كلية التربية
المجلة التربوية
***

بسم الله الرحمن الرحيم

التصورات المستقبلية للعوامل الدافعة في بيئة العمل

إعداد

د . دلال محمد الزعبي
باحث أول
قسم العلوم التربوية
جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن

د . نواف شطناوي
باحث ثاني
قسم الادارة واصول التربية
جامعة اليرموك، الأردن

Email:nawaf٢shatnawi@yahoo.com
Email:dalalzoubi@yahoo.com

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الملخـــص

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن تصورات الخريجين من طلبة ثلاث جامعات أردنية (الأردنية، فيلادلفيا الأهلية، جرش الأهلية) للعوامل الأكثر دافعية في بيئة العمل والقطاع الأكثر جذباً في سوق العمل (العام، الخاص). وقد اعتمدت الدراسة الأسلوب الوصفي المسحي في جمع البيانات لتحقيق أغراض الدراسة. وتم جمع البيانات باستخدام استبانة تألفت من جزأين، تناول الجزء الأول معلومات حول المتغيرات المستقلة وهي: نوع الجامعة، والتخصص، والتقدير التراكمي، والجنس، وسؤال حول المتغير التابع- جاذبية القطاعين العام والخاص، واشتمل الجزء الثاني على مقياس للعوامل الدافعة في بيئة العمل تكون من خمسة مجالات . وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- كافة مجالات الدراسة تتمتع بدافعية عالية وأكثرها دافعية عوامل التقدير والاحترام، يليها عوامل الاستقلالية وتحقيق الذات، ثم العوامل الأمنية، وأخيراً العوامل الاجتماعية.
- للقطاع الخاص جاذبية أكبر بكثير من جاذبية القطاع العام بما يعادل ثلاثة الأضعاف تقريباً.
- الدافعية المتعلقة بالعوامل الأمنية وعوامل التقدير والاحترام وعوامل الاستقلالية وعوامل تحقيق الذات لدى الإناث أعلى منها لدى الذكور، كما أن الدافعية المتعلقة بالعوامل الاجتماعية وعوامل الاستقلالية لأفراد العينة من التخصصات الإنسانية أعلى منها لأفراد العينة من التخصصات العلمية.
- جاذبية القطاع الخاص لطلبة الجامعات الرسمية وللأفراد في التخصصات العلمية وللإناث من أفراد العينة أكبر من جاذبيته لطلبة الجامعات الخاصة وللأفراد في التخصصات الإنسانية وللذكور من أفراد العينة.

أوصى الباحثان بمجموعة من التوصيات التي انبثقت من نتائج الدراسة.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل، الدوافع الإنسانية، خريجي الجامعات،

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

مقدمـة :

تعد الجامعات مؤسسات إنتاجية بالدرجة الأولى تقوم بإثراء المعرفة وتطوير فنون الإنتاج وإعداد الكفاءات البشرية، وصناعة الأجيال وتنشئتها، لذا فإن موضوع الإنتاج الرئيسي لها بناء الإنسان ليصبح قادراً على النهوض برسالته، وهي بوصفها مؤسسة إنتاجية في عالم متغير، فإن إنتاجها يتسم بالتطوير المستمر وعدم الثبات، وتتسم عملياتها بالتغير المستمر في عملية ديناميكية وفقاً لتطور العلوم والمعارف وفنون الإنتاج التي تزداد بمعدلات عالية (البطش، ٢٠٠٣، ص٨٣). لذا فإن هناك حاجة ماسة لدى الجامعات في الدول العربية والنامية بما فيها الأردن أن تدرك أن تحقيق الرخاء والتقدم في أي مجتمع يتطلب استخدام الموارد المتاحة البشرية والمادية أفضل استخدام، وعدم ترك أي طاقة من طاقاته معطلة (أبو شيخة، ١٩٨٦، ١٦). إن الكثير من الجامعات العربية رغم مرور أكثر من نصف قرن على نشأتها قد انحصر جهدها في تخريج أعداد من الموظفين والإداريين والفنيين، أما مشكلات المجتمع فلم تعرف طريقها إليها، إذ أن العلاقة التي تربط الجامعات العربية بمجتمعاتها علاقة ضعيفة (أبو شيخة، ١٩٨٦، ٢٦).

ومن هنا أصبح سوق العمل الأردني موضع اهتمام المتخصصين في المجالين التربوي والاقتصادي. إن الوضع الحالي في هذا السوق يشير إلى حالة من البطالة وتدني التوظيف في العديد من الوظائف ،فقد أشارت الإحصاءات إلى إن حوالي ١٧٠٣٨٧ أردنيا من حملة البكالوريوس والدبلوم تقدموا بطلبات توظيف إلى ديوان الخدمة المدنية عام ٢٠٠٦ ، وقد تم اختيار ١١٣٤١ من هذا العدد لتوظيفهم في المؤسسات الحكومية المختلفة ، أي بما نسبته ٧% فقط من عدد المتقدمين (Civil Service Bureau,٢٠٠٨). كما تشير الإحصاءات إلى أن حوالي ٢٨٩٧٢٤ عاملا من جنسيات غير أردنية يعملون في السوق الأردني(Ministry of Labor, ٢٠٠٧).

إن هذا الوضع يعكس مشكلة حقيقية بأن الأردنيين يختارون ويفضلون وظائف معينة ويرفضون العمل بوظائف أخرى . إضافة للمشاكل الأخرى التي تواجه سوق العمل

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الأردني مثل قوى العمل الجديدة التي تحتاج إلى تدريب، إضافة إلى ارتفاع معدل الدوران في العمل .

لذا فإن التعرف على العوامل المختلفة التي تؤثر على اختيار خريجي الجامعات لوظائفهم المستقبلية تعتبر طريقة مختصرة تساعد في بناء السياسات والاستراتيجيات في كلا القطاعين ، التربوي والاقتصادي. إن أهمية التعرف على هذه العوامل تنبع من حقيقة أن حالة البطالة لها آثار عديدة ليس فقط اقتصادية، وإنما اجتماعية وسياسية أيضا، إذ إن البطالة تؤدي إلى تفشي اكبر في معدلات الجريمة ، والفقر، ومعدلات متدنية في المؤشرات الصحية، إضافة إلى التأثيرات الاجتماعية الأخرى. إن البطالة تعني اقتصاديا دخلا قوميا أقل، ومعدلات تضخم أعلى، وفي الجانب الآخر فإن المعدلات العالية في تحويل الأموال خارج الأردن من قبل العاملين غير الأردنيين تؤدي إلى إحداث خلل في التوازن بميزان المدفوعات. لذا فإن تطوير نظام يقابل حاجات العاملين وطموحاتهم، ويواجه المعدل العالي في دوران العمل بين العاملين يعتبر ضرورة لأي سلطة تهدف إلى جذب العاملين المؤهلين والاحتفاظ بهم ، لتتمكن من تحقيق التنافسية العالية التي ستؤمن الاستمرارية والنجاح لهذه المؤسسات.

كما أن التعرف على حاجات الخريجين كأساس لدافعيتهم نحو العمل في المستقبل مهم لإدارة الجامعات للتمكن من التنسيق مع القطاعات المختلفة في سوق العمل لمحاولة تلبية هذه الحاجات والاهتمام بها كعوامل تزيد من دافعية الأفراد نحو العمل والاستقرار الوظيفي، مما ينعكس على مصلحة الفرد والمؤسسة معاً، إذ أن متابعة الخريجين أحد المواضيع الرئيسية والهامة الذي يجب أن تعنى به إدارة الجامعات، فمن خلاله تتمكن الجامعات من تقييم أدائها وإجراء الإصلاحات اللازمة لمواكبة التطورات في بيئة المجتمع الخارجية.

وتأتي هذه الدراسة كأول دراسة تحاول التعرف على تصورات خريجي بعض الجامعات الأردنية (ثلاث جامعات) لبيئة العمل المستقبلية المناسبة لهم، والتي يمكن لهم

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

من خلالها تلبية حاجاتهم المختلفة، ودفعهم للقبول بهذا العمل والاستقرار فيه، لذا يمكن اعتبار هذه الدراسة من الدراسات التنبؤية في سلوك العاملين مستقبلاً.

وقد اشتملت الدراسة على المتغيرات التالية:

١- متغير تابع أول: العوامل الأكثر دافعية في بيئة العمل والمستندة إلى الحاجات الإنسانية.

٢- متغير تابع ثاني: قطاع العمل الأكثر جاذبية (القطاع الحكومي، القطاع الخاص).

٣- متغيرات مستقلة:

أ- نوع الجامعة: رسمية، خاصة.

ب- مجال التخصص: علمي، إنساني.

ج- التقدير التراكمي: ممتاز، جيد جداً، جيد، مقبول.

د- الجنس: ذكر، أنثى.

وقد تم تحديد المتغيرات المستقلة بناءً على اعتقاد الباحثين بأنه ربما يكون هناك بعض الاختلاف في تصورات الخريجين تبعاً لهذه المتغيرات لعدم التجانس الكبير بين الطلبة الخريجين بما يختص بهذه المتغيرات.

أسئلة الدراسة:

١- ما العوامل الأكثر دافعية في بيئة العمل من وجهة نظر الطلبة الخريجين في الجامعات الأردنية؟

٢- ما قطاع العمل الأكثر جاذبية في سوق العمل من وجهة نظر الطلبة الخريجين في الجامعات الأردنية؟

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٣- هل تختلف العوامل الأكثر دافعية في بيئة العمل من وجهة نظر الطلبة الخريجين في الجامعات الأردنية باختلاف: نوع الجامعة، والتخصص، والتقدير التراكمي، والجنس؟

٤- هل يختلف قطاع العمل الأكثر جاذبية في سوق العمل من وجهة نظر الطلبة الخريجين في الجامعات الأردنية باختلاف: نوع الجامعة، والتخصص، والتقدير التراكمي، والجنس؟

تفترض هذه الدراسة أن الجامعات الثلاث (الجامعة الأردنية، فيلادلفيا الأهلية، جرش الأهلية)، والتي شكلت مجتمع هذه الدراسة، هي موضوعات مناسبة للدراسة، حيث أن واحدة منها رسمية، واثنتان خاصتان، وهي جميعها من أقدم وأكبر الجامعات الأردنية.

تحددت نتائج هذه الدراسة بمجتمع الدراسة المؤلف من الجامعات الثلاث السابق ذكرها، إلا أن هذه النتائج يمكن أن تكون مؤشراً أو دليلاً لتصورات الطلبة في الجامعات الأخرى، لأن الجامعات الرسمية والخاصة في الأردن تعمل في ظل نظام موحد لهذه الجامعات، وهذا يشجع على مزيد من الدراسة لمعرفة فيما إذا كان هناك اختلاف في تصورات الطلبة حول هذا الموضوع في الجامعات الأخرى.

الخلفية النظرية

سوق العمل الأردني:

بدأ الشرق الأوسط بشكل عام في الثمانينات يعاني من حالة ركود اقتصادي، وقد انعكست هذه الحالة على الأردن كغيرها من الدول فانخفض الطلب على الصادرات الأردنية، وتدنت المساعدات التي كان يتلقاها من دول الخليج ،وتبع ذلك انخفاض في عدد الوظائف المتوفرة للأردنيين في دول الخليج ، وتدن مفاجيء في قيمة العملة والذي أدى إلى ارتفاع في نسبة التضخم.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

إن هذه العوامل مجتمعة أدت إلى حدوث فرضي وهبوط في المؤشرات الاقتصادية الأردنية، وقد أشارت الإحصاءات إلى أنه نتيجة لذلك ازدادت معدلات البطالة لتصل عام ١٩٩١ إلى ١٧% (Shaban,١٩٩٥).

نتيجة لذلك فقد تبنت الأردن كغيرها من البلدان عدة سياسات تهدف إلى التغلب على الأزمات الاقتصادية التي نشأت في تلك الفترة. واحدة من السياسات الرئيسية التي تبنتها كاستجابة ضرورية وأساسية هي تقليص حجم القطاع العام الحكومي والتوسع في حجم القطاع الخاص واللجوء إلى الخصخصة لبعض المؤسسات الحكومية. إن هذه السياسة أدت إلى تدني عدد الوظائف الحكومية المتاحة مما الحق الأذى بالمتعلمين الذين كان القطاع الحكومي هدفا لهم للعمل به. كما وإنه بسبب الدين الخارجي الكبير على الحكومة، والبطالة العالية بين الذكور، قامت الحكومة بتبني سياسات غير معلنة لا تشجع على استخدام المتعلمين خاصة النساء، وكذلك قامت بتنظيم تشريعات عمل جديدة(Hijab,١٩٨٨،١٢٤).

إن سياسة الحكومة في التوسع في القطاع الخاص يعتبر عائقا أمام توظيف النساء لوجود تحيز جنسي في عملية التوظيف لصالح الرجال في هذا القطاع ، وقد أكد موسر (Moser,١٩٩٦) هذه الفكرة حين أشار إلى أن التحيز الجنسي في العمل يجعل من إيجاد النساء للعمل أمرا في غاية الصعوبة مقارنة بالرجال خاصة في القطاع الخاص.

إن التفضيل العام في القطاع الخاص في الأردن لاستخدام الرجال أكثر من النساء أمر تم تأكيده، ففي دراسة مسحية ل ٨٠ ممثلا لمؤسسات في القطاع الخاص ، تم التوصل إلى أن الأطفال والمسؤوليات المنزلية من أكثر العوامل التي تقيد عملية استخدام النساء، تبعها عامل غياب الخبرة المناسبة في قطاع الأعمال لدى النساء، ومن ثم العامل الديني، وأخيرا العوامل الاجتماعية (Ali, Mustafa,&Khouri,١٩٩٠) ، لذا فإن تركيز الحكومة في البحث عن كيفية زيادة معدل النمو الاقتصادي تمثل بتقوية بعض القطاعات مثل قطاع السياحة والذي يميل لاستخدام النساء، إذ أن هناك ميلا طبيعيا في القطاعات

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

المختلفة لعدم استخدام النساء المتعلمات أكثر من الرجال المتعلمين (Dos&Fafo, ١٩٨٨،٢٤٠).

يبدو إن البطالة أصبحت خاصية مزمنة في الاقتصاد الأردني ، لذا أصبحت موضوعا جوهريا وهاما يركز عليه السياسيون والاقتصاديون والحكومة. إن هذا الاهتمام بالبطالة انبثق من تاثيرها السلبي على النشاطات الاقتصادية والاجتماعية .

العوامل الدافعة في بيئة العمل:

إن الزيادة في الإنتاج لا يمكن إرجاعها إلى الحوافز المادية فقط، بل أن أثر الجماعة وأفكارها والعلاقات الإنسانية تعتبر عوامل هامة في العملية الإدارية. وبناءً عليه فإن الاستجابة لمطالبهم وتلبية رغباتهم وإشباع حاجاتهم تصبح محوراً للسلوك الإداري في المؤسسة (الطيب، ١٩٩٩، ١٥٣) . فقد تقصى المجالي (Al-majaly,١٩٩٩) طبيعة العلاقة بين العلاقات الإنسانية في العمل والرضا عن العمل، واختار عينة عشوائية طبقية مؤلفة من ٢٢١ من العاملين في مصانع شركة البوتاس العربية، وتوصلت النتائج إلى أن العوامل الاجتماعية مثل الصداقة، والولاء لمجموعات العمل غير الرسمية تؤدي إلى الرضا عن العمل أكثر من العوامل المادية كالأجور، والحوافز المالية، والظروف المادية في بيئة العمل. أيضا توصلت النتائج إلى أن هناك علاقة ايجابية بين نمط العلاقات الإنسانية بين العاملين والرضا عن العمل.

لذا يمكن القول أن هناك ما يدفع الأفراد لأن يسلكوا سلوكاً معيناً بهدف الحصول على تلبية لهذه الحاجات، وقد تم تعريف هذه الدوافع بأنها "محركات داخلية للسلوك وتمثل القوة التي تحرك السلوك وتستثيره لأداء العمل". وهذا يعني أن الدافعية تتحكم إلى درجة كبيرة بمدى استخدام الفرد للطاقات الكامنة لديه، والتي تختلف من فرد إلى آخر (القريوتي، ١٩٩٣، ٣٠).

تم تعريف الدافعية بأنها: "قوة (طاقة) تتميز بالاتجاه والكثافة والاستمرارية"، ويقصد بالاتجاه أن الفرد يكون لديه توجه ما نحو اختيار أحد البدائل دون غيره، أي أن هناك ما يدفعه لهذا الاختيار، أما الكثافة فتعني أن الفرد يعمل بتركيز مكثف وطاقة عالية

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

عند أداء عمل ما، وأما الاستمرارية فهي تشير إلى متابعة الفرد للمسار الذي اختاره (Owens, ١٩٩٥, ٢٥).

لهذا اعتبرت الدافعية متغيراً وسيطاً لا يمكن ملاحظته مباشرة ولكن يمكن استنتاجه من السلوك، وقد اتفق العلماء على أن كل أنواع السلوك يمكن أن تكون مدفوعة، لأن السلوك الإنساني مصمم لتحقيق أهداف معينة وهي الرغبة في إشباع حاجات معينة (Steals, Lowery & Glos, ١٩٨٤, ١٠٤). ففي الدراسة التي قام بها بروبست وبروبيكر (Probst & Brubaker,٢٠٠١) "حول أثر عدم الاستقرار في الوظيفة على الدافعية الأمنية للعاملين" على عينة مؤلفة من (٢٣٧) موظفاً من موظفي مؤسسات غذائية، بينت النتائج أن العاملين الذين كان لديهم تصور عال لعدم الاستقرار الوظيفي، كانت دافعيتهم الأمنية منخفضة، وأن الانخفاض في الدافعية الأمنية ارتبط بمستويات عالية من الأذى والحوادث في مكان العمل. وفي دراسة مخامرة والفرحان(Makhamreh& Elfarhan,١٩٩٠) التي هدفت إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على دافعية العاملين وتجذبهم للعمل في المؤسسات الأردنية ، وتم تطبيقها على عينة مؤلفة من ٢٩٥ مشرفا و٦٩٣ عاملا في مؤسسات أردنية حكومية وخاصة،فقد توصلت إلى أن المشرفين والمستخدمين لديهم تصورات مختلفة حول العوامل الدافعة للعمل، وأن ترتيب هذه العوامل يتأثر بقطاع العمل الذي يعمل فيه الفرد، والعمر، والدخل السنوي، والجنس، والمستوى التعليمي، ونوع الوظيفة. كما توصلت إلى أهمية العوامل الدافعة غير المادية، وإلى الحاجة لنظام دافعية مرن يتكيف مع حاجات العاملين لزيادة فعاليتهم وإنتاجيتهم.

إن من أبرز الحاجات التي يمكن أن تستوقف العاملين والمسؤولين في المؤسسات هي الحاجات المتعلقة بتحقيق الذات، والمتعلقة بتقدير الذات، والمتعلقة بفهم الذات (Sisk & Williams, ١٩٨١, ٣١٧-٣٢١). هناك عدة عوامل تؤثر على حاجات الأفراد، منها البيئة المرتبطة بإشباع الحاجات سواء كانت بيئة العمل أو خارجها، والقدرة على فهم المواقف والإدراك الحسي لها، ومستوى التطلعات وطموح الفرد وكذلك انتماء الفرد

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

للمجموعة والخلفية الحضارية للفرد ومستوى تعليمه وخبرته العملية وظروفه الاقتصادية بالإضافة للمواقف الشخصية، حيث تتغير حاجات الفرد خلال فترة حياته (عامر، ١٩٩٤، ١٩٣).

وقد أجرى فراغ (Frag,١٩٩٧) دراسة هدفت إلى الكشف عن أثر ملائمة ثقافة الفرد- المنظمة على الالتزام التنظيمي والدافعية الداخلية للموظفين نحو العمل على عينة مؤلفة من (٥٩) موظفاً من ثلاث مؤسسات في جنوب كاليفورنيا. بينت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين ملاءمة ثقافة الفرد- المنظمة والدافعية الداخلية نحو العمل، وعلاقة ارتباطية إيجابية بين الالتزام التنظيمي والدافعية الداخلية نحو العمل.وفي دراسة أخرى على عينة من الممرضات في المستشفيات الحكومية وعددها (١٥٦) ممرضة، تم دراسة العلاقة بين ضغوط العمل ورد الفعل تجاه الضغوط، شمل نموذج الدراسة أربعة مجالات في العمل :١- محتوى العمل، ٢- ظروف العمل، ٣- العلاقات الاجتماعية والزمالة، ٤- ظروف الاستخدام. أظهرت النتائج أن الدافعية الذاتية تم تحديدها من خلال متغير محتوى العمل، وأن الميل لترك العمل تم تحديده من خلال شروط الاستخدام (Janssen & Jonge, ١٩٩٩).

من خلال التعرف على مفهوم الحاجات الإنسانية والدافعية المرتبطة بها يمكن القول إن الهدف وراء الاهتمام بإثارة دافعية العاملين هو تحسين أدائهم وإنتاجيتهم، فالدافعية تعتبر عاملاً أساسياً من عوامل تحقيق الأداء العالي، والذي يؤدي بدوره إلى شعور الفرد بالرضا عن أدائه، والناتج عن تلقيه مكافأة على هذا الأداء،سواء كانت المكافأة خارجية كالترقية أو زيادة الراتب، أو داخلية والتي تأتي على شكل تقدير الآخرين أو الشعور الذاتي بالإنجاز، خاصة إذا اتصفت هذه المكافأة بالعدالة، إذ أن العدالة تعتبر إلى حد كبير عاملاً سيكولوجياً يدفع بالفرد إلى تكرار السلوك الإيجابي مرة أخرى. (هاشم، ١٩٧٩، ٢٢٨؛ والمغربي، ٢٠٠٠، ٢٤٧).

ففي الدراسة التي قام بها يوسف ١٩٩٩) على عينة مكونة من (٥٦٧) من العاملين في (٢٥) مؤسسة من مؤسسات القطاعين العام والخاص بدولة الإمارات العربية

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

المتحدة للكشف عن العلاقة بين دافعية العمل الداخلية والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي والخصائص الفردية، بينت النتائج وجود علاقة ارتباط موجبة بين الدافعية الداخلية وبين الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي.

وفي دراسة قام بها ويج (Wegge,٢٠٠٦) هدفت للكشف عن العلاقة بين ظروف العمل المادية ومقدار الدافعية الذاتية نحو العمل وعلاقتهما بالمحددات التنظيمية في مراكز الاتصالات وتم تطبيقها على (٣٧٢) موظفاً من العاملين في هذه المراكز، أظهرت النتائج أن ظروف العمل المادية ترتبط بقوة مع الدافعية الذاتية نحو العمل، وأن الموظفين الذين كان لديهم دافعية عالية نحو العمل كان ولاؤهم للمنظمة أعلى، والرضا الوظيفي أعلى، ودوران العمل أقل، كما أن الموظفين الذين سجلوا علامات عالية على التحديد التنظيمي كانت دافعيتهم عالية نحو العمل.

وفي دراسة أخرى لكوفاس (Kuvaas,٢٠٠٦) قام من خلالها بالكشف عن العلاقة التبادلية بين الأداء من خلال تقييم الرضا وعلاقته بإنتاجية الموظفين من خلال نموذج تقرير العمل الذاتي للأداء، وتأثيره على الالتزام التنظيمي ودوران العمل، على عينة مؤلفة من (٥٩٣) موظف من (٦٤) بنك نرويجي، بينت النتائج أن الأداء الذي تم تقييمه من خلال الرضا ارتبط ارتباطاً مباشراً مع الولاء التنظيمي ودوران العمل، وأن الأداء الناتج عن الرضا والأداء في العمل كلاهما يتأثر بالدافعية الداخلية للموظفين (العلاقة إيجابية لدى الموظفين الذين لديهم دافعية داخلية عالية، وسلبية لدى الموظفين الذين لديهم دافعية داخلية متدنية).

إن الأدوار المتعددة التي يقوم بها الموظف في أي مؤسسة تتطلب منه تأهيلاً علمياً ونفسياً ليتمكن من القيام بهذه الأدوار على أفضل وجه ويرتبط بهذا الأمر رضا الموظف عن العمل، وإذا أصبح الموظف أكثر رضا عن عمله وعن ظروف هذا العمل ومدى ملاءمته لهذا العمل أدى ذلك إلى ارتفاع دافعيته نحو العمل وبالتالي زيادة إنتاجيته (المغربي، ٢٠٠٠، ٣٦٣).

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

أما ساباتيني (Sabatini,١٩٩٩) فقد قام بدراسة بعنوان: "الأداء= دالة القدرة × الدافعية" على عينة من العاملين في سلاح الجو عددها (١٠٩٨) فرداً، أظهرت النتائج أن معدلات الأداء ازدادت بازدياد الدافعية والقدرة، وأن الأداء يزداد من خلال تفاعل القدرة مع الصعوبة وأنه ليس هناك أثرلتفاعل الدافعية مع الخبرة أو الدافعية مع الصعوبة على الاداء. وفي دراسة ايفانز (Evans,٢٠٠١) حول البعد المعنوي والرضا الوظيفي والدافعية بين المهنيين التربويين التي قام بإجرائها على عينة من أساتذة الجامعات ومعلمي المدارس، بينت النتائج أن معنويات معلمي المدارس ورضاهم الوظيفي ودافعيتهم أقل تأثراً بالعوامل الخارجية (مثل الرواتب، الإصلاحات، السياسية التربوية) من العوامل الداخلية الخاصة بالوظيفة، كما بينت النتائج أن أساتذة الجامعات أظهروا مستويات أعلى من المعنويات والرضا الوظيفي والدافعية مقارنة بمعلمي المدارس.

وقد جاءت نظريات الدافعية لتفسر جوهر الدافعية بأشكال مختلفة، فمنها ما ركز على حاجات الإنسان التي تدفعه لسلوك ما لتلبية هذه الحاجات، ومنها ما اعتمد المحفزات في العمل، والعدالة في التعامل دافعاً للفرد، ومنها ما اعتمد المميزات في العمل، كما اعتمد غيرها على توقعات الفرد، ومهما اختلفت هذه النظريات ومهما كانت منطلقاتها الفكرية، نجد أنها تعبر عن حاجة الإنسان لشيء ما، قد يكون محفزاً خارجياً أو العدالة أو السعي لهدف ما، إنما تبقى جميعها حاجات ورغبات لدى الفرد يسعى لتحقيقها، ووفق نظرية Adler في الشخصية (The essentials of Alfred Adlers Theory of personality, N.D) فإن هدف كل الناس تحسين أمور حياتهم مع اختلاف الطرق التي يستعملونها. وقد استعمل عقدة النقص للشعور بالإحساس بالعجز عند الفرد عن تحقيق أهدافه، لذا يسعى الناس للانتقال من الشعور بالعجز إلى التفوق، ولا يعني ذلك التفوق على الآخرين بل أن يسعى الفرد لتحسين ذاته والسعي نحو الكمال.

وقد استند الباحثان في هذه الدراسة على نظرية بورتر (Porter) في الحاجات المعدلة لنظرية هرمية الحاجات لماسلو(Maslow) لاعتقادهما بأنها من أفضل النظريات في الحاجات الإنسانية التي يمكن أن تعبر عن حاجات العاملين في المؤسسات

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

المختلفة،وأن تكون أساساً لدافعيتهم الجيدة في العمل والاستقرار الوظيفي، حيث أن هذه النظرية تمتلك خصائص النظرية الجيدة التي يمكن الاستناد إليها في فهم سلوك الأفراد (cited in Owens, ١٩٩٥, ٥٠-٥١).

قام Lyman Porter في الستينيات من القرن العشرين بتكييف نظرية هرمية الحاجات عند ماسلو لخلق بيئة تعزز النمو في مؤسسات العمل.من وجهة نظر بورتر يمكن لهرم ماسلو أن يلائم بيئة العمل بشكل أفضل بإضافة مستوى جديد للهرم وهو الاستقلالية (Autonomy) وذلك لحاجة الأفراد للمشاركة في صنع القرارات وامتلاك السلطة لاتخاذها والحرية في العمل بشكل مستقل. وحذف المستوى الأول في هرم ماسلو وهو الحاجات الفسيولوجية لأنه يرى أن هذه الحاجات لا تشكل دافعاً للفرد لأن إشباعها مضمون. وبهذا أصبحت مستويات هرم الحاجات لدى بورتر مرتبة تصاعدياً على النحو التالي:

١- الحاجة إلى الأمن (Security Need): مثل الأجور، الأقدمية، خطة التقاعد، التثبيت، العدل، سياسات المؤسسة، التقييم، التأمين، الاتحادات.

٢- الحاجة إلى الانتساب (Affiliation Need): مثل الانتساب إلى الجماعات الرسمية وغير الرسمية في العمل، الصداقة، العضوية في الاتحادات والجمعيات المهنية، القبول من الزملاء.

٣- الحاجة إلى تقدير الذات (Self-Esteem Need): مثل اللقب، احترام الذات، الاحترام من الآخرين، الرمز للمكانة، الاعتراف، الترقية، المكافآت، العضوية في جماعة العمل المالكة للسلطة.

٤- الحاجة إلى الاستقلالية (Autonomy Need): مثل السيطرة على موقف العمل، التأثير في المؤسسة، المشاركة في القرارات الهامة، السلطة لاستخدام موارد المؤسسة.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

٥- الحاجة إلى تحقيق الذات (Self Actualization Need): مثل العمل بأقصى طاقة، الشعور بالنجاح، إنجاز الأهداف كما تم تحديدها.

وقد أكد عدد من الباحثين المعاصرين بأن ما حققته الإدارة اليابانية من موقع متقدم في التطوير الإداري مقارنة بالدول الصناعية الأخرى، يعود إلى اعتمادها دوافع الفرد العامل منطلقاً أساسياً في تغيير واقع الأنماط السلوكية في الأجهزة الإدارية، وقد اعتمدت أسلوباً في إثارة الدافعية يعتمد على ربط هدف الجهاز الإداري بحاجات العاملين والمشاركة الفاعلة للأفراد في اتخاذ القرارات ومشاركتهم في عوائد الجهاز الإداري نفسه (الأعرجي، ١٩٩٥، ١٥٦).

منهجية الدراسة:

استخدم في هذه الدراسة الأسلوب الوصفي المسحي في جمع البيانات للتعرف على تصورات الطلبة المتوقع تخرجهم من الجامعات حول العوامل الأكثر دافعية في بيئة العمل والتي تستند إلى الحاجات الإنسانية كعوامل دافعة للعمل مستقبلاً.

تم تحديد مجتمع الدراسة بالطلبة المتوقع تخرجهم في العام الدراسي ٢٠٠٨/٢٠٠٧ في ثلاث جامعات أردنية: واحدة رسمية (الجامعة الأردنية) ، واثنتان خاصتان (جامعة فيلادلفيا الأهلية، وجامعة جرش الأهلية). ونظراً لكبر مجتمع الدراسة تم اختيار عينة عشوائية بسيطة بنسبة ١٠% من المجتمع الأصلي. الجدول رقم (١) يبين أعداد مجتمع وعينة الدراسة ونسبة الاستجابة.

جدول (١): أعداد مجتمع وعينة الدراسة ونسبة الاستجابة

الجامعة	عدد أفراد المجتمع	عدد أفراد العينة	عدد الاستجابات	النسبة المئوية للاستجابة
الأردنية	٧٠٥٠	٧٠٥	٥٢٩	%٧٥
فيلادلفيا الأهلية	٢٣٠٠	٢٣٠	١٤٧	%٦٤
جرش الأهلية	٢١٠٠	٢١٠	١٣١	%٦٢
المجموع	١١٤٥٠	١١٤٥	٨٠٧	%٧٠,٥

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

أداة الدراسة:

للتعرف على تصورات الطلبة الخريجين حول العوامل الأكثر دافعية في بيئة العمل، قام الباحثان بالاستعانة بمقياس للدافعية نحو العمل تم بناؤه من قبل الزعبي (٢٠٠٣)، كجزء من أداة هدفت فيها إلى الكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل والدافعية نحو العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية، وتم تعديل المقياس ليتناغم مع طبيعة هذه الدراسة بإلغاء بعض الفقرات وإضافة أخرى وتعديل بعض الفقرات لتصبح الأداة على شكل استبانة مكونة من جزأين (أنظر ملحق رقم١) :

الجزء الأول: ويشتمل على: أ- المتغيرات المستقلة وهي: نوع الجامعة، التخصص، التقدير التراكمي، الجنس. ب- المتغير التابع الاول: القطاع الأكثر جاذبية في سوق العمل.

الجزء الثاني: ويشتمل على المتغير التابع الثاني: مقياس مكون من (٥٩) فقرة تتعلق بالعوامل الدافعة في بيئة العمل، وقد توزعت فقرات المقياس على خمسة مجالات رئيسية كما يلي:

١- العوامل الأمنية: بلغ عدد فقراته ١٥ فقرة (١-١٥).

٢- العوامل الاجتماعية: بلغ عدد فقراته ٧ فقرات (١٦-٢٢).

٣- عوامل تقدير الذات (التقدير والاحترام): بلغ عدد فقراته ١٥ فقرة (٢٣-٣٧).

٤- عوامل الاستقلالية: بلغ عدد فقراته ١٢ فقرة (٣٨-٤٩).

٥- عوامل تحقيق الذات: بلغ عدد فقراته ١٠ فقرات (٥٠-٥٩).

وقد استخدم مقياس ليكرت الخماسي التدريج للإجابة عن فقرات الاستبانة (الجزء الثاني): (١) قليلة جداً، (٢) قليلة، (٣) متوسطة، (٤) كبيرة، (٥) كبيرة جداً.

كما تم استخراج ثبات الأداة باستخدام معادلة كرونباخ ألفا لحساب الاتساق الداخلي بين فقرات المقياس والذي بلغ (٠,٩٣٨).

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

التحليل الإحصائي:

بعد تفريغ البيانات في ذاكرة الحاسب الإلكتروني، حللت هذه البيانات باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وأجريت المعالجة الإحصائية المتمثلة باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة عن السؤال الأول والتكرارات والنسب المئوية للإجابة عن السؤال الثاني وتحليل التباين وفق التصميم العاملي ٢×٢×٤×٢ للإجابة عن السؤال الثالث، والتكرارات واختبار كا^{٢} ($X^{٢}$) للإجابة عن السؤال الرابع.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العوامل الأكثر دافعية في بيئة العمل، وعن القطاع الأكثر جاذبية في سوق العمل من وجهة نظر الطلبة المتوقع تخرجهم في ثلاث جامعات أردنية. وقد تم تصنيف النتائج التي توصلت اليها الدراسة كما يلي:

السؤال الأول: ما هي العوامل الأكثر دافعية في بيئة العمل من وجهة نظر الطلبة الخريجين في الجامعات الأردنية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس العوامل الدافعة في بيئة العمل ومجالاته الخمسة (جدول رقم ٢).

جدول رقم (٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعوامل الدافعة في بيئة العمل والمجالات الخمسة مرتبة تنازلياً

المجالات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
عوامل التقدير والاحترام	٨٠٧	٤,١٦	٠,٥١
عوامل الاستقلالية	٨٠٧	٤,٠٨	٠,٥٦
عوامل تحقيق الذات	٨٠٧	٤,٠٨	٠,٥٩
العوامل الامنية	٨٠٧	٤,٠٣	٠,٥٢
العوامل الاجتماعية	٨٠٧	٣,٨٧	٠,٦٥
الكلي	٨٠٧	٤,٠٦	٠,٤٦

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

يتبين من الجدول رقم (٢) أن المتوسط الحسابي الكلي لمقياس العوامل الدافعة في بيئة العمل كان يميل لأن يعبر عن درجة اعلى بقليل من الدرجة الكبيرة. كما أن المتوسطات الحسابية لمجالات المقياس جاءت جميعها لتعبر عن درجة أعلى بقليل من الدرجة الكبيرة باستثناء مجال العوامل الاجتماعية الذي عبر عن درجة أقل بقليل من الدرجة الكبيرة، كما تساوت الدرجة في مجالي الاستقلالية وتحقيق الذات. مما يعني أهمية الحاجات الإنسانية جميعها والتي مثلت عوامل الدفع في تحقيق أغراض هذه الدراسة بالنسبة لأفراد العينة، وهذا يؤكد ما ذهب إليه الباحثان بأن دفع الأفراد نحو العمل والاستقرار الوظيفي إنما يكون من خلال توفير بيئة عمل جاذبة لهم، وذلك من خلال العمل على تلبية حاجاتهم المختلفة، وفق أهميتها النسبية لهم.

إن حصول مجال التقدير والاحترام على أعلى متوسط حسابي يشير إلى أن الخريجين من طلبة الجامعات الأردنية لا يسعون إلى العمل من أجل المكاسب المادية فقط، إنما هناك ما هو أهم من ذلك، وهذا ينفي بعض الاعتقادات الشائعة لدى الناس وربما أرباب العمل بأن النواحي المادية هي الأهم. ومما يؤكد ذلك أن عوامل الاستقلالية وتحقيق الذات جاءتا بالمرتبة الثانية بالتساوي، بينما العوامل الأمنية جاءت بالمرتبة الثالثة، أي أن الفرد من خلال سعيه للعمل لا يبحث عن تحقيق الأمن من خلال الأجور، والتأمين الصحي، والتقاعد، وكافة الأمور التي تحقق الأمن الوظيفي، بقدر ما يبحث عن الرضا عن ذاته والاستقلالية في عمله والسيطرة على عمله والتأثير في المؤسسة والمشاركة في اتخاذ القرارات ومنحه السلطة اللازمة لممارسة عمله والسعي لاستخدام أقصى طاقاته في العمل ليشعر بالنجاح والإنجاز كما يريد.

إن هذه النتيجة تؤكد وجهة نظر بورتر (Porter) التي قام من خلالها بتعديل هرم الحاجات لماسلو عندما أضاف إليه الحاجة إلى الاستقلالية وحذف منه الحاجات الفسيولوجية لاعتقاده بأن الحاجة إلى الاستقلالية شيء هام جداً لدى الأفراد وأنهم يسعون إليها ويبذلون جهداً في تحقيقها. أما العوامل الاجتماعية والتي جاء ترتيبها الأخير من

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

حيث درجة دافعيتها في بيئة العمل، على الرغم من أن درجة دافعيتها قريبة من الكبيرة، فريما كان ذلك عائداً إلى أن بيئة العمل المعاصرة في المؤسسات المختلفة قد اختلفت بشكل كبير عن البيئة التي كانت تسود المؤسسات قديماً، بحيث أصبح الاعتماد في الوقت الحاضر على التكنولوجيا والأجهزة المرتبطة بها مما أدى إلى ابتعاد العاملين عن بعضهم اجتماعياً، واقتصار علاقات العمل على الجانب الرسمي، كمان أن التطور الهائل والسريع في الأعمال المختلفة والمجتمعات بشكل عام، أدى إلى عدم توفر الوقت اللازم في العمل لبناء علاقات صداقة وزمالة قوية.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة المجالي(Al-majaly,١٩٩٩) التي بينت بأن العوامل الاجتماعية والمادية تؤدي إلى الرضا في العمل ، ومع دراسة ايفانز (Evan,٢٠٠١) والتي بينت أن رضا معلمي المدارس ومعنوياتهم ودافعيتهم أقل تأثيراً بالعوامل الخارجية مثل الراتب، الإصلاحات السياسية التربوية من العوامل الداخلية الخاصة بالوظيفة نفسها، واتفقت أيضاً مع دراسة ويج (Wegge,٢٠٠٦) والتي أظهرت أن ظروف العمل المادية ترتبط بقوة مع الدافعية الذاتية نحو العمل، وأن الدافعية العالية نحو العمل تؤدي إلى رضا وظيفي أعلى ودوران في العمل أقل.

إن هذه النتائج ربما تكون مؤشرا قويا يساعد في التنبؤ بالدافعية المستقبلية للطلبة الخريجين نحو العمل، حيث انه من المتوقع ان تزداد الدافعية لديهم نحو العمل اذا تم تلبية الحاجات الانسانية لديهم.

السؤال الثاني: ما هو قطاع العمل الأكثر جاذبية في سوق العمل من وجهة نظر الطلبة الخريجين في الجامعات الأردنية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب التكرارات والنسب المئوية لإجابات أفراد العينة (جدول رقم ٣).

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

جدول رقم (٣): التكرارات والنسب المئوية للقطاع الأكثر جاذبية في سوق العمل

القطاع	التكرار	النسبة المئوية
القطاع العام	٢١٣	%٢٦,٤
القطاع الخاص	٥٩٤	%٧٣,٦
الكلي	٨٠٧	%١٠٠

يتبين من الجدول رقم (٣) بأن للقطاع الخاص جاذبية أكبر بكثير من جاذبية القطاع العام في سوق العمل، وأن النسبة المئوية لجاذبية القطاع الخاص تقارب ثلاثة أضعاف النسبة المئوية لجاذبية القطاع العام. وهذه نتيجة ربما تكون مثيرة للاهتمام، إذ أنه ولفترة قريبة جداً لا تتعدى الخمسة عشر سنة كان اهتمام الخريجين بشكل عام ينصب على العمل في القطاع العام لأن فرص العمل في هذا القطاع كانت متاحة بشكل أكبر والرواتب أعلى من نظيرتها في القطاع الخاص، خاصة للأفراد المتعلمين، ولما يوفره هذا القطاع من حماية أمنية واجتماعية(Hijab,١٩٨٨،١١٤). لكن مع تدني فرص العمل في القطاع العام وتبني الحكومة لسياسة تشجيع الاستثمار في مختلف القطاعات الاقتصادية، وقيامها بخصخصة كثير من المؤسسات في القطاع العام مثل مؤسسة الاتصالات، فإن فرص العمل المتاحة في القطاع الخاص أصبحت أكبر منها في القطاع العام، إضافة إلى التنافس الشديد بين مؤسسات القطاع الخاص والذي أدى إلى قيامها بتوفير عوامل جذب للعاملين منها الرواتب التي أصبحت أعلى منها في القطاع العام، والحوافز الأخرى كنسبة من صافي الأرباح في بعض القطاعات إضافة إلى توفير الأنظمة التي تحمي الموظفين كالتأمين الصحي والضمان الاجتماعي... إلخ.

إن انفتاح الأردن على دول العالم وتوقيع اتفاقيات شراكة تجارية مع عدة دول شجع الكثير من داخل الأردن ومن خارجه على الاستثمار فيه، خاصة وأن الأردن من بلدان الشرق الأوسط التي يتوفر فيها الاستقرار الأمني بشكل كبير، إضافة إلى أن قوانين تشجيع الاستثمار وضعت بحيث تشجع وتسهل على المستثمرين قيامهم بهذه

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الاستثمارات، كل هذا أدى إلى توسع كبير في القطاع الخاص، واعتبرت الحكومة أن القطاع الخاص شريك رئيسي في إدارة العجلة الاقتصادية للبلد، مما شجع الباحثين عن العمل، خاصة المتعلمين على الإقبال بقوة للالتحاق بالعمل في هذا القطاع.

السؤال الثالث: هل تختلف العوامل الأكثر دافعية في بيئة العمل من وجهة نظر الطلبة الخريجين في الجامعات الأردنية باختلاف نوع الجامعة، والتخصص، والتقدير التراكمي، والجنس؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على مقياس العوامل الدافعة في بيئة العمل تبعاً لمتغيرات الدراسة المستقلة (جدول ٤)، واستخدام تحليل التباين وفق التصميم العاملي ٢×٢×٤×٢ (جدول رقم ٥).

جدول (٤): المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على مقياس العوامل الدافعة تبعاً للمتغيرات المستقلة

المتغيرات المستقلة	المستوى	العدد	المتوسطات الحسابية					
			أمنية	اجتماعية	التقدير والاحترام	الاستقلالية	تحقيق الذات	الأداة ككل
نوع الجامعة	رسمية	٥٢٣	٤,٠٢	٣,٨٥	٤,١٦	٤,٠٩	٤,٠٧	٤,٠٦
	خاصة	٢٨٤	٤,٠٥	٣,٩٠	٤,١٦	٤,٠٨	٤,٠٩	٤,٠٧
التخصص	علمي	٤٥٢	٤,٠٠	٣,٨٢	٤,١٤	٤,٠٤	٤,٠٢	٤,٠٣
	إنساني	٣٥٥	٤,٠٧	٣,٩٣	٤,١٩	٤,١٤	٤,١٥	٤,١١
التقدير التراكمي	ممتاز	١٩٤	٤,٠٥	٣,٧٩	٤,١٦	٤,٧	٤,٠٩	٤,٠٦
	جيد جداً	٣٠٢	٤,٠٣	٣,٩٠	٤,٢٠	٤,١٠	٤,١١	٤,٠٩
	جيد	٢٦٥	٤,٠١	٣,٨٨	٤,١٢	٤,٠٨	٤,٠٤	٤,٠٤
	مقبول	٤٦	٤,٠٧	٤,٠١	٤,١٢	٤,٠٤	٤,٠٥	٤,٠٦
الجنس	ذكر	٣٦٦	٣,٩٨	٣,٨٦	٤,٠٩	٤,٠٢	٤,٠١	٤,٠١
	أنثى	٤٤١	٤,٠٧	٣,٨٨	٤,٢٢	٤,١٤	٤,١٤	٤,١١

بالنظر إلى الجدول رقم (٤) يتبين أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على الأداة ككل، وعلى المجالات الخمسة تبعاً للمتغيرات المستقلة كانت بشكل عام متقاربة، وعند النظر إلى متوسطات إجابات أفراد العينة تبعاً لكل متغير من المتغيرات المستقلة نجد أن التقارب في هذه المتوسطات تبعاً لمتغير نوع الجامعة كان كبيراً في كافة

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

المجالات، وتبعاً لمتغير التخصص فإن التقارب كان أكبر ما يمكن في مجال التقدير والاحترام وأقل ما يمكن في مجال تحقيق الذات، أما متغير التقدير التراكمي فإن التقارب كان أقل ما يمكن في مجال العوامل الاجتماعية، أما بقية المجالات فقد كان التقارب متشابها إلى حد ما.

أما بما يتعلق بمتغير الجنس فقد كان التقارب أكثر ما يكون في متغير العوامل الاجتماعية أما بقية المجالات فقد كان هناك عدم تقارب إلى حد ما. وفيما يختص بمتوسط إجابات أفراد العينة على الأداة ككل تبعاً للمتغيرات المستقلة يتبين من الجدول نفسه أن كافة المتوسطات متقاربة إلى حد ما، وأن أكثر المتوسطات تباعداً هي لمتغير الجنس يليه متغير التخصص، ولمعرفة فيما إذا كانت هذه الفروق في المتوسطات لها دلالة إحصائية أم لا تم استخدام تحليل التباين كما هو في جدول (٥).

جدول (٥): تحليل التباين لمجالات العوامل الدافعة في بيئة العمل تبعاً للمتغيرات المستقلة

مصدر التباين	مجالات – العوامل الدافعة	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الاحصائية
نوع الجامعة	عوامل أمنية	٠,٧٣٥	١	٠,٧٣٥	٢,٧٠٣	٠,١٠١
	عوامل اجتماعية	٠,٣٥٨	١	٠,٣٥٨	٠,٨٤٤	٠,٣٨٥
	عوامل التقدير والاحترام	٠,٣١٤	١	٠,٣١٤	١,٢٠٥	٠,٢٧٣
	عوامل الاستقلالية	٠,٢٣٨	١	٠,٢٣٨	٠,٧٧٤	٠,٣٧٩
	عوامل تحقيق الذات	١,٠٢٨	١	١,٠٢٨	٢,٩٦٦	٠,٠٨٥
التخصص	عوامل أمنية	٠,٦١٢	١	٠,٦١٢	٢,٢٤٩	٠,١٣٤
	عوامل اجتماعية	١,٨١٦	١	١,٨١٦	٤,٢٨٥	*٠,٠٣٩
	عوامل التقدير والاحترام	٠,٠٧١	١	٠,٠٧١	٠,٢٧٢	٠,٦٠٢
	عوامل الاستقلالية	٠,٧٨٥	١	٠,٧٨٥	٢,٥٥٧	٠,١١٠
	عوامل تحقيق الذات	٢,١٣٧	١	٢,١٣٧	٦,١٦٩	*٠,٠١٣
التقدير التراكمي	عوامل أمنية	٠,٢٩٩	٣	٠,١٠٠	٠,٣٦٦	٠,٧٧٨
	عوامل اجتماعية	١,٨٨٠	٣	٠,٦٢٧	١,٤٧٩	٠,٢١٩
	عوامل التقدير والاحترام	٠,٦٣٦	٣	٠,٢١٢	٠,٨١٣	٠,٤٨٧

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

	عوامل الاستقلالية	٠,١٧٠	٣	٠,٠٥٧	٠,١٨٤	٠,٩٠٧
	عوامل تحقيق الذات	٠,٤٩٧	٣	٠,١٦٦	٠,٤٧٨	٠,٦٩٨
الجنس	عوامل أمنية	١,١٧٧	١	١,١٧٧	٤,٣٢٤	*٠,٠٣٨
	عوامل اجتماعية	٠,١٠٥	١	٠١٠٥	٠,٢٤٨	٠,٦١٨
	عوامل التقدير والاحترام	٢,٦٨٧	١	٢,٦٨٧	١٠,٣٠٠	*٠,٠٠١
	عوامل الاستقلالية	٢,٢٤٦	١	٢,٢٤٦	٧,٣١٥	*٠,٠٠٧
	عوامل تحقيق الذات	٢,٠٦٨	١	٢,٠٦٨	٥,٩٦٨	*٠,٠١٥
الخطأ	عوامل أمنية	٢١٧,٦٩٤	٨٠٠	٠,٢٧٢		
	عوامل اجتماعية	٣٣٨,٩٦٣	٨٠٠	٠,٤٢٤		
	عوامل التقدير والاحترام	٢٠٨,٦٩٩	٨٠٠	٠,٢٦١		
	عوامل الاستقلالية	٢٤٥,٦٠٧	٨٠٠	٠,٣٠٧		
	عوامل تحقيق الذات	٢٧٧,١٦١	٨٠٠	٠,٣٤٦		
الكلي المحسوب	عوامل أمنية	٢٢٠,٦٢٣	٨٠٦			
	عوامل اجتماعية	٣٤٣,٨٤٥	٨٠٦			
	عوامل التقدير والاحترام	٢١٢,٨٩٢	٨٠٦			
	عوامل الاستقلالية	٢٤٩,٨٤٠	٨٠٦			
	عوامل تحقيق الذات	٢٨٣,٧٦٤				

(α = ٠,٠٥)

أظهرت نتائج تحليل التباين في الجدول رقم (٥) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية على مستوى الدلالة (α = ٠,٠٥) بين متوسطات إجابات أفراد العينة على المجالين الاجتماعي وتحقيق الذات تعزى إلى المتغير المستقل (التخصص- علمي/ إنساني) لصالح الأفراد من التخصصات الإنسانية (الجدول رقم ٤)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للتخصصات الإنسانية في المجال الاجتماعي (٣,٩٣)، بينما بلغ للتخصصات العلمية (٣,٨٢)، وبلغ المتوسط الحسابي للتخصصات الإنسانية في مجال تحقيق الذات (٤,١٠)، بينما بلغ للتخصصات العلمية (٤,٠٢).

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

كما أظهرت النتائج في الجدول نفسه رقم (٥) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين متوسطات إجابات أفراد العينة على المجالات الأمنية، والتقدير والاحترام، والاستقلالية، وتحقيق الذات تعزى إلى المتغير المستقل (الجنس- ذكر/ أنثى)، وكافة هذه الفروق كانت لصالح الإناث، حيث بلغت المتوسطات الحسابية (جدول ٤) للإناث على هذه المجالات على التوالي: (٤,٠٧)، (٤,٢٢)، (٤,١٤)، (٤,١٤)، بينما كانت المتوسطات الحسابية للذكور على التوالي: (٣,٩٨)، (٤,٠٩)، (٤,٠٢)، (٤,٠١).

إن النتائج التي تم استخلاصها من الجدول رقم (٥) تشير إلى أن الطلبة الخريجين من التخصصات الإنسانية يعطون أهمية أكبر للعوامل الاجتماعية وعوامل تحقيق الذات في بيئة العمل من الطلبة الخريجين من التخصصات العلمية، أما في بقية المجالات فإن أهميتها بالنسبة للطرفين متشابهة، وربما كان تفسير ذلك بما يختص بالعوامل الاجتماعية إلى أن بيئة العمل في التخصصات الإنسانية غالباً ما تعتمد على الإنسان أكثر من اعتمادها على الأجهزة والآلات، وإن تواجد مجموعة من الأفراد في مكان واحد هو أمر طبيعي، لذا يجد هؤلاء الخريجين وطالما أن العمل سيكون ضمن مجموعات أن العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل هامة، لأن الإنسان إذا كان يعمل ضمن مجموعة فمن المهم أن يكون هناك دور واضح للعلاقات الإنسانية بين هذه المجموعة بما يحقق له نوع من الرضا والشعور بالتقبل من الآخرين، أما بالنسبة لبيئة العمل في التخصصات العلمية فهي غالباً ما تعتمد في إنجاز العمل على الآلات والأجهزة، وهذا يجعل من عملية التواصل بين الأفراد في العمل أقل بكثير مما لو كان الاعتماد على الإنسان نفسه، إضافة إلى أن الكثير من هذه التخصصات يعتمد على العمل الفردي.

أما بما يختص بعوامل تحقيق الذات، فإن إعطاء الطلبة من التخصصات الإنسانية أهمية أكبر لها من الطلبة من التخصصات العلمية، ربما يعود إلى شعور الخريجين من التخصصات الإنسانية بصعوبة الوصول إلى تحقيق الذات دون وجود بيئة عمل تساعدهم على ذلك، لأنه وكما ذكرنا سابقاً فإن طبيعة عمل هذه التخصصات تعتمد على الإنسان أولاً، وعلى الجهد الجماعي ثانياً، لذا ربما يجد الفرد نفسه في منافسة

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ومقارنة طوال الوقت مع الآخرين سواء هذه المنافسة والمقارنة أتت منه شخصياً أم أتت من الآخرين، وهم رؤساؤه في العمل أو زملاؤه، لذا من المحتمل أن يحتاج إلى جهد كبير وقدرة عالية على الصبر والتحمل والانتظار لتحقيق طموحاته وأهدافه كما يريد لها أن تتحقق، من هنا جاءت إجابات أفراد العينة في التخصصات الإنسانية معبرة عن الأهمية الكبيرة لهذه العوامل في بيئة العمل.

أما التخصصات العلمية فكما أشرنا سابقاً أن اعتماد الفرد غالباً في القيام بعمله على الأجهزة والأدوات المساعدة، يجعل من تحقيق أهدافه وطموحاته أسهل وأدق، ويعطيه الفرصة لمراجعة أدائه وتقييمه وتعديله، كما أن هذا الأداء أيضاً يكون واضحاً أمام الآخرين، سواء أكانوا الرؤساء أو الزملاء، مما يعطي فرصة للآخرين بتقييم عمله بموضوعية، وإعطائه التغذية الراجعة الصحيحة، كما أنه وفي كثير من الأحيان نتيجة قيام الفرد بعمله بصورة منفردة يعطيه فرصة أفضل في الوصول إلى أهدافه، وعدم منافسته أو مقارنته مع الآخرين. لذا فإن الأفراد من التخصصات العلمية لا يجدون أن لبيئة العمل، التي تعمل على تحقيق الذات لدى العاملين، أهمية خاصة تختلف عن بيئة العمل الداعمة للحاجات الإنسانية بشكل عام، كما أظهرتها النتائج التي أجابت على السؤال الأول من أسئلة هذه الدراسة.

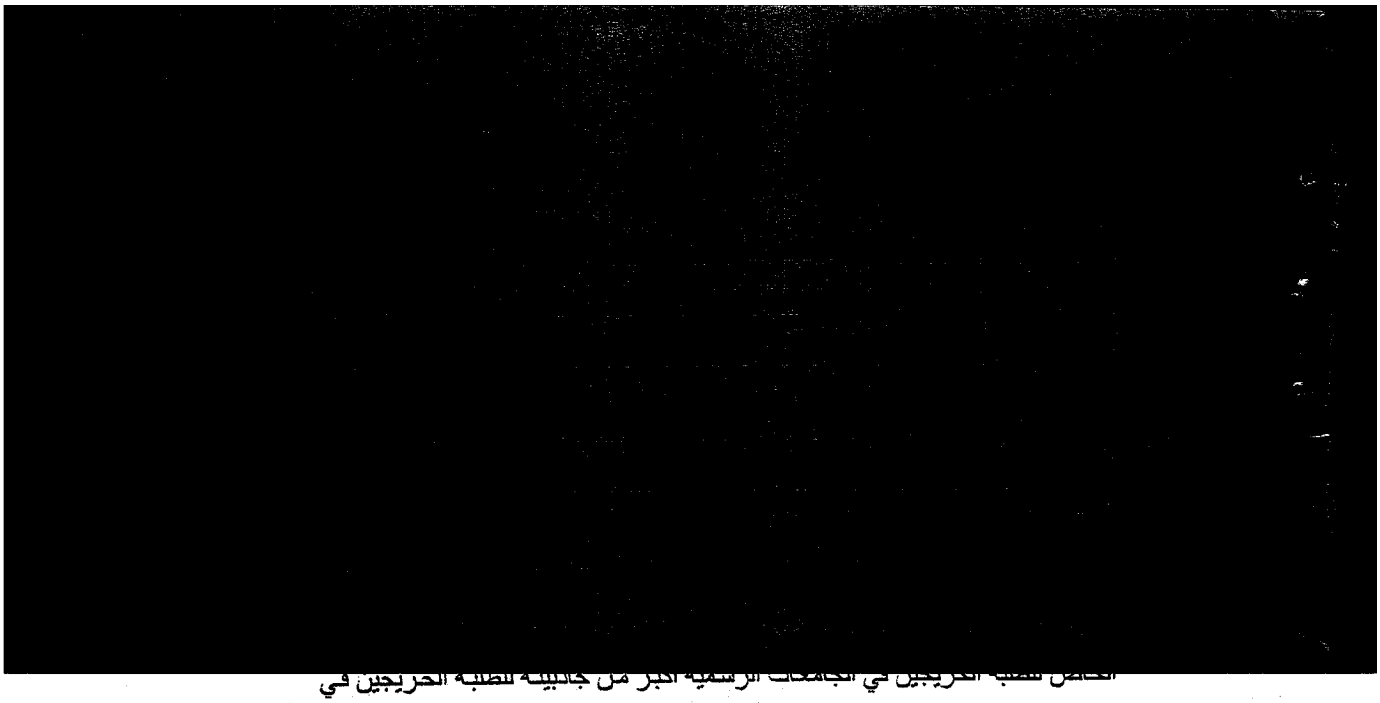
إن ما أظهرته النتائج في جدول (٥) من أن لمتغير الجنس دلالة في اختلاف إجابات أفراد العينة على أربعة مجالات من خمسة، يبين بوضوح ما للجنس من أهمية في مجتمع كالمجتمع الأردني، إذ أن الأردن كغيرها من بلدان الشرق الأوسط يعتبر مجتمعها مجتمعا ذكوريا، وخاصة في مجال العمل. لذا أعطت الإناث أهمية أكبر من الذكور لبيئة العمل التي تتحقق من خلالها العوامل الأمنية والتقدير والاحترام والاستقلالية وتحقيق الذات. ولم تختلف النتيجة عن الذكور فيما يختص بالعوامل الاجتماعية، ربما لأن طبيعة الحياة في المجتمع الأردني تعتمد على التواصل والعلاقات الاجتماعية الوثيقة بين أفراده خاصة الأسرة والأقارب، وهذا بشكل أو بآخر يلبي الحاجة الاجتماعية لدى الإناث كما هم الذكور.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

أما بالنسبة للعوامل الأخرى والتي ظهرت فيها فروق بين الإناث والذكور في هذه الدراسة، فإن الفروق في العوامل الأمنية ربما يكون عائداً إلى الرغبة الملحة لدى المرأة بالاستقلال المادي، وضمان حقوقها وعدم بقائها عالة على الرجل الذي بقيت عالة عليه لقرون طويلة. وهذا منعها من اتخاذ قرارات تهم حياتها، فهي تسعى الآن لتحقيق هذه الاستقلالية لتتمكن من اتخاذ القرارات التي تهم حياتها بمعزل عن الرجل، ولن يتحقق هذا الأمر إلا في بيئة عمل تضمن لها الأمن والحماية. أما فيما يتعلق بعوامل التقدير والاحترام، فهي كذلك تسعى إلى بيئة عمل تلبي لها هذه الحاجات من منطلق إحساسها بأهميتها ومكانتها في الوقت الحاضر الذي أصبحت به امرأة متعلمة وقادرة على العمل ومنافسة الرجل، فهي بحاجة لأن تشعر باحترامها لذاتها وأن تشعر باحترام الآخرين لها ولآرائها ولطريقة تفكيرها. إذ أن المرأة الأردنية قديماً كانت تعاني كثيراً من عدم احترام الرجل في المجتمع لرأيها، واعتبارها إنسانا ناقص العقل، لذا فإن آراءها ووجهات نظرها لم تكن تحترم، لذا نجد أن سعي أفراد العينة الإناث إلى الحصول على التقدير والاحترام في بيئة العمل نابعة من موروثات اجتماعية حول هذا الموضوع، والتي تسعى المرأة الأردنية بشكل عام إلى تغييره.

أما عوامل الاستقلالية وعوامل تحقيق الذات فهي أيضاً مرتبطة بما تم الحديث عنه سابقاً حول وضع المرأة الأردنية واعتمادها في السابق على الرجل، سواء في الأمور المادية أو التي تهم حياة أفراد الأسرة والقرارات المختلفة المتعلقة بها. لذا كانت تشعر المرأة بأنها تابعة للرجل، ونقول هنا أن الرجل يمكن أن يكون الزوج أو الأب أو الأخ أو غير هؤلاء أحياناً، وتحاول الآن أن تجد استقلاليتها من خلال التعليم والعمل، وتسعى جاهدة لتنال إعجاب المجتمع بأدائها ولتنال احترام الآخرين لتفكيرها وصواب رأيها، وتسعى كذلك للاستقلالية في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملها وحياتها وإلى تحقيق أهدافها وطموحاتها، بشكل عام نستطيع القول أنه من الطبيعي أن تكون لهذه العوامل أهمية لدى الإناث أكثر من الذكور لأن المرأة الأردنية بشكل عام تحاول الوصول إلى منافسة مع الرجل في كافة المجالات، ومنها مجال العمل وهي بهذا تحتاج إلى المساعدة من أرباب

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com



الخاص لطلبة الخريجين في الجامعات الرسمية أكبر من جاذبيته للطلبة الخريجين في الجامعات الخاصة، وذلك من خلال الرجوع إلى جدول رقم (٦)، وإن جاذبية القطاع الخاص للخريجين في التخصصات العلمية أكبر من جاذبيته للخريجين في التخصصات الإنسانية، وأن جاذبية القطاع الخاص للخريجين من الإناث أكبر من جاذبيته للخريجين من الذكور كما يشير الجدول نفسه (٦). إذ أن الفارق ما بين جاذبية القطاع العام والخاص في الجامعات الرسمية أكبر منه في الخاصة، وفي التخصصات العلمية أكبر منه في الإنسانية، ولدى الإناث أكبر منه لدى الذكور.

وربما أتت النتائج بهذا الشكل فيما يتعلق بنوع الجامعة إلى أن طلبة الجامعات الرسمية يحققون تفوقاً أكاديمياً أكبر من طلبة الجامعات الخاصة، لأن معدلات القبول في الجامعات الرسمية أعلى منها في الجامعات الخاصة، وهذا ينعكس على أدائهم خلال دراستهم في الجامعة، وبما أن القطاع الخاص خاضع لعملية المنافسة بين المتقدمين من حيث ملاءمتهم وكفايتهم في شغل عمل معين، فمن المتوقع أن تكون فرصة خريجي الجامعات الرسمية للعمل في هذا القطاع أكبر من فرصة خريجي الجامعات الخاصة، خاصة وأن متطلبات القطاع الخاص من العاملين كثيرة وتحتاج إلى كفاءة ومهارة كبيرة مقابل الامتيازات التي يقدمها للعمل، لذا من الطبيعي أن تكون جاذبية هذا القطاع لخريجي الجامعات الرسمية أكبر من جاذبيته لخريجي الجامعات الخاصة، إذ أن التوقع المسبق

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

لدى الخريج في مدى تمكنه من الحصول على عمل في قطاع معين سيؤثر على رأيه ووجهة نظره في البحث عن العمل

أما فيما يختص بجاذبية القطاع الخاص للخريجين من التخصصات العلمية أكثر من الخريجين من التخصصات الإنسانية ربما يعود إلى أن طبيعة العمل في أغلب مؤسسات القطاع الخاص تحتاج إلى التخصصات العلمية وتعتمد في تنفيذ أعمالها على التكنولوجيا العلمية التي تحتاج إلى متخصصين في المجالات العلمية المختلفة، بينما يشمل القطاع الحكومي مؤسسات مختلفة والكثير منها تحتاج إلى تخصصات إنسانية، كما في قطاع التعليم الذي يعتبر من القطاعات الكبيرة والهامة التي يسيطر عليها القطاع العام، لذا نجد أن جاذبية القطاع الخاص بالنسبة للخريجين من التخصصات الإنسانية أقل من التخصصات العلمية لأن فرص العمل بالنسبة للتخصصات الإنسانية في القطاع العام ربما تكون أسهل إلى حد ما.

وفيما يتعلق بالجنس فربما كانت جاذبية القطاع الخاص بالنسبة للإناث أكبر من الذكور عائدة إلى محاولة المرأة في المجتمع الأردني وخاصة المتعلمة، الخروج من الإطار الذي رسم لها في السابق، وهو امتهان مهنة التعليم لا غير. إن تعليم المرأة ووصولها إلى أعلى مراتب العلم حفزها على العمل في مختلف المجالات، كما أن تجربة المرأة الأردنية في هذه المجالات كانت ناجحة إلى حد كبير بحيث أعطت مثالاً جيداً للأجيال الصاعدة بقدرة المرأة على خوض مختلف المجالات وإثبات كفاءتها كالرجل وربما أكثر، خاصة في مجالات العمل التي تحتاج إلى قدرة على التحمل والصبر.

إن الكثير من مؤسسات القطاع الخاص لا تميز بين جنس المتقدمين وهذا ربما شجع الإناث على الإقبال على العمل في هذا القطاع، خاصة وأن الامتيازات الوظيفية به مشجعة وفرص التقدم والترقي تعتمد على الكفاءة الذاتية للعاملين، أي أن المرأة تستطيع المنافسة، بينما لا زال هناك تمييز بين جنس المتقدمين والتعامل معهم في الوظيفة، وإعطائهم فرص التقدم والترقي في القطاع العام، فكثير من هذه الفرص سواء قبل التعيين أو بعده خاضعة لجملة من المفاهيم الاجتماعية وأهمها الواسطة والمحسوبية، لهذا فقد

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

يكون أسهل على الإناث التوجه إلى القطاع الخاص وإثبات كفاءتهن وقدرتهن على العمل بمعزل عن أية مفاهيم اجتماعية خاطئة.

التوصيات والاقتراحات:

استناداً إلى النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة يوصي الباحثان بما يلي:

١- أن يتم التنسيق بين إدارة الجامعات الثلاث التي شكلت مجتمع هذه الدراسة وقطاعات العمل المختلفة فيما يختص بتوفير بيئة عمل مناسبة للخريجين، إذ أن الجامعات هي الرافد الرئيسي لسوق العمل.

٢- أن تهتم قطاعات العمل المختلفة (العام والخاص) بتوفير بيئة عمل تلبي احتياجات العاملين لما أظهرته النتائج من الأهمية الكبيرة لكافة الحاجات الإنسانية وخاصة حاجات التقدير والاحترام، والاستقلالية، وتحقيق الذات.

٣- توثيق العلاقة ما بين الجامعات والقطاع الخاص بشكل أكبر لما أظهرته النتائج من الجاذبية الكبيرة لهذا القطاع مقارنة بالقطاع العام بحيث يتم تزويده بالخريجين المؤهلين والملائمين لطبيعة العمل فيه، مقابل توفير ظروف وبيئة عمل تشبع احتياجات هؤلاء الخريجين.

٤- أن يعمل القطاع الخاص على اجتذاب الإناث من خريجي الجامعات وتشجيعهن على العمل والمنافسة وتحقيق طموحاتهن لما أظهرته النتائج من أن القطاع الخاص يجذب الإناث للعمل فيه أكثر من الذكور.

٥- أن يحاول القطاع العام والخاص الاهتمام ببيئة العمل التي تعمل بها الإناث بشكل أكبر من حيث محاولة إشباع حاجاتهن المختلفة كما أظهرته إحدى النتائج من أن الإناث أظهرن أهمية أكبر للحاجات الإنسانية من الذكور.

يقترح الباحثان مزيدا من الدراسات في هذا الموضوع على خريجي الجامعات الأردنية التي لم تشملها هذه الدراسة وجامعات خارج الأردن للكشف عما إذا كان هناك اختلاف في تطورات الخريجين حول العوامل الجاذبة في بيئة العمل.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

الخلاصـــة:

تناولت هذه الدراسة تصورات الخريجين من طلبة ثلاث جامعات أردنية للعوامل الأكثر دافعية في بيئة العمل، وقد استند الباحثان في تحديد هذه العوامل على إحدى نظريات الحاجات الإنسانية، وهي نظرية بورتر المعدلة لنظرية ماسلو في الحاجات الإنسانية، لما للحاجات الإنسانية من أهمية في تشكيل دافعية الأفراد نحو العمل. وبكلمات أخرى فقد افترض الباحثان أن بيئة العمل التي تلبي الحاجات الإنسانية لدى الأفراد هي البيئة الجاذبة لهؤلاء الأفراد والتي ستعمل على زيادة دافعيتهم نحو العمل والذي سيؤدي في النهاية إلى الرضا عن العمل الذي يقومون به، والاستقرار في هذا العمل، مما ينعكس إيجاباً على مصلحة الفرد والمؤسسة.

وقد ناقشت الدراسة أثر عدد من المتغيرات على تصورات الطلبة للعوامل الأكثر دافعية في بيئة العمل وقد أظهرت النتائج اختلافاً في تصوراتهم تبعاً لبعض من هذه المتغيرات.

كما ناقشت الدراسة جاذبية كل من القطاعين العام والخاص للخريجين من طلبة الجامعات الأردنية الثلاث وأثر عدد من المتغيرات على جاذبية كل من القطاعين، وقد بينت النتائج جاذبية كبيرة للقطاع الخاص مقارنة بالقطاع العام.

إن النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة والتي تبين من خلالها أن للعوامل التي تم تحديدها كعوامل دافعة في بيئة العمل لها أهمية كبيرة بالنسبة لعينة الدراسة تدعو لمزيد من الدراسات حول هذا الموضوع سواء داخل الأردن أو خارجه.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

قائمة المراجع:

أبو شيخة ،نادر.(١٩٨٦). **ادارة البحث العلمي في الوطن العربي**، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، إدارة البحوث

والدراسات ، عمان ، الأردن.

الأعرجي،عاصم.(١٩٩٥). **دراسات معاصرة في التطوير الإداري- منظور تطبيقي**، عمان: دار الفكر للنشر

والتوزيع.

البطش، محمد وليد موسى.(٢٠٠٣). دور الجامعات في اعداد الباحث التربوي، ورقة قدمت في وقائع **المؤتمر**

الأول للبحث العلمي في الأردن، ٢٥-١٠/٢٦، جمعية أصدقاء البحث العلمي في الجامعات الأردنية.

الزعبي، دلال محمد ذياب. (٢٠٠٣). **ضغوط العمل وعلاقتها بالدافعية نحو العمل لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية**

في الجامعات الأردنية، رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.

الطيب، أحمد محمد.(١٩٩٩). **الإدارة التعليمية- أصولها وتطبيقاتها المعاصرة**، الاسكندرية، جمهورية مصر

العربية: المكتب الجامعي الحديث.

عامر، سعيد يس.(١٩٩٤). **استراتيجيات التغيير**، القاهرة: مركز وايد سيرفيس للاستشارات والتطوير الإداري.

القريوتي، محمد قاسم.(١٩٩٣). **السلوك التنظيمي- دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات**

الإدارية، ط ٢ ، عمان، الأردن: المؤلف.

المغربي، كامل محمد.(٢٠٠٠). **الأساسيات والمبادىء في الإدارة** ، الرياض: دار الخريجي للنشر والتوزيع.

هاشم، زكي محمود.(١٩٧٩). **الإدارة العلمية**،ط ٢ ، الكويت: وكالة المطبوعات.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

يوسف، درويش عبد الرحمن يوسف.(١٩٩٩). العلاقة بين دافعية العمل الداخلية والالتزام التنظيمي والأداء

الوظيفي والخصائص الفردية، الإدارة العامة، ٣٩(٣)، ٤٩٧-٥٢٨.

Ali , M. I . T ., Mustafa , S ., & Khouri , L . (١٩٩٠). *Study for expansion of female employment in Jordan.* Report prepared by the Royal Scientific Society Economic Research Center: Amman, Jordan

Al-Majaly , F .(١٩٩٩). The impact of social work environment on work satisfaction for sample of workers at factories of arab potash company. *Mo'ta for Research and Studies,* ١٤(٨), ٢٠٥-٢٣٩.

Civil Service Bureau(٢٠٠٨). *Civil Service Bureau Statistics* , Retrified on January

,٣،٢٠٠٨

from the source http://www.csb.gov.jo/csbwebpage/ArabicWeb_Page

DoS and Fafo. (١٩٩٨). *Jordanian society: living conditions in the Hashemite Kingdom of Jordan.* Oslo: Fafo.

Evans ,L .(٢٠٠١). Delving deeper into morale, job satisfaction and motivation among education professionals. *Educational Management and Administration.* ٢٩(٢),٢٩١-٣٠٦.

Frag , D . E . (١٩٩٧). The effect of person – organization culture fit on employe organizational commitment and employee internal work motivation (Doctored dissertation , California state university . *Dissertation Abstracts International,* MAT ٣٣/٣, ٩٠٣ .

Hijab, . N.(١٩٨٨.). *Woman power: The arab debate on women and work,* Cambridge, UK: Cambridge University Press .

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

Janssen , p .& Jonge , J .(١٩٩٩) . Specific determinants of intrinsic work motivation
burnout and turnover intention : a study among nurses, *Journal of Advanced Nursing*, ٢٩, (٦). ١٣٦٠-١٣٦٩.

Kuvaas , B . (٢٠٠٦). Performance appraisal satisfaction and employees outcomes: Mediating and moderating roles of work motivation, *International Journal of Human Resource Management*. ١٧, (٢), ٥٠٤- ٥٢٢..

Makhamreh , M .& El- Farhan , A . (١٩٩٠). Factors affecting employee motivation in Jordan, *Dirasat*, ١٧A(٢).

Minstry of Labour (٢٠٠٧). *Statistical indicators*. Retrified on January,٣٠٢٠٠٨ from the source: http://www.mol.gov.jo/indicators/indicators.pdf

Moser , C .(١٩٩٦) . *Gender planning and development: Theory, practice and training*, Routledge, London, New York.

Owens , R .G . (١٩٩٥) .*organizational behavor in education*. ٥th-ed. U.S.A: Allyn and Bacon .

Probst , T . M ., & Brubaker, T . l .(٢٠٠١) . The effects of job insecurity on employee safety outcomes: Cross – Sectional and longitudinal exploration. *Selected Article*. ٦(٢), ١٣٩-١٥٩..

Sabatini , K .A .(١٩٩٩). *Performance=F(Abiligy × Motivation): Field tests and possible moderating effects of task experience and task difficulty*, University of Georgia (٠٠٧٧). Degree of MS.MAI ٣٧/٥٠.P١٥٢٧.

Shaban , R . A . (١٩٩٥). The challenge of unemployment in the Arab region. *International Labor Review* ١٣٤ (١). ٦٥–٨١

Sisk , H . L .& Williams , J. C ., (١٩٨١) *Management & organization* ,٤th ed.Cincinnati , Ohio: South – West publishing co.

Steals, R . D., Lowery, J. R. & Glos, R. E (١٩٨٤) *Business: It's nature and environment*, ١٠th ed. Cincinati, Ohio: Suth -western publishing co.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

The Essentials of Alfred Adlers theory of Personality (N.D). http://www.usd.edu./aelverud/advcompladler.html.

Wegge , J .(٢٠٠٦). Work motivation, organizational identification, and well-being in call centre work. *Work & Stress,* ٢٠,(١), ٦٠-٨٣. *Women and national development*. Chicago: University of Chicago Press.

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

ملحق رقم (١):

الجزء الثاني: مقياس التصورات المستقبلية للعوامل الأكثر دافعية في بيئة العمل.

الرقم	الفقرة	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جداً
١	الشعور بالطمأنينة الناتج عن الجو العام السائد في مؤسسة العمل.					
٢	عدم الشعور بالقلق من المستقبل.					
٣	الشعور بالسعادة لدى دخولي مكتبي في العمل.					
٤	تقاضي راتب عالي يزيد عن احتياجاتي بغض النظر عن نوعية العمل.					
٥	تقاضي راتب عالي يفي باحتياجاتي مع الاهتمام بنوعية العمل.					
٦	توفير نظام تأمين صحي وتوفير نظام حوافز جيد مرضي.					
٧	توفر الفرص في المؤسسة للعمل الإضافي لتمكن من ادخار المال					
٨	الشعور بالاستقرار النفسي في بيئة العمل.					
٩	العلاقات الجيدة مع زملاء العمل.					
١٠	الطمأنينة الناتجة عن وجودي ضمن جماعة العمل.					
١١	توفير نظام تعويض لتغطية الحوادث أثناء الخدمة.					
١٢	السياسة الإدارية التي تحافظ على كافة حقوقي كموظف.					
١٣	الموضوعية في تقييم انجازي.					
١٤	التثبيت في العمل.					
١٥	توفير نظام تقاعد / ضمان اجتماعي ومرضي					
١٦	علاقات المحبة والود بيني وبين زملاء العمل.					
١٧	تكوين صداقات كثيرة في العمل.					
١٨	تكوين صداقات مع جمهور المتعاملين مع المؤسسة.					
١٩	التمكن من بحث ما يواجهني من مشكلات خاصة مع رئيسي في العمل.					
٢٠	الشعور برغبة الآخرين في التعاون معي في الأعمال الجماعية					
٢١	أن تسود الثقة ما بيني وبين رؤساني في العمل.					
٢٢	إتاحة الفرصة لي للمشاركة في الأنشطة الجماعية.					
٢٣	الشعور بالفخر والاعتزاز لما أقوم به من عمل.					
٢٤	الشعور بالفخر والاعتزاز للعمل في هذه المؤسسة لما لها من برستيج اجتماعي.					
٢٥	الشعور بالرضا لمناسبة تخصيصي لطبيعة العمل في هذه					

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

	المؤسسة.					
٢٦	الشعور بالثقة الناتج عن العلاقة الجيدة مع جمهور المتعاملين مع المؤسسة.					
٢٧	الشعور بالثقة بالنفس لتمكني من القيام بعملي على أكمل وجه.					
٢٨	التمكن من أداء عملي في ضوء معايير عالية أضعها لنفسي.					
٢٩	إتاحة الفرصة لي للقيام بالمهام التي تتسم بالصعوبة.					
٣٠	ثقة رؤسائي بقدراتي للقيام بمختلف المهام.					
٣١	احترام زملائي في العمل لي أثناء تعاملهم معي					
٣٢	تقدير رؤسائي في العمل لأرائي واقتراحاتي.					
٣٣	توفر الفرصة للحصول على مركز مرموق في العمل.					

٣٤	تقدير رئيسي المباشر لأدائي في العمل.					
٣٥	رضا جمهور المتعاملين مع المؤسسة عما أقدمه من خدمات.					
٣٦	السمعة الخلقية الطيبة التي أتمتع بها بين الزملاء وجمهور المتعاملين .					
٣٧	الاستفادة من لقبي الوظيفي في تسهيل الكثير من الأمور.					
٣٨	ان امتلك السلطة اللازمة لممارسة عملي .					
٣٩	الشعور بالقوة لقيامي بالعمل بصورة سليمة.					
٤٠	منحي الحرية الكافية لتحديد أسلوب عملي					
٤١	منحي الحرية الكافية لطرح آرائي ومناقشتها في الاجتماعات.					
٤٢	القدرة على ضبط المتغيرات التي تتعلق بعملي.					
٤٣	حل المشكلات مع جمهور المتعاملين دون اللجوء إلى الإجراءات الرسمية.					
٤٤	العدالة في التعامل مع جمهور المتعاملين .					
٤٥	القيام بالعمل كما يمليه علي واجبي وضميري.					
٤٦	القيام بالتقييم الذاتي لعملي.					
٤٧	تحمل المسؤولية الكاملة عن عملي.					
٤٨	إتاحة الفرصة لي للقيام ببعض الأعمال التي تتطلب					

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com

	مسؤولية كبيرة.					
٤٩	أن يتبنى زملائي في العمل ما أطرحه من آراء .					
٥٠	التوفيق بين ميولي الشخصية ومتطلبات العمل المتغيرة.					
٥١	التعاون مع الآخرين بدل منافستهم					
٥٢	الشعور بالرضا عن أدائي في العمل.					
٥٣	تحقيق طموحاتي من خلال بذل أقصى طاقاتي في العمل.					
٥٤	الوصول إلى ما ارغب به بوقت قياسي.					
٥٥	الوصول إلى نتائج ناجحة عند بدء تنفيذ شيء ما.					
٥٦	الفوز في أية منافسة في العمل.					
٥٧	العمل على تحقيق أهدافي باستمرار.					
٥٨	تلقي المساعدة من الزملاء في تحقيق أهداف العمل.					
٥٩	القيمة الكبيرة للانجاز الجيد والتي اعتقد أنه يجب تحقيقها					

PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com