

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'enseignement supérieur et
de la recherche scientifique
Université Ammar Telidji Laghouat
Faculté des sciences sociales
Département de psychologie et sciences
de l'éducation et Orthophonie
Comité scientifique



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي بالأغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا
اللجنة العلمية

الموضوع:

الامن النفسي و علاقته بالأداء الوظيفي
لدى عينة من عمال الصندوق الوطني للضمان
الاجتماعي

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس
تخصص: علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

اشراف الأستاذ :

د. فارسي إبراهيم الخليل

من إعداد الطلبة :

تمزالي مريم نور الهدى

معيدة شيراز

2022/2023

شكر وتقدير

لا يسعنا بعد الانتهاء من هذا العمل إلا أن نحمد الله على توفيقه وتسهيله
وتيسيره لنا كل ما صعب علينا، وألهمنا الصبر على ذلك

ونصلي ونسلم على أشرف الأنبياء المرسلين وعلى آله وصحبه أجمعين

عن أبي هريرة عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "لا يشكر الله من لا يشكر
الناس"

واقثناء بهذا الهدي النبوي الشريف أتوجه بخالص الشكر والتقدير والعرفان إلى
كل عمال صندوق الوطني للضمان الاجتماعي وحدة الاغواط على ما قاموا به لنا
من نصح وتوجيه، وإرشاد وتحفيزاتهم المتكررة التي تحثنا من خلاله على بذل
المزيد من الجهد، وإتقان العمل ، فلکم منا جزيل الشكر والاحترام والتقدير

الى المشرف الدكتور فارسي إبراهيم الخليل

أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من أمدنا بيد العون، والمساعدة من
قريب أو بعيد.

إلى كل من أساتذة وموظفي كلية العلوم الاجتماعية

اهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

"قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون"

صدق الله العظيم

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك و لا يطيب النهار إلا بطاعتك و لا تطيب اللحظات إلا
بذكرك و لا تطيب الاخرة الا بعفوك و لا تطيب الجنة الا برؤيتك

الى من بلغ الرسالة و ادى الامانة و نصح الامة الى نبي الرحمة و نور العالمين سيدنا محمد
صلى الله عليه وسلم

من كلكه الله بالهيبة و الوقار الى من علمني العطاء دون انتظار الى من احمل اسمه بكل
افتخار ارجو من الله ان يمد في عمرك لترى ثمار قد حان قطافها بعد طول انتظار و ستبقى
كلماتك نجوم اهتدي بها اليوم و في الغد و الى الأبد...اي العزيز

الى ملاكي في الحياة الى معنى الحب و معنى الحنان و التفاني، الى بسمه الحياة و سر الوجود
الى الغالية التي لا نرى الامل إلا من عينيها الى من كان دعائها سر نجاحي و حنانها بلسم
جراحي الى أغلى الحبايب...امي الحبيبة

الى من هم اقرب اليا من روحي الى من شاركوني حزن الأم و بهم استمد عزتي و اصبراري
اخوتي: حاج قدور، إبراهيم الخليل، محمد الأمين الى من معهم عرفت معنى الحياة،
الى انس عمري و مخزن ذكرياتي اخواتي: نعيمة، فاطمة الزهراء، بشرى

الى رفيقة دربي و الاخت التي لم تلدها امي... صديقتي وفاء
الى من علموني حروفا من ذهب و كلمات من درر و عبارات من اسمى و اجلى العبارات في
العلم...اساتذتي الكرام
الى كل من نسيم القلم و حفظهم القلب اهدي ثمرة نجاحي

مريم



إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم
"قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون"
صدق الله العظيم

إلى قدوتي في الحياة، ورمز الاحترام والتقدير...أبي

إلى هبة الرحمن، منال الحب والحنان، إلى التي علمتني الأصول والاحترام.. أمي

إلى زوجي الغالي

إلى كل أفراد العائلة..كبيراً وصغيراً.. أسأل الله أن يحفظهم

إلى كل إخوتي وأخواتي

إلى كل الزملاء والزميلات

إلى كل الذين يسعهم قلبي ولم تسعهم صفحتي

شيراز



ملخص الدراسة باللغتين العربية والأجنبية

الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي CNAS

- دراسة ميدانية بصندوق الأخطار -

ملخص

هدفت الدراسة الى الكشف عن مستوى الأمن النفسي و الأداء الوظيفي و التعرف على طبيعة العلاقة بينهما و معرفة فيما لو كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) في الامن النفسي و الأداء الوظيفي لدى عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي CNAS تعزى للمتغيرات (الجنس.الأقدمية)، و لقد تم الاعتماد على آداتين للقياس أداة خاصة بالأمن النفسي و أداة خاصة بالأداء الوظيفي و تم توزيعها على عينة عشوائية قوامها 30 فردا من مجتمع العينة، معتمدتين في ذلك على المنهج الإحصائي الوصفي لملائمته لدراسة الحالية . و بعد اخضاع النتائج للمعالجة الإحصائية SPSS أسفرت على النتائج التالية:

* مستوى الأمن النفسي لدى أفراد العينة منخفض

* مستوى الأداء الوظيفي لدى أفراد العينة مرتفع.

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن النفسي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي تعزى لمتغير الجنس .

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن النفسي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي تعزى لمتغير الأقدمية.

* لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي تعزى لمتغير الجنس .

* توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي تعزى لمتغير الأقدمية.

*توجد علاقة إرتباطية بين الأمن النفسي و الأداء الوظيفي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي

CNAS.

و في ضوء ما تم التوصل إليه الطالبان من نتائج ختمت الدراسة بخاتمة و أوصى بمجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: الامن النفسي - الأداء الوظيفي - الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي

Psychological security and its relationship to job performance among a sample of
CNAS workers
-A field study in Laghouat CNAS-

Summary

This study was aimed to reveal the level of psychological security and job performance in order to identify the nature of the relationship between them, and to know if there were differences statistically at the level of significance **(0.05)** in the psychological security and job performance of the workers of the National Fund for Social Security **CNAS** due to the variables **(sex, & seniority)**, which two measurement tools have been relied upon: a tool for psychological security and a tool for job performance, which was distributed to a random of 30 individuals from the sample population, relying on the descriptive correlative approach for its suitability to our study. After subjecting the results to **SPSS** statistical treatment, the following results were obtained:

- * The level of psychological security among the respondents is low
- * The level of job performance among the respondents is high.
- * There are no statistically significant differences in psychological security among a sample of CNAS workers due to the gender variable.
- * There are no statistically significant differences in psychological security among a sample of CNAS workers due to the seniority variable..
- * There are no statistically significant differences in job performance among a sample of CNAS workers due to the gender variable.
- * There are statistically significant differences in job performance among a sample of CNAS workers due to the seniority variable.
- * There is a correlation between psychological security and job performance in a sample of CNAS workers.

According to the results reached by the two students, the study concluded with a conclusion and recommended a set of recommendations.

Keywords: psychological security - job performance - CNAS

فهرس المحتويات

كلمة شكر

الإهداء

الملخص

قائمة المحتويات

1 مقدمة

الجانب النظري

الفصل الأول: المدخل التمهيدي

3	 إشكالية الدراسة.
6	 فرضيات الدراسة.
6	 أهداف الدراسة.
7	 أهمية الدراسة.
7	 مصطلحات الدراسة.
8	 دراسات سابقة.
13	 مراجع الفصل.

الفصل الثاني: ماهية الأمن النفسي

15	 تمهيد.
16	 1- تعريف الأمن النفسي.
16	 أ- تعريف الأمن النفسي لغة.
17	 ب- تعريف الأمن النفسي اصطلاحاً.
17	 ج- النظريات المفسرة للأمن النفسي.
19	 2- مكونات الأمن النفسي.
20	 3- أساليبه.
22	 4- العوامل المؤثرة فيه.
23	 5- معوقاته.

24	أهميته
25	خلاصة الفصل
26	مراجع الفصل

الفصل الثالث: ماهية الأداء الوظيفي

28	تمهيد
29	1- تعريف الأداء الوظيفي.....
29	أولاً: مفهوم الأداء.....
29	ثانياً: تعريف الأداء الوظيفي.....
29	2- النظرية المفسرة للأداء الوظيفي.....
32	3-عناصر الأداء الوظيفي.....
33	4-أهميته.....
34	5- أنماط الأداء الوظيفي وأنواعه.....
34	أولاً: أنماط الأداء الوظيفي.....
35	ثانياً: أنواع الأداء الوظيفي ومعايير.....
37	6- أساليب تقييم الأداء الوظيفي
38	7- تحسين الأداء الوظيفي
40	خلاصة الفصل
41	مراجع الفصل

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: منهجية الدراسة

43	1- تمهيد
43	2- منهج الدراسة.....
43	3- مجالات الدراسة.....
44	4- مجتمع الدراسة.....
44	5- عينة الدراسة
44	6- أداة البحث

44	 7- صدق أداة الدراسة
44	 6- الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة

الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج

47	 تمهيد
48	 نتائج الفرضية الأولى
49	 نتائج الفرضية الثانية
50	 نتائج الفرضية الثالثة
51	 نتائج الفرضية الرابعة
52	 نتائج الفرضية الخامسة
53	 نتائج الفرضية السادسة
54	 نتائج الفرضية السابعة

الفصل السادس: مناقشة النتائج

56	 تمهيد
56	 مناقشة نتائج الفرضية الأولى
57	 مناقشة نتائج الفرضية الثانية
60	 مناقشة نتائج الفرضية الثالثة
61	 مناقشة نتائج الفرضية الخامسة
64	 مناقشة نتائج الفرضية الرابعة
65	 مناقشة نتائج الفرضية السادسة
66	 مناقشة نتائج الفرضية السابعة
68	 استنتاج عام
69	 مراجع الفصل
72	 خاتمة

الملاحق

قائمة الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل	رقم الصفحة
01	مكونات الأمن النفسي	19

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	رقم الصفحة
01	الصدق التمييزي بطريقة المقارنة لمقياس الأداء الوظيفي	45
02	ثبات مقياس الأداء الوظيفي ألفا كرونباخ	45
03	الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية لمقياس الأمن النفسي	46
04	ثبات مقياس الأمن النفسي بطريقة ألفا كرونباخ	46
05	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس الأمن النفسي	48
06	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس الأداء الوظيفي	49
07	دلالة الفروق بين الجنسين في مقياس الأمن النفسي	50
08	دلالة الفروق أفراد العينة من خلال اختبار تحليل التباين في الأمن النفسي	51
09	دلالة الفروق بين الجنسين في مقياس الأداء الوظيفي	52
10	دلالة الفروق أفراد العينة من خلال اختبار تحليل التباين في مقياس الأداء الوظيفي	53
11	بوضع نتائج تحليل المقارنات البعدية	54
12	العلاقة بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي	54

مقدمة

مقدمة

يعبر الأمن عن إحساس نقيض للخوف، فهو عبارة عن حالة شعورية تدل على السكينة وعدم الخوف وعكسه الشعور بعدم الاطمئنان. فمنذ أن خلق الله سبحانه وتعالى الانسان، ارتبط وجوده على الأرض واستمراره في الحياة بالبحث عن وسيلة تحميه من المخاوف والمخاطر والتحديات التي تحيط به، وتهدد أمنه وحياته. ويعبر عن الأمن أيضا، بكونه شعور الفرد أو الجماعة بالطمأنينة، والثقة والمحبة، وعدم الخيانة، مع امكانية عيشهم في استقرار وتلبية حاجاتهم الجسدية والنفسية، وذلك لاستمرار عيشهم بسلام.

في حين أن الأمن النفسي، وحسب العديد من علماء النفس والمختصين، عرفوه على أنه عنصر هام، يشكل جزء من أهم الحاجات النفسية التي يجب أن تشبع في السنوات المبكرة من حياة الفرد، كما يستمر أثره مع الفرد في حياته المستقبلية حتى بعد أن يتحقق له أسباب الحب والانتماء، فالشخص الأمن نفسيا يكون في حالة توازن. فالقلق والخوف والتهديد وجل المظاهر التي تهدد الأمن النفسي لها أثر سلبي على الأشخاص وشخصياتهم، فالإحساس بالاستقرار الانفعالي والمادي هو الدافع الأساسي لإشباع حاجة الأمن النفسي.

ومما لا شك فيه، أن جميع الأشخاص يسعون إلى تحقيق الأمن النفسي والاحساس بالطمأنينة، لا سيما في مكان العمل، وذلك من أجل القيام بأعمالهم وتأدية واجباتهم على أتم وجه، فلا يستطيع الانسان أو الشخص أن يعمل ببيئة ينعدم فيها الأمن والاستقرار، أو مكان يفتقر إلى الطمأنينة، بالرغم من تعرضهم أحيانا لإلا مشاكل، إلا أنه لا يمكنهم الاستمرار بها إن كانت تشكل خطرا على حياتهم أو تهديدا لاستقرارهم النفسي.

هذا ما دفع بنا الى اختيار هذا الموضوع والمتمثل في علاقة الأمن النفسي بالأداء الوظيفي لدى عينة من العمال. فالأداء الوظيفي عادة ما يعكس قدرات الفرد وامكانياته. فالأداء الوظيفي يشير إلى الطريقة التي يؤدي بها الموظفون مهامهم ومسؤولياتهم الوظيفية. ولكونه عامل أساسي وهام في نجاح أي منظمة، وذلك لتأثيره المباشر في الانتاجية، فنجد أغلب المؤسسات بحاجة مستمرة إلى تقييمه وتحسينه بهدف الرفع من مستوى الأداء والانتاجية.

سنتعرف من خلال هذا العمل على: الأمن النفسي والأداء الوظيفي والعلاقة بينهما، وذلك في أربعة فصول كالتالي:

- الجانب النظري: ويتضمن ثلاثة فصول:

• الفصل الأول: يضم المدخل التمهيدي بإشكالية، فرضيات ودراسات سابقة....

• الفصل الثاني: حول ماهية الأمن النفسي

• الفصل الثالث: حول ماهية الأداء الوظيفي

- الجانب التطبيقي: ويشمل أيضا ثلاثة فصول:

• الفصل الأول: منهجية الدراسة

• الفصل الثاني: عرض وتحليل النتائج

• الفصل الثالث: تفسير النتائج على ضوء الفرضيات المقدمة سابقا.

الجانبي النظري

الفصل الأول: المدخل

التمهيد

1- إشكالية الدراسة

2- فرضيات

3- أهمية الدراسة

4- أهداف الدراسة

5- مصطلحات الدراسة

6- دراسات سابقة

1- إشكالية الدراسة:

يمتاز العصر الحالي بالتطور المتسارع في شتى المجالات وعلى كافة الأصعدة إلا أنه قد يكون لذلك التطور ضريبة، حيث تتعدد مصادر المخاوف والتوتر والقلق والاضطرابات النفسية مما يكون له الأثر السلبي على نمو الإنسان بكافة مجالاته المختلفة، ولكي يستطيع الفرد التغلب على تلك المخاوف والاضطرابات لابد من وجود قدر كافي من الأمن النفسي حتى يستطيع الإنسان النمو بشكل سليم بكافة أشكاله المختلفة.

ويؤكد ذلك (Fatil , 1985) حيث يرى أن عدم الشعور بالأمن النفسي يؤثر على النمو بصورة عامة فقد أظهرت الدراسات أن شعور الفرد بالأمن النفسي يلعب دوراً مهماً في تطوره ونمو شخصيته وفي النمو المعرفي لديه (Fatil , 1985: 12).

ويشير (العقيلي، 2004) إلى إن انعدام الأمن النفسي لدى الفرد يؤدي إلى آثار سلبية عليه بشكل خاص التي بدورها تؤثر بصورة سلبية على المجتمع بشكل عام (العقيلي، 2004، 3).

ويؤكد (البيب، 1970) بدراسته أن انعدام الأمن يجعل الفرد يجد صعوبة في مواجهة الحياة بما فيها من مشكلات وصعوبات، حيث إنه في استجاباته للموقف الخارجي تتداخل مخاوفه وقلقه وأنواع الصراع الذي يعاني منه (البيب، 1970، 115).

ويوضح (سمين، 1997) أن الحاجة إلى الأمن النفسي تأتي في مقدمة الحاجات النفسية (غير العضوية) وأكثر أهمية بصورة عامة، وإذا ما أشبعها الإنسان سيتهياً لحاجاته النفسية والاجتماعية الأخرى، ولا تظهر هذه الحاجة عند الفرد إلا بعد أن يشبع حاجاته الفسيولوجية ولو جزئياً، ويسعى الشخص الآمن بعد ذلك في تحقيق حاجات أعلى في المستوى الهرمي للحاجات، كما حددها ماسلو في هرمه الشهير (سمين، 1997، 10).

وفي إطار كل هذا يسعى الإنسان للحصول على السعادة من خلال إشباع حاجاته، وفي مقدمتها الحاجات الأولية كالحاجة إلى الطعام والشراب، لأن حياته تنتهي بدونها، وبعدها

ينتقل إلى إشباع حاجاته الثانية والمتمثلة في الحاجة إلى تحقيق الأمن النفسي. فهو يعتبر من الحاجات الهامة لبناء الشخصية الانسانية، فأمن المرء أصبح مهددا إذا ما تعرض إلى ضغوط نفسية واجتماعية لا طاقة له بها. فالشعور بالأمن النفسي يعد من المطالب الأساسية لجميع الأشخاص، في كل فئات المجتمع باختلاف خصائصهم. (سامية خالد ابريعة، 2020، 7)

فقد أصبح تحقيق الأمن النفسي في المجتمعات مطلباً لكل الدول والحكومات، ولكثير من مراكز الدراسات والأبحاث، وتعد له مؤتمرات، وتصرف في سبيل تحقيقه أموال طائلة وجهود هائلة. والعجيب أنه حتى في أرقى الدول اليوم حضارة، لا يزال القوم قاصرين عن تحقيق الأمن النفسي والاطمئنان القلبي. (محمد موسى الشريف، 2003: 10).

كما تشهد المجتمعات على اختلاف أنواعها تزايداً في عدد وحجم المنظمات التي أصبحت عنصراً هاماً في العصر الحالي، ومما لا شك فيه أن قوام هذه التنظيمات يكمن في مدى تحكمها وحسن إدارتها لمواردها البشرية باعتبارها مصدر نجاحها أو فشلها، وأمام التغيرات الحاصلة خصوصاً مع التطور التكنولوجي، أصبح من الضرورة على الموظف أن ينتج أكثر ويعمل لوقت أطول لضمان منصبه، إذ صار يجد نفسه في مواجهة لضغوط مهنية تفرضها عليه البيئة التنظيمية إضافة إلى الضغوط الشخصية الممارسة من المجتمع المحيط به. وعليه، فإن هذه الضغوط تتفاوت من عامل إلى آخر، إلا أن تدني مستوى الكفاءة الانتاجية، وزيادة نسبة الغيابات، وارتفاع معدل الشكاوى، إضافة إلى انخفاض مستوى الرضا والأداء الوظيفي، تعد من أبرز آثار تراكم حدة الضغوط. (عدنان نبيلة، 2020: 7)

ويلعب الأداء الوظيفي للموظفين دوراً حاسماً في أداء المنظمة، حيث أن الموظف غير الكفء لديه أداء وظيفياً متدنياً، كما أن مقدرة الشخص في إيصال المعلومات يمكن أن تكون مؤشراً على أدائه في العمل لأن من لديهم هذه المهارة ستعكس عليهم إيجاباً في نتائج

عملهم، وتوطيد العلاقة مع المدير المباشر لديهم Farooqui and Nagendra, (2014,p331)

ويعد الأداء مفهوماً هاماً بالنسبة للمنظمات بشكل عام، وهو يمثل القاسم المشترك لاهتمام علماء الإدارة، ويكاد يكون الظاهرة الشمولية وعنصراً محورياً لجميع فروق وحقول المعرفة الإدارية، فضلاً عن كونه البعد الأكثر أهمية لمختلف المنظمات والذي يتمحور حوله وجود المنظمة من عدمه (Chaoui, 2010,99).

ومن خلال النظر في أبعاد الأمن النفسي ومجالات اسقاطه على الأداء الوظيفي قمنا بتسليط الضوء في هذه الدراسة على عمال الضمان الاجتماعي لما لهم من خصائص وضغوطات وكذا الاحتكاك العالي بالشعب خاصة المرضى منهم. وعليه تتمثل مشكلة البحث الحالي في الأسئلة الآتية:

- ما مستوى الأمن النفسي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي؟

- ما مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي؟

- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الأمن النفسي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي تعزى لمتغير الجنس؟

- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في الأداء الوظيفي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي تعزى لمتغير الجنس؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن النفسي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي تعزى لمتغير الأقدمية؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي تعزى لمتغير الأقدمية؟

- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأمن النفسي و الأداء الوظيفي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي لولاية الأغواط؟

1- فرضيات الدراسة:

- مستوى الأمن النفسي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي منخفض

- مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي مرتفع

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن النفسي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي تعزى بمتغير الجنس

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي تعزى بمتغير الجنس

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن النفسي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي تعزى لمتغير الأقدمية

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي تعزى لمتغير الأقدمية

- توجد علاقة ارتباطية بين الأمن النفسي و الأداء الوظيفي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي بولاية الأغواط

2- أهداف الدراسة

• معرفة مستوى الأمن النفسي لدى عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي بالأغواط.

• معرفة مستوى الأداء الوظيفي لعمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي بالأغواط.

- الكشف عن الفروق ذات دلالة احصائية في الأمن النفسي لدى عينة الموظفين تعزى لمتغير الجنس والخبرة.
- الكشف عن الفروق ذات دلالة احصائية في الأداء الوظيفي لدى العمال تعزى لمتغير الجنس والخبرة.
- الكشف عن العلاقة بين الامن النفسي والأداء الوظيفي لدى عينة من الموظفين الضمان الاجتماعي الاغواط.

3- أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في:

- التعرف على الأمن النفسي وفهمه الذي يعد من المتطلبات الأساسية للأفراد باختلاف أعمارهم وأجناسهم، ولما له من انعكاس على حياة الفرد والمجتمع.
- التقرب أكثر من مفهوم الأداء الوظيفي، والذي بدوره يشكل العنصر المحرك للمؤسسة والمنظمة، وهذا ما ينعكس في صورة الانتاجية والمردودية.
- وضعها كمرجع، وذلك لندرة الدراسات في ذات الموضوع بذات المنطقة.
- إضافة من الاستفادة من التوصيات لتحسين مستوى الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسات وتحقيق جزء من الأمن النفسي.

4- مصطلحات

- **الأمن النفسي:** هو شعور الفرد بأنه محبوب ومقبول ومقدر من قبل الآخرين، وقلة شعوه بالخطر والتهديد وإحساسه بأن الآخرين الذين لهم أهمية نفسية في حياته مستجيبين لحاجاته وموجودين معه جسميا ونفسيا لرعايته وحمايته ومساندته في كل الأوقات (عادل العقيلي 2003: 20).

- **التعريف الاجرائي للأمن النفسي:** هو شعور عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالاستقرار وعدم الخوف والقلق، إضافة إلى تحقيق متطلباتهم العملية لأجل

التكيف مع بيئة العمل وملائمته، وذلك من خلال الدرجة المتحصل عليها في مقياس الأمن النفسي.

- **الأداء الوظيفي:** يعرف الأداء الوظيفي بأنه قدرة الفرد على تحقيق أهداف الوظيفة التي يشغلها (آل نمشة علي عبيد، 1993، 8).

- **التعريف الاجرائي للأداء الوظيفي:** هو الجهد الذي يقدمه عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي مقابل دخلهم، ويتحدد ذلك من خلال الدرجة التي يحصلون عليها في مقياس الأداء الوظيفي.

5- الدراسات السابقة:

- **دراسة غزول (2022)،** مذكرة ماستر علم النفس، جامعة ورقلة، بعنوان الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال محطات البنزين بمدينة ورقلة، حيث هدفت الدراسة إلى التأكد من وجود فروق ذات دلالات احصائية للأمن النفسي والأداء الوظيفي لدى عمال محطات البنزين بمدينة ورقلة تعزى لمتغير السن والحالة الاجتماعية. حيث قامت الطالبتان باتباع المنهج الوصفي في الدراسة واستخدام الاستبيان، وتوصلتا إلى:

- التحقق من صحة الفرضيات وتوافقهما مع نتائج الدراسة.

- **دراسة جريدة وغبالي (2020)،** تحت عنوان الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي، قسم علم النفس بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة مسيلة، وذلك باتباع المنهج الوصفي، حيث هدفت الدراسة الى: طرح تصور نظري وفكري لموضوع الأمن النفسي والأداء الوظيفي، الكشف عن مستوى الأمن النفسي والأداء الوظيفي لدى أعوان الحماية المدنية، مع كشف العلاقة بينهما.

- **دراسة دين نعيمة (2016)،** تحت عنوان مستوى الأداء النفسي لدى عمال القطاع الخاص، وكانت دراسة ميدانية بالمنية، واحتوتها مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية. حيث هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الأمن النفسي لدى عمال القطاع

الخاص بالمنوعة، التعرف على دلالة الفروق في مستوى الأمن النفسي لدى عمال القطاع الخاص بالمنوعة باختلاف الجنس والحالة الاجتماعية. اتبعت الباحثة في دراستها المنهج الاستكشافي الذي يهتم باستكشاف ووصف الظاهرة كما هي في الواقع مع تحليلها وتفسيرها. وتوصلت إلى بعض النتائج أهمها:

- أن الأشخاص المتزوجين شعورهم بالأمن النفسي يعود إلى أن الزواج والاستقرار الأسري يعد عامل هام من عوامل تحقيق الأمن النفسي والصحة النفسية،
- وأن الأشخاص الغير متزوجين (سواء كان أعزب، مطلق أو أرمل) يعود شعورهم بالأمن النفسي إلى التماسك والتآزر الأسري الذي يجمعهم مع أفراد أسرهم.
- **ماجد اللميع حمود السهلي (2007)**، بعنوان الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي، دراسة مسحية على موظفي مجلس الشورى السعودي، دراسة ماجستير في العلوم الاجتماعية، تخصص رعاية وصحة نفسية. هدفت دراسته إلى: التعرف على مستوى الأمن النفسي والأداء الوظيفي لموظفي مجلس الشورى السعودي، التعرف على طبيعة العلاقة بين مستوى الأمن النفسي ومستوى أدائهم الوظيفي، بالإضافة إلى التعرف على الفروق بين مستوى الأمن النفسي والأداء الوظيفي في متغير الانتاجية، وباختلاف خصائصهم الشخصية والوظيفية. فاتبع الباحث المنهج الوصفي، وتوصل إلى بعض النتائج أهمها:

- الأمن النفسي في مستوى مرتفع من الطمأنينة النفسية، بحيث يعكس هذا مدى السلامة والطمأنينة النفسية التي يشعر بها الموظفين في مجلس الشورى،
- العلاقة بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي غير متسقة في بعض أبعاد الأمن النفسي.

دراسة جنان سعيد احمد (1994) وقد هدفت إلى دراسة الأمن النفسي وأساليب التنشئة الوالدية لدى المراهقين ، لدى عينة قوامها (575) من طلبة المرحلة المتوسطة

واستخدمت مقياس ماسلو للشعور بالأمن النفسي ومقياس لأساليب المعاملة الوالدية من إعداد الباحثه . ومما توصلت اليه الدراسة من نتائج هو وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين شعور الأبناء بالأمن لنفسي وأسلوب الحزم.

دراسة ماجد السهلي (2007) .

وقد هدفت الدراسة إلى بحث العلاقة بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي لدى موظفي مجلس الشورى السعودي لدى عينة قوامها (195) موظفاً بنسبة 27% من مجتمع الدراسة اختيروا بالطريقة العشوائية البسيطة ، و استخدم الباحث مقياس الأمن النفسي من اعداد (الدليم وآخرون ، 1993) . وكذلك مقياس التقييم الذاتي للأداء الوظيفي من اعداد (Poter&Lawler , 1968) .

وقد قام القطان بترجمة هذا المقياس واستخدامه لتقييم أداء الموظفين بدولة الكويت، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هو وجود علاقة ارتباطية دالة بين أبعاد الأمن النفسي والأداء الوظيفي .

دراسة أبو عودة (2006).

وقد هدفت لدراسة بعض الاتجاهات السياسية والاجتماعية وعلاقتها بمستويات الأمن النفسي والتوافق الدراسي لدى طلاب جامعة الأزهر بغزة، وذلك لدى عينة قوامها 256 طالب وطالبة، واستخدم مقياس الأمن النفسي من إعداد الباحث كأداة للدراسة ، ومما توصلت اليه الدراسة من نتائج هو عدم وجود فروق في درجة الشعور بالأمن النفسي تعزى للتخصص (طلبة الكليات العلمية و الإنسانية) أو الجنس أو المستوى الدراسي .

دراسة سالم المفرجي وعبد الله الشهري (2008)

وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الصلابة النفسية والأمن النفسي لدى عينة من طلاب وطالبات جامعة أم القرى قوامها (445) طالب وطالبة ، منهم (223)

ذكور ، و(222) إناث ، وقد استخدم الباحثان مقياس الصلابة النفسية ليونكن وبتز (1996) ، ومقياس الطمأنينة النفسية لأبراهام ماسلو 1952م ، ومما توصلت إليه النتائج من وجود ارتباط موجب دال إحصائياً لدى عينة البحث الكلية (ذكور وإناث) بين الصلابة النفسية والأمن النفسي ، كما وجدت الدراسة عدم وجود فروق بين الطلاب والطالبات في متوسط درجات الصلابة النفسية ، كما وجد أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الأمن النفسي لصالح الذكور .

دراسة مهنا بشير (2010) .

و مما هدفت إليه بحث الأمن النفسي في علاقته بالتوافق النفسي والاجتماعي لدى طلاب معهد إعداد المعلمين بنينوى ، وذلك لدى عينة قوامها (218) طالباً ، حيث يمثلون 50% من المجتمع الكلي للدراسة اختيروا بطريقة العينة العشوائية البسيطة، واستخدم الباحث مقياس الأمن النفسي من أعداد فاطمة عباس مطلق (1994) وكذلك مقياس التوافق النفسي و الاجتماعي الذي أعده محمد حسن جابر (1995)، ومما توصلت إليه الدراسة من نتائج هي تمتع طلاب معهد إعداد المعلمين بالأمن النفسي حيث كان متوسط درجات الطلاب أعلى من المتوسط النظري لمقياس الأمن النفسي ، وكذلك كان متوسط درجات الطلاب على مقياس التوافق النفسي و الاجتماعي أعلى من المتوسط النظري للمقياس ، وكذلك وجود علاقة ارتباطية دالة بين الشعور بالأمن النفسي والتوافق النفسي .

دراسة أقرع (2005) هدفت الدراسة إلى بحث الشعور بالأمن النفسي وتأثيره في علاقته ببعض المتغيرات لدى عينة قوامها 100 طالب وطالبة من طلبة جامعة النجاح ، وأستخدم الباحث مقياس الأمن النفسي لماسلو كأداة للدراسة ، ومما توصلت إليه نتائج الدراسة هو عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالأمن النفسي لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية ، يعزى لمتغير الجنس .

3- دراسة الدليم (2005) .

وقد هدفت إلى دراسة الأمن النفسي والوحدة النفسية لدى عينة من طلبة جامعة الملك سعود بمدينة الرياض وذلك لدى عينة قصدية قوامها 288 طالب وطالبة وقد استخدم الباحث مقياس الأمن النفسي من إعداد الباحث ومما توصلت إليه الدراسة من نتائج هو عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الشعور بالأمن النفسي

خلاصة الدراسات السابقة:

من خلال الاطلاع على البحوث والدراسات السابقة، والتي تم ذكرها وذلك لارتباطها بموضوع دراستنا، نلاحظ أن أغلبها اعتمدت على استعمال المنهج الوصفي في الدراسة، بالاعتماد على إظهار العلاقة والفروق الناتجة من الدراسات الإحصائية للتوصل إلى وضع علاقة بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي للعمال داخل المؤسسات.

مراجع الفصل:

- * أبو عودة ، محمود (2006) . دراسة لبعض الاتجاهات السياسية والاجتماعية وعلاقتها بمستويات الأمن النفسي والتوافق الدراسي لدى طلبة جامعة الأزهر بغزة . رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ، جامعة الأزهر ، غزة.
- * أقرع ، إياد (2005) . الشعور بالأمن النفسي وتأثيره ببعض المتغيرات لدى جامعة النجاح الوطنية . رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا ، جامعة النجاح ، فلسطين.
- * آل نمشة علي عبيد، (1993) أثر البرامج التدريبية على أداء المتدربين في المعاهد الأمنية، رسالة ماجستير، المركز العربي للدراسات الأمنية، الرياض.
- * الدليم ، فهد (2005) . الطمأنينة النفسية وعلاقتها بالوحدة النفسية لدى عينة من طلبة الجامعة . مجلة العلوم التربوية ، الدراسات الإسلامية جامعة الملك سعود ، المجلد 18 ، 329_ 362 .
- * العقيلي، عادل محمد (2004). الاغتراب وعلاقته بالأمن النفسي. دراسة ميدانية على عينة من طلاب جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- * المفرجي ، سالم ، الشهري ، عبدالله (2008) . الأمن النفسي وعلاقته بالصلاية النفسية لدى طلبة جامعة أم القرى بمكة المكرمة . مجلة علم النفس المعاصر والعلوم الإنسانية، العدد (19) ، المنيا ، جامعة المنيا ، 15-26
- * بشير ، مهنا (2010) . الأمن النفسي وعلاقته بالتوافق النفسي و الاجتماعي لدى طلاب معهد إعداد المعلمين بنينوى . مجلة التربية والعلم ، كلية العلوم التربوية والنفسية ، جامعة الموصل ، المجلد (17) ، العدد (3) ، 360-384.

* سامية خالد ابريعة، (2020) سيكولوجية الأمن النفسي، دار التعليم الجامعي، الاسكندرية

* سمين، زيد بهلول (1997). الأمن والتحمل النفسي وعلاقتها بالصحة النفسية. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الآداب، الجامعة المستنصرية، بغداد.

* عادل العقيلي، (2003) الاغتراب وعلاقته بالأمن النفسي، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

* عدنان نبيلة، (2020) ضغوط العمل والأداء الوظيفي، مركز الكتاب الأكاديمي.

* لبيب، عثمان، وعبد السلام عبد الغفار (1970). الشخصية والصحة النفسية. الطبعة الأولى، بيروت: مكتبة العرفان.

* محمد موسى الشريف (2003) الأمن النفسي، الطبعة الثانية، دار الأندلس الخضراء.

* Chaoui, A. (2010). The level of practice of organizational justice in the Iraqi public sector : a field study from the perspective of workers in the Ministry of Planning and Development Cooperation. (Unpublished Master Thesis), Yarmouk University, Irbid, Jordan

* Farooqui, M. & Nagendra, A. (2014). The impact of person organization fit on job satisfaction and performance of the employees. Procedia economics and Finance, 11, 122-129.

*Fatil, R .and Keddy, A. N. (1985). Study of Feeling of security in security among professional and nonprofessional students of Gulbarg city. Indian psychological review, (29),12- 64.

الفصل الثاني: ماهية الأمن

النفسي

- 1- تعريف الأمن النفسي
- 2- مكونات الأمن النفسي
- 3- أساليبه
- 4- العوامل المؤثرة فيه
- 5- معوقاته
- 6- أهميته

تمهيد

يعتبر الأمن النفسي من أهم الحاجات النفسية التي تبنى عليها شخصية الفرد، بحيث يجب أن تشبع في السنوات المبكرة من حياته، لأن أثرها يبقى مرافق لحياة الفرد المستقبلية حتى بعد أن يتحقق له أسباب الحب والانتماء. فمع غياب القلق والخوف والشعور بالاستقرار المادي والانفعالي يتحقق الأمن النفسي للفرد.

1- تعريف الأمن النفسي

من الضروري في حياة الانسان أن يتوفر له الأمن ، فلا طعم للحياة بدون الأمن الذي يحقق الطمأنينة وراحة البال ، وهو عدة أنواع : فهناك الأمن النفسي ، والأمن الغذائي ، والأمن الصناعي ، والأمن السياسي ، والأمن العسكري ، وغيرها، بينما الأمن النفسي للفرد من أهمها وأكثرها التصاقا بكل فرد بعينه ، فقد ظل الإنسان منذ وجد على هذه الأرض يبحث عن أمنه النفسي من خلال سعيه إلى تحقيق حاجاته الضرورية وتقوية علاقته بأخيه الإنسان حتى يأمن جانبه ويبني علاقات معه على الاحترام والقبول والتعاون ، ومع مرور الوقت، تأرجحت هذه العلاقات بين القوة والضعف والحب والكره والمسالمة والاعتداء والعدل والظلم ، فكان لا بد من البحث والتعرف على وسائل تعينه على الشعور بالأمن والطمأنينة ومواجهة الأخطار المحدقة به أثناء سيره في هذه الحياة. (الصنيع، 1993: 31)

أ- الأمن النفسي لغة

يعتبر من المفاهيم اللغوية ذات الثراء في المعاني، فقد جاءت كلمة أمن بعدة معاني نذكر منها ما يلي: (بن السايح، 2018: 320)

جاء على لسان العرب: الأمانُ والأمانةُ بمعنى وقد أَمِنْتُ فأنا آمِنٌ، وآمَنْتُ غيري من الأمن، والأمان و الأمن ضدَّ الخوف، والأمانة: ضدَّ الخيانة، قال ابن سيده: الأمن نقيض الخوف، آمِنَ فلان يأمنُ أَمناً وأماناً. (ابن منظور: 140)

وقال ابن فارس "أمن" الهمزة والميم والنون أصلان متقاربين: أحدهما الأمانة التي هي ضد الخيانة، ومعناها سكون القلب، والآخر التصديق. (أبي حسن، 1972: 134)

ب - الأمن النفسي اصطلاحاً

لقد اختلفت مفاهيم الأمن النفسي باختلاف الباحثين واختلاف وجهة نظر كل منهم لهذا المفهوم، نذكر

البعض منها: (بن السايح: 320-321)

يقال عنه أيضاً "الأمن الانفعالي"، "الأمن الشخصي"، "الأمن الخاص" و "السلم الشخصي"، إذ يعتبر

الأمن النفسي من المفاهيم الأساسية في مجال الصحة النفسية، بحيث يرتبط بالأمن الاجتماعي

والصحة النفسية. (حامد زهدان، 2003: 85)

كما يعد الأمن النفسي نوع من الشعور بالاستقرار، وضمان الحصول على الحاجات والرغبات، وعدم

توقع الحرمان والأخطار، وهو شعور الفرد بتقبل الذات والآخرين، والتحرر من الاعتمادية والخوف

والتردد، مع وضوح الأهداف. (الصيفي، 2010: 2014)

ويراه "قاروق عبد السلام" على أنه شعور الفرد بتقبل الآخرين له وحبهم إياه وبأنهم يعاملونه بدفء

وشعوره بالانتماء إلى الجماعة وأن له دوراً فيها، وإحساسه بالسلامة، وندرة شعوره بالخطر والتهديد

والقلق. كما يعرفه أيضاً بأنه الطمأنينة النفسية والانفعالية، والذي يكون مركّب من اطمئنان الذات،

والثقة فيها والتأكد من الانتماء إلى جماعة آمنة. (حامد زهدان: 85-86)

ت - النظريات المفسرة للأمن النفسي (خطاب، 2017: 473-475)

- نظرية فرويد Freud في النمو النفسي الجنسي : يشير فرويد في نظريته عن النمو إلى

خمس مراحل أساسية، وكل منها يتصف بمشكلات تكيفية جديدة يجابهها الفرد، وتؤكد هذه النظرية

على الدور الحيوي الذي تلعبه الخبرة في نمو شخصية الوليد الإنساني، وتوضح هذه النظرية أنه ما لم

تشبع الحاجات الأساسية للطعام والحب والدفء والأمان في المراحل المبكرة من حياة الإنسان، فإن

نمو الشخصية بالتالي سيتوقف Arrested، كما سمي فرويد ذلك بالثبوت Fixation. وبهذا المعنى

فإن كل مرحلة تشكل فترة حرجة من حياة الطفل، وبدون التثبيت فإن الأطفال قد يمرون بمراحل نمو ذات نظام محدد متتالي، حيث إن التثبيت يعوق بناء شخصية الطفل .

- **نظرية إريكسون Erikson في النمو النفسي الاجتماعي :** يرى إريكسون أن الأمن النفسي والحب والثقة في الآخرين يقابلها حاجات أساسية يؤدي إشباعها خاصة في السنوات المبكرة من الطفولة إلى سيادة الإحساس بالطمأنينة النفسية في المراحل اللاحقة. فالمرحلة الأولى (الثقة مقابل عدم الثقة) والمرحلة السادسة (الود مقابل الانعزال) في تصنيف إريكسون للمراحل الثمان في النمو النفسي الاجتماعي تعكس هذه الرؤية. حيث يرجح أن الطفل في السنتين الأولين إن لم يتحقق له الحب ويشعر بالأمن فقد ثقته في العالم من حوله وطور مشاعراً من عدم الثقة في الآخرين بالانعزال والابتعاد عنهم وكذلك الحال في بداية سن العشرينات، ففشل المراهق في تطوير علاقات حميمة مع الآخرين يجعله يميل إلى الوحدة والعزلة .

- **بينما نظرية ماسلو Maslow في الحاجات :** فقد قدم ماسلو الحاجة إلى الأمن عندما وضع نظاماً هرمياً للحاجات، والذي يقوم على أساس أن الحاجات تنتظم في تدرج من الأولوية والقوة، فبمجرد إشباع الحاجات في مستوى ما فإن الحاجات الموجودة في المستوى التالي تظهر مباشرة ويكون لها الأولوية في الإشباع، وتحتل الحاجة إلى الأمن المرتبة الثانية من حيث الأهمية، فالحاجات الأولى التي يجب إشباعها هي الحاجات الفسيولوجية التي تمثل قاعدة هذا الهرم، ويتبعها الحاجة للأمن، ثم الحاجة للانتماء والحب، فالحاجة لتقدير الذات، والحاجة لتحقيق الذات.

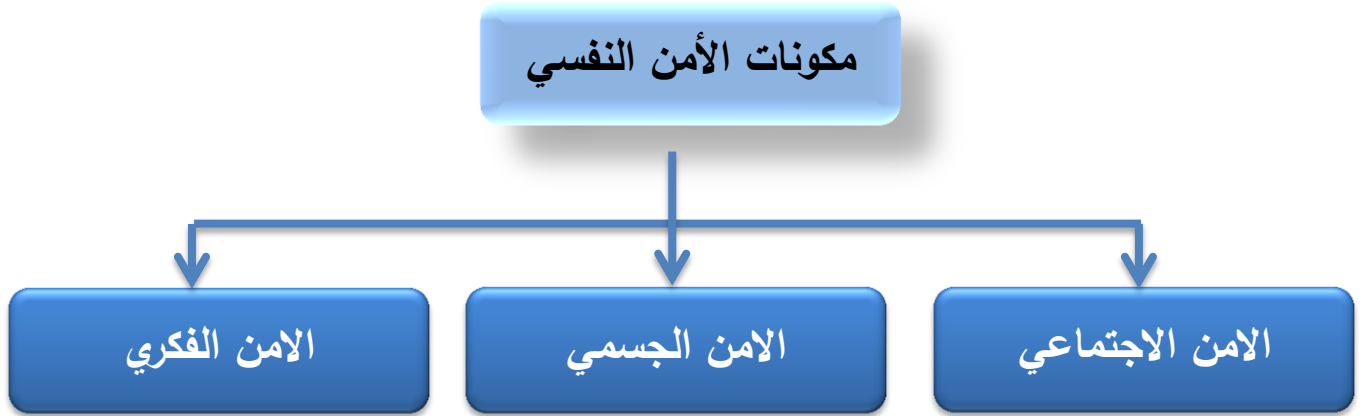
- **نظرية بولبي Bowlby في التعلق :** أين لاحظ بولبي أن وعي الطفل المتزايد خلال العامين الثاني والثالث باقتراب ابتعاده عن الأم يثير لديه سلوكيات التعلق مثل البكاء أو الاحتجاج أو محاولة التعلق بها أو اتباعها. هذه القدرة المتزايدة على تحمل الانفصال المؤقت عن الأم هي بالفعل قدرة

الطفل على الشعور بالأمن. وهذا على خلاف نظرية التحليل النفسي التي تشير إلى أن التعلق بمن يقدمون الرعاية ينشأ من دوافع أولية هي الطعام والشراب. الخ. حيث أوضحت نظرية بولبي أن سلوك التعلق لا ينشأ من أشباع دافع أولى إنما ينشأ من حاجة إلى الراحة في الاتصال.

2- مكونات الأمن النفسي

يشير محمد عثمان وإبراهيم إبراهيم (2004، ص1136)، أن للأمن النفسي ثلاثة مكونات كما

يوضحها الشكل (01): (جريدة، 2020: 9-10)



الشكل (01): مكونات الأمن النفسي

أ- الأمن الاجتماعي

يعرفه الشقحاء (2004) بأنه: إحساس الدولة بالطمأنينة والاستقرار، لانعدام الظواهر الاجتماعية التي تتعارض مع قيم المجتمع الأصلية ومبادئه العليا.

لقد اهتم العديد من الباحثين بالأمن الاجتماعي لكونه عنصراً ملازماً للحياة ولا غنى عنه، واعتماداً على ذلك وباختلاف وجهات نظر الباحثين اختلفت تعاريفه و صياغاته، فمن من يحرص مفهومه في جانب واحد من جوانب الحياة كالجانب المادي، وغيره قد يقصي الجانب المادي والممارسات الحياتية

ويكتفي بالروح المعنوية والحالة الشعورية السائدة في المجتمع، ومنهم من يهتم في تعريف الأمن الاجتماعي بالجانب التنظيمي، وحماية الأفراد من اي اعتداء يُحتمل وقوعه. (ممدوح، 2020: 31)

ب- الامن الجسدي

والذي يشير إلى مدى إشباع الفرد لحاجاته البدنية والجسدية، وإن الذي يوفر لأفراده حاجاتهم الأساسية يضمن مستوى من الأمن يتناسب ومقدار ما وفر لأفراده. إلا أنه في وقت الأزمات يضطرب شعور الفرد بالانتماء لمجتمع لا يوفر الحد الأدنى من الحاجات الأساسية إلا أن المجتمع عندما لا يستطيع توفير الحاجات الأساسية لأفراده قد لا يؤدي ذلك إلى اضطراب في شعور الأمن عند أفراده عندما يتساوى الجميع في تحمل هذه الظروف الطارئة مما يجعل الأفراد يتجاوزون هذه المحنة. (جريدة:

(10

ت- الامن الفكري

يعرف الجحني "الأمن الفكري" بأنه "تأمين خلو أفكار وعقول أفراد المجتمع من كل فكر شائب و معتقد خاطئ، مما قد يشكل خطرا على نظام الدولة وأمنها، وبما يهدف إلى تحقيق الأمن والاستقرار في الحياة الاجتماعية، وذلك من خلال برامج وخطط الدولة التي تقوم على الارتقاء بالوعي العام لأبناء المجتمع ". وأضاف في ذات السياق بأنه: "سلامة فكر الإنسان وعقله وفهمه من الانحراف والخروج عن الوسطية والاعتدال في فهمه للأمور الدينية و السياسية وتصوره للكون بما يؤول به إلى الغلو و التنتع، أو إلى الإلحاد والعلمنة الشاملة ". (الفقي، 2009: 9)

3- أساليب الأمن النفسي

حسب زهران (2002)، فإن الأمن النفسي للفرد في مجتمعه يتحقق بأساليب متنوعة، فالبعض يتحقق الأمن النفسي له من خلال عمل دائم يتقاضى فيه اجر معقول يسد حاجاته النفسية والأسرية، وآخر

من خلال تأمين صحي، والبعض من خلال بناء بيت وحرية التنقل والسفر والتجارة...إلخ، فالإنسان مسؤول عن تحقيق الأمن لنفسه وفي المجتمع، وذلك عن طريق العديد من الأساليب الاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية، والتربوية، والنفسية وكل الإجراءات الأمنية. ولتحقيق الأمن النفسي يتعين على الفرد: (أقرع، 2005: 21-22)

- إن اشباع الحاجات الأولية للفرد أساساً هاماً في تحقيق الأمن والطمأنينة النفسية، وهذا ما أكدت عليه النظريات النفسية والتصور الإسلامي بحيث وضعتها في المرتبة الأولى من حاجات الإنسان التي لا حياة بدونها.
- الثقة بالنفس والتي تعد من أهم ما يدعم شعور الفرد بالأمن.
- تقدير الذات وتطويرها وهو أسلوب يقوم على ان الفرد قدراته، ويعتمد عليها عند الأزمات، ثم يقوم بتطوير الذات، عن طريق العمل على إكسابها مهارات وخبرات جديدة تعينه على مواجهة الصعوبات التي تتجدد في الحياة.
- العمل على كسب رضا الناس وحبهم ومساندتهم الاجتماعية والعاطفية بحيث يجد من يرجع إليه عند الحاجة، كما ان للمجتمع دور في تقديم الخدمات التي تضمن لفرد الأمن عن طريق المساواة في معاملة جميع الأفراد مهما كانت مراكزهم الاجتماعية .
- الاعتراف بالنقص وعدم الكمال: حيث أن وعي الفرد بعدم بلوغه الكمال يجعله يفهم طبيعة قدراته وضعفها وبالتالي فانه يقوم باستغلال تلك القدرات الاستغلال المناسب دون القيام بإهدارها من غير فائدة حتى لا يخسرها عندما يكون في أمس الحاجة إليها.
- معرفة حقيقة الواقع: وهذا يقع على عاتق المجتمع وله الدور الكبير في توفيره وخاصة في الحياة المعاصرة التي أصبح الفرد فيها يعتمد على وسائل الإعلام في معرفة الحقائق المختلفة.

4- العوامل المؤثرة في الأمن النفسي

تتمثل هذه العوامل في: (كداد، 2014: 17-18)

أ- الوراثة و البيئة: لقد ذكر كاتل (1966) في دراساته المعتمدة أن القلق هو احد محركات الأمن النفسي, كما يرجع 35% من الباحثين في هذا المجال، إلى الوراثة و للبيئة الأثر الأكبر حيث أشارت دراسات كل من "أيزنك" و "سالتر" أن للبيئة السيئة الدور الرئيسي في تنمية سمة القلق.

ب- التنشئة الاجتماعية: تلعب خبرات الطفولة دورا كبيرا في نمو الشعور ومنه يرى أن القلق و مشاعر الخوف ناشئة عن الخبرات والمواقف الخطيرة التي تهدد الفرد في مرحلة نموه وما يتعرض له الفرد من احباطات, تتصل بإشباع حاجاته الأولية.

وأشار "أبا بكر" في ذات السياق أن الأمن الداخلي ينبعث من الإنسان لعوامل متعددة منها:

- المستوى التعليمي
- الثقافة
- وجود الشخص مع أفراد يعتنون به
- السن
- بلوغ الهدف
- التخلي عن موقف متوعد يهدد الفرد
- العائلة المباشرة (الأسرة)
- الايمان.

5- معوقاته

تشكل معوقات الأمن النفسي خطراً على المستوى الاجتماعي، خاصة عندما يتعرض الفرد لبعض الضغوطات المتنوعة، فتؤثر في النسق القيمي للفرد، مما يجعله في توتر مستمر وقلق دائم (العتوم وعبد الله 1997، العقيلي 2004)، ومن أهم هذه المعوقات نذكر التالية: (السهلي، 2007: 33-

(34

أ- **المعوقات الاقتصادية:** فالجميع يعلم أن المستوى الاقتصادي المنخفض يهدد حياة الأفراد، إذ أن الدخل الضئيل للأفراد يخلق لديهم مشاعر عدم الاطمئنان في إشباع حاجاته المعيشية اليومية ورغباته الذاتية.

ب- **التغير في نسق القيم:** فالقيم تشير إلى معتقدات الفرد التي يؤمن بها، فإذا حدث تغير في أشكال السلوك التي يتم اختيارها لإشباع الحاجة للأمن النفسي، فإن الفرد يتبنى قيماً تعمل على تبرير السلوك غير المقبول اجتماعياً وشخصياً، كتبرير العدوان مثلاً على أنه دفاع عن النفس.

ت- **الحروب والخلافات:** فوقوعها يؤدي إلى إحداث تغيرات اقتصادية واجتماعية، تؤدي إلى تفكك العلاقات الاجتماعية، وارتباك الأوضاع الاقتصادية، مما ينجر عنه حاجات جديدة لأفراد المجتمع، وظهور ردود أفعال ناتجة عن شعور الفرد بالخوف من عدم القدرة على سد حاجاته الأساسية.

ث- **العوامل الثقافية و التنشئة الاجتماعية المضطربة:** حسب سعد 1999، فالعوامل المحيطة بالفرد في وسطه الاجتماعي كاضطراب العوامل الثقافية وشيوع أنماط غير سوية، سرعان ما تتحول فيما بعد إلى تناقضات وصراعات تهدد الفرد في حالة مواجهته لها أو الانتقال إلى بيئات أخرى مختلفة.

ج- ضعف الوعي الديني: حسب العديد من الباحثين الذين تطرقوا لهذا الموضوع، فإن انخفاض مستوى الوعي الديني يعد من أهم المعوقات التي تهدد الطمأنينة والأمن النفسي للفرد والمجتمع أيضاً، إذ أن مستوى التدين يرتبط إيجاباً بشعور الفرد بالرضا.

6- أهميته

عند النظر في الأمراض النفسية السارية في الحياة المعاصرة تتضح أهمية تحقيق الأمن النفسي في واقع الحياة، فالقلق يستبد بالناس، والخوف من مجهول قادم يهددهم، هذا عدا الآثار المدمرة التي تهدد من يصاحبه الاكتئاب. فتكمن أهمية الأمن النفسي في: (الشريف، 2003: 11-12)

أ- الثبات: ويبتعد هذا عن كل من يكون عقله مشوشاً، مضطرباً أو خائفاً، فالعامل لا يستطيع العمل بغير ثبات واستقرار نفسي وإلا فإن عمله ونتاجه يكونان من الضعف بمكان.

ب- الابتعاد عن اليأس والاحباط: واللذان يدمران الإنسان، فالأمن النفسي كفيل بأن يبعد المرء عن هذين المرضين الخطيرين.

ت- اكتمال الشخصية الإسلامية: والذي يعتبر أمر جد مهم، فالداعية صاحب الأمن النفسي تجده مكتمل الشخصية الإسلامية أو قريباً من الاكتمال، فيكون بشوش واسع الصدر مطمئن البال وعظيم الأمل...الخ.

خلاصة الفصل

تعرفنا من خلال هذا الفصل على الأمن النفسي والذي يقصد به الشعور بالاستقرار، وضمان الحصول على الحاجات والرغبات، وعدم توقع الحرمان والأخطار. فهو يشكل عنصرا هاما من متطلبات الأفراد في حياتهم اليومية، فتكمن أهميته في اكتمال شخصية الفرد وابتعاده عن الخوف والشعور بالإحباط. إلا أن للأمن النفسي عوامل تؤثر فيه كالوراثة والتنشئة الاجتماعية والسن، ومن مكوناته الأساسية: الأمن الفكري، الأمن الجسدي والأمن الاجتماعي.

مراجع الفصل

- إبراهيم بن محمد علي الفقي (2009) الأمن الفكري المفهوم - التطورات - الإشكالات، بحث مقدم للمؤتمر الوطني الأول للأمن الفكري، جامعة الملك سعود.
- ابن منظور، قاموس لسان العرب، دار المعارف، القاهرة.
- أبي حسن بن فارس بن زكريا (1972) مقاييس اللغة، دار الجيل، المجلد الأول، بيروت.
- إياد محمد بن نادي أقرع (2005) الشعور بالأمن النفسي وتأثره ببعض المتغيرات لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية، أطروحة ماجستير في الإدارة التربوية، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- بن السايح مسعودة (2018) القرآن الكريم ودوره في تحقيق الأمن النفسي، مجلة آفاق العلوم، جامعة الجلفة، العدد العاشر.
- جريدة مروة، غرابي خولة (2020) الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي، مذكرة ليسانس، علم النفس، جامعة مسيلة.
- حامد زهدان عبد السلام (2003) دراسات في الصحة النفسية والإرشاد النفسي، ط1، عالم الكتب للنشر والتوزيع والطباعة، القاهرة.
- صالح الصنيع (1993) استراتيجيات الأمن النفسي في الأزمات، مجلة الأمن، العدد السادس، المملكة العربية السعودية.
- عبد الله الصيفي (2010) تحقيق الأمن النفسي لليتيم في ضوء المقاصد الشرعية، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، المجلد 25، العدد 7، الجامعة الأردنية، الأردن.

- لويزة كداد، سارة مخلوفي (2014) الأمن النفسي لدى التلاميذ العنيفين في المرحلة المتوسطة - دراسة ميدانية ببعض متوسطات مدينة ورقلة -، مذكرة ليسانس، علم النفس العيادي، جامعة ورقلة.
- ماجد اللميع حمود السهلي (2007) الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- محمد موسى الشريف (2003) الأمن النفسي، الطبعة الثانية، دار الأندلس الخضراء، المملكة العربية السعودية، جدة.
- محمد شفيق محمود خطاب (2017) الأمن النفسي وتأثيره على الأبناء، المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال، جامعة المنصورة، المجلد الرابع، العدد الأول.
- ممدوح عمر صابر رضوان (2020) متطلبات تحقيق الأمن الاجتماعي لطلاب مرحلة الثانوية، مجلة البحث العلمي في التربية، العدد 20، الجزء 15، مصر.

الفصل الثالث: ماهية الأداء

الوظيفي

- 1- تعريف الأداء الوظيفي
- 2- النظريات المفسرة للأداء

الوظيفي

- 3- عناصره
- 4- أهميته
- 5- أنماطه وأنواعه
- 6- أساليب تقييمه
- 7- تحسين الأداء الوظيفي

تمهيد

إن الأمن الوظيفي يشكل موضوعا ذو أهمية كبيرة يعطيها له الباحثون والمفكرون في العديد من المجالات خاصة الاقتصادية والاجتماعية، إذ أنه يمثل المقياس المعتمد الذي من خلاله يتم الحكم على فعالية ودور الأفراد في المؤسسات وذلك عبر قياس الجهد المبذول سواء كان فكريا أو عضليا، وذلك لما لها من انعكاس على تقدم مستوى المؤسسة.

1- تعريف الأداء الوظيفي

أولاً: مفهوم الأداء

عرف جوفمان (Goffman) الأداء الوظيفي بأنه مجموع النشاطات الموكلة للفرد في موقف ما، والتي

تخوله التأثير في الأفراد الآخرين أو المشاركين. (الصريرة، 2011: 608)

كما عرفه أحمد زكي بدوي: "اداء هو تنفيذ أمر أو واجب أو عمل ما أسند إلى شخص أو مجموعة

للقيام به". (بوعطيط، 2009: 72)

بينما عرفه الخزامي بأنه سلوك يحدث نتيجة سلوك، وهو ما يقوم به الفرد استجابة لمهمة معينة سواء

قام بها بذاته أم فرضها عليه آخرون. (البلوي، 2008: 28)

بينما تلخص تعريف فيسويس فارام (Viswesvaram) بالنسبة للأداء في: "الأداء هو الأفعال

والسلوكيات والنواتج القابلة للقياس التي يقوم بها العاملون أو يندمجون فيها، والتي ترتبط بالأهداف

التنظيمية وتساهم في تحقيقها. (الهنداوي، 1995: 229)

ثانياً: تعريف الأداء الوظيفي

يعرف الأداء بأنه المخرجات أو الأهداف التي يسعى لتحقيقها أي نظام بمعنى كونه مفهوم يربط بين

أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى هذه الأنشطة إلى تحقيقها داخل المنظمة. (عبد المحسن ،

2002 : 7).

كما جاء له تعريف آخر كالتالي: الاداء هو نشاط يمكن الفرد من انجازه للمهمة أو الهدف

المخصص له بنجاح ويتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام المعقول للموارد المتاحة . (جمال ،

1995 : 18).

و الاداء هو أيضا قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها، وهذه الأبعاد هي كمية الجهد المبذول ونوعية الجهد ونمط الأداء. (عاشور، 2005 : 14-15) ؛ فكمية الجهد تعني مقدار الطاقة الجسدية أو العقلية التي يبذلها الفرد في عمله خلال فترة زمنية محددة . (عاشور ، 1989 : 50).

و يعرف الأداء الوظيفي بكونه التفاعل بين السلوك والانجاز أو انه مجموع السلوك والنتائج التي تحقق معا مع الميل إلى إبراز الانجاز أو النتائج وذلك لصعوبة الفصل بين السلوك من ناحية وبين الانجاز و النتائج من ناحية أخرى . (الدرة ، 2002 : 13).

من خلال التعريفات السابقة يمكننا استنتاج تعريف الأداء الوظيفي على أنه:
تحويل لعملية القرارات المسطرة من طرف المؤسسة، بحيث يقوم العامل أو الموظف بالقيام بها على شكل مهام عن طريق بذل مجهود من أجل تحقيق أهداف تنظيمية معينة موضوعة وفق مسار وظيفي محدد ويطرق معينة.

2- النظرية المفسرة للأداء الوظيفي

حتى الاداء الوظيفي باهتمام العديد من المفكرين والباحثين، وأصحاب المنظمات، ومنه تعددت نظرياته بتعدد الآراء حوله، وذلك باعتباره الركيزة التي يقوم عليها الانتاج وتحقيق الأهداف التنظيمية، سنعرض فيما يلي أهم النظريات المفسرة له وفقا لكل من المدرستين السلوكية والكلاسيكية:

أ- المدرسة الكلاسيكية: تتضمن هذه المدرسة النظريات التالية: نظرية الادارة العلمية، نظرية المبادئ الادارية ونظرية البيروقراطية. بحيث اعتمدت هذه المدرسة عددا من الافتراضات حول المنظمات والأفراد أهمها: (حسين حريم، 2003 : 20)

• نظرت للانسان نظرة سلبية محدودة واعتبرته كائنا اقتصاديا يمكن التأثير على سلوكه باستخدام الوسائل المادية،

• نظرت للمؤسسة على أنها تعمل في محيط مغلق ولا تتفاعل مع البيئة الخارجية،

• اعتبرت أن الأعمال التي تقوم بها المنظمات معروفة وذات طبيعة روتينية،

وتقوم نظريات هذه المدرسة على مجموعة من المراكز أهمها: تقسيم العمل، التخصص، الاشراف والرقابة وتدرج السلطة.

• **نظرية الادارة العلمية:** والتي اقترنت بالأمريكي فريدريك تايلور الذي كان مهندسا ميكانيكا في شركة الفولاذ والفحم ، وكنتيجة لملاحظاته المكثفة لأساليب العمل في ذلك الوقت أصبحت لديه قناعة بأن الانتاجية الفعلية للعامل متدنية بالمقارنة مع ما يمكن إنتاجه، فباشر في تطبيق الأسلوب العلمي في ورشة العمل، وكانت لديه رغبة جامحة في إيجاد الطريقة المثلى لأداء العمل فقام بدراسات عديدة حول طرق أداء الأعمال، وحركات العامل ودراسة الوقت اللازم للإنتاج. وتوصل في النهاية إلى أربعة مبادئ سماها بالمبادئ العلمية للعمل وهي: (موسى خليل، 2005: 26)

• إحلال الطرق العلمية محل الطرق البدائية والعشوائية في تأدية العمل،

• تقسيم العمل بين العمال والمديرين بشكل عادل، إذ تتولى الادارة مسؤولية التخطيط والاشراف ويتولى العمال مسؤولية التنفيذ،

• اختيار العمال وتدريبهم على أساس الطرق العلمية،

• التعاون بين العمال والادارة لتحقيق الأهداف التنظيمية.

• **نظرية المبادئ الادارية:** أو العملية الادارية والتي تنسب إلى الفرنسي هنري فايول الذي كان مهندسا، عمل لمدة طويلة في أحد مناجم الفحم، أين سعى إلى تطوير نظرية عامة للإدارة. وركز على

أداء المديرين وليس الأفراد، وصنف الوظائف الأساسية للإدارة إلى: التخطيط، التنظيم، القيادة، التنسيق والرقابة. (حسين رشوان، 2004: 65-67)

• **النظرية البيروقراطية:** والتي تنسب إلى عالم الاجتماع ماكس فيبر، الذي اهتم بدراسة المنظمات الكبيرة الحجم، والتي كانت تنصف الكفاءة وتواجه العديد من المشكلات التنظيمية، وقد اقترح نموذجاً مثالياً للتنظيم أطلق عليه النموذج المثالي للبيروقراطية واعتبره الأكثر كفاءة ودقة في تحقيق أهداف المنظمة، لكونه يعتمد على الرشد في اتخاذ القرارات، كما اعتبر أن المعرفة والمقدرة أساساً للتنظيم بدلاً من المحاباة والمحسوبية. (موسى خليل، 2005: 31-32)

ب- **المدرسة السلوكية:** لقد ركزت المدرسة الكلاسيكية بمختلف نظرياتها واتجاهاتها الفكرية على الرشد والعقلانية لتحقيق الكفاءة الانتاجية من خلال الاهتمام بتقسيم العمل والتخصص الوظيفي والتسلسل الرئاسي والتنسيق والتأكيد على القوانين والأنشطة، إلا أنها أهملت الجانب السلوكي للأفراد والجماعات في منظمات العمل، وقد جاءت أفكار وآراء نظريات المدرسة لسلوكية كرد فعل لما جاءت به المدرسة الكلاسيكية حول العنصر البشري وما يتعلق به من أداء وتنظيم للعمل. فتركز اهتمام منظري المدرسة السلوكية على دراسة وتحليل سلوك الأفراد والجماعات في المنظمة باستخدام المنهجية العلمية بهدف مساعدة المديرين على فهم هذا السلوك ليكونوا قادرين على تعديله بما يخدم أهداف المنظمة، وينتمي معظم الكتاب والباحثين في هذه المدرسة إلى علم النفس، وعلم النفس الاجتماعي، وعلم الاجتماع. (حسين حريم، 2003: 25)

3- عناصر الأداء الوظيفي

يتكون الأداء من عدة عناصر هامة التي ترتبط ببعضها البعض لتكمل وظيفتها، وهي كالتالي: (المعاني، 1999: 22)

أ- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: والتي تضم كل من المهارة المهنية و المعرفة الفنية و الخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

ب- نوعية العمل: و تشمل الدقة و النظام و الإتقان والبراعة و التمكن الفني على تنفيذ و تنظيم العمل و التحرر من الأخطاء.

ت- كمية العمل : و هي حجم العمل المنجز في الظروف العادية و سرعة الانجاز.

ث- المثابرة و الوثوق : و المتعلقة بالتفان و الجدية في العمل و القدرة على تحمل المسؤولية و انجاز الأعمال في مواعيدها و مدى الحاجة للإشراف و التوجيه.

ج- الموظف : وهو ما يمتلكه من معرفة ومهارات و اهتمامات و قيم و اتجاهات و دوافع.

ح- الموقف : أي كل ما تتصف به البيئة التنظيمية حيث تؤدي الوظيفة و التي تتضمن مناخ العمل والإشراف ووفرة الموارد و الأنظمة الإدارية و الهيكل التنظيمي.

4- أهميته

للأداء الوظيفي أهمية كبيرة تنعكس على المؤسسة و مردوديتها، إذ تتمثل أهميته خاصة في :
(العمرى، 2011: 28)

- يعتبر الأداء الوظيفي الأساس الذي تقوم عليه جميع المؤسسات والمنشآت سواء كانت صناعية أو تجارية أو حتى في مجال آخر، لأنه لا يمكن أن تكون عملية إنتاج أو تقديم خدمة دون أداء الأفراد لأعمالهم وأنشطتهم التي تسمح لهم بالإنتاجية .
- الأداء الوظيفي للعمال والاجتهاد يكسبهم مهارة وخبرة، يستفيدون منها لتقديم عمل أو أداء دون قيمة، أي أنه يعطي الشخص أو يمكنه من حصوله على الكفاءة المهنية.

- استثمار الوقت، وذلك بانضباط الموظف بساعات العمل، أين يدرك العامل جميع واجباته ومسؤولياته اتجاه عمله، ويتفانى في إعطاء كل ما لديه لتقديم الأفضل.
- تستطيع المنظمة من خلال عملية تقييم الأداء الوقوف على نطاق القوة والضعف وانعكاساتها السلبية والإيجابية على إنتاجية الفرد وفاعلية المنظمة.
- مؤشرات الأداء تعتبر بمثابة نوع من الحوافز للتنظيم البشري داخل المنظمة إذا ارتكزت على أسس سليمة.
- إضافة إلى ذلك فإنه ينمي الخبرة والكفاءة لدى الرؤساء.
- يساعد على رفع الروح المعنوية للعاملين.
- استغلال القدرات وإمكانيات الفرد الظاهرة والكامنة واستغلالها أحسن استغلال.

5- أنماط الأداء الوظيفي وأنواعه

أولاً: أنماط الأداء الوظيفي

- أداء المهمة: تعد نماذج أداء المهمة تلخيصاً للأبعاد التي تعبر عن الأنشطة والسلوكيات التي تشير إلى مدى وفاء الفرد بمجموعة محددة من المهام المتصلة مباشرة بوظيفته ويحتوي هذا النموذج على الأبعاد التقليدية للقدرة المتمثلة في كمية الأداء، الإتقان، الكفاءة الوقت المحدد للإنجاز، وقد أشار البعض إلى أن الأبعاد السابقة ذات فعالية أكبر في تنبئها بأداء الفرد، أما المنظمات الخدمية فإنها لا تحتوي لأداء الفرد بشكل كامل لذا سعت الدراسات المهمة بمؤشرات الأداء إلى التعرف على أبعاد أخرى تكون أكثر تنبؤاً بأداء الفرد في المنظمات ذات النشاط الخدمي تتمثل في الإلمام بكل جوانب الوظيفة، الالتزام الوظيفي، الإبداع والابتكار في أداء الوظيفة، حسن إصدار الأحكام والقرارات المرتبطة بالوظيفة،

- **الأداء السياقي:** يسمى البعض أنماط الأداء السياقي بأنماط خارج الدور لعدم اتصالها المباشر بالأداء الوظيفي وإنما تقتبس جوانب الأداء الوظيفي التي ترتبط بمهام محددة، وقد أشارت الأبحاث إلى الدرجة التي يساهم فيها العاملون في سياق العمل وبشكل غير مباشر في تعظيم وزيادة الفعالية التنظيمية وتصنف بعض الدراسات الأداء السياقي إلى مجموعتين تظم المجموعة الأولى عدد من الأبعاد في شأنها تعزيز أداء المهام المحددة بينما تضم المجموعة الثانية عدد من أبعاد التي تدير التفاعل بين الأفراد . (عبد المالك، 2003: 82)

ثانيا: أنواع الأداء الوظيفي ومعايير

أولا: أنواع الأداء الوظيفي

يعتبر تصنيف الأداء الوظيفي من التصنيفات المتعلقة بالظواهر الاقتصادية خاصة والمتعلقة بالظواهر الاجتماعية، لذا يتم الاهتمام به في علم النفس تنظيم وعمل، إذ يطرح إشكالية اختيار المعيار الدقيق والعملي في الوقت ذاته، الذي يمكن الاعتماد عليه لتحديد مختلف الأنواع، وبما أن الأداء من حيث المفهوم يرتبط إلى حد بعيد بالأهداف، يمكن نقل المعايير المعتمدة في تصنيف هذه الأخيرة، واستعمالها في الأداء كمعيار الشمولية، فحسب معيار الشمولية الذي قسم الأهداف إلى كلية وجزئية كما يمكن تقسيم الأداء إلى:

- **الأداء الكلي:** وهو الذي يتجسد بالإنجازات التي ساهمت جميع العناصر والوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة في تحقيقها، ولا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر دون مساهمة باقي العناصر، وفي إطار هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفيات بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة كالاستمرارية، والشمولية، والأرباح، والنمو.

- **الأداء الجزئي:** وهو الذي يتحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة، وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقسيم عناصر المؤسسة حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى: أداء الوظيفة المالية، أداء وظيفة الأفراد، أداء وظيفة التمويل، أداء وظيفة الإنتاج. و حسب معيار الطبيعة الذي يقسم الأهداف إلى اقتصادية، اجتماعية تقنية، سياسية فإنه يمكن تصنيفه إلى اقتصادي، اجتماعي، تقني و سياسي. (سهيلة عباس، 2006: 142)

ثانيا: معايير الأداء الوظيفي

تعمل المعايير على توفير القاعدة لتحديد المخرجات اليومية أو مستوى نوعية العمل المتوقع من العامل هذا وإن هذه المعايير لا توضع بشكل محدد دائما، ولكن بعض المؤسسات لديها نماذج مفهومة وموثقة من المعايير، وعادة ما تستخدم معايير العمل والتي تحدد الوقت اللازم لتنفيذ نشاط معين وبمعدل أداء معين وتحت الظروف الطبيعية. لذلك فإنه لا بد من استخدام معايير متعددة لقياس الأداء على أن تتوفر في هذه المعايير بعض الشروط المهمة منها: (سهيلة عباس، 2006: 143)

- **الصدق:** ويقصد به بصدق المقياس إمكانياته في قياس وتحديد مكونات الأداء الوظيفي التي تساهم في فاعلية الأداء. إن معايير الأداء الهادفة هي تلك المعايير التي تخلو من القصور و للتشويه.

- **الثبات:** والاستقرار والتوافق في النتائج التي يتم الحصول عليها عند قياس الأداء في أوقات مختلفة أو من قبل أشخاص متباينين أي أن النتائج تكون مقاربة من وقت لآخر ومن شخص لآخر.
- **التمييز:** إمكانية المقياس على تمييز الجهود والأداء بشكل واضح يوفر لمتخذي القرار فرصة في إصدار القرارات الخاصة بالتحفيز والتدريب أو التطوير.

• **القبول:** معيار القبول هو المعيار الذي يشير إلى العدالة ويعكس الأداء الفعلي للأفراد، ومن ممكن القول بأن يتم تحديد المعيار، وإما وفق السلوكيات التي يمارسها للإفراد، أو على أساس النتائج المنجزة من قبلهم، والمعيار الذي يتم وهذه على أساس السلوكيات يحدد الممارسات السلوكية المحددة للأداء سواء كانت السلبية منها أو الإيجابية، أما المعيار الذي يبني على أساس النتائج فهو المعيار الذي يقيس النتائج والأهداف الكمية بشكل أساسي ومثال على ذلك عدد الوحدات المنتجة أو المبيعة.

6- أساليب تقييم الأداء الوظيفي

تتعدد طرق وأساليب تقييم أداء الموظفين، وبذلك يمكن للمؤسسة المعنية اختيار الطريقة والأسلوب الأنسب لها، ومن بين هذه الطرق: (سوسن مجيد في غزول، 2022: 29-30)

أ. **التدرج البياني:** والتي تعتبر من أقدم وأبسط الطرق والأكثر شيوعاً، بحيث يتم فيها قياس أداء الموظف بناء على معايير محددة مثل: نوعية الأداء، كمية الأداء، المظهر، وتحدد الدرجات على أساس (من 1 إلى 5) أو (من 1 إلى 3).

ب. **الترتيب:** يقوم فيها المدير بإعداد قائمة بأسماء العاملين معه، ثم يقوم بترتيبهم تصاعدياً أو تنازلياً بحسب الكفاءة.

ج. **الوقائع الحرجة:** والهدف منها هو استبعاد احتمال التقويم على أسس شخصية ويتم التقويم بالاعتماد على سلوكيات الموظف أثناء العمل من خلال تسجيل المدير للوقائع والأحداث التي تطرأ خلال عمل الموظف (سلوك جيد أو سيء) في ملفه الخاص، وذلك باعتباره تمهيداً لإصدار حكمه على أداء الموظف أثناء التقويم الدوري.

د. قائمة الاختبار: والتي تعتمد على قائمة مراجعة بأسئلة وعبارات محددة حول أداء العمل،

فيقوم المدير بالإجابة عليها، ويقوم بعده مدير الموارد البشرية بإعطاء الأوزان لتلك الاجابات دون علم القائم بالتقويم.

هـ. التقويم المكتوب: وتعتبر من أبسط الطرق، حيث يقوم فيها المدير أو المشرف بكتابة تقرير تفصيلي عن العامل، يصف فيه نقاط القوة ونقاط الضعف التي يتمتع بها إضافة إلى جانب ما يمتلكه من مهارات يمكن تطويرها مستقبلا، ومدى إمكانية التقدم الوظيفي والترقية لذلك الموظف.

و. التدرج البياني السلوكي: والتي تهدف إلى الغلب على المشاكل التي امتازت بها طريقة التدرج البياني من افتراض أوزان واحدة لكل الخصائص على رغم اختلاف أهمية بعضها على الآخر وخضوعها لمعايير الجدول وامكانية التحيز، وتقوم هذه الطريقة بإدخال العامل السلوكي في التقويم والوقائع الحرجة للعامل المراد تقويم أدائه.

ز. الادارة بالأهداف: والتي تقوم على أساس افتراضيات خلاصتها أن العاملين في المؤسسة يميلون إلى معرفة وفهم النواحي المتوقع منهم القيام بها، ويرغبون في المشاركة بعملية اتخاذ القرارات التي تمس حياتهم ومستقبلهم، كما يرغبون في الوقوف على مستويات أدائه باستمرار.

7- تحسين الأداء الوظيفي

يهدف تحسين الأداء الوظيفي إلى: تطوير الموظف، تحسين طبيعة الوظيفة وتحسين طبيعة الموقف،

وذلك كالتالي: (ماجد الميع حمود السهلي، 2007: 57)

- تطوير قدرات الموظف ومهاراته: والتي تتم من خلال تحديد جوانب القوة والضعف في الموظف، وبالتالي تحسينها بتقديم المعلومات، المهارات وتحفيزه للعمل...الخ.

- **تحسين الوظيفة:** من خلال تحليل العمل أو الوظيفة لتحديد المهام والمسؤوليات والأدوار التي يتطلبها القيام بأداء واجبات هذا العمل، وبالتالي إحداث تغيير في بيئة تلك الوظيفة ومهامها لتكون محفزة للأداء.
- **تحسين الموقف:** والمقصود به البيئة التنظيمية من حيث مناخ العمل، والاشراف ووفرة الموارد، والأنظمة الادارية، ومن سبل تغير بعض من تلك المعايير المعوقة للعمل كمقدار تفويض السلطة وإلى أي مدى يسمح المشرف أو يشجع موظفيه على تحمل المخاطرة وحرية مناسبة لاتخاذ القرار.

خلاصة الفصل

تعرفنا من خلال هذا الفصل على ماهية الأداء الوظيفي والتي يقصد بها قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله والمكلف بها، كما أنه يتكون من عناصر أساسية تتمثل في: معرفة متطلبات الوظيفة، نوع وكمية العمل والموقف.

كما أن معرفة المنظمة بالأداء الوظيفي لعمالها، لها أهمية كبيرة تنعكس ايجاباً على مردوديتها، فهي الأساس الذي تقوم عليه جميع المؤسسات، ومن خلاله تستطيع استثمار الوقت والجهد، وتطوير مهارة الأداء وتنميته، وبذلك تحسين الكفاءة والقدرة الانتاجية.

مراجع الفصل

- جلال الدين بوعطيط (2009) الاتصال التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي، رسالة الماجستير، السلوك التنظيمي و تسيير المواد البشرية، جامعة قسنطينة.
- جمال محمد (1995) بناء الشخصية والتفاعل في الجماعة التعليمية، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، مصر.
- حسين حريم (2003) إدارة المنظمات -منظور كلي-، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان.
- حسين عبد الحميد أحمد رشوان (2004) علم الاجتماع و التنظيم، مؤسسات شباب الجامعة، ط 2 ، الإسكندرية.
- خالد أحمد الصرايرة (2011) الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، العدد الأول + الثاني.
- الدرة ابراهيم عبد الباري (2011) تكنولوجيا الداء البشري في المخططات العربية للتنمية الادارية، عمان.
- سهيلة محمد عباس (2006) إدارة الموارد البشرية -مدخل إستراتيجي-، دار وائل للطباعة والنشر.
- عاشور أحمد صقر (1989) السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية- المكتبة الإدارية- بيروت.
- عاشور أحمد صقر (2005) السلوك الانساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية للنشر، الاسكندرية.

- عبد المالك طلال شريف (2003) الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، مذكرة ماجستير، مكة المكرمة.
- عبد المحسن توفيق محمد (2002) تقييم الأداء: مداخل جديدة...لعالم جديد، دار الفكر العربي والنهضة العربية، بيروت.
- العمري أيمن أحمد وكامل، نداء مصطفى (2011) درجة ممارسة مديري المدارس لتمكين المعلمين وعلاقته بالولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم بمحافظة العاصمة عمان، دراسات العلوم التربوية، المجلد 38، العدد 2.
- غزول ريمة، غزول مروة (2022) الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال محطات البنزين بمدينة ورقلة، مذكرة ماستر، عمل وتنظيم، جامعة ورقلة.
- ماجد اللميع حمود السهلي (2007) الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، تخصص رعاية وصحة نفسية، جامعة نايف.
- محمد سليمان البلوي (2008) التمكين الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجه - المملكة العربية السعودية -، رسالة ماجستير، الإدارة التربوية في قسم الأصول والإدارة التربوية، جامعة مؤتة.
- موسى خليل (2005) الإدارة المعاصرة (المبادئ - الوظائف - الممارسة)، الطبعة الأولى، مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت.
- الهنداوي، سوسن عبد الأمير وناس (1995) الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء المعلمين في جامعة بغداد، دراسة تشخيصية تحليلية، أطروحة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع:

منهجية الدراسة

1- تمهيد

تسعى الدراسة الحالية إلى كشف عن مستوى الأمن النفسي و الأداء الوظيفي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي CNAS بمدينة الأغواط، لذا كان على الطالبان تطبيق أدوات الدراسة على العينة ،و القيام بتصحيحها و تفريغها و إخضاعها للمعالجة الإحصائية بناء على متطلبات فرضيات الدراسة بإستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) تقومون بمرحلة أخرى تتبع الجانب التطبيقي تتعلق ، بعرض النتائج المتحصل عليها ، حيث سيتم عرض النتائج كل فرضية من فرضيات الدراسة لى حدا مع التحليل و التفسير المناسب، وبعد ذلك يتم عرض الإستنتاج العام و فيه تجمع كافة ما حوته الدراسة من نتائج.

2- منهج الدراسة

المنهج يعني مجموعة من القواعد العامة التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم ،فهو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة ،و المناهج أو طرق البحث عن الحقيقة تختلف باختلاف المواضيع

و المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الإحصائي الوصفي الذي يركز على وصف الحقائق المتعلقة بواقع العلاقات الإنسانية و دورها في تحقيق الرضا الوظيفي وذلك عن طريق جمع البيانات الإحصائية عن موضوع البحث و حساب النسب و تحليلها .

3- مجالات الدراسة

- **حدود زمنية:** أجريت هذه الدراسة في السنة الجامعية 2023/2022 وبالتحديد في شهر: ماي
- **حدود مكانية :** تم تطبيق الجانب الميداني من التريص في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالأغواط بمدينة الأغواط.

4- مجتمع الدراسة

يمثل مجتمع البحث جميع الموظفين و العاملين في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لولاية الأغواط و البالغ عددهم أكثر من 370 عاملا .

5- عينة الدراسة

من المستحيل أن يتم دراسة جميع أفراد مجتمع البحث لذلك يجب اختياره لإجراء الدراسة و يسمى هذا الجزء بالعينة ،و قد اقتصر عيني على 30 موظف و ذلك بعد توزيع 35 استبيان .

6- أداة البحث:

استخدمت في هذه الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات ،و الذي يعتبر مجموعة من الأسئلة المكتوبة و التي تعد بقصد الحصول على معلومات أو آراء المبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين ،و هذه الأداة تساعد على تسجيل البيانات و عرضها في جداول تعين على الكشف عما تنطوي عليه هذه البيانات من معاني و هي من أكثر الأدوات شيوعا في الاستخدام في مجالات العلوم الإنسانية عموما.

7- **صدق أداة الدراسة:** و هنا قامت الباحثة بحساب الصدق بطريقة (الصدق الظاهري) (الصدق الإتساق الداخلي) لكل محاور حيث أثبتت النتائج أن المقياس يتمتع بصدق عالي في كل بعد و كل العبارة.

8- الخصائص السيكومترية لأدوات القياس:

بما ان أدوات الدراسة قد سبق وطبقت في بيئة جزائرية وتنوعت فيها طرق قياس صدقها وثباتها فان الطالبات اعتمدتا على طريقة حساب الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية ولقد دلت النتائج على:

8-1- **صدق مقياس الأداء الوظيفي:** تم حساب معامل الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية والجدول التالي يبين ذلك:

المجموع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
مج الدنيا	6	32.83	2.31	-12.513	10	0.000
مج العليا	6	57.66	4.27			دالة

الجدول رقم (01) يوضح الصدق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية لمقياس الأداء الوظيفي

يتضح من الجدول علاه أن قيمة (ت) تساوي -12.513 عند درجة حرية 10 ومستوى الدلالة 0.000 وهذا يدل أن قيمة (ت) دالة عند مستوى 0.01 وعليه فإن الاختبار يتميز بدرجة مقبولة من الصدق التمييزي، وقابل للتطبيق.

8-2- ثبات المقياس: يقصد بثبات الاختبار " أن يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه مرة ثانية على نفس افراد العينة وفي نفس الظروف وقد قامت الطالبتان بحساب معامل الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ والجدول التالي يوضح ذلك:

العينة	الفا كرونباخ
15	0.90

الجدول رقم (02) يوضح ثبات لمقياس الأداء الوظيفي بطريقة الفا كرونباخ

ومن خلال عرض النتائج أعلاه يتضح لنا ان المقياس يتمتع بثبات عالي قدر ب 0.90 وهذه الدرجة تسمح بتطبيقه على افراد عينة دراستنا.

8-3- صدق مقياس الامن النفسي: تم حساب معامل الصدق التمييزي بطريقة المقارنة

الطرفية والجدول التالي يبين ذلك:

المجموع	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	درجة الحرية	مستوى الدلالة
مج الدنيا	6	42	2	-7.442	10	0.000
مج العليا	6	54	3.40			دالة

الجدول رقم (03) يوضح الصديق التمييزي بطريقة المقارنة الطرفية لمقياس الامن النفسي

يتضح من الجدول علاه أن قيمة (ت) تساوي -7.442 عند درجة حرية 10 ومستوى الدلالة 0.000 وهذا يدل أن قيمة (ت) دالة عند مستوى 0.01 وعليه فإن الاختبار يتميز بدرجة مقبولة من الصديق التمييزي، وقابل للتطبيق.

8-4- ثبات المقياس: يقصد بثبات الاختبار " أن يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه مرة ثانية على نفس افراد العينة وفي نفس الظروف وقد قام الطالبان بحساب معامل الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ والجدول التالي يوضح ذلك:

العينة	الفا كرونباخ
20	0.60

الجدول رقم (04) يوضح ثبات لمقياس الامن النفسي بطريقة الفا كرونباخ

ومن خلال عرض النتائج أعلاه يتضح لنا ان المقياس يتمتع بثبات فوق المتوسط قدر ب 0.60 وهذه الدرجة تسمح بتطبيقه على افراد عينة دراستنا.

الفصل الخامس:

عرض وتفسير النتائج

تمهيد:

تسعى الدراسة الحالية إلى الكشف عن مستوى الامن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي بمدينة الاغواط ، لذا كان على الطالبان بعد تطبيق أدوات الدراسة على العينة ، و القيام بتصحيحها وتقريرها و إخضاعها للمعالجة الإحصائية بناء على متطلبات فرضيات الدراسة باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) يقوم بمرحلة أخرى تتبع الجانب التطبيقي تتعلق ، بعرض النتائج المتحصل عليها وتحليلها ، حيث سيتم عرض نتائج كل فرضية من فرضيات الدراسة على حدا مع التحليل والتفسير المناسب ، وبعد ذلك يتم عرض الاستنتاج العام وفيه تجميع لكافة ما حوته الدراسة من نتائج.

1- عرض النتائج وتحليلها:

بعد تطبيق الاختبار على العينة المدروسة، والحصول على البيانات ومعالجتها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) تأتي مرحلة عرض النتائج وتحليلها، بحيث سيتم عرض بيانات كل فرضية من فرضيات الدراسة وإعطاءها التحليل الإحصائي المناسب.

1-1- عرض نتائج الفرضية الأولى: مستوى الامن النفسي لدى عينة من عمال

الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي مرتفع. وللإجابة عن هذا السؤال تم تفرغ درجات استجابات أفراد العينة على مقياس الامن النفسي وتحليلها إحصائياً، ولتحديد مستوى الامن النفسي يعتبر المتوسط الحسابي محكاً في تحديد مستوى المتغير المنخفض والمرتفع.

العينة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت.	المستوى
الامن النفسي	30	50	37.71	7.895	29	-11.66 منخفض

الجدول رقم (05) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات افراد عينة الدراسة

على أبعاد مقياس الامن النفسي

يتضح من خلال الجدول اعلاه أن المتوسط الحسابي قد بلغ 37.71 والمتوسط الفرضي المحسوب 50 في حين كان الانحراف المعياري قد بلغ 7.895 في حين كانت درجة الحرية 29 اما قيمة ت فقد بلغت -11.66 عند مستوى 0.00.

يتضح من خلال عرض نتائج الفرض الاول أن مستوى الامن النفسي منخفض لدى عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي، وعليه لم تتحقق الفرضية.

1-2- عرض نتائج الفرضية الثانية: مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة من عمال

الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي مرتفع. وللإجابة عن هذا السؤال تم تفرغ درجات استجابات أفراد العينة على مقياس الأداء الوظيفي وتحليلها إحصائياً، ولتحديد مستوى الأداء الوظيفي يعتبر المتوسط الحسابي محكاً في تحديد مستوى المتغير المنخفض والمرتفع.

العينة	المتوسط الفرضي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت.	المستوى
الأداء الوظيفي	30	37.5	49.09	4.90	29	8.176
						مرتفع

الجدول رقم (06) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة

على أبعاد مقياس الأداء الوظيفي

يتضح من خلال الجدول اعلاه أن المتوسط الحسابي قد بلغ 37.71 والمتوسط الفرضي المحسوب 37.5 في حين كان الانحراف المعياري قد 4.90 عند درجة الحرية 29 اما قيمة ت فقد بلغت 8.176 عند مستوى 0.00.

يتضح من خلال عرض نتائج الفرض الثاني أن مستوى الأداء الوظيفي مرتفع لدى عينة من عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي، وعليه تحققت الفرضية.

1-3- عرض نتائج الفرضية الثالثة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الامن النفسي

لدى عينة من عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي تعزى لمتغير الجنس. وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الطالبان بإخضاع الفرضية للمعالجة الإحصائية وفي الجدول أسفله عرض النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الإحصائية.

الجنس	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة-ت	درجة الحرية	الدلالة
الامن	ذكور	38.0556	7.915	0.269	29	0.79
النفسي	اناث	37.2857	8.147	0.268		

الجدول رقم (07) يوضح دلالة الفروق بين الجنسين في مقياس الامن النفسي

وباستعراض نتائج الفرض الثالث والتي دلت النتائج فيه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$ في اختبار الامن النفسي بين الجنسين وقد بينت النتائج أن الفروق بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أدائها. كانت متقاربة جدا حيث بلغ المتوسط الحسابي عند الذكور (38.0556) في حين بلغ عند الإناث (37.2857) وبانحراف معياري قدر ب (7.915) وعند الإناث قدر ب (8.147). مما يدل على انه لا توجد فروق في الامن النفسي تعزى للجنس.

1-4- عرض نتائج الفرضية الرابعة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الامن

النفسي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي تعزى لمتغير

الاقدمية. وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الطالبان بإخضاع الفرضية للمعالجة الإحصائية

والايجاد دلالة الفروق بين افراد العينة قمنا بتطبيق اختبار تحليل التباين ANOVA وفي الجدول أسفله

عرض النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الاحصائية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة - ف	مستوى الدلالة
داخل المجموعات	46.765	2	23.383	0.36	0.7
بين المجموعات	1888.7	27	65.024		
المجموع	1932.5	29			

الجدول رقم (08) يوضح دلالة الفروق افراد العينة من خلال اختبار تحليل التباين في الامن النفسي

يتضح من الجدول اعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية افراد العينة تبعا لمتغير

الاقدمية في مجموع الدرجات حيث بلغت قيمة (ف) (0.36) عند مستوى الدلالة 0.07.

ويمكن ارجاع هذه النتيجة الى تشابه ظروف العمل بين افراد العينة عبر سنين العمل.

5-1- عرض نتائج الفرضية الخامسة: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء

الوظيفي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي تعزى لمتغير

الجنس. وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الطالبان بإخضاع الفرضية للمعالجة الإحصائية وفي

الجدول أسفله عرض النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الإحصائية.

الجنس	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة-ت	درجة الحرية	الدلالة
ذكور	16	50.33	4.88	1.66	29	0.11
إناث	14	47.50	4.62	1.67		

الجدول رقم (09) يوضح دلالة الفروق بين الجنسين في مقياس الأداء الوظيفي

وباستعراض نتائج الفرض الخامس والتي دلت النتائج فيه إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية

عند مستوى $(\alpha=0.05)$ في اختبار الأداء الوظيفي بين الجنسين وقد بينت النتائج أن الفروق بين

المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على أدواتها. كانت مقاربة جدا حيث بلغ المتوسط

الحسابي عند الذكور (50.33) في حين بلغ عند الإناث (47.50) وبانحراف معياري قدر ب

(4.88) وعند الإناث قدر ب (4.62). مما يدل على أنه لا توجد فروق في الأداء الوظيفي تعزى

للجنس.

1-6- عرض نتائج الفرضية السادس: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء

الوظيفي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي تعزى لمتغير

الاقدمية. وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الطالبان بإخضاع الفرضية للمعالجة الإحصائية

والايجاد دلالة الفروق بين افراد العينة قمنا بتطبيق اختبار تحليل التباين ANOVA وفي الجدول أسفله

عرض النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الاحصائية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة - ف	مستوى الدلالة
داخل المجموعات	203.32	2	101.659	5.425	0.01
بين المجموعات	543.4	27	18.738		
المجموع	746.72	29			

الجدول رقم(10) يوضح دلالة الفروق افراد العينة من خلال اختبار تحليل التباين في مقياس الأداء

الوظيفي

أظهرت نتائج اختبار تحليل التباين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في متغير

الاقدمية حيث أن قيمة (sig) والتي تساوي 0.01 لاختبار التباين f (5.425) أصغر من مستوى الدلالة

الإحصائية 0.05 وعليه تحقق الفرض. وبما أنه توجد فروق بين افراد العين في الأداء الوظيفي لجأنا

إلى تحديد اتجاه الفروق بواسطة المقارنات البعدية مستخدمين اختبار (تحليل المقارنات البعدية).

والجدول التالي يوضح النتائج:

المقارنات الثنائية	فروق المتوسطات	sig	الدالة
فئة 1.4	7-5	0.511	دالة
	10-8	0.223	دالة
فئة 7-5	4-1	0.511	دالة
	10-8	0.01	دالة
فئة 10-8	5-7	0.223	دالة
	4-1	0.01	دالة

جدول رقم (11) يوضح نتائج تحليل المقارنات البعدية

وباستعراض نتائج يتبين من الجدول أعلاه أن كل الفروق دالة احصائيا في المقارنات المتعددة البعدية لكل الفئات عند 0.01 كما نلاحظ ان كل الفروق المسجلة كانت لصالح فئة (7-5). سنوات اقدمية.

7-1- عرض نتائج الفرضية السابعة: التذكير بالفرضية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية

بين الامن النفسي والأداء الوظيفي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي. وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الطالبان بحساب معامل الارتباط بيرسون بين مقياسين الامن النفسي والأداء الوظيفي وفي الجداول أسفله عرض النتائج التي أسفرت عنها المعالجة الاحصائية.

معامل الارتباط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	** دالة عند 0.01 * دالة عند 0.05
0.45	7.89	37.719	الأداء الوظيفي
	4.90	49.09	الامن النفسي

** دالة عند 0.01 جدول رقم (12): يوضح العلاقة بين الأداء الوظيفي والامن النفسي

يتضح من الجدول أعلاه انه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 بين الأداء الوظيفي والامن النفسي لدى افراد العينة حيث بلغ معامل الارتباط. (0.45). وبالتالي تحققت الفرضية. القائلة بوجود علاقة ارتباطية.

الفصل السادس:

مناقشة النتائج

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل تفسير ومناقشة نتائج الفرضيات التي تحصل عليها الطالبتان في الدراسة الحالية وذلك لمحاولة معرفة العلاقة الارتباطية والفروق الموجودة بين الامن النفسي الأداء الوظيفي باختلاف الجنس والخبرة.

1- مناقشة نتائج الفرضية الاولى: التذكير بالفرضية مستوى الامن النفسي لدى عينة

من عمال الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي مرتفع حيث أسفرت النتائج على أن مستوى افراد العينة على أداة الدراسة كان منخفض وتعزو الطالبتان هذه النتيجة الى ان افراد العينة يفتقرون الى الشعور الإيجابي نحو الآخرين، فالأمن النفسي من أهم الحاجات النفسية ومن أهم دوافع السلوك طوال الحياة، وهو من الحاجات الأساسية اللازمة للنمو النفسي والتوافق النفسي والصحة النفسية للفرد، وإذا لم تحقق هذه الأركان ستكون النتيجة حتمية وهي انعدام الامن النفسي، فالأمن النفسي عند "توماس" أحد المطالب الأساسية وأصل المحافظة على بقا النوع البشري، إذ يقرر المهتمون بالصحة النفسية أحيانا أن مدار صحة العقل الشعور بالأمن النفسي في العلاقات ما بين الأشخاص.

(الدسوقي، 1990، ص 129)

كما ان نقص الاشباع يعد عامل أساسي في بروز الامن النفسي لدى الافراد وهو حالة يكون فيها لإشباع الحاجات مضمونا، وغير معرض للخطر مثل الحاجات الفيزيولوجية، والحاجة إلى الأمن، والحاجة إلى الحب والمحبة، والحاجة إلى الانتماء والمكانة، والحاجة إلى التقدير، والحاجة إلى احترام الذات، والحاجة إلى تقدير الذات. وأحيانا يكون إلى إشباع الحاجات دون مجهود، وأحيانا يحتاج إلى السعي وبذل الجهد لتحقيقه، والأمن النفسي مركب من اطمئنان الذات والثقة في الذات، والتأكد من الانتماء إلى جماعة آمنة. (زهران، 2003، ص.86)

ويعد وجود علاقات متوازنة بين الفرد وذاته من ناحية وبينه وبين الأفراد الآخرين المحيطين به من ناحية أخرى، فإذا توفرت هذه العلاقات المتوازنة فإن سلوك الفرد يميل إلى الاستقرار وبالتالي فإنه يصبح أكثر قابلية للعمل والإنتاج بعيداً عن أنواع القلق واضطراب المزاج (الاكتئاب). (عدس، 1988، ص. 125). ولقد اختلفت دراستنا عن دراسة جبر: (1996) وهدفت إلى معرفة العلاقة بين الأمن النفسي وبعض المتغيرات الديموغرافية كالجنس المرحلة العمرية، الحالة الزوجية والمستويات التعليمية بجمهورية مصر العربية. (الخضري، 2003، ص 85). ودراسة دين نعيمة (2016)، تحت عنوان مستوى الأداء النفسي لدى عمال القطاع الخاص التي كانت النتائج فيها ارتفاع مستوى الامن النفسي لدى افراد العينة.

2- مناقشة نتائج الفرضية الثانية التذكير بالفرضية مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة

من عمال الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي مرتفع وبعد المعالجة الإحصائية دلت النتائج ان الأداء الوظيفي مرتفع وتعزو الطالبتان هذه النتيجة يدركون جيداً معنى قيمة المنظمة التي يشتغلون فيها ومعنى الخدمات التي يفرونها الى العميل ماحل مستوى الأداء لديهم مرتفع ولقد أشار منزور (Manzoor, 2012,P77) إلى بعض العناصر الاستراتيجية التي يمكنها المساهمة في تحسين أداء المنظمات؛ فيجب التعريف بماهية المنظمة، وتحديد رسالتها، بالإضافة إلى دراسة البدائل المختلفة للموارد، وتحديد أهداف واضحة مشتقة من رسالة المنظمة، وتحديد الأولويات، من أجل تعريف معايير الإنجاز والأداء والنتائج، ولا بد من تحديد مقاييس الأداء، مثل مدى رضا المستفيدين من الخدمات المقدمة، ولا بد من استخدام هذه المقاييس من أجل التغذية الراجعة الخاصة بالجهود المبذولة داخل المنظمة، وأخيراً، يجب وجود مراجعة منتظمة للأداء والنتائج من أجل تعديل الأهداف إذا ما لزم الأمر، وتعديل الأداء الغير مرضي والأنشطة الغير منتجة، وهذا يساعد في تطوير آلية جديدة تساهم

في تحسين الأداء. وينظر للأداء على أنه من العمليات الإدارية الأساسية، ومن المواضيع الحساسة التي لا بد من الاهتمام به عند التفكير، والتخطيط لعمليات التطوير في أية مؤسسة، فمن خلاله تتمكن الإدارة العليا من تصميم وإعداد برامج تطويرية تتناسب مع ظروف المنظمة، واحتياجاتها، وقدراتها الفعلية، وبدون إجراء تقييم لأوضاعها، سيكون من الصعب على المؤسسة إعداد خطط وبرامج مستقبلية مناسبة (موافي، 2007) ما أنه حجم التأثير الإيجابي للأفراد تجاه أعمالهم في المؤسسات التي يعملون بها (Arnold & Publick, 2003:14). ويشير جاد الرب إلى أن الوصول إلى أداء وظيفي متميز للعاملين مرهون بمدى توفر مستوى مقبول من الرضا الوظيفي عن الخدمات وعن العمل وعن العدالة المادية والمعنوية. (جاد، 2010، 44) كما يشير الشريف أن الأداء الوظيفي يحتل مكانه خاصة داخل أي مؤسسة كانت، باعتباره الناتج النهائي لمحصلة الأنشطة بها، وذلك على مستوى الفرد والمؤسسة، ذلك أن المؤسسة تكون أكثر استقراراً وأطول بقاء حين يكون أداء العاملين أداء متميزاً وبشكل عام فإن اهتمام الإدارة وقيادتها بمستوى الأداء عادة ما يفوق الاهتمام بالعاملين بها، ولذلك يمكن القول بأن الأداء على أي مستوى تنظيمي داخل المنظمة، وفي أي جزء منها لا يعد انعكاساً لدوافع وقدرات المرؤوسين فحسب بل هو انعكاس لدوافع وقدرات الرؤساء والقادة أيضاً (الشريف، 2004، 77). وإذا كان الأداء الوظيفي هاماً في المؤسسات فإن أهميته تزداد بشكل أكبر في المؤسسات ذات الطابع التجاري الإنتاجي والاقتصادي كمؤسسة موضوع الدراسة وسوناطراك سونغاز البريد... الخ. ولقد اختلفت نتائج دراستنا مع دراسة الصرايرة (2011) هدفت الدراسة إلى تعرف مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها.

ومن خلال كل هذا فإن الأداء يرتفع ما توفرت بعض العناصر منها:

* **الموظف:** وهو كل ما يمتلكه من مهارات واهتمامات وقيم واتجاهات ودوافع .

* **الوظيفة:** وهي ما تتصف به هذه الوظيفة من متطلبات أو تحديات وما تقدمه هذه الوظيفة من

فرص عمل تتمتع بالتحدي وتحتوي على عناصر التغذية الراجعة كجزء منة

* **الموقف:** وهي ما تتصف به البيئة التنظيمية وتتضمن مناخ العمل والإشراف ووفرة الموارد والأنظمة

الإدارية والهيكل التنظيمي .(عاشور، 1989، 50)

3- مناقشة نتائج الفرضية الثالثة التذكير بالفرضية توجد فروق ذات دلالة إحصائية

في للأمن النفسي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي تعزى

لمتغير الجنس ، ولقد دلت نتائج المعالجة الاحصائية الى عدم وجود الفروق ذات دلالة إحصائية

في الامن النفسي، وتعزو الطالبتان هذه النتيجة الى ان افراد العينة من ذكور واثا يفترقون الى الامن

النفسي داخل المنظمة وهذا راجع الى عدم الشعور بالأمان والاشباع وتحقيق الذات كما يتحدد الأمن

النفسي بعملية التنشئة الاجتماعية وأساليبها من تسامح وعقاب وتسلط وديمقراطية، ونقبل ورفض وحب

وكراهية ويرتبط بالتفاعل الاجتماعي، والخبرات والمواقف الاجتماعية في بيئة أمنة غير مهددة. ويؤكد

(البيب، 1970) بدراسته أن انعدام الأمن يجعل الفرد يجد صعوبة في مواجهة الحياة بما فيها من

مشكلات وصعوبات، حيث إنه في استجاباته للموقف الخارجي تتداخل مخاوفه وقلقه وأنواع الصراع

الذي يعاني منه (البيب، 1970، 115). ومما لا شك فيه أن الفرد الذي يتمتع بمستوى عالٍ من

الأمن النفسي قد يستطيع مواجهة الصعوبات والمشكلات والعواقب التي يتعرض لها مما قد يمكن التنبؤ

بجودة أعلى للأداء الوظيفي من خلال قدرة الفرد على إشباع حاجات الصحة النفسية مثل الحاجات

البيولوجية، والعلاقات الاجتماعية الايجابية، والاستقرار الأسري، الرضا عن العمل، والدافعية للإنجاز،

والاستقرار الاقتصادي، والقدرة على مقاومة الضغوط الاجتماعية والاقتصادية، حيث يؤكد الدسوقي "

كون المرء آمناً، أي سالماً من تهديد أخطار العيش، وهو اتجاه مركب من تملك النفس والثقة بالذات

والتيقن من أن المرء ينتمي لجماعات إنسانية لها قيمتها ويرى أن الأمن: حالة يحس فيها الفرد

بالسلامة والأمن وعدم التخوف، ويكون فيها إشباع الحاجات وإرضائها مكفولان، وهو اتجاه مركب من

تملك النفس بالثقة بالذات والتيقن من أن المرء ينتمي الى جماعات إنسانية لها قيمة"(الدسوقي،

1990، 329). وهذا ما يؤكد نتائج دراستنا الحالية ويرى (جبر، 1996) أن الإحساس بالأمن

النفسي مرتبط بالحالة البدنية والعلاقات الاجتماعية للفرد، وكذلك مدى إشباع الدوافع الأولية والثانوية، وقد صنف الأمن النفسي في مكونين أحدهما داخلي يتمثل في عملية التوافق النفسي مع الذات، والآخر خارجي يظهر في عملية التكيف الاجتماعي مع الآخرين والتفاعل معهم بعيداً عن العزلة والوحدة، التي تخل بالتوازن النفسي للشباب والمراهقين وتؤثر على مستوى توافقتهم الاجتماعي (جبر، 1996: 80). أما من الناحية السلوكية المؤثرة على الأداء لقد أشار (كفافي، 2005) إلى أن شعور الفرد بالأمن أحد السمات التي تميز السلوك السوي، "حيث إن الفرد السوي يشعر بالأمن والطمأنينة بصفة عامة، وهذا لا يعني أن الشخص السوي لا ينتابه القلق ولا يشعر بالخوف ولا يخبر الصراع، بل إنه يقلق عندما يعرض له ما يثير القلق ويخاف إذا تهدد أمنه، ويخبر الصراع إذا واجه بعض مواقف الاختيار الحاسمة، أو بعض المواقف التي تتعارض فيها المشاعر. ولكنه في كل الحالات السابقة يسلك السلوك الذي يعمل مباشرة على حل المشكلة، أو يعمل على إزالة مصادر التهديد، ويحسم الأمر باتخاذ القرار المناسب في حدود إمكانياته (كفافي، 2005، 24). ولقد اتفقت نتائج دراستنا مع دراسة أبو عودة (2006). والتي هدفت لدراسة بعض الاتجاهات السياسية والاجتماعية وعلاقتها بمستويات الأمن النفسي والتوافق الدراسي لدى طلاب جامعة الأزهر بغزة.

4- مناقشة نتائج الفرضية الخامسة: التذكير بالفرضية توجد فروق ذات دلالة إحصائية في للأمن النفسي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني الضمان الإجتماعي تعزى لمتغير الخبرة. وبعد اخضاع البيانات للمعالجة الإحصائية دلت النتائج الى عدم وجود فروق في الامن النفسي تبعا للخبرة. ويمكن تفسير هذه النتيجة من منطلق ان الجنسين لهما نفس الشعور النفسي رغم مرور سنوات الخبرة التي من شأنها احداث الفارق في المتغير لدى افراد العينة الا انه كان بنفس الطبيعة والقدر وهذا ان دل يدل على ان المنظمة تفتقر الى مجموعة من العوامل التي من شأنها ان تقوي العامل نفسيا. ويرى

(الزكي، 2003) أن الأمن يعني الأمان والعهد والحماية وسكون القلب والاطمئنان والبعد عن الخوف والقدرة على مواجهة المفاجآت المتوقعة وغير المتوقعة دون أن يترتب على ذلك اختلاف أو اضطراب في الأوضاع السائدة بما يعنيه من شعور بالخطر وعدم الاستقرار (الزكي، 2003، 84).

كما أنه شعور مركب يحمل في طياته شعور الفرد بالسعادة والرضا عن حياته ، بما يحقق له الشعور بالسلامة والاطمئنان ، وأنه محبوب ومتقبل من الآخرين بما يمكنه من تحقيق قدر أكبر من الانتماء للآخرين مع إدراكه لاهتمام الآخرين به وتفهمهم له حتى يشعروا بقدر كبير من الدفء والمودة ويجعله في حالة من الهدوء والاستقرار ويضمن له قدراً من الثبات الانفعالي والتقبل الذاتي و احترام الذات (شقير ، 2005 ، 7) وفي ظل غياب هذه الخصائص سيظل الامن النفسي منعدم في جميع المنظمات الأمن النفسي له أهمية في نمو الفرد بالشكل السليم بكافة أشكاله المختلفة .ويؤكد ماسلو (Maslow,1970) أهمية أن يشعر الفرد بالأمن النفسي في هذا العالم الذي يتصف بالحروب والكوارث والأزمات الاقتصادية و انتشار البطالة والخوف من المستقبل حتى ينمو الفرد بالشكل السليم . (Maslow,1970: 39 – 43). ويؤكد ذلك فاتل (Fatil , 1985) حيث يرى أن عدم الشعور بالأمن النفسي يؤثر على النمو بصورة عامة فقد أظهرت الدراسات أن شعور الفرد بالأمن النفسي يلعب دوراً مهماً في تطوره ونمو شخصيته وفي النمو المعرفي لديه (Fatil , 1985 : 12) . وبعد الأمن النفسي ضروري لإحداث التوافق للفرد بكافة أشكاله المختلفة. حيث يؤكد (حسين، 1989) أن الأمن النفسي من الحاجات الأساسية التي يعد إشباعها مطلباً رئيساً لتوافق الفرد، في حين أن عدم إشباعها يشكل مصدراً لقلقه وسوء توافقه (حسين، 1989: 305). وأشارت نتائج دراسة مهنا (بشير، 2010) إلى وجود علاقة بين الأمن النفسي والتوافق النفسي والاجتماعي لدى طلاب الجامعة، وقد خلصت إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين الأمن النفسي والتوافق النفسي الاجتماعي فهو يلعب

دور مهم في عملية التوافق الاجتماعي. ويعد الأمن النفسي مطلب أساسي لجميع الأفراد، وأحد الأهداف التي يسعى الفرد لتحقيقها. حيث يرى (عبد المجيد، 2004) أن الأمن النفسي من أهم مقومات الحياة التي يتطلع إليه الإنسان في كل زمان ومكان من مهده إلى لحدده، فإذا وجد ما يهدده في نفسه وماله وعرضه ودينه هرع إلى مكان آمن ينشد فيه الأمان والاطمئنان (عبد المجيد، 2004: 247). فالأمن النفسي ضروري لاستقرار المجتمع، وسعادة أفراده. وهذا ماكداه (العقيلي، 2004) أن للأمن النفسي أهمية كبيرة للفرد والمجتمع لما له من آثار ضرورية لحياة الأفراد، مما ينعكس ذلك على استقرار المجتمع. لأن عدم توفير الأمن النفسي له تأثيرات عكسية على الفرد بشكل خاص وبالتالي يصل تأثيره على المجتمع بشكل عام (العقيلي، 2004: 23). شعور الفرد بالأمن النفسي يبعد عنه اليأس والإحباط، ويساعده على الثبات حيث يرى (العازمي، 2011) أن اليأس والإحباط مدمران للإنسان، والأمن النفسي كفيلاً بأن يبتعد بالمرء عن هذين المرضين الخطيرين، وكذلك يؤدي الأمن النفسي إلى الاستقرار النفسي، فمتى كان مشوشاً مضطرباً خائفاً فإن الثبات بعيد المنال منه (العازمي، 2011: 26). يساعد الأمن النفسي على اكتمال الشخصية الإسلامية، ويعطي ثقة كاملة بمعية الله ونصره. حيث يرى (العازمي، 2012) أن وجود الأمن النفسي لدى الفرد ينعكس على تكوين شخصية إسلامية متكاملة التي تجعل الفرد مطمئن طموح الأمل، وكثير التفاؤل، ويشع الأمن والاطمئنان حوله، وكذلك يجعل الفرد واثقاً بأن كل شيء بيد الله لم يصبه أي مكروه إلا بإذن الله تعالى، واثقاً من نصره في أي زمان (العازمي، 2011: 27). فمن الضروري إشباع الحاجة إلى الأمن النفسي حتى يستطيع الإنسان تحقيق بقية الحاجات إلى أن يصل لتحقيق الذات حيث يرى (From , 1971) أن الحاجة إلى الأمن هي قاعدة الحاجات الإنسانية جميعاً وأن هذه الحاجة ينبغي أن تشبع والإنسان ما زال في المهد صبياً وإن إشباع هذه الحاجة يعني أن يتقدم الفرد نحو الحرية الإيجابية ، وأن يتعلق بالعالم على

نحو تلقائي من خلال الحب والعمل معبراً بذلك عن إمكانياته العاطفية والحسية والعقلية على نحو طلق (81: 1971 , From) . الأمن النفسي أحد السمات المهمة للسلوك السوي. وقد أشار (كفاي، 2005) إلى أن شعور الفرد بالأمن أحد السمات التي تميز السلوك السوي، "حيث إن الفرد السوي يشعر بالأمن والطمأنينة بصفة عامة، وهذا لا يعني أن الشخص السوي لا ينتابه القلق ولا يشعر بالخوف ولا يخبر الصراع، بل إنه يقلق عندما يعرض له ما يثير القلق ويخاف إذا تهدد أمنه، ويخبر الصراع إذا واجه بعض مواقف الاختيار الحاسمة، أو بعض المواقف التي تتعارض فيها المشاعر. ولكنه في كل الحالات السابقة يسلك السلوك الذي يعمل مباشرة على حل المشكلة، أو يعمل على إزالة مصادر التهديد، ويحسم الأمر باتخاذ القرار المناسب في حدود إمكانياته (كفاي، 2005: 24).

5- مناقشة نتائج الفرضية الرابعة: التذكير بالفرضية توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني الضمان الاجتماعي تعزى لمتغير الجنس وبعد اخضاع البيانات الى المعالجة الإحصائية دلت النتائج الى عدم وجود الفروق ذات دلالة إحصائية في الاداء الوظيفي. وتعزو الطالبتان هذه النتيجة الى ان الذكور والاناث لهم نفس خصائص الأداء في الوظيفة وان مجموعة السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الموظف لأداء مهامه والحرص على الأداء الجيد وتحمل المسؤولية والالتزام بالنواحي الإدارية للعمل والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفعالية لا تقتصر على الجنس اناث او الذكور وهذ يؤكد كذلك ان للجنسين نفس الارتباطات والعوامل المؤدية الى انخفاض الأداء الوظيفي، وهناك العديد من العوامل التي تؤثر في الأداء الوظيفي لعل من أهمها ما ذكره عبد المحسن (2002):

أولاً: الاختلاف في حجم العمل فالمنظمة التي تعالج حجماً كبيراً في العمل تحتاج إلى موارد أكثر مما قد تحتاج إليه منظمه أخرى لديها حجم أقل من العمل نفسه.

ثانياً: التحسينات التنظيمية والإجرائية: فمعدل الإنتاج يتوقف على عوامل عديدة، كملائمة الترتيبات التنظيمية والإجرائية، واختصار خطوات العمل في عملية ما، يقلل من الموارد المطلوبة لإنهاء وحدة العمل.

ثالثاً: العوامل الفنية والتكنولوجية: تتمثل في الإدخال المستمر للتكنولوجيا المتقدمة والحديثة من أجهزة وبرمجيات، حيث أن أداء الموظفين يتحدد بمستوى ونوعية التكنولوجيا المتوفرة لديهم. ولقد حاول يو وهامير وإيجاد (Yum Hamis & Ijad, 2009) تقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الماليزية، وتكونت عينة الدراسة من (219) فرداً تم اختيارهم عشوائياً. وقد استخدمت الدراسة الاستبانة المبنية على بطاقة الأداء المتوازن والمقابلات وتحليل المحتوى في جمع البيانات، وأشارت نتائج الدراسة بأن هناك علاقة ارتباطية بين الأهداف التنظيمية في الجامعات وبين مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

6- مناقشة نتائج الفرضية السادسة: التذكير بالفرضية توجد فروق ذات دلالة

إحصائية في للأمن النفسي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني الضمان الإجتماعي

تعزى لمتغير الخبرة. وبعد اخضاع البيانات للمعالجة الإحصائية دلت النتائج الى وجود فروق في الأداء الوظيفي تبعاً للخبرة. ويمكن تفسير هذه النتيجة من منطلق ان افراد العينة ليس لهما نفس الأداء الوظيفي وهذا راجع عامل الخبرة في الوظيفة كما انهم لا يعيشون نفس الضغوط النفسية وليس لهم نفس نمط التفكير فقد كانت الفروق بن فئات من مكتسبي الخبرة والاقدمية فئة 1-4/5-7/8-10 هنا نرى ان النتائج كانت لصالح فئة 5-7 وهذا راجع الى ان هذه الفئة اكتسبت خبرة مكنتها من زيادة

الأداء الوظيفي والرفع منه عكس الأولى التي لا تزال في الميدان جديدة ولم تكتسب من الاقدمية ما يمكنها من الضفر بالخبرة الكافية للرفع من قيمة الأداء الوظيفي اما فئة 8-10 فهذه الأخيرة رغم الاقدمية الا ان الضغوط التي مارست عليهم قللت من همتهم في العمل حتى وصل الحال بهم الى تراجع الأداء الوظيفي، فالأداء هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها، وهذه الأبعاد هي كمية الجهد المبذول ونوعية الجهد ونمط الأداء. (عاشور، 2005: 14-15)؛ فكمية الجهد تعني مقدار الطاقة الجسمانية أو العقلية التي يبذلها الفرد في عمله خلال فترة زمنية محددة. (عاشور، 1989: 50). فالأداء الوظيفي هنا هو تفاعل بين السلوك والانجاز أو انه مجموع السلوك والنتائج التي تحقق معا مع الميل إلى إبراز الانجاز أو النتائج وذلك لصعوبة الفصل بين السلوك من ناحية وبين الانجاز والنتائج من ناحية أخرى. (الدرة، 2002: 13).

7- مناقشة نتائج الفرضية السادسة: التذكير بالفرضية توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مقياس الأمن النفسي والأداء الوظيفي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني الضمان الاجتماعي بولاية الأغواط. وبعد اخضاع البيانات الى المعالجة الإحصائية دلت النتائج الى وجود علاقة ارتباطية بين متغير الأمن النفسي والأداء الوظيفي وتعزو الطالبتان هذه النتيجة الى انا الامن النفسي في المنظمة ضروري من شأنه ان يعيق الأداء او يزيد من جودته، فالإشباع العاطفي والانفعالي يولد لنا الاتزان الانفعالي والتعاطف الانفعالي داخل المنظمة وهذه الخصائص من شأنها ان تكون عائق كبير بالنسبة للأداء والاثراء الوظيفي وهذا ماكدته دراسة غزول (2022)، بعنوان الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال محطات البنزين بمدينة ورقلة. ودراسة جريدة وغرابي (2020)، تحت عنوان الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي. ودراسة ماجد اللميع حمود السهلي

(2007)، بعنوان الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي، دراسة مسحية على موظفي مجلس الشورى السعودي.

فجودة الصحة النفسية تعتبر مؤشر مهم للأداء الوظيفي، وهذا كلام منطقي، لأنه يوجد جانب شعوري بالأمن النفسي وهو الشعور بالسعادة والرضى، فالصحة بصفة عامة عامل مهم في الشعور بالسعادة والرضى عن الحياة، والصحة النفسية بصفة خاصة، فلو أخذنا على سبيل المثال لا الحصر الشخص المكتئب نجده قد يفتقد لهذا الشعور الجميل الذي يجعل حياته جيدة وسعيدة خاصة أثناء أداء مهامه الوظيفية. وهنا أشارت (الجوهري، 2009) إلى ثلاث مؤشرات وهي مؤشرات موضوعية وذاتية وجزئية، وعرفت المؤشرات الذاتية على أنها التي تعبر عن موقف أو العامل أو العاملة كفرد في البيانات المتعلقة بموقفه من الحياة الأسرية والاجتماعية والوظيفية ومجالات التعليم والدراسة وتنظيم أوقات الفراغ وجودة إدارة الوقت، وصحته العامة (الجوهري، 2009، 149).

استنتاج عام:

يعتبر موضوع الدراسة الحالية والذي يتناول علاقة الامن النفسي بالأداء الوظيفي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي، مهماً جداً خاصة للباحثين في مجال العلوم النفسية عموماً وفي مجال علم النفس العمل والتنظيم والموارد البشرية خصوصاً، مما أدى إلى تعدد الدراسات والأبحاث التي تناولت الموضوع من جوانب عديدة، وقد تم التوصل إلى إجابات عن تساؤلات الدراسة من خلال ما أسفرت عليه النتائج التطبيقية. إن النتائج التي تم التوصل إليها تدفع بالباحثين والمهتمين إلى الأخذ بعين الاعتبار أهمية التطور التكنولوجي والاعتماد على مجموعة من البرامج التي تزيد من الامن النفسي والأداء الوظيفي لدى العاملين بالمنظمات وهذا من أجل تحسين الأداء والاثراء الوظيفي وكذا التمتع بالأمان والامن النفسي

وبعد اخضاع نتائج أدوات الدراسة على المعالجة الإحصائية اسفرت النتائج على التالي:

- مستوى الامن النفسي لدى افراد العينة منخفض
- مستوى الأداء الوظيفي لدى افراد العينة مرتفع
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الامن النفسي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الامن النفسي تبعاً لمتغير الخبرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الجنسين في الأداء الوظيفي.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة لصالح فئة 5-7 سنوات عمل
- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الامن النفسي والأداء الوظيفي لدى افراد العينة.

مراجع الفصل:

- * جاد الرب، سيد محمد (2010). الاتجاهات الحديثة في إدارة الأعمال. القاهرة: دار شتات للنشر والتوزيع.
- * الشريف، طلال عبد الملك (2004). الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بإمارة مكة المكرمة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- * دسوقي، كمال (1990). نخيرة علوم النفس. المجلد (2) مؤسسة الأهرام، القاهرة.
- * ليبب، عثمان، وعبد السلام عبد الغفار (1970). الشخصية والصحة النفسية. الطبعة الأولى، مكتبة العرفان، بيروت.
- * جبر، محمد (1996)، بعض المتغيرات الديموغرافية المرتبطة بالأمن النفسي، مجلة علم النفس. السنة العاشرة، العدد (2)، 80 - 93 0
- * كفاي، علاء الدين (1990). تقدير الذات في علاقته بالتنشئة الوالدية والأمن النفسي. المجلة العربية للعلوم الإنسانية، عمان، الأردن، المجلد (7)، العدد (35)، 29.
- * الدرة ابراهيم عبد الباري، (2002) تكنولوجيا الداء البشري في المخططات العربية للتنمية الإدارية، عمان.
- * عاشور أحمد صقر (1989)، السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية- المكتبة الإدارية- بيروت.
- * عاشور أحمد صقر، (2005) السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية للنشر، الإسكندرية.

* الزكي، أحمد (2003). استراتيجية تربوية لمواجهة التحديات الداخلية للأمن القومي. رسالة

ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة.

* شقير، زينب (2005). مقياس الأمن النفسي (الطمأنينة الانفعالية).: مكتبة النهضة المصرية.

القاهرة

* حسين، محمود (1989). الشعور بالأمن النفسي في ضوء متغيرات المستوى والتحصيل الدراسي

لدى طلاب المرحلة الثانوية في مدينة الرياض. المجلة التربوية بجامعة الكويت، الكويت، العدد 22،

مجلد 6، 305 - 326.

* عبد المجيد، السيد (2004): اساءة المعاملة والأمن النفسي لدى عينة من تلاميذ المدارس

الابتدائية. دراسات نفسية، مجلد 14، العدد الثاني، رابطة الاخصائيين النفسيين المصرية. 237-

274.

* العقيلي، عادل محمد (2004). الاغتراب وعلاقته بالأمن النفسي. دراسة ميدانية على عينة من

طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية

العلوم الاجتماعية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

* العازمي، لافي مبروك (2012). الأمن النفسي وعلاقته بالوحدة النفسية لدى طلبة الجامعة

ببولة الكويت. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الخليجية، مملكة البحرين.

* كفاي، علاء الدين (2005). الصحة النفسية والإرشاد النفسي، دار النشر الدولي، الرياض.

* الجوهري، هناء محمد (2009). علم الاجتماع الحضري، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.

- * Fatil , R .and Keddy , A . N . (1985) . Study of Feeling of security in security among professional and non professional students of Gulbarg city .Indian psychological review , (29),12- 64
- * Maslow . A . H .(1970). Motivation and personality . Harper and Row Publishers , Inc ,N . Y .
- * From , E (1971) . Escape from freedom . New York : Avon .
- * Abu Sharkh, N. (2010). Assess the impact of incentives on the level of functionality in the Palestinian telecommunications company from the perspective of workers. (Unpublished Master Thesis). Al-Azhar University, Gaza, Palestine.
- * Manzoor, Q. (2012). Impact of employees motivation on organizational effectiveness. Business management and strategy, 3 (1), 1-12.
- * Yu, M, Hamis & M. Ijad. (2009) The Balanced Scored board for Measuring Academic Staff Performance Excellence. Higher Education, 57, 813-828

خاتمة

خاتمة

قُدمت الدراسة تحت عنوان "الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالأغواط"، والتي من خلالها حاولنا التوصل إلى معرفة العلاقة بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي للعمال، مع الكشف عن الفروق بين هذين المتغيرين بدلالة الجنس وسنوات الخبرة العملية، وذلك بتطبيق أدوات الدراسة المصممة لجمع البيانات والتحقق من صدق وثبات الأدوات، تمت تطبيقها على عينة الدراسة والمكونة من 30 موظفا بصندوق الضمان الاجتماعي بالأغواط . احتوت دراستنا على جانبين: جانب نظري وجانب تطبيقي، فقد تمكنا من خلال الأول على التعرف على معنى الأمن النفسي والذي يقصد به شعور المرء بالطمأنينة، وعلى مفهوم الأداء الوظيفي والذي يقصد به قيام الموظفين بمهامهم، وبعد التأكد من صحة الفرضيات من عدمها، بالاعتماد على الدراسة الإحصائية في الفصلين الرابع و الخامس، إضافة إلى مقارنة نتائج فرضياتنا مع دراسات سابقة في الفصل السادس، توصلنا إلى أن: هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين: الأمن النفسي والأداء الوظيفي لدى عينة من عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالأغواط، ومنه، توجد علاقة بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي.

وعليه نستنتج أن الشعور بالأمن النفسي أمر لا بد منه عند الفرد وسط مجتمعه، فهو ما يخوله الشعور بالطمأنينة ويدفعه للقيام بواجباته على أتم وجه، ومنه يرتفع مستوى الأداء الوظيفي عند الفرد وسط مجتمعه، وخاصة داخل المؤسسات، كما هو عليه الحال في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالأغواط، حيث نلاحظ أن الآمنون نفسيا لديهم مستوى دافعي أعلى للأداء.

اقتراحات و توصيات:

نختم دراستنا بتقديم البعض من الاقتراحات والتوصيات، والتي نأمل أن تحظى بالتطبيق من أجل تحسين مستوى الشعور بالأمن النفسي ورفع مستوى الأداء الوظيفي لدى العمال داخل الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وحتى في باقي المؤسسات:

*تعزيز الأمن النفسي لدى موظفي الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالأغواط من أجل رفع مستوى الأداء الوظيفي.

*توفير مختص نفسي من أجل معالجة ومتابعة الحالات النفسية للموظفين بهدف توفير الأمن النفسي للعمال داخل مختلف المؤسسات.

*تحفيز الموظفين ماديا ومعنويا من خلال المكافآت والترقيات.

*الاهتمام بمستوى أداء العمال و إشراكهم في الدورات التدريبية بين الحين والآخر من أجل رفع المستوى العلمي والعملية المتمثل في الأداء الوظيفي.

*العمل أكثر على موضوع الأمن النفسي والأداء الوظيفي بهدف تحقيق الأمن النفسي لدى الأفراد وتحسين أدائهم الوظيفي ورفع مستوى الأداء داخل المؤسسات.

الملاحق

جامعة عمار ثلجي - الأغواط

كلية العلوم الاجتماعية

إستبيان

تشرف الباحثان بأن تضا بين أيديكم هذا الاستبيان والمتعلق بالأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، بهدف استكمال متطلبات الحصول على شهادة ماستر في علم النفس، تنظيم وعمل.

أمل التكرم بقراءة كل الأسئلة مع وضع العلامة (x) في الخانة المناسبة، مع العلم أن تعبئة الاستبيان بصدق و صراحة سيكون لها أثر كبير في الحصول على نتائج إيجابية، بالإضافة إلى هذا، فإن البيانات المقدمة أو المكتوبة ستحظى بتقدير واهتمام وسرية تامة من قبل الباحثان، فالهدف الأساسي هو خدمة البحث العلمي فقط.

تذكر أن المطلوب منك هو اختيار إجابة واحدة لكل سؤال، ووضع علامة (x) أمام الإجابة المناسبة للسؤال من وجهة نظرك.

تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

شكراً

الباحثان

البيانات الشخصية

الجنس:

ذكر

أنثى

☐☐

العمر: ما بين:

35-25

☐

45-35

☐

50-45

☐

55-50

☐

60-55

☐

المستوى الدراسي:

أساسي

☐

ثانوي

☐

جامعي

☐

سنوات الخبرة في العمل الحالي:

10-5 سنوات

☐

20-10 سنة

☐

30-20 سنة

☐

أولاً: الأمن النفسي

السؤال	دائماً	أحياناً	نادراً	أبداً
1- هل تشعر بالرضا في حياتك؟				
2- هل تشعر بالخوف أو القلق؟				
3- هل تفتقد للسعادة والفرح؟				
4- هل تشعر بالاطمئنان النفسي؟				
5- هل تفتقد لاهتمام الآخرين من حولك؟				
6- هل تشعر بالوحدة؟				
7- هل تفضل الاعتزال عن الناس والجلوس وحيد؟				
8- هل يبتابك شعور القلق في الأماكن المكنظة؟				
9- هل تتصرف مع الآخرين بود و محبة؟				
10- هل تنسجم مع الزملاء الموظفين؟				
11- هل تنسجم مع بيئة العمل؟				
12- هل تقوم بزيارة أصدقائك أو زملائك؟				
13- هل تشعر بأنك محبوب؟				
14- هل تشعر أن وجودك له قيمة وفائدة؟				
15- هل تقلق من المستقبل؟				
16- هل تتوقع الخير من الآخرين وتؤمن أن الدنيا لا تزال بخير؟				
17- هل أنت شخص متفائل؟				
18- كثيراً ما تفكر بنفسك؟				
19- هل أنت شخص أناني؟				
20- هل تتصرف على طبيعتك؟				

ثانيا: الأداء الوظيفي

السؤال	دائما	أحيانا	نادرا	أبدا
1- هل تحرص على اداء واجبك الوظيفي؟				
2- هل تخطط لأداء مهامك الوظيفية؟				
3- هل تنسق للأداء مع زملاء العمل؟				
4- هل تشعر بالاطمئنان النفسي؟				
5- هل تنفذ عملك في الوقت المحدد؟				
6- هل تصحح اخطاءك بالعمل؟				
7- هل تحاول القيام بمهامك بمستوى اداء عال؟				
8- هل تحاول تحسين مستوى اداءك وتطوير مهاراتك العملية؟				
9- هل تعي ما لك من حقوق وما عليك من واجبات؟				
10- هل يعرف العمال الآخرون ما لهم من حقوق وما عليهم من واجبات؟				
11- هل يقوم زملاءك بمهامهم في الفترات المحددة؟				
12- هل ينسق العمال تأدية المهام بينهم؟				
13- هل يقوم العمال بحل مشكلات العمل دون اللجوء إلى المسؤول؟				
14- هل يستفيد عمال القطاع من الترقيات				
15- هل تشعر بأن وظيفتك تخطى بمكانة في المجتمع؟				

إقتراحات :

.....

.....

.....

الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

1- مقياس الأداء الوظيفي

- الصدق بطريقة المقارنة الطرفية

Test-t

Statistiques de groupe					
	kiam	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
الأداء الوظيفي	الدنيا	6	32,8333	2,31661	,94575
	العليا	6	57,6667	4,27395	1,74483

Test d'échantillons indépendants									
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes					
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle d
									95% de la Inférieure
الأداء الوظيفي	Hypothèse de variances égales	2,904	,119	-12,513	10	,000	-24,83333	1,98466	-29,25544
	Hypothèse de variances inégales			-12,513	7,705	,000	-24,83333	1,98466	-29,44071

- الثبات بطريقة الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ لمقياس الأداء الوظيفي

Fiabilité

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations			
		N	%
Observations	Valide	20	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la
procédure.

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,905	15

2- مقياس الامن النفسي

الصدق بطريقة المقارنة الطرفية

Test-t

Statistiques de groupe					
	kiam	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
الامن	الدنيا	6	42,0000	2,00000	,81650
	العليا	6	54,0000	3,40588	1,39044

Test d'échantillons indépendants

- الثبات بطريقة الاتساق الداخلي ألفا كرونباخ لمقياس الامن النفسي

Fiabilité
Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations		
	N	%
Valide	20	100,0
Observations Exclues ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,602	20

مستوى الامن النفسي

Test-t

Statistiques sur échantillon unique				
	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
الامن النفسي	30	37,7188	7,89542	1,39573

Test sur échantillon unique						
	Valeur du test = 50					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
الامن النفسي	-11,665	29	,000	-12,28812	-19,1279	-13,4346

- مستوى الأداء الوظيفي

Test-t

Statistiques sur échantillon unique				
	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
الاداء	30	49,0938	4,90792	,86761

Test sur échantillon unique						
	Valeur du test = 37.5					
	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Intervalle de confiance 95% de la différence	
					Inférieure	Supérieure
الاداء	8,176	29	,000	11,59385	5,3243	8,8632

- الفروق في الامن النفسي حسب الجنس

Test-t

Statistiques de groupe

Test d'échantillons indépendants										
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance la différence	
									Inférieure	Supérieure
الامن النفسي	Hypothèse de variances égales	,108	,744	,269	29	,789	,76984	2,85657	-5,06406	5,06406
	Hypothèse de variances inégales			,268	27,683	,790	,76984	2,86726	-5,10650	5,10650

الفروق في الامن النفسي حسب الخبرة

A 1 facteur

ANOVA à 1 facteur

الامن النفسي					
	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	46,765	2	23,383	,360	,701
Intra-groupes	1885,704	27	65,024		
Total	1932,469	29			

- الفروق في الأداء الوظيفي حسب الجنس

Test-t

Statistiques de groupe

	Sex	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
الاداء	Male	16	50,3333	4,88696	1,15187
	Female	14	47,5000	4,62019	1,23480

Test d'échantillons indépendants									
		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes					
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de de la d
									Inférieure
الأداء الوظيفي	Hypothèse de variances égales	,034	,855	1,666	29	,106	2,83333	1,70092	-,64040
	Hypothèse de variances inégales			1,678	27,795	,104	2,83333	1,68865	-,62140

-الفروق في الأداء الوظيفي حسب الخبرة

A 1 facteur

Descriptives

الأداء الوظيفي							
	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne	Minimum	Maximum

ANOVA à 1 facteur

Alwalaa

	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	203,319	2	101,659	5,425	,010
Intra-groupes	543,400	27	18,738		
Total	746,719	29			

- معرفة الفرق في الاداء لصالح الفئة
Tests post hoc

Comparaisons multiples

Variable dépendante: aladaa

Scheffe

(I) Exp	(J) Exp	Différence de moyennes (I-J)	Erreur standard	Signification	Intervalle de confiance à 95%	
					Borne inférieure	Borne supérieure
1-4 ans	5-7 ans	-2,25000	1,91851	,511	-7,1993	2,6993
	8-10 ans	3,65000	2,05330	,223	-1,6471	8,9471
5-7 ans	1-4 ans	2,25000	1,91851	,511	-2,6993	7,1993
	8-10 ans	5,90000*	1,79227	,010	1,2763	10,5237
8-10 ans	1-4 ans	-3,65000	2,05330	,223	-8,9471	1,6471
	5-7 ans	-5,90000*	1,79227	,010	-10,5237	-1,2763

*. La différence moyenne est significative au niveau 0.05.

- العلاقة بين الامن والاداء
Corrélations

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart-type	N
الأداء الوظيفي	37,7188	7,89542	30
الامن النفسي	49,0938	4,90792	30

Corrélations

		Solok.Ibda3i	Alwalaa
الأداء الوظيفي	Corrélation de Pearson	1	,450**
	Sig. (bilatérale)		,010
	N	30	30
الامن النفسي	Corrélation de Pearson	,450**	1
	Sig. (bilatérale)	,010	
	N	30	30

**.

La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).