

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار ثليجي الأغواط

ميدان العلوم الاجتماعية والانسانية

شعبة: علم النفس

تخصص: علم النفس تنظيم وعمل

وتسيير الموارد البشرية

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

والأرطفونيا

رقم.....2025



الأمن النفسي وعلاقته بالتوافق المهني

دراسة ميدانية على عينة من عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي
- ولاية الأغواط -

مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علم النفس تخصص:

علم النفس عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إشراف الدكتور(ة) :

- جقيدل سمية

إعداد الطالبين :

- شتوح سماح نور الهدى

- قاوي سمية

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الجامعة	الصفة
أ.د. عمومن رمضان	جامعة الاغواط	رئيسا
د. جقيدل سمية	جامعة الأغواط	مشرفا ومقررا
د. بن بوقرين عبد الباقي	جامعة الأغواط	مناقشة

الموسم الجامعي: 2025/2024

شكر وعرفان

الحمد والشكر لله الحي القيوم أولا وأخيرا وامتنالا لقوله صلى الله عليه وسلم: "من لم يشكر الناس، لم يشكر الله".

نتوجه بجزيل الشكر وجميل العرفان للأستاذة "جقيدل سمية" الذي تكرمت بقبول الإشراف على هذه المذكرة وعلى جميع التوجيهات والملاحظات والنصائح. كما لا يفوتنا أن نتقدم بوافر التقدير والاحترام لأعضاء اللجنة المحترمين على عناء قراءة المذكرة وقبولها وتصويبها.

وكذلك نتقدم بخالص الشكر إلى كل من درسنا من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة عمار ثليجي.

وفي الأخير نشكر كل من قدم لنا يد العون والمساعدة من قريب ومن بعيد ونسأل الله عز وجل أن يجعل ذلك في ميزان حسناتهم. وآخر دعواهم الحمد لله رب العالمين.

الإهداء

الحمد لله دائماً وأبداً الحمد لله حتى يبلغ الحمد منتهاها الحمد لله ملئ السماوات والأرض

أما بعد أهدى ثمرة تخرجي هذا:

إلى من علمي العطاء دون الانتظار... إلى من حمل اسمه بكل افتخار...
إلى سندی طيلة مشوارى الدراسى أبى العزيز "أحمد" أطال الله فى عمره وحفظه لنا.
إلى ملاكى فى الحياة... إلى معنى الحب ومعنى الحنان... إل بسمه الحياة وسر
الوجود... إلى من كان دعاءها سر نجاحى وحنانها بلسم جراحى... إلى أعلى الحبايب
أمى الحبيبة "فاطمة" أطال الله فى عمرها وحفظها لنا.
إلى أخواتى سندی فى الحياة بدونهم لا أستطيع العيش ولا متعة للحياة إلى برفقتهم
"أمال، عائشة، جهيدة، مريم" وإلى نورة البيت أخى "علال" شفاه الله.
والى روح البراءة "العربى عدنان، ریحانة، هجرس عبد الرحمان أحمد معتصم بالله،
حور العين هداية، همان أحمد" هم رزق من الله ومن أجمل عطياه هم بسمه البيت
وضحكتها وابتسامتها.

والى أصدقائى "خديجة، وداد بريكة، خديجة، آية"

إلى الزميلة وشريكة هذا العمل "سماح نور الهدى شتوح" وعائلتها الكريمة.
وأشكر جميع أساتذتى الكرام وخصوصاً أساتذة قسم العلوم الاجتماعية. والى كل من
كان له أثر فى حياتى دعمنى وشجعنى أعطاني خطوة نحو الأمام.

-سمية-

الإهداء

الحمد لله حمداً كثيراً طيباً مباركاً يليق بجلاله وكمال صفاته وعظيم سلطانه، الذى وفقني وأعانني على إتمام هذه الدراسة وإخراجها إلى النور، وأصلي وأسلم على من لا نبي بعده معلم هذه الأمة ومرشدها.

إلى من كانا سبباً في وجودي في هذه الحياة بعد الله سبحانه وتعالى، والذى ووالدتي أطال الله عمرهما ومتعهما بالصحة والعافية. إليهما أهدى ثمرة هذا الجهد العلمي

المتواضع

إلى من أشد بهم أزرى... إخوتي وأخواتي وإلى كل الأيادي المعطاءة التي ساندتني بالدعاء والكلمة الطيبة أهدى إليهم بتواضع عملي هذا...

-سماح نور الهدى-

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الى الكشف عن طبيعة العلاقة الموجودة بين الأمن النفسي والتوافق المهني لدى عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي بولاية الأغواط تم إجراؤها على عينة قوامها 50 مفردة إحصائية. وتم استخدام مقياس الأمن النفسي، ومقياس التوافق المهني، واعتمدنا المنهج الوصفي المناسب لدراستنا. وبعد استخدام الأساليب الإحصائية وبرنامج SPSS أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

- 1- مستوى الأمن النفسي لدى عينة عمال صندوق الوطني لضمان الاجتماعي مرتفع
 - 2- مستوى التوافق المهني لدى عينة عمال صندوق الوطني لضمان الاجتماعي مرتفع
 - 3- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأمن النفسي لدى عينة من عمال صندوق الوطني لضمان الاجتماعي تعزى لمتغير جنس
 - 4- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتوافق المهني لدى عينة من عمال صندوق الوطني لضمان الاجتماعي تعزى لمتغير جنس.
 - 5- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأمن النفسي والتوافق المهني لدى عينة من عمال صندوق الوطني لضمان الاجتماعي
 - 6- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأمن النفسي لدى عينة عمال صندوق الوطني لضمان الاجتماعي تعزى لمتغير مدة العمل
 - 7- وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتوافق المهني لدى عينة عمال صندوق الوطني لضمان الاجتماعي تعزى لمتغير مدة العمل.
- الكلمات المفتاحية:** الأمن النفسي، التوافق المهني، عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي.

Abstract:

This Study aimed to uncover the nature of the relationship between Psychological Security and Vocational adjustment among Workers at the national Social Security Fund. The descriptive method was used, and a questionnaire was applied to a sample of workers. After collecting and analyzing the data, the study can include the following results:

- 1) The level of psychological security among the sample of workers at the national Social Security fund is moderate*
- 2) The level of vocational adjustment among the sample of workers at the national Social Security fund is moderate*
- 3) There are no statistically significant differences in psychological security among the sample of workers at the national Social Security fund due to gender.*
- 4) There are no statistically significant differences in vocational adjustment among the sample of workers at the national Social Security fund due to gender.*
- 5) There is a statistically significant correlation between psychological security and vocational adjustment among the sample of workers at the national Social Security fund*
- 6) There are no statistically significant differences in psychological security among the sample of workers at the national social security Fund due to the length of work experience.*
- 7) There are statistically significant differences in vocational adjustment among the sample of workers at the national Social Security fund to the length of work experience in favor of those with more years of experience.*

Key Terms: *Psychological Security, Vocational Adjustment, Workers of The national Social Security Fund.*

الفهرس

فهرس المحتويات

الصفحة	الفهرس
	شكر وعرافان
	إهداءات
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
1	مقدمة
الفصل الأول: الأدبيات النظرية والتطبيقية	
6	1-الأدبيات النظرية
6	تمهيد:
6	1-الأمن النفسي:
6	1-1- المفهوم الأمن النفسي
8	1-2- النظريات المفسرة للأمن النفسي
15	2-التوافق المهني
15	2-1- مفهوم التوافق المهني
16	2-2- النظريات المفسرة لتوافق المهني
20	2- الأدبيات التطبيقية
20	1-الدراسات السابقة
23	2-تعقيب على الدراسات السابقة
24	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الإطار الميداني للدراسة	
27	تمهيد:
27	1- المنهج المستخدم في الدراسة
27	2- حدود الدراسة:

28	3-أدوات الدراسة
29	4-عينة الدراسة أو مجتمع الدراسة
29	4-1-عرض وتحليل خصائص العينة
30	5-أداة الدراسة:
30	5-1-وصف استبيان الأمن النفسي
31	5-2-وصف استبيان التوافق المهني
31	6- الخصائص السكومترية لأداة الدراسة
31	6-1-الصدق:
34	6-2- ثبات أداة الدراسة
34	7-الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة
35	8- عرض وتحليل نتائج الدراسة:
35	8-1- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى
37	8-2- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية
40	8-3- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة
43	8-4- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة
47	8-5- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الخامسة
51	8-6- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية السادسة
55	8-7- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية السابعة
59	9-الاستنتاج العام
61	خاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق

قائمة الجداول

قائمة الجداول

الصفحة	الجدول	الرقم
28	دليل شبكة الملاحظة:	01
29	توزيع أفراد العينة حسب الجنس:	02
29	توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية:	03
30	توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية:	04
30	درجات الموافقة على عبارات المقياس	05
31	درجات الموافقة على عبارات المقياس	06
31	نتائج الصدق الاتساق الداخلي	07
32	صدق الاتساق البنائي لمقياس الأمن النفسي:	08
32	صدق الاتساق البنائي لمقياس التوافق المهني:	09
33	نتائج المقارنة الطرفية لاستبيان :	10
34	معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان:	11
35	مستوى الأمن النفسي لدى أفراد العينة	12
37	مستوى التوافق المهني لدى أفراد العينة	13
40	اختبار "ت" لدلالة الفروق في مستوى الأمن النفسي باختلاف الجنس:	14
43	اختبار "ت" لدلالة الفروق في مستوى التوافق المهني باختلاف الجنس:	15
47	العلاقة بين الثقة الأمن النفسي والتوافق المهني لدى عينة من عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالأغواط	16
51	الفروق بين أفراد العينة في مستوى الأمن النفسي باختلاف سنوات العمل:	17
55	الفروق بين أفراد العينة في مستوى التوافق المهني باختلاف سنوات العمل:	18
55	تحليل المقارنات الزوجية البعدية التوافق المهني بين أفراد العينة تبعا لمتغير الأقدمية.	19

مقدمه

يعد العمل من أهم الأنشطة الإنسانية التي ينبغي أن يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق، لأنه يقضي نسبة كبيرة من وقته في ميدان العمل، ويؤثر بشكل كبير على حياة الفرد ومكانته في المجتمع، ولقد جاءت المهنة لتلبي حاجات الفرد الاجتماعية والنفسية، وتكوين مشاعر إيجابية كثيرة في نفس البشرية يصنف ماسلو الاحتياجات النفسية إلى خمس احتياجات يحتل الأمن النفسي المرتبة الثانية بعد الاحتياجات الفيزيولوجية مما يدل على حاجة الفرد للأمن النفسي في حياته، وهذا مما أكده ماسلو على أهمية إلى الأمن النفسي إن الحاجات لا تساوي في أهميتها وفي قوتها الدافعة وفي إلحاحها طلباً للإشباع، ويعتقد أن الحاجة للأمن النفسي لا تظهر عند الفرد إلا بعد أن تشبع حاجاته الفسيولوجية ولو جزئياً، وعندما يتمكن الفرد من إشباع حاجاته للأمن النفسي فإنه يسعى إلى تحقيق الحاجات الأخرى التي تلي حاجة للأمن النفسي وتقع قوتها في الترتيب الهرمي للحاجات.

(محمد بن ناصر، 2019، ص 143)

كما أن الحاجة للأمن النفسي من أبرز الحاجات التي تقف وراء استمرارية عجلة السلوك البشري ومن الحاجات النفسية الأساسية اللازمة للنمو النفسي وتحقيق التوافق النفسي والصحة النفسية للفرد، حيث يعد أيضاً من المطالب الأساسية لجميع الأشخاص في كل فئات المجتمع باختلاف خصائصهم ومن بين الحاجات الهامة لبناء الشخصية الإنسانية.

حيث أن جذوره من الطفولة إلى المراهقة وتستمر حتى الشيخوخة ومما لا شك فيه أن الأمن النفسي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بجميع مجالات الحياة.

(طهراوي، 2006، ص 18)

تتميز مراحل حياة الفرد بمواجهة الظروف ومواقف مختلفة، تختلف باختلاف خصائص ومميزات كل مرحلة، وقد سعى الإنسان منذ القدم إلى تحقيق التوافق مع البيئة التي يعيش فيها، فكان في كثير من الأحيان يلجأ إلى السحر والشعوذة سعياً منه معرفة الحظ والإطلاع على الغيب للحصول على درجة معينة من الاطمئنان والاستقرار.

(كمال الدسوقي، 1976، ص 19)

يرتبط التوافق المهني بالنجاح في العمل الذي هو محور جوهرى في حياة الإنسان، لأنه المظهر الذي يعطيه المكانة ويرتبط بالمجتمع وفيه يجد فرصة كبيرة لتعبير عن ميوله واستعداداته وقدراته وطموحاته ويتحقق ذلك بالإنجاز والتقدير والمسؤولية والرضا عن ظروف العمل والعمل ذاته والأجور والترقية. (المشعان، 1993، ص11)

إلا أن الشعور بالأمن النفسي والتوافق المهني هاما في حياة الفرد العامل بصفة عامة وعمال الضمان الاجتماعي بصفة خاصة وبناءً على ما سبق سنقوم بالبحث في العلاقة القائمة بين الأمن النفسي والتوافق المهني لدى عمال الضمان الاجتماعي.

التساؤل العام:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين الشعور بالأمن النفسي والتوافق المهني لدى عمال الضمان الاجتماعي بالأغواط؟

التساؤلات الجزئية:

- ما مستوى الشعور بالأمن النفسي لدى عمال الضمان الاجتماعي بالأغواط؟
- ما مستوى التوافق المهني لدى عمال الضمان الاجتماعي بالأغواط؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للأمن النفسي لدى عينة من عمال الضمان الاجتماعي بالأغواط تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتوافق المهني لدى عينة من عمال الضمان الاجتماعي بالأغواط تعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للأمن النفسي لدى عينة من عمال الضمان الاجتماعي بالأغواط تعزى لمتغير مدة العمل؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتوافق المهني لدى عينة من عمال الضمان الاجتماعي بالأغواط تعزى لمتغير مدة العمل؟

2-الفرضيات:

الفرضية العامة:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية للأمن النفسي والتوافق المهني لدى عينة من عمال الضمان الاجتماعي لولاية الأغواط.

الفرضيات الجزئية:

- مستوى الأمن النفسي لمتوسط عينة لدى عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي بالأغواط.

- مستوى التوافق المهني لمتوسط عينة لدى عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي بالأغواط.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية للأمن النفسي لدى عينة من عمال لضمان الاجتماعي تعزى لمتغير الجنس بالأغواط.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتوافق المهني لدى عينة من عمال لضمان الاجتماعي تعزى لمتغير الجنس بالأغواط.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية للأمن النفسي لدى عينة من عمال لضمان الاجتماعي تعزى لمتغير مدة العمل بالأغواط.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لتوافق المهني لدى عينة من عمال لضمان الاجتماعي تعزى لمتغير مدة العمل بالأغواط.

3-أهداف الدراسة:

1- معرفة مستوى الأمن النفسي لدى عينة عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي بالأغواط

2- معرفة مستوى التوافق المهني لعمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي بالأغواط.

3- الكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن النفسي لدى عمال تعزى لمتغير الجنس ومدة العمل.

4- الكشف عن فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني لدى عمال تعزى لمتغير الجنس ومدة العمل.

5- الكشف عن العلاقة بين الأمن النفسي والتوافق المهني لدى عينة موظفين الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي بالأغواط.

4-أهمية الدراسة:

تكمن أهمية دراسة في:

1- التعرف على الأمن النفسي وفهمه الذي يعد من المتطلبات الأساسية للأفراد باختلاف أعمارهم وأجناسهم. ولما له من انعكاس على حياة الفرد والمجتمع

2- التقرب من مفهوم التوافق المهني كأصل من الأصول المستعملة في عملية زيادة الأداء. ذلك لأن التوافق المهني كنوع من أنواع الاتجاهات يعد هاما لأي مؤسسة.

3- إضافة من استعادة من التوصيات لتحسين مستوى التوافق المهني للعمال في المؤسسات وتحقيق جزء من الأمن النفسي.

5-التعريف الاجرائي لمصطلحات:

1- **الأمن النفسي:** هو إحساس عمال الضمان الاجتماعي بالاستقرار والتحرر من الخوف وتحقيق متطلبات العمل من أجل التكيف مع طبيعة العمل وملائمته مع الذات وتحديد ذلك من خلال الدرجة التي يحصل عليها المفحوص في مقياس الأمن النفسي.

2- **التوافق المهني:** هو تحقيق رضا العامل مع زملائه وقدرته على التعامل مع ذاته ومطالبه وظروفه المختلفة وما هو إلا تجميع للظروف النفسية والفسولوجية والبيئة التي تحيط علاقة الموظف بزملائه ورؤسائه وتتوافق مع شخصيته التي تجعله يقول بصدق أنا سعيد بعلمي.

6-صعوبة الدراسة:

- من بين الصعوبات التي واجهتنا عدم فهم المبحوثين لبعض الأسئلة في استمارة الاستبيان
- كذلك من الصعوبات التي واجهتنا ضيق الوقت.
- صعوبة فهم طريقة امراد

الفصل الأول

الأدبيات النظرية والتطبيقية

1- الأدبيات النظرية:

تمهيد:

يعد الأمن النفسي حاجة أساسية ذات أهمية بالغة في التأثير على سلوك الفرد وتصرفاته. فهو يعتبر الركيزة الأساسية للحاجات النفسية الأخرى، ويسعى الانسان من خلاله لإشباع أقصى طاقاته وجهوده مع تجنب كل ما يعيق تحقيق اشباعه. أما التوافق المهني. فيعد من اهم الطرق التي تؤدي إلى نجاح أي مهنة، إنه ضروري جدا في حياة الأفراد العاملين في مؤسسات الدولة أو غيرها. حيث يعتبر أمرا حتميا لقيام الأفراد العاملين فقي مؤسسات الدولة أو غيرها. حيث يعتبر أمرا حتميا لقيام الفرد بعمله على أكمل وجه.

التوافق المهني عبارة عن عملية ديناميكية مستثمرة يقوم بها الفرد لتحقيق أهدافه وسد حاجاته. ومن خلاله، يمكن قياس مدى تكيف الفرد مع مهنته وتلائمه معها، ومدى توافق العمل مع بيئة العمل.

1-الأمن النفسي:

1-1- المفهوم الأمن النفسي:

ورد كلمة الأمن لغويا في المعجم الوجيز بمعنى أمن-أمانا-وأمانا، وإمّنة، وأمنة: اطمأن ولم يخف فهو أمن، والأمن ضد الخوف، فالأمن والأمان في اللغة مصدران بمعنى الطمأنينة وعدم الخوف. (مجمع اللغة العربية، 2003، 25)

لذلك اختلف مفهوم الأمن النفسي باختلاف الباحثين، واختلاف زاوية نظر كل منهم لهذا المفهوم الهام في الشخصية. حيث تباينت وجهات النظر الاختصاصيين والتربويين حوله، إذ قدموا تعريفات مختلفة استنادا إلى العوامل والأسباب المؤدية إليه أو إلى فقدانه. ونظرا لأهمية وجهات النظر المختلفة في تعريف الأمن النفسي سيعرض الباحث عددا منها على النحو التالي:

الأمن النفسي (emotional Security) يعرفه ماسلو بأنه شعور الفرد بأنه محبوب متقبل من الآخرين وله مكان بينهم. ويدرك بأنه بيئته صديقة ودودة غير محبطة، ويشعر فيها بندرة الخطر والتهديد والقلق.

(الخضري، 2003، 8)

الأمن النفسي: هو "الطمأنينة النفسية أو الانفعالية، وهو الأمن الشخصي حيث يكون إشباع الحاجات مضمونا وغير معرض للخطر".

(زهران، 2005، 445)

الأمن النفسي يعني: "شعور الفرد بالراحة والثقة بالنفس، والقدرة على تقدير ذاته وتحقيق قدرات هو تحسين إبداعاته".

(mulyadi, 2010, 73)

وأشار كارتر (Carter.2001) أن مفهوم الأمن النفسي من المفاهيم المركبة في علم النفس، ويتداخل في مؤشرات مع مفاهيم أخرى مثل الشعور بالطمأنينة الانفعالية، الأمن الذاتي، التكيف الذاتي، الرضا عن الذات، مفهوم الذات الإيجابي، الاتزان الانفعالي ويقال للأمن النفسي أيضا الأمن الانفعالي، والأمن الشخصي، والأمن الخاص، والسلم الشخصي وهناك ترابط بين الأمن النفسي والأمن الاجتماعي والصحة النفسية.

(زهران، 2002، 85)

الأمن النفسي بأنه: "شعور الفرد بالسلام الداخلي وهدوء القلب وراحة البال والصفاء وعدم الخوف والقلق، لأنه يعرف أن ما يحدث له في الحياة خيرا كان أم شرا فإنه بترتيب من عند الله تعالى.

الأمن النفسي يعني: "شعور الفرد بالإيجابية تجاه حياته، والكفاءة في إدارة بيئته، وتحقيق الأهداف الشخصية وفقا لقدراته. والإحساس بالمعنى والهدف من الحياة، والاتجاه الإيجابي نحو ذاته وتقبلها

(420, 2013 , elait,rubin)

الأمن النفسي يعني: "شعور الفرد بإشباع حاجاته الأساسية والدفء والرعاية والتقدير والثقة".

(2011,104,nafa & eltanahi)

الأمن النفسي: "حالة من الانسجام والتوافق بين الفرد وبيئته المادية والاجتماعية وتظهر في مقدرة الفرد، على تحقيق بعض حاجاته وحل ما يواجهه من مشكلات يومية متنوعة ومختلفة حلا منطقيان واستجابة مرضية لمتطلبات بيئته

(2011,Zhang & Wang)

فالشعور بالأمن النفسي يعني انخفاض الشعور بالألم النفسي أو الخوف أو الخطر. كما أن الإحساس بالأمن النفسي ينطوي على مشاعر متعددة تستند إلى مدلولات متشابهة. فغياب القلق والخوف المرضي وتبدد مظاهر التهديد والمخاطر على مكونات الشخصية من الداخل أو من الخارج من إحساس بالطمأنينة والاستقرار الانفعالي والمادي ودرجات معقولة من القبول والتقبل في العلاقة مع مكونات البيئة النفسية والبشرية كلها مؤشرات تدل وفق أدبيات علم النفس إلى مفهوم الأمن النفسي.

(نعية، 2012، 132)

1-2- النظريات المفسرة للأمن النفسي:

1- نظرية فرويد (Freud):

يفسر فرويد مفهوم الأمن النفسي عبر افتراضات نظرية، وآراء مثيرة للجدل، فهو يرى أن الإنسان كائن بيولوجي غرائزي، مدفوع لتحقيق اللذة وتجنب الألم والقلق، باستخدام الطاقة النفسية الحيوية الجنسية.

(الطهراوي، 2007، ص11)

وأكد فرويد على مصادر الخطر الداخلية التي تقود إلى سوء التكيف وعدم الأمن النفسي، حيث تحمل الميول العدوانية والشهوانية الشريرة التي تولد مع الناس أسباب عدم أمنه، والأنا هو المسؤول عن توفير الأمن النفسي، بمحاظفة على ذات الفرد من التهديدات الداخلية أو

الخارجية ولكي يحمي الإنسان نفسه من التهديد، فإنه يلجأ إلى الحيل الدفاعية، للمحافظة على كيانه وأمانه النفسي.

(العناني، 2005، ص 64)

ومن هذه الحيل الدفاعية الكبت الذي يعرفه الرفاعي (2001) بأنه حيلة هروبية تلجأ إليها الأنا لطرد الدوافع والذكريات والأفكار الشعورية المؤلمة، وإكراهها على التراجع إلى اللاشعور، والنكوص كما يراه عبد المتجلي (2004) بأنه تراجع إلى أسباب بدايته في التفكير أو السلوك، حين يعجز الفرد عن التغلب بطريقة بناءة على ما يعانيه من كبت أو إحباط أو صراع. ويربط فرويد بين الأمن النفسي الأمن البدني وتحقيق الحاجات المرتبطة به. حين يرى أن الفرد مدفوع تحقيق حاجاته للوصول إلى الاستقرار ويشكل عدم النجاح في ذلك تهديدا للذات بسبب الضيق والألم النفسي.

(الطهراوي، 2007، ص 11)

2- نظرية ألفرد أدلر (Adler): يرى أدلر أن عدم شعور الفرد بالأمن والطمأنينة ينشأ للشعور بالدونية والتحقير الذي ينشأ منذ الولادة نتيجة لمشاعر القصور العضوي أو المعنوي، مما يدفعه إلى القيام بتعويض ذلك القصور إيجابيا (بيذل المزيد من الجهد من أجل الوصول إلى أعلى طموح أو سلبي) باتخاذ أنماط سلوكية تأخذ أشكالاً من العنف والتطرف الذي يقبله المجتمع مما يزيد من حدة القلق لديه، وتعرف هذه الظاهرة بالتعويض النفسي الزائد.

(جيل، 2000، ص 333)

وتشير زايد (2007) أن أدلر يربط الأمن النفسي للإنسان بمدى قدرته على تحقيق التكيف والسعادة في المجتمع، وذلك من خلال تجاوز الشعور بالدونية لأن أي قصور اجتماعي أو معنوي ينتج عنه عدم الشعور بالاطمئنان.

ويتناول أدلر الطمأنينة النفسية في بعدها الاجتماعي. حيث يرى أن الإنسان كائن اجتماعي بطبعه يسمى دوماً لإشباع حاجاته النفسية والاجتماعية من خلال تنمية اهتماماته الاجتماعية

وتطوير أسلوب حياة خاص يجعله قادرا على التفاعل مع الآخرين وبالتالي تحقيق الحاجة إلى الأمن النفسي والانتماء والحب والصحية وتجاوز مشاعر الوحدة والاغتراب والوحشة.

(خويطر، 2010، ص31)

3- نظرية كرين هورني (Horney): تشير كارين هورني إلى أن شعور الفرد بالأمن النفسي توقف في الدرجة الأولى على علاقة الطفل بوالديه منذ اللحظات الأولى في حياته، ويمكن أن يحدث أمران في هذه العلاقة: أن يقوم الوالدان بإبداء عطف حقيقي، ودفئ نحو الطفل، وبالتالي يشبعان حاجته إلى الأمن، أو أن يُبدي الوالدان عدم المبالاة بل وعداء لدرجة الكراهية نحو الطفل وبالتالي يحبطان حاجته للأمن.

تهتم هورني بأبرز العوامل الاجتماعية والثقافية حيث ترى أن هناك جملة من الظروف والأوضاع السلبية خاصة في المحيط الأسري كالإهمال والعزلة يمكن أن تؤدي إلى فقدان الطمأنينة والذي بدوره يؤدي إلى القلق، وتمضي هورني لتؤكد أن عدم توفر الأمن والطمأنينة في العلاقات خاصة بين الطفل والأم يتسبب في نشأة مشاعر من الاضطراب تظهر في صورة اتجاهات عصبية تؤدي إلى سلوك الفرد لواحد من ثلاثة اتجاهات، فأما التحرك نحو الآخرين (اتجاه إجباري) أو التحرك بعيدا عن الآخرين (اتجاه انفصالي) أو التحرك ضد الآخرين (اتجاه عدواني).

(خويطر، 2010، ص31)

وتشير زايد (2007) أنه ووفقا لهذه الاتجاهات الثلاثة فسرت هورني (Homey) سلوك تكتيز الممتلكات بأنه أسلوب للحصول على الأمن والتحرر من الخوف، وقد يصبح الفرد أسير القلق خوفا من فقدان تلك الممتلكات بوصفها الضمان الوحيد ضد تهديد القلق.

4- نظرية أريكسون (Erikson): يعتبر أن الحاجة إلى الأمن النفسي من أهم الدوافع النفسية الاجتماعية التي تحرك السلوك الإنساني وتوجيه نحو غايته، وإذا أخفق المرء في تحقيق حاجته من الأمن فإن ذلك يؤدي إلى عدم القدرة على التحرك والتوجه نحو تحقيق الذات.

(الشميمري وبركات، 2011، ص660)

ويضيف أيضا 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 أريكسون للمراحل الثمان في النمو النفسي الاجتماعي تعكس هذه الرؤية، فالطفل في السنتين الأولى إن لم يتحقق له الحب ويشعر بالأمن فقد ثقته في العالم من حوله وطور مشاعر من عدم الثقة في الآخرين بالانعزال والابتعاد عنه وكذلك الحال في بداية سن العشرينات، ففشل المراهق في تطوير العلاقات الحميمة مع الآخرين يجعله يميل إلى الوحدة والعزلة.

(الرقاص والرافعي، 2010، ص136).

فالأمن يمثل حجر الزاوية في الشخصية السوية، ينشأ من إشباع حاجات الطفل الأساسي، حيث يدرك نفسه على أنه يستحق الرعاية والتقدير، ويرى العالم أنه مكان آمن ومستقر، فهذا الإحساس بالأمن النفسي يصبح قاعدة الانجازات الفرد مستقبلًا.

(الشميمري وبركات، 2011، ص60)

5- نظرية سوليفان (Sullivan): يرى سوليفان أن الإنسان نتاج لعملية تفاعل مع الغير، وأن الشخصية الإنسانية تتبع من القوى الشخصية، والاجتماعية التي تؤثر فيها منذ لحظة الميلاد وأن الإنسان يسعى في حياته إلى تحقيق هدفين هما: التوصل إلى إشباع الحاجات، والتوصل إلى تحقيق الشعور بالأمن، ويتم تحقيق الآخر عن طريق ما يسمى (بالعمليات الثقافية)، والشعور بالانتماء، وشعور الفرد بأنه مقبول من الجماعة، ومعظم المشكلات النفسية تنشأ نتيجة لصعوبات تحقيق الشعور بالأمن، حيث يحاول الفرد اتخاذ أشكال مختلفة من الأساليب الوقائية، والضوابط السلوكية من أجل الحفاظ على الأمن النفسي لديه والبعد عن التوتر.

ويرى سوليفان أن هناك نوعان من التوتر: الأول توتر داخلي محكوم لحاجات الفرد وإشباع هذه الحاجات يخفض التوتر، والثاني توتر محكوم بالقلق الناشئ عن عدم إشباع حاجة الأمن لدى الفرد مما ينعكس على علاقته مع الآخرين.

(الشميمري، وبركات، 2011، ص662).

لذلك يؤكد سوليفان على أن القلق ينشأ بسبب عدم توفر الأمن في العلاقات الشخصية التبادلية مع الآخرين والتي تشكل نمو الشخصية وتحديد مستوى الصحة النفسية خلال مراحل الرشد المبكر.

(خويطر، 2010، ص31)

6- نظرية بولبي (Bowlby): 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 بما يقدمون الرعاية ينشأ من دوافع أولية هي الطعام والشراب... الخ، حيث أوضحت نظرية بولبي أن سلوك التعلق لا ينشأ من إشباع دافع أول إنما ينشأ من حاجة إلى الراحة في الاتصال (عراقي، 2006، ص215)

وهذا النوع من التعلق يكون بمثابة عامل للتنبؤ بنمو الشعور بالأمن حيث نجد الطفل يتفاعل بإيجابية مع من يرباه حتى في البيئة غير المألوفة فإن الطفل يبدي مشاعر الإحساس بالأمن وينمو ويتطور هذا الشعور بالأمن مع مراحل النمو، هذا الشعور بالأمن يتم إدخاله كجزء من كيان الطفل ويصبح أكثر أمن عند انتقاله إلى العالم الخارجي مكونا علاقات مع الآخرين، مستكشفا ومتطعما من كل ما تقدمه له الحياة، حيث أن خبرات التعلق الأولى في إنتاجها للشعور بالأمن تؤثر في عملية تكوين نموذج داخلي للذات والآخرين والتي تؤثر على كل من

تنظيم الوجدان والعلاقات المستقبلية، وبالتالي فإن نمو الوعي الوجداني ومهارات تنظيم الوجدان اللتان تحدثان من خلال عملية التعلق تؤدي إلى الشعور بالأمن

(Lin and et al, 2013, P107)

وتوضح نظرية بولبي تأثير التفككات المبكرة للروابط في علاقة الوالدين مع الطفل على نمو الوجدان وتنظيمه، فالطفل يقترب من والديه طالبا للمساعدة والدعم الانفعالي عندما يشعر بالخطر، وفي ضوء استجابة الوالدين يتشكل نمط التعلق لدى الطفل ويمثل نمط التعلق قاعدة أمنة لدى الطفل للتعامل مع البيئة والآخرين، وبالتالي فإن قضايا التعلق في مرحلة الطفولة تستمر خل مراحل النمو وتشكل أساس للتوافق الشخصي والاجتماعي.

(Lee, 2013, P1500)

وهذا يؤكد على أهمية النماذج العامة الداخلية الأولية التي تتكون في المراحل المبكرة خلال عملية التعلق الوالدي (التعلق الآمن) التي تساعد الطفل على التنظيم والتعبير الوجداني والتي تساهم في تكوين الشعور بالأمن لدى الطفل.

ومما سبق نجد أن جذور الاحساس بالأمن النفسي تبدأ في مرحلة الطفولة، ويمتد تأثيره على الفرد في مراحل حياته المقبلة.

7- نظرية أبراهام ماسلو (Maslow): لقد ذكر ماسلو مجموعة من الأعراض صنفه في

ثلاث زمالات تعد أساس للشعور بعد الطمأنينة النفسي وهي:

1- شعور الفرد بالرفض وأنه شخص غير محبوب وأن الآخرين يعاملونه بقسوة واحتقار.

2- شعور الفرد بأن العالم يمثل تهديدا وخوفا وقلقا.

3- شعور الفرد بالوحدة والعزل والنبذ. (Maslow, 1942, P334)

إن تصنيف ماسلو هذا يقوم على اعتبار الشخص غير الآمن هو من يعاني من مشاعر العزلة والوحدة والنبذ الاجتماعي، وبالتالي إدراك العالم كمصدر تهديد وخطر وهذه الأعراض عندما تستقل نسبيا عن مصادرها الأصلية تصبح سمة ثابتة إلى حد كبيرين ويصبح الفرد في المراحل

العمرية اللاحقة غير مطمئن حتى لو توفرت له سبل الحياة والأمان طالما أنه لم يخبر في طفولته الطمأنينة النفسية الملائمة.

(خويطر، 2010، ص 27)

وإن الحاجة للأمن تيسر للفرد أن يعيش ويحيا في بيئة متحررة من الخطر، يمكن أن ينتفع بكثير من معطياتها ويتخلص من بعض ما يساوره من شك وريبة، وتتضمن حاجت الأمن الحاجة إلى النظام والحاجة إلى معرفة جيدة تمكنه من التوقع بما ستصير إليه الأمور، وإشباع مثل هذه الحاجات يبذل مخاوف الفرد، ويشعره بأنه يعيش في بيئة تتسم بالأمن والأمان وهذا ما يدفعه إلى التوجه للبحث عن إشباع الحاجة التالية في سلم الحاجات الإنسانية.

(Maslow, 1970, P43)

وتمثل الحاجة إلى الأمن أهمية كبيرة في تحقيق النمو السليم للفرد، حيث يرى ماسلو أن توافق الفرد خلال مراحل نموه لمختلفة يتوقف على مدى شعوره بالأمن في طفولته، ذلك أن شعور الطفل بالأمن يجعله ينتمي إلى بيئته ويتقبل ذاته ويكون مفهوم موجب للذات، وعلى العكس من ذلك فإن فقدانه للشعور بالأمن يؤدي إلى سوء توافقه النفسي والاجتماعي، ويتحقق الشعور بالأمن في ظل أساليب التنشئة الاجتماعية القائمة على الدفء والحنان وإشعار الطفل بأنه مرغوب فيه، في حين أن حرمان من العطف الأبوي وأساليب الرعاية والتربية القائمة على الرفض أو النبذ أو الإهمال هي مصادر أساسية لفقدان الشعور بالأمن.

(بدر، 2012، ص 275)

ويضيف ماسلو أن تحقيق الأمن النفسي يتم بوسائل كثيرة، حسب طبيعة الفرد ومرحلة نموه، ولكن أهم تلك الوسائل تتم عن طريق تجنب الفرد مصادر التهديد والألم والقلق والبحث عن الطمأنينة.

(خويطر، 2010، ص 29)

هذا ويتبنى الباحث نظرية ماسلو لأنه يرى أن ماسلو أعطى مفهوم شامل للأمن النفسي بإظهار أبعاده الأساسية والثانوية، حيث تبين شمولية نظريته للحاجة إلى الأمن، تمتد لتشمل جميع مناحي الحياة للفرد، لاسيما في تفاعله الاجتماعي مع الآخرين بالإضافة إلى أن ماسلو صمم

اختباراً لقياس الأمن وعدم الأمن النفسي، وقد جاء هذا الاختبار حصيلة للبحث العيادي والنظري حول المفهوم النفسي، ومطبق في أماكن مختلفة من العالم ومقنن على البيئة العربية أيضاً.

2- التوافق المهني:

2-1- مفهوم التوافق المهني:

- اختلفت الكتابات حول تحديد مفهوم واضح للتوافق المهني من جانب المهتمين والمختصين بالصحة النفسية والمهنية في المنظمات المختلفة، وعليه سنحاول التطرق إلى مجموعة هذه التعاريف لتوضيح هذا المفهوم حيث يعرف التوافق المهني على أنه جزء من التوافق العام للفرد في شتى مجالات حالاته ويشمل توافقه مع محيط العمل بما يتضمنه هذا المحيط من عوامل بيئية كثيرة طبيعية واجتماعية وما يطرأ على هذه البيئة من تغيير بين وقت وآخر، وتتضمن البيئة المهنيين: الإداريين والمشرفين والمرؤوسين وظروف العمل الفيزيائية وساعاته ونوعه.

(القاسم، 2001، ص 47)

- وفي تعريف آخر يقصد به حالة دينامية متغيرة من الإتساق أولاً بين قدرات الفرد وحاجاته من جهة أخرى، وتتبدى هذه الحالة في تحقيق قدر من التماثل بين حاجات وأهداف الفرد من جهة، وحاجات وأهداف المؤسسة من جهة أخرى، بحيث يتحقق لكل منهما الشعور بالرضا.

(طه ، 2001 ، ص 72)

كما يعرف أنه مدى قدرة الفرد على القيام بواجبات التزاماته المهنية بكفاءة، بغض النظر عن الظروف المحيطة وهذا النوع من التوافق يحتاج إلى فرد ذو كفاءة ومتوافق مع نفسه بشكل جيد.

(حمودة، 2020، ص 47)

- مما يجدر به القول من خلال هذه التعريفات التي تم التطرق إليها أنها تختلف في نقاط وتتفق في أخرى، فهي تختلف كون أن كلا منهم تناولها من زاوية، فمنهم من تناول التوافق المهني من جانب المادي، حيث أن التوافق يتحقق من خلال رضا العامل وإشباع حاجاته وتوقعاته، ومنهم من يرى أن التوافق المهني هو عبارة عن اتجاهات الفرد ومشاعره نحو العمل الذي يشغله كونه شكل من أشكال الاتجاهات السيكلوجية، ومنهم من يرى أن التوافق المهني هو محصلة للعديد من المتغيرات المتمثلة في ضرورة اختيار الفرد للمهنة التي تناسبه والافتتاح بها والتدريب عليها لضمان كفاءته فيها، بينما عرفه آخرون من خلال مظاهره، حيث يظهر في طبيعة العلاقة بين الفرد العامل وزملائه، وكذلك مرؤوسيه.
- إلا أنه بالرغم من هذه الاختلافات في جهات النظر توجد نقاط يشترط فيها معظمهم، وهي:
- أن التوافق المهني يخص الفرد العامل دون غيره من أفراد المجتمع.
- أنه ضرورة حتمية لضمان استقرار الفرد والمؤسسة التي يعمل بها بحيث يتحقق لكل منهما الرضا والإرضاء.
- أنه من دون التوافق المهني لا يمكن للفرد تحقيق طموحاته وتوقعاته وإشباع حاجاته المختلفة.

(تلالي نبيلة، 2017، ص92، 93)

2-2- النظريات المفسرة لتوافق المهني:

هناك العديد من النظريات التي فسرت التوافق المهني نذكر منها:

- (1) **النظرية البيولوجية الطبية:** يعتبر أصحاب هذا المذهب أن جميع أشكال الفشل في التوافق تنتج عن أمراض تصيب أنسجة الجسم وخاصة المخ، ومثل هذه الأمراض يمكن توارثها، أو اكتسابه خلال الحياة عن طريق الإصابات والجروح أو الخلل الهرموني الناتج عن الضغط الواقع على الفرد، وترجع هذه النظرية لجهود كل من داروين، مندال جالتون، كالمان وغيرهم.
- (Lazarus2.4,1961)

(2) النظرية السلوكية: طبقا للسلوكية فإن اتخاذ التوافق وسوء التوافق تعد متعلقة أو مكتسبة، وذلك من خلال الخبرات التي يتعرض لها الفرد والسلوك التوافقي يشمل على خبرات تشير إلى كيفية الاستجابة لتحديات الحياة والتي سوف تقابل بالتعزيز والتدعيم ولقد اعتقد واطسون وسكينر أن عملية التوافق الشخصي لا يمكن لها أن تنمو عن طريق الجهد الشعوري ولكنها تشكل بطريقة آلية عن طريق الصيحات البيئية أو إثاراتها. ولقد رفض كل من بندور وماهوني وهما من السلوكيين المعرفيين تفسيراً تشكيل الطبيعة الإنسانية بطريقة آلية ميكانيكية.

(مدحت، 1990، ص55)

(3) نظرية التحليل النفسي: (أ) فرويد: يرى فرويد أن الشخصية فرضها تتكون من ثلاثة منظومات هي الهو (ID) والأنا (Ego) والأنا الأعلى (Super Ege) يمثل الهو اللذة والذي يظهر مع ولادة الإنسان وعمله إشباع الغرائز، ويمثل الأنا الأعلى مبدأ المثل والقيم ويكتسبه الفرد من خلال التنشئة وعملها إشباع الجانب القيمي والأخلاقي لدى الفرد بأعلى درجة، ويمثل الأنا مبدأ الواقع وعمله حماية الفرد وهو يوازن بين الهو والأنا الأعلى ويحاول إشباعها بشكل متوازن.

يعتبر فرويد أن التوافق نادرا لدى الإنسان كما يعتبر أن بداية سوء التوافق غالبا ما ترجع إلى مرحلة الطفولة وخاصة في سنوات الخمس الأولى حينما تنمو الأنا نمو غير سليم فالنمو السليم يؤدي إلى نشوء الأنا القوية ويواجه الفرد حالات التوتر والقلق عن طريق ميل الدفاع اللاشعورية ولكن إذا بالغ في استخدام هذه الميل فإنه يؤدي إلى سوء التوافق

(دحماني، 2019، ص727)

(ب) يونج: اعتقد يونج أن مفتاح التوافق والصحة النفسية يكمن في استمرار النمو الشخصي دون توقف أو تعطل، كما أكد على أهمية اكتشاف الذات الحقيقية وأهمية التوازن في الشخصية السرية المتوافقة، كما قرر أن الصحة النفسية والتوفيق السوي يتطلبان التوازن أو الموازنة ميولنا

الانطوائية وميولنا الانبساطية، كذلك أكد على ضرورة تكامل الأرباع الأساسية في تخبير الحياة والعالم الخارجي وهي: الإحساس، الإدراك، المشاعر، التفكير.

(ت) فروم: اعتقد أن الشخصية المتوافقة هي التي يكون لديها تنظيم موجه في الحياة، وأن تكون مستقبلية للآخرين ومنفتحة عليهم ولديها قدرة على التحمل والثقة ولقد أكد على مغزى قدرة الذات على التعبير عن الحب للآخرين بدون القلق عما يعقب ذلك.

(ج) أدلر: أعطى أدلر الفرد الشعور بالنقص بالغ الأهمية فهو يرى أن الفرد يولد ضعيفا عاجزا بنسبة للكبار فيحدث لديهم الشعور بالنقص يحاول التغلب عليه طوال حياته وتنتج عقدة النقص المناسب وجود عيوب أو قصور جسمية أو خلقية أو اجتماعية فتأثر هذه العيوب على نفسية الفرد وتشعره بالنقص وعدم الأمن وعدم الكفاية، ومن أجل تعويض هذا النقص اعتمد أسلوب الحياة وهو الأسلوب الذي يتخذه الفرد لتحقيق أهداف الحياة.

4- النظرية الاجتماعية:

فلقد ثبت أن هناك اختلافا في الاتجاه نحو الخمر بين اليابانيين والأمريكيين وكذلك ظهر اختلاف في أعراض الاكلينيكية للأمراض العقلية بين الأمريكيين والإيطاليين وبين الأمريكيين والإيرلنديين ويوضح مؤيد وهذه النظرية أن الطبقات الاجتماعية في المجتمع تؤثر في التوافق ومن أشهر علماء هذه النظرية: فيرز، دنهام، هولنجرهيد، ردليك وغيره.

5- النظرية الإنسانية:

أ- روجز: يشير إلى أن الأفراد الذين يعانون من سوء التوافق يعبرون عن بعض الجوانب التي يقلقهم فيما يتعلق بسلوكياتهم غير المتسقة مع مفهومهم عن ذاتهم، ويقرر أن سوء التوافق النفسي يمكن أن يستمر إذا ما حاول الأفراد الاحتفاظ ببعض الخبرات الانفعالية بعيدا عن مجال الإدراك او الوعي، وينتج عن ذلك استحالة تنظيم مثل هذه الخبرات و توحيدها كجزء من الذات.

ب- ماسلو: أكد على أهمية تحقيق الذات في تحقيق السوي الجيد، وقام بوضع معايير للتوافق من بينها: التلقائية، قبول الذات، التمرکز حول المشكلات لحلها، الاستقلال الذاتي الإدراك الفعال للواقع، الشعور باللاعداوة اتجاه الإنسان، الاهتمام الاجتماعي القوي والعلاقات الاجتماعية السوية... الخ

ت- بيرلز: أكد على أهمية التنظيم أو التوجيه وأهمية الوعي بالذات وتقبله، والتحرر النسبي من القواعد الخارجية، ولأن الشخص المتوافق هو من يتقبل المسؤوليات ويتحملها على عاتقه دون القذف بها إلى الآخرين.

2- الأدبيات التطبيقية:

1-الدراسات السابقة:

أولاً: دراسات عربية:

1- دراسة كمال وعبد (1983): هدفت الدراسة تعريف اختيار (ماسلو) للشعور وعدم الشعور بالأمن واستخراج الهدف والثبات له في البيئة الأردنية وبلغت عينة (216) طالبا وطالبة للمرحلتين الثانية والرابعة في كلية التربية واستخدم الباحث مقياسي الأول الطمأنينة الذي وضعه ماسلو عام (1953) والثاني ميسوتا الإرشادي الذي يآلف من (7) مقياس يوجد بينها عامل تكيف عام وتحقق من صدق المقياس وكننت النتائج أنهم يعانون من عدم الشعور بالأمن.

(دواني، 1983، 86)

2- دراسة سعد (1997): هدفت الدراسة التعرف إلى مستويات الأمن النفسي لدى الشباب الجامعي فكان المجتمع البحث من طلبة المرحلتين الثانية والأخيرة ومن كلا الجنسين من كلية التربية، جامعة دمشق والكويت وكلية علم النفس في جامعة أدنبره-بريطانيا. وبعد التحقق من صدق اختبار قائمة ماسلو للأمن وعدم الأمن النفسي توصل إلى النتائج بعد تطبيقه واستخدم الوسائل الإحصائية الاختبار الثاني ومعامل ارتباط النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين طلبة كلية علم النفس في أدنبره والتربية في الكويت لصالح أدنبره وبين نكور دمشق والكويت لصالح الكويت وبين إناث السنة الأخيرة كويت أنبره لصالح أدنبره.

(سعد، 1999، 91)

3- دراسة سعيد محمد المهنا (2009): والتي درست العلاقة بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى موظفي جمرک مطار الملك خالد الدولي بالرياض. حيث هدفت إلى توفير بعض المعلومات العلمية عن التوافق المهني والدافعية للإنجاز لدى موظفين جمرک مطار خالد الدولي بالرياض. ومن جهة أخرى إلى التعرف على العلاقة بين التوافق والدافعية للإنجاز

لدى أفراد عينة الدراسة وذلك تبعاً لمتغيرات السن وسنوات الخبرة والراتب. وقد تكونت عينة الدراسة من 225 موظفاً بمطار الملك خالد الدولي بالرياض، وقد توصلت الدراسة إلى أن غالبية أفراد العينة يشعرون بالرضا عن إنجاز المهام والأعمال التي تسند إليهم. وأن غالبيةهم يشعرون بأن عملهم يوفر لهم خبرة جيدة ويتضح من هذه النتيجة شعور الموظفين بالرضا عن العمل الذي يدل على توافقه الوظيفي وأنه كلما ازدادت خبرتهم الوظيفية ازداد توافقه في العمل. كما اتضح عدم رضا أفراد عينة البحث عن وظائفهم فيما يتعلق بالحوافز المادية والمكافآت.

(سعيد محمد المهنا، 2002)

4- دراسة رويم فايذة (2005): هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن علاقة الاتصال الشخصي بالتوافق المهني لدى عمال الشركة الوطنية للكهرباء والغاز بمدينة ورقلة حيث بلغ عددهم 300 عامل وعاملة وقد استعانت بالمتغيرات الوسيطة (الجنس، المستوى التعليمي، الأقدمية، اتجاه الاتصال) وقد اعتمدت في جمع البيانات على استبيان يقيس الاتصال الشخصي واستبيان يقيس التوافق المهني، وبالمعالجة الإحصائية لهذه البيانات تم التأكد من وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاتصال الشخصي لدى العمال وتوافقهم المهني كما دلت النتائج على تأثير هذه العلاقة بعامل (السن، الأقدمية، اتجاه الاتصال) عدم تأثيرها العامل (الجنس، ومستوى التعليمي).

(رويم فايز، 2005)

5- دراسة جمعة أولاد جيمودي (2005): والتي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الاتجاه نحو المهنة والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني حسب المتغيرات (الجنس، الأقدمية، التخصص الدراسي) ولقد اعتمدت على استبيانين لقياس كل من الاتجاه نحو المهنة والتوافق المهني، ثم تطبيق الاستبيانين على عينة استطلاعية مكونة من 20 مستشار بولاية ورقلة وتم حساب صدق وثبات الأدوات. بعدها طبق الاستبيانين على عينة أساسية تكونت من 85 مستشار ثم اختارهم بطريقة الحصر الشامل، وكانت النتائج المتحصل عليها تدل على عدم وجود فروق في الاتجاه نحو المهنة والتوافق المهني لدى المستشارين حسب

المتغيرات التالية (الجنس، الأقدمية، التخصص الدراسي) مع إثباتها لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاتجاه نحو المهنة والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني.

(جمعة أولاد حيمود، 2005)

6- دراسة ماجد جازم محمد حسن القباطي سنة 2013: بعنوان "التوافق المهني وعلاق بالأمن النفسي لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي في مدينة تعز" رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس إرشاد النفسي.

هدف البحث الحالي إلى وضع صورة واضحة وشاملة عن مستوى التوافق المهني ومستوى الأمن النفسي والعلاقة بينهما بالنسبة للمعلمين، كما هدف إلى معرفة الفروق في التوافق المهني والأمن النفسي وفق بعض المتغيرات (الجنس، المؤهل الدراسي، سنوات الخبرة، مقدار الراتب). قد بلغ عدد أفراد عينة البحث (200) معلم من كلا الجنسين ذكورًا وإناثًا وبواقع (100) معلم (100) معلمة، موزعين على (15) مدرسة من مدارس التعليم العام الحكومي في مدينة تعز (مركز المحافظة) مديريات: (المظفر، القاهرة، صالة)، استخدم الباحث معهم أداتين هما: مقياس التوافق المهني بعد التحقق من صدقه وثباته، إعداد ماسلو (1952) لغريب دوالي وديراني (1983) وبعد التطبيق توصلنا إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني والأمن النفسي لدى معلمي مرحلة التعليم الساسي.

ثانيا: دراسات الأجنبية:

1- دراسة أوتر (1971): أجرى أوتر دراسة عن العلاقة بين نشاط الطلبة والقيم والأمن النفسي.

الهدف: الكشف عن طبيعة العلاقة بين هذه المتغيرات.

الأداة: مقياس الأمن النفسي العينة (150) طالبا وطالبة في جامعة (نيومكسيكو) الوسائل الإحصائية تحليل التباين ومعامل ارتباط بيرسون، معادلة فيشر.

النتائج: عدم وجود فروق في الشعور وعدم الشعور بالأمن النفسي بين مجموعات التي تمارس الأنشطة والمجموعة التي لا تمارس الأنشطة، هناك فروق ذات دلالة إحصائية في القيم بين

المجموعة التي تمارس الأنشطة والتي لا تمارسها. ولا توجد علاقة بين الشعور، عدم الشعور بالأمن النفسي وبين القيم. (Owens, 1971, 4994)

2- دراسة جوشي (1985): الهدف: الكشف عن طبيعة العلاقة بين الشعور-عدم الشعور بالأمن النفسي والتحصيل الأكاديمي.

الأداة: مقياس الشعور-عدم الشعور بالأمن النفسي-عينة البحث (240) طالبا و(120) طالبة ممن حصلوا على درجات عالية واعتبروا من ذو الأمن النفسي العالي (120) اعتبر الأمن النفسي لهم واطئا واستخدم اختبار وتم الاعتماد على الدرجات وأخذ متوسطها.

النتائج: المجموعة التي تشعر بالأمن النفسي كانت على من درجات المجموعة التي لا تشعر بالأمن النفسي ولكن الارتباط غير دال (Joshi,1985,63,64)

2-تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة المذكورة، تتضح أن هناك اهتمامًا كبيرًا بدراسة العلاقة بين الشعور بالأمن النفسي ومستوى التوافق الشخصي والاجتماعي والمهني لدى فئات مختلفة، خاصة لدى الطلبة والمعلمين، ركزت معظم الدراسات على تأثير العوامل النفسية والاجتماعية مثل: الضغوط-العدوان-والاحباط في تشكيل الأمن النفسي كما ظهرت بعض الدراسات فروقا ذات دلالة إحصائية تعود لمتغيرات النوع الاجتماعي -والمرحلة الدراسية- والمستوى الاقتصادي والاجتماعي- وقد تنوعت المناهج المستخدمة ما بين الوصفي التحليلي والمقارن، والتجريبي، مما يعكس غنى وتعدد زوايا المعالجة للموضوع. ومع ذلك. يلاحظ أن بعض الدراسات ركزت على عينات محلية محدودة، مما يجد من إمكانية تعميم النتائج، كما أن هناك تفاوتًا في أدوات القياس، إذ استخدمت بعض الدراسات أدوات معدة من قبل الباحثين، في حين اعتمدت أخرى على مقاييس جاهزة، وتبرز أهمية هذه الدراسات في تأكيدها على الدور المحوري للأمن النفسي في تعزيز الأداء الأكاديمي والسلوك التوافقي مما يبرز الحاجة إلى توفير بيئة تعليمية وصحية دائمة لهذا الجانب إلا أن الثغرات البحثية مازالت قائمة، خاصة فيما يتعلق بدراسة الأمن النفسي في بيئات تعليمية متنوعة- وتأثير المتغيرات الثقافية والاجتماعية المختلفة.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تناولناه في هذا الفصل نستنتج أن الأمن النفسي من أهم أنواع الأمن بالنسبة للإنسان، وهو شعور يسمح للفرد بالإقامة والاحتفاظ بعلاقات متزنة من أناس ذوي أهلية انفعالية في حياته، والأمن النفسي من الحاجات الضرورية التي يسعى الفرد لبلوغها خصوصا في المرحلة الأولى من حياته، وأن التوافق المهني هو مدى تلاؤم الفرد وبيئته عمله ويسعى كل فرد عامل لتحقيق هذا النوع من التوافق، والذي هو هدف العامل وأرباب العمل على حد سواء وكلما توفرت الشروط والظروف والعوامل المساعدة يمكننا تحقيق الأكبر قدر من التوافق المهني.

الفصل الثاني

الإطار الميداني للدراسة

تمهيد:

تعتبر منهجية الدراسة وإجراءاتها محورًا رئيسيًا يتم من خلاله إنجاز الجانب التطبيقي من الدراسة، وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة لإجراء التحليل الإحصائي للتوصل إلى النتائج التي يتم تفسيرها في ضوء أدبيات الدراسة المتعلقة بموضوع الدراسة وبالتالي تتحقق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.

أولاً- الإجراءات الميدانية للدراسة:

1- المنهج المستخدم في الدراسة:

على ضوء نوع الدراسة والتساؤلات المطروحة والفرضيات المقترحة والأهداف المسطرة التي تسعى لدراسة إلى تحقيقها، والتي تركز على دراسة الأمن النفسي وعلاقته بالتوافق المهني، وهو في الواقع المؤسساتي ومحاولة تشخيصها اعتمادنا في دراستنا على **المنهج الوصفي التحليلي**، الذي يعبر كميًا وكيفيًا عن الظاهرة، تعبيرًا كميًا بوصف وتوضيح خصائصها وتعبير كميًا بوصفها رقميًا بما يوضع حجمها، ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى، وبالتالي فالمنهج لا يقتصر على عملية الوصف فحسب، بل يعتبر هذه الخطوة تمهيدًا لعملية لاحقة تتمثل في تحليل وتفسير البيانات.

2- حدود الدراسة:

أ- المجال المكاني للدراسة: ويقصد بها النطاق الجغرافي لإجراء البحث الميداني ويتمثل مكان الدراسة صندوق الضمان الاجتماعي في الأغواط.

ب- المجال الزمني للدراسة: ويقصد به الوقت الذي استغرقتة إجراء هذه الدراسة بمؤسسة الضمان الاجتماعي بالأغواط حيث بلغت مدة إجراء الدراسة من 2024/12/02 إلى غاية

2025/05/20

ج- المجال البشري: يقصد به مجموعة الأفراد أو الجماعات التي ستجري عليهم الدراسة فالباحث يصعب عليه تطبيق دراسة على جميع أفراد المجتمع، لذا فإنه يكتفي بعدد محدد من أفراد المجتمع الأصلي أو بما يعني به العينة والتي تشترط فيه تمثلاً صادقاً لأفراد المجتمع محل الدراسة وتمثل في عينة من موظفين الضمان الاجتماعي بالأغواط.

3- الدراسة الاستطلاعية:

* المرحلة الأولى: الزيارة الاستطلاعية للحصول على المعلومات والعموميات حول البحث العلمي كانت يوم 2024/12/02 والجدير بالذكر أن المرحلة الاستطلاعية كانت قبل هذا التاريخ كوننا قد فكرت في القيام بهذه الدراسة وهي المجال الذي كوننا موظفين فيه تلك الفترة من الدراسة تم التركيز على القراءات وجمع البيانات والمعلومات التي تخص وتخدم موضوعنا وكيفية بناء الإشكالية.

الجدول رقم (01): دليل شبكة الملاحظة:

ماذا لاحظت	- التعاون والانسجام لدى بعض العمال في عملهم.
ماذا لاحظت	- وجود قرارات وتعليمات من طرف المؤسسة على لائحة الاعلانات
	- يوجد تواصل بين عمال المؤسسة مما يساعد على أداء وظائفهم بطريقة جيدة.
	- التزام بعض العمال في وقت الدخول والخروج ووقت الاستراحة في المؤسسة.
كيف لاحظت	- بأدوات جمع البيانات: ملاحظة بالمشاركة ومباشرة من خلال ما يثير انتباهي من تصرفات او مواقف من قبل العمال في المؤسسة.
متى لاحظت	- في أوقات تواجدي بالمؤسسة.

* المرحلة الثانية: وكان فيها النزول الفعلي للميدان وذلك في 2025/01/15 وفي هذا التاريخ بالضبط توضحت لنا الفئة التي سنتطرق عليها الاستثمار

* المرحلة الثالثة: مرحلة إنجاز الاستبيان، حيث قمنا فيها مراعاة توجيهات الأستاذة المشرفة الذي سجلت وقدمت مجموعة من الملاحظات التقييمية والتصحيحية وتعديل ما يلزم منها لتصبح في شكلها النهائي، وبعدها طبعت الاستمارة في صياغتها النهائية وكان النزول بها إلى الميدان وهذا للحصول على المعلومات والبيانات المطلوبة وتفريغها وتحليلها واستخلاص أهم النتائج.

4- عينة الدراسة أو مجتمع الدراسة:

بالنسبة لعينة الدراسة فهي تستوفى على عينة من المفردات التي ضبطها بطريقة عشوائية بسيطة حيث كان العدد الكلي 168 عامل بمؤسسة الضمان الاجتماعي ومنه فإن العينة المختارة تمثل 50 عامل بنسبة مئوية تقدر بـ30%.

4-1- عرض وتحليل خصائص العينة:

الجدول رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

النسبة	التكرار	الجنس
76%	38	ذكر
24%	12	أنثى
100%	50	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن أغلبية الموظفين من جنس الذكور وقدروا بـ 38 موظف بنسبة 76% تليها فئة الإناث بنسبة 24%.

الجدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية:

النسبة	التكرار	الحالة الاجتماعية
4%	2	عازب
96%	48	متزوج
100%	50	المجموع

من خلال ما سبق نجد أن أغلبية الموظفين بنسبة 96% من أفراد العينة متزوجين وفئة العزاب قدرت بـ 4%.

الجدول رقم (04): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية:

الأقدمية	التكرار	النسبة
أقل من 5 سنوات	2	4%
من 6 إلى 9 سنوات	4	8%
أكثر من 10 سنوات	44	88%
المجموع	50	100%

يتضح مما سبق أن أكثر العمال بين أفراد العينة هم الذين لديهم أقدمية أكثر من 10 سنوات والمقدرين ب 88% تليهم فئة ما بين 6 إلى 9 سنوات أقدمية ب 8% وفي الأخير فئة أقل من 5 سنوات والمقدرين ب 4%.

5-أداة الدراسة:

لابد من أن يعتمد الباحث على وسائل تمكنه من جمع المعلومات والحصول على مختلف البيانات التي تمس موضوع البحث بطريقة مباشرة أو غير مباشرة وتختلف هذه الأدوات كما يختلف استخدامها من بحث لآخر وذلك حسب اختلاف طبيعة البحوث

الاستبيان: استخدمنا الاستبيان كأداة مهمة ورئيسية لجمع البيانات الميدانية خاصة تلك البيانات المتعلقة بالجوانب التنظيمية والإدارية والتي غالبًا ما لا يكون كافة عمال الضمان الاجتماعي.

5-1- وصف استبيان الأمن النفسي:

يشمل استبيان الأمن النفسي في 12 عبارة توضح درجة موافقة المبحوثين على أسئلة هذا البعد.

الجدول رقم (05): يوضح درجات الموافقة على عبارات المقياس

الدرجة	العبارات
1	غير موافق
2	محايد
3	موافق

5-2- وصف استبيان التوافق المهني:

يشمل استبيان التوافق المهني على 12 عبارة توضح درجة موافقة المبحوثين على أسئلة هذا البعد.

الجدول رقم (06): يوضح درجات الموافقة على عبارات المقياس

الدرجة	العبارات
1	غير موافق
2	محايد
3	موافق

6- الخصائص السكومترية لأداة الدراسة:

تم الاعتماد في حساب صدق المقياس على صدق الاتساق الداخلي، وذلك بحساب درجة الارتباط بين البند ودرجة البعد الذي ينتمي إليه، والارتباط بين درجة البعد والدرجة الكلية للاستبيان .

6-1-الصدق:

أ-صدق الاتساق الداخلي للاستبيان

الجدول رقم (07): يمثل نتائج الصدق الاتساق الداخلي

الأمن النفسي					
التحرر من الضغط النفسي		الرضا عن الذات		الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس	
رقم العبارة	درجة الارتباط	رقم العبارة	درجة الارتباط	رقم العبارة	درجة الارتباط
09	0.551	05	0.548	01	0.620
10	0.581	06	0.567	02	0.480
11	0.448	07	0.586	03	0.610
12	0.554	08	0.505	04	0.358
التوافق المهني					

البعد الذاتي		الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل		الأداء المهني والتوافقي	
رقم العبارة	درجة الارتباط	رقم العبارة	درجة الارتباط	رقم العبارة	درجة الارتباط
09	0.377	05	0.523	01	0.364
10	0.375	06	0.463	02	0.584
11	0.463	07	0.518	03	0.436
12	0.517	08	0.533	04	0.495

يبين الجدول أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ وبذلك يعتبر البعد صادقاً لما وضع لقياسه.

ب- صدق الاتساق البنائي:

الجدول رقم (08): صدق الاتساق البنائي لمقياس الأمن النفسي:

الدالة المعنوية	درجة الارتباط	المحاور
0.000	0.562	الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس
0.000	0.515	الرضا عن الذات
0.000	0.721	التحرر من الضغط النفسي

يبين الجدول أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ وبذلك يعتبر البعد صادقاً لما وضع لقياسه.

الجدول رقم (09): صدق الاتساق البنائي لمقياس التوافق المهني:

الدالة المعنوية	درجة الارتباط	المحاور
0.000	0.601	الأداء المهني التوافقي
0.000	0.669	الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة
0.000	0.562	البعد الذاتي

يبين الجدول أن معاملات الارتباط المبينة دالة عند مستوى معنوية $\alpha \geq 0.05$ وبذلك يعتبر البعد صادقاً لما وضع لقياسه.

ج-صدق المقارنة الطرفية:

تم الاعتماد لحساب صدق المقياس على الصدق التمييزي، حيث تم ترتيب الدرجات من الأدنى إلى الأعلى بحيث تم أخذ 27% من أعلى التوزيع و 27% من درجات أدنى التوزيع فكان عدد الأفراد (8) أفراد في كل مجموعة وبعد ذلك تم حساب الفرق (ت) لمعرفة الفروق بين المجموعتين و الجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول (10) يوضح نتائج المقارنة الطرفية لاستبيان :

المقياس	المتغيرات	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	الدلالة	مستوى الدلالة
الأمن النفسي	القيم الدنيا	8	2.10	0.30	12.559	14	0.000	دال عند 0.05
	القيم العليا	8	1.95	0.28				
التوافق المهني	القيم الدنيا	8	1.69	0.09	12.979	14	0.000	دال عند 0.05
	القيم العليا	8	2.02	0.03				

نلاحظ من خلال نتائج الجدول المتحصل عليها في مقياس الأمن النفسي أن متوسط المجموعة الدنيا 2.10 بانحراف معياري 0.30، بينما متوسط المجموعة العليا بلغ 1.95 بانحراف معياري قدره 0.28 حيث بلغت قيمة "ت" 12.559 بينما في مقياس التوافق المهني فقد قدر متوسط المجموعة الدنيا 1.69 بانحراف معياري 0.09، بينما متوسط المجموعة العليا بلغ 2.02 بانحراف معياري قدره 0.03 حيث بلغت قيمة "ت" 12.979 عند درجة الحرية 14 ومستوى الدلالة 0.000 أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الدرجات لأن الدلالة الإحصائية 0.000 أقل من مستوى الدلالة 0.005 بين المجموعتين، وأن المقياس لديه قدرة تمييزية وهذا ما يؤكد أن المقياس صادق.

6-2- ثبات أداة الدراسة:

يقصد بثبات الاستبيان هو أن يعطي الاستبيان نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية، ويقصد به أيضا إلى أي درجة يعطي المقياس قراءات متقاربة عند كل مرة يستخدم فيها، أو ما هي درجة اتساقه وانسجامه واستمراريته عند تكرار استخدامه في أوقات مختلفة.

*-معامل ألفا كرومباخ لقياس ثبات الاستبيان:

الجدول رقم (11): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان:

ألفا كرومباخ	عدد الفقرات	الاستبيان
0.705	12	الأمن النفسي
0.676	12	التوافق المهني

واضح من النتائج الموضحة في جدول أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة حيث وصلت إلى 0.705 بالنسبة لمقياس الأمن النفسي و0.676 بالنسبة لمقياس التوافق المهني وهذا يعني أن الثبات مرتفع ودال احصائياً وبذلك نكون قد تأكدنا من صدق وثبات استبيان الدراسة مما يجعله على ثقة تامة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل النتائج.

7- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تتنوع الأساليب الإحصائية باختلاف أهداف البحث، من أجل الوصول إلى التحليل الموضوعي للمعطيات المستقاة من الميدان والتي تم تحصل عليها من خلال تطبيق أدوات الدراسة، للإجابة على تساؤلاتها والتحقق من صحة فرضياتها المصاغة، وفي الدراسة الحالية تم الاستعانة بالنظام الإحصائي (Spss) بنسخته (21) للمعالجة الإحصائية للبيانات وهو يعد من أكثر الأنظمة الإحصائية إستخداما وشيوعا لإجراء التحليلات المختلفة.

وقد تمثلت الأساليب الإحصائية التي إستخدمها (Spss) في:

- التكرارات والنسب المئوية للتعرف على خصائص عينة الدراسة.
- معامل "ألفا كرونباخ" (Alfa Chronbach) لحساب الثبات.
- معامل الارتباط "بيرسون" (Pearson) لحساب العلاقة بين العبارات والمقياس في صدق الاتساق الداخلي والاتساق البنائي، وقياس العلاقة بين متغيري الدراسة.

-اختبار ت تست لعينة واحدة ولعينتين مستقلتين.

- المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية.

8- عرض وتحليل نتائج الدراسة:

8-1- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

الجدول رقم (12): يوضح مستوى الأمن النفسي لدى أفراد العينة

بحساب المتوسط الفرضي (الحد الأدنى × عدد العبارات) + (الحد الأعلى × عدد العبارات) / 2

$$.24=2/(3 \times 12)+(1 \times 12)$$

المتغير المقياس	المتوسط الفرضي	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
الأمن النفسي	24	50	26.64	3.13	49	5.955	0.000

يتضح من خلال الجدول رقم أن قيمة ت = 5.955 وهي دالة إحصائية؛ لأن قيمة الدلالة المحسوبة (0.000) أصغر من مستوى الدلالة المعتمد لدينا ($\alpha=0.05$) وهذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي الذي يساوي 26.64 والمتوسط الفرضي الذي يساوي 24 لصالح المتوسط الحسابي الذي جاء أكبر من المتوسط الفرضي، ومنه نستطيع القول أن مستوى الأمن النفسي لدى أفراد العينة مرتفع ومنه تحققت الفرضية. وأشارت الدراسات السابقة إلى أن الأمن النفسي هو متغير مهم يؤثر على جوانب مختلفة من حياة الأفراد. مثل التكيف والتحصيل الأكاديمي.

ونائج الدراسة الحالية تتفق مع هذا. حيث تشير إلى أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى جيد من الأمن النفسي.

كما أن دراسة كمال وعبد (1983) توصلت إلى أن أفراد العينة يعانون من عدم الشعور بالأمن. بينما دراسة سعد (1997) وجدت فروقات في مستويات الأمن النفسي بين مجموعات مختلفة من الطلاب.

واختلفت دراسة أوتر (1971) إلى عدم وجود فروق في الشعور بالأمن النفسي بين الطلاب الذي يمارسون الأنشطة والذين لا يمارسون الأنشطة والذين لا يمارسونها. بينما وجدت دراسة جوشي (1985) أن الطلاب الذين يشعرون بالأمن النفسي يحصلون على درجات أعلى.

وقد تعتمد نظرية التحليل النفسي لفرويد (Freud): قد يفسر ارتفاع الأمن النفسي في ضوء هذه النظرية بأنه يشير إلى أن الفرد قد تجاوز مراحل النمو النفسي الجنسي بنجاح، مما أدى إلى الشعور أقوى بالثقة بالنفس والقدرة على مواجهة القلق.

ترى نظرية أدلر من منظوره، يمكن أن يعزى ارتفاع الأمن النفسي إلى شعور الفرد بالكفاءة والتفوق الاجتماعي، وتجاوزه لمشاعر النقص، فالأفراد ذوو الأمن النفسي المرتفع قد يكون لديهم شعور أقوى بالإنجاز والمساهمة في المجتمع

وكذلك ترى نظرية هورني (Horney) أن الأمن يتوقف على علاقة الطفل بوالديه، ارتفاع الأمن النفسي قد يشير إلى أن أفراد العينة نشأوا في بيئة داعمة وآمنة، مما قلل من شعورهم بالقلق الأساسي والعدوانية.

في نظرية إريكسون (Erikson): يرتبط الأمن النفسي بالنجاح في المراحل النفسية الاجتماعية المبكرة، خاصة مرحلة الثقة مقابل عدم الثقة ارتفاع الأمن النفسي يشير إلى أن الأفراد قد طوروا إحساساً قوياً بالثقة في الآخرين وفي العالم.

تؤكد نظرية سوليفان (sullivan): على أهمية العلاقات بين الأشخاص ارتفاع الأمن النفسي قد يعكس تجارب إيجابية في العلاقات الشخصية المبكرة، مما أدى إلى الشعور أكبر بالقبول والقيمة من الآخرين.

نظرية باولبي (Boulby) ونظرية التعلق: تشير نظرية التعلق إلى أن تجارب الطفولة المبكرة مع مقدم الرعاية تشكل الأمن النفسي ارتفاع الأمن النفسي قد يدل على أن الأفراد لديهم تاريخ مع التعلق الأمن مما يوفر لهم شعوراً بالأمان والثقة في العلاقات.

نظرية أبراهام ماسلو (Maslow) في هرم ماسلو للاحتياجات يعتبر الأمن حاجة أساسية. ارتفاع الأمن النفسي يشير إلى ان هذه الحاجة قد تم تلبيتها بشكل جيد لدى الأفراد. مما يمهد الطريق لتحقيق احتياجات أعلى مثل الانتماء والتقدير وتحقيق الذات.

تشير نتائج الاختبار الإحصائي إلى أن مستوى الأمن النفسي لدى أفراد العينة مرتفع. يمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء النظريات المختلفة بأن الأفراد ربما مروا بتجارب نمو إيجابية. وشعروا بالكفاءة الاجتماعية ونشأوا في بيئات داعمة وآمنة. وطوروا علاقات صحية وتم تلبية احتياجاتهم الأساسية بشكل جيد.

8-2- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

الجدول رقم (13): يوضح مستوى التوافق المهني لدى أفراد العينة

بحساب المتوسط الفرضي (الحد الأدنى × عدد العبارات) + (الحد الأعلى × عدد العبارات) / 2

$$.24 = 2 / (3 \times 12) + (1 \times 12)$$

المتغير المقياس	المتوسط الفرضي	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
التوافق المهني	24	50	26.76	2.75	49	7.072	0.000

يتضح من خلال الجدول رقم أن قيمة ت = 7.072 وهي دالة إحصائية؛ لأن قيمة الدلالة المحسوبة (0.000) أصغر من مستوى الدلالة المعتمد لدينا ($\alpha=0.05$) وهذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي الذي يساوي 26.76 والمتوسط الفرضي الذي يساوي 24 لصالح المتوسط الحسابي الذي جاء أكبر من المتوسط الفرضي، ومنه نستطيع القول أن مستوى التوافق المهني لدى أفراد العينة مرتفع ومنه تحققت الفرضية.

دراسة سعيد محمد المهنا (2009) وجدت أن غالبية أفراد العينة يشعرون بالرضا عن إنجاز المهام وأن عملهم يوفر لهم خبرة جيدة مما يدل على توافقهم الوظيفي.

تتفق هذه النتيجة مع نتائج الحالية التي تشير إلى ارتفاع مستوى التوافق المهني

دراسة رويم فايذة (2005): أكدت على وجود علاقة بين الاتصال الشخصي والتوافق المهني على الرغم من أن الدراسة الحالية لم تتناول الاتصال الشخصي بشكل مباشر، إلا أن أهمية العلاقات الإيجابية في بيئة العمل للتوافق المهني تتفق مع نتائجها.

دراسة جمعة أولاد حيمودي (2005): توصلت إلى عدم وجود فروق في التوافق حسب متغيرات الجنس والأقدمية والتخصص الدراسي. ولكنها وجدت علاقة دالة إحصائياً بين الاتجاه نحو المهنة والتوافق المهني.

النتيجة التي توصلنا إليها وهي ارتفاع مستوى التوافق المهني لدى أفراد العينة، يمكن تفسيرها من خلال عدة نظريات من النظريات المفسرة للتوافق المهني التي ذكرتها.

النظرية السلوكية: ترى هذه النظرية أن التوافق وسوء التوافق مكتسبان من خلال الخبرات التي يتعرض لها الفرد إذا كان مستوى التوافق المهني مرتفعاً. فهذا يشير إلى أن أفراد العينة قد مروا بخبرات في بيئة العمل عززت لديهم السلوكيات التوافقية. وهذا التعزيز قد جاء من خلال التقدير. النجاح في المهام، أو التفاعل الإيجابي مع الزملاء والرؤساء مما أدى إلى بناء استجابات توافقية قوية تجاه تحديات العمل.

نظرية التحليل النفسي (يونغ و فروم):

يونغ يرى أن مفتاح التوافق والصحة النفسية يكمن في استمرار النمو الشخصي واكتشاف الذات الحقيقية والتوازن في الشخصية. ارتفاع التوافق المهني قد يشير إلى أن أفراد العينة يتمتعون بنمو شخصي مستمر. وانهم قادرون على تحقيق التوازن بين ميولهم الانطوائية والانبساطية وأنهم يدركون مشاعرهم وافكارهم.

فروم: يعتقد أن الشخصية المتوافقة هي التي لديها تنظيم موجه في الحياة وتكون مستقبلية للآخرين ومنفتحة عليهم ولديها قدرة على التحمل والثقة.

النظرية الإنسانية (روجرز وماسلو وبييرلز):

روجرز: يشير إلى أن الأفراد الذين يعانون من سوء التوافق يعبرون عن جوانب غير متسقة مع مفهومهم عن ذاتهم. وبالتالي فإن ارتفاع التوافق المهني يعني أن أفراد العينة لديهم اتساق أكبر بين سلوكياتهم ومفهومهم عن ذاتهم. وأنهم لا يحاولون إبقاء الخبرات الانفعالية بعيدا عن الوعي.

ماسلو: أكد على أهمية تحقيق الذات في تحقيق التوافق. ارتفاع التوافق المهني يمكن أن يدل على أن أفراد العينة يسعون لتحقيق ذاتهم في بيئة العمل، من خلال التلقائية، قبول الذات، التركيز على حل المشكلات، الاستقلال الذاتي والإدراك الفعال للواقع.

بييرلز: أكد على أهمية التنظيم والتوجيه والوعي بالذات وتقبله، التحرر النسبي من القواعد الخارجية.

النظرية البيولوجية الطبية: هذه النظرية تركز على الجوانب الفسيولوجية والبيولوجية لسوء التوافق. على الرغم من ارتفاع التوافق المهني قد يشير إلى صحة بيولوجية جيدة.

النظرية الاجتماعية: هذه النظرية تركز على تأثير الطبقات الاجتماعية والثقافة على التوافق. قد يكون للبيئة الاجتماعية والثقافية لأفراد العينة دور في ارتفاع مستوى توافقهم المهني.

8-3- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة:

الجدول رقم (14): يوضح اختبار "ت" لدلالة الفروق في مستوى الأمن النفسي باختلاف

الجنس:

القرار	قيمة sig	قيمة ت	درجة الحرية df	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الجنس	المتغير / المقياس
غير دال عند 0.05	0.350	0.945	48	3.08	26.31	38	ذكور	الأمن النفسي
				3.20	27.66	12	إناث	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة "ت" بلغت (0.945) عند مستوى الدلالة (0.350) وهي قيمة أكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي لم تتحقق الفرضية القائلة "توجد فروق في درجات الأمن النفسي لدى أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس".

وعند مقارنة هذه النتائج بالدراسات السابقة نلاحظ ما يلي:

-دراسة أوتر (1971): هدفت دراسة أوتر إلى الكشف عن العلاقة بين نشاط الطلبة والقيم والأمن النفسي ويشير إلى عدم وجود فروق في الشعور وعدم الشعور بالأمن النفسي بين المجموعات التي تمارس الأنشطة والمجموعة التي لا تمارس الأنشطة، تتفق نتائج دراسة مع دراسة أوتر في جانب عدم وجود فروق دالة، ولكن دراسة أوتر ركزت على النشاط الطلابي بينما دراسة ركزت على الجنس. ومع ذلك كلاهما يشيران إلى عدم وجود فروق دالة في متغير الأمن النفسي بناءً على المتغيرات المستقلة المدروسة.

-دراسة جوشي (1985): هدفت دراسة جوشي إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الشعور/عدم الشعور بالأمن النفسي والتحصيل الأكاديمي. وكذلك النتائج أظهرت أن المجموعة التي تشعر بالأمن النفسي كانت أعلى في الدرجات من المجموعة التي لا تشعر بالأمن النفسي. لكن الارتباط غير دال، وتتوافق دراسة مع دراسة جوشي في نقطة عدم وجود دلالة إحصائية، ففي دراسة جوشي على الرغم من وجود فروق في المتوسطات إلا أن الارتباط لم يكن دالاً

إحصائياً. وبالمثل في دراسة، على الرغم من وجود اختلاف طفيف في المتوسطات بين ذكور والإناث (26.31) للذكور و(27.66) للإناث إلا أن هذا الفرق لم يكن دالاً إحصائياً. دراسة كمال وعبد (1983): هدفت إلى تعريب اختبار ماسلو للأمن واستخراج الصدق والثبات. كانت أنهم يعانون من عدم الشعور بالأمن. هذه الدراسة ركزت على بناء وتكييف المقياس نفسه ونتائجها تشير إلى وجود مشكلة عامة في الشعور بالأمن. لا تتعارض بشكل مباشر مع نتائج دراسة حول الفروق بين الجنسين ولكنها توفر سياقاً عاماً حول أهمية الأمن النفسي.

-دراسة سعد (1997): هدفت إلى التعرف على مستويات الأمن النفسي لدى الشباب الجامعي، والنتائج أظهرت فروقاً ذات دلالة إحصائية بين طلبة كليات مختلفة وبين ذكور دمشق والكويت لصالح الكويت، وبين إناث السنة الأخيرة كويت وأدنبه لصالح أدنبه. هذه الدراسة تختلف عن نتائج الدراسة. فبينما دراسة لم تجد فروقاً دالة تعزى للجنس، وجدت دراسة سعد فروقاً دالة تعزى لمتغيرات أخرى مثل الجامعة والمدينة وحتى الجنس في سياقات معينة (ذكور دمشق والكويت، إناث الكويت وأدنبه). هذا يشير إلى أن تأثير الجنس على المن النفسي قد يختلف باختلاف البيئة الثقافية أو العينة المدروسة.

بالإضافة أن نتائج الدراسة التي لم تجد فروقاً دالة إحصائية في مستوى الأمن النفسي بين الذكور والإناث. مع بعض الدراسات السابقة مثل دراسة أوتر (1971)

و دراسة جوشي (1985) التي أشارت أيضاً إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بناءً على متغيرات أخرى، بينما تختلف عن دراسة سعد التي وجدت فروقاً ذات دلالة إحصائية تتعلق بالجنس في سياقات معينة، وعلى الرغم أن دراسة كمال وعبد (1983) قامت بتعريب مقياس ماسلو، إلا أن هناك احتمالاً لوجود اختلافات طفيفة في تطبيق المقياس أو تفسير الدرجات.

كما أكدت نظرية ماسلو للحاجات إلا أن الحاجة إلى الأمن لا تختلف بشكل كبير بين الجنسين في هذه العينة، الأمن كحاجة أساسية قد يكون مهمًا بنفس القدر لكن من الذكور والإناث. -نظرية التعلق: قد يعني عدم وجود فرق دال أن أنماط التعلق تطورت في الطفولة لم تؤدي إلى اختلافات كبيرة في الشعور بالأمن النفسي بين الذكور والإناث في هذه المجموعة. -نظرية كارين هوربي: قد يشير هذا إلى أن التجارب المبكرة المتعلقة بالأمن الأساسي لم تختلف بشكل كبير بين ذكور والإناث في هذه العينة لدرجة تحدث فرقًا معنويًا في مستوى الأمن النفسي الحالي.

-نظرية سولفيان: قد يعني هذا أن الحاجة إلى القبول والانتماء الاجتماعي. والتي تؤثر على الأمن النفسي قد تكون متشابهة بين الذكور والإناث في هذه المجموعة، وبالتالي لا يوجد فرق كبير في شعورهم بالأمن النفسي.

-نظرية باولبي: قد يشير عدم وجود فرق دال إلا أن نماذج التعلق الداخلية التي تشكلت في الطفولة لم تؤدي إلى اختلافات كبيرة في الشعور العام بالأمن النفسي بين الجنسين في هذه العينة.

-نظرية أدلر: قد يعني هذا أن الدافع نحو التفوق والشعور بالانتماء والذي يرتبط بالأمن النفسي، لا يختلف بشكل كبير بين الذكور والإناث في هذه المجموعة.

-بناء على نتائج اختبارات "المعروضة في الجدول، لا يوجد دليل إحصائي يشير إلى وجود فرق دال في مستوى الأمن النفسي بين الذكور والإناث في هذه الدراسة، وبالتالي لا يمكننا استخدام هذه النتائج لدعم فكرة أن الجنس يلعب دورًا معنويًا في اختلاف مستوى الأمن النفسي وفقا لهذه العينة. هذا لا يعني بالضرورة أن الجنس لا يؤثر على الأمن النفسي بشكل عام. ولكنه يشير إلى أنه في هذه العينة بالذات لم يتم العثور على فرق دال إحصائيًا.

8-4- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرابعة:

الجدول رقم (15): يوضح اختبار "ت" لدلالة الفروق في مستوى التوافق المهني باختلاف الجنس:

القرار	قيمة sig	قيمة ت	درجة الحرية df	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الجنس	المتغير
								المقياس
غير دال عند 0.05	0.196	1.311	48	2.63	26.55	38	ذكور	التوافق المهني
				3.14	27.41	12	إناث	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة "ت" بلغت (1.311) عند مستوى الدلالة (0.350) وهي قيمة أكبر من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي لم تتحقق الفرضية القائلة " توجد فروق في درجات التوافق المهني لدى أفراد العينة تعزى لمتغير الجنس". تتفق نتائج هذا الجدول مع بعض الدراسات السابقة التي لم تجد فروقاً في التوافق المهني بناءً على متغير الجنس.

-دراسة رويم فايزة (2005): هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن علاقة الاتصال الشخصي بالتوافق المهني، وقد توصلت نتائجها إلى أن العلاقة بين الاتصال الشخصي والتوافق المهني لم تتأثر بعامل الجنس مما يدعم نتيجة الجدول بعدم وجود فروق في التوافق المهني تعزى للجنس.

-دراسة جمعة أولاد جيمودي (2005): هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الاتجاه نحو المهنة والتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي والمهني وقد أظهرت النتائج المتحصل عليها عدم وجود فروق في الاتجاه نحو المهنة والتوافق المهني لدى المستشارين حسب متغير الجنس. هذا يتوافق مع ما توصل إليه الجدول بأن الجنس لا يعد عاملاً مؤثراً في التوافق المهني.

-دراسة سعيد محمد المهنا (2009): هذه الدراسة ركزت على العلاقة بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز. وتناولت متغيرات مثل السن وسنوات الخبرة والراتب. ولم تذكر بشكل صريح تحليلاً لمتغير الجنس فيما يتعلق بالتوافق المهني. ومع ذلك فإن الدراسات الأخرى التي تم ذكرها تدعم نتيجة الجدول.

وكذلك تتسق نتائج الجدول التي تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني بين الذكور والإناث مع نتائج دراسات سابقة مثل دراسة رويم فايزة (2005) ودراسة جمعة أولاد جيمودي (2005) التي توصلت أيضاً إلى أن الجنس لا يؤثر بشكل دال على التوافق المهني. هذا يعزز فكرة أن عوامل أخرى قد تكون أكثر تأثيراً على التوافق المهني من مجرد كون الفرد ذكراً أو أنثى.

كما ربطت بعض النظريات المفسرة للتوافق المهني نلاحظ ما يلي:

-النظرية البيولوجية الطبية: هذه النظرية تركز على أن الفشل في التوافق ينتج عن أمراض تصيب أنسجة الجسم. وخاصة المخ وقد تكون وراثية أو مكتسبة. لا تقدم هذه النظرية تفسيراً مباشراً لعدم وجود فروق في التوافق المهني بين الجنسين. فإذا كان التوافق المهني يتأثر بشكل كبير بالعوامل البيولوجية. فقد نتوقع أن تكون هناك فروق بيولوجية بين الجنسين تؤثر على التوافق. ولكن نتائج هذا الجدول لا تدعم وجود مثل هذه الفروق الكبيرة التي تنعكس على التوافق المهني.

ومع ذلك فإن هذه النظرية لا تستبعد وجود عوامل بيولوجية عامة تؤثر على التوافق لدى الجميع بغض النظر عن الجنس.

-النظرية السلوكية: تعتبر هذه النظرية أن التوافق وسوء التوافق مكتسبات من خلال الخبرات التي يتعرض لها الفرد. السلوك التوافقي يتعزز ويدعم. بما أنه لا توجد فروق ذات دلالة في التوافق المهني بين الجنسين. يمكن تفسير ذلك من منظور سلوكي بأن الخبرات والتعزيزات

التي يتلقاها الذكور والإناث في سياق التوافق المهني قد تكون متشابهة إلى حد كبير في هذه العينة، بمعنى آخر البيئة المهنية أو الاجتماعية التي يتعرض لها الجنسان قد لا تفرض تحديات أو تقدم فرصًا مختلفة بشكل كبير تؤدي إلى فروق واضحة في التوافق المهني المكتسب.

-نظرية التحليل النفسي (فرويد، يونج ، فروم، أدلر):

* فرويد: يرى ان التوافق نادرًا وأن سوء التوافق غالبًا ما يرجع إلى مرحلة الطفولة ونمو الأنا
* يونج: يركز على النمو الشخصي المستمر، اكتشاف الذات الحقيقية والتوازن بين الميول الانطوائية والانبساطية.

* فروم: يرى الشخصية المتوافقة بأنها منظمة وموجهة في الحياة ومتقبلة للآخرين ولديها قدرة على التحمل والثقة

* أدلر: يركز على الشعور بالنقص ومحاولة التغلب عليه من خلال أسلوب الحياة.
بالإضافة إلى ذلك من منظور هذه النظريات فإن عدم وجود فروق في التوافق المهني بين الجنسين قد يشير إلى أن العوامل النفسية الداخلية (مثل نمو الأنا، التكامل الشخصي، التوازن بين الميول، أو أساليب التعامل مع الشعور بالنقص) التي تؤثر على التوافق المهني قد تكون موزعة بشكل متساوٍ بين الذكور والإناث في هذه العينة، بمعنى آخر قد لا يكون الجنس عاملاً حاسماً في كيفية تطور هذه الجوانب النفسية المؤثرة على التوافق المهني.

-النظرية الاجتماعية: تؤكد هذه النظرية على تأثير الطبقات الاجتماعية في المجتمع على التوافق. إذا كانت العينة تمثل أفرادًا من طبقات اجتماعية متشابهة، أو إذا كانت التأثيرات الاجتماعية على التوافق المهني لا تتلف بشكل كبير بين الذكور والإناث في هذه الطبقات. فإن عدم وجود فروق في التوافق المهني بين الجنسين يتوافق مع هذه النظرية يمكن أن تكون

الظروف الاجتماعية والمهنية التي يتعرض لها الجنسان متشابهة بما يكفي لعدم إحداث فروق ذات دلالة.

-النظرية الإنسانية (روجرز، ماسلو، بيرلز):

* روجرز: يرى ان سوء التوافق ينتج عن عدم اتساق السلوك مع مفهوم الذات

* ماسلو: يؤكد على أهمية تحقيق الذات ومعايير التوافق مثل التلقائية وقبول الذات.

* بيرلز: يركز على التنظيم والوعي بالذات وتقبلها والتحرر من القواعد الخارجية وأيضا ترى هذه النظريات أن ربط الجدول من منظور إنساني، فإن عدم وجود فروق في التوافق المهني بين الجنسين قد يعني أن الذكور والإناث في هذه العينة لديهم مستويات متشابهة من تحقيق الذات، أو أنهم يواجهون تحديات متشابهة في إتساق سلوكهم مع مفهوم ذواتهم أو أنهم يمتلكون قدرات متشابهة على الوعي بالذات وتقبلها في سياقهم المهني.

بالإضافة أيضا يشير عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني بين الجنسين في هذا الجدول إلى أن الجنس قد لا يكون العامل الأكثر تأثيراً في التوافق المهني ضمن هذه العينة. بدلاً من ذلك قد تكون العوامل الأخرى (مثل الخبرات المكتسبة، التطور النفسي، أو الظروف الاجتماعية المشتركة) لها تأثير أكبر أو أنها تؤثر على الجنسين بطريقة متشابهة.

8-5- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الخامسة:

الجدول رقم (16): يوضح العلاقة بين الثقة الأمن النفسي والتوافق المهني لدى عينة من عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالأغواط

القرار	قيمة sig	قيمة R بيرسون	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتغيرات
دال عند 0.05	0.005	0.389	3.13	26.64	الأمن النفسي
			2.75	26.76	التوافق المهني

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة "R" بيرسون بلغت (0.389) عند مستوى الدلالة (0.005) وهي قيمة أصغر من قيمة مستوى الدلالة (0.05)، وبالتالي تحققت الفرضية التي تقول بوجود علاقة بين الأمن النفسي والتوافق المهني لدى أفراد العينة.

تتوافق هذه النتيجة مع عدد من الدراسات السابقة التي أكدت على وجود علاقة بين الأمن النفسي والتوافق المهني. أو متغيرات مشابهة:

-دراسة ماجد حازم محمد حسن القباطي(2013): هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين التوافق المهني والأمن النفسي لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي. وتوصلت الدراسة إلى "وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني والأمن النفسي لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي".

هذه النتيجة تدعم بقوة ما توصلت إليه دراسة. حيث تؤكد على العلاقة الإيجابية بين المتغيرين.
-دراسة سعيد محمد المهنا(2009): على الرغم من أن هذه الدراسة ركزت على العلاقة بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز. إلا أنها توصلت إلى أن غالبية أفراد العينة يشعرون بالرضا عن إنجاز المهام والأعمال التي تسند إليهم.

وأن عملهم يوفر لهم خبرة جيدة، مما يدل على توافقهم الوظيفي، كما أشارت إلى أنه "كلما ازدادت خبرتهم الوظيفية ازداد توافقهم في العمل".

هذا يشير بشكل غير مباشر إلى أن الرضا الوظيفي والتوافق المهني يرتبطان بعوامل نفسية قد تشمل الأمن النفسي.

-دراسة رويم فاييزة(2005): كشفت هذه الدراسة عن علاقة الاتصال الشخصي بالتوافق المهني لدى عمال الشركة الوطنية للكهرباء والغاز، ووجدت "علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاتصال الشخصي لدى العمال وتوافقهم المهني". على الرغم من أن المتغير المستقل هنا هو "الاتصال الشخصي" وليس "الأمن النفسي"، إلا أن كلا المتغيرين الاتصال الشخصي والأمن النفسي، يندرجان تحت المظلة الأوسع للعوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر على التوافق المهني.

-دراسة جمعة أولاد جيمودي(2005): هدفت إلى معرفة العلاقة بين الاتجاه نحو المهنة والتوافق المهني، وأثبتت "وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاتجاه نحو المهنة والتوافق المهني"، الاتجاه نحو المهنة والتوافق المهني". الاتجاه الإيجابي نحو المهنة يمكن أن يكون مؤشراً على شعور بالأمن النفسي في بيئة العمل، مما يدعم العلاقة بين الأمن النفسي والتوافق المهني.

-وكذلك تؤكد نتائج دراسة على وجود علاقة إيجابية وذات دلالة إحصائية بين الأمن النفسي والتوافق المهني لدى عينة عمال الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بالأغواط، هذه النتيجة تتسق وتدعم ما توصلت إليه العديد من الدراسات السابقة، سواء العربية أو الأجنبية، التي تناولت العلاقة بين الأمن النفسي أو متغيرات نفسية واجتماعية ذات صلة، والتوافق المهني، هذا التوافق بين النتائج يعزز من صحة وموثوقية الفرضية التي تم اختيارها في الدراسة.

-وترى نظرية ماسلو للحاجات (Maslow s'hierarchy of needs): أن الأمن يمثل حاجة أساسية في حياة الإنسان. وتأتي في المرتبة الثانية بعد الحاجات الفسيولوجية. وجود ارتباط إيجابي دال إحصائياً بين الأمن النفسي والتوافق المهني ($r=0.389$) ودلالة إحصائية

($p=0.005 > 0.05$) يمكن تفسيره من خلال هذه النظرية. عندما يشعر الفرد بالأمان النفسي، يكون لديه أساس أقوى للانخراط بفعالية في جوانب أخرى من حياته. بما في ذلك العمل. الشعور بالأمان يقلل من القلق والتوتر. مما يمكن أن يعزز قدرة الفرد على التكيف والنجاح في البيئة المهنية.

-نظرية التعلق (Attachment Theory): تركز هذه النظرية على أهمية العلاقات المبكرة مع مقدمي الرعاية في تشكيل شعور الفرد بالأمان. الأفراد الذين نشأوا في بيئات آمنة وداعمة يميلون إلى تطوير شعور أقوى بالأمن النفسي. هذا الشعور بالأمان يمكن أن يمتد إلى تفاعلاتهم في مكان العمل. مما يؤدي إلى توافق مهني أفضل، قد يكون لديهم ثقة أكبر في علاقاتهم المهنة وقدرة أكبر على التعامل مع التحديات.

- نظرية كارين هورني (Karen Horney): تؤكد هورني على أهمية العلاقات الوالدية المبكرة في تطور الأمن الأساسي. فالطفل الذي يشعر بالدفء والحب والأمان من والديه يطور شعوراً بالأمن. بينما الطفل الذي يواجه الإهمال أو العدوان يطور قلقاً أساسياً. الأفراد الذين نشأوا في بيئات توفر الأمن والحب من المرجح أن يكون لديهم مستوى أعلى من الأمن النفسي، هذا الأمن النفسي يمكن أن ينعكس إيجاباً على قدراتهم على بناء علاقات مهنية صحية والتعامل بثقة في بيئة العمل، مما يساهم في توافقتهم المهني.

- نظرية سوليفان (Sullivan): يركز سوليفان على أهمية العلاقات بين الأشخاص في تشكيل الذات والشعور بالأمن، ويرى أن الحاجة إلى الانتماء والقبول الاجتماعي هي دافع أساسي، الأمن النفسي قد يرتبط بشكل وثيق بالشعور بالقبول والانتماء في البيئة الاجتماعية. بما في ذلك مكان العمل، الأفراد الذين يشعرون بالأمان النفسي قد يكونون أكثر قدرة على بناء علاقات إيجابية مع الزملاء والرؤساء، مما يعزز شعورهم بالانتماء وبالتالي توافقتهم المهني.

-نظرية باولبي (Bowlby) ونظرية التعلق: يرى باولبي أن الارتباط الآمن في الطفولة. يؤسس نموذجاً داخلياً للعلاقات يتم تطبيقه لاحقاً في العلاقات الأخرى. فالأفراد ذوو التعلق الآمن يميلون الى الثقة بالآخرين والشعور بالاستحقاق للحصول على الدعم، الأفراد الذين لديهم تاريخ من التعلق الآمن قد يكون لديهم شعور أقوى بالآمن النفسي. مما يمكنهم من بناء علاقات مهنية أكثر استقراراً وثقة. هذا بدوره يمكن أن يساهم في شعورهم بالراحة والتوافق في بيئة العمل.

-نظرية أدلر (Adler): تركز نظرية أدلر على الدافع نحو التفوق والشعور بالانتماء. ويرى أن الشعور بالنقص يمكن أن يؤدي إلى سعي الفرد للتعويض وتحقيق النجاح. يمكن تفسير العلاقة بين الآمن النفسي والتوافق المهني من منظور أدلر بأن الأفراد الذين يشعرون بقدر أكبر من الآمن النفسي قد يكون لديهم شعور أقوى بالكفاءة الذاتية والثقة في قدراتهم المهنية. هذا يمكن أن يدفعهم نحو تحقيق أهدافهم المهنية والشعور بتوفيق أكبر في عملهم.

8-6- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية السادسة:

الجدول رقم (17): يوضح الفروق بين أفراد العينة في مستوى الأمن النفسي باختلاف سنوات العمل:

سنوات العمل	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	2	1,91	0,23
من 6 إلى 9 سنوات	4	1,93	0,07
أكثر من 10 سنوات	44	1,97	0,27
المجموع	50	1,97	0,26

المقياس	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	Sig قيمة	مستوى الدلالة
الأمن النفسي	بين المجموعات	0,011	2	0,006	0,079	0,924	غير دال عند 0.05
	داخل المجموعات	3,333	47	0,071			
	المجموع	3,344	49				

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيمة "ف" بلغت (0.079) عند مستوى الدلالة (0.924) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي لا توجد فروق دالة إحصائية بين المجموعات الثلاث، وبالتالي لم تتحقق الفرضية القائلة "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمن النفسي لدى عمال الضمان الاجتماعي تعزى لمتغير سنوات العمل. -دراسة كمال وعيد(1893): هدفت هذه الدراسة إلى تعريب مقياس ماسلو للشعور بالأمن وعدم الشعور بالأمن. ووجدت أن العينة (216 طالب وطالبة) تعاني من عدم الشعور بالأمن. تشير هذه الدراسة إلى وجود تحديات في الشعور بالأمن النفسي. في الجدول على الرغم من وجود اختلافات طفيفة في المتوسطات الحسابية لمستوى الأمن النفسي بين مجموعات سنوات العمل، إلا أن هذه الفروق لم تكن دالة إحصائية، هذا قد يعني أن عامل سنوات العمل بحد ذاته قد لا يكون المؤثر الأساسي على الشعور بالأمن النفسي في هذه العينة، وهو ما يتوافق مع فكرة أن عدم الشعور بالأمن قد يكون ظاهرة عامة أو متأثرة بعوامل أخرى غير سنوات الخبرة.

-دراسة سعد(1997): هدفت إلى التعرف على مستويات الأمن النفسي لدى الشباب الجامعي، ووجدت فروقاً ذات دلالة إحصائية بين طلبة كليات مختلفة (علم النفس في أدنبره. وكذلك فروق بين الذكور والإناث). هذه الدراسة تؤكد أن الأمن النفسي يمكن أن يختلف باختلاف الفئات والبيئات في سياق الجدول. عدم وجود فرق دالة إحصائية بين مجموعات سنوات العمل يشير إلى أن سنوات العمل قد لا تكون عاملاً مميزاً في مستوى الأمن النفسي ضمن هذه العينة المحددة (عمال الضمان الاجتماعي) على عكس عوامل مثل التخصص الجامعي أو الجنس التي وجدتها دراسة سعد مؤثرة.

-دراسة أوتر(1971): أجرت دراسة عن العلاقة بين نشاط الطلبة والقيم والأمن النفسي. النتائج أظهرت عدم وجود فروق في الشعور بالأمن النفسي بين المجموعات التي تمارس الأنشطة والتي لا تمارسها.

تتوافق هذه الدراسة بشكل كبير مع نتائج الجدول. فكما أن دراسة أوتر لم تجد فروقاً في الأمن النفسي بناءً على ممارسة الأنشطة. فإن الجدول لم يجد فروقاً دالة إحصائية في الأمن النفسي بناءً على سنوات العمل. هذا يعزز فكرة أن الأمن النفسي قد لا يتأثر بشكل مباشر ببعض المتغيرات الديموغرافية أو السلوكية. وأن هناك عوامل أخرى قد تكون أكثر تأثيراً.

-دراسة جوشي(1985): هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الشعور بالأمن النفسي والتحصيل الأكاديمي. أظهرت النتائج أن المجموعة التي تشعر بالأمن النفسي كانت أعلى في الدرجات من المجموعة التي لا تشعر بالأمن النفسي. ولكن الارتباط لم يكن دالاً. هذه الدراسة تشير إلى وجود اتجاه إيجابي (ولكن غير دال إحصائياً) بين الأمن النفسي وبعض المتغيرات في الجدول نرى اتجاهًا طفيفاً لزيادة المتوسط الحسابي للأمن النفسي مع زيادة سنوات العمل (من 1.91 إلى 1.97) ولكنه أيضاً غير دال إحصائياً هذا يعكس نمطاً مشابهاً حيث قد تكون هناك علاقة ولكنها ليست قوية بما يكفي لتكون ذات دلالة إحصائية في هذه العينة.

-بناءً على تحليل الجدول والربط بالدراسات السابقة. يمكن تفسير النتائج على النحو التالي:
-تتسق هذه النتيجة مع دراسة أوتر (1971) التي لم تجد فروقاً في الأمن النفسي بناءً على ممارسة الأنشطة ومع دراسة جوشي (1985) التي وجدت اتجاهات ولكن ليس ارتباطاً دالاً هذا يشير إلى أن سنوات العمل قد لا تكون عاملاً حاسماً في تحديد مستوى الأمن النفسي في هذه الفئة من العمال. تختلف هذه النتيجة عن دراسة سعد (1997) التي وجد فروقاً دالة في الأمن النفسي بناءً على عوامل أخرى مثل التخصص الجامعي والجنس، مما يؤكد أن تأثير المتغيرات على الأمن النفسي قد يختلف باختلاف السياق والعينة.

-وترى نظرية فرويد (Freud): قد لا ترتبط نتائج الجدول بشكل مباشر بنظرية فرويد التي تركز على التجارب المبكرة واللاشعور. ومع ذلك إذا أظهر الجدول اختلافات كبيرة في الأمن النفسي بين مجموعات الخبرة المختلفة. يمكن للمرء أن يتكهن بأن التجارب المختلفة في مراحل الحياة المختلفة (بما في ذلك الخبرة المهنية المتراكمة) قد تؤثر على شعور الفرد بالأمن.
-نظرية أدلر (Adler): تركز على الشعور بالنقص والتعويض. إذا أظهر الجدول أن الأفراد ذوي الخبرة الأقل لديهم مستويات أمن نفسي أقل.

فقد يتماشى ذلك مع فكرة أنهم ربما لم يطوروا بعد آليات التعويض أو الشعور بالكفاءة الذي يأتي مع الخبرة. وعلى العكس مع ذلك، قد يشعر ذوو الخبرة الأكبر بأمان أكبر بسبب إنجازاتهم وتطور شعورهم بالكفاءة.

-نظرية كارين هورني (Horney): تركز على الحاجة إلى الأمن والتغلب على القلق الأساسي. إذا أظهر الجدول اختلاف في الأمن النفسي، فقد يشير ذلك إلى أن مستويات القلق الأساسي قد تختلف باختلاف سنوات الخبرة. مما يؤثر على الشعور بالأمان. على سبيل مثال. قد يشعر الموظفون الجدد بقلق أكبر بشأن أدائهم ومكانتهم. مما يؤدي إلى أمن نفسي أقل.

-نظرية إريكسون (Erikson): تركز على المراحل النفسية الاجتماعية، يمكن ربط الخبرة المهنية بمرحلة "الاجتهاد مقابل الدونية" (في الطفولة المتأخرة والمراهقة المبكرة) ومراحل لاحقة تتعلق بالمهنة والإنجاز، قد يشعر الأفراد الذين نجحوا في تطوير شعور بالاجتهاد والكفاءة في حياتهم المهنية بمزيد من الأمن النفسي.

-نظرية سوليفان (sullivan): تركز على العلاقات بين الأشخاص وأهمية "الأنا الجيدة" و"الأنا السيئة". الخبرة الإيجابية في العمل والعلاقات الجيدة مع الزملاء والمديرين بمرور الوقت يمكن أن تساهم في شعور أقوى بالأمن النفسي. إذا أظهر الجدول أن ذوي الخبرة الأكبر لديهم أمن نفسي أعلى. فقد يعكس ذلك تراكم علاقات إيجابية وتجارب ناجحة.

-نظرية بولبي (Bowlby): على الرغم من أن نظرية التعلق تركز بشكل أساسي على العلاقات المبكرة، إلا أن أنماط التعلق يمكن أن تؤثر على العلاقات في مكان العمل والشعور بالأمان في البيئات الاجتماعية. قد يجد الأفراد ذوو أنماط التعلق الآمنة صعوبة أقل في الشعور بالأمان في بيئة العمل بغض النظر عن سنوات خبرتهم. في حين أن الأفراد ذوي أنماط التعلق غير الآمنة قد يواجهون تحديات أكبر.

-نظرية ماسلو (Maslow): تفترض أن الأمن هو حاجة أساسية. الخبرة في العمل يمكن أن تساهم في تلبية الحاجات الأخرى في التسلسل الهرمي لماسلو (مثل التقدير وتحقيق الذات). والتي بدورها يمكن أن تعزز الشعور بالأمن. قد يشعر الأفراد الذين تقدموا في حياتهم المهنية وحققوا الاستقرار بمزيد من الأمن.

8-7- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية السابعة:

الجدول رقم (18): يوضح الفروق بين أفراد العينة في مستوى التوافق المهني باختلاف سنوات العمل:

سنوات العمل	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
أقل من 5 سنوات	2	1,94	0,19
من 6 إلى 9 سنوات	4	2,00	0,11
أكثر من 10 سنوات	44	2,33	0,34
المجموع	50	1,98	0,22

المقياس	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	Sig قيمة	مستوى الدلالة
التوافق المهني	بين المجموعات	0,548	2	0,274	6,306	0,004	دال عند 0.05
	داخل المجموعات	2,043	47	0,043			
	المجموع	2,591	49				

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيمة "ف" بلغت (6.306) عند مستوى الدلالة (0.004) وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة (0.05) وبالتالي توجد فروق دالة إحصائية بين المجموعات الثلاث، وبالتالي تحققت الفرضية القائلة "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني لدى عمال الضمان الاجتماعي تعزى لمتغير سنوات العمل.

الجدول رقم (19): تحليل المقارنات الزوجية البعدية التوافق المهني بين أفراد العينة تبعاً لمتغير الأقدمية.

سنوات العمل (I)	سنوات العمل (J)	فرق المتوسطات	الخطأ المعياري	الدلالة الإحصائية
أقل من 5 سنوات	من 6 إلى 9 سنوات	-0.053	0.15	0.727
	أكثر من 10 سنوات	-0.386**	0.10	0.001
من 6 إلى 9 سنوات	أقل من 5 سنوات	0.053	0.15	0.727
	أكثر من 10 سنوات	-0.333	0.18	0.071
10 سنوات فأكثر	أقل من 5 سنوات	0.386**	0.10	0.001
	من 6 إلى 9 سنوات	0.333	0.18	0.071

نلاحظ أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأفراد الذين لديهم أقل من 5 سنوات من الخبرة وبين أولئك الذين لديهم من 6 إلى 9 سنوات، حيث بلغ فرق المتوسطات (-0.053)

بقائمة دلالة إحصائية مرتفعة ($p = 0.727$) ، مما يدل على تشابه مستوى التوافق المهني بين هاتين الفئتين.

في المقابل، أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأفراد ذوي الخبرة أقل من 5 سنوات وأولئك الذين لديهم 10 سنوات فأكثر، حيث بلغ فرق المتوسطات (-0.386) لصالح أصحاب الخبرة الطويلة، وكانت القيمة الإحصائية ($p = 0.001$) ، وهي دلالة معنوية قوية عند مستوى 0.01 . وهذا يشير إلى أن الأفراد الذين تجاوزت خبرتهم 10 سنوات يتمتعون بتوافق مهني أعلى مقارنة بأقرانهم الأقل خبرة.

أما بالنسبة للمقارنة بين فئة من 6 إلى 9 سنوات وفئة أكثر من 10 سنوات، فقد ظهر فرق متوسطات قدره (-0.333) مع قيمة دلالة ($p = 0.071$) ، وهي قريبة من مستوى الدلالة 0.05 لكنها لا تصل إلى مستوى الدلالة المقبول، مما يعني أن الفرق غير دال إحصائياً، رغم وجود ميل لصالح الفئة الأكثر خبرة.

بشكل عام، توضح هذه النتائج أن التوافق المهني يرتفع مع زيادة سنوات الخبرة، لاسيما بعد 10 سنوات من العمل، مما يؤكد الدور الإيجابي للأقدمية في تعزيز التوافق المهني لدى العاملين.

-كما هدفت دراسة سعيد محمد المهنا (2009) إلى التعرف على العلاقة بين التوافق المهني والدافعية للإنجاز تبعا لمتغيرات السن وسنوات الخبرة والراتب. توصلت الدراسة إلى أن "كلما ازدادت خبرتهم الوظيفية ازداد توافقهم في العمل"، تتفق نتيجة دراسة المهنا بشكل كبير مع ما يظهره الجدول، حيث يرتفع مستوى التوافق المهني بزيادة سنوات العمل (الخبرة) وهذا يدعم الفرضية التي توصلت إليها دراسة بأن هناك فروقاً دالة إحصائياً في التوافق المهني تعزى لسنوات العمل.

-دراسة رويم فايزة (2005): هدفت إلى الكشف عن علاقة الاتصال الشخصي بالتوافق المهني لدى عمال الشركة الوطنية للكهرباء والغاز، وأشارت النتائج إلى تأثير هذه العلاقة بعامل السن والأقدمية (سنوات العمل) هذه الدراسة أيضاً تدعم فكرة أن الأقدمية (سنوات العمل) هي عامل مؤثر في التوافق المهني، على الرغم من أنها لم تركز مباشرة على التوافق المهني كمتغير

تابع لسنوات العمل فقط، إلا أن إشارتها إلى تأثير الأقدمية تعزز فكرة أن الخبرة تلعب دوراً في مستوى التوافق.

-دراسة جمعة أولاد جيمودي(2005): هدفت إلى معرفة العلاقة بين الاتجاه نحو المهنة والتوافق المهني حسب متغيرات الجنس والأقدمية والتخصص الدراسي. أشارت النتائج إلى "عدم وجود فروق في الاتجاه نحو المهنة والتوافق المهني لدى المستشارين حسب المتغيرات التالية: (الجنس-الأقدمية-التخصص الدراسي)". ولكنها أثبتت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاتجاه نحو المهنة والتوافق المهني، هذه الدراسة تختلف عن نتيجة جدول فيما يخص تأثير "الأقدمية" (سنوات العمل) على التوافق المهني. حيث ذكرت دراسة جمعة أولاد جيمودي عدم وجود فروق في التوافق المهني حسب متغير الأقدمية. بينما يظهر جدول فروقاً دالة إحصائياً.

بالإضافة فإن جدول يدعم بشكل قوي نتائج دراسة سعيد محمد المهنا (2009) ودراسة رويم فايزة (2005) فيما يتعلق بتأثير سنوات الخبرة/الأقدمية على التوافق المهني، حيث يظهر أن التوافق المهني يميل إلى الزيادة مع ازدياد سنوات العمل، ومع ذلك هناك تباين مع نتائج دراسة جمعة أولاد جيمودي (2005) فيما يخص تأثير الأقدمية، مما يسلط الضوء على أهمية سياق الدراسة وطبيعة العينة عند مقارنة النتائج.

يمكن تفسير هذه النتائج من عدة زوايا نلاحظ ما يلي:

-النظرية السلوكية: يمكن القول إن الأفراد ذوي الخبرة الطويلة (أكثر من 10سنوات) قد اكتسبوا سلوكيات توافقية أفضل بمرور وقت من خلال الخبرات المتراكمة في بيئة العمل، فهم يتعرضون لتحديات الحياة المهنية لفترة أطول، ويتعلمون كيفية الاستجابة لها بشكل فعال. مما يؤدي إلى تعزيز سلوكياتهم التوافقية.

-نظرية التحليل النفسي(يونج و فروم): قد يكون الأفراد ذوو الخبرة الطويلة قد وصلوا إلى مرحلة من "النمو الشخصي المستمر" (يونج) و"التنظيم الموجه في الحياة" (فروم). مما يعزز من قدرتهم على التكيف والتعامل مع ضغوط العمل. كما أنهم قد اكتشفوا "ذواتهم الحقيقية" بشكل أفضل في سياق العمل. مما يؤدي إلى توافق مهني أعلى.

-النظرية الإنسانية (ماسلو وبيرلز): يمكن أن يكون الأفراد ذوو الخبرة الطويلة قد حققوا مستويات أعلى من "تحقيق الذات" (ماسلو) في مجالهم المهني. فهم أكثر قدرة على تقبل المسؤوليات ("بيرلز) ولديهم وعي أكبر بذاتهم في سياق العمل، مما ينعكس على توافقهم المهني.

-النظرية الاجتماعية: قد يكون هناك عوامل اجتماعية داخل بيئة العمل أو ثقافة المؤسسة التي تساهم في تعزيز التوافق المهني مع زيادة سنوات الخبرة. فالأفراد الذين يقضون وقتاً أطول في بيئة عمل معينة قد يكونون قد تكيفوا مع قواعدها الاجتماعية وديناميكياتها بشكل أفضل.

-كما أن الجدول يشير بوضوح إلى أن هناك علاقة إيجابية بين سنوات الخبرة ومستوى التوافق المهني. حيث يزداد التوافق مع زيادة سنوات العمل. هذا يدعم فكرة أن التكيف والنمو في البيئة المهنية يستغرق وقتاً، وأن الخبرة تلعب دوراً حاسماً في بناء التوافق.

9- الاستنتاج العام:

وفي الأخير وكخلاصة حول النتائج التي توصلت إليها الدراسة. وبعد مناقشتها حسب الفرضيات. يمكننا القول أن نتائج الفرضيات منها ما هو دال وما هو غير دال نجملها فيما يلي:

- مستوى الأمن النفسي لدى عينة عمال صندوق الوطني لضمان الاجتماعي مرتفع
- مستوى التوافق المهني لدى عينة عمال صندوق الوطني لضمان الاجتماعي مرتفع
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأمن النفسي لدى عينة من عمال صندوق الوطني لضمان الاجتماعي تعزى لمتغير جنس.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتوافق المهني لدى عينة من عمال صندوق الوطني لضمان الاجتماعي تعزى لمتغير جنس.
- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأمن النفسي والتوافق المهني لدى عينة من عمال صندوق الوطني لضمان الاجتماعي.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأمن النفسي لدى عينة عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي تعزى لمتغير مدة العمل.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتوافق المهني لدى عينة عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي تعزى لمتغير مدة العمل.

خاتمة

لقد تطرقنا في هذه الدراسة إلى أحد أهم مواضيع في مجال علم النفس العمل والتنظيم والذي كثرت فيه الدراسات السابقة ألا وهو الأمن النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي. فانطلقت من محاولة معرفة العلاقة بين الأمن النفسي والتوافق المهني. ومعرفة المستوى كل من الأمن النفسي والتوافق المهني لدى عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي.

قد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي. حيث تكونت عينة الدراسة من 50 عامل وعاملة، وتم تطبيق مقياس الأمن النفسي ومقياس التوافق المهني عليهم لمعرفة مستواهما عند هذه العينة، وانطلاقاً من الفرضيات المطروحة توصلنا إلى نتيجة مفادها وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأمن النفسي والتوافق المهني لدى عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي كإجابة للفرضية العامة.

وهكذا فإن موضوع الأمن النفسي والتوافق المهني يكتسي أهمية بالغة في حياة الفرد العام بصفة عامة والموظف بصفة خاصة مما يجعل أن تؤكد على ضرورة سعي عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي لتوفير الأمن النفسي والطمأنينة لنفسه ولغيرهم لكونهما من المقومات الأساسية للصحة النفسية.

التوصيات:

في ضوء الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة بعد التقصي الميداني على مستوى مؤسسة الضمان الاجتماعي نصل إلى مجموع من التوصيات أهمها:

- إتاحة فرص العمل كثر من أجل الإبداع والابتكار والقضاء على الملل والروتين.
- تنمية مستوى مشاركة الموظفين في تحديد الأهداف ومناقشتها من أجل الإحساس بالمسؤولية وهذا للحرص على تحقيقها.

- ضرورة توفير التحفيزات المادية والمعنوية للموظفين من أجل زيادة التزامهم نحو العمل والمؤسسة أكثر

- العمل على معرفة العوائق التي تعرقل العمال والعمل على إزالتها

- القيام بجلسات وقائية علاجية لخفض التوتر للعمال الذين يعانون الضغوط النفسية

*** الاقتراحات:**

بناء على ما يقدم من الدراسة الحالية تقترح عدد من البحوث وهي:

- القيام بدراسات في السنوات القادمة مع متغيرات أخرى.
- إعادة النظر في المقاييس الأخرى.
- إجراء دراسات حول الأمن النفسي والتوافق المهني على عينات أخرى في البيئة الجزائرية.
- توفير جو ملائم لظروف عمل جيدة من أجل الشعور بالأمن النفسي والتوافق المهني في بيئة العمل.
- الاهتمام أكثر بمتطلبات النفسية والمهنية لدى عمال الصندوق للضمان الاجتماعي.
- الحفاظ على التوازن بين الحياة العملية والشخصية.
- توفير الدعم النفسي. وخلق جو عمل آمن نفسيا ومهنيا.
- تعزيز الأمن النفسي والتوافق المهني في العمل.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: مراجع باللغة العربية:

- 1-الاتفاقية الجماعية لهيئات الضمان الاجتماعي، (2013) ،كتاب الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، نظام التحفيز والتدريب.
- 2-بدر. إبراهيم (2012)، الصحة النفسية باب ثورة 25يناير الأحرار "الأسس والنظرية والجوانب التطبيقية، دار طيبة للطباعة، الجيزة، مصر.
- 3-تلالي، نبيلة، 2017، الاحتراق النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى الزوجة العاملة، أطروحة دكتوراه الطور الثالث في علم النفس، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر
- 4-جيل. فوزي (2000)، الصحة النفسية وسيكولوجيا الشخصية، المكتبة الجامعية الأزاريطة-الإسكندرية، مصر.
- 5-حمود السيد ابو النيل، علم النفس الصناعي، دراسات عربية وعالمية، دار النهضة العربية، بيروت، 2003
- 6-حمودة، علي رزق، 2020، الإتزان الانفعالي والمسؤولية الاجتماعية بالتوافق المهني والأسري، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماجستير كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، فلسطين.
- 7-خويطر. وفاء (2010)، الأمن النفسي والشعور بالوحدة النفسية لدى المرأة الفلسطينية (المطلقة والأرملة) وعلاقتها ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- 8-دحماني محمد، 2019، التوافق المهني للعامل بين النظريات وإستراتيجيات التحقق، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد الخامس، العدد03.
- 9-الدوسوقي كمال، علم النفس ودراسة التوافق، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، بيروت، 1994

10-الرقاص، خالد والرافعي يحي (2010) الطمأنينة نفسية في ضوء بعض المتغيرات لدى عينة من طلاب جامعة الملك خالد "دراسة عاملية"، دراسات تربوية ونفسية مجلة كلية التربية بالزقازيق، 1(66)، ص 135-173.

11-الطهراوي، جميل (2007)، الأمن النفسي لدى طلبة الجامعات في محافظات غزة وعلاقته باتجاهاتهم نحو الانسحاب الإسرائيلي، مجلة كلية التربية، الجامعة الإسلامية. (15)(2).ص1-24

12-عراقي، صلاح الدين (2006)، دراسة العلاقة بين عجز/نقص كلمات التعبير عن مشاعر الاليكسينر يميا) والتعلق الوالدي لدى الراشدين، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، (54) ص193-244

13-العناني، حنان عبد الحميد (2005) -الصحة النفسية (ط3) - دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن.

14-لخضري. جهاد (2003)، الأمن النفسي لدى العاملين بمراكز الاسعاف بمحافظات غزة وعلاقته ببعض سمات الشخصية ومتغيرات أخرى، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

15-مجمع اللغة العربية (2003)، المعجم الوجيز، القاهرة الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، مصر.

16-المشعان الهدال عويد سلطان، علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الفكر للنشر والتوزيع، الكويت، 2016

ثانيا: مراجع اللغة الأجنبية:

17-Christan Gruillarlic 1991 *Psychologique de Travial*, Edition Nether (1999) *LazaeuSRS Adistement and Personality*

18-Lee, D(2013) -*the rôle of attachment style in building Social capita forma Social networking Site: the interplay of ansciesty and avoidance-computers in human bhavoir* (29) 1499-1509.

19-Lin. W. Enright r.& k latt .J (2013).*A forgiveness inter vention for taiwanese young adults with insec use attachment. Contemp fam there* (35).105-120.

- 20-Maslow.A (1970). *The dynamics of psychological security. Insecurity character and personality* 10-331-344.
- 21-Mulyadi S. (2010). *Effect of psychological security and psychological freedom nverbal creativity of indonesia home schooling students. New York. USA. Centre for promoting idea. Avilabie online at =(pp72-79)*
- 22-Nafaa. N. and et Tanahin. (2011) *effect of cardio karate on some of tension and psychological security indications and is relation ship with the aspiration level to the orphns. Ouidius university annais romania series physicol education and sport/science mouvement and health 29code cncsis category B+, 11(1), 104-112*
- 23-Rubin . A. Weiss.E, and call.J.E (eds), (2013)*Handbook of military social work .New Jersey. USA= Jhon wikey & sonsins*
- 24-Zhang. J. Yong. H. (2011). *The level of psychological security aming the stidents of chinese universits journal of anhui radio and TV university from <http://en.cnki.Com. Cn/article.en/CIFB total AGPX201103016.htm>.*

ملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

Ministère de l'Enseignement Supérieur
et de la Recherche Scientifique
Université Amar Telidji Laghouat
Faculté des Sciences Sociales



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عمار تليجي بالأغواط
كلية العلوم الاجتماعية
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا
الرقم : ع.ن ع ت أ. / 2024

إلى السيد : حدير الرضمان
الاجتماعي

ترخيص بالزيارة

في إطار ربط المعارف النظرية بالواقع المعاش ، وتجسيدها للتعاون بين الجامعة والمؤسسات التربوية والاجتماعية والصحية (العمومية والخاصة) ، وكذلك المؤسسات الثقافية واقتصادية وإيماننا منا بضرورة تفتح الجامعة على محيطها ، فإننا نلتزم من سيادتكم مد يد المساعدة

للطلبة :

.....

.....

وهذا في إطار دراسة وزيارة ميدانية تساهم وتساعد الطلبة في بحوثهم

الأهمين والتجسيديين وبعيداً عن التواخؤ... إلى السيد الرضمان

الفترة الممتدة من تاريخ 2024/12/2 الى غاية 2024/04/09 الاجتماع الاجتماعي بالأغواط

2024/09/26: في الأغواط

رئيس القسم



الموافق
عائشة محمد
مسؤول مصلحة الخدمة الاجتماعية

الاستبيان

أخي العامل...أختي العاملة

نضع بين يديك استمارة أسئلة حول بعض المواقف التي تشعر بها في حياتك اليومية والمهنية في العمل أو خارج أوقات العمل.

نرجو منك قراءتها والإجابة عنها بكل موضوعية وصراحة لإستكمال متطلبات نيل شهادة الماجستير في علم النفس عمل وتنظيم وتسيير موارد بشرية. علما أن المعلومات المصرح بها ستحاط بالسرية ولا تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

البيانات الشخصية:

- الجنس: ذكر أنثى
- الحالة العائلية: عازب(ة) متزوج(ة)
- مدة العمل: أقل من 5 سنوات من 6 إلى 10 سنوات
- أكثر من 10 سنوات

* محور الأمن النفسي

الرقم	الأبعاد	موافق	غير موافق	محايد
البعد الأول: الشعور بالكفاءة والثقة بالنفس				
1	- أشعر بالقلق عندما أكون بعيدا عن العمل			
2	- أحس بعدم الرضا عن نفسي وعن قدراتي في العمل			
3	- ينتابني اليأس والإحباط في كثير من مواقف			
4	- أشعر بالعجز وعدم السيطرة على مشاعري وانفعالاتي			
البعد الثاني: الرضا عن الذات				
5	- أملك مهارة التعامل مع الآخرين			
6	- أشعر بالارتياح عن طبيعة علاقاتي الاجتماعية			
7	- أحس بالراحة النفسية وأنا بعيد عن مكان العمل			

8	-	أشعر بأني شخص ناجح وموفق في حياتي المهنية
البعد الثالث: التحرر من الضغط النفسي		
9	-	أشعر أن الحياة عبئ ثقيل
10	-	أحس بتوتر كبير على مستقبلي المهني
11	-	أشعر بالضيق الشديد عند استدعائي لمهام مضافة
12	-	أصاب بالقلق والتوتر من الدوام اليومي وكثرة الروتين

*** محور التوافق المهني**

البعد الرابع: الأداء المهني التوافقي		
13	-	واجبات العمل المطلوبة مني محددة وواضحة
14	-	يناسبني عدد ساعات الدوام الرسمي
15	-	أحافظ على اتباع قواعد العمل بدقة
16	-	تتلائم عمل مع قدراتي وميولي
البعد الخامس: الرضا عن طبيعة المهنة وبيئة العمل والإدارة		
17	-	تتلاءم طبيعة عملي الذي أؤديه في تحقيق المستقبل الذي أطمح اليه
18	-	أجد في هذه المهنة فرصة لتطوير مهارتي وتحسين أدائي بالتدريب والتكوين المستمر
19	-	أشارك المسؤولين في اتخاذ القرارات
20	-	الإجازات والعطلات في مجال العمل غير كافية
البعد السادس: البعد الذاتي		
21	-	أشعر بالحيوية والنشاط أثناء أدائي العملي
22	-	أحس بالأمن والطمأنينة في هذه المهنة
23	-	لو أتاحت لي فرصة ترك المهنة لمهنة أخرى لفعلت ذلك فوراً
24	-	لا أحقق أهداف ذات قيمة من خلال عملي

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عمار ثليجي الاغواط

كلية العلوم الاجتماعية

قسم: علم النفس و علوم التربية

تخصص: علم النفس عمل وتنظيم

اسم ولقب الأستاذ:

الرتبة العلمية :

التخصص:

استمارة التحكيم

في إطار انجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر تخصص علم النفس عمل وتنظيم بعنوان:الامن النفسي و علاقته بالتوافق المهني لدى عينة من عمال الصندوق الوطني لضمان الاجتماعي .

نضع بين أيديكم هذه الاستمارة بغرض تحكيمها وتعديلها بما يتناسب من خلال الجوانب التالية

1-مدى انتماء الإبعاد للسمة المقاسة .

2- مدى قياس الفقرات لكل بعد .

3-عدد الفقرات في كل بعد.

4-مدى وضوح الصيغة اللغوية و تأديتها للمعنى .

5-مدى ملائمة بدائل الإجابة للفقرات .

وشكرا على تعاونكم معنا

التعريف الإجرائي لمتغير الدراسة .

الامن النفسي: بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس الأمن النفسي .

التوافق المهني: قدرة العامل على تحقيق التكيف بينه و بين بيئة عمله و شعوره بالرضا و مقدرته على التعامل مع زملائه و مرؤوسيه في العمل .

1/ مدى انتماء الإبعاد للسمة المقاسة .

الإبعاد	يقيس	لا يقيس	اقترح البديل
---------	------	---------	--------------

الأمن النفسي

الشعور بالكفاءة و الثقة بالنفس			
الرضاء عن الذات			
التحرر من الضغط النفسي			

التوافق المهني

الأداء المهني التوافقي			
الرضا عن طبيعة المهنة و بيئة العمل و الإدارة			
البعد الذاتي			

2/ مدى قياس الفقرات لكل بعد .

محور الأمن النفسي

الرقم	فقرات البعد الأول الشعور بالكفاءة و الثقة بالنفس		القياس		الصياغة اللغوية	اقترح البديل
	تقيس	لا تقيس	مقبول	غير مقبول		
1						
2						
3						
4						
الرقم	فقرات البعد الثاني الرضاء عن الذات		القياس		الصياغة اللغوية	اقترح البديل
	تقيس	لا تقيس	مقبول	غير مقبول		
5						
6						
7						
8						

الرقم	فقرات البعد الثالث التحرر من الضغط النفسي	القياس		الصياغة اللغوية		اقتراح البديل
		تقيس	لا تقيس	مقبول	غير مقبول	
9	اشعر أن الحياة عن ثقل					
10	اشعر يقلق كبير على مستقبلي المهني					
11	اشعر بالضيق الشديد عند استدعائي لمهام إضافية					
12	أصاب بالقلق و التوتر من الدوام اليومي و كثرة الروتين					

محور التوافق المهني

الرقم	فقرات البعد الرابع الأداء المهني التوافقي	القياس		الصياغة اللغوية		اقتراح البديل
		تقيس	لا تقيس	مقبول مقبول	غير مقبول	
13	اعتقد ان واجبات العمل المطلوبة مني محددة وواضحة					
14	يناسبني عدد ساعات الدوام الرسمي					
15	أحافظ على أتباع قواعد العمل بدقة					
16	يتلائم عملي مع قدراتي وميولي					
الرقم	فقرات البعد الخامس الرضاء عن طبيعة المهنة وبيئة العمل و الإدارة	القياس		الصياغة اللغوية		اقتراح البديل
		تقيس	لا تقيس	مقبول مقبول	غير مقبول	
17	تتلائم طبيعة مهنتي و متطلباتها مع المستقبل المهني الذي اطمح إليه					
18	أجد في هذه المهنة مجالاً لتطوير مهارتي وتحسين أدائي من خلال التدريب و التكوين المستمر					
19	أشارك المسؤولين في اتخاذ القرارات					
20	الإجازات والعطلات في مجال العمل غير كافية					

الرقم	فقرات البعد السادس البعد الذاتي		القياس		الصياغة اللغوية	اقتراح البديل
	تقيس	لا تقيس	مقبول	غير مقبول		
21	اشعر بالحيوية و النشاط أثناء أدائي لعملي					
22	اشعر بالأمان و الطمأنينة في هذه المهنة					
23	لو أتاحت لي فرصة ترك المهنة لمهنة أخرى لفعلت ذلك فوراً					
24	لا أحقق أهدافاً ذات قيمة من خلال عملي					

3/ ملائمة عدد الفقرات في كل بعد.

الأبعاد	عدد الفقرات	كافي	غير كافي	اقتراح البديل
الشعور بالكفاءة و الثقة بالنفس	4			
الرضا عن الذات	4			
التحرر من الضغط النفسي	4			
الأداء المهني التوافقي	4			
الرضا عن طبيعة المهنة و بيئة العمل و الإدارة	4			
البعد الذاتي	4			

4/ مدى وضوح التعليمات المقدمة للعينة.

التعليمات	واضحة	غير واضحة	اقتراح البديل
في إطار إعداد مذكرة لتبيل شهادة ماستر في تخصص علم النفس عمل وتنظيم وتسيير موارد البشرية . تحت عنوان : الأمن النفسي وعلاقته بالتوافق المهني لدى عينة ضمان الاجتماعي . لذا نرجو منكم المساهمة في الإجابة على أسئلة هذا الاستبيان وذلك بوضع في الخانة المناسبة . ونحطكم علماً بان هذه المعلومات ستتم بالسرية التامة ولن تستخدم إلا لإغراض علمية . وفي الأخير تقبلوا مني فائق الاحترام و التقدير .			

5/مدى ملائمة بدائل الإجابة للفقرات.

البديل	ملائمة	غير ملائمة	اقتراح البديل
موافق			
محايد			
غير موافق			

-تقديم عام لمؤسسة ضمان اجتماعي

-تعريف عام للمؤسسة:

الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء هو مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص طبقا للمادة 49 من القانون رقم 01-88 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية.

1- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية:

1-2- مهام الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال:

* - تسيير أداءات التأمينات الاجتماعية (المرض، الامومة، العجز، والوفاة) وكذا حوادث العمل والأمراض المهنية.

* تسيير المنح العائلية لحساب الدول

* تحصيل الاشتراكات

* الرقابة والمنازعات المتعلقة بتحصيل الاشتراكات الموجهة لتمويل الأداءات.

* منح رقم تسجيل وطني للمؤمن لهم اجتماعيا وكذا أصحاب العمل.

* المساهمة في ترقية السياسة الرامية إلى الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

* تسيير الأداءات المتعلقة بالأشخاص المستفيدين من الاتفاقيات الثنائية للضمان الاجتماعي.

* إجراء الرقابة الطبية لفائدة المستفيدين.

* القيام بالانشطات الرامية إلى تمكين العمال وذوي حقوقهم من الأداءات الجماعية، على

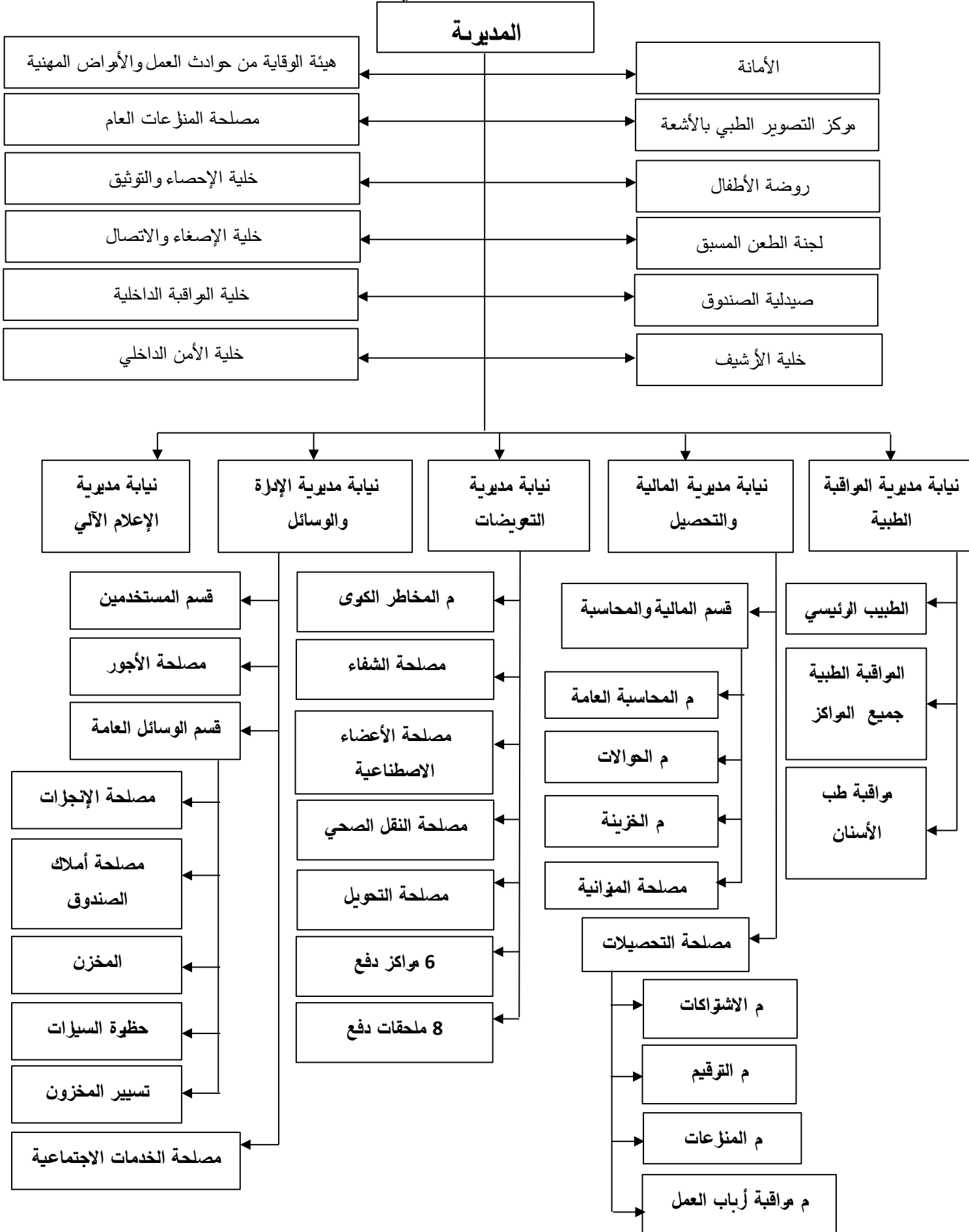
شكل إنجازات طابع صح واجتماعي.

* تسيير صندوق المساعدة والنجدة.

* إبرام اتفاقيات مع مقدمي العلاج.

* إعلام المستفيد وأصحاب العمل بحقوقهم والتزاماتهم. (الاتفاقية، 2013، ص، 46،50)

الهيكل التنظيمي



Correlations

		1ع	2ع	3ع	4ع	الشعور_بالك فاءة
1ع	Pearson Correlation	1	,109	,149	,022	,620**
	Sig. (2-tailed)		,452	,303	,880	,000
	N	50	50	50	50	50
2ع	Pearson Correlation	,109	1	,067	-,202	,480**
	Sig. (2-tailed)	,452		,642	,158	,000
	N	50	50	50	50	50
3ع	Pearson Correlation	,149	,067	1	-,002	,610**
	Sig. (2-tailed)	,303	,642		,989	,000
	N	50	50	50	50	50
4ع	Pearson Correlation	,022	-,202	-,002	1	,358*
	Sig. (2-tailed)	,880	,158	,989		,011
	N	50	50	50	50	50
الشعور_بالك فاءة	Pearson Correlation	,620**	,480**	,610**	,358*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,011	
	N	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		5ع	6ع	7ع	8ع	الرضا
5ع	Pearson Correlation	1	,146	,027	-,047	,548**
	Sig. (2-tailed)		,312	,850	,745	,000
	N	50	50	50	50	50
6ع	Pearson Correlation	,146	1	,121	,013	,567**
	Sig. (2-tailed)	,312		,401	,931	,000
	N	50	50	50	50	50
7ع	Pearson Correlation	,027	,121	1	,177	,586**
	Sig. (2-tailed)	,850	,401		,220	,000
	N	50	50	50	50	50
8ع	Pearson Correlation	-,047	,013	,177	1	,505**
	Sig. (2-tailed)	,745	,931	,220		,000
	N	50	50	50	50	50
الرضا	Pearson Correlation	,548**	,567**	,586**	,505**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		9ع	10ع	11ع	12ع	التحرر
9ع	Pearson Correlation	1	,023	-,037	,143	,551**
	Sig. (2-tailed)		,874	,797	,320	,000
	N	50	50	50	50	50
10ع	Pearson Correlation	,023	1	,124	,124	,581**
	Sig. (2-tailed)	,874		,391	,393	,000
	N	50	50	50	50	50
11ع	Pearson Correlation	-,037	,124	1	-,096	,448**
	Sig. (2-tailed)	,797	,391		,507	,001
	N	50	50	50	50	50
12ع	Pearson Correlation	,143	,124	-,096	1	,554**
	Sig. (2-tailed)	,320	,393	,507		,000
	N	50	50	50	50	50
التحرر	Pearson Correlation	,551**	,581**	,448**	,554**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	
	N	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		13ع	14ع	15ع	16ع	التوافقي
13ع	Pearson Correlation	1	-,243	-,490**	,015	,200
	Sig. (2-tailed)		,089	,000	,915	,164
	N	50	50	50	50	50
14ع	Pearson Correlation	-,243	1	,365**	-,077	,584**
	Sig. (2-tailed)	,089		,009	,597	,000
	N	50	50	50	50	50
15ع	Pearson Correlation	-,490**	,365**	1	-,098	,436**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009		,499	,002
	N	50	50	50	50	50
16ع	Pearson Correlation	,015	-,077	-,098	1	,495**
	Sig. (2-tailed)	,915	,597	,499		,000
	N	50	50	50	50	50
التوافقي	Pearson Correlation	,200	,584**	,436**	,495**	1
	Sig. (2-tailed)	,164	,000	,002	,000	
	N	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		17ع	18ع	19ع	20ع	الرضا_ط بيعة
17ع	Pearson Correlation	1	-,021	,038	,056	,523**
	Sig. (2-tailed)		,885	,791	,697	,000
	N	50	50	50	50	50
18ع	Pearson Correlation	-,021	1	,006	-,045	,463**
	Sig. (2-tailed)	,885		,965	,756	,001
	N	50	50	50	50	50
19ع	Pearson Correlation	,038	,006	1	,040	,518**
	Sig. (2-tailed)	,791	,965		,783	,000
	N	50	50	50	50	50
20ع	Pearson Correlation	,056	-,045	,040	1	,533**
	Sig. (2-tailed)	,697	,756	,783		,000
	N	50	50	50	50	50
الرضا_ط بيعة	Pearson Correlation	,523**	,463**	,518**	,533**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		21ع	22ع	23ع	24ع	البعد_الذاتي
21ع	Pearson Correlation	1	-,284*	-,036	,047	,377**
	Sig. (2-tailed)		,046	,807	,747	,007
	N	50	50	50	50	50
22ع	Pearson Correlation	-,284*	1	-,101	-,026	,375**
	Sig. (2-tailed)	,046		,484	,860	,007
	N	50	50	50	50	50
23ع	Pearson Correlation	-,036	-,101	1	-,097	,463**
	Sig. (2-tailed)	,807	,484		,504	,001
	N	50	50	50	50	50
24ع	Pearson Correlation	,047	-,026	-,097	1	,517**
	Sig. (2-tailed)	,747	,860	,504		,000
	N	50	50	50	50	50
البعد_الذاتي	Pearson Correlation	,377**	,375**	,463**	,517**	1
	Sig. (2-tailed)	,007	,007	,001	,000	
	N	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		الشعور_بالك فاعة	الرضا	التحرر	الأمن_الن فسي
الشعور_بالك فاعة	Pearson	1	-,187	,253	,562**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)		,193	,076	,000
	N	50	50	50	50
الرضا	Pearson	-,187	1	,054	,515**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	,193		,710	,000
	N	50	50	50	50
التحرر	Pearson	,253	,054	1	,721**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	,076	,710		,000
	N	50	50	50	50
الأمن_النفس ي	Pearson	,562**	,515**	,721**	1
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		التوافقي	الرضا_ط بيعة	البعـد_الذـا تي	التوافق_الم هني
التوافقي	Pearson Correlation	1	,106	,052	,601**
	Sig. (2-tailed)		,462	,722	,000
	N	50	50	50	50
الرضا_طب بيعة	Pearson Correlation	,106	1	,028	,669**
	Sig. (2-tailed)	,462		,850	,000
	N	50	50	50	50
البعـد_الذاتـي	Pearson Correlation	,052	,028	1	,562**
	Sig. (2-tailed)	,722	,850		,000
	N	50	50	50	50
التوافق_الم هني	Pearson Correlation	,601**	,669**	,562**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Group Statistics

	VAR00024	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الأمن_النفسي	1,00	8	2,1042	,30129	,10652
	2,00	8	1,9583	,28868	,10206
التوافق_المهني	1,00	8	1,6979	,09898	,03499
	2,00	8	2,0208	,03858	,01364

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
الأمن_النفسي	Equal variances assumed	,057	,814	,989	14	,340	,14583	,14752	-,17057	,46224
	Equal variances not assumed			,989	13,974	,340	,14583	,14752	-,17063	,46230
التوافق_المهني	Equal variances assumed	3,394	,087	-8,598	14	,000	-,32292	,03756	-,40347	-,24236
	Equal variances not assumed			-8,598	9,079	,000	-,32292	,03756	-,40777	-,23807

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,705	12

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
,676	12

Frequency Table

الجنس

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ذكر	38	76,0	76,0	76,0
Valid أنثى	12	24,0	24,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

الحالة العائلية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
عازب	2	4,0	4,0	4,0
Valid متزوج	48	96,0	96,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

مدة العمل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
أقل من 5 سنوات	2	4,0	4,0	4,0
Valid من 6 إلى 9 سنوات	4	8,0	8,0	12,0
أكثر من 10 سنوات	44	88,0	88,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
توافق	50	26,7600	2,75947	,39025
نفسي	50	26,6400	3,13479	,44333

One-Sample Test

	Test Value = 24					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
توافق	7,072	49	,000	2,76000	1,9758	3,5442
نفسي	5,955	49	,000	2,64000	1,7491	3,5309

Correlations

		التوافق	النفسي
التوافق	Pearson Correlation	1	,389**
	Sig. (2-tailed)		,005
	N	50	50
النفسي	Pearson Correlation	,389**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Group Statistics

		الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
توافق	ذكر		38	26,5526	2,63754	,42787
	أنثى		12	27,4167	3,14667	,90836
نفسي	ذكر		38	26,3158	3,08532	,50051
	أنثى		12	27,6667	3,20038	,92387

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
								Lower	Upper	
توافق	,631	,431	Equal variances assumed	-,945	48	,350	-,86404	,91476	-2,70328	,97521
			Equal variances not assumed	-,861	16,186	,402	-,86404	1,00409	-2,99063	1,26256
نفسی	,016	,899	Equal variances assumed	-1,311	48	,196	-1,35088	1,03051	-3,42285	,72110
			Equal variances not assumed	-1,286	17,945	,215	-1,35088	1,05073	-3,55887	,85712