

سلوك المخاطرة وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية (الأونروا) في محافظات غزة

Risk-taking Behavior and It's Relationship to Job Satisfaction Among Workers in the Emergency Program in UNRWA in Gaza Governorates

رياض علي القطراوي

الأستاذ الدكتور . عبد الناصر السيد عامر /
وكالة الغوث الدولية - قسم الدعم اللوجستي
*طالب دكتوراه علم نفس تربوي، كلية التربية
بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس

alqatrawi.r.2020@hotmail.com

الملخص

يهدف هذا البحث لمعرفة علاقة سلوك المخاطرة بالرضا الوظيفي لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية (الأونروا) في محافظات غزة ومستوى كل منهما، ولتحقيق ذلك فقد تم إجراء البحث على عينة قوامها "٢١٠" موظفاً من موظفي برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة، وحاول البحث الإجابة على تساؤلات الباحث من خلال استخدام مقياسي سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي وهما من إعداد الباحث، وقد استخدم الباحث العديد من الأساليب الإحصائية للتعرف على مدى صدق وثبات المقياسين والوصول إلى نتائج البحث وتفسيراتها، ومن هذه الأساليب: المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي، معامل ارتباط بيرسون، اختبار "ت"، اختبار شيفيه، اختبار تحليل التباين الأحادي وتحليل التباين الثنائي (٢ × ٢)، وأظهرت نتائج البحث أن مستوى سلوك المخاطرة يقع عند مستوى متوسط بوزن نسبي (٦٨.٥%)، وأن مستوى الرضا الوظيفي يقع عند مستوى جيد بوزن نسبي (٧٣.٥%) لدى أفراد العينة، كذلك وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وسلوك المخاطرة بشكل عام، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المخاطرة تُعزى للنوع الاجتماعي، المؤهل العلمي، طبيعة المهنة، مكان العمل، والمحافظة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى سلوك المخاطرة تُعزى للحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة ومكان العمل، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تُعزى لمتغير طبيعة المهنة، المحافظة، ووجود تأثير دال إحصائياً للتفاعل بين النوع الاجتماعي "ذكور، إناث" والرضا الوظيفي "منخفض، مرتفع" على بعد القدرات المميزة للشخصية المخاطرة، في حين لم تظهر النتائج تأثيراً دالاً إحصائياً لباقي الأبعاد والدرجة الكلية لسلوك المخاطرة لديهم، ووجود تأثير دال إحصائياً للتفاعل بين المؤهل العلمي والرضا الوظيفي "منخفض، مرتفع" على بُعد دوافع المخاطرة، في حين لم تظهر النتائج تأثيراً دالاً إحصائياً لباقي الأبعاد والدرجة الكلية لسلوك المخاطرة لديهم، ووجود تأثير دال إحصائياً للتفاعل بين طبيعة المهنة والرضا الوظيفي "منخفض، مرتفع" على بُعد المخاطرة باتخاذ القرارات، في حين لم تظهر النتائج تأثيراً دالاً إحصائياً لباقي الأبعاد والدرجة الكلية لسلوك المخاطرة لديهم، ووجود تأثير دال إحصائياً للتفاعل بين مكان العمل والرضا الوظيفي "منخفض، مرتفع" على بُعد قبول المخاطرة، ودوافع المخاطرة، في حين لم تظهر النتائج تأثيراً دالاً إحصائياً على باقي الأبعاد والدرجة الكلية لسلوك المخاطرة.

الكلمات المفتاحية: سلوك المخاطرة، الرضا الوظيفي، برنامج الطوارئ، وكالة الغوث الدولية "الأونروا".

Abstract

This research aims to find out the relationship of risk behavior & job satisfaction for workers in the emergency program in the international relief agency (UNRWA) in the Gaza Strip and the level of each of them, and to achieve that we have been conducting research on the strength of "210" sample employees of the emergency program staff in the international relief agency in Gaza governorates, and try to answer the research questions the researcher through the use of measurements of risk behavior and job satisfaction are two of the researcher, The researcher has used several statistical methods to identify the validity and reliability of scales and access to research and interpretations of the results, and these methods: the mean, standard deviation and relative weight, Pearson correlation coefficient, test "t", scheffe test, variance and variance analysis bilateral analysis test (2×2), results showed that the level of risk-taking behavior is located at the average level of relative weight (68.5%), and job satisfaction level is at a good level relative weight (73.5%) among respondents, as well as the presence of a statistically significant relationship between job satisfaction and risk taking behavior in general, and the presence of statistically significant differences in the level of risk-taking behavior is attributable to gender, educational qualification, the nature of the profession, the workplace, and to maintain, and the lack of statistically significant differences in the level of risk-taking behavior attributed to marital status, years of experience, and the lack of statistically significant differences in the level of satisfaction differences career due to the variable gender, marital status, educational qualification, years of experience and the workplace, and the presence of significant differences in the level of job satisfaction differences due to the variable nature of the profession, the province, and the presence of the effect statistically significant interaction between gender "male, female" job satisfaction "low, high" after the distinctive capabilities of personal risk, while the results did not show statistically significant impact indicative of the rest of the dimensions of the total degree of risk taking behavior have, And the existence of the effect statistically significant interaction between qualification and job satisfaction "low, high," a motivated risk, while the results did not show significant influential statistically for the rest of the overall dimensions and the degree of risk taking behavior they have, and the presence of the effect statistically significant interaction between the nature of the profession and job satisfaction "low, high" Just risk decision-making, while the results did not show significant influential statistically for the rest of dimensions and the total score for the behavior of the risk they have, and the presence of the effect statistically significant interaction between the workplace and job satisfaction" low, high, "the dimensions accept the risk, and the motives of the risk, while not shown Results statistically significant effect on the rest of the dimensions of the total degree of risk taking behavior.

Key words: Risk-taking behavior, Job satisfaction, Emergency program, UNRWA international "UNRWA".

المقدمة :

أصبح من نافلة القول أنه عند الحديث عن قطاع غزة أن يتطرق المرء بحديثه عن الواقع الفلسطيني المتدهور في شتى مناحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والصحية والتعليمية للاجئين الفلسطينيين مع إلقاء الضوء على أوضاعهم المتداعية للإفصاح عن واقعهم وخاصة أثناء الحرب والحصار، وتسليط الضوء على البرامج والمؤسسات القائمة في القطاع للتخفيف من هذه الحالة المأساوية.

ويُشار إلى أن الغالبية العظمى من سكان قطاع غزة هم من اللاجئين وهذا ما يدفعنا للقول أن أمر الحصار والحرب الأخيرة هو موجه ضد اللاجئين وأن هذه الممارسات تُضاف إلى سلسلة الجرائم الموجهة ضدهم وضد قضيتهم في موقع لجوءهم في قطاع غزة في الوقت الذي يواجهون فيه أصعب الظروف التي مرت عليهم وعلى القضية الفلسطينية برمتها، من حيث الحصار والإغلاق والقتل والتشريد والتجوع، فمن الواضح أن واقع اللاجئين يسير ضمن منحدر منظم ومدروس من قبل المخططين له والراعين لهذا الانحدار حتى وصل اللاجئ إلى مستوى متدهور بحيث أنه لم ينل أدنى مقومات الحياة من المأكل والمشرب والمأوى والحماية، وقُصت الإغاثة إلى أكبر درجة ممكنه، الأمر الذي ينذر بكارثة محققة تضاف إلى الكوارث الكثيرة التي ألمت باللاجئين الفلسطينيين.

وتقوم بعض المؤسسات الدولية بدور أساسي وهام للتخفيف من معاناة هؤلاء اللاجئين عبر برامجها الإغاثية المنتشرة في قطاع غزة، وإحدى هذه المؤسسات الدولية وكالة الغوث الدولية التي تقدم مساعدات هامة للاجئين من خلال برامج فاعلة، ومن هذه البرامج برنامج الطوارئ الذي يقوم من خلال موظفيه العاملين والمنتشرين في جميع أنحاء القطاع بتقديم خدمات إغاثية كبيرة وعالية المستوى رغم خطورة هذا العمل إن كان في مناطق التماس مع جيش الاحتلال أو عملهم المباشر في أجواء الحرب الأخيرة أو حتى في تعاملهم مع الطبقات الأشد فقراً في قطاع غزة.

ويرجع الاهتمام بدراسة سلوك المخاطرة نظراً لأهميته ليس فقط في المجال النفسي، ولكن أيضاً في المجالات والميادين التطبيقية والعملية، كالمجال الاقتصادي والمجال الإداري والمجال التربوي والمجال الأكاديمي، وهذا ما تبين من خلال تتبع التراث السيكلوجي والدراسات السابقة الخاصة بسلوك المخاطرة، ومثال ذلك دراسة الديري (٢٠١١) التي سعت للتعرف على مستوى الاستقلال الإدراكي وعلاقته بالاتجاه نحو المخاطرة لدى ضباط الإسعاف في قطاع غزة، وتم إجراء الدراسة على عينة قوامها (١٠٢) ضابط من ضباط الإسعاف، تم اختيارها بالطريقة العشوائية، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي ومقياس الاتجاه نحو المخاطرة وهو من إعدادها والعديد من الأساليب الإحصائية كالمتوسطات الحسابية

والانحرافات المعيارية، واختبار t واختبار تحليل التباين الأحادي للوصول إلى نتائج الدراسة وتفسيراتها، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الاتجاه نحو المخاطرة كان مرتفعاً لدى أفراد العينة، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاتجاه نحو المخاطرة لديهم تُعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة والحالة الاجتماعية، ودراسة اليازجي (٢٠١١) والتي هدفت للتعرف على اتجاهات أفراد إدارة حفظ النظام والتدخل في الشرطة الفلسطينية في محافظات غزة نحو المخاطرة النفسية وعلاقتها بالصلاية النفسية وتم إجراء الدراسة على عينة قوامها (٢٨٠) شرطياً اختيرت بالطريقة العشوائية الطبقية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ومقياس الاتجاه نحو المخاطرة النفسية من إعداده واستخدم العديد من الأساليب الإحصائية من أجل المعالجة الإحصائية للوصول إلى نتائج الدراسة وتفسيراتها كالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار ألفا كرونباخ، ومعامل سبيرمان وبراون، واختبار t واختبار تحليل التباين الأحادي واختبار شيفيه، وتوصلت الدراسة إلى ارتفاع مستوى اتجاهات أفراد العينة نحو المخاطرة، حيث بلغت نسبتها ٨٠%، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاتجاه نحو المخاطرة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة تُعزى لمتغير منطقة السكن، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاتجاه نحو المخاطرة النفسية لدى أفراد عينة الدراسة تُعزى لمتغير المستوى التعليمي ولمتغير الحالة الاجتماعية، ودراسة البلوي (٢٠٠٩) التي هدفت للتعرف على طبيعة العلاقة بين سلوك المخاطرة وفاعلية الذات في ضوء العوامل الخمسة الكبرى للشخصية لدى المرأة العاملة، وتكونت عينة الدراسة من (٤٠٩) امرأة عاملة من السعوديات العاملات في مدينتي الرياض وتبوك، واستخدمت الطالبة الأساليب الإحصائية كاختبار t ، معامل ارتباط بيرسون، تحليل التباين الأحادي، اختبار شيفيه، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقات إيجابية دالة إحصائياً بين بعض أبعاد سلوك المخاطرة وأبعاد فاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وأن أقوى العوامل إسهاماً وقدرة على التنبؤ بسلوك المخاطرة هو عامل الانبساطية ثم يقظة الضمير يليه الطيبة وأخيراً الانفتاح على الخبرة، ووجود فروق دالة إحصائياً في أبعاد سلوك المخاطرة وفاعلية الذات والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية لصالح العاملة الأقل من ٣٠ عاماً، ووجود فروق دالة إحصائياً في بُعد "المخاطرة المدركة" والدرجة الكلية لسلوك المخاطرة لصالح العاملة غير المتزوجة، وعدم وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجة العاملة في الرياض ومتوسط درجة العاملة في تبوك في جميع أبعاد سلوك المخاطرة وأبعاد فاعلية الذات، وكذلك دراسة دافيد وباتريك وويندي (٢٠٠٥) (David, Patrick & Wendy) والتي هدفت لمعرفة العلاقة بين الإقدام على المخاطرة الطوعية، وارتكاب الحوادث عند السائقين في عمر الشباب، وكانت عينة الدراسة تتكون من

٣٤٣٧ سائقاً، تراوحت أعمارهم بين الـ ١٧ و ٧٥ عاماً، وكان أهم نتائج الدراسة أنه بلغ عدد حوادث السائقين الشباب من ثلاثة إلى أربعة أضعاف عدد الحوادث في السنة الواحدة مقارنة بحوادث كبار السن، ودراسة السحار (٢٠٠٢) وهدفها الكشف عن مستوى وأبعاد الاتجاه نحو المخاطرة بالحياة لدى الشباب الفلسطيني في محافظة شمال غزة، وتكونت عينة الدراسة من ٣٨١ شاباً من شباب محافظة شمال غزة تتراوح أعمارهم من ١٦ إلى ١٨ سنة بمقدار ٧% من مجتمع الدراسة الأصلي، تم اختيارهم بشكل عشوائي، واستخدمت الباحثة مقاييس الاتجاه نحو المخاطرة من إعدادها، وقد استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية التالية: التحليل العائلي، تحليل التباين الأحادي، اختبار شيفيه، اختبار t، وأسفرت الدراسة عن ارتفاع مستوى درجة الاتجاه نحو المخاطرة بالحياة لدى شباب محافظة شمال غزة، ووجود فروق دالة إحصائية في درجة الاتجاه نحو المخاطرة الكلية تُعزى للمتغيرات الديموغرافية.

واعتبر "إبراهيم" أن الأشخاص الذين يسلكون سلوك المخاطرة هم أشخاص يمتازون بالشجاعة على اقتحام المجهول وريادة الأمور الصعبة وهذا السلوك لا يخل بمقتضيات توافق الشخص مع الآخرين. (إبراهيم، ٢٠٠٢: ٩٦)

بينما اعتبر "العدل" أن الأشخاص الذين يسلكون سلوك المخاطرة هم أشخاص أقوياء لا يعرفون الخوف، وهم على قدر كبير من الكفاءة في التفكير ولديهم القدرة على التصرف في المواقف المعقدة والتي تتطلب اتخاذ قرارات صعبة. (العدل، ٢٠٠١: ١٢٣)

ومن أجل أن يكون سلوك المخاطرة سلوكاً سائداً لدى العاملين في مؤسساتنا فإنه ينبغي تبديد أجواء الشك والخوف والريبة المنتشرة فيها وذلك عن طريق تعزيز درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين فيها، فعندما يتمتع العاملون بقدر من الرضا الوظيفي، فمن المتوقع أن يكون هناك مجال واسع لتبني سلوك المخاطرة الذي يكون سبباً في الإبداع والتقدم والحدثة.

واعتبر "حمزة" أن المخاطرة جزء لا يتجزأ من أي عمل يقوم به الإنسان، ولكنها تكتسب أهمية خاصة عندما تكون المخاطرة جزءاً من مهنة الإنسان ووظيفته فعندئذ تكون متعلقة في صلب عملية اتخاذ القرارات وتغيير نمطية العمل وابتكار أساليب تحسن من ذلك العمل وتحمل مسؤولية كل ذلك بإيجابياته وسلبياته، إن قدرة أي إنسان على تحمل تبعات كل ذلك تختلف من شخص إلى آخر وهذا الاختلاف تتحكم به متغيرات كثيرة تتعلق بظروف المهنة بكل تفاصيلها. (حمزة، ٢٠٠٢: ٢٨٩)

وذكر "المشعان" أن الرضا الوظيفي يلعب دوراً مهماً في سلوك المخاطرة الذي يسلكه الموظف، فالمخاطرة لن تكون سمةً وسلوكاً بارزاً يسلكه العاملون لولا ما يحيط بهم من رضا وظيفي، والرضا الوظيفي لدى الفرد يتحقق إذا كان هناك تنوع واستقلال ذاتي واستخدام

للمهارات والقدرات والطموحات وهذا ما يحقق إشباعاً للحاجات البيولوجية والسيكولوجية. (المشعان، ١٩٩٤: ٢١٨)

وتأتي هذه الدراسة للوقوف على مدى ما يتبناه العاملون في برنامج الطوارئ لسلوك المخاطرة ومدى تبنيهم لأساليب عمل جديدة تختلف عن نمطية أساليب العمل التقليدية مما يسهم في حل مشكلاته وتبني التغيير فيه، هذا فضلاً عن معرفة المعوقات التي تحد من سلوك المخاطرة من أجل تلافيتها ليصبح سلوك المخاطرة قيمة أساسية في ثقافة العاملين.

كذلك تأتي هذه الدراسة للوقوف على درجة الرضا الوظيفي السائدة لدى العاملين، مما يوفر لصانعي القرار بيانات واقعية تساعد في تبني سياسات وإجراءات من شأنها تعزيز الأبعاد الإيجابية وتصويب الأبعاد السلبية، الأمر الذي يحسن من طبيعة مناخ العمل السائد لما له من أثر واضح في رضا العاملين عن أعمالهم وفي رفع مستوى أدائهم ومعنوياتهم ويمنحهم الفرصة للإبداع والتطور الذاتي، وهناك دراسات أشارت للرضا الوظيفي عند العاملين في مجالات عديدة، ومن هذه الدراسات دراسة أبو شمالة (٢٠١٠)، وهدفت للتعرف على مدى الرضا الوظيفي لدى الإداريين في مؤسسات القطاع العام الفلسطيني، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وكذلك مقياس الرضا الوظيفي من إعداده، وتكونت عينة البحث من (٨٠) إدارياً تم اختيارهم بطريقة عشوائية، واستخدم الأساليب الإحصائية مثل التكرارات، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الوزن النسبي، في إجراء التحليلات الإحصائية، وأظهرت الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة البحث يبلغ (٦٥.٨٨%) وهو (مستوى متوسط)، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لديهم تُعزى لمتغير الجنس، ولصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي تُعزى لمتغيري الحالة الاجتماعية وعدد سنوات الخدمة، وكذلك دراسة العريقي (٢٠٠٩) للتعرف على أنماط الثقافة التنظيمية السائدة في شركات التأمين اليمنية ومدى تأثير هذه الأنماط في رضا العاملين في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، وبلغ حجم العينة ١٤٢ مفردة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، واستخدم الأساليب الإحصائية مثل التوزيعات التكرارية والمتوسطات والانحراف المعياري واختبار t ، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي أعلى من المتوسط، وأن العوامل الديموغرافية والتنظيمية باستثناء عامل المستوى الوظيفي لا تشكل عناصر مهمة في تعديل تأثير النمط الثقافي في الرضا الوظيفي، وأجريت دراسة رايت وبونت (T.A., Wright & D.G. Bonett, 2007) بهدف معرفة مستوى الرضا عن العمل والرفاه النفسي مقارنة بعدم وجود تنبؤات إضافية تتعلق بالدوران الوظيفي، في إحدى المؤسسات

الكبرى في الساحل الغربي للولايات المتحدة الأمريكية، وجرت الدراسة على عينة قوامها ١١٢ مدير يعملون في هذه المؤسسة، وتم قياس كل من الأداء الوظيفي والرفاه النفسي والرضا الوظيفي في ضوء كل من متغيرات (العمر، الجنس والعرق)، وعليه وجد أنه لا توجد طريقة لإظهار التنبؤات الإضافية المتعلقة بالدوران الوظيفي، وأظهرت النتائج أن الرفاه النفسي كان متوسطاً للعلاقة بين الرضا الوظيفي والفصل من الوظيفة، كما أن الرضا الوظيفي يكون أكثر قوة بالسلب، وذو صلة أكبر بالدوران الوظيفي عندما يكون الرفاه النفسي منخفضاً، وأجريت دراسة الشيخ خليل وشريير (٢٠٠٧) لمعرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين، وقد تكونت عينة الدراسة من ٣٦٠ معلماً ومعلمة، وقد تم أخذها بطريقة عشوائية عنقودية من ١٨ مدرسة (بنون وبنات) وقد أعد الباحثان استبانة لقياس الرضا الوظيفي، وقد استخدم الباحثان الأساليب الإحصائية التالية: اختبار t ، معامل ارتباط بيرسون، تحليل التباين الأحادي، اختبار شيفيه، وقد أسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، وعدم وجود فروق في الرضا عن المادة، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه أو العلاقة بالمسئولية كانت الفروق لصالح الإناث، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي، وهدفت دراسة سسيسانجا (Karim Ssesanga, 2005) للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الأكاديميين الجامعيين الأوغنديين، حيث أجريت الدراسة لاختبار العوامل التي تساهم وتدعم الرضا الوظيفي للعاملين في التعليم العالي في العالم المتقدم، وتم استخدام عينة قوامها "١٨٢" عنصراً تم اختيارهم من جامعة أوغندا، وتوصلت الدراسة إلى أن العوامل الأكثر تأثيراً في الرضا هي كل ما هو متصل بسلوك زملاء العمل، والإشراف، ونواحي التعليم الحقيقي والجوهري، وأن الدوافع لعدم الرضا كان أكثرها عوامل خارجية مثل المكافآت والسيطرة والبحث والترقية وبيئة العمل، كما وجد أن العمر، والترتبة الأكاديمية، لهما دلالات على الرضا الوظيفي، بينما لم يكن هناك دلالة لتأثير الجنس على الرضا الوظيفي، وأجريت دراسة المحتسب وجلعود (٢٠٠٥) لمعرفة العلاقة ما بين الرضا الوظيفي وكل من العوامل التالية: الحوافز والتدريب، طبيعة الوظيفة، والعلاقة مع الزملاء في العمل، والعلاقة مع الرئيس المباشر، ومدى تأثير الرضا الوظيفي على كل من: الإنتاجية والولاء ونسبة الغياب ومعدل دورات العمل، وتكونت عينة الدراسة من (٢١٠) موظفاً وموظفة شملت جميع العاملين في قطاع البنوك في محافظة الخليل، وكانت أهم نتائج الدراسة أنه يوجد تأثير فعال لكل من: الحوافز، والرئيس المباشر، وطبيعة الوظيفة، والتدريب، وزملاء العمل على الرضا الوظيفي (العوامل مرتبة تنازلياً حسب قوة تأثيرها)، وهناك تفاوت في مدى أهمية كل من الحوافز،

والرئيس المباشر، والولاء، وطبيعة الوظيفة والتدريب، وزملاء العمل، وبيئة العمل على الرضا الوظيفي (ترتيب تنازلي)، وهناك علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي وكل من الإنتاجية والولاء، بينما هناك علاقة سلبية بين الرضا الوظيفي وكل من نسبة الغياب ومعدل دوران العمل، وأجريت دراسة فينرون (Stone Venron, 2003) بهدف التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في محطة الراديو والتلفزيون، حيث أجريت الدراسة على العاملين في قطاع الأخبار في محطة الإذاعة والتلفزيون التجارية بالولايات المتحدة الأمريكية، وقد استخدم الباحث عينة مكونة من (٤١٤) موظفاً وموظفة من العاملين في المحطة، وقد بينت نتائج الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لهؤلاء العاملين يزداد مع عمر الأفراد، كما تبين أن الأشياء التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار لتحقيق الرضا الوظيفي هي: (استعمال قدرات الفرد، إعطاء الفرد الفرصة في الإبداع، المبادرة في العمل، شعور الفرد بالأمن الوظيفي)، وقد أوضحت الدراسة أن (٤٨%) من عينة الدراسة تشعر برضا وظيفي عالٍ عن المرتب، بينما (٤٩%) من العينة تشعر برضا متوسط عن المرتب هذا وقد بينت الدراسة بعض العناصر التي تحقق الرضا الوظيفي دون أن تبين تأثير هذا الرضا على العاملين، وأجريت دراسة جراتو (Frederic Gratto, 2001) بهدف استكشاف العلاقة بين المناخ التنظيمي وأبعاد الرضا الوظيفي للمدراء القائمين على إدارة مؤسسات تعمل في صيانة وتشغيل المعدات، والآلات، في الولايات المتحدة الأمريكية، كما هدفت الدراسة أيضاً إلى تحديد إذا ما كان هناك اختلافات ذات دلالة جوهريّة على الرضا الوظيفي تُعزى لمتغيرات (الجنس، والعرق، وتصنيف المؤسسة من حيث حجمها ونوعها، وسنوات الخدمة في المؤسسة)، وتم توزيع استبيانات على عينة من (٦٠٢) مديراً تم استرداد ٢١٤ استبانة، وقد بلغت نسبة الاستجابة ٣٧%، وقد توصلت الدراسة إلى أن (الاهتمامات الشخصية، الاتصالات الداخلية، الهيكل التنظيمي، التقييم) أهم عناصر المناخ التنظيمي التي لها علاقة بمستوى الرضا الوظيفي لأفراد العينة، وأجريت دراسة كوتشي (F. Kochi, 1989) بهدف التعرف على العلاقة التي تربط الرضا الوظيفي بمناخ العمل داخل المؤسسة، وتمت الدراسة على عينة قوامها ١٥٠ موظفاً والذين يعملون في اثنتين من الشركات الصناعية في اليابان، وقام الباحث ببناء مقياس للرضا الوظيفي، وقد بينت نتائج الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين رضا الموظف عن مناخ العمل ودرجة المساعدة التي يقدمها المشرف له في عمله، حيث كلما كانت هذه العلاقة إيجابية بين المشرف والموظف كلما كان الموظف أكثر رضىً عن وظيفته، كذلك أشارت نتائج الدراسة إلى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظف وشعوره بالراحة عندما يعمل مع زملاء عمل متعاونين ومتفاهمين، وأشارت النتائج إلى تفاعل ما بين أسلوب الإشراف المتعاون ومدى

إدراك الموظف لمناخ العمل، حيث أن هذا التفاعل يشير إلى أهمية الحاجة إلى أسلوب الإشراف المبني على التفاهم والمساعدة للموظف حينما يعاني من صعوبة في عمله.

مشكلة الدراسة وأسئلتها :-

تحدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس الآتي :

- هل توجد علاقة بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة؟

ويتفرع عن السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى كل من سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل من سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (النوع الاجتماعي "ذكور، إناث"، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، طبيعة المهنة، مكان العمل، المحافظة) لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة؟

- هل يوجد أثر للتفاعل بين بعض المتغيرات الديموغرافية (النوع الاجتماعي "ذكور، إناث"، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، مكان العمل) ومستوى الرضا الوظيفي (مرتفع، منخفض) على درجة سلوك المخاطرة لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة؟

أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من كونها من الدراسات الهامة التي تنظر إلى سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي على أساس أنهما عنصران يكمل بعضهما البعض، حيث أن سلوك وفعاليات العمل بالنسبة للعاملين تعتمد بشكل رئيس على درجة الرضا الوظيفي التي يوفرها مناخ العمل لهم.

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة بصورة رئيسية لتحقيق الأهداف الآتية :

- التعرف على مستوى كل من سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة.

- التعرف على طبيعة العلاقة بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة.

- معرفة أثر كل من المتغيرات الديموغرافية والشخصية، (النوع الاجتماعي "ذكور، إناث"، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، طبيعة المهنة، مكان العمل والمحافظة) على كل من سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي.

- معرفة أثر بعض المتغيرات الديموغرافية والشخصية، (النوع الاجتماعي "ذكور، إناث"، المؤهل العلمي، طبيعة المهنة، مكان العمل) ودرجة الرضا الوظيفي (مرتفع، منخفض) على سلوك المخاطرة.

مصطلحات الدراسة

أولاً: المخاطرة

تُعرّف "حسن" المخاطرة بأنها سمة شخصية وميل نفسي لدى الفرد لتفضيل المخاطرة، وخاصة المحسوبة أو المدركة، أو التفضيل الحذر، ويتناسب هذا الميل مع قدرات واستعدادات الفرد من أجل تحقيق حاجة معينة أو الدخول إلى مستوى طموح معين. (حسن، ١٩٩١: ٢٤)

ويُعرّف الباحث سلوك المخاطرة بأنه السلوك الذي يقبل الفرد المخاطرة برضا ودون ضغط، ويستشعر الدافعية تجاه الهدف الذي من أجله يخاطر، إلى جانب قدرته على اتخاذ القرار المناسب لتحقيق هذا الهدف، ومن ثم استحداث كل جديد متوقع لأجله، بالإضافة لتميزه ومقدرته لتحقيق كل ذلك.

ثانياً: الرضا الوظيفي

يعرّف "عبد الخالق" الرضا الوظيفي بأنه الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله ويصبح إنساناً تستغرقه الوظيفة ويتفاعل فيها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية ويمكن تسمية الفرد حينئذ بالشخص المتوازن. (عبد الخالق، ١٩٨٢: ٢٤)

ويُعرّف الباحث الرضا الوظيفي بأنه السلوك الذي يشعر فيه الفرد بالرضا عن وظيفته جزاءً الحوافز التي يحصل عليها ويستشعر انتمائه لعمله وشعوره بالأمن الوظيفي في مهنته، إضافة لعلاقته مع زملائه في العمل، انتهاءً بأدائه الوظيفي وتقييم إدارته له.

ثالثاً: برنامج الطوارئ

هو برنامج خدماتي للمساعدات العاجلة تابع لوكالة الغوث الدولية، وهذه المساعدات تُقدم لأبناء الشعب الفلسطيني أثناء الأزمات الاقتصادية والسياسة و زمن الحرب. (مجلة أخبار الأونروا، ٢٠٠٩: ١٣)

رابعاً: وكالة الغوث الدولية "الأونروا"

هي مؤسسة إغاثية داعمة للاجئي الشعب الفلسطيني، أنشأتها الأمم المتحدة بعد نكبة الشعب الفلسطيني واحتلال الصهاينة أرضه عام ١٩٤٨. (مجلة أخبار الأونروا، ٢٠٠٩: ١٥) مقارنة الدراسة الحالية بالدراسات السابقة:

- تناولت الدراسات السابقة المذكورة موضوعي سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي بشكل منفصل، ولم تتطرق أي دراسة سابقة لموضوع علاقة سلوك المخاطرة بالرضا الوظيفي لعدم وجودها وذلك في حدود علم الباحث.

- تنوعت الدراسات السابقة بين مناطق متعددة وسنوات عدة، فمنها ما هو محلي في فلسطين ومنها ما هو عربي من بلدان عربية عدة ومنها ما هو أجنبي.

- اختلفت نتائج الدراسات السابقة في تحديد أثر كل من (النوع الاجتماعي، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخدمة) على الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة، فعدة دراسات سابقة تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة تُعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخبرة) وعدة دراسات سابقة أخرى تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة تُعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، الحالة الاجتماعية، عدد سنوات الخبرة).

- اختلفت عينات البحث في الدراسات السابقة، فمنها: العاملين في القطاع العام ومنها العاملين في القطاع الخاص.

- يتبين من الدراسات السابقة أنه يوجد اتجاه إيجابي نحو سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي من أفراد العينة في معظم الدراسات.

- استخدمت معظم الدراسات السابقة المنهج الوصفي التحليلي، وهي تتشابه مع منهج الدراسة الحالية.

فرضيات البحث

بناءً على الدراسات السابقة وفي ضوء أسئلة الدراسة فقد صيغت الفرضيات التالية:

١- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة.

٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك المخاطرة تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (النوع الاجتماعي "ذكور، إناث"، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، طبيعة المهنة، مكان العمل، المحافظة) لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة.

٣- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تُعزى للمتغيرات الديموغرافية (النوع الاجتماعي "ذكور، إناث"، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، طبيعة المهنة، مكان العمل، المحافظة) لدى العاملين في برنامج الطوارئ في محافظات غزة.

٤- لا يوجد أثر للتفاعل بين بعض المتغيرات الديموغرافية (النوع الاجتماعي "ذكور، إناث"، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، مكان العمل) ومستوى الرضا الوظيفي (مرتفع، منخفض) على درجة سلوك المخاطرة لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة.

الطريقة والإجراءات
تتمثل أهم الإجراءات بالآتي:

- منهج الدراسة: اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لموضوع وأهداف الدراسة.
- مجتمع الدراسة: بلغ حجم المجتمع الأصلي للدراسة (288) موظفاً وموظفة، منهم (١٩٧) موظفاً و(٩١) موظفة، وهو إجمالي عدد موظفي وموظفات برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية (الأونروا) في محافظات غزة.
- عينة الدراسة:

أ. العينة الاستطلاعية: قام الباحث باختيار عينة عشوائية قوامها (٤٠) موظفاً من مجتمع الدراسة الأصلي منهم (٢٣) موظفاً و(١٧) موظفة) بهدف التحقق من صلاحية المقاييس "سلوك المخاطرة، والرضا الوظيفي" من خلال حساب الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) بالطرق الإحصائية الملائمة، وذلك لتطبيقها على أفراد العينة الميدانية في البيئة الفلسطينية.

ب. العينة الميدانية (بقية أفراد المجتمع الأصلي): قام الباحث باستخدام بقية أفراد المجتمع الأصلي للدراسة والبالغ عددهم (٢٤٨)، وقد استجاب منهم على الأدوات (٢١٠) من الجنسين بنسبة استجابة (٨٤.٧%)، منهم (١٢٩) موظفاً بنسبة (٦١.٤%) ومنهم (٨١) موظفة بنسبة (٣٨.٦%)، والجدول التالي يوضح ذلك:

البيان	المتغير	العدد	%	البيان	المتغير	العدد	%
النوع الاجتماعي	موظف	١٢٩	٦١.٤	مكان العمل	مكتب غزة الإقليمي	٤٥	٢١.٤
	موظفة	٨١	٣٨.٦		المكاتب الفرعية	٤١	١٩.٥
الحالة الاجتماعية	متزوج	١٧٤	٨٢.٩		مراكز التوزيع	٥٧	٢٧.١
	غير متزوج	٣٦	١٧.١		المخازن العامة	٣٤	١٦.٢
المؤهل العلمي	ثانوية عامة فأقل	٢٦	١٢.٤	ميداني	٣٣	١٥.٧	
	دبلوم	٤٣	٢٠.٥	الشمال	٢٧	١٢.٩	
	بكالوريوس	١٣٠	٦١.٩	غزة	٨٥	٤٠.٥	
الخبرة الوظيفية	دراسات عليا	١١	٥.٢	الوسطى	٣٠	١٤.٣	
	٥ سنوات فأقل	٨١	٣٨.٦	خانيونس	١٧	٨.١	
	٦-١٠ سنوات	٨٧	٤١.٤	رفح	٥١	٢٤.٣	
	١١-١٥ سنة	١٩	٩.٠				
	أكثر من ١٥ سنة	٢٣	١١.٠				
طبيعة المهنة	مسئول إداري	٥١	٢٤.٣				
	موظف ميداني	٧٥	٣٥.٨				
	كاتب	٣٧	١٧.٦				
	مسئول مخازن	٢٠	٩.٦				
	عامل	٢٧	١٢.٧				

أدوات الدراسة: استخدم الباحث كل من مقياس سلوك المخاطرة ومقياس الرضا الوظيفي وهما من اعداده للإجابة عن أسئلة وفروض الدراسة، وتم بناء هذين المقياسين من خلال الاطلاع على بعض المقاييس ذات الصلة الموجودة في بعض الدراسات التربوية ومن خلال خبرة واحتكاك الباحث بحكم عمله مع مجتمع الدراسة.

وقد بلغ إجمالي عبارات مقياس سلوك المخاطرة في صورته الأولية (٥٨) عبارة تنتمي لخمسة أبعاد، وبلغ إجمالي عبارات مقياس الرضا الوظيفي في صورته الأولية (٦٩) عبارة تنتمي لخمسة أبعاد أيضا.

صدق وثبات أدوات الدراسة:

أ. صدق وثبات مقياس سلوك المخاطرة:

- الصدق:

١- صدق المحكمين: تم إعادة صياغة المقياس بعد استبعاد بعض الفقرات وتعديل بعضها ليصبح المقياس يتكون من (٤٠ فقرة) موزعة على خمسة أبعاد.

٢- صدق الاتساق الداخلي: للتحقق من صدق الاتساق الداخلي تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه من أبعاد مقياس سلوك المخاطرة، كما في الجدول الآتي :-

الأبعاد	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الأبعاد	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١. قبول المخاطرة	١	0.587	دالة عند	٤. المخاطرة بتحديث أساليب العمل	٢١	0.588	دالة عند ٠.٠١
	٢	0.594	دالة عند		٢٢	0.671	دالة عند ٠.٠١
	٣	0.536	دالة عند		٢٣	0.482	دالة عند ٠.٠١
	٤	0.641	دالة عند		٢٤	0.528	دالة عند ٠.٠١
٢. دوافع المخاطرة	٥	0.422	دالة عند	٥. القدرات المميزة للشخصية المخاطرة	٢٥	0.374	دالة عند ٠.٠٥
	٦	0.442	دالة عند		٢٦	0.508	دالة عند ٠.٠١
	٧	0.420	دالة عند		٢٧	0.661	دالة عند ٠.٠١
	٨	0.080	غير		٢٨	0.616	دالة عند ٠.٠١
٣. المخاطرة باتخاذ القرارات	٩	0.460	دالة عند	٥. القدرات المميزة للشخصية المخاطرة	٢٩	0.673	دالة عند ٠.٠١
	١٠	0.602	دالة عند		٣٠	0.441	دالة عند ٠.٠١
	١١	0.573	دالة عند		٣١	0.557	دالة عند ٠.٠١
	١٢	0.725	دالة عند		٣٢	0.447	دالة عند ٠.٠١
٣. المخاطرة باتخاذ القرارات	١٣	0.593	دالة عند	٥. القدرات المميزة للشخصية المخاطرة	٣٣	0.702	دالة عند ٠.٠١
	١٤	0.599	دالة عند		٣٤	0.331	دالة عند ٠.٠٥
	١٥	0.679	دالة عند		٣٥	0.344	دالة عند ٠.٠١
	١٦	0.623	دالة عند		٣٦	0.793	دالة عند ٠.٠١
٣. المخاطرة باتخاذ القرارات	١٧	0.442	دالة عند	٥. القدرات المميزة للشخصية المخاطرة	٣٧	0.723	دالة عند ٠.٠١
	١٨	0.414	دالة عند		٣٨	0.893	دالة عند ٠.٠١
	١٩	0.416	دالة عند		٣٩	0.851	دالة عند ٠.٠١
	٢٠	0.354	دالة عند		٤٠	0.517	دالة عند ٠.٠١

قيمة ر الجدولية (د.ح= ٣٨) عند ٠.٠٥ = ٠.٣٢٥، وعند ٠.٠١ = ٠.٤١٨

يتبين من الجدول السابق أن معظم فقرات مقياس سلوك المخاطرة (٣٩ فقرة) حققت ارتباطات دالة مع درجة البعد الذي تنتمي إليه عند مستوى دلالة أقل من ٠.٠١ ومستوى أقل من ٠.٠٥، في حين لم تحقق الفقرة (٨) من البعد الأول ارتباط دال مع درجة البعد الذي تنتمي إليه، وقد تم حذف هذه الفقرة، وبذلك يبقى المقياس في صورته النهائية يتكون من ٣٩ فقرة.

كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس سلوك المخاطرة، والجدول الآتي يبين ذلك .

الأبعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
قبول المخاطرة	0.692	دالة عند ٠.٠٠١
دوافع المخاطرة	0.494	دالة عند ٠.٠٠١
المخاطرة باتخاذ القرارات	0.595	دالة عند ٠.٠٠١
المخاطرة بتحديث أساليب العمل	0.715	دالة عند ٠.٠٠١
القدرات المميزة للشخصية المخاطرة	0.757	دالة عند ٠.٠٠١

قيمة ر الجدولية (د.ح=٣٨) عند ٠.٠٠٥ = ٠.٣٢٥، وعند ٠.٠٠١ = ٠.٤١٨

يتبين من الجدول السابق أنه توجد ارتباطات دالة إحصائياً بين درجة كل بعد من أبعاد مقياس سلوك المخاطرة والدرجة الكلية للمقياس، فقد تراوحت قيم الارتباط بين (٠.٤٩٤ - ٠.٧٥٧)، وجميعها قيم دالة عند مستوى ٠.٠٠١ وبذلك يكون الباحث قد تحقق من صدق الاتساق الداخلي للمقياس.

– الثبات: لتقدير ثبات مقياس سلوك المخاطرة تم استخدام الطرق التالية:

١- طريقة التجزئة النصفية: لحساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية، تم حساب معامل الارتباط بين درجات الفقرات الفردية (٢٠ فقرة)، ودرجات الفقرات الزوجية (١٩ فقرة)، والمكونة لمقياس سلوك المخاطرة في صورته النهائية (مجموع الفقرات = ٣٩ فقرة)، وقد بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون بين النصفين (٠.٥٣١)، ثم استُخدمت معادلة جتمان التنبؤية لتعديل طول الاختبار بسبب كون عدد فقرات المقياس فردياً (النصفين غير متساويين)، وقد بلغت قيمة معامل الثبات بعد التعديل بتلك المعادلة (٠.٦٣٩) وهي قيمة مقبولة علمياً، الأمر الذي يدل على درجة جيدة من الثبات تفي بمتطلبات الدراسة.

٢- معامل ألفا كرونباخ: تم كذلك تقدير ثبات مقياس سلوك المخاطرة في صورته النهائية بحساب معامل ألفا كرونباخ لفقرات المقياس (عدد الفقرات = ٣٩)، وقد بلغت قيمة ألفا (٠.٨٢٦)، وهي دالة عند مستوى ٠.٠٠١، وتدلل على مستوى جيد من الثبات، وتفي بمتطلبات تطبيق المقياس على أفراد العينة، وبذلك يتضح أن مقياس سلوك المخاطرة يتسم بدرجة جيدة من الصدق والثبات تفي بمتطلبات التطبيق على أفراد العينة الكلية.

ب. صدق وثبات مقياس الرضا الوظيفي:

– الصدق:

١- صدق المحكمين:

تم عرض الصورة الأولية لمقياس الرضا الوظيفي، على نفس مجموعة الأساتذة المتخصصين في مجال التربية وعلم النفس وفي ضوء ملاحظاتهم تم إعادة صياغة المقياس بعد استبعاد

بعض الفقرات وتعديل بعضها ليصبح المقياس يتكون من (٥٠ فقرة) موزعة على خمسة أبعاد.

٢- صدق الاتساق الداخلي:

لحساب صدق اختبار الرضا الوظيفي تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يبين ذلك

البيد	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١. الحوافز بأنواعها	١	0.654	دالة عند ٠.٠١	٢٦	0.443	دالة عند ٠.٠١
	٢	0.794	دالة عند ٠.٠١	٢٧	0.871	دالة عند ٠.٠١
	٣	0.841	دالة عند ٠.٠١	٢٨	0.568	دالة عند ٠.٠١
	٤	0.801	دالة عند ٠.٠١	٢٩	0.736	دالة عند ٠.٠١
	٥	0.850	دالة عند ٠.٠١	٣٠	0.666	دالة عند ٠.٠١
	٦	0.885	دالة عند ٠.٠١	٣١	0.837	دالة عند ٠.٠١
	٧	0.769	دالة عند ٠.٠١	٣٢	0.822	دالة عند ٠.٠١
	٨	0.789	دالة عند ٠.٠١	٣٣	0.578	دالة عند ٠.٠١
	٩	0.744	دالة عند ٠.٠١	٣٤	0.658	دالة عند ٠.٠١
	١٠	0.668	دالة عند ٠.٠١	٣٥	0.567	دالة عند ٠.٠١
٢. الانتماء للعمل	١١	0.643	دالة عند ٠.٠١	٣٦	0.842	دالة عند ٠.٠١
	١٢	0.701	دالة عند ٠.٠١	٣٧	0.644	دالة عند ٠.٠١
	١٣	0.406	دالة عند ٠.٠٥	٣٨	0.665	دالة عند ٠.٠١
	١٤	0.535	دالة عند ٠.٠١	٣٩	0.588	دالة عند ٠.٠١
	١٥	0.461	دالة عند ٠.٠١	٤٠	0.697	دالة عند ٠.٠١
	١٦	0.461	دالة عند ٠.٠١	٤١	0.508	دالة عند ٠.٠١
	١٧	0.748	دالة عند ٠.٠١	٤٢	0.524	دالة عند ٠.٠١
	١٨	0.602	دالة عند ٠.٠١	٤٣	0.427	دالة عند ٠.٠١
	١٩	0.535	دالة عند ٠.٠١	٤٤	0.473	دالة عند ٠.٠١
	٢٠	0.610	دالة عند ٠.٠١	٤٥	0.335	دالة عند ٠.٠٥
٣. الأمن الوظيفي	٢١	0.575	دالة عند ٠.٠١	٤٦	0.659	دالة عند ٠.٠١
	٢٢	0.756	دالة عند ٠.٠١	٤٧	0.793	دالة عند ٠.٠١
	٢٣	0.548	دالة عند ٠.٠١	٤٨	0.657	دالة عند ٠.٠١
	٢٤	0.232	غير دالة	٤٩	0.677	دالة عند ٠.٠١
	٢٥	0.447	دالة عند ٠.٠١	٥٠	0.642	دالة عند ٠.٠١

قيمة ر الجدولية (د.ح = ٣٨) عند ٠.٠٥ = ٠.٣٢٥، وعند ٠.٠١ = ٠.٤١٨

يتبين من الجدول أن أغلب فقرات مقياس الرضا الوظيفي (٤٩ فقرة) حققت ارتباطات دالة مع الدرجة الكلية للمقياس عند مستوى دلالة أقل من ٠.٠١ ومستوى ٠.٠٥، بينما لم تحقق الفقرة رقم (٢٤) من البعد الثالث ارتباطاً دالاً مع درجة البعد الذي تنتمي إليه، وقد قام الباحث بحذف هذه الفقرة، ويبقى المقياس يتكون في صورته النهائية من (٤٩ فقرة). كما تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي، والجدول الآتي يبين ذلك

الأبعاد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الحوافز بأنواعها	0.787	دالة عند ٠.٠١
الانتماء للعمل	0.693	دالة عند ٠.٠١
الأمن الوظيفي	0.770	دالة عند ٠.٠١
العلاقة مع زملاء العمل	0.458	دالة عند ٠.٠١
الأداء الوظيفي	0.527	دالة عند ٠.٠١

يتبين من الجدول السابق أنه توجد ارتباطات دالة إحصائياً بين درجة كل بعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للمقياس، فقد تراوحت قيم الارتباط بين (٠.٤٥٨ - ٠.٧٨٧)، وجميعها قيم دالة عند مستوى ٠.٠٠١.

- الثبات :

١- حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية: بلغت قيمة معامل ارتباط بيرسون (٠.٥٣١)، ثم استخدم معادلة جتمان التنبؤية لتعديل طول الاختبار بسبب كون عدد فقرات المقياس فريداً (النصفين غير متساويين)، وقد بلغت قيمة معامل الثبات بعد التعديل بتلك المعادلة (٠.٦٩٤) وهي قيمة تدل على درجة جيدة من الثبات تفي بمتطلبات الدراسة.

٢- معامل ألفا كرونباخ:

قام الباحث كذلك بتقدير ثبات مقياس الرضا الوظيفي في صورته النهائية بحساب معامل ألفا كرونباخ لفقرات كل بعد من المقياس والدرجة الكلية للمقياس (عدد الفقرات = ٤٩)، وقد بلغت قيم ألفا كما هو موضح بالجدول .

الأبعاد	عدد الفقرات	قيم ألفا	مستوى الدلالة
الحوافز بأنواعها	١٠	٠.٩٢٨	دالة عند ٠.٠١
الانتماء للعمل	١٠	٠.٧٩٣	دالة عند ٠.٠١
الأمن الوظيفي	٩	٠.٨١٦	دالة عند ٠.٠١
العلاقة مع زملاء العمل	١٠	٠.٧٤٤	دالة عند ٠.٠١
الأداء الوظيفي	١٠	٠.٧٨٠	دالة عند ٠.٠١
الدرجة الكلية للمقياس	٤٩	٠.٩٠٥	دالة عند ٠.٠١

يتبين من الجدول السابق أن قيم ألفا لكل بعد من أبعاد مقياس الرضا الوظيفي وللدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (٠.٧٤٤ - ٠.٩٢٨)، وهي قيم تدل على أن المقياس يتسم بدرجة جيدة من الثبات تفي بمتطلبات الدراسة.

وبذلك يتضح للباحث أن مقياس الرضا الوظيفي موضوع الدراسة يتسم بدرجة جيدة من الصدق والثبات، تعزز وتدعم النتائج التي سيتم جمعها للحصول على النتائج النهائية للدراسة.

النتائج وتفسيرها

- للإجابة عن سؤال ما مستوى سلوك المخاطرة لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية في قطاع غزة؟، قام الباحث بالحسابات الآتية .

الترتيب	الوزن النسبي %	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد الفقرات	المقياس
١	71.2	4.36	24.93	٧	قبول المخاطرة
٤	67.8	5.18	27.13	٨	دوافع المخاطرة
٢	70.8	4.04	28.32	٨	المخاطرة باتخاذ القرارات
٥	62.9	4.98	25.15	٨	المخاطرة بتحديث أساليب العمل
٣	70.1	5.92	28.04	٨	القدرات المميزة للشخصية المخاطرة
	68.5	17.83	133.58	٣٩	الدرجة الكلية للمخاطرة ككل

وقام الباحث بإعطاء مستويات للوزن النسبي لأبعاد سلوك المخاطرة لتوضيح وفهم النتائج على النحو الآتي .

المستوى	الوزن النسبي %
منخفض	أقل من ٥٠ %
مقبول	من ٥٠ % إلى أقل من ٦٠ %
متوسط	من ٦٠ % إلى أقل من ٧٠ %
جيد	من ٧٠ % إلى أقل من ٨٠ %
جيد جداً	من ٨٠ % إلى أقل من ٩٠ %
ممتاز	من ٩٠ % إلى ١٠٠ %

ويعزو الباحث هذه النسبة بأنها تأتي في سياق طبيعة عمل كثير من موظفي برنامج الطوارئ الذين يقضون فترات صعبة من العمل الشاق وفي ظروف قاسية بالقرب من خطوط التماس مع المحتل.

- وللإجابة عن سؤال ما مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية في قطاع غزة؟، قام الباحث باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي لاستجابات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي بأبعاده ودرجته الكلية، والجدول الآتي يبين ذلك

الأبعاد	عدد الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	الترتيب
لحواجز بأنواعها	١٠	34.86	8.97	77.5	٣
لانتماء للعمل	١٠	36.15	6.86	72.3	٤
لأمن الوظيفي	٩	30.06	5.73	60.1	٥
لعلاقة مع زملاء العمل	١٠	39.31	4.78	78.6	٢
لأداء الوظيفي	١٠	39.62	5.32	79.2	١
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	٤٩	180.00	23.26	73.5	

وقام الباحث بإعطاء مستويات للوزن النسبي لأبعاد الرضا الوظيفي لسهولة توضيح وفهم النتائج على النحو الآتي :-

المستوى	الوزن النسبي %
منخفض	أقل من ٥٠ %
مقبول	من ٥٠ % إلى أقل من ٦٠ %
متوسط	من ٦٠ % إلى أقل من ٧٠ %
جيد	من ٧٠ % إلى أقل من ٨٠ %
جيد جداً	من ٨٠ % إلى أقل من ٩٠ %
ممتاز	من ٩٠ % إلى ١٠٠ %

يتضح من الجدول السابق أن مستويات الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة تتراوح بين وزن نسبي (٦٠.١ - ٧٩.٢) وأن الدرجة الكلية لأبعاد الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة تقع عند مستوى جيد بوزن نسبي (٧٣.٥%)، ويعزو الباحث النسبة الجيدة للدرجة الكلية لأبعاد الرضا الوظيفي لدى العاملين في برنامج الطوارئ في محافظات غزة إلى أنها تتلاءم وطبيعة شخصية الموظف في برنامج الطوارئ حيث أنه شخص يتمتع بالرضا بشكل عام رغم العمل الشاق الذي يقوم به في خدمة اللاجئين الفلسطينيين، والرضا بمفهومه العام يعبر عن نظرة الموظف لعمله بإيجابية وهو يكاد يكون إحدى ثقافات الموظف في برنامج الطوارئ. وللكشف عن النتائج المتعلقة بالفرض الأول الذي ينص على "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين سلوك المخاطرة والرضا الوظيفي لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة، استخدم الباحث معامل ارتباط بيرسون كما يتضح في الجدول الآتي .

سلوك المخاطرة						المتغيرات
سلوك المخاطرة ككل	القدرات المميزة للشخصية المخاطرة	المخاطرة بتحديث أساليب العمل	المخاطرة باتخاذ القرارات	دوافع المخاطرة	قبول المخاطرة	
0.086	0.038	0.030	0.004	**0.363	0.003	الحوافز بأنواعها
**0.336	**0.277	**0.226	**0.192	**0.352	*0.146	الانتماء للعمل
*0.136	0.061	0.051	0.010	**0.305	0.044	الأمن الوظيفي
**0.179	*0.165	0.012	**0.235	0.126	0.128	العلاقة مع زملاء العمل
0.059	0.128	- 0.052	- 0.011	0.096	0.024	الأداء الوظيفي
**0.216	*0.145	0.058	0.106	**0.367	0.087	الدرجة الكلية للرضا الوظيفي

* $0.05 \geq$ ** $0.01 \geq$

قيمة ر الجدولية (د.ح=٢٠٨) عند $0.005 = 0.0138$ ، وعند $0.001 = 0.181$

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وسلوك المخاطرة بشكل عام لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية، وهذا يؤكد رفض الفرض الصفري السابق والتأكيد على قبول الفرض البديل بوجود علاقة بين الرضا الوظيفي وسلوك المخاطرة، ويعزو الباحث هذه النتيجة التي كشفت عن وجود علاقة بين أبعاد المخاطرة وأبعاد الرضا الوظيفي وكذلك الدرجة الكلية لأبعاد كلا المتغيرين إلى أن الموظف عندما يتمتع بعوامل الرضا الوظيفي فإن ذلك يكون دافع جيد للشجاعة في اتخاذ القرار

والشجاعة في قبول وتقبل المصاعب وتطور أساليب العمل والتعامل مع المواقف الخطرة بثقة وثبات والتصرف بتلقائية دون الخوف من النتائج.

- وللكشف عن النتائج المتعلقة بالفرض الثاني الذي ينص على "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك المخاطرة تُعزى للمتغيرات الديموغرافية لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة".

وابتداءً بمتغير النوع الاجتماعي وللتحقق من صحة هذا الفرض قام الباحث بالمقارنة بين متوسط درجات الموظفين (ن = ١٢٩) ومتوسط درجات الموظفين (ن = ٨١) في درجاتهم على مقياس سلوك المخاطرة باستخدام اختبار (ت) للفروق بين متوسطات درجات عينتين مستقلتين والجدول الآتي يبين ذلك .

أبعاد سلوك المخاطرة	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
قبول المخاطرة	الموظفون	25.52	4.20	٢.٥٠٩	دالة عند ٠.٠٥
	الموظفات	23.99	4.47		
دوافع المخاطرة	الموظفون	27.33	5.57	٠.٦٧٨	غير دالة إحصائياً
	الموظفات	26.83	4.50		
المخاطرة باتخاذ القرارات	الموظفون	28.55	4.41	١.٠٤٨	غير دالة إحصائياً
	الموظفات	27.95	3.35		
المخاطرة بتحديث أساليب العمل	الموظفون	26.02	5.20	٣.٢٤٢	دالة عند ٠.٠١
	الموظفات	23.78	4.29		
القدرات المميزة للشخصية المخاطرة	الموظفون	29.41	5.61	٤.٤٠٥	دالة عند ٠.٠١
	الموظفات	25.86	5.79		
سلوك المخاطرة ككل	الموظفون	136.82	18.11	٣.٤١٣	دالة عند ٠.٠١
	الموظفات	128.41	16.18		

قيمة (ت) الجدولية (د.ح=208) عند مستوى دلالة ٠.٠٥ = ١.٩٦، عند مستوى دلالة ٠.٠١ = ٢.٥٨ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في سلوك المخاطرة تُعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الموظفين.

- وللكشف عن النتائج المتعلقة بالفرض الثالث الذي ينص على "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تُعزى للمتغيرات الديموغرافية لدى العاملين في برنامج الطوارئ في محافظات غزة".

وابتداءً بمتغير النوع الاجتماعي، نستخدم اختبار (ت) للفروق بين متوسطات درجات عينتين مستقلتين.

الرضا الوظيفي	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الحوافز بأنواعها	الموظفون	33.69	9.27	٢.٤١٧	دالة عند ٠.٠٥
	الموظفات	36.73	8.18		
الانتماء للعمل	الموظفون	36.55	7.40	١.٠٧٤	غير دالة إحصائياً
	الموظفات	35.51	5.89		
الأمن الوظيفي	الموظفون	29.59	6.19	١.٤٩٧	غير دالة إحصائياً
	الموظفات	30.80	4.86		
العلاقة مع زملاء العمل	الموظفون	38.79	4.83	٢.٠٠٠	دالة عند ٠.٠٥
	الموظفات	40.14	4.60		
الأداء الوظيفي	الموظفون	39.62	5.36	٠.٠٠٤	غير دالة إحصائياً
	الموظفات	39.62	5.28		
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	الموظفون	178.24	25.03	١.٣٨٣	غير دالة إحصائياً
	الموظفات	182.79	19.95		

قيمة (ت) الجدولية (د.ح = 208) عند مستوى دلالة ٠.٠٥ = ١.٩٦، عند مستوى دلالة ٠.٠١ = ٢.٥٨
يبين الجدول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تُعزى لمتغير
النوع الاجتماعي (ذكور، إناث)، أما متغير الحالة الاجتماعية، فبالمقارنة بين متوسط درجات
المتزوجين ومتوسط درجات غير المتزوجين على مقياس الرضا الوظيفي باستخدام اختبار (ت)
للفروق بين متوسطات درجات عينتين مستقلتين.

الرضا الوظيفي	المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الحوافز بأنواعها	متزوج	34.16	9.11	٢.٥٢٢	دالة عن ٠.٠٥
	غير متزوج	38.25	7.47		
الانتماء للعمل	متزوج	35.99	7.02	٠.٧١١	غير دالة إحصائياً
	غير متزوج	36.89	6.09		
الأمن الوظيفي	متزوج	29.85	5.53	١.١٤٨	غير دالة إحصائياً
	غير متزوج	31.06	6.65		
الأداء الوظيفي	متزوج	39.87	5.08	١.٤٩٥	غير دالة إحصائياً
	غير متزوج	38.42	6.27		
الدرجة الكلية للرضا الوظيفي	متزوج	179.29	22.85	٠.٩٦٢	غير دالة إحصائياً
	غير متزوج	183.39	25.21		

قيمة (ت) الجدولية (د.ح = 208) عند مستوى دلالة ٠.٠٥ = ١.٩٦، عند مستوى دلالة ٠.٠١ = ٢.٥٨

يتضح أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تُعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، والنتائج المتعلقة بالفرض الرابع، فلتتحقق من أثر التفاعل بين النوع الاجتماعي ومستوى الرضا الوظيفي سلوك المخاطرة لدى أفراد العينة، استخدم الباحث أسلوب تحليل التباين الثنائي (٢ × ٢)، والجدول التالي يبين ذلك

سلوك المخاطرة	مصدر التباين	مجموع المربعات	د.ح	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
قبول المخاطرة	النوع الاجتماعي (أ)	١٥.٨٥١	١	١٥.٨٥١	٠.٩٢٠	غير دالة إحصائياً
	سلوك المخاطرة (ب)	٥٣.٩٩٠	١	٥٣.٩٩٠	٣.١٣٤	غير دالة إحصائياً
	تفاعل (أ × ب)	٢.٨٢٨	١	٢.٨٢٨	٠.١٦٤	غير دالة إحصائياً
	الخطأ	١٨٩٥.١١٧	١١٠	١٧.٢٢٨		
	المجموع	٧٤١٨١.٠٠٠	١١٤			
دوافع المخاطرة	النوع الاجتماعي (أ)	٢٠.٧٠٦	١	٢٠.٧٠٦	٠.٨١٢	غير دالة إحصائياً
	سلوك المخاطرة (ب)	٥٠٣.٨٥٠	١	٥٠٣.٨٥٠	١٩.٧٦٧	دالة عند ٠.٠٠١
	تفاعل (أ × ب)	٦.٢٥٠	١	٦.٢٥٠	٠.٢٤٥	غير دالة إحصائياً
	الخطأ	٢٨٠٣.٧٩٣	١١٠	٢٥.٤٨٩		
	المجموع	٨٥٠٤٢.٠٠٠	١١٤			
المخاطرة باتخاذ القرارات	النوع الاجتماعي (أ)	٣.٨٠٩	١	٣.٨٠٩	٠.٢٤٢	غير دالة إحصائياً
	سلوك المخاطرة (ب)	٨٧.٣٩٩	١	٨٧.٣٩٩	٥.٥٦٠	دالة عند ٠.٠٠٥
	تفاعل (أ × ب)	١٦.٢٧٦	١	١٦.٢٧٦	١.٠٣٥	غير دالة إحصائياً
	الخطأ	١٧٢٩.٢١٣	١١٠	١٥.٧٢٠		
	المجموع	٩١٨١٩.٠٠٠	١١٤			
القدرات المميزة للشخصية للمخاطرة	النوع الاجتماعي (أ)	٤٦.٤٧٢	١	٤٦.٤٧٢	١.٦٩١	غير دالة إحصائياً
	سلوك المخاطرة (ب)	١١٤.٣٢٧	١	١١٤.٣٢٧	٤.١٥٩	دالة عند ٠.٠٠٥
	تفاعل (أ × ب)	١٩٩.٥٩٧	١	١٩٩.٥٩٧	٧.٢٦٢	دالة عند ٠.٠٠١
	الخطأ	٣٠٢٣.٤٣٥	١١٠	٢٧.٤٨٦		
	المجموع	٩٣٨٩٦.٠٠٠	١١٤			
الدرجة الكلية لسلوك المخاطرة	النوع الاجتماعي (أ)	٥٦.٨١٩	١	٥٦.٨١٩	٠.٢٢٥	غير دالة إحصائياً
	سلوك المخاطرة (ب)	٢٧٧١.٥٢٤	١	٢٧٧١.٥٢٤	١٠.٩٩٢	دالة عند ٠.٠٠١
	تفاعل (أ × ب)	٢٦٧.٨٨٦	١	٢٦٧.٨٨٦	١.٠٦٢	غير دالة إحصائياً
	الخطأ	٢٧٧٣٤.٧٢٢	١١٠	٢٥٢.١٣٤		
	المجموع	٢٠٥٩٣٩٨.٠٠٠	١١٤			

قيمة (ف) الجدولية عند (د.ح=١، ١١٠) عند مستوى دلالة ٠.٠٠٥ = ٤.٠٠٠، وعند مستوى دلالة ٠.٠٠١ = ٧.٠٠٨

يتضح أنه لا يوجد تأثير دال إحصائياً للتفاعل بين النوع الاجتماعي ومستوى الرضا الوظيفي على درجة سلوك المخاطرة لدى أفراد العينة، أي أنه تحقق الفرض وتم قبوله، وللتحقق من أثر للتفاعل بين المؤهل العلمي (ثانوية، دبلوم، جامعي، دراسات عليا) ومستوى الرضا الوظيفي (مرتفع، منخفض) على سلوك المخاطرة لدى أفراد العينة، واستخدم الباحث أسلوب تحليل التباين الثنائي (٤ X ٢)، والجدول الآتي يبين ذلك .

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	د.ح	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
قبول المخاطرة	المؤهل العلمي (أ)	137.827	3	45.942	2.780	دالة عند ٠.٠٥
	سلوك المخاطرة (ب)	49.132	1	49.132	2.973	غير دالة إحصائياً
	تفاعل (أ × ب)	31.168	3	10.389	0.629	غير دالة إحصائياً
	الخطأ	1751.865	106	16.527		
	المجموع	74181.000	114			
دوافع المخاطرة	المؤهل العلمي (أ)	345.965	3	115.322	5.435	دالة عند ٠.٠١
	سلوك المخاطرة (ب)	436.319	1	436.319	20.562	دالة عند ٠.٠١
	تفاعل (أ × ب)	239.156	3	79.719	3.757	دالة عند ٠.٠٥
	الخطأ	2249.291	106	21.220		
	المجموع	85042.000	114			
القدرات المميزة للشخصية المخاطرة	المؤهل العلمي (أ)	63.330	3	21.110	0.720	غير دالة إحصائياً
	سلوك المخاطرة (ب)	319.705	1	319.705	10.908	دالة عند ٠.٠١
	تفاعل (أ × ب)	111.095	3	37.032	1.263	غير دالة إحصائياً
	الخطأ	3106.795	106	29.309		
	المجموع	93896.000	114			
الدرجة الكلية لسلوك المخاطرة	المؤهل العلمي (أ)	3997.202	3	1332.401	6.117	دالة عند ٠.٠١
	سلوك المخاطرة (ب)	3454.805	1	3454.805	15.860	دالة عند ٠.٠١
	تفاعل (أ × ب)	1253.820	3	417.940	1.919	غير دالة إحصائياً
	الخطأ	23089.629	106	217.827		
	المجموع	2059398.000	114			

قيمة (ف) الجدولية عند (د.ح=٣، ١٠٦) عند مستوى دلالة ٠.٠٥ = ٢.٧٦، وعند مستوى دلالة ٠.٠١ =

يتضح مما سبق أنه لا يوجد تأثير دال إحصائياً للتفاعل بين المؤهل العلمي ومستوى الرضا الوظيفي (مرتفع، منخفض) على درجة سلوك المخاطرة لدى أفراد العينة، أي أنه تم تحقق الفرض وتم قبوله.

خلاصة النتائج:

من خلال عرض نتائج الدراسة تبين الآتي:

- أن العاملين في برنامج الطوارئ يمارسون سلوك المخاطرة بمستوى متوسط في ظل رضا وظيفي جيد المستوى وتبين وجود علاقة ارتباطية بين سلوك المخاطرة وبين الرضا الوظيفي بشكل عام لدى العاملين.

- يوجد سلوك مخاطرة لدى العاملين في برنامج الطوارئ يُعزى للنوع الاجتماعي لصالح الموظفين، ويُعزى للمؤهل العلمي لصالح حملة شهادات الدراسات العليا، ويُعزى لطبيعة المهنة لصالح مهنة مسئول إداري، ويُعزى لمكان العمل لصالح مراكز التوزيع والمكاتب الفرعية، ويُعزى للمحافظة لصالح محافظتي الشمال وغزة.

- يوجد رضا وظيفي لدى العاملين في برنامج الطوارئ يُعزى لمتغير المحافظة لصالح محافظات الشمال، غزة وخانيونس، ويُعزى لمتغير طبيعة المهنة لصالح مسئول إداري.

- يوجد تأثير دال إحصائياً للتفاعل بين النوع الاجتماعي "ذكور، إناث" والرضا الوظيفي "منخفض، مرتفع" على بُعد القدرات المميزة للشخصية المخاطرة لدى العاملين في برنامج الطوارئ، في حين لم تظهر النتائج تأثيراً دالاً إحصائياً لباقي الأبعاد والدرجة الكلية لسلوك المخاطرة لديهم.

- يوجد تأثير دال إحصائياً للتفاعل بين المؤهل العلمي والرضا الوظيفي "منخفض، مرتفع" على بُعد دوافع المخاطرة لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة، في حين لم تظهر النتائج تأثيراً دالاً إحصائياً لباقي الأبعاد والدرجة الكلية لسلوك المخاطرة لديهم.

- يوجد تأثير دال إحصائياً للتفاعل بين طبيعة المهنة والرضا الوظيفي "منخفض، مرتفع" على بُعد المخاطرة باتخاذ القرارات لدى العاملين في برنامج الطوارئ لصالح مجموعة مرتفعي الرضا الوظيفي من مسئول المخازن، ثم الموظف الميداني، مقابل المجموعات الأخرى في حين لم تظهر النتائج تأثيراً دالاً إحصائياً لباقي الأبعاد والدرجة الكلية لسلوك المخاطرة لديهم.

- يوجد تأثير دال إحصائياً للتفاعل بين مكان العمل والرضا الوظيفي "منخفض، مرتفع" على بُعدي قبول المخاطرة، ودوافع المخاطرة لدى العاملين في برنامج الطوارئ في وكالة الغوث

الدولية في محافظات غزة، في حين لم تُظهر النتائج تأثيراً دالاً إحصائياً على باقي الأبعاد والدرجة الكلية لسلوك المخاطرة لديهم.

توصيات للدراسة :

في ضوء ما توصلت له الدراسة من نتائج فيما يتعلق بسلوك المخاطرة وعلاقته بالرضا الوظيفي في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية، وبعد الاطلاع على الدراسات السابقة والتطبيق العملي للدراسة الحالية فإن الدراسة توصي بما يلي:

- إبراز المفهوم الإيجابي لسلوك المخاطرة بشكل عام كسلوك وثقافة لدى الفرد من أجل البناء والتقدم وتطوير أساليب العمل.

- الاهتمام بالجانب النفسي لفريق الطوارئ التابع لوكالة الغوث الدولية ومساعدته للتوافق مع ظروف العمل كسبيل للاستقرار الذي يدفع في طريق التقدم والتنمية.

- الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي لدى الموظف كسبيل لزيادة نمو سلوك المخاطرة لديه.

- عقد ورشات عمل تدريبية لترسيخ مفهوم حب المخاطرة كسبيل لتحقيق ما يصبو إليه الإنسان إليه من تقدم وازدهار.

- ترسيخ مفهوم الأمن الوظيفي للعمل على زيادة الرضا الوظيفي لدى الموظف.

- الاهتمام بنظام الحوافز المادية والمعنوية لدى الإدارة وذلك لمكافئة الموظفين ورفع مستوى رضاهم الوظيفي.

- عرض نماذج للموظفين من الأشخاص الناجحين في الحياة والذين كانت المغامرة والمخاطرة وراء نجاحهم.

- زرع روح التحدي وترسيخ مفهوم الثقة بالنفس لدى صغار الموظفين كسبيل لتبني سلوك المخاطرة.

- تقليل نظام القيود لإتاحة الفرصة أمام الموظفين لاتخاذ القرارات.
مقترحات الدراسة :

في ضوء ما أسفرت عنه نتائج هذه الدراسة ونظراً لحاجة المكتبة الفلسطينية بشكل خاص والمكتبة العربية بشكل عام، يقترح الباحث مجموعة من الأمور:

- إثراء المكتبة الفلسطينية بمثل هذه الدراسات التي تتعلق بسلوك المخاطرة.

- إجراء دراسات على سلوك المخاطرة وعلاقته ببعض المتغيرات السيكولوجية التي لم يتم تناولها من قبل.

- إجراء دراسات على سلوك المخاطرة وعلاقته بالرضا الوظيفي لمجتمعات دراسية تختلف عن مجتمع الدراسة الذي تم تناوله في هذه الدراسة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

- ١- إبراهيم، عبد الستار (٢٠٠٢)، "الإبداع قضاياه وتطبيقاته"، القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
- ٢- أبو شمالة، إبراهيم (٢٠١٠)، "مدى الرضا الوظيفي لدى الإداريين في مؤسسات القطاع العام الفلسطيني"، بحث مقدم لمؤتمر الإصلاح والتطوير الإداري الثاني، غزة: ديوان الموظفين العام.
- ٣- البلوي، خولة (٢٠٠٩)، "سلوك المخاطرة وفاعلية الذات في ضوء العوامل الخمسة الكبرى لدى المرأة العاملة في مدينتي الرياض وتبوك، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.
- ٤- حسن، فاطمة حلمي (١٩٩١)، "اتخاذ المخاطرة الدراسية وتحمل الفشل الدراسي لدى تلاميذ الفصل الثاني الإعدادي"، مجلة كلية التربية، ع ١٥، السنة السادسة، الزقازيق.
- ٥- حمزة، جمال مختار (٢٠٠٢)، "المخاطرة لدى الأحداث الجانحين وعلاقتها بالذكاء"، مجلة كلية الآداب، جامعة حلوان، العدد ١١ و ١٢، حلوان.
- ٦- الديري، علا أسعد (٢٠١١)، "الاستقلال الإدراكي وعلاقته بالاتجاه نحو المخاطرة لدى ضباط الإسعاف في قطاع غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، غزة، الجامعة الإسلامية.
- ٧- السحار، ختام (٢٠٠٢)، "الاتجاه نحو المخاطرة وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية والديموغرافية لدى شباب الانتفاضة في محافظات غزة"، رسالة ماجستير غير منشورة، غزة، الجامعة الإسلامية.
- ٨- الشاعر، درداح (٢٠٠٥)، "اتجاهات طلبة الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة نحو المخاطرة وعلاقتها بكل من المساندة الاجتماعية وقيمة الحياة لديهم"، رسالة دكتوراه غير منشورة، البرنامج المشترك لجامعتي الأقصى وعين شمس، غزة.
- ٩- الشيخ خليل، جواد محمد وشيرير، عزيزة عبد الله (٢٠٠٧)، "الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين في مدينة غزة"، مجلة الجامعة الإسلامية، (سلسلة الدراسات الإنسانية)، مج ١٦، العدد الأول، يناير ٢٠٠٨، الجامعة الإسلامية، غزة.
- ١٠- عبد الخالق، ناصف (١٩٨٢)، "الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل"، المجلة العربية
- ١١- العدل، محمد عادل (٢٠٠١)، "تحليل المسار للعلاقة بين مكونات القدرة على حل المشكلات الاجتماعية وكل من فعالية الذات والاتجاه نحو المخاطرة، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ع ٢٥، القاهرة.

١٢- العريقي، منصور (٢٠٠٩)، "الثقافة التنظيمية ومدى تأثيرها في الرضا الوظيفي للعاملين، دراسة ميدانية لعينة من شركات التأمين في الجمهورية اليمنية"، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، مج ٥، ع ٢٤، عمان.

١٣- مجلة أخبار الأوروا في غزة (٢٠٠٩)، مجلة شبه دورية، يصدرها مكتب الإعلام بمكتب غزة الإقليمي، ع ١٠، سبتمبر - أكتوبر، غزة.

١٤- المحتسب، لينا حسام والجعود مروان سعيد (٢٠٠٥)، "العوامل المؤثرة في تطوير أداء موظفي البنوك: دراسة تطبيقية على محافظة الخليل بفلسطين وعلاقتها بالرضا الوظيفي"، مجلة الاقتصاد والإدارة، كلية الإدارة والاقتصاد، مج ١٩، ع ٢٤، جامعة الملك عبد العزيز، الرياض.

١٥- المشعان، عويد سلطان (١٩٩٤)، "علم النفس الصناعي"، ط ١، بيروت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

١٦- اليازجي، "محمد رزق" (٢٠١١)، "الاتجاه نحو المخاطرة وعلاقته بالصلافة النفسية، دراسة ميدانية على الشرطة الفلسطينية"، رسالة ماجستير غير منشورة، غزة، الجامعة الإسلامية.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية

17. David Clarke & others (2005), "voluntary risk taking and skill deficits in young driver, accidents in U.K , Accident analysis and prevention", vol 37,no3.
18. F. Kochi (1989), " Employee satisfaction & job climate – An Emprical study of Japanese manufacturing employees " , Journal of Business psychology.
19. Frederic Gratto (2001), "The Relationship Organizational Climate and Job Satisfaction for Pirectors of Physical plants.
20. Karim Ssesanga (2005), "Job Satisfaction of University Acadmmics :Perspectives from Uganda, Higer Education , Vol50, Issue1.
21. Stone Vernon (2003), "Job satisfaction among employees of radio & T.V News ".
22. T.A. Wright & D.G. Bonett (2007) Job satisfaction and psychological well-being as non-additive predictors of workplace turnover, Journal of Management 33