



الدافعية في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية Work Motivation and its Relationship to the Level of Social Security of Palestinian Ministry of Interior Staff

عماد عبد اللطيف اشتية¹، صالح محمد رمضان²

Imad Abdel Latif Shtayyeh¹, Saleh Mohammed Ramadan²

الخدمة الاجتماعية، جامعة القدس المفتوحة، نابلس، فلسطين^{1,2}

Social Service, Al-Quds Open University, Nablus, Palestine^{1,2}

تاريخ النشر: 2025/04/30

تاريخ القبول: 2024/09/22

تاريخ الإستلام: 2024/02/05

المستخلص: هدفت الدراسة التعرف على درجة الدافعية في العمل، وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية، تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، كما تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة والتي طبقت على عينة عشوائية طبقية تكونت من 256 موظفاً وموظفة بنسبه 39.3% من مجتمع الدراسة الذي تكوّن من موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية البالغ عددهم 650 موظفاً وموظفة، وبعد جمع الاستبانات ومعالجتها إحصائياً باستخدام الأساليب الإحصائية للعلوم الاجتماعية، توصلت الدراسة إلى فقرات درجة الدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية كانت ما بين المتوسطة والمرتفعة؛ فقد تراوحت المتوسطات الحسابية للأبعاد ما بين 3.65 إلى 4.26، وتشير هذه النتيجة إلى أن درجة الدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية كانت مرتفعة، وذلك بدلالة الدرجة الكلية التي بلغ متوسطها الحسابي 3.95 ونسبتها المئوية 79%. وتشير النتائج أيضاً إلى فقرات مستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية كانت ما بين المتوسطة والمرتفعة، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين 3.22 إلى 4.30، ويتضح من هذه النتيجة أن مستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية كانت مرتفعة، وذلك بدلالة الدرجة الكلية التي بلغ متوسطها الحسابي 3.96 ونسبتها المئوية 79.2%، وتفيد النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الأمن الاجتماعي والدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية؛ حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما 0.561 وهذا يعني أنه كلما زاد مستوى الدافعية زاد مستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية. وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز مبدأ تكافؤ الفرص بين العاملين في المؤسسات الحكومية والاهتمام بالمساواة بينهم، وزيادة مستوى التفاعل بين الموظفين والتركيز على العمل الجماعي المشترك، وتقدير الجهود التي يبذلها الموظف في العمل لأن ذلك يساعد على الاستمرار في تقديم هذا المجهود ويشكل حافز غير مادي للموظف.

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

Abstract : The aim of this study was to explore the level of work motivation and its relationship with the social security level among employees of the Palestinian Ministry of Interior. A questionnaire was used as a research tool, administered to a stratified random sample of 256 employees, representing 39.3% of the study population, which consisted of 650 employees of the Palestinian Ministry of Interior. After collecting and statistically processing the data using social science statistical methods, the study yielded the results that motivation level among employees of the Palestinian Ministry of Interior ranged

from moderate to high, with the mean scores for dimensions ranging from 3.65 to 4.26. This indicates a high level of work motivation among the employees, as reflected in the total score with an average of 3.95 (79%). Similarly, the social security level among employees of the Palestinian Ministry of Interior was found to be between moderate and high, with mean scores for items ranging from 3.22 to 4.30. The overall average was 3.96 (79.2%). The results suggest a statistically significant positive relationship between social security level and work motivation among employees of the Palestinian Ministry of Interior, with a correlation coefficient of 0.561. This implies that as the level of motivation increases, the level of social security among employees also increases. The study recommended the necessity of strengthening the principle of equal opportunities among employees in government institutions, paying attention to equality among them, increasing the level of interaction between employees, focusing on joint teamwork, and appreciating the efforts made by the employee at work because this helps to continue providing this effort and constitutes a non-material incentive for the employee.

Keywords: Work motivation, social security, Palestinian Ministry of Interior

1 المقدمة

إلى وقت قريب كان مفهوم الأمن يقتصر على كل ما يمس مصالح الأفراد والتنمية والمجتمع، وكان للأجهزة الأمنية دورها المتعارف عليه في حفظ النظام ومكافحة الجريمة والحفاظ على الأمن، ولكن مع التطور السريع في حياة الإنسان تغير مفهوم الأمن تبعاً لتلك المتغيرات؛ حيث بدأ يشمل حماية الكيانات المكونة للمجتمع؛ بحيث أصبح الأمن مفهوماً وطنياً شاملاً لجميع نواحي الحياة، وأصبح للأجهزة الأمنية دوراً أساسياً وفاعلاً في حياة الناس (حامد، 2015).

يُعدُّ الأمن الاجتماعي من المواضيع المهمة التي أخذت طريقها للدراسة والتحليل في سبيل تحقيق حالة الأمن الاجتماعي بعد التداعيات التي ترتبت على زيادة التطور التكنولوجي، ما جعل الأمن الاجتماعي السبيل لحماية هذه المجتمعات للحفاظ على تقدمها وتطورها وتحقيق بيئة من الاستقرار الأمني الذي يؤدي بدوره إلى تحقيق حالة من الطمأنينة لدى أفراد المجتمع.

يقع مفهوم الأمن الاجتماعي ضمن مفهوم الأمن الوطني (القومي) إلا أنه يرتبط بالعوامل الداخلية المؤثرة، وهو بهذه الحدود يعني حماية المجتمع من الجرائم الواقعة والمتوقعة، وتحقيق الاستقرار، كما يسعى إلى احترام حقوق الآخرين بما يساهم في خلق التوافق (الكواري، 2012).

ويُعتبر الأمن الاجتماعي ركيزة أساسية لبناء المجتمعات الحديثة، وعاملاً رئيساً في حماية مُنجزاتها، والسبيل لرفقها وتقدمها، لأنه يوفر البيئة الآمنة للعمل والبناء، ويبعث الطمأنينة في النفوس، ويشكل حافزاً للإبداع والانطلاق إلى آفاق المستقبل.

ويتحقق الأمن الاجتماعي بالتوافق والإيمان بالثوابت الوطنية التي توحد النسيج الاجتماعي والثقافي الذي يُبرز الهوية الوطنية ويحدّد ملامحها؛ حيث يكون من السهل توجيه الطاقات للوصول إلى الأهداف والغايات التي تندرج في إطار القيم والمثل العليا، لتعزيز الروح الوطنية وتحقيق العدل والمساواة وتكافؤ الفرص وتكامل الأدوار، وبالتالي، تحقيق الدافعية في العمل لدى الأفراد (عبد الصمد، 2012).

ويُعدُّ الشعور بالأمن الاجتماعي من المتطلبات الأساسية لكل فئات المجتمع باختلاف خصائصهم وأعمارهم؛ حيث لا يمكن فهم حاجات الفرد بمعزل عن شعوره بالأمن الاجتماعي؛ فالكثير من هذه المطالب تأخذ أهميتها عند تحقيق المطلب الأساسي للأشخاص، وهو الأمن الاجتماعي، ولعلّ ما يؤكد ذلك هو بروز الحاجة إلى الأمن في حياة الإنسان لقوله

تعالى: "الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَآمَنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ" (سورة قريش، آية 4)؛ فالأمن الاجتماعي أحد الحاجات المهمة للإنسان؛ حيث يصبح مهدداً في أية مرحلة من مراحل العمر إذا تعرض لضغوط اجتماعية لا طاقة له بها (عقل، 2009).

ويفتقر الإنسان في بعض الأحيان إلى الإحساس الحقيقي بالأمن، وذلك لعدم الاستقرار السياسي والاقتصادي والأمني والاجتماعي، وانتشار الحروب وما يرافقها من معاناة، وبخاصة في الأراضي الفلسطينية المحتلة حيث معاناة الشعب الفلسطيني من الاحتلال وما يخلفه من قتلٍ وتدمير، وما يرافقه من أحداثٍ ضاغطة ومتسارعة، ولهذا، تجده بحاجة أكثر إلى إشباع حاجاته النفسية، وإلى التطلع لمستقبل يختلف عن واقعه الصعب، ويؤثر بصورة مباشرة في زيادة مستوى الطموح ومستوى الأداء والإنجاز والنجاح (أبوعمرة، 2012).

ويعتبر الأمن الاجتماعي جزءاً من حقوق الإنسان التي توفر له مناخاً أمنياً مستقراً يستطيع في ظلّه ممارسة كامل حقوقه، ويجب أن لا يتعارض الأمن مع حقوق الإنسان؛ فأمن الإنسان والمجتمع وسيادة القانون لا تتوافر إلا بتمكينه من ممارسة حقوقه التي تحميه من العوز والفقر، وتوفر له الفرص الممكنة كلّها للحصول على دخلٍ مشروع يساعده على تأمين متطلباته الحياتية، كالصحة والتعليم والسكن اللائق، وتشعره بالاطمئنان والاستقرار، في ظلّ سيادة قانون وأجهزة أمنية تقوم بحماية مواطنيها وتوفير الأمن لهم (صلاح، 2020).

فالأمن الاجتماعي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بعناصر الحياة الاجتماعية بوصفه يقترب بتوفير الحماية والطمأنينة الشاملة، بأبعادها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والصحية والتعليم والثقافية والدينية والجناحية للمجتمع (كريم، 2020).

ومن المهم التأكيد أن العنصر الإنساني يشكل الثروة الحقيقية والمحور الأساسي للعمل في المؤسسات وغيرها، وإن إدراك دوافع العمل لدى الموظفين والعاملين في مجالات العمل تساعد على زيادة فعاليتهم، وزيادة مستوى أدائهم بصفهم أهم الموارد التي تمتلكها المؤسسات، وينسحب ذلك على زيادة مستوى الأمن الاجتماعي، لأنّ الدافعية في العمل تعدّ في حدّ ذاتها أمراً بالغ الأهمية بالنسبة لسلوك الإنسان، وكذلك تفسيره؛ فهي المحرك للسلوك، وهي الباعث عليه، وحولها تتمحور السببية للسلوك، بتشابكها وتفريعاتها المختلفة، ومن ثمّ فهي تمثل الأساس لأية دراسة من دراسات سلوك الإنسان، باعتبارها أرضية تفسير السلوك وسقفه.

وقد برزت الدافعية كأحد المعالم المميزة للدراسة والبحث وديناميات الشخصية والسلوك؛ حيث يُعدّ دافع العمل مُهمّاً في توجيه سلوك الفرد، كما يُعتبر مُكوّناً أساسياً يسعى الفرد من خلاله إلى تحقيق ذاته وتأكيدّها؛ إذ بفضلها يمكن للفرد العامل أن يعرف ماذا يقرر عمله لاختيار نوع المهام التي سوف يمارسها، وما مقدار هذا العمل لتحديد كمية الوقت والجهد الذي يستغرقها أثناء العمل، وكيفية إجادته وإتقان هذا العمل لمعرفة المستوى الأمثل للدافعية في العمل (بوتيقار، 2021). كما أن للدوافع دوراً مهماً في رفع مستوى الأمن الاجتماعي في حياة الإنسان مهما تعددت صوره وتباينت أهدافه فإنّه يدفع بوساطة قوّة نفسية، أو فسيولوجية داخلية، أو خارجية حتى تصل به إلى تحقيق الهدف المنشود (الفرماوي، 2004). ومن هنا تأتي الدراسة لتتناول الدافعية في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية.

1.1 أهداف الدراسة

هدفت الدراسة التعرف على درجة الدافعية في العمل وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية وتسعى كذلك لتحقيق الأهداف الآتية:

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

1.2 مشكلة الدراسة

يُعدُّ الأمن الاجتماعي عموماً، وفي المؤسسة على وجه الخصوص من الاهتمامات الأساسية التي حظي بها الفكر الاجتماعي والاقتصادي، كونه له الأولوية والمصلحة العليا التي لا يقوم اقتصاداً مزدهراً إلا بها، ولا تستقر مؤسسة وتحقق أهدافها الاستراتيجية، ولا ينشط مورد بشري دون ترسيخ مبادئ الأمن في بيئة العمل وتوطيد دعائمه، ويزيد فاعليتهم لهذا العمل، ليستشعر به العاملون في المؤسسة في مختلف المواقف التفاعلية الاجتماعية؛ حيث يشير الأمن الاجتماعي إلى اطمئنان العامل على وجوده في المؤسسة، واستقرار شبكة علاقاته الاجتماعية بالعمال وجماعات العمل الرسمية وغير الرسمية دون الخوف من سطوة علاقات القوة والنفوذ بالمؤسسة أو هيمنة أصحاب القرار فيها، لذا، فقد حظي هذا المفهوم باهتمام الباحثين لتوضيح ارتباطاته مع بقية المفاهيم التنظيمية والظواهر الاجتماعية، لعل من أهمها الدافعية في العمل، وذلك من خلال تهيئة البيئة التنظيمية، على النحو الذي ينعكس على أداء العاملين ويتحقق الأداء الجيد في عملهم. ويقع على عاتق وزارة الداخلية الفلسطينية الدور الأبرز في حفظ الأمن والاستقرار داخل الدولة، وتحقيق أمن وامان الافراد، وبالتالي، يتعرضون لضغوط اجتماعية ونفسية كبيرة في سبيل تحقيق تلك المهمات، ومن هنا فهم بحاجة إلى الشعور بالأمن الاجتماعي، كي يستطيعوا القيام بمهامهم على أكمل وجه، والانطلاق نحو العمل ورفع الدافعية لديهم، وفي ضوء ما سبق تتحدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس: هل هناك علاقة ما بين مستوى الأمن الاجتماعي ودرجة الدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية؟

1.3 أسئلة الدراسة

وعليه يمكن تحديد أسئلة الدراسة في الآتي:

1. ما مستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية؟.
2. ما درجة الدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية؟.
3. هل هناك علاقة بين مستوى الأمن الاجتماعي ودرجة الدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية؟.

1.4 إجراءات الدراسة

تتمثل إجراءات الدراسة الحالية وطريقتها في الآتي:

1.4.1 منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي كطريقة منهجية كون المنهج الوصفي الارتباطي هو الأنسب لمثل هذا النوع من الدراسات، ويحقق أهدافها بالشكل الذي يضمن الدقة والموضوعية.

1.4.2 مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من جميعهم العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية في (الضفة الغربية) في العام 2022م، والبالغ عددهم حسب مصادر الوزارة 650 موظفاً وموظفة، موزعين على المحافظات الشمالية، (محافظات الضفة الغربية).

1.4.3 عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من 270 من الموظفين العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية في المحافظات الشمالية في الضفة الغربية، وقد تم اختيارهم بطريقة العينة الطبقية العشوائية. حيث شكلت ما نسبته 41% من مجتمع الدراسة، وتم إرجاع 256 : حيث إن 14 استبانة لم يتم إعادتها، وبذلك تكون العينة الفعلية 256 مفردة بنسبة 39.3% من مجموع مجتمع الدراسة.

1.4.4 أداة الدراسة

أداة تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد تكونت الاستبانة من ثلاث أقسام بحسب ما هو موضح في جدول

(1)

جدول(1): توزيع فقرات الاستبانة على أقسامها الثلاث الرئيسة

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

وقد تحقق لهذه الاستبانة كمقياس دلالات الصديق بعد عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص، حيث بلغت نسبة الاتفاق بين المحكمين على عبارات الاستبانة 85%. ومن أجل التأكد من ثبات المقياس تم استخدام طريقة إعادة الاختبار (Test Retest Method)؛ حيث تم تطبيق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من 50 من الموظفين في وزارة الداخلية لم يتم تضمينهم في عينة الدراسة الأصلية، وبفارق زمني 14 يوماً بين التطبيقين، ومن ثم تم احتساب معامل ارتباط (بيرسون) بين درجات التطبيق. حيث تبين أن معامل ثبات المقياس عالية؛ حيث بلغ 0.823، وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق النهائي للدراسة.

2 الإطار النظري والدراسات السابقة

شكل الأمن الاجتماعي وما زال هاجساً للأفراد والجماعات والأمم؛ إذ يسعون إلى تحقيقه بشتى الطرق والوسائل؛ كونه العامل الأساس لحفظ الوجود الإنساني، وبهذا فلا بقاء لمجتمع متناغم ومنسجم ومستقر الأوضاع ومزدهر النمو إذا لم تتحقق له سبل الطمأنينة والرفاهية والتغلب على أمور ضيق العيش كافة، ومنها العوز المادي والمرض والجهل (كريم، 2020). وقد عرف أتكينسون (Atkinson)، الدافعية بأنها: "استعداد الفرد للمجاهدة في سبيل تحقيق أهداف معينة"، ويتضمن هذا تقرير العلاقة التي توجد بين جوانب ثلاثة، هي: الدافع "motive"، الحافز "incentive" والتوقع "expectation" (وسطاني، 2010). وعرفها ماريو وروبرت (Robert، Mario) على أنها حالة حافز فكري ونفسي، والذي يؤدي إلى إقرار صارم للحركة أو للقيام بشيء ما، وهذا يؤدي إلى بذل جهد عضلي وفكري للوصول إلى الأهداف المرجوة (بن زاهي، 2007).

ويعرف الباحثان الدافعية للعمل على أنها: استجابة الفرد الواعية بحسب الخبرة والممارسة إلى قوة ما داخل الفرد أو خارجه بحيث تثير حماسه ومثابرته في إجراء فعل معين نحو مثيرات البيئة الخارجية المحيطة به. وقد تكون الدافعية منخفضة، حيث تظهر مؤشرات كثيرة الشكوى في الظروف جميعها والتغيب المتكرر، وترك العمل، وعدم الاهتمام به، ونقص الإنتاج من قبل الأفراد دليل على استيائهم من عملهم، مما يدل على انخفاض دافعيتهم في العمل (عميرات وفراح، 2018).

نظريات الدافعية للعمل

فسّر العلماء والباحثون دوافع السلوك على أساس إشباع الحاجات النفسية وهي الرغبات الطبيعية التي يهدف الكائن الحي إلى تحقيقها بما يضمن له التوازن النفسي والانتظام في الحياة. وعدم إشباع إحدى هذه الحاجات يؤدي إلى إصابة الفرد بالقلق والاضطراب، وعدم الشعور بالسعادة في الحياة، وسوء التوافق (عميرات وفراح، 2018)، وعليه، فإن نظريات الدافعية للعمل تهتم بتفسير القرارات الحالية، أو التي سوف تتخذ مستقبلاً، ولا تعبر الاهتمام إلى القرارات الروتينية أو التي تستند إلى العادة في اتخاذها، ومن بين هذه النظريات:

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

التوقع الأول: يرجع إلى قناعة العامل واعتقاده بأن القيام بعملٍ معيّن سيؤدي إلى نتيجة معينة، وهذا التوقع يوضح العلاقة بين الجهد والإنجاز.

التوقع الثاني: حساب النتائج المتوقعة لذلك العمل، أو ماذا سيحصل بعد إتمام الإنجاز؛ فالعامل يتساءل إذا حقق رقم إنتاج؛ هل سيُعطى مكافأة أم لا؟. وهذا التوقع يوضح العلاقة بين إتمام الإنجاز والمكافأة التي سيحصل عليها العامل.

ثانياً: نظرية التبادل الاجتماعي: تقوم هذه النظرية على فكرة تفسير الدرجة التي تصبح فيها العلاقات الشخصية قوية ومتينة بين الأفراد، وترى هذه النظرية أنّ التفاعلات الشخصية المستمرة هي السبب الذي يقف وراء قوة أو ضعف هذه العلاقات؛ فتبادل الأفكار والمشاعر بين الأفراد يلعب دوراً مهماً في زيادة أو أضرار العلاقات الاجتماعية. وفي هذه النظرية؛ يعد الفرد وحدة التحليل فيها، والغرض الأهم فيها هو أن الحاجات والأهداف الخاصة هي المحرك الأساسي أو الدافع الرئيسي للأفراد. وتعد المكافآت التي يحققها الأفراد في سلوكهم المتبادل حجر الزاوية لهذه النظرية بحسب جورج هومانز.

وتتضمن نظرية التبادل الاجتماعي بعض القضايا أو الافتراضات الأساسية حول طبيعة الإنسان وطبيعة المجتمع وكيفية أدائه لوظائفه، فمن حيث طبيعة الإنسان ترى أن الإنسان يتصرف بشكل منطقي وعقلاني، حيث أن كل إنسان يضع أمامه مجموعة من الأهداف ويحدد لنفسه أكثر الوسائل كفاءة لبلوغ هذه الأهداف كما يضع هذا الإنسان بقية أعضاء المجتمع في اعتباره أثناء سعيه لتحقيق تلك الأهداف، وهذا الموقف هو الذي ينتج العلاقة الأساسية للتبادل ويصبح السلوك بهذا المعنى سلوكاً اجتماعياً، كما يتخذ السلوك شكل التبادل، حيث أن الأشخاص الآخرين الموجودين في الوسط الاجتماعي يملكون المصادر أو الموارد المختلفة، ومن ثم فإننا نتبادل القيود بالسلع والعمل بالنقود كما نتبادل المشاعر والعواطف، ويجد الناس أنفسهم دائماً في مواقف اجتماعية تبادلية حيث يتبادلون السلوك والخدمات ويتبادلون الدعم العاطفي والانفعالي (عثمان و ساري، 2010)

2.1 الدراسات السابقة

2.2 الدراسات التي تناولت موضوع الدافعية

دراسة (بركات والعجيلي، 2021) هدفت الدراسة التعرف على مستوى قيمة الذات وعلاقتها بالدافعية في العمل من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد في الأردن، استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي الارتباطي، كما تمّ استخدام مقياسين، هما: مقياس قيمة الذات، ومقياس الدافعية في العمل، تمّ تطبيقهما على عينة عشوائية طبقية من 352 معلماً ومعلمة، بالمدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد، وأظهرت النتائج أن مستوى قيمة الذات لدى معلمي المرحلة الثانوية الحكومية في محافظة إربد حصل على تقدير (مرتفع)، وأنّ مستوى الدافعية في العمل حصل على تقدير (مرتفع)، وعلى مستوى المجالات حصلت أسباب الدافعية المتعلقة بالمعلم على أعلى متوسط 3.76 يليها الأسباب المتعلقة ببيئة العمل بمتوسط 3.71 وأخيراً، الأسباب الخاصة بالمجتمع بمتوسط 3.69 وجميعها بتقدير (مرتفع)، كما أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين قيمة الذات والدافعية في العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية الحكومية في محافظة إربد بلغت 0.62 وهي علاقة (متوسطة). وأوصت الدراسة ضرورة وضع آليات وطرق جديدة ومستحدثة تعمل على رفع قيمة الذات لدى المعلمين بالشكل الذي يحسن أداءهم ويزيد من دافعيتهم نحو العمل.

دراسة (الخياط، 2017) دراسة مسحية لموظفي مركز الجامعة: "هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الإثراء الوظيفي والدافعية للعمل في جامعة البلقاء التطبيقية في الأردن. استخدم الباحث المنهج الكمي باتباع أسلوب الدراسات المسحية، تكوّنت عينة الدراسة من 300 موظف من الجنسين؛ بواقع (170 موظفاً، و130 موظفة). دلت نتائج الدراسة على وجود علاقة إيجابية طردية بين عناصر الإثراء الوظيفي والدافعية الداخلية للعمل، كما بينت نتائج الدراسة أنّ درجة توافر عناصر الإثراء الوظيفي لدى العاملين كانت بصورة متوسطة؛ وأنّ مستوى الدافعية الخارجية للعمل كان أعلى من مستوى الدافعية الداخلية، إضافة إلى أنّ درجة توافر عناصر الإثراء الوظيفي، والدافعية للعمل تتأثران

بجنس الموظف لصالح الموظفين الإناث، كما دلت نتائج الدراسة على عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية لمتغير الدرجة الوظيفية على كلٍّ من الأثر الوظيفي والدافعية للعمل لدى العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية. وأوصت الدراسة ضرورة عمل هيكلية واضحة للجامعة تبين تحديد المهام الوظيفية للعاملين الإداريين وعمل دورات تدريبية للطواقم الإداري تتعلق بكيفية تطبيق عناصر الإثراء الوظيفي أثناء العمل.

دراسة (حسين، 2015) هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى كلٍّ من الضغوط النفسية والدافعية والعلاقة بينهما لدى مديرات رياض الأطفال في مدينة بغداد، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، تكون مجتمع البحث من مديرات رياض الأطفال في مدينة بغداد والبالغ عددهن 100 مديرة. وشملت عينة البحث أفراد المجتمع جميعهم. وأما أدوات الدراسة فقد شملت استبانة لقياس ضغوطات العمل، وأخرى لقياس الدافعية، وتكوّنت كلُّ واحدة منهما من 30 فقرة. أشارت نتائج الدراسة إلى: وجود ضغوط نفسية لدى مديرات رياض الأطفال. وجود دافعية عالية في العمل لدى مديرات رياض الأطفال. وأن هناك علاقة طردية بين الضغوط النفسية ودافعية المديرات نحو العمل، وأنه لا يوجد أثر لسنوات خدمة المديرية على كلٍّ من الضغوط النفسية والدافعية في العمل. أوصت الدراسة بضرورة دعم دافعية مديرات رياض الأطفال من الجهات المسؤولة، والعمل على خفض مستوى الضغوط التي تتعرض لها مديرات رياض الأطفال أثناء أدائهم لواجباتهم اليومية.

دراسة (البادي، 2011) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر المناخ التنظيمي على مستوى الدافعية للعمل في ديوان البلاط السلطاني في سلطنة عُمان، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، تم استخدام استبانة كأداة للدراسة، وزعت على عيّنة بلغت 629 مفردة أعيد منها ما مجموعه 528 وجدت أنها صالحة للتحليل الإحصائي، وقد توصّلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، كان من أبرزها: أنَّ مستوى إدراك العاملين في ديوان البلاط السلطاني لكلٍّ من أبعاد المناخ التنظيمي والدافعية للعمل جاءت بدرجة مرتفعة. وجود أثر لأبعاد المناخ التنظيمي في الدافعية للعمل، وأنَّ أبعاد المناخ التنظيمي تفسّر ما مقداره 8.59% من التباين في الدافعية للعمل. وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى إدراك العاملين للمناخ التنظيمي تُعزى للمتغيرات (العمر، والمؤهل التعليمي، والخبرة)، ووجود فروق دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى إدراك المبحوثين للدافعية للعمل تعزى لمتغيرات (العمر، المؤهل التعليمي، والخبرة). وأوصت الدراسة بضرورة العمل على إيجاد ثقافة تنظيمية تعزز أبعاد المناخ التنظيمي، والارتقاء بهذه الأبعاد إلى المستويات العليا المرغوب بها، من خلال تطوير مهارات العاملين وتوفير رؤية إستراتيجية واضحة المعالم لديوان البلاط السلطاني وأهدافه، لما لها من أثر في تعزيز الدافعية للعمل.

2.3 الدراسات التي تناولت الأمن الاجتماعي:

دراسة (مرسي، 2022) هدفت الدراسة إلى اختبار فعالية برنامج التدخل المبني في الممارسة العامة باستخدام نموذج تحسين نوعية الحياة لتحقيق الأمن الاجتماعي للعاملين في القطاع الحكومي بهيئة الكهرباء والطاقة في القاهرة بإطفيح، وتنتهي هذه الدراسة إلى نمط الدراسات التجريبية، وتمثل المجال البشري في 20 مفردة من العاملين بكهرباء أطفح، وتوصلت الدراسة إلى صحة الفروض الفرعية حيث كان لهذا البرنامج فعالية وأثر في ارتفاع مستوى الأمن الاجتماعي للعاملين بشركة توليد الكهرباء المتضمنين في المجموعة التجريبية للعدالة الاجتماعية وقبول الآخر والتعبير عن الرأي بالمقارنة بمستوى ممارسة الأمن الاجتماعي للعاملين المتضمنين في المجموعة الضابطة لهذه الأبعاد الثلاثة المذكورة سلفاً، وهذا يرجع بشكل أساسي إلى ما تضمنه برنامج التدخل المبني من محتوى جيد ومعلومات وافية سواء عن العدالة الاجتماعية أو قبول الآخر أو التعبير عن الرأي، وأثبتت صحة الفروض الفرعية يشير بالتالي إلى صحة الفرض الرئيسي لهذه الدراسة والذي يعني فعالية برنامج التدخل المبني من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتحسين نوعية الحياة في تحقيق الأمن الاجتماعي للعاملين بالقطاع الحكومي. أوصت الدراسة تفعيل برامج التدخل المبني بشكل مستمر في مختلف المجالات وبصفة خاصة في المجال العمالي (قطاع توليد الكهرباء) وذلك للاطلاع المستمر على كل ما هو جديد في مجال الممارسة مما يجعلها أكثر فعالية وإيجابية في التعامل مع العملاء في مشكلاتهم المختلفة والتي تختلف أشكالها والعوامل المرتبطة بها من وقت لآخر.

دراسة (عفان، 2021) هدفت الدراسة التعرف على مستوى الأمن الاجتماعي لدى الأحداث المنحرفين داخل دور التربية للرعاية الاجتماعية، طبقت هذه الدراسة على دور التربية للرعاية الاجتماعية بالجيزة. اعتمدت الدراسة منهج المسح الاجتماعي الشامل. واستخدمت أدوات تمثلت في (الملاحظة البسيطة، والمقابلات الفردية، واستمارة استبيان)، تم تطبيقها على 95 طفلاً حديثاً تتراوح أعمارهم من (7 الى 18) سنة. توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، منها: وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد المقياس بعضها ببعض ووجود علاقة بين أبعاد المقياس والمجموع الكلي للمقياس عند مستوى دلالة معنوية 0.01. وجود فروق دالة احصائية بين الخدمات الاجتماعية والصحية وكانت لصالح الخدمات الصحية، وأشارت النتائج أيضاً أنه يوجد فروق دالة احصائية بين الخدمات الاجتماعية والبيئية وكانت لصالح الخدمات الاجتماعية، وهناك أيضاً فروق دالة احصائية بين الخدمات التعليمية والبيئية وكانت لصالح الخدمات التعليمية. وأوصت الدراسة بضرورة تنظيم دورات تدريبية للعاملين في مؤسسات الرعاية الاجتماعية ومؤسسات المجتمع المدني تهدف إلى التوعية بأهمية قيام مؤسسة لتعزيز الأمن الاجتماعي للفئات التي تخدمها.

دراسة (زهان، 2021) هدفت الدراسة تحديد أوجه تحقيق الدعم الحكومي للأمن الاجتماعي للفئات الأولى بالرعاية في محافظة سوهاج، وتحديد التصور المقترح الذي يساعد الدعم الحكومي في تحقيق الأمن الاجتماعي لهم، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام استبيان على عينة عشوائية بسيطة بلغت 245 مفردة، توصلت الدراسة إلى قبول الفرض وهو توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموجرافية للمستفيدين من الدعم الحكومي وتحقيق الأمن الاجتماعي للفئات الأولى بالرعاية، حيث وجدت علاقة إيجابية متوسطة بلغت 0.561 بين دخول المستفيدين من الدعم الحكومي وتحقيق الأمن الاجتماعي لهم، كما وجدت علاقة إيجابية بسيطة بلغت 0.491 بين الحالة التعليمية للمستفيدين من الدعم الحكومي وتحقيق الأمن الاجتماعي لهم، كما وجدت علاقة إيجابية متوسطة بلغت 0.559 بين الحالة الاجتماعية للمستفيدين من الدعم الحكومي وتحقيق الأمن الاجتماعي لهم، أوصت الدراسة لضرورة زيادة المخصصات المالية المقدمة للدعم الحكومي لتحقيق الأمن الاجتماعي للفئات الأولى بالرعاية، والتركيز على صرف الدعم الحكومي للفئات المستحقة فقط.

دراسة (عبد الحليم، 2018) هدفت الدراسة التعرف على دور العدالة الاجتماعية في تحقيق المساواة وعدم التمييز بين فئات المجتمع المختلفة بمدينة سوهاج، اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي. أجريت الدراسة على عينة من أرباب الأسر قوامها 25 فرداً، مقسّمين على مناطق البحث بمدينة سوهاج جميعها بشكل عشوائي منتظم. وخُصّ البحث إلى مجموعة من النتائج منها: أنّ العدالة الاجتماعية لها دورٌ فعّال في إيجاد الثقة بين أفراد المجتمع ومؤسساته؛ فتحقيق العدالة يعطي أفراد المجتمع الطمأنينة في الإجراءات التي تتخذها الدولة جميعها، ويقابلها الأفراد بالقيام بأدوارهم المطلوبة منهم، مثل: الإداء بجميع بيانات الأسرة، ومن ثمّ تستطيع هذه المؤسسات إشباع الاحتياجات الفعلية للأفراد، ويتحقق أمنهم الاجتماعي. أوصت الدراسة بضرورة التنسيق بين مؤسسات المجتمع المدني والدولة من أجل توحيد تحقيق الأمن الاجتماعي، إقامة الدورات التدريبية للقائمين على مؤسسات الدولة والمجتمع المدني وتوفير مكاتب التوجيه والاستشارات الأسرية في كل منطقة والحاقها بمراكز رعاية الأمومة والطفولة.

الدراسات الأجنبية

دراسة (Ates & Yilmaz، 2018) هدفت الدراسة إلى فحص مستويات دافعية العمل لمعلمي المدارس الابتدائية العاملين في مؤسسات التعليم الابتدائي في مقاطعة اسطنبول، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتمثلت أداتها من خلال استبانة (مقياس تحفيز العمل)، وتكوّنت عينة الدراسة من 371 معلماً ومديراً، وأظهرت النتائج أنّ متوسط الدرجات التي حصل عليها معلمو المدارس الابتدائية من مقياس دافعية العمل كان منخفضاً. أوصت الدراسة بضرورة قيام وزارة التربية الوطني باتخاذ تدابير تزيد من دافعية العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية، وضمان التنسيق بين الجامعة والمدرسة الابتدائية والتعاون المشترك لمواجهة نقاط الضعف فيما يتعلق بالآثار السلبية التي تؤثر على دوافع العمل.

دراسة (Azeez & Abimbola 2016) هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الإثراء الوظيفي والدافعية للعمل، وأداء المهام، ومستوى رضا العاملين عن العمل لدى العاملين الإداريين في ثلاث جامعات حكومية تابعة لولاية لاغوس بنيجيريا، استخدم الباحث المنهج المسحي عن طريق تطبيق أدوات الدراسة على 532 موظفاً، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: وجود علاقة إيجابية قوية بين عناصر الإثراء الوظيفي ومستوى رضا العاملين، والدافعية الداخلية، ومستوى أداء العاملين للعمل، كما دلّت نتائج الدراسة على أنّ توفير عناصر الإثراء الوظيفي لدى العاملين يوفر الحرية، ومزيداً من المهارات الإيجابية، والشعور الإيجابي تجاه الآخرين، كما يساهم في توفير الكفاءة في العمل، والقدرة على اتخاذ القرار، وتحمل المسؤولية في العمل. أوصت الدراسة بضرورة أن يتأكد مديرو الموارد البشرية في الجامعات العامة من تنفيذ تصميم إثراء الوظائف بشكل صحيح، وأن يكون هذا التصميم قابلاً للتطبيق على جميع الموظفين بحيث يساعد على تحفيز الموظفين الذين يرغبون في تحدي القيام في الوظائف الصعبة ولديهم القدرة على الأداء والدافع في تلبية الاحتياجات العليا.

دراسة (Nanle, 2015) هدفت إلى التعرف على أثر الإثراء الوظيفي على الدافعية للعمل لدى العاملين في الجامعات الخاصة المختارة في نيجيريا، إضافة إلى الكشف عن العلاقة بين الإثراء الوظيفي ورضا العاملين ودوافعهم، وقد استخدم المنهج المسحي وذلك بتطبيق أدوات الدراسة على 547 من العاملين الإداريين في الجامعات، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أهمها: وجود علاقة إيجابية قوية بين الدافعية وعناصر الإثراء الوظيفي؛ بحيث أنّ الإثراء الوظيفي بعناصره الخمسة: (تنوع المهارات، والاستقلالية، وأهمية المهمة، وتحديد المهمة، والتغذية الراجعة) يؤدي إلى زيادة الدافع الداخلي للعمل، وزيادة مستوى رضا العاملين والأداء العالي لديهم. أوصت الدراسة بأن يأخذ مديرو الموارد البشرية في الجامعات الخاصة المختارة التي شملها الاستطلاع والمنظمات الأخرى على حد سواء في الاعتبار الاختلافات الفردية والسمات وتوجه الأشخاص للعمل، لا ينبغي للإدارة تعميم استراتيجيات التحفيز، بل يجب تحفيز الأفراد وفقاً لذلك.

3 عرض النتائج ومناقشتها

عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول ونصّه:

ما درجة الدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية؟ من أجل الإجابة عن هذا المجال تمّ استخراج المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لكلّ فقرة من فقرات المحور، والدرجة الكلية، وجدول (3) يبين ذلك.

جدول (3) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية الدرجة الدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية

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

يتضح من جدول (3) أنّ درجة الدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية كانت متوسطة على الدافعية الخارجية ومرتفعة على الدافعية الداخلية، وذلك بمتوسطات حسابية للأبعاد 3.65 للدافعية الخارجية، و4.26 للدافعية الداخلية، وتشير هذه النتيجة إلى أنّ درجة الدافعية الكلية نحو العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية كانت مرتفعة، وذلك بدلالة الدرجة الكلية التي بلغ متوسطها الحسابي 3.95، ونسبتها المئوية 79%. ويتّضح من الجدول أنّ مستوى الدلالة للفقرات جميعها غير دالة، ممّا يؤكّد أنّ درجة الدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية بدرجة مرتفعة.

ويشير الباحثان إلى أنّ الدافعية الداخلية للفرد مهمة في تشكيل اتجاهاته نحو الوظيفة التي يقوم بها والانتماء إليها؛ إذ تشكّل هذه الدافعية انطلاقة مهمة نحو العمل، وببذل قصارى جهده لإنجاز المهام الموكلة إليه بطريقة جيدة، ولا يتنظر التقدير على جهوده في العمل؛ ففاعلية أية منظمة ترتبط بكفاءة العنصر البشري وقدرته على العمل ورغبته فيه

باعتباره العنصر المؤثر والفعال في استخدام الموارد المادية المتاحة، وتعتبر الدوافع والحوافز من المؤثرات الأساسية التي تلعب دوراً مهماً وحيوياً في سلوك الأفراد، ومن خلالها يمكن خلق الرغبة لديهم في الأداء، الأمر الذي يمكن معه القول أنّ قدرة المنظمات على تحقيق أهدافها تتوقف إلى حدٍ كبير على نجاح الإدارة في توفير القدر الكافي من الدافعية لدى أفرادها، ووضع نظام فعال للحافز الذي يوجه لإثارة الدوافع، التي بدورها تدفع العاملين للإنتاج، وتحقق لهم الرضا عن ذلك العمل، ما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية وزيادة معدلات الأداء. ويتميز الأفراد ذوي دافعية الانجاز المرتفعة بأنهم يتسمون بالقدرة على التنافس، وتحمل المسؤولية، ويتوقعون نجاحهم الذي يتوقف على مجهودهم الشخصي، بالمقارنة بذوي دافعية الانجاز المنخفضة، كما يضعون أنفسهم في مواقف التحدي، ولكن في حدود الأهداف الواقعية، كما يؤدّون أداءً طيباً في معظم مواقف الاختبار، ويوجهون أهدافهم لتحقيق معدلات مرتفعة من الإنجاز.

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

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

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

واتفقت هذه النتائج مع دراسة (بركات والعجيلي، 2021) التي أظهرت نتائجها أنّ مستوى الدافعية في العمل حصل على تقدير (مرتفع)، وعلى مستوى المجالات حصلت أسباب الدافعية المتعلقة بالمعلم على أعلى متوسط 3.76 يليها الأسباب المتعلقة ببيئة العمل بمتوسط 3.71 وأخيراً، الأسباب الخاصة بالمجتمع بمتوسط 3.69 وجميعها بتقدير (مرتفع). واتفقت أيضاً مع دراسة (حسين، 2015) في وجود دافعية عالية في العمل لدى مديرات رياض الأطفال. كما اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (الخيّاط، 2017) حيث ظهر أن مستوى الدافعية الخارجية للعمل كان أعلى من مستوى الدافعية الداخلية.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني، ونصّه: ما مستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية؟ من أجل الإجابة عن هذا المجال تمّ استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل فقرات المحور. وجدول (4) يبين ذلك.

جدول (4): يوضح المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري، والنسب المئوية لمستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية.

محور الامن الاجتماعي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الدرجة
الدرجة الكلية للمحور	3.96	0.40	79.2	مرتفعة

يتضح من خلال جدول (4) أن مستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية كانت مرتفعة، وذلك بدلالة الدرجة الكلية التي بلغ متوسطها الحسابي 3.96، ونسبتها المئوية 79.2%، ويتّضح من الجدول أنّ مستوى الدلالة

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

وتظهر النتائج أنّ العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية لديهم علاقات اجتماعية داخلية وخارجية؛ حيث إنّ هناك انسجاماً بين العاملين في الوزارة، وهذه العلاقات خلقت حالة من تبادل الخبرات بينهم، مما انعكس إيجابياً على التفاعلات الاجتماعية، أدى إلى نوع من المساواة والعدالة الاجتماعية في العمل. هذه الأمور أدت إلى أنّ يكون هناك أمن اجتماعي مرتفع للعاملين في وزارة الداخلية؛ حيث إنّ غياب الأمن يترتب عليه الخوف وانعدام الطمأنينة، ممّا يؤثّر في حياة المجتمعات، ويدلّ الأمن الاجتماعي على عدّة مظاهر وجوانب، مثل: سلامة الأشخاص والجماعات من الأخطار الداخلية والخارجية المهددة لسلامتهم الجسدية وممتلكاتهم الخاصة، ومن خطر الجريمة والمجرمين، ولا يتحقق الأمن الاجتماعي إلا بتوافر جملة من العمليات والمعايير المجتمعية ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي والثقافي، التي يسعى المجتمع وأفراده لتجسيدها، وتقوم سلطة الدولة بفرضها بواسطة القانون والتنظيم، كما يساهم فيها المجتمع المدني. وفي سبيل ذلك يؤدي موظفو وزارة الداخلية عدّة وظائف تضبطها القوانين، أهمّها: الوظيفة الإدارية والقضائية والاجتماعية والسياسية، متّبعة في ذلك وسائل ردعية ووقائية، مثل أعمال الضبط القضائي الهادفة لتتبع المجرمين والكشف عنهم وإلقاء القبض عليهم لتقديمهم للعدالة التي تقتصّ منهم لغاية توفير الأمن للمواطنين، أو الضبط الإداري الذي يُنظّم شؤون الناس اليومية، ويرسم حدود كلّ فرد وواجباته، وذلك بواسطة المتابعة والتحري والبناء وحفظ الأمن العام، إلى جانب الوظيفة الاجتماعية التي قوامها توعية المواطن بأهميّة الحفاظ على أمنه الخاص وأمن الجماعة، بالتعاون الوثيق مع أجهزة الدولة، وتقديم يد المساعدة للمواطنين، والتعرف على مشاكلهم الاجتماعية بالخصوص. ويرى علماء الاجتماع أنّ غياب معدلات الجريمة أو تراجعها بمختلف أشكالها يعبر عن حالة الأمن الاجتماعي.

ويعزو الباحثان هذه النتائج إلى أنّ العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية مدركون لأهميّة الأمن الاجتماعي، من خلال فرض النظام وبسط سيادة القانون بواسطة الأجهزة الأمنية والقضائية، واستخدام القوة إذا تطلب الأمر ذلك ليتحقق الأمن والشعور بالعدالة التي تعزز الانتماء للدولة بصفتها الحامي لحياة الناس وممتلكاتهم، وتوفير العيش الكريم لهم، ورفع مستوى الأمن الاجتماعي، وزيادة الدافعية للعمل لدى أجهزة الدولة، ويرى العاملون في وزارة الداخلية أنّ الأمن الاجتماعي يتحقق من خلال تطور علاقات الأفراد بعضهم ببعض؛ حيث أنّ الجانب الاجتماعي القائم على العلاقات بين الأفراد يعمل على تحقيق الأمن الاجتماعي في مجال رعاية الأفراد من الانحرافات، ويعزز لديهم الثقة بالنفس، ويوفر الأمن الاجتماعي والذي يعتبر أساسياً في تطور المجتمع الاقتصادي والاجتماعي والأمني، وعاملاً حاسماً في حماية منجزاته، والسبيل إلى الازدهار والتقدم؛ لأنه يوفر البيئة الملائمة، وظروف الأمن للعمل والبناء، ويبعث الطمأنينة في النفوس، ويشكل حافزاً للإبداع والانطلاق نحو آفاق المستقبل، ويتحقق الأمن بالانسجام الاجتماعي والتوافق والإيمان بمقومات الوطن التي تعمل على توحيد النسيج الاجتماعي والثقافي والسياسي في إطار من العدل والمساواة بين مختلف الشرائح الاجتماعية في ظلّ الحكم الرشيد، الذي يؤمّن للأفراد حقوقهم وأقواتهم.

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

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث، ونصّه: هل هناك علاقة بين مستوى الأمن الاجتماعي والدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية؟ ولفحص السؤال تمّ استخدام اختبار (بيرسون) الخطّي. والجدول (5) يبين ذلك:

جدول (5): اختبار (بيرسون) الخطّي بيرسون (Pearson correlation) بين مستوى الأمن الاجتماعي والدفاعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية.

المتغيرات	الدفاعية في العمل		المستوى الكلي للدفاعية	المستوى الكلي للأمن الاجتماعي
	الداخلية	الخارجية		
الدفاعية في العمل	الداخلية	0.309**	0.764**	0.517**
المستوى الكلي للدفاعية	الخارجية	0.309**	0.850**	0.405**
المستوى الكلي للأمن الاجتماعي	0.764**	0.850**	0.561**	0.517**

* دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05 = α) ** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01 = α)

يتضح من جدول (5) وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة للاختبار ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى الأمن الاجتماعي والدفاعية الداخلية نحو العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية؛ حيث كان مستوى الدلالة للاختبار أقل من ($\alpha \leq 0.05$) على بعد الدفاعية الداخلية نحو العمل، فيما بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما 0.517. ويعني ذلك بأنه كلما زاد مستوى الدفاعية الداخلية نحو العمل زاد مستوى الأمن الاجتماعي. وكذلك وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة للاختبار ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى الأمن الاجتماعي والدفاعية الخارجية نحو العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية؛ حيث كان مستوى الدلالة للاختبار أقل من ($\alpha \leq 0.05$) على بُعد الدفاعية الخارجية نحو العمل. فيما بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما 0.405. ويعني ذلك بأنه كلما زاد مستوى الدفاعية الخارجية نحو العمل زاد مستوى الأمن الاجتماعي.

وكذلك وجود علاقة ارتباط طردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة للاختبار ($\alpha \leq 0.05$) بين مستوى الأمن الاجتماعي والدفاعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية؛ حيث كانت مستوى الدلالة للاختبار أقل من ($\alpha \leq 0.05$) على الدرجة الكلية؛ حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما 0.561. ويعني ذلك أنه كلما زاد مستوى الدفاعية في العمل زاد مستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية.

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

إلى ارتفاع مستوى الدافعية لدى الفرد، ورضاه وزيادة فاعليته، وحيث إنَّ الدافعية الذاتية هي الموجه للسلوك نحو العمل أكثر من الدافعية الخارجية كما في هذه الدراسة فإنَّ الدافعية النابعة من الفرد اتجاه العمل تخلق نوعاً من الانسجام والتفاهم بين العاملين، الذي يؤدي إلى تقليل الصراع بين الأفراد في الوزارة، ما يزيد في الأمن الاجتماعي للأفراد.

واتفقت هذه النتائج مع دراسة (حسين، 2015)؛ حيث أظهرت أنَّ هناك علاقة طردية بين الضغوط النفسية ودافعية المديرين نحو العمل. ومع دراسة (بركات والعجيلي، 2021)؛ حيث أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين قيمة الذات والدافعية في العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية الحكومية في محافظة إربد. ومع دراسة (عبدالفتاح، 2015) بوجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين استخدام استراتيجية التدعيم في طريقة تنظيم المجتمع وتحقيق الأمن الذاتي للمرأة المعيلة. ومع دراسة (Azeez & Abimbola, 2016) التي أشارت إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين عناصر الإثراء الوظيفي ومستوى رضا العاملين، والدافعية الداخلية، ومستوى أداء العاملين للعمل.

4 الاستنتاجات:

في ضوء نتائج الدراسة ومناقشتها يستنتج الباحث الآتي:

- إنَّ فقرات درجة الدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية كانت ما بين المتوسطة والمرتفعة؛ فقد تراوحت المتوسطات الحسابية للأبعاد ما بين 3.65 إلى 4.26، وتشير هذه النتيجة إلى أنَّ درجة الدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية كانت مرتفعة، وذلك بدلالة الدرجة الكلية التي بلغ متوسطها الحسابي 3.95 ونسبتها المئوية 79%، وتشير النتائج أيضاً إنَّ فقرات مستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية كانت ما بين المتوسطة والمرتفعة، فقد تراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات ما بين 3.22 إلى 4.30، ويتضح من هذه النتيجة إلى أنَّ مستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية كانت مرتفعة، وذلك بدلالة الدرجة الكلية التي بلغ متوسطها الحسابي 3.96 ونسبتها المئوية 79.2%.
- وتفيد النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الأمن الاجتماعي والدافعية في العمل لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية؛ حيث بلغت قيمة مُعامل الارتباط بينهما 0.561 ويعني ذلك أنَّه كلما زاد مستوى الدافعية زاد مستوى الأمن الاجتماعي لدى موظفي وزارة الداخلية الفلسطينية، وتشير النتائج وجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات الموظفين حول دافعيتهم في العمل، وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي على بُعد الدافعية الخارجية، والدرجة الكلية للدافعية؛ حيث كانت الفروق لصالح الذكور؛ أي إنَّ الذكور أكثر تأثراً بالدافعية الخارجية من الإناث، وبالدافعية ككل، وأشارت النتائج أيضاً أنَّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية، وذلك بين متوسطات من مؤهلهم العلمي (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير فأعلى) من جهة، وبين من مؤهلهم العلمي (توجيهي فأقل)، لمستوى الدافعية الداخلية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ولصالح من مؤهلهم العلمي (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير فأعلى) كون المتوسط أعلى من متوسط من مؤهلهم العلمي (توجيهي فأقل).
- وتشير النتائج أنَّه توجد فروق ذات دلالة إحصائية، وذلك بين متوسطات من سنوات خدمتهم (10-14، 15 فأكثر) من جهة، وبين من سنوات خدمتهم (أقل من 5)، لمستوى الدافعية الخارجية تبعاً لمتغير سنوات الخدمة، ولصالح من سنوات خدمتهم (أقل من 5 سنوات) كون المتوسط أعلى من متوسط من سنوات خدمتهم (10-14 سنة، 15 سنة فأكثر).
- وتظهر النتائج أنَّ العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية لديهم علاقات اجتماعية داخلية وخارجية

5 التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصَّلت إليها هذه الدراسة، يوصي الباحثان بما يأتي:

- تعزيز مبدأ تكافؤ الفرص بين العاملين في المؤسسات الحكومية والاهتمام بالمساواة بينهم، مما يؤدي إلى رفع درجة الدافعية في العمل الذي يؤدي إلى رفع مستوى الأمن الاجتماعي، وعدم التمييز بين العاملين إلا على أساس العمل والإنجاز.
- زيادة مستوى التفاعل بين الموظفين والتركيز على العمل الجماعي المشترك.
- تقدير الجهود التي يبذلها الموظف في العمل لأن ذلك يساعد على الاستمرار في تقديم هذا المجهود ويشكل كحافز غير مادي للموظف.
- على الباحثين في هذا المجال القيام بمزيد من الدراسات حول الدافعية نحو العمل، وعلاقتها بمستوى الأمن الاجتماعي لدى العاملين في الوزارات الأخرى ومقارنتها بالنتائج الخاصة بوزارة الداخلية، إضافة إلى عمل دراسات تقيس أثر درجة الدافعية على مستوى الأمن الاجتماعي..

قائمة المصادر والمراجع

المراجع العربية

- أبو عمرة، عبد المجيد (2012). الأمن النفسي وعلاقته بمستوى الطموح والتحصيل الدراسي لدى طلبة الثانوية العامة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة.
- البادي، فيصل (2011). أثر المناخ التنظيمي على الدفاعية للعمل، دراسة تطبيقية على موظفي ديوان البلاط السلطاني في سلطنة عمان. جامعة مؤتة، الأردن.
- بركات والعجيلي، شذى عبد الباقي عبير عبد الحافظ، (2021). قيمة الذات وعلاقتها بالدفاعية في العمل من وجهة نظر معلمي المدارس الثانوية الحكومية في محافظة إربد بالأردن. كلية العلوم التربوية والنفسية، جامعة عمان العربية، الأردن، مجلد 28، العدد 4: 5.
- بن زاهي، منصور (2007). الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدفاعية والانجاز لدى الاطارات الوسطى لقطاع المحروقات: دراسة ميدانية بشركة سوناطراك بالجنوب الجزائري، رسالة دكتوراة، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.
- بوتيقار، هاجر، (2021). واقع دافعية الإنجاز للعمل لدى العاملين بالمؤسسات الوطنية تبعاً لمجموعة من العوامل الشخصية والمتغيرات الديموغرافية. دراسة حالة شركة سونلغاز، فرع سطيف، مجلة التنظيم والعمل، المجلد 9، العدد 2: 72.
- حسين، علي رحاب (2015). الضغوط النفسية وعلاقتها بالدفاعية في العمل لدى مديرات رياض الأطفال. مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بغداد، 2 (212): 351-378.
- حامد، فيل حسن (2015). التحديات التي تواجه الأجهزة الأمنية في المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض. المجلد 31، العدد 63: 157.
- الخياط، ماجد، (2017). العلاقة بين الإثراء الوظيفي والدفاعية للعمل لدى العاملين في جامعة البلقاء التطبيقية. دراسة مسحية لموظفي مركز الجامعة، قسم الاقتصاد، كلية الأعمال، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن.
- الرفوع، محمد أحمد (2015). الدفاعية، نماذج وتطبيقات. ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن.
- زهان، محمد عطا حمدي (2021). الدعم الحكومي وتحقيق الأمن الاجتماعي للفئات الأولى بالرعاية. بحث منشور، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، العدد 13، المجلد 1.
- صلاح، صلاح (2020). الأمن الاجتماعي في المخيمات. المؤسسة الفلسطينية لحقوق الإنسان (شاهد). <https://2u.pw/yWs3n80X>
- العمرى، رائقة وآخرون (2016). تعزيز الأمن الاجتماعي في كتب الثقافة الإسلامية. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات، العدد الأربعون (2)، فلسطين.
- عبد الحليم، وليد محمد (2018). دور العدالة الاجتماعية في تحقيق الأمن الاجتماعي- بحث ميداني لدى عينة من الشباب بمدينة سوهاج، مجلة كلية الآداب، جامعة سوهاج، مجلد 47، عدد 2، مصر.
- عبد الصمد، عادل عبد الصمد (2012). دور المؤسسات في تحقيق الأمن الاجتماعي: مؤسسة دار الهلال نموذجا، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة باتنة 1، الجزائر.
- عفان، علياء (2021). مستوى الأمن الاجتماعي لدى الأحداث المنحرفين وتصور مقترح لتعزيزه من منظور خدمة الفرد " دراسة مطبقة على دور التربية للرعاية الاجتماعية بالجيزة"، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، العدد 23، جامعة الفيوم، مصر.

عقل، وفاء علي سليمان (2009)، الامن النفسي وعلاقته بمفهوم الذات لدى المعاقين بصرياً، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية ، غزة.

المراجع الأجنبية

- Azeez, R. and Abimbola, M. (2016). **Job Enrichment and Work-Related Attitudes of Non-Academic Staff of Selected Public Universities in Lagos State. International Journal of Human Resource Studies**, Vol. 6, No. 1, Pp Bottomley, P., Leon J. S., & Mostafa, A. M. S., Gould.
- Nanle, M. (2015). **Lagos State. International Journal of Human Resource Studies**, 6 (1). Effect of Job Enrichment on Employee Motivation in Selected Private University in South- West Nigeria, **Journal of Arts, Science & Commerce**, 6(4). 67-77
- Ateş, H. & Yilmaz, P. (2018). Investigation of the Work Motivation Levels of Primary School Teachers. **Journal of Education and Training Studies**, 6(3), 184-196.