للإسلام هو الانتماء الأول للمسلم أياً كان موقعه أو عمله، وهذا يظهر في قوله تعالى ﴿ قُلْ إِنْ كَانَ آبَاؤُكُمْ وَأَبْنَاؤُكُمْ وَإِخْوَانُكُمْ وَأَزْوَاجُكُمْ وَعَشِيرَتُكُمْ وَأَمْوَالٌ اقْتَرَفْتُمُوهَا وَتِجَارَةٌ تَخْشَوْنَ كَسَادَهَا وَمَسَاكِينُ تَرْضَوْنَهَا أَحَبَّ إِلَيْكُمْ مِنَ اللَّهِ وَرَسُولِهِ وَجِهَادٍ فِي سَبِيلِهِ فَتَرَبَّصُوا حَتَّى يَأْتِيَ اللَّهُ بِأَمْرِهِ وَاللَّهُ لَا يَهْدِي الْقَوْمَ الْفَاسِقِينَ ﴾ [التوبة: 34].

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

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

2. البعد الثاني: "الانتماء الوطني":

فقد حصل على المرتبة الثانية بوزن نسبي قدره (69.00%) أي بدرجة تقدير كبيرة.

وتفسر الباحثة ذلك بأن الاتجاه من أواخر الثمانينات 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 لله أولاً ومن ثم للوطن ثانياً وهذا ما عكسته نتيجة الدراسة الحالية باعتبار الانتماء الديني قد أخذ المرتبة الأولى والانتماء الوطني يأخذ المرتبة الثانية، ويذكر عبد اللطيف (2009م، ص

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

3. البعد 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 للأمر في مجتمع مسلم محافظ ومحتل على خلاف لو كنا في مجتمع ملحد له سيادته على أرضه، وهذا بالمناسبة 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 اذا 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

#	دافع الإنجاز	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار T	القيمة الاحتمالية (Sig)	الترتيب
1.	البعد الشخصي للإنجاز	3.65	0.394	73.00	34.315	0.000	1
2.	البعد الاجتماعي للإنجاز	3.64	0.429	72.80	30.679	0.000	2
3.	بعد التميز في الإنجاز	3.63	0.403	72.60	32.674	0.000	3
	الدرجة الكلية لمستوى الدافع للإنجاز	3.64	0.367	72.80	36.477	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 (5.2) 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: ﴿ وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُؤْتِيهَا فَاسْتَبِقُوا الخَيْرَاتِ ﴾ [البقرة: 148].

إن رجل الأمن الفلسطيني هو من أكثر المواطنين إدراكاً للهدف من وراء مؤامرة الحصار وقطع الرواتب، وعليه نجده أكثر حرصاً في عمله فعلى عاتقه 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 وطننا.

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 بدافع ذاتي للإنجاز من أجل دحر الاحتلال وتحرير الوطن، 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. (القرشي، 2011م، صص 9-10) وهذه النتيجة تتقارب مع دراسة (فقيهي، 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 بطبعه مقدم ومبادر ويحب وطنه وعمله، ولقد شاهدنا في الانتفاضة الأولى والثانية وانتفاضة القدس الحالية دور الشباب الفلسطيني وقوة شخصيتهم وانتماءهم لوطنهم وحبهم للإنجاز من خلال التقاضي 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 يتقنه" [سنن البيهقي 4/335: 5315] وبالتالي سنجد لديه دافعاً ذاتياً نحو الإنجاز.

كما أن تقدير وتحقيق الذات يعتليان رأس قمة هرم ماسلو للحاجات فالإنسان بطبعه 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 بطبعه يميل للعمل الجماعي وكلّ 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 والاعتراب؛ نتيجة لفقده لذاته وانفصاله عن وجوده وعالمه. (محمد وقطناني، 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 الكثيرين، ولكن لا ننسى أن وزنه النسبي عالٍ أيضاً وهذا يدل على وجود طاقات وإبداعات تحترم 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 التالية:

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

الانتماء				المؤشرات الإحصائية	دافع الإنجاز
الدرجة الكلية للانتماء	الانتماء المهني	الانتماء الوطني	الانتماء الديني		
**0.555	**0.471	**0.364	**0.455	معامل الارتباط	البعد الشخصي للإنجاز
0.000	0.000	0.000	0.000	القيمة الاحتمالية (Sig)	
**0.534	**0.482	**0.432	**0.347	معامل الارتباط	البعد الاجتماعي للإنجاز
0.000	0.000	0.000	0.000	القيمة الاحتمالية (Sig)	
**0.570	**0.504	**0.457	**0.381	معامل الارتباط	بعد التميز في الإنجاز
0.000	0.000	0.000	0.000	القيمة الاحتمالية (Sig)	
**0.617	**0.538	**0.463	**0.443	معامل الارتباط	الدرجة الكلية لدافع الإنجاز
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 الإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية.

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

وقد كانت أغلب نظريات الدوافع 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 الجماعات والانتماء والاهتمام بالإنسان ودوره في العملية الإنتاجية هو المحرك الأساسي لدافعيته وإنجازه. (الدلبي، 2009م، ص ص 45_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).

ولإجابة 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 متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة في مستوى الانتماء تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

وللتحقق 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 والمطلقين 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 ($\alpha \leq 0.05$)، 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 تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

وترى الباحثة أن هذه النتيجة أمر طبيعي في مجتمع ثقافته تكاد تكون متطابقة في النظر للنواحي الدينية والوطنية والمهنية، وعليه فالأمر 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 وضغوطات متشابهة وبالتالي لا توجد فروق في مستوى الانتماء بينهما.

وهذا يتفق مع دراسة (العرجا وعبد الله، 2015م)، ودراسة (جعارة، 2010م): حيث أثبتت نتائجها عدم وجود فروق في الانتماء تعزى 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.

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

جدول (5.5): 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	1.421	3	0.474	4.133	0.007
	داخل المجموعات	48.241	421	0.115		
	المجموع	49.662	424			
الانتماء الوطني	بين المجموعات	0.596	3	0.199	1.167	0.322
	داخل المجموعات	71.728	421	0.170		
	المجموع	72.324	424			
الانتماء المهني	بين المجموعات	0.600	3	0.200	1.198	0.310
	داخل المجموعات	70.307	421	0.167		
	المجموع	70.908	424			
الدرجة الكلية لمستوى الانتماء	بين المجموعات	0.484	3	0.161	1.870	0.134
	داخل المجموعات	36.311	421	0.086		
	المجموع	36.794	424			

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

يتبين من الجدول أن 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 والمحدد زماناً ومكاناً بعلاقات تشعرهم بوحدتهم وتمايزهم تمايزاً يمنحهم حقوقاً ويحتم عليهم واجبات وهو متطور 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 يتفق 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 لبعدها 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	البعدها
			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 الحروب وبالتالي 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 اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ خُلْفَةً لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يَذَّكَّرَ 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 تُعزى لمتغير الرتبة العسكرية.

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة في مستوى الانتماء تُبعاً لمتغير الرتبة العسكرية، والنتائج مبينة 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" ومستوى دلالة 0.05 تساوي 2.62

يتبين 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 تُعزى لمتغير الرتبة العسكرية.

وتفسر الباحثة ذلك بأن أفراد الأجهزة الأمنية وعلى اختلاف رتبهم العسكرية هم أبناء شعب واحد وثقافة واحدة، وهم شركاء في المصائب كذلك، ويتعرضون لنفس الظروف الحالية، فجميعهم يتقاضون 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، 2015م): في عدم وجود فروق في الانتماء تعزى لمتغير الرتبة العسكرية، وتختلف مع دراسة (الرب وال صباح، 2010م): والتي ترى وجود فروق في الانتماء تعزى 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.

وللتحقق 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		
	المجموع	49.662	424			
الانتماء الوطني	بين المجموعات	1.926	4	0.482	2.873	0.023
	داخل المجموعات	70.398	420	0.168		
	المجموع	72.324	424			
الانتماء المهني	بين المجموعات	0.498	4	0.124	0.742	0.564
	داخل المجموعات	70.410	420	0.168		
	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		
	المجموع	36.794	424			

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

يتبين من الجدول السابق أن 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 ($\alpha \leq 0.05$).

وتفسر 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 متشابهة 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	الدفاع المدني
الانتماء الوطني	الشرطة				
	الأمن الداخلي	*0.16079			
	الأمن والحماية	*0.13716	-0.02364		
	الدفاع المدني	-0.5347	*-0.21426	*0.19063	
	الأمن الوطني	0.10533	-0.05546	0.15880	

* 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

المواطنين بدرجة أولى كجهازي الشرطة والدفاع المدني، بينما يقوم جهاز الأمن الداخلي بمكافحة التجسس وملاحقة المخالفات القانونية وبالتالي فإن احتكاكه المباشر بالمواطنين وقضاياهم أقل من سابقه، كما يتركز 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 للفتاوت 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.

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متوسطات تقديرات 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)

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

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

يتبين 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 غزة العاملين في وزارة الداخلية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الثقافة الموجودة في بيئة العمل واحدة تنطبق 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 يتفق مع دراسة (الرب والصبح، 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 غزة العاملين في وزارة الداخلية باختلاف المتغيرات الأخرى (الحالة الاجتماعية، مكان السكن، الرتبة العسكرية، طبيعة العمل، المؤهل العلمي)؟
ولإجابة 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 غزة العاملين في وزارة الداخلية تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

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

جدول (5.11): نتائج اختبار t للعينتين المستقلتين

القيمة الاحتمالية (Sig)	قيمة الاختبار T	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 والمطلقين 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 منهما أعباؤه 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 منهما زون متشابه من الأعباء في ظل الظروف التي يحياها أبناء شعبنا الفلسطيني من حصار وإغلاق وقطع للرواتب.

فالدافعية لإنجاز 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، 2012م)، ودراسة (أبو عون، 2014م): 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 تُعزى لمتغير مكان السكن

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

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

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

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

يتبين 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 تُعزى لمتغير مكان السكن.

وتفسر 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 الدوافع وتوجه سلوك الفرد. وهذا يتفق مع دراسة (شحادة، 2012م): 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.

وللتحقق من 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، والنتائج مبينة في جدول رقم (5.13):

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

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

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

يتبين 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 والحكمة العالية، ولديهم انتماء عالٍ لعملهم فنجدهم غيورين وحريصين على سمعة الوزارة والأجهزة التي يعملون بها، وبالتالي ستكون دافعيتهم للإنجاز مرتفعة أيضاً، وهم بذلك خير قدوة لأصحاب الرتب الدنيا، وهذا ما تؤكدته نظرية التعلم بالنمذجة لباندورا. فمن خلال القدوة الحسنة يتعلم الآخرون، ووجود شخص معين وسط مجموعة متميزة أو متفوقة تنمي دافعية الإنجاز لديه. (عدس، 1999م، ص52)

كما أن العمل العسكري في طبيعته يتطلب مستوى مرتفع من التحفز 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 الانتماء 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 ومؤسسته 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.

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي لاختبار الفروق بين متوسطات 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)

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

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

يتبين من الجدول أن 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 ($\alpha \leq 0.05$).

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

أرواحهم فالمواطن العادي يدرك بالملاحظة 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 التدين، والتمسك بالتقوى، وحب الخير والحق والعدل، وكره 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 يتفانى رجالها في خدمة وطنهم وشعبهم فالكمل 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 تبعاً لمتغير 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 تقديرات 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 (5.15):

جدول (5.15): نتائج اختبار LSD للمقارنات المتعددة

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

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

ومن خلال نتائج اختبار LSD تبين أن هناك فروق البعد 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.

وتعزو الباحثة وجود هذه الفروق في البعد 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 المهمات الموكلة إليها وهذا يؤثر على البعد 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

وللتحقق 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	البعد الشخصي
		0.153	420	64.361	داخل المجموعات	
			424	66.089	المجموع	
0.257	1.333	0.245	4	0.982	بين المجموعات	البعد 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 التمييز
		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

يتبين من الجدول أن 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 البعد الشخصي فقد كانت القيمة الاحتمالية تساوي (0.025) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

وتفسر الباحثة ذلك بأن العمل العسكري عمل حساس وجاد فالكل في مكانه مسئول 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 يحثهم نحو ذلك الوازع الإيماني الداخلي وهذا ليس له علاقة بالمستوى التعليمي أو بغيره.

هذا وقد تربي أبناء الشعب الفلسطيني على اختلاف مستوياتهم على حب العمل والإنجاز، فالفلسطيني عندما تم تهجيريه 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 ومستقبلاً من جديد. ويقول أتكسون 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. (الكلادة، 2008م، ص214)

هذه النتيجة تختلف مع دراسة (عبد الحميد، 2003م) 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	0.05134	-0.02191	
	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 حاملين 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 أتكسون 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 لإنجاز، ويعبر عن 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 بكفايته 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 البعد الشخصي للإنجاز على المرتبة الأولى بوزن نسبي قدره (73.00%)، يليه البعد 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 دلالة إحصائية بين الانتماء والدافع للإنجاز لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية.
4. عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الانتماء لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية: (أعزب، متزوج، مطلق، أرمل).
5. عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الانتماء لدى موظفي غزة العاملين في وزارة الداخلية تعزى لمتغير مكان السكن: (الشمال، غزة، الوسطى، الجنوب).
6. عدم وجود فروق دالة إحصائية 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 الانتماء 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 الانتماء 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:

1. في ضوء نتائج الدراسة تقترح الباحثة مجموعة من التوصيات وهي: الاهتمام برجال الأمن وتعزيز نموهم الروحي والوطني ليكونوا أكثر ثقة بأنفسهم وشعبهم وقيادته.
2. عقد دورات تدريبية لأفراد الأجهزة الأمنية تعرفهم بأهمية الانتماء ودوره على الصعيد الذاتي والمهني والمجتمعي، مع تسليط الضوء على النماذج المشرفة من التاريخ الإسلامي والفلسطيني.
3. تنمية قدرات العاملين بالأجهزة الأمنية في مجالات إدارة الضغوط الذاتية والمهنية.

4. التعريف برجال 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 الفيزيائية 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 بتفاني.
6. تحسين الرواتب بما يتناسب مع الظروف الاقتصادية وغلاء المعيشة.
7. إتاحة الفرصة للعاملين للمشاركة بأفكارهم في المواقف المختلفة؛ لأن هذا يساهم في تعزيز تحملهم للمسئولية مما يؤثر إيجابياً على انتماءهم ودافعيتهم للإنجاز، كما أنه يعمق الروابط النفسية والاجتماعية داخل الجهاز الواحد.
8. وضع نظام للحوافز وفق آلية معينة كمكافأة المجدين 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 يساهم 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 والطرق، بحيث تزيد الموظفين والمواطنين فخراً 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.

مقترحات الدراسة:

1. عمل دراسة مقارنة في الانتماء وعلاقته بدافع الإنجاز بين المستنكفين منذ العام 2007، وموظفي غزة.
2. عمل دراسة مقارنة بين المستنكفين، والموظفين الذين يتقاضون رواتبهم كاملة من رام الله، على نفس متغيرات الدراسة الحالية، أو الاستعانة بمتغيرات أخرى مثل: قلق المستقبل.
3. إعداد برامج إرشادية تعزز من الصلادة 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 المستنكفين، 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 الفرقة 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 ومراكز المعلومات. ط1. عمان: دار المسيرة.

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

أقصيبة، عبد الرحمن. (2000م). مستوى اكتساب بعض المفاهيم التاريخية الفلسطينية لدى طلبة الصف التاسع الأساسي بمحافظة غزة وعلاقته بانتمائهم 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 (أيزو-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. صحيفة 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.

الجميل، علي. (2009م). مصادر ضغوط العمل لدى المرشدين التربويين وعلاقته بدافعتهم نحو عملهم. مجلة جامعة كركوك للدراسات الإنسانية، 4(2)، 97-122.

حجاج، خليل. (2007م). تأثير ضغط العمل على كل من الانتماء والرضا الوظيفي للمرضين 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.
- حام، 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 إزاعة " أمن اف ام " في تعزيز الانتماء الوطني لدى الطلبة الجامعيين* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- الخرزاعي، حسين والشمايلة، إيمان. (2013م). مستوى الانتماء والمواطنة لدى العاملين في المؤسسات الأردنية. *مجلة العلوم الانسانية 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 الانسان والمجتمع*، ع(12)، 309-363.
- الخواجي، مجدي. (2008م). الشعر السعودي الحديث وأثره في تعزيز الانتماء العربي. *مجلة جامعة دمشق*، 24(4،3)، 207-247.
- الدلبيجي، ضيف. (2009م). *الأمن 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 وقميل، كبشور، والخليفة، عمر. (2012م). علاقة دافعية الإنجاز بموضوع الضبط ومستوى الطموح والتحصيل الدراسي لدى طلاب مؤسسات التعليم العالي بالسودان. *المجلة العربية لتطوير التفوق*، ع(4)، 81-96.

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

سلامة، انتصار. (2003م). *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. (2006م). الاغتراب في رواية "البحث عن وليد مسعود". *مجلة الجامعة الإسلامية بغزة*، ع(2)، 121-169.

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

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

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

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

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

صالح، صالح. *الانتماء للإسلام*. تاريخ الاطلاع: 10 أغسطس 2015م، الموقع:

(<http://bayanelislam.net/Article/view.aspx?ID=7&Sectio>)

الصباح، سهير وأبو الرب، نور الدين. (2010م). *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 توكيد الذات وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية. *المجلة العربية للإدارة*، 23(1)، 1-41.
- عبد اللطيف، سامر. (2009م). المعالجة الإسلامية لإشكالات المواطنة: رؤية تحليلية معاصرة، *مجلة دراسات إسلامية معاصرة*، ع(1)، 1-16.
- عبيدات، ذوقان، وعدس، عبد الرحمن، وعبد الحق، كايد. (2001م). *البحث العلمي - مفهومه وأدواته وأساليبه*. الأردن: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- عثمان، مريم. (2010م). *الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان 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*، 31(26)، 75-122.
- 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 اعضاء الهيئة التدريسية* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- أبو عون، ضياء. (2014م). *الضغوط النفسية 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.
- الفرّاج، 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.
- الفرّجري، حسن عبد الفتاح. (1994م). سيكولوجية الانتماء الإسلامي (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة عين شمس، مصر.
- القحطاني، 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، علي والزعبي، آلاء. (2010م). الانتماء والولاء الوطني في الكتاب والسنة. المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية، 6(2)، 49-72.
- الكلادة، طاهر. (2008م). تنمية وإدارة الموارد البشرية. ط1، عمان: دار عالم الثقافة.

كنعان، رؤيا. (2014م). درجة توفر سمات القيادة التحويلية لدى مدرء 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 وقنطاني، 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، التدين والشعور بالانتماء. مجلة شبكة العلوم النفسية العربية، العدد(6)، ص ص 8-15.

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

ابن منظور، محمد. (1955م). لسان العرب، (ج 1). ط1. 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 الاطلاع: 22 أغسطس 2015م، الموقع: (<http://fiqh.islammesssage.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.

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

وياظة، أمال. (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., & Ciorbagiu, 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

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

• **وتقصد الباحثة بمصطلح الانتماء:** ظاهرة إنسانية فطرية تربط بين مجموعة من الناس المتقاربين والمحددتين 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 ودراية علمية فإن الباحثة ترجو التكرم بإبداء الرأي بمدى مناسبة فقرات المقياس لموضوع الدراسة ومدى انتمائها للمجال الذي أدرجت فيه، ومدى وضوحها لغوياً، مع التعديلات أو الاقتراحات.

شاكراً لكم حسن تعاونكم،،،

الباحثة/ سلسبيل تيسير البلتاجي

أداة قياس الانتماء بالصورة الأولى

م	الفقرة	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
أولاً: بعد الانتماء الديني						
1.	أحترم أحاديث الرسول صلى الله عليه وسلم وألتزم بها					
2.	أرى أن عملي هو جزء من مسؤوليتي تجاه ديني					
3.	أطلق لحيثي 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.	عندي معلومات جيدة عن السيرة النبوية وسيرة الخلفاء الراشدين					
8.	أرى أن محاربة الظلم والفساد هي من مسئولية الدولة وحدها					
9.	أقص على أطفالي القصص الدينية كقصص الأنبياء بهدف تعليمهم وتعديل سلوكهم					
10.	أصدق على الفقراء والمساكين					
11.	أشعر بالسعادة لأنني مسلم وأحمد ربي 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					

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.	أنهر بالمعاملات والعلاقات الغربية فالأجانب أفضل من غالبية المسلمين من وجهة نظري					
18.	أنا أمر 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 والسنة 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 الأجور					
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 لقيام الساعة فلا جدوى من الانتفاضة					
6.	أحافظ على الممتلكات والمرافق العامة					

م	الفقرة	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
7.	أؤيد مبدأ تقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة					
8.	مستعد أن أبذل الغالي والنفيس من أجل حماية وطني					
9.	تقع مسئولية حل مشكلة الكهرباء على عاتق الحكومة وحدها					
10.	مقاومة الاحتلال عسكرياً طريقة غير حضارية لطلب الحقوق					
11.	حث 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.	يمثل بقائي في عملي الحالي ضرورة أكثر منها رغبة					
2.	أعامل المراجعين من المواطنين بكياسة 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	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
6.	أقدر ظروف الإدارة وما تعانيه الوزارة من مضايقات داخلية وخارجية					
7.	يلازمني شعور بالإحباط بسبب عملي كعسكري					
8.	إنني مهتم جداً بمستقبل هذه الوزارة					
9.	لقد ارتكبت خطأ عندما قررت أن أعمل في هذا الجهاز					
10.	سأشعر بالذنب فيما لو تركت العمل في هذه الوزارة في هذه الأوقات					
11.	أتأخر بعد دوامي إذا ما اقتضت الضرورة لعمل ذلك					
12.	يسعدني أن يلتحق أبنائي بالعمل في الوزارة					
13.	يسرني أن أجد عملاً بالراتب نفسه في مكان آخر					

ملحق (3): أداة قياس الدافع للإنجاز بصورتها الأولية



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

طلب تحكيم أداة قياس الدافع للإنجاز

الدكتورة/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.

وتتضمن الباحثة بمصطلح **الدافع للإنجاز**: رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات، وممارسة القوى والكفاح 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 ودراية علمية فإن الباحثة ترحو التكرم بإبداء الرأي بمدى مناسبة فقرات المقياس لموضوع الدراسة ومدى انتمائها للمجال الذي أدرجت فيه، ومدى وضوحها لغوياً، 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 أنتظر الفرص الهادفة بل أختلقها					
3	كثيراً ما يحصل أن أعمل بجد واجتهاد خوفاً من الفشل					
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 بعملتي كما يمليه 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	مشكلتي أنني شخص غير طموح					

م	الفقرة	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
ثانياً: البعد الاجتماعي للإنجاز:						
1.	يهمني معرفة كيف حقق الأشخاص الناجحون مراكز مرموقة					
2.	أعمل بفاعلية أكبر عند وجود القيادة أكثر من تحملي الشخصي للمسئولية					
3.	أبذل كل جهدي لأكون متفوقاً بين زملائي					
4.	أشعر بالضغط 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 فإني أبذل كافة الجهود لتحسين أدائي					
9.	أحب إنجاز الأعمال التي يعتقد الآخرون أنها تتطلب جهداً ووقتاً					
10.	أقوم بعملتي بنفس الطريقة سواء شجعني الآخرون أو لم يشجعوني					
11.	أشعر بالفتور 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.	يشد 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 دائماً لأكون في مقدمة زملائي					
20.	أفضل ألا 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 لأنه 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 أحدد فيه بنفسني ماذا وكيف أعمل					
6.	إذا وجد شك في نجاح العمل فإنني 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 مميزاً بين الناس					
11.	أهتم اهتماماً شديداً بحياة الأشخاص الناجحين					
12.	أرغب دائماً 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 بصراحة، ونرجو منك قراءة كل موقف بدقة ثم تقرر إذا ما كان هذا الموقف ينطبق علي 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، وتأكد أنك تضع العلامة أمام العبارة المرادة.

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:**

أعزب متزوج مطلق أرمل

• **المؤهل العلمي:**

أقل من الثانوية العامة الثانوية العامة دبلوم
 بكالوريوس دراسات عليا

• **طبيعة العمل:**

الشرطة الأمن الداخلي الأمن والحماية
 الدفاع المدني الأمن الوطني

• **الرتبة العسكرية:**

ملازم أول فما دون نقيب رائد مقدم فما فوق

• **مكان السكن:**

محافظة شمال غزة محافظة غزة
 محافظة الوسطى محافظة جنوب غزة

❖ ثانياً: استبانة الانتماء

م	الفقرة	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
1.	ألتزم بما جاء في أحاديث الرسول صلى الله عليه وسلم					
2.	أرى أن عملي هو جزء من مسؤوليتي تجاه ديني					
3.	أطلق لحيثي 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.	عندي معلومات جيدة عن السيرة النبوية وسيرة الخلفاء الراشدين					
8.	أرى أن محاربة الظلم والفساد هي من مسئولية الدولة وحدها					
9.	القرآن الكريم والسنة النبوية صالحان لكل زمان ومكان					
10.	أصدق على الفقراء والمساكين					
11.	أشعر بالسعادة لأني مسلم وأحمد ربي 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.	يجزني ما يرتكب من مجازر بحق المسلمين في دول العالم					
16.	أحرص على تعلم امور ديني					

م	الفقرة	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
17.	أنبهر بالمعاملات والعلاقات الغربية فالأجانب أفضل من غالبية المسلمين من وجهة نظري					
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 أنني فلسطيني على الرغم من الظروف التي أحيها					
22.	أفضل العمل داخل الوطن رغم قلة الأجور					
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 الانتفاضة					
26.	أحافظ على الممتلكات والمرافق العامة					
27.	أؤيد مبدأ تقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة					
28.	مستعد أن أبذل الغالي والنفيس من أجل حماية وطني					
29.	أحرص 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	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
34.	أعامل المراجعين من المواطنين بكياسة تجلب السمعة الحسنة لي وللجهاز الذي أعمل فيه					
35.	لا أهتم بتصحيح الأفكار السلبية لدى الآخرين عن عملي					
36.	أحافظ على ممتلكات الجهاز الذي أعمل فيه					
37.	أضغط على نفسي للذهاب إلى العمل					
38.	أقدر ظروف الإدارة وما تعانيه الوزارة من مضايقات داخلية وخارجية					
39.	يلازمني شعور بالإحباط بسبب عملي كعسكري					
40.	إنني مهتم جداً بمستقبل هذه الوزارة					
41.	لقد ارتكبت خطأ عندما قررت أن أعمل في هذا الجهاز					
42.	سأشعر بالذنب فيما لو تركت العمل في هذه الوزارة في هذه الأوقات					
43.	أتأخر بعد دوامي إذا ما اقتضت الضرورة لعمل ذلك					
44.	يسعدني أن يلتحق أبنائي بالعمل في الوزارة					
45.	يسرني أن أجد عملاً بالراتب نفسه في مكان آخر					

ملحق (5): أداة قياس الدافع لإنجاز 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 بصراحة، ونرجو منك قراءة كل موقف بدقة ثم تقرر إذا ما كان هذا الموقف ينطبق علي 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، وتأكد أنك تضع العلامة أمام العبارة المرادة.

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:

أعزب متزوج مطلق أرمل

• المؤهل العلمي:

أقل من الثانوية العامة الثانوية العامة دبلوم
 بكالوريوس دراسات عليا

• طبيعة العمل:

الشرطة الأمن الداخلي الأمن والحماية
 الدفاع المدني الأمن الوطني

• الرتبة العسكرية:

ملازم أول فما دون نقيب رائد مقدم فما فوق

• مكان السكن:

محافظة شمال غزة محافظة غزة
 محافظة الوسطى محافظة جنوب غزة

ثانياً: استبانة الدافع للإنجاز

م	الفقرة	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
1.	إذا بدأت بعمل لا أتركه حتى أكمله					
2.	لا أنتظر الفرص الهادفة بل أختلقها					
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 لمستقبلي 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 يمليه 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 أنني 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	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
19.	أعمل بفاعلية أكبر عند وجود القيادة أكثر من تحملي الشخصي للمسئولية					
20.	أبذل كل جهدي لأكون متفوقاً 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 فإنني أبذل كافة الجهود لتحسين أدائي					
25.	أحب إنجاز الأعمال التي يعتقد الآخرون أنها تتطلب جهداً ووقتاً					
26.	أقوم بعملتي بنفس الطريقة سواء شجعني الآخرون أو لم يشجعوني					
27.	أشعر بالفتور 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.	يشند 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 ألا أكون مسئولاً عن الآخرين					
35.	أبذل جهداً كبيراً لأكون أفضل من الآخرين في كل شيء					

م	الفقرة	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جداً
36.	أبذل أكبر جهد ممكن من أجل تحسين قدراتي					
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 بنفسني ماذا وكيف أعمل					
41.	إذا وجد شك في نجاح العمل فإنني لا أفضل المجازفة					
42.	يضايقتني 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					