



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم النفس



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم النفس وعلوم التربية

التخصص: عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إعداد الطالب: بدر الدين تامة

بعنوان:

**علاقته الأمن النفسي بالأداء الوظيفي لدى عمال شركة
توزيع الكهرباء والغاز**

(دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بولاية تقرت)

من إعداد الطالب: بدر الدين تامة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ:

2025/06/12

أمام لجنة المناقشة المكونة من الأساتذة:

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
تخة خديجة	أستاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	رئيسا
غنديرنور الدين	أستاذ محاضر أ	جامعة ورقلة	مشرفا ومقررا
بوحنة حورية	أستاذ محاضر ب	جامعة ورقلة	مناقشا

الموسم الجامعي: 2025/2024



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم النفس



مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: العلوم الاجتماعية

الشعبة: علم النفس وعلوم التربية

التخصص: عمل وتنظيم وتسيير الموارد البشرية

إعداد الطالب: بدر الدين تامة

بعنوان:

علاقته الأمن النفسي بالأداء الوظيفي لدى عمال شركة
توزيع الكهرباء والغاز

(دراسة ميدانية على عينة من عمال مؤسسة سونلغاز بولاية تقرت)

من إعداد الطالب: بدر الدين تامة

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ:

2025/06/12

أمام لجنة المناقشة المكونة من الأساتذة:

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
تخة خديجة	أستاذ التعليم العالي	جامعة ورقلة	رئيسا
غنديرنور الدين	أستاذ محاضر أ	جامعة ورقلة	مشرفا ومقررا
بوحنه حورية	أستاذ محاضر ب	جامعة ورقلة	مناقشا

الموسم الجامعي: 2025/2024

شكر وتقدير

بجزيل الشكر وأعظم الامتنان أتقدم إلى مشرف مذكرتي الأستاذ غندير نور الدين، لما قدمه لي من دعم عملي وتوجيهات قيمة طوال فترة إعداد هذا العمل. كما لا يفوتني أن أشكر جميع أساتذة القسم، وإدارة مؤسسة سونلغاز، وكافة العمال الذين ساهموا في إنجاح هذه الدراسة من خلال تعاونهم الكريم. ولكل من كان له فضل علي في مسيرتي الدراسية أقول شكرا من القلب.

بدر الدين

إهداء



إلى من غرسوا بداخلي قيم الإصرار والمثابرة ...

إلى والدي العزيزين، رمز التضحية والعطاء.

إلى إخوتي وسندي في الحياة

إلى جدي وجدتي أطل الله في عمرهما

إلى خالاتي وأخوالي وعماتي وأعمامي

إلى كل أساتذتي الأفاضل الذين لم يبخلوا على بعلمهم وتوجيهاتهم.

إلى زملائي وأصدقائي الذين ساندوني خلال مسيرتي.

أهدي ثمرة الجهد لكم جميعا، عرفانا وتقديرا.



ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية الى التعرف على مستوى الامن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز والعلاقة الارتباطية بين الامن النفسي والأداء الوظيفي وهل يساهم الامن في تحقيق الأداء الوظيفي.

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي لتحقيق أهداف هذه الدراسة، وقام الباحث باستخدام استبيانين حول الأمن النفسي، والأداء الوظيفي بعد مراجعة الأدبيات النظرية والدراسات السابقة، تم توجيهه لعينة من العمال مكون من (100) عامل بمؤسسة سونلغاز ولاية تڤرت. ثم تم تحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية متنوعة كالتحليل التكراري، المتوسطات الحسابية، اختبار بيرسون لقياس قوة العلاقة بين المتغيرات.

كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الامن النفسي والأداء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة، مما يؤكد أهمية تعزيز بيئة العمل الداعمة للأمن النفسي من أجل رفع كفاءة الأداء الوظيفي.

انتهت الدراسة إلى تقديم مجموعة من التوصيات التي من شأنها تطوير الظروف النفسية والمهنية داخل المؤسسة

الكلمات المفتاحية: الامن النفسي، الأداء الوظيفي.

Abstract:

The current study aimed to identify the level of psychological security and its relationship with job performance among employees of the Sonelgaz company, as well as the correlational relationship between psychological security and job performance, and whether psychological security contributes to achieving job performance

The study adopted a descriptive correlational approach to achieve its objectives. The researcher used two questionnaires—oneThe current study aimed to identify the level of psychological security and its relationship with job performance among employees of the Sonelgaz company, as well as the correlational relationship between psychological security and job performance, and whether psychological security contributes to achieving job performance

The study adopted a descriptive correlational approach to achieve its objectives. The researcher used two questionnaires—one on psychological security and the other on job performance—after reviewing the theoretical literature and previous studies. These questionnaires were administered to a sample of 100 employees at the Sonelgaz company in the Wilaya of Tougourt. The data were analyzed using various statistical methods such as frequency analysis, arithmetic means, and Pearson's correlation test to measure the strength of the relationship between the variables

The results showed a statistically significant positive relationship between ,psychological security and job performance among the study sample confirming the importance of promoting a work environment that supports psychological security in order to enhance job performance

The study concluded with a set of recommendations aimed at improving the psychological and professional conditions within the organization

.Keywords: Psychological security, Job performance

قائمة المحتويات	
أ	شكر وتقدير
ب	اهداء
ت	ملخص الدراسة (عربي، إنجليزي)
ح	قائمة المحتويات
د	قائمة الجداول
د	قائمة الملاحق
ر	مقدمة
الفصل الأول: المقاربة المنهجية للدراسة	
1	تمهيد
1	1. اشكالية الدراسة
2	2 . تساؤلات الدراسة
2	3 . فرضيات الدراسة
2	4. أهمية الدراسة
3	5 . اهداف الدراسة
3	6. حدود الدراسة
3	7. التعريفات الإجرائية
الفصل الثاني: الامن النفسي	
7	تمهيد
7	1 . مفهوم الامن النفسي
8	2. خصائص الامن النفسي
8	3. أهمية الامن النفسي
9	4. اهداف الامن النفسي
10	5. وسائل تحقيق الامن النفسي
12	6. مهددات الامن النفسي
14	خلاصة الفصل

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي	
16	تمهيد
16	1. مفهوم الأداء الوظيفي
17	2. أهمية الأداء الوظيفي
17	3. العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي
18	4. عناصر الأداء الوظيفي
19	5. طرق قياس أداء الموظفين
22	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية	
25	تمهيد
26	1. المنهج المستخدم في الدراسة
26	2. الدراسة الاستطلاعية
31	3. الدراسة الأساسية
34	4. أدوات الدراسة
34	5. الأساليب الإحصائية المستخدمة
35	خلاصة الفصل
الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة	
37	تمهيد
38	1. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
39	2. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
40	3. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة
42	4. خلاصة الفصل
43	5. توصيات الدراسة
45	خاتمة
47	قائمة المراجع
51	ملاحق

الرقم	عنوان الجدول	قائمة الجداول
الصفحة		
01	توزيع خصائص العينة الاستطلاعية حسب متغير الجنس	27
02	توزيع خصائص العينة الاستطلاعية حسب متغير الأقدمية	27
03	توزيع الفقرات على الأبعاد لمقياس الأمن النفسي	28
04	توزيع الفقرات على الأبعاد لمقياس الأداء الوظيفي	28
05	نتائج صدق المقارنة الطرفية بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا على مقياس الأمن النفسي لعينة الدراسة الاستطلاعية عدد أفرادها (30).	29
06	يمثل الثبات بقيمة ألفا كرومباخ لمقياس الأمن النفسي.	29
07	نتائج حساب الثبات المقياس على طريقتي التجزئة النصفية ومعامل الارتباط لمقياس الأمن النفسي.	30
08	نتائج صدق المقارنة الطرفية بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا على مقياس الأداء الوظيفي لعينة الدراسة الاستطلاعية عدد أفرادها (30).	30
09	يمثل الثبات بقيمة ألفا كرومباخ معامل لمقياس الأداء الوظيفي.	31
10	يمثل نتائج حساب الثبات المقياس على طريقتي التجزئة النصفية ومعامل الارتباط لمقياس الأداء الوظيفي.	31
11	خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس	32
12	خصائص عينة الدراسة الأساسية حسب متغير الأقدمية.	32
13	يمثل الإحصائيات الخاصة بالاستمارة	34
14	يمثل نتائج اختبار t test لعينة واحدة لدراسة دلالة الفروق بين المتوسط النظري و المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة على مقياس الأمن النفسي.	38
15	يمثل نتائج اختبار t test لعينة واحدة لدراسة دلالة الفروق بين المتوسط النظري و المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة على مقياس الأداء الوظيفي.	39
16	يمثل نتائج معامل ارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي.	40

الرقم	عنوان الملاحق	قائمة الملاحق
الصفحة		
01	أداة الدراسة استبيان (الأمن النفسي، الأداء الوظيفي)	50
02	نتائج spss توضح خصائص العينة الاستطلاعية حسب (الجنس).	57
03	نتائج spss توضح خصائص العينة الأساسية حسب (الأقدمية).	58
04	نتائج spss لتحليل الفرضيات (الأولى، الثانية، الثالثة)	60
05	الهيكل التنظيمي لمؤسسة سونلغاز تقرت	62

مقدمة

مقدمة :

يعد العنصر البشري من أهم ركائز نجاح المؤسسات الحديثة ، كما يعد الامن النفسي من أهم المواضيع الحديثة في علم النفس و من الجوانب الضرورية الواجب توفيرها لدى الفرد في الوسط المهني ذات الطابع الخدماتي باختلاف اختصاصهم و مناصب عملهم و الذي وجد اهتمام من طرف العلماء و القراء ، و هذا لماله من فائدة كبيرة في اغتنام تحرير الطاقات الداخلية الكامنة و تكريسها لخدمة الفرد بحد ذاته و المجتمع و ذلك من خلال حالات الأمن التي تغمر الفرد في فترات من حياته و التعرف على القدرات العقلية و المهارات و تطويرها و ذلك من اجل الوصول إلى حالة الأمن النفسي القصوى لدى جميع الأفراد ، لأن هذه الحالة تعتبر تقاني في العمل أو المهمة التي يقوم بها الفرد بشكل يومي كالتمريض ، الأمن ، و شركات الخدمات ، كالحماية المدنية ، شركات الغاز و الكهرباء و التي تتميز عن غيرها بالمجالات المهنية بالتنفيذ الاستعجالي الذي يعتمد بشكل كبير على الجهد البشري في قطاعات حيوية كالإنتاج ، و التوزيع ، و الصيانة ، و عليه فإن الفرد الذي يكون في حالة أمن نفسي لا ينتظر الثواب و الشكر من الطرف الآخر بل هو في حد ذاته ارتياح و طمأنينة يجده الفرد في نفسه ، أي بمعنى كل فرد يقوم بواجبه بإخلاص مما يرجع بالفائدة على المجتمعات و التطورات و الازدهار. فالأمن النفسي لا يظهر إلا من خلال الأداء الوظيفي الذي يقوم الفرد به والذي يعد الناتج النهائي الذي تسعى لتحقيقه جميع المنظمات وهو المؤشر الذي يدل على نجاح أو فشل المنظمة، فالارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين يتوقف على عدة عوامل تؤثر عليه منها عوامل نفسية وأخرى وظيفية وبيئية.

نسعى في هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على الامن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز، من خلال تحليل مدى تأثير الشعور بالأمن والاستقرار النفسي على الأداء المهني وجودة العمل والانضباط فيه، ومدى فاعلية العامل داخل المؤسسة، كما تهدف إلى تقديم توصيات من شأنها تحسين بيئة العمل وتعزيز الصحة النفسية للعامل بما يخدم مصلحة المؤسسة والعامل في أن واحد. وعلى ضوء ما تقدم فأنا سنقوم بالبحث في هذا الموضوع ونفرز له ثلاثة فصول أساسية وهي على النحو التالي:

1/ الجانب النظري:

الفصل الأول: يناقش هذا الفصل إشكالية الدراسة وتساؤلاتها وفرضياتها وأهدافها وأهمية الدراسة، حدود الدراسة والتعاريف الإجرائية للدراسة، ثم بعض الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: تطرقنا في هذا الفصل الى مفهوم الامن النفسي وخصائصه وأهميته وأهدافه، وسائل تحقيق الامن النفسي، مهاداته.

الفصل الثالث: في هذا الفصل مفهوم الأداء الوظيفي، وذكر كل من أهميته، العوامل المؤثرة فيه وعناصره، طرق قياس أداء الموظفين.

2/ الجانب الميداني:

الفصل الرابع الذي خصصناه للإجراءات المنهجية المتمثلة فيمايلي:

عينة الدراسة الاستطلاعية للتحقق من صدق وثبات الأداة ومدى إمكانية تطبيقها على العينة الأساسية، منهج الدراسة وحدودها، اختيار عينة الدراسة، وصف أدوات الدراسة، التحقق من الصدق والثبات من خلال البيانات المتحصل عليها من تطبيق الاستبيانين على أفراد عينة الدراسة، الأساليب الإحصائية المستخدمة فيها.

الفصل الخامسة: تم فيه عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج لاختبار فروض الدراسة، ومنها خلصنا لاستنتاجات عامة قدمنا في ضوءها بعض التوصيات.

الجانب النظري

الفصل الأول

المقاربة المنهجية للدراسة

1. إشكالية الدراسة

2. تساؤلات الدراسة

3. فرضيات الدراسة

4. أهمية الدراسة

5. أهداف الدراسة

6. حدود الدراسة

7. التعريفات الإجرائية

1-إشكالية الدراسة:

حظى موضوع الأمن النفسي اهتماما بالغاً من طرف الباحثين والعلماء فالأمن النفسي يعد مطلباً رئيسياً و ضرورياً في حياة الفرد و المجتمع فهو أحد مقومات الحياة التي يصعب الاستغناء عنها ففي ظل الطمأنينة يؤدي كل فرد واجبه على احسن وجه حيث رأى الطبيب والد (2002) أن الإحساس بالأمن حاجة ضرورية للفرد لتكون لديه القدرة على الإنجاز و النجاح في العمل.

كما أشار عدس (1996) إلى أن الأمن النفسي هو إيجاد علاقة متوازنة بين الفرد و ذاته من ناحية أخرى، فإذا توفرت هذه العلاقة المتوازنة فإن سلوك الفرد يميل إلى الاستقرار و بالتالي يصبح أكثر قابلية للعمل و الإنتاج و يري الطهر اوي أيضا ان الفرد المؤمن نفسيا، هو الذي يحصل على شعور بإشباع حاجاته، و ان المقومات الأساسية لحياته غير معرضة للخطر، لقد أشار ماسلو إلى أن الأمن النفسي يمثل أحد الخصائص المهمة في الشخصية و سوائها و مرضها، ويرى ان الاطمئنان النفسي والانتماء والحب، عوامل مهمة ، تقابلها حاجات أساسية عند الفرد، و أن عدم إشباع هذه الحاجات أو إحباطها يؤدي إلى اعراض مرضية (منور، 2021، 7-8).

كما أن الشعور بالأمن النفسي من المطالب الأساسية لجميع الأشخاص من كل فئات المجتمع باختلاف خصائصهم، وللاأمن النفسي تأثير على حياة الفرد الخاصة والمهنية فهو بأثر على الأداء الوظيفي للفرد فشعور الموظف بالاطمئنان على صحته وعمله ومستقبله وأولاده بعيدا عن الخوف والقلق، وينعكس ذلك إيجابيا على أداء العامل لأن الشعور بالأمن شرطا ضروري من شروط الصحة النفسية السليمة.

وعلى هذا الأساس جسدت بعض الدراسات موضوع الأمن النفسي لأهميته البالغة في حياة الفرد، مثل ذلك دراسة ماجد السهلي التي توصلت إلى عدم وجود فروق بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي تبعا لمتغيرات الشخصية والمستوي التعليمي، وكما توصلت أيضا دراسة خالد أحمد الصرايرة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من الإحساس بالأمن والأداء الوظيفي.

ولأهمية موضوع الأمن النفسي في حياة الفرد اليومية تم تجسيد هذه الدراسة على عمال مؤسسة سونلغاز باعتبارهم فئة ذات أهمية اجتماعية تعمل في ظروف قاهرة تحتاج إلى دقة عالية في القيام بأعمالها لذلك وجب الاهتمام بهذه الفئة في أمنها النفسي قصد تحقيق أداء جيد وعالي.

وعلى اعتبار أن الأداء الوظيفي هو تنفيذ أمر أو واجب أو عمل أسند إلى شخص أو مجموعة من الأشخاص للقيام به وبهذا يعتبر الأداء عنصر مهم يجسد أفعال وأنشطة الفرد في مهامه إما بدرجة عالية أو متوسطة وتتحكم فيه ظروف معينة فيها الأمن النفسي المجسد لموضوع هذه الدراسة.

2 . تساؤلات الدراسة:

ولتوضيح متغيرات الدراسة بطريقة أكثر إجرائية يمكن طرح مجموعة من التساؤلات تغطي أهداف

الدراسة التي نعرضها فيما يلي:

1. ما مستوى الامن النفسي لدى عمال مؤسسة سونلغاز؟ .
2. ما مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز؟ .
3. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الامن النفسي والأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز؟ .

3. فرضيات الدراسة:

وانطلاقا من الدراسات السابقة، اعتمدنا الفرضيات التالية:

- 1- مستوى الامن النفسي لدى عمال مؤسسة سونلغاز امن نفسي مرتفع.
- 2 - مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز أداء مرتفع.
- 3 - توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الامن النفسي والأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز .

4. أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة الحالية أهميتها من خلال موضوعها، وهو أهمية الامن النفسي الذي يعد من المفاهيم المحورية في الصحة النفسية ولما له تأثير في حياة الافراد والجماعات فالأمن النفسي عامل مهم وفي غاية الاهمية من أجل المحافظة على حياة مستقرة للأفراد.

اعتبار الأداء أحد واهم محاور العمل المهني في أي مجال وظيفي فإن من المنطقي ان يأخذ الأداء صاحبه إلى مكانة مرموقة في مكان عمله.

إثراء المعلومات وزيادة المعارف في هذا الموضوع الذي يعتبر من المواضيع العامة والتي تؤثر على أداء الموظفين بمؤسسة سونلغاز

5 . أهداف الدراسة:

وقد هدفنا في الدراسة الحالية إلى:

1. الكشف عن مستوى الامن النفسي لدى عمال مؤسسة سونلغاز
2. الكشف عن مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز
3. الكشف عن العلاقة بين الامن النفسي والأداء الوظيفي.

6 . حدود الدراسة:

- الحدود البشرية: عينة من عمال وعاملات مؤسسة سونلغاز والذي بلغ عددهم (100) عاملا.
- الحدود المكانية: مؤسسة سونلغاز خدمات بولاية تقرت
- الحدود الزمنية: تمت الدراسة في العام الدراسي 2024 / 2025 وقد تم تطبيق استبيانات وكانت خلال شهري أفريل وماي 2025.
- الحدود العلمية: لقد تناولنا في هذه الدراسة الامن النفسي والأداء الوظيفي والعلاقة بينهما وتناولنا عينة من موظفي سونلغاز.

7 . التعاريف الإجرائية للدراسة:

7-1. **التعريف الإجرائي للأمن النفسي:** هو السكينة والطمأنينة والاستقرار في مواقف الحياة وشعور الفرد بعدم الخوف وبعده عن القلق والتوتر والتي تقاس من خلال الدرجة التي يحصل عليها عمال مؤسسة سونلغاز خدمات بولاية تقرت خلال الموسم الدراسي 2024/2025 وفقا لاستجاباتهم على مقياس الأمن النفسي للباحثة "منار سعيد بني مصطفى 2012" والمعتمد من قبلنا في هذه الدراسة وفقا للأبعاد التالية: بعد الشعور بالأمن، بعد الشعور بالانتماء، بعد الشعور بالحب.

7-2. **التعريف الإجرائي للأداء الوظيفي:** هو مجموعة من الأنشطة أو الاعمال والمهام التي تنسب إلى فرد والتي تقاس من خلال الدرجة التي يحصل عليها عمال مؤسسة سونلغاز خدمات بولاية تقرت خلال الموسم الدراسي 2024/2025 وفقا لاستجاباتهم على مقياس الأداء الوظيفي للباحثة "أحلام زريبي، 2018" والمعتمد من قبلنا في هذه الدراسة وفقا للأبعاد التالية: بعد نواتج الأداء، بعد سلوك الأداء.

❖ **الدراسات السابقة:** فيما يلي مجموعة من الدراسات نوجزها كما يلي:

* دراسة الخضري (2003) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الأمن النفسي لدى العاملين بمراكز الإسعافات الطبية محافظات غزة وعلاقتها ببعض السمات الشخصية الالتزام الديني، قوة الأنا

والحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، حيث تم إجراء هذه الدراسة على 123 عاملاً باستخدام اختبار الأمن النفسي، الالتزام والقوة الأنا، توصلت إلى وجود فروق دالة إحصائية في الأمن النفسي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين (ماريف، 2021، 10).

* دراسة أقرع (2005) هدفت إلى التعرف على الشعور بالأمن النفسي وتأثيره ببعض المتغيرات لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية كما هدفت على التحقق من دور متغيرات الدراسة، ولتحقيق هذه الأهداف تم اختيار طلبة الجامعة مجتمع الدراسة، وقد سحبت عينة عشوائية قدرها 1002 طالباً من طلبة الجامعة استخدم الباحث مقياس ماسلو للشعور بالأمن النفسي وتوصل إلى النتائج التالية أهمها:

1/ ان الشعور بالأمن النفسي حصل على تقدير منخفض حيث كانت النسبة المئوية (49.9 %).

2/ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في مستوى الشعور بالأمن النفسي لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية، تعزى بمتغير الجنس، والكلية، ومكان السكن، والمعدل التراكمي، والمستوى التعليمي، والتفاعل بين متغير الجنس مع بقية المتغيرات (عقيل، 2013، 207).

*دراسة السهلي (2007) هدفت إلى التعرف على مستوى الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى مجلس الشورى السعودي، استخدم في الدراسة مقياس الأمن النفسي لعينة مكونة من 190 موظفاً وكانت النتائج كالآتي

1/ مستوي الأمن النفس لدى موظفي مجلس الشورى مرتفع نسبياً.

2/ مستوى الأداء الوظيفي لدى موظفي مجلس الشورى مرتفع نسبياً.

3/ توجد علاقة بين بعض أبعاد الأمن النفسي والأداء الوظيفي.

* دراسة (إيمان جبريل جبريل 2016) سعت للتعرف على الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي في الجامعات الفلسطينية، استخدمت الباحثة استبيان موزع على (170) عجلة بواسطة "spss" أهم النتائج المتحصل عليها وجود درجة مرتفعة من قبل عينة الدراسة على أبعاد الأمن الوظيفي و المتمثلة في (البعد النفسي، البعد المادي، بعد العلاقات، العبء الوظيفي)، كما أنه توجد علاقة طردية بين الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي، وعدم وجود فروقات في إجابات العينة حول الأمن الوظيفي تعزى لمتغير (المسمى الوظيفي)، لتختتم في النهاية بمجموعة من التوصيات أهمها ضرورة تعزيز علاقات العمل بين الموظفين والاهتمام باقتراحاتهم التي تساهم في تطوير أداء العمل.

*دراسة Alexander Kwabiah-Victor Anderson Hodibert – Amankwa Robert- (2016) هدفت الدراسة للبحث في قدرات تنبؤ الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بأداء العمال داخل الصناعات في تاكورادي، حيث أخذ عينات من ثلاثة قطاعات رئيسية للاقتصاد، بلغ عددهم 294 موظف، اعتمد أربع استبيانات تم تحليلها باستعمال البرنامج الإحصائي "spss" و أظهرت النتائج أن الرضا و الالتزام الوظيفي يرتبطان بالأداء الوظيفي، أما الأمن الوظيفي فلم يظهر ارتباط كبيراً بالأداء ، كما لم يكن هناك ارتباط بين الأمن الوظيفي و الالتزام التنظيمي ، لذلك أوصى الباحثون بضرورة أن تسعى الإدارة بقوة إلى تحقيق رضا العمال عن عملهم و أمنهم الوظيفي من أجل تعزيز الالتزام التنظيمي و تحسين أداء العمال (ربيعه،عائشة،2021، 411).

❖ التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال الدراسات المقدمة، يمكننا أن نلاحظ أن جميع الدراسات تهدف إلى معرفة أسباب الأمن النفسي وكيف يمكن أن يؤثر على أداء العمال و كيفية الرفع من مستوى الأداء الوظيفي لديهم، معتمدة على المنهج

الوصفي (التحليلي والارتباطي) أما فيما يتعلق بأدوات جمع البيانات، فقد اعتمدت معظم الدراسات السابقة على الاستبيانات لجمع المعلومات، بعد مراجعة جميع الدراسات السابقة، يمكن فهم متغيرات الدراسات وأدوات البناء وتحديد الجوانب المفيدة في مناقشة النتائج.

الفصل الثاني الامن النفسي

تمهيد

1. مفهوم الامن النفسي
2. خصائص الامن النفسي
3. أهمية الامن النفسي
4. اهداف الامن النفسي
5. وسائل تحقيق الامن النفسي
6. مهددات الامن النفسي
7. خلاصة الفصل

تمهيد:

الامن النفسي هو أحد الركائز الأساسية لصحة الانسان وعنصرا هام في بناء شخصيته وتكامله إذ يمثل قاعدة أساسية ضمن سلسلة الحاجات الإنسانية، ويرتبط هذا المفهوم بجملة من العوامل التي تؤثر على برونه، مما ينعكس على سلوك الافراد في مختلف مواقف الحياة. فكل ما كان الفرد يتمتع بدرجة جيدة من الامن النفسي الخالي من التهديدات، تظهر عليه القدرة على التكيف الإيجابي، والتفاعل السليم مع الآخرين، يعكس ذلك شعور بالطمأنينة والاستقرار داخل الفرد.

يتناول هذا الفصل أهمية وأهداف الامن النفسي من خلال توضيح المفهوم وعرض المعلومات الضرورية لفهمه، مع التطرق الى أبرز التعريفات، واستعراض خصائص هذا المفهوم وعلاقته بمجموعة من المتغيرات النفسية، ووسائله ودوره في بناء الشخصية وضبط السلوك، بما يحقق التوازن النفسي والقدرة على التكيف الفعال مع مختلف مواقف الحياة.

1- مفهوم الامن النفسي:

لقد اهتم كثير من العلماء بمفهوم الأمن النفسي و من اكثرهم اهتماما هو العالم " ماسلوا " فقد عمل على إيجاد طرائق عيادية مبنية على أساس دراسات و أبحاث علمية لتحديد المفهوم الشمولي المتكامل لهذا المفهوم و بذلك توصل إلى مؤشرات أخرى تتحو نحو الوسط و قد حدد أربعة عشر مؤشرا للأمن النفسي من بينها : الشعور بمحبة الآخرين و قبولهم و الحاجة للانتماء إليهم و الحاجة إلى المكانة و النقد و الإحساس بالتفاؤل و تقبل الذات و قلة مشاعر التهديد و الخوف و القتل و زيادة الثقة بالنفس و الآخرين (الكبيسي، 2012، ص 144) .

كما يعرف (دسوقي، 1995) أن الامن النفسي بأنه حال يحس فيها المرء بتأمين إرضاء حاجاته الانفعالية وخصوصا حاجته إلى حاجته في أن يكون محبوبا.

وعرفه (الحفني 1994) أن الأمن النفسي ينبع من شعور الفرد بأنه يستطيع الإبقاء على علاقات مشبعة ومتزنة مع الناس ذوي الأهمية الانفعالية في حياته.

ويذكر كل من (عبد الحميد، وكافي، 1995) أن الأمن النفسي يعني الطمأنينة وهو إحساس بالأمان والثقة والتحرر من الخوف او من التهديد.

ويعرفه حامد زهران بأنه الطمأنينة النفسية أو الانفعالية وهو الأمن الشخصي، حيث يكون إشباع الحاجات مضمونا وغير معرض للخطر (خطاب، 2018، ص 464).

كما ان " أدلر " ربط بين أمن الإنسان النفسي بمدى قدرته على تحقيق التكيف والسعادة في ميادين العمل والحب والمجتمع، ويتم ذلك من خلال قدرة الإنسان على تجاوز الشعور بالعنصرية لأن أي قصور اجتماعي او معنوي ينتج عنه عدم الشعور بالاطمئنان، وهكذا فغن الأمن النفسي للفرد يتوقف على إدراك حقيقي لمسألة الشعور بالنقص وأسلوب حياته مدعوما بمستوى طموح معقول، وتقويم ذات مرض (الزبيدي، 2021، ص27).

ينبثق الأمن النفسي من شعور الفرد بأنه يستطيع الإبقاء على علاقات متزنة مع الأشخاص ذوي الأهمية العاطفية في حياته. البيولوجية والسيكولوجية، ويمكن تعريف الأمن النفسي بأنه شعور الفرد بالراحة نتيجة إشباع حاجاته ودوافعه العضوية والنفسية.

ويتضمن الأمن النفسي شعور المرء بالثقة بنفسه وقيمه الشخصية وإحساسه بمكانته واطمئنانه إليها

(إبراهيم، 2016، ص 106).

2-خصائص الامن النفسي:

تناولت البحوث والدراسات الأمن النفسي من جوانب متعددة وأظهرت نتائج عديدة حول أهم خصائص الأمن النفسي وهي على النحو التالي:

- يتحدد الأمن النفسي بعملية التنشئة الاجتماعية وحسن أساليبها من تسامح وديمقراطية وتقبل وحب، ويرتبط بالتفاعل الاجتماعي الناجح والخبرات والمواقف الاجتماعية والبيئية المتوافقة (زهرا، 2003، ص 24).

- يؤثر الأمن النفسي تأثيرا حسنا على التحصيل الدراسي للتلاميذ و في الإنجاز بصفة عامة لوجان

جرين " 1981 Green "

- المتعلمون والمتقنون اكثر امنا من الجهلة و الأميين " Goshi. 1985
- يرتبط شعور الوالدين بالأمن في شيخوختهم بوجود الأولاد البررة.
- الآمنون نفسيا أعلى في الابتكار من غير الآمنين " Rastogi. Natha

3-أهمية الامن النفسي:

كما أوردتها الشريف تشمل الجوانب التالية:

✓ الثبات: ويؤدي إلى الاستقرار النفسي فمتى كان مشوشا مضطربا خائفا فإن الثبات بعيدا المنال منه

✓ البعد عن الياس والإحباط وكلاهما مدمران للإنسان والأمن النفسي كفيلا بأن يبتعد بالمرء عن هذين المرضيين الخطيرين.

✓ اكتمال الشخصية الإسلامية وهذا الأمر مهم يجعل الفرد مطمأن طموح الأمل كثير التفاؤل يشبع الأمن والاطمئنان حوله

✓ الثقة الكاملة بمعية الله ونصره وثقا بأن كل شيء بيد الله لم يصيبه أي مكروه الا بادن الله وثقا من نصره في وقت وزمن (عبد الله حميد حمدان. السهلي ص 33).

ويشير " هارث " إلى أن الإحساس بالراحة والهدوء وراحة البال تأتي في مصاف الأولويات الأولى للإنسان، وعن كل فرد يحاول الوصول إليها، ولكن بعض الناس يعتقد ان الوصول للسعادة عن طريق جمع المال والاهتمام بالزينة البدنية وأي خصائص ذاتية أخرى، لكن السعادة الحقيقية هي سعادة الروح، وسعادة تختلف باختلاف المواقف والظروف بين الفقر والغنى والصحة والمرض (hurt maimud e . brodsky. 2002 p 66).

4-أهداف الأمن النفسي:

الإنسان الذي يشعر بالأمن يسعد في عمله وينتج، ويمارس حياته الطبيعية، وتختلف الحاجة إلى الأمن وخدماته من شخص إلى آخر، بالنسبة للفرد والمجتمع والدولة، فبالنسبة للفرد فإن خدمات الأمن هي الضمان لحريته، وبالنسبة للمجتمع، فهي تحافظ على سلامته من العوامل التي تهدد مقوماته النظامية، بالنسبة للدولة، فإن الامن يحافظ على كيانها واستقرار الحال في ربوعها.

أن الأمن النفسي مسؤولية جماعية ومجتمعية تتحقق:

- بإزالة عوامل الخوف من الإجرام والانحراف والشعور بعدم الأمن و يحقق الرغبة الأكيدة في التعاون من أجل تحقيق الوقاية والتخلص من مثل هذه الأحاسيس من خلال تطبيق مضامين الأمن الشامل.
- توعية وتنقيف الجمهور وضمان اطلاعه على الوضعية الأمنية من واقع الإحصائيات والجهود المبذولة وما تم تحقيق من نتائج إيجابية وما تم توفيره من إمكانية المشاركة للدعم والمؤازرة.

- خلق رادع ذاتي ن من خلال تنشئة المواطن وتعويدته على الالتزام بأحكام التشريعات النافذة وتوفير

عوامل التحصين الذاتي بجهد متكامل ن بدءا من الأسرة والمدرسة والمسجد والهيئات المجتمعية وغيرها.

- أن مهمة الأمن، هي مهمة كل إنسان، وإن المسؤولية عنه مسئولية جماعية، فردا كان أم جماعة،

هيئة أم سلطة، وينبغي لنا جميعا ان نكون على استعداد لاستخدامه ومناشدته بكلا الوسائل والسبل حتى نتمكن من إبلاغ الرأي العام على أهمية وإجراءات الوقاية لمنع المشكلات من ان تتفاقم فتتحول إلى صراعات، وبعبارة أخرى يجب علينا ان نوحّد الأمن والسلم في القلوب وفي الثقافات، فخلق ثقافة الأمن هو مهمة الجميع (الدولة، السلطة، الهيئات الاجتماعية، المدرس، المربي، وغيرهم)

ولم يعد الأمن اتفاقا بين الأقوياء أو أنه نعمة اسبقها الحق سبحانه تعالى على بلد سعيد الحظ

أو انه وضع اجتماعي يستطيع كالفرد في أي وقت أن يسهم فيه (نفس المرجع السابق)

5-أساليب تحقيق الأمن النفسي:

لتحقيق الأمن النفسي، يلجأ الفرد إلى ما يسمى " عمليات الأمن النفسي " وهي أنشطة يستخدمها الجهاز النفسي في انضمامه إلى جماعة تشعره بهذا الأمن

و الأسرة السعيدة و المناخ الأسري المناسب لنمو أفرادها نموا سليما و إشباع حاجاتهم و خاصة الحاجة إلى الأمن يؤدي إلى تحقيق الأمن النفسي ن و أسرة العمل و الانتماء إلى الوطن (Bates et al 1985).

كما أن جماعات الرفاق تدعم المن النفسي لأفرادها ويتضح ذلك في جماعات العمل في السلم والحرب والإنتاج، حيث يعتمد الأفراد بعضهم على بعض بشكل واضح، حتى يشعروا. (بدرجة أكبر من الأمن والاستقرار (زهران 2002، ص 89). اما النمط السلوكي الخاص بتلبية الحاجة إلى الأمن النفسي فهو ان الشخصية تكون في حاجة إلى التحرر من الخوف أيا كان مصدره، كما أنه يكون أمنا في حالة اطمئنانه على صحته وعمله ومستقبله وأولاده وحقوقه ومركزه الاجتماعي. فإذا حدث ما يهدد ذلك أو توقعه الفرد فقد شعوره بالأمن، فالنمط السلوكي الشعوري المتوافق والخاص بتلبية الحاجة إلى الأمن النفسي بالنسبة للدارس أو المعلم في واقع الجماعة التعليمية يعتبر نمطا سلوكيا مكتسبا يرتبط بتلبية احتياج اجتماعي متعلم من خلال التنشئة والتربية ويهدف إلى تحقيق حاجة الفرد الى نفسه وصحته ومستقبله الدراسي

كما يرتبط تحقيقه أيضا في واقع الجماعة التعليمية بسيادة وانتشار العادات السلوكية الخاصة بالتحذر من الخوف وعدم التهديد من قبل الأساتذة وكذلك بالشعور بالرضا عن المادة العلمية والأساتذة والأجهزة الخدمية مما لا شك فيه أن عدم سيادة تلك العادات السلوكية المرتبطة بتلبية الحاجة إلى الأمن النفسي " يتعلق بعدم مراعاة الابعاد عن التهديد من قبل القائمين على العمل وكذلك عمليات النقد، والعقاب والإهمال والتذبذب في. المعاملة، أو فرض واجبات ثقيلة تشكل أعباء غير محتملة (أبو شنب 1996، ص 60).

وكما هو معلوم فالإنسان يولد مزودا بمجموعة من الدوافع منها الفطرية أو الولادية والتي تمتلك وظيفة الحفاظ على حياة الكائن البشري، وحمايته من الأخطار ومن هذه الدوافع على سبيل المثال،

(دافع الجوع والعطش والدافع الجنسي ودافع الحاجة الى الهواء والحفاظ على حرارة الجسد والتخلص من التعب وتجنب الألم ... الخ). كما ويكتسب خلال مجرى حياته من خلال عملية التنشئة الاجتماعية أو عن طريق الملاحظة مجموعة من الدوافع تطلق عليها تسمية الدوافع الثانوية، وهي دوافع يختص بها الإنسان دون غيره من الكائنات الحية ومن بينه الحاجة إلى الحب والاحترام والتقدير والإنجاز واللعب والاستقلالية والتخلص من التوتر (رضوان 2002، ص 71).

كما أن الحاجة الى الأمن تظهر أهميتها بمجرد إشباع الحاجات البيولوجية وخاصة بالنسبة للكبار كما تظهر هذه الحاجة عند الأطفال عند تعرضهم للخوف، وتدفع الحاجة إلى الأمن الناس إلى الحرص والحذر، وهي التي تثير فينا الرغبة لامتلاك المال والعقارات والادخار هذا علاوة على الأمن الروحي الذي تبعثه الطقوس الدينية (مرسى، 1996).

ومن حاجات الأمن أي الحاجة إلى الشعور بالطمأنينة وزوال القلق الناجم عن جميع أنواع التهديد ويمكن اعتبار الظروف الاحتلالية والاستيطانية التي يعيشها أبناء شعبنا، والإجراءات القمعية التي تعاني منها مدننا وقرانا ومخيماتنا من أنواع التهديدات التي تنقص. من أمننا النفسي (جبر 1987، ص 107).

إن الشعور بالأمن ويمثل هذا المستوى مرحلة متقدمة من الحاجات الفسيولوجية ن وقد تتفاوت تفسيرات مفهوم الأمن لدى الأفراد متأثرين في ذلك ببيئاتهم وظروفهم، فقد يعني للآخرين تثبيتا في العمل، وما إلى ذلك. المهم ان مفهوم الأمن لدى الإنسان يشكل دافعا لاندماجه في نشاطات معينة متطلعا إلى ذلك. المهم ان مفهوم الأمن لدى الإنسان يشكل دافعا لاندماجه في نشاطات معينة متطلعا إلى أن يحقق اندماجه هذا إشباعا لحاجاته المختلفة التي من بينها إحساسه بالأمن والحماية من الأذى الجسدي أو الانفعالي (الطويل، 1998، ص 182).

لا تقتصر الحاجة للأمن على الأطفال ، بل أن الكبار أيضا بحاجة دائمة للشعور بالأمن و الاستقرار . يتمثل ذلك في بحثهم عن الوظائف المستقرة ذات الدخل الثابت و المستقبل المضمون ، و في اهتمامهم بالمعاشات ، و في تأمينهم لحياتهم بادخار المال أو بالتعامل مع شركات التأمين ... أو نحو ذلك ، بل أصبحت الحكومات و الهيئات العامة بعد أن أحست بأهمية هذا الدافع و أثره في حياة الإنسان و في عمله تهتم بتحقيقه في صورة مشروعات ضد البطالة و للرعاية الاجتماعية عند المرض أو الشيخوخة أو غير ذلك من الخدمات التي تهدف إلى بث الطمأنينة في نفوس الناس و أشعارهم بالأمن بالنسبة لحياتهم

ومستقبلهم (عويضة، 1996).

و كما أكدت العديد من الدراسات و البحوث المختلفة طان صعوبات النطق تشترك فيها عوامل نفسية و عوامل جسمية و يمهّد لظهورها طريقة نموه الشخصي و تكوينه ، و هذه يشترك فيها عوامل بعضها وراثية ...و العامل النفسي الأساسي المصاحب للقلق أو الخوف أو فقدان الشعور بالأمن أو الشعور بالنقص و يشار أيضا أن ظروف التربية و التنشئة الخاطئة لها آثار سلبية على صحة الفرد النفسية فظروف الرفض أو نقص الرعاية و الحماية و الحب يؤدي إلى عدم الشعور بالأمن و الشعور بالوحدة و محاولة جذب انتباه الآخرين و السلبية و الخضوع أو الشعور العدائي و التمرد و عدم القدرة على تبادل العواطف و الخجل و العصبية و سوء التوافق و الخوف من المستقبل (زهران ، 1974) .

من أجل بناء صحة نفسية إيجابية للفرد في المجتمع الذي يتواجد فيه يحتاج إلى إشباع حاجاته النفسية وسنركز على أهم هذه الحاجات:

الحاجة للأمن: يحتاج الفرد لكي يكون متوافقا وعلى طريقة في بناء صحته النفسية أن يكون أمنا والحاجة للأمن تبدأ منذ نعومة أظفار الفرد أي تنمو اثنا عالم النفس المشهور فأنثناء الرضاعة (مرحلة المهد).

كما يشير إلى ذلك هل كثيرا ما تحتضن الأم طفلها و تدغدغه و تحنو عليه و تبتسم له ، و كل تلك العمليات المصاحبة للرضاعة تصبح نتيجة التكرار و طلبا أو حاجة أساسية للطفل و من تم التلميذ في المدرسة و يستمر الحال مع الراشدين و مع الرجل و الشيخ الكل في حاجة للأمن كي يتوافقوا نفسيا و المجتمعات الواعية تعطي هذا الأمن في تأمين التعليم مثلا (التعليم بالمجان) و كذلك العلاج بالمجان لغير القادرين و يعطي المجتمع ضمانات أمنية في صورة ضمانات للعمل و ضمانات للكبار عند التقاعد

أو عند الإصابة ... كل ذلك كي يحس الأفراد أثناء رحلة حياتهم بالأمن كحاجة نفسية للسواء و التوافق (محمد ، 2004 ، ص 81) .

6-مهددات الأمن النفسي:

أن انعدام الشعور بالأمن قد يكون سببا في حدوث الاضطرابات النفسية، قيام الفرد بسلوك عدواني تجاه مصادر إحباط حاجته إلى الأمن وقيامه باتخاذ أنماط سلوك غير سوية من أجل الحصول على الأمن الذي يفتقر إليه أو الانطواء على النفس من أجل المحافظة على أمنه، وأن تأثير انعدام الأمن يختلف من شخص إلى آخر ومن مرحلة عمرية إلى أخرى ومن مجتمع إلى آخر ومن الأسباب التي تهدد الأمن النفسي للفرد يوجزها الباحث بما يلي:

1. الخطر أو التهديد بالخطر، مما يثير الخوف والقلق لدى الفرد. ويجعله أكثر حاجة إلى الشعور

بالأمن من جانبه، ومن جانب - الأمراض الخطيرة مثل السرطان، وأمراض القلب وما يصاحبها في كثير من الأحيان - توتر وقلق مرتفع واكتئاب وشعور عام بعدم الأمن. وهكذا نجد الكثير من هذه المفردات التي دفعت بعض الباحثين للقول بأن القانون والدين والأخلاق والطب ما هي إلا وسائط ما وجدت إلا لأجل أن يشعر الإنسان بالأمن والطمأنينة وقد عبر الإمام علي (ع) عن العلاقة بين الأمن والخوف أجمل تعبير حيث قال (ثمرة الخوف الأمن) (السيد محمد الحسيني الشيرازي، 1993، 145).

2. عوامل جسمية واجتماعية: للفرد حاجات لا بد من إشباعها ليكون متوافقا إلا أن إشباعها لا بد أن يكون بصورة اجتماعية ولا شك في أن الظروف الاجتماعية والأسرية السيئة كالتفكك الاسري والظروف الاقتصادية السيئة والتغيرات السريعة تمثل عوامل لسوء التوافق، كما يقول عكاشة قد يلجأ بعض الأشخاص إلى اتخاذ الحلول الوسطية وسيلة التوافق (أحمد عكاشة، 1989، 34).

3. عوامل نفسية: بالرغم من ان التوافق سمة أو خاصية نفسية، فإن ذلك لا يعني عدم تأثرها بالمتغيرات النفسية الأخرى، إذ أن هناك عوامل نفسية كثيرة يمكن أن تساعد على التوافق الحسن أو تزيد من حدة سوء التوافق. فالاضطرابات النفسية عوامل ومظاهر لسوء التوافق، كما تعتبر عوامل مساعدة على إحداثه، ومنها على سبيل المثال لا الحصر:

* الانفعالات الشديدة والغير مناسبة للموقف حيث يكون لهذه الانفعالات الغير متوازنة أثرها السيء من الناحية الجسمية والنفسية والاجتماعية.

* عدم فهم المرء لذاته أو التقدير السالب للذات وضعف مشاعر الكفاية يمكن ان تكون سببا لسوء التوافق، يمكن أن تعوق قدرة الفر على تحديد أهداف مناسبة مما يعني الفشل في تحقيق هذه الأهداف، وهذا ما يمكن أن يضاعف من سوء التوافق النفسي والاجتماعي والتعرض لمزيد من الاضطرابات.

* صراع الأدوار: يلعب الفرد أدوارا متعددة تبعا لما يتوقعه المجتمع وقد يلعب دورين متصارعين في آن واحد مما يؤدي إلى سوء التوافق مظهرا من مظاهرها.

و تشير الدراسات النفسية الحديثة إلى أن الأطفال في الأسر وحيدة الوالدية - خاصة تلك الأسر التي خبرت أحداثا صادمة - يصبحون أكثر عرضة للمعاناة من المشكلات السلوكية (على السيد الخليفة، 2001، 86) أن افتقاد الأمن النفسي يصبح خطيرا على مستوى المجتمع حينما يتعرض العوامل ضاغطة متنوعة ، و يزداد هذا الخطر في ظروف الحرب و الكوارث و الانهيارات في منظومة القيم و الجوانب الاقتصادية و السياسية ، و من ثم فإنه يخرق نظام الأمن النفسي و الأمن الاجتماعي ، ما يستدعي الكثير من الممارسات الشاذة و المنحرفة و المبررة تحت مسميات متعددة و في أطر متنوعة منتهكة كل القواعد و التشريعات و القوانين والقيم و بما يخدم مصالح و منافع قد يعتقد الفرد أو الجماعة أو المجتمع أنها حق يجب أن يؤمن به و يدافع عنه، و يولد شعورا و عاطفة و أفكار و سلوكا لا تتسجم مع المعايير سواء كان ذلك على مستوى الفرد أو الجماعة .

أذن نستنتج مجموعة من الأنماط السلوكية لبعض التصرفات، من الممكن تصنيف فعل الأفراد أمام شعورهم بالتهديد في الأنماط السلوكية الأتية، التوحد بالمعتدي، فوبيا المواجهة، السلوك الانسحابي، السلوك الهروبي، السلوك الاستسلامي.

الفصل الثالث الأداء الوظيفي

تمهيد

1. مفهوم الأداء الوظيفي
2. أهمية الأداء الوظيفي
3. العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي
4. عناصر الأداء الوظيفي
5. طرق قياس الأداء الوظيفي
6. خلاصة الفصل

تمهيد

بعد أن تطرقنا في الفصل الأول للأمن النفسي، نخرج في هذا الفصل إلى دراسة الأداء الوظيفي والذي هو من أهم الأنشطة التي تعكس الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيق هذه الأهداف والغايات. ومن خلال هذا الفصل سنتطرق إلى مفهوم الإداء، عوامل الأداء وعناصره، وكذا طرق ومعايير تقييم هذا الأداء. وأهميته لدى العاملين بمؤسسة سونلغاز بولاية تقرت.

1 - تعريف الأداء الوظيفي:

تقوم النظرة المعاصرة لتحليل أداء المنظمات مهما كانت طبيعة نشاطها، على فكرة مضمونها أن الأداء يحركه وينشطه سلوك بشري، باعتبار أن نجاح أي منظمة يبقى مرهون بمدى كفاءة وفعالية أداء عمالها، ما يعني أن قدرة واستمرار المنظمة في بيئة عمل متغيرة وفي جو عليه التنافس حول استقطاب اليد العاملة المؤهلة لتحسين أدائها ومركزها يبقى مرهونا بمدى كفاءة مواردها البشرية، فأصبح اليوم امتلاك الكفاءات الماهرة من سوق العمل، هي رؤية المؤسسة التي فرضتها ظروف الثورة التقنية والتكنولوجية.

1.1. يعرف بدوي ومصطفى الأداء الوظيفي بأنه " نتاج جهد معين قام ببذله فرد أو مجموعة لإنجاز عمل معين " (عدان، 2019)

2.1. وفي تعريف آخر للأداء: إن الرغبة والمقدرة في العمل يتفاعلان معا في تحديد مستوى الأداء، حيث أن هناك علاقة متلازمة ومتبادلة بين الرغبة والقدرة في العمل على مستوى الأداء. (حسن رضا، 1424)

3.1. ويعرف الأداء الوظيفي بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهود التي ترتبط وظيفته بها، أي النتائج التي يحققها الموظف للمنظمة.

4.1. ويعرف كمال أحمد رباح الأداء الوظيفي بأن: كيفية إنجاز أو إحراز نشاط ما، وتحديد الطريقة التي تم تنفيذه بها أنه يشير إلى كفاية المؤسسة في إحراز أهدافها وكيفية استخدامها لمواردها في ضوء معايير الفعالية والكفاية، أي ان الأداء الوظيفي هو ما يمكن ان يتخذ من إجراءات وتصورات لتحقيق نتيجة محددة لعمل معين.

5.1. يعرف توماس جيلبرت : الأداء الوظيفي قائلا : " لا يجوز الخلط بين السلوك و بين الإنجاز و بين الأداء ، ذلك أن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أعمال في المنظمة التي يعملون بها أما الإنجاز

فهو ما يبقى من أثر أو نتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل، أي أنه مخرج أو نتاج، أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك والإنجاز، أي أنه مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معا (حسن رضا، 1424).

6.1. إن مفهوم الأداء ينبع من اختلاف المعايير والمنظورات التي تعتمد في دراسة الأداء وقياسه والتي يستخدمها مدير والمنظمات، كما وتختلف باختلاف النشاط الذي تقوم به المنظمات، ومن بين هذه التعاريف أنه ينظر للأداء بأنه انعكاس لكيفية استخدام المنظمة لموردها المادية والبشرية، واستغلالها بالصورة التي تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها. (شبوكي، 2022).

2. أهمية الأداء الوظيفي:

1.2. يمكن اعتبار الأداء الوظيفي ذوي أهمية قصوى لعمل المنظمات، وتتبع هذه الأهمية من فكرة ان

فعالية وكفاءة الأداء الفردي للموظفين تؤثر على إنتاجية المنظمات ن وبالتالي على الأداء العام للمنظمة ن فمن خلال التأثيرات الإيجابية للقيادة على الموظفين يتم تحفيزهم للوصول إلى أقصى إمكانيات للفرد داخل المنظمة، والمساعدة كذلك في تحسين قيمة المنظمة.

2.2. كما تتمثل أهمية الأداء الوظيفي في قدرته على الحفاظ على مستوى أداء متميز للمنظمة، الذي يمكنها من إحراز أعلى مراكز التنافسية وتحقيق أهدافها وحمايتها من تقلبات وتحديات عوامل البيئة الخارجية، بالإضافة إلى أن الأداء الوظيفي يساهم في ضمان استمرارية عمل المنظمة وتطويرها ومواكبة أحداث

الوسائل التكنولوجية المعاصرة التي تتيح الفرصة للوصول إلى أكبر شريحة ممكنة من العملاء ن وتقديم أفضل الخدمات والمنتجات لهم.

3.2. كما تكمن أهمية الأداء الوظيفي بأنه يمكن أصحاب العمل من التنبؤ بالأخطار ووضع استراتيجيات للتصدي لها ومواجهتها، وحل المشكلات الحالية، فهناك حاجة متزايدة إلى أداء متميز ومرتفع للمنظمات لتحقيق أهدافها.

4.2. كما تتمثل أهمية الأداء الوظيفي في مساعدة الموظفين في عملية صنع أو اتخاذ القرارات من خلال تحديد قدراتهم ومدى كفاءتهم في انجاز أعمالهم خلال مدة زمنية معينة، والذي يكافأ بالحصول على حوافز مادية وترقيات من قبل الإدارة ن حيث ان الأداء الوظيفي مرتبط بشكل كبير مع الحوافز سواء المادية او المعنوية، وذلك لتشجيع الموظفين على الاستمرارية والتقدم في تطوير أدائهم الوظيفي،

والذي ينعكس بدوره إيجابيا على رضاهم الوظيفي وشعورهم بالولاء والانتماء لبيئة العمل وينمي لديهم الموهبة والإبداع.

3 - العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:

تمثلت العوامل التي تقلل من الأداء الوظيفي فيما يلي:

➤ **أسباب تنظيمية وإدارية:** تتضمن الخلافات والصراعات بين الموظف ورئيسه وزملائه، وعدم تحديد مهام الوظيفة بوضوح، وضعف الإشراف، ونقص التدريب، بالإضافة إلى عدم وضوح واجبات الموظف، ونقص الموارد المادية أو تأخر وصولها، وقلة الحوافز التي تساهم في تحسين الأداء.

➤ **عوامل متعلقة بالموظف نفسه:** وتشمل نقض الدافعية، وضعف الشخصية أو القدرات العقلية، والتغيب المتكرر عن العمل، والمشاكل الأسرية.

➤ **عوامل بيئية خارجية:** وتشمل صراع القيم بين الموظف والمجتمع، وظروف سوق العمل والاقتصاد، والقوانين الحكومية، والسياسات النقابية، وعدم الاستقرار السياسي (عساف، 2016، ص44).

4-عناصر الأداء الوظيفي:

إن للأداء الوظيفي عناصر ومكونات أساسية، ذات أهمية لقياس وتحديد مستوى أداء العاملين، وتتمثل فيما يلي:

1.4. كفايات الموظف: وتعني ما يملكه الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم، وتمثل هذه الكفايات خصائص الشخصية، حيث تمثل هذه الأخيرة السمات التي يتسم بها العالم وتكون سببا في إنتاج أداء فعال يقوم به العامل ويختلف عن غيره من العمال، فهي خصائص مميزة لعامل دون الآخر كل حسب مكونات شخصيته (عدان، 2019).

2.4 المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية ن وكذا الخلفية العامة للوظيفة والمجالات المرتبطة بها، ويعتبر الإلمام بمتطلبات الوظيفة من الأسباب الرئيسية للأداء الجيد وذلك لأن إحاطة العامل بكل ثنايا وخلفيات عمله يساهم في تحسين أدائه، وعليه فإن المعرفة بمتطلبات المهمة يعد مؤشرا أساسيا لزيادة الأداء ويتم عن حذر وحيطه في أداء الأعمال (على البساطي، 2021).

3.4. بيئة التنظيم: وتتكون من العوامل الداخلية المؤثرة في الأداء من حيث التنظيم وهيكله وأهدافه

وموارده ومركزه الاستراتيجي والإجراءات المستخدمة، أما العوامل الخارجية، المشكلة لبيئة التنظيم، فنجد العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والثقافية، والقانونية، وغيرها من العوامل كونها مصدر للتنبيهات من حين لآخر.

4.4. كمية العمل المنجز: وتشير إلى مقدار سرعة هذا الإنجاز في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الإنجاز، فكمية العمل المنجز أكبر دليل على مسار الأداء، فالإنتاج قد لا يقاس بالنتيجة المحققة، والتي تظهر في شكل إنتاج سواء كان فكريا أم ماديا أو كليهما معا.

4.5. المثابرة والوثوق: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل المسؤولية ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين أي أن هذا الجانب يتعلق بعلاقة العامل أو الموظف بعمله، وارتباط ذلك بخصائصه الشخصية من قدرة إتقان للعمل والتصرف بجدية ومدى تحمل المسؤولية (قالي، 2019).

4.6. ويحدد هاينز ثلاث عناصر أخرى للأداء هي:

4.6.1. الموظف: من حيث ما يمتلكه من معرفة ومهارات واهتمامات وقيم واتجاهات ودوافع

4.6.2. الوظيفة: من حيث ما تتصف به الوظيفة من متطلبات وتحديات وما تقدمه من فرصة عمل ممتع، فيه تحد ويحتوى على عنصر التغذية الاسترجاعية كجزء منه

4.6.3. الموقف: من حيث ما تتصف به البيئة التنظيمية، حيث تؤدي الوظيفة والتي تتضمن مناخ العمل والاشراف ووفرة الموارد والأنظمة الإدارية والهيكل التنظيمي (حسن رضا، 1424).

إن عناصر الأداء تتحكم فيها عدة عوامل، فهو يتأثر بالموظف ورغبته وقدراته وطموحاته ودوافعه في تأدية مهامه، من حيث احتوائها على الواجبات والمتطلبات، كما للوظيفة أيضا دور في تنني مستوى العامل إذا لم تكن ملائمة لطبيعة الموظف ودوافعه وتطلعاته.

5- طرق قياس الأداء الوظيفي:

وهو قياس الأعمال التي تتم أو تمت، ويتم القياس بواسطة المعايير الرقابية التي تقررت ويعرف القياس أيضا بأنه مدى قيام العاملين بالوظائف المسندة إليهم (قالي، 2019، 54)، وتحقيقهم للأهداف

المطلوبة منهم ومدى تقديمهم في العمل وقدرتهم على الاستفادة من فرص الترقية وزيادة الأجور، والغرض من تقييم الأداء (السلمي، 1997، ص 282) هو التأكد من قدرة الفرد ورغبته في تحقيق الأهداف التي

تريده الإدارة، ومن ثم، فإن تقييم كفاءة الأداء يدل على معلومات مهمة تستطيع الاعتماد عليها في تخطيط وتنفيذ برامج تنمية الموارد البشرية.

تتفق تعريفات تقييم الأداء في كونها عملية مقارنة الأهداف بالنتائج (فلية و عبد المجيد، 2014 ص 265)، مع إشارة إلى أن الأهداف هي أهداف المؤسسة ككل، أو انها معدلات أداء قياسية لهذا النشاط، لا يجب تحقيق أقل منها.

هناك مجموعة من الأساليب والطرق لتقييم أداء العمال في المنظمة، منها:

1.5. طريقة ميزان القياس المتدرج: يقوم من خلالها المشرف بتقييم أداء موظفيه بميزان متدرج من ممتاز إلى جيد ثم مرضي ثم لا بأس يليه غير مرض، أو بالأرقام من واحد إلى ثلاثة أو خمسة أو سبعة، وهذا النوع هو من أقدم طرق تقييم الأداء المستخدمة (ديسلر، 2012، ص 324).

2.5. طريقة تسجيل الحوادث العامة: يقوم المدير أو المشرف بملاحظة سلوك كل موظف وتسجيل ما يمكن ان يشير إلى نقاط الضعف والقوة لديه في فترة من الفترات، وهذا الأسلوب لا يقدم صورة واضحة ووثيقة عن أداء الموظفين طوال العام.

3.5. طريقة الاختبار الجبري: يحتوي المقياس مجموعة من العبارات الإيجابية والسلبية التي يمكن للموظف ان يتصف بها، ويتم التقييم بتحديد عبارة واحدة تنطبق عليه بدرجة كبيرة، وأخرى بدرجة أقل، وأخيرا يتم حصر الدرجات التي نالها الموظف بناء على العبارات التي نالها الموظف بدلا من التقييم بمجرد الأرقام الجافة

4.5. طريقة قائمة العبارات الموزونة: وتحتوي قائمة كبيرة من العبارات الموزونة الإيجابية والسلبية والتي تتجمع من الإداريين والمشرفين، ويمكن ان يقوم بها أي موظف، وبعد قيام الخبراء والمتخصصين بمتابعة مهام وسلوك كل وظيفة يتم تصنيف وترتيب هذه العبارة إلى مجموعات من درجة ممتاز إلى غير مرض.

5.5. طريقة المقال الوصفي: يقوم المشرف بتوصيف دقيق لأداء الموظف بواسطة تقرير واحد يتم جمعة من خلا معلومات عن الموظف، تشمل الملاحظات المباشرة والسجلات وملاحظات الزملاء والمراجعين كما وتحتاج هذه الطريقة إلى جهد كبير ووقت لكتابة هذه التقارير بدقة وتفسيرها سليما، وعليه لا يفضلها المشرفون والمدراء.

6.5. طريقة ترتيب الموظفين: يتم ترتيب الموظفين ابتداء من أحسن موظف إلى أضعفهم، وذلك حسب مزاياهم العامة في العمل ويعاب على هذه الطريقة بأنها لا تخلو من التحيز للمشرف.

7.5. طريقة المقارنة بين العاملين: و تعرف بمقارنة أزواج من العاملين، حيث يقوم الرئيس بمقارنة كل فرد في المجموعة مع كل فرد من الأفراد الباقين، و تناسب هذه الطريقة المجموعات الصغيرة، حيث تقل فاعليتها كما زاد عدد أعضاء المجموعة، لطول الوقت المستغرق من ناحية، و لصعوبة المقارنة من ناحية أخرى، كما لا تخدم هذه الطريقة أغراض الترقية و النقل و التدريب، لعدم توافر أسس المقارنة، و قد يقتصر الغرض من استخدامها على اختيار فاعلية سياسات الاختيار و التعيين، (فلية و ع. المجيد، 2014، ص 272).

8.5. طريقة التوزيع الجبري: يقوم هنا المشرف بوضع الموظفين في أحد المجموعات بناء على تقسيم تحدده الإدارة العامة للمشرف، فيقسمون إلى ك (ممتاز 10 /، جيد 20 /، مرضي 40 /، لا بأس 20 /، غير مرضي 10 /)، وبهذه الطريقة يقيم المشرف الموظفين بعد الخروج من التقسيم.

9.5. طريقة الإدارة بالأهداف: وتكون من خلال الاتفاق بين المشرف والموظف على مجموعة من الأهداف ينبغي على الموظف تحقيقها في زمن محدد، ويقاس الأداء على نسبة تحقيق الأهداف.

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى مفهوم الأداء الوظيفي حيث يعد مهم جدا فهو يحدد مكانة و نجاح المنظمة، ويعكس مدى ترابط و توافق جهود العاملين في الإنتاج وتقديم الخدمات بالإضافة إلى أهمية الأداء الوظيفي، وكذا العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي، عناصر الأداء الوظيفي، ركزنا على طرق قياس الأداء الوظيفي، فالأداء هو نتيجة المهام و المسؤوليات التي يعهد بها إلى الموظف لتحقيق الأهداف والنتائج المرجوة، استنادا إلى تفاعله مع البيئة الداخلية والخارجية.

الجانِب المِيداني

الفصل الرابع الدراسة الميدانية

تمهيد

1. المنهج المستخدم في الدراسة
2. الدراسة الاستطلاعية
3. الدراسة الأساسية
4. الأساليب الإحصائية المستخدمة

خلاصة الفصل

تمهيد

بعد تناولنا للجانب النظري لهذه الدراسة لكل من الأمن النفسي و الأداء الوظيفي ، وسوف نتطرق للجانب الميداني، سنحاول تحويل تلك المعلومات إلى معطيات ملموسة، و ذلك بالاعتماد على منهجية تمكننا من الكشف عن الحقائق ميدانيا عبر البيانات و المعلومات المحصل عليها ليتم تحليلها بهدف التأكد من صحة الفرضيات المنطلق منها، و بالتالي الإجابة عن التساؤلات المطروحة، و قد شمل الجانب الميداني لدراسة منهج الدراسة و مجالاتها، مجتمع الدراسة و كذلك الدراسة الاستطلاعية و أهدافها و عينتها و أدواتها، و بعد ذلك تأتي الدراسة الأساسية و عينة الدراسة والأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة الحالية، لنخلص في الأخير إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة في حساب النتائج وخلاصة الفصل.

1. المنهج المستخدم في الدراسة:

يرجع استخدام المنهج المتبع في أي بحث علمي إلى طبيعة المشكلة موضوع الدراسة، وبما أن هذه الدراسة تهدف إلى معرفة طبيعة العلاقة بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي لدى عمال شركة سونلغاز، فإن أنسب منهج لهذا التناول هو المنهج الوصفي الارتباطي، إذ يعتبر هذا المنهج "طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كمياً عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة". (بوحوش و الذنبيات، 2007، صفحة 130)

2. الدراسة الاستطلاعية:

يتم في الدراسة الاستطلاعية، التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات جمع البيانات: (الأمن النفسي، الأداء الوظيفي)، ومدى ملائمتها لعينة الدراسة، وهي تعتبر خطوة تمهيدية لدراسة الأساسية

1-2. أهداف الدراسة الاستطلاعية: تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى:

* التعرف على عينة وحجم المجتمع الأصلي للدراسة الحالية.

* ضبط متغيرات الدراسة، والتدريب على تطبيق الأداة.

* التأكد من الوقت اللازم للدراسة الأساسية.

* كشف مدى صلاحية الأدوات المستعملة قبل تطبيقها على عينة الدراسة الأساسية والموجهة إليها وهم عمال مؤسسة سونلغاز.

* التأكد من الخصائص السيكومترية لأدوات القياس: (مقياس الأمن النفسي والمقياس الأداء الوظيفي)

2-2. وصف عينة الدراسة الاستطلاعية: أجريت الدراسة على عينة قوامها: (30) عاملاً من عمال

سونلغاز تقرت -(الجزائر) تم اختيارهم بطريقة عشوائية مقسمين الى قسمين (25) استبيان قمنا بتطبيقه على عمال مؤسسة سونلغاز (ذكور) و (05) استبيان قمنا بتطبيقه على عاملات مؤسسة سونلغاز (إناث) بولاية تقرت وهذا خلال شهر مارس 2025، قمنا بزيارة استطلاعية لمؤسسة سونلغاز، وهذا بغرض الحصول على العينة المستهدفة / والتي تنتمي إلى نفس المجتمع، وهذا بعد أن تم أخذ الموافقة على استثمار التسهيلات التي منحنا إياها إدارة جامعة قاصدي مرباح ورقلة و موافقة مدير مؤسسة سونلغاز بولاية تقرت على السماح لنا ومنحنا الفرصة والوقت المخصص لتوزيع الاستبيانات واسترجاعها، نعرض في الجدول التالي كيف تم توزيع الاستبيانات على أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية.

جدول رقم (01): توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس

المتغير	الفئة	التقييم	
		النسبة	التكرار
الجنس	ذكور	83.33%	25
	إناث	16.66%	5
	المجموع	99.99%	30

يبين الجدول رقم (01) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس حيث تمثل نسبة الإناث (05) ما يقابلها 16.66 % بينما تمثل نسبة الذكور (25) ما يقابلها 83.33 % من حجم العينة الاستطلاعية.

جدول رقم (02): توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الأقدمية

المتغير	الفئة	التقييم	
		النسبة	التكرار
الأقدمية	أقل من 10 سنوات	70%	21
	أكثر من 10 سنوات	30%	09
	المجموع	100%	100

من خلال الجدول (02) يظهر أن حسب متغير الأقدمية أن عدد فئة العمال الأقل من 10 سنوات قد بلغ (21) فردا بنسبة قدرة بـ: 70 % من حجم العينة الاستطلاعية بينما عدد الأفراد بالنسبة لفئة أكثر من 10 سنوات وفقد بلغ (09) فردا بنسبة قدرة بـ: 30 % من حجم العينة الاستطلاعية.

4-2. أدوات جمع البيانات المستخدمة:

للتحقق من أهداف الدراسة قام الباحث بتبني مقياسين (مقياس الامن النفسي، مقياس الأداء الوظيفي) 1-4-2. مقياس الأمن النفسي: تم الاعتماد في أداة جمع البيانات في الدراسة الحالية على مقياس الأمن النفسي من إعداد الباحثة " منار سعيد بني مصطفى 2012" الواردة في دراستها تحت عنوان الشعور بالوحدة النفسية والامن النفسي والعلاقة بينهما لدى عينة من الطلبة الوافدين في جامعة اليرموك، والتي نشرت في المجلة الأردنية في العلوم التربوية، المجلد 9، العدد 2، في يونيو 2013 حيث يتألف المقياس من ثلاثة أبعاد وهي: بعد الشعور بالأمن، بعد الشعور بالانتماء، بعد الشعور بالحب، ويضم: (27) فقرة موزعة على هذه الأبعاد، والجدول الآتي يوضح توزيع الفقرات على الأبعاد الثلاثة.

جدول رقم(03): يوضح توزيع الفقرات على الأبعاد مقياس الأمن النفسي

الأبعاد	أرقام الفقرات	العدد
الشعور بالأمن	من 01 إلى 11 فقرة	(11)
الشعور بالانتماء	من 12 إلى 21 فقرة	(10)
الشعور بالحب	من 22 إلى 27 فقرة	(06)

مقياس الأمن النفسي: تم تصحيح المقياس وفق مندرج خماسي: (ينطبق بشدة -ينطبق -ينطبق إلى حد ما، لا ينطبق، لا ينطبق بشدة).

- ويكون تقييم كل عبارة في سلم ليكرت ذو خمس درجات تتراوح ما بين الدرجات (1، 2، 3، 4، 5) 2-4-2 مقياس الأداء الوظيفي: تم الاعتماد في أداة جمع البيانات في الدراسة الحالية على مقياس الأداء الوظيفي أعدته الباحثة " أحلام زريبي، 2018 "الواردة في دراستها تحت عنوان الفاعلية الذاتية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونالغاز، والتي تم نشرها في مجلة علمية جزائرية عام 2017 حيث يحتوي المقياس في صورته النهائية على بعدين وهما: بعد نواتج الأداء، بعد سلوك الأداء، ويضم: (16) فقرة موزعة على هذه الأبعاد، والجدول الآتي يوضح توزيع الفقرات على البعدين.

جدول رقم(04): يوضح توزيع الفقرات على الأبعاد مقياس الأداء الوظيفي

الأبعاد	أرقام الفقرات	العدد
نواتج الأداء	من 01 إلى 08 فقرة	(08)
سلوك الأداء	من 09 إلى 16 فقرة	(08)

مقياس الأداء الوظيفي: تم تصحيح المقياس وفق مندرج خماسي: (ينطبق بشدة -ينطبق -ينطبق إلى حد ما، لا ينطبق، لا ينطبق بشدة)

- ويكون تقييم كل عبارة في سلم ليكرت ذو خمس درجات تتراوح ما بين الدرجات (1، 2، 3، 4، 5) 2-5-2. الخصائص السيكمترية لأدوات جمع البيانات المستخدمة: 1-5-2. مقياس الأمن النفسي:

❖ الصدق: يتعلق الصدق بالمدى الذي تقيس فيه أداة معينة ما يفترض أنها تقيسه ويعرف بكونه الصحة و الدلالة الهادفة و الفائدة للاستدلالات المحددة الناجمة عن درجات الاختيار (Devellis،2016).
❖ صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي): استخدمنا هذه الطريقة لحساب صدق المقياس من خلال قدرته على التمييز بين طرفيه (المجموعة العليا والدنيا) وهذا لحساب الصدق التكويني وصدق التوزيع 27 × 30 / 100 وحساب الفرق باختبار "ت" بين متوسطي المجموعتين، اعتمدنا في ذلك على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية لمعالجة البيانات كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (05) يمثل نتائج صدق المقارنة الطرفية بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا على مقياس الامن النفسي لعينة الدراسة الاستطلاعية عدد افرادها (30).

الفئة	العدد الافراد	المتوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Mean Différence	(ت) المحسوبة (T)	درجة الحرية Df	مستوى الدلالة Sig - 2tailed	القرار الإحصائي
الفئة العليا	10	53	4.57	0.91	18	0.000	دالة
الفئة الدنيا	10	78.80	4.89				

من خلال الجدول رقم(05): يتبين أن المتوسط الحسابي للفئة العليا بلغ (53) بانحراف معياري قدر بـ: (4.57)، في حين بلغ المتوسط الحسابي للفئة الدنيا بـ: (78.80) بانحراف معياري قدر بـ: (4.89)، وبحساب درجة حرية التي قدرة بـ: (18) وبلغت قيمة: (ت) المحسوبة بـ: (0.91) عند مستوى دلالة (0.000)، وهي اقل من مستوى الدلالة (0.05)، مما يشير إلى أن مقياس الامن النفسي على درجة عالية من الصدق ويتمتع بقدرة تمييزية يبين طرفيه الأعلى والأدنى فهو دال احصائيا ويجيز لنا الاعتماد عليه.

❖ **ثبات المقياس:** للتحقق من ثبات المقياس يتعين الاتساق أو الدقة في المقياس وهو معنى بأثر الأخطاء العشوائية على استقرار الدرجات (Field، 2018)، وعليه تم استخدام الطرق التالية:

معامل ألفا كرونباخ: للتحقق من ثبات المقياس، تم الاعتماد على طريقة ألفا كرونباخ، ويعتمد أغلب الباحثين على برنامج جاهز لحساب هذا المعامل مثل (SPSS)، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (06): الثبات بقيمة cronbach s Alpha لمقياس الامن النفسي.

المتغير	العدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
الأمن النفسي	26	0.83

نلاحظ من خلال الجدول (06) ان نسبة الثبات تقدر بـ: **0.83** فالبند تعتبر ثابتة، وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات، وعليه تم اعتماد الباحث على المقياس للقياس وتطبيقه على العينة الأساسية.

-طريقة التجزئة النصفية ومعامل الارتباط: تم استخدام درجة العينة الاستطلاعية وعددها (30) عاملا لحساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية حيث احتسبت درجة النصف الأول لدرجات وكذلك درجة النصف الثاني من الدرجات، وذلك بحساب معامل الارتباط بين النصفين ثم جرى تعديل الطول باستخدام جوثمان والنتائج المتحصل عليها كما هي مبينة في الجدول.

جدول (07) نتائج حساب ثبات المقياس على طريقتي التجزئة النصفية و معامل الارتباط.

المتغير	معامل الارتباط قبل التعديل	معامل الارتباط بعد التعديل	مستوي الدلالة
الامن النفسي	0.83	0.90	دالة

نلاحظ من خلال الجدول (07) حسب متغير الأمن النفسي بان نسبة معامل الارتباط قبل التعديل بمعامل ارتباط بيرسون قدرت بـ: (0.83) وأن نسبة معامل الارتباط بعد تصحيح طول المقياس بطريقة سيبرمان براون، فقد بلغ معامل الثبات (0.90) وهي نسبة عالية ودالة عند 0.01 وعليه يمكننا القول بأن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات تسمح وتطمئن الباحث على اجراء وتطبيق العينة الأساسية للدراسة الحالية.

2-5-2. مقياس الأداء الوظيفي:

❖ **الصدق:** يتعلق الصدق بالمدى الذي تقيس فيه أداة معينة ما يفترض أنها تقيسه ويعرف بكونه الصحة والدلالة الهادفة والفائدة للاستدلالات المحددة الناجمة عن درجات الاختيار (Devellis, 2016).

❖ **صدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي):** استخدمنا هذه الطريقة لحساب صدق المقياس من خلال قدرته على التمييز بين طرفيه (المجموعة العليا والدنيا) وهذا لحساب الصدق التكويني وصدق التوزيع $27 \times 30 / 100$ وحساب الفرق باختبار "ت" بين متوسطي المجموعتين، اعتمدنا في ذلك على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية لمعالجة البيانات كما هي موضحة في الجدول التالي:

جدول (08) يمثل نتائج صدق المقارنة الطرفية بين المجموعة العليا والمجموعة الدنيا على مقياس الأداء الوظيفي لعينة الدراسة الاستطلاعية

الفئة	العدد الافراد	المتوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري Mean Différence	(ت) المحسوبة (T)	درجة الحرية Df	مستوى الدلالة Sig - 2tailed	القرار الإحصائي
الفئة العليا	10	19.70	4.66	- 9.33	18	0.000	دالة
الفئة الدنيا	10	41.90	5.89				

من خلال الجدول رقم (08): يتبين أن المتوسط الحسابي للفئة العليا بلغ (19.70) بانحراف معياري قدر بـ: (4.66)، في حين بلغ المتوسط الحسابي للفئة الدنيا بـ: (41.90) بانحراف معياري قدر بـ: (5.89)، وبحساب درجة حرية التي قدرة بـ: (18) وبلغت قيمة: (ت) المحسوبة بـ: (-9.33) عند مستوى دلالة (0.000)، وهي اقل من مستوى الدلالة (0.05)، مما يشير إلى أن مقياس الامن النفسي على درجة عالية من الصدق ويتمتع بقدرة تمييزية بين طرفيه الأعلى والأدنى فهو دال احصائيا ويجيز لنا الاعتماد عليه.

❖ **ثبات المقياس:** للتحقق من ثبات المقياس يتعين الاتساق أو الدقة في المقياس وهو معنى بأثر الأخطاء العشوائية على استقرار الدرجات (Field, 2018)، وعليه تم استخدام الطرق التالية:

-معامل ألفا كرونباخ: للتحقق من ثبات المقياس، تم الاعتماد على طريقة ألفا كرونباخ، ويعتمد أغلب الباحثين على برنامج جاهز لحساب هذا المعامل مثل (SPSS)، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (09): الثبات بقيمة cronbach s Alpha معامل لمقياس الأداء الوظيفي .

المتغير	العدد	معامل ألفا كرونباخ
الأداء الوظيفي	16	0.93

نلاحظ من خلال الجدول (09) ان نسبة الثبات تقدر بـ: **0.93** وهو أعلى من **0.70** فالبنود تعتبر ثابتة، وهذا يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة من الثبات، وعليه تم اعتماد الباحث على المقياس للقياس وتطبيقه على العينة الأساسية.

-طريقة التجزئة النصفية ومعامل الارتباط: تم استخدام درجة العينة الاستطلاعية وعددها (30) عاملا لحساب ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية حيث احتسبت درجة النصف الأول لدرجات وكذلك درجة النصف الثاني من الدرجات، وذلك بحساب معامل الارتباط بين النصفين ثم جرى تعديل الطول باستخدام جوثمان والنتائج المتحصل عليها كما هي مبينة في الجدول.

جدول (10) نتائج حساب ثبات المقياس على طريقتي التجزئة النصفية ومعامل الارتباط.

المتغير	معامل الارتباط قبل التعديل	معامل الارتباط بعد التعديل	مستوي الدلالة
الأداء الوظيفي	0.95	0.97	دالة

نلاحظ من خلال الجدول (10) حسب متغير الأداء الوظيفي تم تقدير نسبة معامل الارتباط قبل التعديل بمعامل ارتباط بيرسون قدرت بـ: **(0.95)** و أن نسبة معامل الارتباط بعد تصحيح طول المقياس بطريقة سيبرمان براون، فقد بلغ معامل الثبات **(0.97)** وهي دالة عند 0.01 وعليه يمكن القول بأن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الاستقرار والثبات تسمح وتطمئن الباحث على اجراء وتطبيق العينة الأساسية للدراسة الحالية.

3-الدراسة الأساسية:

3-1العينة ومواصفاتها: إن طبيعة المجتمع الأصلي المعني بالدراسة في أي بحث تحدد بقدر كبير طبيعة الطريقة المتبعة في اختيار العينة التي يفترض فيها التمثيل لذا يتعذر في حالات كثيرة الاختيار العشوائي للعينة، وهو ما ينطبق على المجتمع الأصلي في البحث الحالي باعتباره متمثل في عمال مؤسسة سونلغاز تكونه عينة الدراسة الأساسية (100) عاملا، من عمال شركة سونلغاز ولاية تڤرت-(الجزائر).

لذا تم اعتماد العينة المقصودة والتي تستخدم في حالة معرفة الباحث المعالم الإحصائية للمجتمع وخصائصه لأنها عينة تتكون من مفردات تمثل المجتمع ومزاياه، وذلك يعطي نتائج أقرب ما تكون إلى النتائج التي قد يحصل عليها من مسح المجتمع بأكمله، فاختيار الباحث للعينة يقوم على خبرته بالخصائص

الفصل الرابع

الدراسة الميدانية

والمميزات التي تتميز بها تلك العينة، من تمثيل صحيح للمجتمع الأصلي وبالتالي فهو يوفر كثيرا من الوقت والجهد (المغربي، 2011).

ولأن العينة جزء من المجتمع يشترط فيه التمثيل سواء أكان هذا الجزء فردا، أو مؤسسة، أو حتى نظاما فقد تم في هذا البحث اختيار العينة على:

المرحلة الأولى: تم فيها اختيار مؤسسة سونلغاز (خدمات) بمدينة تڤرت.

المرحلة الثانية: تم فيها توجيه الاستثمارات للعمال والعاملات حيث بلغ العدد (100) عامل.

2-3 خصائص العينة الأساسية:

جدول (11) يوضح خصائص العينة الأساسية لدراسة من حيث الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكور	82	82%
إناث	18	18%
المجموع	100	100 %

يبين الجدول رقم(11) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس حيث تمثل نسبة الإناث(18) ما يقابلها 18 % بينما تمثل نسبة الذكور (82) ما يقابلها 82 % من حجم العينة الأساسية والتي بلغ عددها (100).

جدول رقم (12) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الإقدمية

الإقدمية	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 10 سنوات	52	52 %
أكثر من 10 سنوات	48	48 %
المجموع	100	100 %

نلاحظ من خلال الجدول (12) أن أغلب أفراد العينة لديهم خبرة أقل من 10 سنوات حيث قدرة النسبة بـ: 52 % من حجم العينة الأساسية، بينما قدرة نسبة سنوات الخبرة الأكثر من 10 سنوات بـ: 48 % من حجم العينة الأساسية.

3-3 إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية:

3-3-1. المجال الزمني للدراسة: أجريت الدراسة الأساسية بداية من السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2024/2025 للسنة الثانية ماستر علم النفس العمل وتنظيم و موارد بشرية حيث وقع الاختيار على مؤسسة سونلغاز بولاية تڤرت بداية من شهر أفريل 2025 إلى غاية نهاية شهر ماي 2025، حيث تم تطبيق أدوات الدراسة الحالية: (مقياس الأمن النفسي، الأداء الوظيفي) على عينة من عمال شركة سونلغاز، وأجري التطبيق على شكل توزيع الاستبيانات و أخذ بضعة دقائق من كل عامل بشركة سونلغاز، وهذا بعد الاتفاق معهم، مع الحصول على موافقة مدير شركة سونلغاز والعمال، كما تم الحرص على إتباع مجموعة من التوجيهات والتعليمات للعمال من أجل التحكم في سير تطبيق الدراسة الميدانية، ومن هذه الإجراءات: شرح طريقة الإجابة على مقياسي الدراسة الحالية، التأكد من عدم نسيانهم لأي بند من البنود لم يجيبوا عليه في كلا المقياسين: (الأمن النفسي- الأداء الوظيفي).

3-2 . المجال المكاني للدراسة: تمت الدراسة الحالية بشركة الكهرباء والغاز خدمات بولاية تقرت والتي بعد تطبيق قانون إعادة هيكلة قطاع الكهرباء و الغاز حدث تغيير جذري و عميق بحيث تحولت من مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي و تجاري وفق قانون رئاسي رقم 2- 195 الصادر بالجريدة الرسمية رقم 05 بتاريخ 2002/06/01 إلى عدة فروع في مجال النقل و الإنتاج.

❖ **الموقع الجغرافي:** تقع وحدة تقرت في مكان عام بدائرة تقرت تتواجد في الشمال الشرقي لولاية ورقلة تحدها من الشمال الشرقي ولاية ورقلة ويحدها من الشمال دائرة جامعة ومن الجنوب مقر الولاية وغربا الحجيبة وشرقا ولاية الوادي.

❖ **الدور الرئيسي لشركة الكهرباء والغاز:**

- بعد ان كانت تقوم بنشاط تجاري متمثل في البيع والشراء العتاد أصبحت تعمل على تمويل المصاريف التجارية.

- نقل تخزين العتاد الكهرباء والغاز وتصديره لمختلف المصاريف التجارية.

- تخزين العتاد الكهرباء والغاز وتصديره لمختلف المصاريف التجارية.

❖ **أهداف المؤسسة:**

✓ ضمان توزيع العتاد الكهربائي والغازي للوحدات والمؤسسات التي تتعامل معها.

✓ تحقيق ميزة تنافسية في الجودة والسعر.

✓ تحقيق رضا العملاء.

❖ **شرح بعض إجراءات الهيكل التنظيمي:**

وحدة تقرت كغيرها من الوحدات لها تنظيم خاص بها بحيث نجدها تتكون من:

أ/ المدير العام: يمثل المستوى الأعلى في الهيكل التنظيمي لوحدة تقرت وهو المسؤول الأول عنها بحيث يشرف على تسييرها ويسعى دوما لجعلها الأفضل في مجال التطوير.

مهامها:

معالجة البريد الصادر والوارد.

العمل على تسيير الحسن للمصالح.

ضمان استمرار النشاط التجاري.

ب/ مصلحة الأمانة: وهي مصلحة تسرق على تسيير السكريتيرة

المراقبة اليومية.

مراقبة وصيانة الآلات .

ترتيب وتصنيف وحفظ ملفات ومستندات.

ج/ مصلحة الإدارة العامة: هذه الإدارة كانت منسجمة في بعضها البعض بين شعبة 3 الوسائل وحظيرة السيارات.

ح/ شعبة الوسائل: هي تقوم على أساس عتاد المؤسسة أي يكون داخل محيطها وتتمثل في وسائل النقل.

خ/شعبة تسيير الموارد البشرية: لها عدة عوامل منها

- حماية العاملين

- متابعة أجور الضمان الاجتماعي

- متابعة المسار المهني لصندوق التعاقد.

3-3.3. **المجال البشري للدراسة:** ونعني بالمجال البشري مجتمع البحث والأفراد المكونين له، ويتمثل هذا المجتمع (عينة الدراسة)؛ عمال بمؤسسة الكهرباء والغاز خدمات بولاية تقرت، ولقد قدر عددهم بـ 100 عامل.

4- أدوات الدراسة:

تم استخدام أدوات ووسائل تساعدنا في الحصول على المعلومات اللازمة لإتمام الدراسة، والتي من خلالها نقترح أكثر من موضوع البحث والإحاطة به في ميدانه وواقعه. حيث تناولنا في هذه الدراسة؛ الأدوات المنهجية التالية:

***الاستمارة:** من أدوات جمع البيانات المستخدمة في البحوث الإنسانية والاجتماعية، وهي مجموعة أسئلة مدونة في استمارة؛ تستدعي الإجابة عنها من طرف الأفراد الذين هم قيد البحث؛ والغرض من الحصول على أجوبتهم هو الوصول إلى معلومات تكون بمثابة آراء ووجهات نظر حول موقف معين قد يتعرضون له في حياتهم (خندقجي و خندقجي، 2012، صفحة 142). (شليبي، 1997، صفحة 242)

كما أنه قد احتوى قسمان من الأسئلة جاءت على النحو التالي:

- أ. **القسم الأول من الاستبيان:** ويضم 27 سؤالاً متنوعاً حول الأمن النفسي.
- ب. **القسم الثاني من الاستبيان:** ويضم 16 سؤالاً متنوعاً حول الأداء الوظيفي.

***مرحلة توزيع الاستمارة:** تم توزيع الاستمارة يوم الأربعاء 2025/04/30 على 125 عامل بعضهم أجاب على الأسئلة في نفس اليوم والبعض الأخرى فقد تعذر عليهم ذلك نظراً لانشغالهم وتزامنا مع عطلة نهاية الأسبوع تم استرجاع بقية الاستمارات يوم الأحد 2025/05/04 وعدم استرجاع البعض الاستمارات وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم(13) يوضح الإحصائيات الخاصة بالاستمارة

عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المسترجعة	عدد الاستمارات الغير مسترجعة	عدد الاستمارات الغير صالحة	عدد الاستمارات الصالحة
125	115	10	15	100

5- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تمت معالجة بيانات الدراسة الحالية باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- ✓ المتوسط الحسابي
 - ✓ الانحراف المعياري
 - ✓ معامل الارتباط بيرسون: وذلك للتأكد من ثبات التجزئة النصفية لأداتي الدراسة: (الأمن النفسي- الأداء الوظيفي)، ولمعرفة العلاقة بين المتغيرين: الأمن النفسي والأداء الوظيفي لدى عمال شركة سونلغاز، وهذا فيما يتعلق بالفرضية الثالثة للدراسة الحالية.
 - ✓ اختبار ألفا كرونباخ: للتأكد من ثبات أداتي الدراسة وللأبعاد: (الأمن النفسي والأداء الوظيفي).
 - ✓ اختبار (ت) بعينة واحدة: للكشف عن مستوى كل من متغيري الدراسة: (الأمن النفسي، والأداء الوظيفي) لدى أفراد عينة الدراسة. وهذا فيما يتعلق بالتساؤل الأول والثاني للدراسة الحالية.
 - ✓ التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة (الاستطلاعية، الأساسية).
- وتجدر الإشارة إلى أن المعالجة الإحصائية تمت باستخدام برنامج الرزم الإحصائية في العلوم الاجتماعية (spss) الإصدار (25).

تطرقنا في هذا الفصل للإجراءات المنهجية للدراسة الاستطلاعية والدراسة الأساسية، بدءاً بالمنهج المتبع ومروراً إلى التأكد من صلاحية أدوات جمع البيانات: (مقياس الأمن النفسي - مقياس الأداء الوظيفي) للاستخدام من خلال قياس الخصائص السيكمترية من ثبات وصدق لإعادة تأكيد النتائج التي تم الحصول عليها في الدراسة الأساسية، وتم أيضاً في هذا الفصل عرض الأساليب الإحصائية التي تم من خلالها تحليل البيانات سواء فيما يتعلق بمعالجة الخصائص السيكمترية أو فيما يتعلق بفرضيات الدراسة.

الفصل الخامس

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

تمهيد

1- عرض وتحليل ومناقشة الفرضية

الأولى

2- عرض وتحليل ومناقشة نتائج

الفرضية الثانية

3- عرض وتحليل ومناقشة نتائج

الفرضية الثالثة

خلاصة عامة

تمهيد:

بعد أن تطرقنا في الفصل السابق إلى الإجراءات المنهجية للدراسة الحالية، والتي سعت إلى التعرف على مستوى الامن النفسي لدى عمال مؤسسة سونلغاز والتعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز، سيتم في هذا الفصل عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة الحالية بعد المعالجة الإحصائية لتساؤلات وفرضيات الدراسة بالأساليب الإحصائية المناسبة، حيث نصت الفرضيات على ما يلي:

- 1- مستوى الامن النفسي لدى عمال مؤسسة سونلغاز أمن نفسي مرتفع.
- 2 - مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز أداء مرتفع.
- 3 - توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الامن النفسي والأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز.

6-1 عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: تنص على ما يلي "مستوى الأمن النفسي لدى عمال مؤسسة سونلغاز أمن نفسي مرتفع، للتحقق من هذه الفرضية تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات استجابات أفراد العينة على أداة الدراسة، علما أن المتوسط النظري للمقياس المعتمد في هذه الدراسة هو (81)، وتم التوصل إلى النتائج المبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (14): نتائج اختبار t test لعينة واحدة لدراسة دلالة الفروق بين المتوسط النظرية و المتوسط الحسابية لدرجات الأفراد على استبيان الأمن النفسي.

المؤشرات الإحصائية متغير الدراسة	عدد البنود	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	قيمة (ت) المحسوبة	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة sig	مستوى الدلالة
الأمن النفسي	27	72.95	81	2.25	10.20	99	0.000	0.05

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) أن عدد بنود المقياس (27)، في حين قيمة المتوسط الفرضي (81)، أما المتوسط الحساب قدر بـ (72.95)، وهو أقل من القيمة الافتراضية وانحراف معياري قدر بـ (10.20) حيث تم اختبار الفروق بين المتوسطين وتبين انه لصالح المتوسط النظري بالاعتماد على اختبار t test لعينة واحدة و بلغت درجة الحرية بـ (99) و بلغت القيمة التائية بـ (2.25) في حين بلغت القيمة الاحتمالية sig (0.000)، عند مستوى دلالة (0.05) ومنه نلاحظ أن كلما كان الفرق لصالح المتوسط النظري فإن المستوى منخفض وعليه نقول هناك فروق دالة إحصائية بين المتوسط الحسابي للعينة على مقياس الأمن النفسي، لصالح المتوسط الفرضي، مما يدل على أن مستوى الأمن النفسي لدى أفراد عينة

الدراسة (عمال مؤسسة سونلغاز) كان أقل من المستوى المتوقع نظريا وهو ما يعكس ضعفا نسبيا في الإحساس بالأمن.

مما يدل على عدم تحقق الفرضية، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة التي تنص على أن مستوى الأمن النفسي لدى عمال مؤسسة سونلغاز أمن نفسي منخفض، وهذا مقارنتا بالقيمة المرجعية المعتمدة.

بناء على النتائج التي تم التوصل إليها اتضح أن هذا الانخفاض في درجات الشعور بالأمن النفسي لدى العمال داخل المؤسسة كان يظهر على بعض الأفراد خلال النقاش معهم أثناء التدريب الميداني وتبين ان هناك عدة عوامل دفعت بانخفاض مستوى الامن لديهم منها ضغوط العمل، ضعف الدعم النفسي والاجتماعي... الخ، هذا ما يستدعي مزيدا من البحث والتقصي حول العوامل المؤثرة في الأمن النفسي لدى عينة الدراسة.

وعليه يمكن مناقشة وتفسير نتيجة التساؤل الأول والذي ينص على ما مستوي الأمن النفسي لدى عمال مؤسسة سونلغاز؟ وبعد المعالجة الإحصائية نتجت نتيجة التساؤل الأول على: أن مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز منخفض، وعليه يمكن مناقشة وتفسير نتيجة هذا التساؤل بجملة من الأسباب والبراهين كالآتي:

قد يعود المستوى المنخفض للأمن النفسي إلى النظام والمناخ التنظيمي داخل المؤسسة الذي قد يستند فيه إلى المرونة والعلاقات الإنسانية والوقوف بظروف العمال ومراعاتها، وكذا عمل مساحة من الإصغاء والحوار داخلها من خلال الاجتماعات التنظيمية الدورية التي يقام بها داخل مؤسسة العمل، وعليه فالنظام داخل المؤسسة الذي فيه قد يتوقف على إشراف علاقات مهنية ذات درجة عالية من حيث المرونة والإصغاء والعلاقات الإنسانية والمساندة والتي بدورها قد تعطي للعامل القابلية والحرية في العمل الجاد ضمن المصالح المهنية التي يزاولها. وهذا ما تشير إليه دراسة «أفرع 2005» التي هدفت إلى التعرف على الشعور بالأمن النفسي وتأثيره ببعض المتغيرات وكانت النتائج المتحصل عليها منخفضة بنسبة مئوية (49.9%) وتختلف هذه الدراسة مع دراسة «السهلي 2007» التي هدفت إلى التعرف على مستوى الأمن النفسي و علاقته بالأداء الوظيفي لدى مجلس الشورى السعودي توصلت النتائج إلى أمن نفسي مرتفع نسبياً، كما تبين أن هناك عدة عوامل دفعت لانخفاض مستوى الأمن لديهم تمثلت في ضغوط العمل، ضعف الدعم النفسي والاجتماعي.

6-2 عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية: تنص على ما يلي مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز مرتفع.

ولمعرفة مستوى المتغير تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات استجابات أفراد العينة على أداة الدراسة، علماً أن المتوسط النظري للمقياس المعتمد في هذه الدراسة هو (48)، وتم التوصل إلى النتائج المبينة في الجدول التالي:

جدول رقم (15): نتائج اختبار t لعينة واحدة لدراسة دلالة الفروق بين المتوسطات النظرية والمتوسطات الحسابية لدرجات الأفراد على مقياس الأداء الوظيفي

المؤشرات الإحصائية متغير الدراسة	عدد البنود	المتوسط الحسابي	المتوسط الفرضي	قيمة (ت) المحسوبة	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة sig	مستوى الدلالة
الأداء الوظيفي	16	29.39	48	-20.87	8.91	99	0.000	0.05

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15)، أن عدد بنود المقياس (16)، في حين قيمة المتوسط الفرضي (48)، أما المتوسط الحساب (29.39)، وهو أقل بكثير من المتوسط الفرضي، وبانحراف معياري قدر بـ (8.91) حيث تم اختبار الفروق بين المتوسطين و تبين انه لصالح المتوسط النظري بالاعتماد على اختبار t لعينة واحدة و بلغت درجة الحرية بـ (99) و بلغت القيمة التائية بـ (-20.87) و هي قيمة كبيرة جداً وسالبة، في حين بلغت القيمة الاحتمالية sig (0.000)، أقل من مستوى دلالة المعتمد (0.05) ومنه نلاحظ أن المتوسط الحسابي أقل بكثير من المتوسط النظري فإننا نرفض الفرضية القائلة أن مستوى الأداء الوظيفي مرتفع لدى العمال، و قيمة "ت" سالبة و دالة إحصائية، و هذا ما يعني أن الفرضية غير مدعومة بالبيانات، مما يدل على أن مستوى الأداء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة (عمال مؤسسة سونلغاز) كان أقل من المستوى المتوقع نظرياً و هو ما يعكس انخفاضاً، و يمكن ربطه بمشاكل تنظيمية أو نفسية كما أكدته نتائج الفرضية الأولى انخفاض الأمن النفسي.

يمكن القول أن مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز منخفض مقارنة بالمستوى المفترض نظرياً و هذا يعود إلى وجود مشاكل في أحد الجوانب المتعلقة بالأداء المهني.

وعليه يمكن مناقشة وتفسير نتيجة التساؤل الثاني والذي ينص على الآتي: ما مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز؟ وبعد المعالجة الإحصائية نتجت نتيجة التساؤل الثاني على: أن مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز مرتفع، وعليه يمكن مناقشة وتفسير نتيجة هذا التساؤل بجملة من الأسباب والعوامل كالآتي:

قد يعود مستوى الأداء الوظيفي لعمال أفراد عينة الدراسة المنخفض إلى إدارة العمل المشرفة بمؤسسة سونلغاز والتي تعمل على تنفيذ التعليمات التنظيمية وفقا لأبعاد المرونة والعلاقات الإنسانية والإشراف على عمل دورات تدريبية تدعو إلى تبصير العمال على كيفية مواجهة الأزمات والضغوطات المهنية وتزويدهم بالطرق والاستراتيجيات التي يمكن أن يمتثلوا لها للوصول إلى أهدافهم المهنية بالأداء الجاد والمردود المهني. وهذا ما تشير إليه دراسة «السهلي 2007» التي هدفت إلى التعرف على مستوى الأمن النفسي و علاقته بالأداء الوظيفي لدى مجلس الشورى السعودي حيث توصلت النتائج إلى أن الأداء الوظيفي مرتفع نسبيا و بالتالي اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج الدراسة الحالية التي توصلت إلى ان مستوى الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز أدى منخفض، و منه نقول أن النتائج أظهرت فروق دالة احصائية، و يعود هذا إلى وجود مشاكل في أحد الجوانب المتعلقة بالأداء المهني، قد يكون بسبب الظروف التنظيمية أو التحفيزات أو الدعم الإداري أو ضغط المهام ما يستدعي تدخلات الإدارة لتحسين هذا الجانب المهم من جودة العمل.

6-3 عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة: تنص على ما يلي: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي لدى عمال شركة سونلغاز. ولمعرفة مدى العلاقة بين المتغيرين تم حساب العلاقة بينهما بمعامل الارتباط بيرسون والجدول الموالي يوضح نتيجة العلاقة بين المتغيرين: الأمن النفسي والأداء الوظيفي

جدول رقم (16): يوضح نتيجة معامل الارتباط بيرسون بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي لدى عمال سونلغاز

متغيرات الدراسة	عدد افراد العينة	معامل الارتباط	قيمة sig	مستوى الدلالة
الامن النفسي الأداء الوظيفي	100	0.23	0.019	دالة عند 0.05

من خلال الجدول رقم (16) نلاحظ أن عدد عمال شركة سونلغاز بلغ بـ: (100) عاملا، وقدرت قيمة معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرين: الأمن النفسي والأداء الوظيفي بقيمة: (0.23) وهي قيمة موجبة تشير إلى وجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة بين الامن النفسي والأداء الوظيفي، كما بلغت قيمة الدلالة الإحصائية sig (0.019) وهذه القيمة أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، وعليه فهي دالة، ومنه يمكن القول أن هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي لدى عمال شركة سونلغاز أفراد عينة الدراسة.

مما يفترض علينا رفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة وهذا يشير إلى أن النتائج المتحصل عليها ليست ناتجة عن صدفة، بل تعكس وجود ارتباط حقيقي بين المتغيرات محل الدراسة

رغم وجود العلاقة، إلا أن قوة الارتباط ضعيفة (0.23)، مما يعني أن الأمن النفسي يساهم بدرجة محدودة في تفسير التغير في الأداء الوظيفي ويمكن تفسير ذلك بوجود عوامل أخرى قد تؤثر على الأداء الوظيفي كطبيعة المهام، الأجور، ظروف العمل، الدعم الإداري، الحوافز، العلاقات المهنية، وكذا القيادة داخل المؤسسة.

يدل هذا على أن زيادة الأمن النفسي لدى العمال قد تساهم جزئياً في تحسين الأداء الوظيفي.

وعليه يمكن مناقشة وتفسير نتيجة التساؤل الثالث والذي ينص على الآتي: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دالة إحصائية بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز؟

وبعد المعالجة الإحصائية نتجت نتيجة التساؤل الثالثة على أنه: توجد علاقة ارتباطية بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة سونلغاز-ولاية تڨرت، وهذا ما يدل على تحقق الفرضية المتبناة في الدراسة الحالية، وهذا يعني كلما زاد مستوى الأمن النفسي لدى عمال مؤسسة سونلغاز زادت درجة الأداء الوظيفي وهذا يعني إذا ارتفع لدينا مستوى الأمن النفسي ينعكس على السلامة النفسية التي يشعر بها العمال بمؤسسة سونلغاز - تڨرت والعكس صحيح كلما انخفض مستوى الأمن النفسي انخفض مستوى الأداء الوظيفي وبالتالي فالأمن النفسي يجعلنا ندرك السلوك الإنساني لدى الفرد و يعني هذا أن شعور الفرد بالأمن النفسي يحدد لنا الأداء الوظيفي له فهو درجة التفاعل بين الشعور و الموقف فالأداء يظهر نتيجة وجود دوافع داخلية لدى الفرد كالشعور بالأمن و الطمأنينة النفسية و الرضا، اذ يعتبر تحقيق الأمن النفسي من أهم الحاجات النفسية للعاملين التي ينبغي إشباعها لتحسين أدائهم الوظيفي و لقد بدل ماسلو مجهوداً في تفسير الأمن النفسي لدى الفرد فالحاجة إلى الأمن كأحدى الحاجات الإنسانية الأساسية حيث جاءت في المرتبة الثانية بعد إشباع الحاجات الفيزيولوجية في النموذج الهرمي للحاجات الإنسانية عنده، لذا بدل جهوداً من أجل الوصول إلى تحديد شامل لمفهوم الأمن النفسي من خلال إبراز مؤشرات الأمن النفسي في مستويين مستوى الإحساس بالأمن ومستوى عدم الإحساس بالأمن، و أن الاطمئنان النفسي و الانتماء و الحب عوامل مهمة تقابلها حاجات أساسية عند الفرد فقد أشار أن الأمن حاجة أساسية لبدا من وجودها.

وهذه الدراسة تتفق مع ما جاء به " ماجد السهلي" في دراسة مسحية على موظفي مجلس الشورى السعودي أجريت سنة (2007) بجامعة نايف العربي للعلوم من جميع موظفي مجلس الشورى بالمملكة السعودية وبلغ عددهم (685)، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي من أهم النتائج المتوصل إليها هي وجود علاقة بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي.

فارتفاع مستوى الأمن النفسي الذي يعد الشعور به من المطالب الأساسية لجميع الأشخاص في كل فئات المجتمع، حيث لا يمكن فهم حاجات الفرد بمعزل عن شعوره بالأمن النفسي فالكثير من المطالب تأخذ أهميتها وتبرز عند تحقيق الطمأنينة النفسية وبالتالي تدني مستوى الأداء إنما يدل على انخفاض الأمن النفسي.

في وجود الطمأنينة والأمن النفسي يؤدي كل فرد واجباته تجاه عمله كما أن الله سبحانه وتعالى أكد ذلك في كتابه العزيز: وذلك بقوله (وضرب الله مثلا قرية كانت آمنة مطمئنة يأتيها رزقها رغدا من كل مكان فكفرت بأنعم الله فأذاقها الله لباس الجوع والخوف بما كانوا يصنعون (النحل الآية 112)).

وتختلف النتيجة المتوصل إليها مع نتائج دراسة مناع هاجر (2013) التي تحمل عنوان " علاقة الأمن النفسي بالأداء الوظيفي لدى عمال الحماية المدنية بولاية ورقلة توصلت الى النتائج التالية التي تنص على عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية للأداء الوظيفي بين عمال الحماية المدنية تعزى للمتزوجين والغير المتزوجين.

وكذلك دراسة موسى سلامة اللوزي وعمر عطية الزهراني فأظهرت النتائج عدم وجود فروق للأمن النفسي بين متوسطات الحسابية لعوامل بيئة العمل والقيادة الإدارية وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية.

خلاصة الفصل

تم في هذا الفصل عرض وتحليل النتائج المتوصل إليها في تساؤلات الدراسة، للكشف عن مستوى كل من متغيري الدراسة الحالية: الأمن النفسي، الأداء الوظيفي لدى أفراد عمال مؤسسة سونلغاز. كما تمت مناقشة وتفسير نتائج الدراسة من حيث إحاطتها بجملة من المسلمات والبراهين، استنادا لما ينص به الإطار النظري والدراسات السابقة المتعلقة بمجال وموضوع الدراسة الحالية: (الأمن النفسي -الأداء الوظيفي).

توصيات الدراسة:

- الاهتمام بالصحة النفسية للعمال داخل المؤسسة كجلسات الارشاد النفسي وورشات التكوين للتحكم في الانفعالات والضغوط.
- تعزيز بيئة عمل داعمة تسودها الثقة، الاحترام المتبادل، التواصل الفعال، لرفع مستوى الأمن النفسي عند العمال.
- مدى أهمية وجود مختصين نفسانيين (علم نفس عيادي، علم نفس العمل والتنظيم) للتخفيف من إصابة عمال المؤسسة من الاضطرابات والضغوطات والاثار النفسية جراء الضغوطات التي تصيبهم في العمل والتي تجعل مستوى الامن النفسي منخفض وبالتالي انخفاض مستوى أدائهم.
- التخفيف من ضغط المهام، غموض الأدوار المسندة للعامل.
- تشجيع المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بمهامهم اليومية لتعزيز الشعور بالانتماء والأمان.
- تحفيز الأداء من خلال الاعتراف بالجهود فإن التقدير المعنوي والمادي للجهود يعزز من الأداء ويدعم الاستقرار النفسي.

الختامة

من خلال دراستنا لموضوع مستوى الأمن النفسي وعلاقته بالأداء نجد أن نوعية العلاقة بين الأمن النفسي ومستوى الأداء يزيد الموضوع المبحوث أهمية، ويدعو إلى التعمق في معرفة مسببات الأمن النفسي لكل مهنة من قبل المتخصصين فيها، كما يعد الأمن النفسي من العوامل التي تسهم بشكل مباشر في الأداء الوظيفي لدى العمال خاصة في المؤسسات الكبرى مثل مؤسسة سونلغاز، التي تعرف بظروف العمل المعقدة ومهامها الخصوصية إلا أن في الدراسة الحالية تبين أن عمال المؤسسة يتمتعون بمستوى أمن نفسي منخفض، وأن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين المتغيرين الأمن النفسي و الأداء الوظيفي. ومن هنا توصلنا إلى النتائج التالية:

1. أن مستوى الأمن النفسي منخفض لدى عينة الدراسة.
2. مستوى الأداء الوظيفي منخفض لدى عينة الدراسة.
3. كما نتجت الفرضية الثالثة بوجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين كلا المتغيرين الأمن النفسي والأداء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.

ومن هنا تم تسليط الضوء على أهمية الاهتمام بالجوانب النفسية للعامل كالطمأنينة والاستقرار وخلوه من مصادر القلق والخوف داخل المؤسسة إلى جانب العوامل التقنية والإدارية، كمدخل أساسي لتفعيل الأداء الوظيفي الجيد والالتزام والتفاعل المهني لتحقيق الأهداف التنظيمية المنشودة.

قائمة المراجع

القرآن الكريم

1. إبراهيم، ص. ص. (2016)، جودة الحياة والصحة النفسية طريقك إلى السعادة، السعودية، دار يسطرون للنشر والتوزيع.
2. أقرع اياد محمد نادي، الشعور بالأمن النفسي وتأثره لبعض المتغيرات لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية، رسالة ماجستير.
3. الزبيدي، ع. أ. محمد، ن. ي. محمد، ل. ن. جبار، ر. م. (2021)، المتغيرات النفسية في المجال الرياضي، الأردن، الأكاديميون للنشر والتوزيع.
4. السلمي، ع (1997)، إدارة الموارد البشرية، مكتبة الإدارة الجديدة، القاهرة، مصر، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع.
5. الطويل هاني عبد الرحمان، إدارة التربية والسلوك المنظمي، دار وائل للطباعة والنشر، عمان الأردن، 1998.
6. الكبيسي، ع. ح. والحياني، ص. ب. (2012)، الارشاد والتوجيه التربوي، العراق، مركز ديبونو لتعليم التفكير.
7. بوحوش، ع، الدنيات، م، (2007)، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ط 4، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية.
8. جبر أحمد فهم، دوافع السلوك وتطبيقاتها التربوية، الطبعة الأولى، مطبعة الأمل، القدس فلسطين، 1987.
9. حمزة قالي، (2019)، ضغوط العمل وأثرها على الأداء الوظيفي لدى الاستاد الجامعي، دراسة ميدانية بجامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي، الجزائر، جامعة أم البواقي.
10. رضوان ثامر جميل، الصحة النفسية، الطبعة الأولى، دار الميسر للنشر والتوزيع والطباعة، عمان الأردن، 2002.
11. زهران حامد عبد السلام، دراسات في الصحة والارشاد النفسي، الطبعة الأولى، 2002.
12. زهران، حامد عبد السلام، (2003)، دراسات في الصحة النفسية والارشاد النفسي، (ط1)، القاهرة، عالم الكتب.
13. شبوكي، ع. (2022)، العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي، دراسة ميدانية لتوضيح العلاقة بين متغيرين رسالة دكتوراه في العدالة التنظيمية، الجزائر.

14. طيب محمد عبد الظاهر والد، عبده السيد، الصحة النفسية وعلم النفس الاجتماعي والتربية الصحية جامعة طنطة، مصر، 2002.
15. عدان، ن، (2019)، ضغوط العمل والأداء الوظيفي، عمان، الأردن، مركز الكتاب الأكاديمي.
16. عويض كامل محمد، سيكولوجية الطفولة، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية، بيروت، لبنان، 1996.
17. فيلة، ف، عبد المجيد، ا، (2014)، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، عمان، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
18. محمد عثمان إبراهيم، المسؤولية الأمنية ودور المؤسسات التعليمية في تحقيقها الاسرة كنموذج، سجل البحوث والأوراق المقدمة في ندوة الأمن والمجتمع، كلية الملك فهد الأمنية مركز البحوث والدراسات، جزء 2، 2004.
19. مرسي سيد عبد الحميد، الارشاد النفسي والتربوي والمهني، دار الفكر، الرياض السعودية، 1996.
20. خطاب، م. (2018)، الأمن النفسي وتأثيره على الأبناء، المجلة العلمية لكلية رياض الأطفال، 4 (01)، 464 – 469.
21. السهلي ماجد اللميع محمود، (2007)، الامن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى عينة من موظفي مجلس الشورة السعودي، رسالة ماجستير بجامعة نايف للعلوم الأمنية الرياض.
22. منار هاجر، (2013)، علاقة الامن النفسي بالأداء الوظيفي لدى عمال الحماية المدنية دراسة ميدانية مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.
23. موسى سلامي اللوزي وعمر عطية الزهراني، (2012)، العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين بإمارة منطقة الباحة والمحافظات التابعة لها بالمملكة العربية السعودية.
24. حسن رضا، (1424)، الابداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار عبد المالك العزيز الدولي بجدة، م. ل. الإدارية، الرياض، السعودية أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية.
25. خندقجي، ع خندقجي، ع (2012)، منهج البحث العلمي ط 1 بيروت ، لبنان عالم الكتاب الحديث للنشر و التوزيع .

26. ديسلر، ج (2012)، إدارة الموارد البشرية، س عبد المتعال، الرياض، السعودية، دار المريخ.
27. ربيعة كيرد، عائشة صفراني، 2021، أثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر – الأغواط، مجلة الباحث، مجلد 21(1).
28. عبد الله حميد حمدان، السهلي، الأمن النفسي وعلاقته بالتحصيل الدراسي لدى طلبة رعاية الأيتام كلية الدراسات العليا بأكاديمية نايف للعلوم الأمنية، رسالة ماجستير، 2005.
29. عقيل بن ساسي، 2013، الأمن النفسي وعلاقته بالأنشطة الإبداعية لدى تلاميذ الخامسة ابتدائي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 13.
30. علي البساطي، ب. (2021)، أثر التدريب الإداري على الإداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على العاملين بجمعية تنمية المشروعات الصغيرة ببور سعيد، جزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير المهني في إدارة الأعمال، المنصورة، مصر، جامعة المنصورة.
31. مارييف منور، 2021، الأمن النفسي في ظل جائحة كورونا (كوفيد 19) وعلاقته بالاداء الوظيفي، مجلة منارات لدراسات الاجتماعية، مجلد 03 العدد 02.
32. Devellis. R.F.(2016).scale Development. theory and Applications (4 th ed) thousand oaks. CA. Sage publications.
33. Field .A(2018) .Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics (5 th ed)London .Sage .publications.
34. hurt h . malmud e . brodsky N . giannetta .J.Exposure to violence psychological and academic correlates in child witnesses (CDrom) Arch – pediate adolesc – Med.1555 (12) 135.6. Abstract from edline 2002/01/2002/04.

الملاحق

قائمة الملاحق

الملحق (01): أداة جمع البيانات

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

تخصص علم النفس العيادي

استبيان

بطاقة المعلومات

البيانات الشخصية

الجنس : ☐ ذكر ☐ أنثي

عدد سنوات الخبرة في سونلغاز : أقل من 10 سنو ☐ أكثر من 10 ☐

أخي / اختي الموظف (ة) في إطار انجاز مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر علم النفس عمل و تنظيم نرجوا مساعدتكم و هذا بالإجابة عن مجموعة الأسئلة الموضوعة بين أيديكم إجابة كاملة و هذا بوضع علامة (x) التي تعبر عن اختياركم و نعلمكم بأنه لا توجد عبارة صحيحة و انما العبارة التي تختارونها هي ما تعبر على ما تحسون أو تشعرون به .

قائمة الملاحق

مثال:

الرقم	العبارات	ينطبق بشدة	ينطبق	ينطبق الى حد ما	لا ينطبق	لا ينطبق بشدة
01	من الصعب اقناعك بشيء			x		

الجزء الأول : الامن النفسي

الامن النفسي	ينطبق بشدة	ينطبق	ينطبق الى حد ما	لا ينطبق	لا ينطبق بشدة
1. تشعر بعدم الرضا عن حياتك					
2. تشعر بالخوف أو القلق من وقت لآخر					
3. تنقصك مشاعر السعاد والفرح					
4. الغضب سبب في مشاكلك وشعورك بنقص الأمان					
5. تشعر بعدم الارتياح وعدم الهدوء النفسي					
6. تفقد اهتمام الآخرين من حولك					
7. تشعر أنك وحيد في هذه الدنيا					
8. احتكاكك بالآخرين يسبب المشاكل					
9. تشعر بالراحة النفسية عندما تبتعد عن الناس وتجلس بمفردك					
10. تتعامل مع الآخرين بمحبة ومودة					
11. تحرص على تبادل الزيارات مع زملائك وأصدقائك					
12. تستطيع أن تتكيف وتنسجم مع الآخرين في العمل					
13. تشعر بالانتماء مع الآخرين وتتعامل معهم بمحبة ومودة					
14. تتكيف بسهولة وتكون سعيد في أي موقف اجتماعي					
15. لديك شعور أنك محبوب من الآخرين					

قائمة الملاحق

					16. تقديرك واحترامك لنفسك يشعرك بالأمان
					17. تشعر أن لك قيمة وفائدة كبيرة في الحياة
					18. تنقصك مشاعر العاطفة والدفع النفسي
					19. أتلوم نفسك من حين لآخر
					20. ضعف شخصيتك يهددك بنقص قيمتك في هذه الحياة
					21. تشعر بالأمان في حياتك الخاصة
					22. أنت قلق على مستقبلك
					23. التمسك بالعقيدة الإسلامية والقيم الدينية يشعرك بالأمن والاطمئنان
					24. تتوقع الخير من الناس فالدنيا لازالت بخير
					25. نجاحك في عملك يؤدي للاستقرار والامن
					26. من مسؤولية الوطن أن يحقق الحماية والطمأنينة للفرد
					27. تشعر بأن حياتك مهددة بالخطر

الجزء الثاني: الأداء الوظيفي

لا ينطبق بشدة	لا ينطبق	ينطبق الى حد ما	ينطبق	يبطبق بشدة	الامن النفسي
					1. أحرص على تحقيق الأهداف العامة المنظمة عند أدائي لواجباتي الوظيفية
					2. أخطط للعمل قبل أدائه أنظم مهام وواجبات الوظيفة
					3. أهتم بالتنسيق مع الآخرين عند أداء واجباتي الوظيفية
					4. أنجز ما يتعلق بواجباتي الوظيفية في الوقت المحدد
					5. أحرص على تطوير قدراتي ومهاراتي باستمرار
					6. أصحح الأخطاء التي قد أقع فيها أثناء قيامي بعملتي

قائمة الملاحق

					7. أنجز الواجبات والمهام المحددة في الوقت المحدد بمستوى أداء عالي
					8. أدرك ماهية حقوقي وواجباتي الوظيفية
					9. يقوم العمال بتأدية المهام بالكفاءة والفعالية المطلوبة
					10. يتمتع العاملون بالقدرة على حل مشاكل العمل
					11. يتوفر لدى العاملون الاستعداد الكافي لتحمل المسؤولية
					12. مشاركتي في اتخاذ القرارات ساعدت على تحسين أدائي الوظيفي
					13. حصولي على الترقية في مواعيدها يشجعني على أداء مسؤوليتي بكفاءة
					14. تحظى وظيفة سونلغاز باحترام وتقدير المجتمع
					15. أشعر بالرضا الوظيفي مما يدفعني إلى بذل مزيد من الجهد في العمل
					16. شجعتي تقبل رؤسائي لمقترحاتي وأرائي على التجديد في أساليب العمل

نشكر لكم وقتكم وتعاونكم

قائمة الملاحق

الملحق (02) نتائج الدراسة الاستطلاعية.

1/الأمن النفسي

ثبات الفا كرونباخ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,835	26

التجزئة النصفية

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,527
		N of Items	13 ^a
	Part 2	Value	,803
		N of Items	13 ^b
	Total N of Items		26
Correlation Between Forms			,833
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,909
	Unequal Length		,909
Guttman Split-Half Coefficient			,896

Group Statistics

المبحوثين	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدنيا الدرجات	10	53,0000	4,57044	1,44530
العليا الدرجات	10	78,8000	4,89444	1,54776

صدق المقارنة الطرفية

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	
الدرجات	Equal variances assumed		,012	,913	- 12,183	18	,000	-25,80000	2,11765	- 30,24902 21,35098
	Equal variances not assumed				- 12,183	17,916	,000	-25,80000	2,11765	- 30,25051 21,34949

2/ الأداء الوظيفي

ثبات الفا كرونباخ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,931	16

التجزئة النصفية

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,881
		N of Items	8 ^a
	Part 2	Value	,833
		N of Items	8 ^b
	Total N of Items		16
Correlation Between Forms			,959
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,979
	Unequal Length		,979
Guttman Split-Half Coefficient			,978

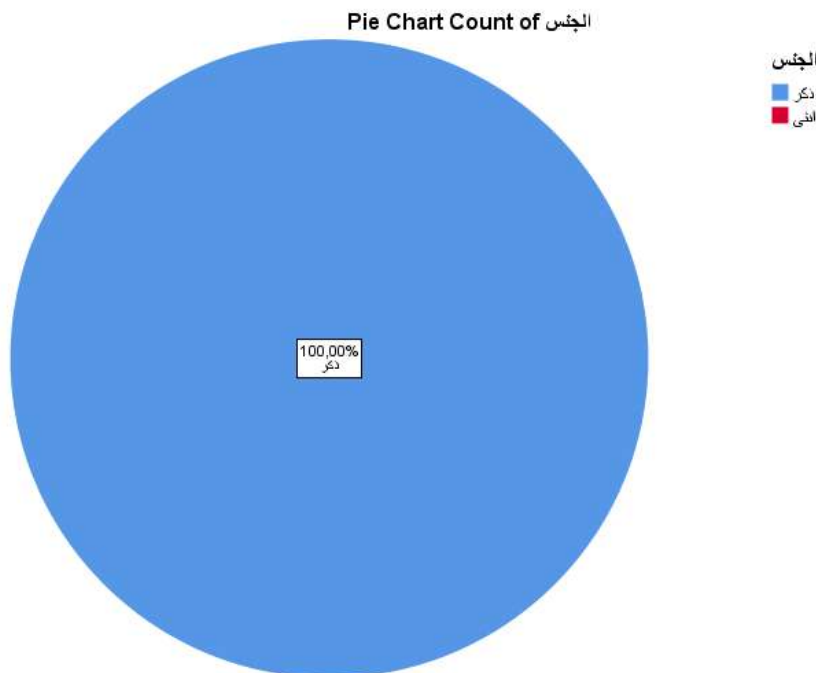
Group Statistics

المبحوثين	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الدرجات العليا	10	19,7000	4,66786	1,47611
الدرجات الدنيا	10	41,9000	5,89633	1,86458

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
الدرجات	Equal variances assumed	,323	,577	-9,335	18	,000	-22,20000	2,37814	-27,19629 -17,20371
	Equal variances not assumed			-9,335	17,100	,000	-22,20000	2,37814	-27,21521 -17,18479

وصف العينة الاستطلاعية حسب الجنس



وصف العينة الاستطلاعية حسب الاقدمية



Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
النفسي_الامن	ذكر	82	73,1098	10,29084	1,13643
	انثى	18	72,2222	10,04435	2,36748

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference		Lower	Upper
النفسي_الامن	Equal variances assumed	,544	,463	,333	98	,740	,88753	2,66758	-	4,40619	6,18126
	Equal variances not assumed			,338	25,453	,738	,88753	2,62610	-	4,51615	6,29122

Group Statistics

	المهنية_الخبرة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
النفسي_الامن	سنوات 10 من اقل	52	75,1154	7,85320	1,08904
	سنوات 10 من اكثر	48	70,6042	11,89625	1,71708

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference		Lower	Upper
النفسي_الامن	Equal variances assumed	15,084	,000	2,254	98	,026	4,51122	2,00127	,53976	8,48268	

قائمة الملاحق

Equal variances not assumed			2,219	80,425	,029	4,51122	2,03331	,46512	8,55731
--------------------------------------	--	--	-------	--------	------	---------	---------	--------	---------

الملحق (04) نتائج الفرضيات

الفرضية الاولى

One-Sample Statistics

	N	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	Std. Error Mean
النفسي_الامن	100	72,9500	10,20237	1,02024

One-Sample Test

المتوسط الفرضي (النظري) = 81 Test Value =

				95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
t	درجة الحرية	Sig. (2-tailed)	Mean Difference		
-7,890	99	,000	-8,05000	-10,0744	-6,0256
النفسي_الامن					

الفرضية الثانية

One-Sample Statistics

	N	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	Std. Error Mean
الوظيفي_الاداء	100	29,3900	8,91474	,89147

One-Sample Test

Test Value = 48

				95% Confidence Interval of the Difference	
				Lower	Upper
t	درجة الحرية	Sig. (2-tailed)	Mean Difference		
-20,876	99	,000	-18,61000	-20,3789	-16,8411

الفرضية الثالثة

CORRELATIONS

/VARIABLES=الوظيفي_الاداء النفس_الامن

Correlations

		الوظيفي_الاداء	النفس_الامن
الوظيفي_الاداء	Pearson Correlation	,234*	1
	Sig. (2-tailed)	,019	
	N	100	100
النفس_الامن	Pearson Correlation	,234*	1
	Sig. (2-tailed)	,019	
	N	100	100

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

قائمة الملاحق

الملحق: (05) الهيكل التنظيمي لمؤسسة سونلغاز

