



جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا



تخصص: علم النفس المدرسي

قسم: علم النفس.

بعنوان:

الأمن النفسي و علاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي  
دراسة ميدانية بابتدائيات متليي الشعانبة ولاية غرداية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص علم النفس مدرسي

إشراف الأستاذ:

إعداد الطالبة:

د. رشيد سعادة

حدة فنيش

الرقم	الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
1	أ.د. بومهراس الزهرة	أستاذ	رئيسا
2	أ.د. سعادة رشيد	أستاذ	مشرفا
3	د. شيخي عبد العزيز	أستاذ محاضر — أ —	مناقشا

الموسم الجامعي: 2024/2023م





جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا



تخصص: علم النفس المدرسي

قسم : علم النفس.

بعنوان:

الأمن النفسي و علاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي  
دراسة ميدانية بابتدائيات متليي الشعانبة ولاية غرداية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص علم النفس مدرسي

إشراف الأستاذ:

إعداد الطالبة :

د. رشيد سعادة

حدة فنيش

الرقم	الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
1	أ/د. بومهراس الزهرة	أستاذ	رئيسا
2	أ/د. سعادة رشيد	أستاذ	مشرفا
3	د. شيخي عبد العزيز	أستاذ محاضر — أ —	مناقشا

الموسم الجامعي: 2024/2023



السلام عليكم ورحمة الله وبركاته





## شكر وتقدير

بسم الله وكفى والصلاة والسلام على أشرف المرسلين حبيب الله محمد صلى الله عليه وسلم.

الحمد لله والشكر لله على ما تم إنجازه من العمل وأعاننا عليه.

في البداية نشكر الله سبحانه وتعالى الذي وفقنا في إتمام هذا العمل.

كما نشكر من ساعدني في اتمام هذا العمل وأهدي هذا الشكر خاصة إلى الأستاذ المشرف الدكتور "سعادة رشيد" الذي تحمل معي عناء اتمام هذا العمل. ولم يخل عليا لا بالنصح ولا بالتوجيه، إلى كل أساتذة علم النفس دون استثناء.

وأخص بالشكر كل طلبة علم النفس المدرسي ماستر 2، وكل من قدّم لي يد العون من قريب أو بعيد.

كما أتوجه بفائق الاحترام والتقدير إلى أعضاء لجنة المناقشة لهذا البحث.

وشكرا

# ملخص الدراسة

## ملخص الدراسة

### ملخص الدراسة :

تهدف دراستنا الى معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي لدى أساتذة

التعليم الابتدائي، محاولين الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما مستوى الأمن النفسي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي؟
- ما مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي؟
- ما طبيعة العلاقة بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي؟
- هل تختلف درجات الأمن النفسي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي باختلاف الجنس؟
- هل تختلف درجات الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي باختلاف الجنس؟

ويتم الإجابة عليها مؤقتا بصياغة الفرضيات التالية:

- نتوقع أن مستوى الأمن النفسي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي مرتفع.
- نتوقع أن مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي مرتفع.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي.

- تختلف درجات الأمن النفسي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي باختلاف الجنس.

- تختلف درجات الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي باختلاف الجنس.

وقد اتبعنا المنهج الوصفي في دراستنا وشممت العينة 93 أستاذا وأستاذة في التعليم الإبتدائي بمدينة متليلي وأختيروا بطريقة عشوائية بسيطة. وطبقت على هذه العينة أداة لجمع البيانات (الإستبيان) مقياس الأمن النفسي لزينب شقير، ومقياس الأداء الوظيفي لزايدر، وقد عولجت البيانات إحصائيا باستخدام النسبة المئوية واختبار "T. Test" لقياس دلالة الفروق.

علما أننا استخدمنا نظام SPSS لتحليل البيانات وقد توصلنا إلى النتائج التالية:

- يوجد مستوى متوسط من الأمن النفسي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي.
- يوجد مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة احصائية بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي.

- تختلف درجات الأمن النفسي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي باختلاف الجنس.

- تختلف درجات الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي باختلاف الجنس.

### Study Summary:

Our study aims to find out whether there is a relationship between psychological security and job performance among primary education teachers, trying to answer the following questions:

- What is the level of psychological security among primary education teachers?
- What is the level of job performance among primary education teachers?
- What is the nature of the relationship between psychological security and job performance among primary education teachers?
- Do the degrees of psychological security among primary education teachers differ according to gender?
- Do the job performance scores of primary education teachers differ according to gender?

It is tentatively answered by formulating the following hypotheses:

We expect that the level of psychological security among primary education teachers is high.

We expect that the level of job performance among primary education teachers is high.

- There is a positive, statistically significant correlation between psychological security and job performance among primary education teachers.
- The degrees of psychological security among primary education teachers differ according to gender.
- The job performance scores of primary education teachers differ according to gender.

We followed the descriptive approach in our study, and the sample included 93 male and female teachers in primary education in the city of Matlili, and they were selected in a simple random way. A data collection tool (questionnaire) was applied to this sample: the Psychological Security Scale by Zainab Choucair and the Job Performance Scale by Zaider. The data were treated statistically using percentages and the "T-Test" to measure the significance of the differences.

Note that we used SPSS to analyze the data and we reached the following results:

- There is an average level of psychological security among primary education teachers.
- There is a high level of job performance among primary education teachers.
- There is a positive, statistically significant correlation between psychological security and job performance among primary education teachers.
- Degrees of psychological security among primary education teachers differ according to gender.
- The job performance scores of primary education teachers differ according to gender.

# فهرس المحتويات

## فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	شكر وتقدير
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
	فهرس الأشكال
	فهرس الجداول
02-01	مقدمة
<b>الجانب النظري</b>	
<b>الفصل الأول: مشكلة الدراسة واعتباراتها</b>	
05	1. مشكلة الدراسة.
06	2. تساؤلات الدراسة .
06	3. فرضيات الدراسة.
07	4. أهمية الدراسة.
07	5. أهداف الدراسة.
08	6. التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة.
08	7. الدراسات السابقة.
13	8. التعقيب عن الدراسات السابقة.
<b>الفصل الثاني: الأمن النفسي</b>	
16	تمهيد
17	1. مفهوم الأمن النفسي.
19	2. الأمن النفسي من منظور الإسلام.
19	3. الأمني النفسي في السنة النبوية.
20	4. أبعاد الأمن النفسي.
21	5. أساليب تحقيق الأمن النفسي.

## فهرس المحتويات

22	6. أهمية الأمان النفسي.
23	7. النظريات المفسرة للأمان النفسي.
31	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الأداء الوظيفي.	
33	تمهيد
34	1. مفهوم الأداء الوظيفي
35	2. أنواع الأداء الوظيفي.
36	3. محددات الأداء الوظيفي
38	4. مراحل الأداء الوظيفي
39	5. العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي.
41	6. النظريات المفسرة للأداء الوظيفي
45	خلاصة الفصل
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية.	
48	تمهيد
49	1. منهج الدراسة.
49	2. مجتمع الدراسة.
50	3. حدود الدراسة.
51	4. عينة الدراسة الاستطلاعية.
51	5. وصف العينة الاستطلاعية.
52	6. أدوات الدراسة.
54	7. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة.
56	8. خصائص عينة الدراسة.
57	9. الأساليب الإحصائية المستخدمة.

## فهرس المحتويات

الفصل الخامس: عرض وتحليل النتائج.	
59	تمهيد.
60	1. عرض وتحليل نتيجة الفرضية الأولى
60	2. مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الأولى
61	3. عرض وتحليل نتيجة الفرضية الثانية
61	4. مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الثانية
62	5. عرض وتحليل نتيجة الفرضية الثالثة
62	6. تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الثالثة
63	7. عرض وتحليل نتيجة الفرضية الرابعة
64	8. مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الرابعة
64	9. عرض وتحليل نتيجة الفرضية الخامسة
65	10. مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الخامسة
66	الاستنتاج العام
68	اقتراحات الدراسة.
69	قائمة المصادر والمراجع.
	الملاحق.



## فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
28	هرم ماسلو للحاجات	01
52	توزيع أفراد العينة على أساس الجنس	02
56	توزيع أفراد العينة على أساس الجنس	03

## فهرس الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
49	توزيع الأساتذة حسب الجنس	01
51	تقسيم عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس	02
52	وصف مقياس الأمن النفسي	03
54	صدق المقارنة الطرفية لمقياس الأمن النفسي	04
54	معامل الارتباط بيرسون لمقياس الأمن النفسي	05
55	صدق المقارنة الطرفية لمقياس الأداء الوظيفي	06
55	معامل الارتباط بيرسون لمقياس الأداء الوظيفي	07
56	أفراد العينة على أساس الجنس	08
60	نتائج اختبار (كا <sup>2</sup> )	09
61	نتائج اختبار (كا <sup>2</sup> )	10
62	نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون.	11
63	نتائج اختبار (T)	12
64	نتائج اختبار (T)	13

# مقدمة

الأمن النفسي هو شعور وهاجس قديم قدم الإنسان ذاته وجد معه لمواجهة الوحدة والخوف فكان هاجس الإنسان حماية نفسه. وينشأ الأمن النفسي نتيجة تفاعل الإنسان مع البيئة المحيطة به من خلال الخبرات التي يمر بها والعوامل البيئية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي تؤثر في الفرد. كما يعتبر الأمن النفسي من الحاجات الهامة لبناء الشخصية الإنسانية حيث إن جذوره تمتد من الطفولة وتستمر حتى الشيخوخة عبر المراحل العمرية المختلفة. وكثيرا ما يصبح الشعور بالأمن النفسي مهددا إذا ما تعرض الفرد إلى ضغوطات نفسية واجتماعية لا طاقة له بها في أي مرحلة من تلك المراحل، مما قد يؤدي به إلى الاضطراب. لذا فإن الأمن النفسي يعد من الحاجات ذات المرتبة العليا للإنسان لا يتحقق إلى بعد تحقق الحاجات الدنيا.

ولقد حرصت تعاليم الإسلام على تعزيز الأمن النفسي والارتقاء بالذات البشرية إلى النفس المطمئنة.

فعقيدة الإنسان لها دور كبير في أمنه النفسي كما ذكر الله تعالى قصة سيدنا ابراهيم عليه السلام، حيث قال تعالى: ﴿ وكيف أخاف ما أشركتم ولا تخافون أنكم أشركتم بالله ما لم ينزل به عليكم سلطانا فأي الفريقين أحق بالأمن إن كنتم تعلمون ﴾ (الأنعام: 81). وقد عقب التعبير القرآني بقوله تعالى: ﴿ الذين آمنوا ولم يلبسوا إيمانهم بظلم أولئك لهم الأمن وهم مهتدون ﴾ (الأنعام: 82)

وإن لم يشعر الفرد بالأمن النفسي فقد ثقته في العالم من حوله وطور مشاعر من عدم الثقة في الآخرين والانعزال والابتعاد عنهم.

من هنا تأتي أهمية موضوع هذه الدراسة، التي نحاول إبراز أثر الأمن النفسي على الأداء الوظيفي. في عالم يشهد تحولات في شتى مناحي الحياة، حيث أدى التطور السريع والمتلاحق الذي تشهده مجتمعاتنا في الوقت الراهن إلى تراجع كثير من مقومات الأمن النفسي، كما رافق ذلك صعوبات جمة في التكيف مع عصر تملؤه الضغوط ويعج بالكثير من المنغصات وما تشهده بعض دول العالم الثالث التي تعاني من حروب وأزمات وصراعات سياسية، قد جعل غالبية الأفراد في هذه المجتمعات يعيشون تحت ضغط الأزمات التي لا تكاد تنتهي، ويعاني معظمهم من الفقر والجهل

والمرض، إلى غير ذلك من العوامل، التي أدت إلى افتقاد الإنسان الكثير من مقومات الاستقرار النفسي، والإحساس بالأمن والطمأنينة النفسية، وهو ما يجعلنا ننظر إلى هذه المسألة بعين الباحث المتأمل، ويثير ذلك لدينا كثير من التساؤلات، لعلّ من أبرزها أنّه إذا كان الأمر تبينه شوهده الواقع البائس فيما يتعلق بعامة الناس، فمن باب أولى يجعلنا نتساءل ما هي وضعية أساتذة التعليم الابتدائي، الذين يعيشون نفس الظروف. بالإضافة إلى التحديات التي تواجههم على الصعيد المهني، وهذا الأمر يدفعنا لطرح مزيد من التساؤلات التي نحن بحاجة للإجابة عليها، ومن ذلك:

- ما طبيعة العلاقة بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم الابتدائي، فقد لاحظنا خلال تربصنا في بعض المدارس الابتدائية الضغوطات التي يعيشها أستاذ الابتدائي.

لذلك تم اختيار عينة عشوائية بسيطة شملت بعض أساتذة التعليم الابتدائي، نظرا لطبيعة الدّراسة المتناولة وقد قسمت الدراسة إلى ثلاث فصول نظرية:

**الفصل الأول:** يتضمن مشكلة الدراسة واعتباراتها. أما **الفصل الثاني:** تناولنا فيه متغير الأمن النفسي، حيث تطرقنا إلى الأمن النفسي مفهومه، الأمن النفسي من منظور الإسلام، أبعاده، أساليب تحقيقه، أهميته ونظريات المفسرة له.

**والفصل الثالث:** تناولنا فيه متغير الأداء الوظيفي مفهومه، أنواعه، محدداته، مراحلها، العوامل المؤثرة فيه، النظريات المفسرة له.

وبالنسبة **للفصل الرابع والفصل الخامس** فهما فصلان تطبيقيان والذان تضمننا إجراءات الدراسة الميدانية وعرض ومناقشة للنتائج المتوصل إليها وختمت الدراسة باقتراحات تفتح آفاق للدراسات المستقبلية.



# الجانب النظري

## الفصل الأول: مشكلة الدراسة واعتباراتها

1. مشكلة الدراسة.
2. تساؤلات الدراسة .
3. فرضيات الدراسة.
4. أهمية الدراسة.
5. أهداف الدراسة.
6. التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة.
7. الدراسات السابقة.
8. التعقيب عن الدراسات السابقة.

## 1. اشكالية الدراسة:

المؤسسات التربوية هي عبارة عن كيان مجتمعي يلتقي به مجموعة من الأفراد من شرائح عمرية مختلفة، وتقوم بتربية الأطفال وتأهيلهم ودمجهم في المجتمع لتكيفهم معه، من أجل هدف أسمى تسعى جميع المؤسسات التعليمية لتحقيقه ألا وهو تكوين المواطن الصالح. (عبد العظيم وحمدي، 2015، ص13)

وتتكون عادة من معلمين ومتعلمين وإطارات إدارية تنشأ بينهم مجموعة من العلاقات التبادلية التي تعود بالمنفعة عليهم وعلى المجتمع بشكل عام.

ومن بين أنواعها نذكر المدرسة الابتدائية التي تبدأ فيها عملية تشكل البناء المعرفي للطفل والذي يتطور ويتراكم بمرور المراحل الدراسية المختلفة.

وإن من بين الطاقم المدرسي، الأساتذة الذين يعتبرون العنصر المهم داخل المدرسة. وهذا ما جعلنا نصب جل اهتمامنا على هذه الفئة من المجتمع في دراستنا وعلى أدائهم الوظيفي وهو تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها الجهة التي ترتبط وظيفته بها، ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة (الحنيفة، 2003، ص42).

وهناك عدة عوامل تؤثر على الأداء الوظيفي للأستاذ نذكر من بينها الأمن النفسي الذي يعتبر مطلباً أساسياً لجميع الأفراد، ففي ظل الأمن والطمأنينة يؤدي كل فرد عمله على أحسن وجه، وتؤدي كل جماعة واجبتها بأحسن صور الأداء وفي الجو الأمني تنطلق الكلمة المعبرة والفكر المبدع والعمل المتقن والتحصيل المستمر الجيد، وإذا عمّ الأمن للفرد فإنه يصبح مطمئناً سعيداً يؤدي واجباته في هدوء واستقرار.

كما تعتبر الحاجة إلى الأمن النفسي من أبرز الحاجات التي تقف وراء استمرارية عجلة السلوك البشري. إذا لا يمكن فهم حاجات الفرد للشعور بالأمن بمعزل عن بقية الحاجات، حيث تعتبر هذه الحاجة عاملاً أساسياً تنطوي تحته جميع أنواع السلوك فحين تشبع حاجة الفرد فإنه يشعر بالأمن والاطمئنان. فيما يرتبط بتلك الحاجة (الريحاني، 1985) ويؤكد ماسلو 1970 في نظريته على



أهمية الحاجة إلى الأمن النفسي التي تقوم على أساس أن الحاجات لا تتساوى في أهميتها وفي قوتها الدافعة وفي إلحاحها طلباً للإشباع.

كما يتضح أن عدم توفر الأمن النفسي قد يؤدي إلى آثار سلبية في أداء الأساتذة، كل هذا أدى إلى اهتمامنا بدراسة الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى هذه الفئة الغالية التي يجب أن تحظى باهتمام الجميع.

## 2. تساؤلات الدراسة:

تسعى الدراسة الحالية إلى الإجابة على الأسئلة التالية:

- ما مستوى الأمن النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟
- ما مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟
- ما طبيعة العلاقة بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟
- هل تختلف درجات الأمن النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي باختلاف الجنس؟
- هل تختلف درجات الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي باختلاف الجنس؟

## 3. فرضيات الدراسة:

بعد استعراض تساؤلات الدراسة يمكن صياغة الفرضيات التالية:

- نتوقع أن مستوى الأمن النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي مرتفع.
- نتوقع أن مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي مرتفع.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- تختلف درجات الأمن النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي باختلاف الجنس.
- تختلف درجات الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي باختلاف الجنس.

#### 4. أهمية الدراسة:

نظرا لأهمية توفير الأمن النفسي لرفع مستوى الأداء الوظيفي عند أساتذة المرحلة الابتدائية لماله من آثار على نفسية الأساتذة وأدائهم الوظيفي، كما أن الاطمئنان النفسي له أثر واضح على الأداء الوظيفي. لذا فإن هذه الدراسة جاءت لتحاول الكشف عن الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية.

ويمكن أن تسهم هذه الدراسة في تسليط الضوء على الجوانب التالية:

- تناول توفير الأمن النفسي لزيادة الأداء الوظيفي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية.
- تعتبر الدراسة مهمة للأساتذة في المرحلة الابتدائية لأنهم بحاجة إلى العمل في ظروف نفسية ملائمة.
- تفيد الدراسة المسؤولين في التربية والتعليم بتوفير أساليب الاطمئنان النفسي والهدوء للأساتذة.
- ومن أجل أن تحقق هذه المدرسة للموظف الأمن النفسي خلال أدائه الوظيفي.
- ويثبت ذلك (عكاشة 1999) من خلال دراسته بحيث يقول أنه مما لا شك فيه أن العناية بصحة الأفراد النفسية وبناء تنفسياتهم بناء سليما أصبح موضع اهتمام المجتمع والمشتغلين بالتربية وعلم النفس في التطور والتغيرات المحيطة بالمجتمع، ليعطي مزيدا من الرعاية في مجال الخدمات والأمن النفسي التي تهيئ للفرد حياة مستقرة ليشعر بالسعادة والرضا.
- وذلك مرهون بمجموعة من العوامل من بينها مثلا: العلاقة الجيدة مع الطاقم المسير للمؤسسة.

#### 5. أهداف الدراسة:

سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- معرفة مستوى الأمن النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- معرفة مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

- معرفة طبيعية العلاقة بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- الكشف عن الفروق في الأمن النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ضوء متغير الجنس.
- الكشف عن الفروق في الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ضوء متغير الجنس.

#### 6. التعاريف الإجرائية لمفاهيم الدراسة:

**الأمن النفسي:** يقصد الباحث بالأمن النفسي في هذه الدراسة شعور الأساتذة في مرحلة التعليم الابتدائي بتمثيلي بالأطمئنان والشعور بالاستقرار والهدوء وضمان الحصول على الحاجات وعدم توقع الحرمان والأخطار والخوف.

ويتمثل في هذه الدراسة في الدرجة الكلية التي يتحصل عليها المستجيبون في مقياس الأمن النفسي المتكون من البدائل التالية: (موافق بشدة، موافق، غير موافق، غير موافق بشدة).

**الأداء الوظيفي:** ويقصد الباحث بالأداء الوظيفي الطريقة التي يؤدي بها الأستاذ مهامه. في ظل توفر أو عدم توفر الأمن النفسي حتى يتمكن كل أستاذ من تحقيق ما يصبوا إليه.

ويتمثل في هذه الدراسة في الدرجة الكلية التي يحصل المستجيبون في مقياس أداء الوظيفي الذي يتكون من البدائل الآتية: (موافق، موافق إلى حد ما، غير موافق).

#### 7. الدراسات السابقة:

أولاً: الدراسات التي تناولت الأمن النفسي.

- دراسة أبو بكر (1993): بعنوان العلاقة بين القيم الدينية والأمن النفسي لدى طلبة اليرموك، بهدف التعرف على علاقة القيم الدينية والأمن النفسي، وقد استخدمت الدراسة مقياساً للأمن النفسي، وأسفرت النتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الالتزام بالقيم الدينية والأمن النفسي، كما أشارت النتائج أيضاً إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات الدرجات على مقياس الأمن النفسي تعزى إلى مستوى الالتزام بالقيم الدينية لصالح الملتزمين بالقيم الدينية.

- دراسة جبر (1996): وهدفت إلى معرفة العلاقة بين الأمن النفسي وبعض المتغيرات الديموغرافية (كالجنس، المرحلة العمرية، الحالة الزوجية والمسؤوليات التعليمية) بجمهورية مصر العربية، وأجريت على عينة قوامها (342) فرداً، وتم استخدام اختبار الأمن وعدم الأمن من إعداد عبد الرحمان العيسوي.

ومن أهم ما أظهرته النتائج هو:

1. عدم وجود فروق ذات دلالة جوهرية في الأمن النفسي بين الذكور والإناث.
2. مستوى الأمن النفسي يرتفع ارتفاعاً جوهرياً بين المتزوجين وغير المتزوجين لصالح المتزوجين (الخضري، 2003، ص85)
3. دراسة العتوم وعبد الله (1997) بعنوان: أثر سماع القرآن الكريم على الامن النفسي، وقد تكونت عينة الدراسة من (130) طالبة وزعت إلى مجموعتين تجريبية تعرضت إلى سماع مكثف للقرآن الكريم في أوقات مختلفة، وأخرى ضابطة، وقد استخدمت الدراسة مقياس الأمن النفسي، مقياس الأمن النفسي، مقياس القيم الإسلامية من إعداد الباحثين. وأظهرت الدراسة أن مستوى الأمن النفسي لدى المجموعة التجريبية أعلى من المجموعة الضابطة مما يدلّ أثر سماع القرآن الكريم في تعزيز الأمن والطمأنينة النفسية.

- دراسة العقيلي (2004): بعنوان الاغتراب وعلاقته بالأمن النفسي لدى طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود، لفحص العلاقة المحتملة بين الاغتراب وعلاقته بالأمن النفسي، وقد استخدمت الدراسة مقياس الأمن النفسي من إعداد الدليم وآخرين، ومقياس الاغتراب النفسي من إعداد أبكر، وتكونت عينة الدراسة من (517) طالبا من جامعة الإمام محمد بن سعود، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود علاقة سالبة عكسية دالة إحصائياً بين ظاهرة الاغتراب والأمن النفسي.

- دراسة القاسم (2012): هدفت إلى معرفة العلاقة بين الأمن النفسي والتحصيل الدراسي وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى طلاب المرحلة الثانوية بولاية الجزيرة (مدينة ومينى)، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي بلغ حجم العينة الكلي (299) طالبا وطالبة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة

العشوائية، وقد تمثلت أدوات البحث في الآتي: مقياس الأمن النفسي شادية التل وعصام أبو بكر (1994)، مقياس تقدير الوضع الاقتصادي، الاجتماعي، السجلات الأكاديمية لمعرفة التحصيل الدراسي للطلاب أفراد العينة.

ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة هو:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن النفسي بين الذكور والإناث في المرحلة الثانوية (مدنية ودمية ولاية الجزيرة) في أبعاد تقتل الآخرين والاستقرار النفسي والراحة النفسية والجسمية لصالح الإناث، بينما لا توجد فروق في بقية أبعاد المقياس. (القاسم، 2012).

ثانيا: الدراسات التي تناولت الأداء الوظيفي.

- دراسة كفاقي (1989): قياس ضغوط العمل على الأداء الوظيفي دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من العاملين في هيئة التعليم التقني"

هدفت الدراسة: إلى قياس ضغوط العمل على الأداء الوظيفي وأجريت الدراسة على عينة مكونة من 80 موظف فني وإداري في هيئة التعليم التقني.

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها: هناك كثير من أسباب تراجع الأداء، سوء ما كان منها ناتج عن ضغوط العمل أو تلك التي تنتج نتيجة لصراع الدور أو عبء العمل، كما إن مستويات الخاصة لضغوط العمل كانت مرتفعة بشكلها العام.

- دراسة باجابر (1996): الاتجاهات نحو المهنة وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات العاملين في المستشفيات الحكومية بالمنطقة الغربية، وقد تكونت عينة الدراسة من (70) أخصائي، و(45) أخصائية، واستخدمت الدراسة استبانة لقياس الاتجاهات نحو مهنة الأخصائي الاجتماعي ومقياس الأداء الوظيفي من إعداد Porter et luoler وترجمة سامي القنطان، وقد كشفت النتائج عن وجود اتجاهات إيجابية نحو مهنة الأخصائي الاجتماعي ومستوى عالي من الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة.

- دراسة رضا (2003) بعنوان: الإبداع الإداري وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الأجهزة الأمنية بمطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة. وقد استخدمت الدراسة الإبداع الإداري من إعداد الباحث. وتكونت عينة الدراسة من (240) ضابطا في مطار الملك عبد العزيز الدولي، وكشفت نتائج الدراسة عن تبني الضباط مستوى مرتفعا من الإبداع الإداري في مجال عملهم، كما توجد فروق في الأداء الوظيفي تبعا لمتغير العمر لصالح الفئة العمرية من (40-50) والرتبة العسكرية لصالح صف الضباط والمؤهل العملي لصالح الدراسات العليا، والخبرة لصالح ذوي الخبرة العالية.

- دراسة الحربي (2005) بعنوان: الروح المعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بالدفاع المدني بمدينة الرياض، وقد تكونت عينة الدراسة من (420) من منسوبي الدفاع المدني، واستخدمت

الدراسة اختبار الروح المعنوية واختبار الأداء الوظيفي من إعداد الباحث، وقد كشفت الدراسة عن وجود علاقة طردية موجبة بين الروح المعنوية والأداء الوظيفي لدى العاملين بالدفاع المدني.

- دراسة الدوغان والسّهلاوي (2006): تقييم بطاقة الأداء الوظيفي لمديري مدارس التعليم العام بالأحساء.

"دراسة تحليلية لبعض الخصائص القياسية لبطاقة تقييم الأداء الوظيفي" تهدف هذه الدراسة إلى تقييم الأداء الوظيفي لمدير المدرسة في التعليم العام. ولتحقق ذلك تم جمع البيانات بطريقتين هما:

أولاً: تحليل عناصر البطاقة المعبأة من قبل مشرفي الإدارة المدرسية لتقويم مديري المدارس.

ثانياً: تحكم عناصر البطاقة من حيث أهميتها وقابليتها للقياس من قبل مديري مدارس التعليم للعام وأصحاب الخبرة (مشرفو الإدارة المدرسة والمتخصصين في الإدارة التربوية). وقد اشتملت عينة البحث على (141) بطاقة معبأة، ثم اختياريها عشوائياً من سجلات الإشراف التربوي بإدارة

التعليم بالأحساء، وعلى (91) محكما من مديري المدارس وأصحاب الخبرة، وقد انتهت الدراسة إلى بطاقة تقويم الأداء تتمتع بدرجات مقبولة من حيث صدقها وثباتها.

الدراسات التي تجمع بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي:

- دراسة السهلي (2007): هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى كل من الأمن النفسي والأداء الوظيفي لدى موظفي مجلس الشورى وطبيعة العلاقة بين المتغيرين، طبقت على عينة عشوائية بسيطة عددها (195) موظف، وأما عن أدوات الدراسة فاستعان الباحث بمقياس الأمن النفسي الدكيم وآخرون (1993)، ومقياس التقييم الذاتي للأداء الوظيفي من إعداد كل من بورتير وليولر (Perter et laurler) في عام 1986 وقام بترجمة القطن عام (1987).

- ومن أهم نتائج الدراسة نجد: توجد فروق في درجة الأمن النفسي تبعا للحالة الاجتماعية. (السهلي، 2007).

- دراسة الصرايرة (2009): بعنوان "الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية وعلاقته بالأداء الوظيفي.

والتي توصلت إلى أن درجة الإحساس لدى عينة الدراسة كانت مرتفعة، كما أن مستوى الأداء الوظيفي للأعضاء هيئة التدريس في أقسامهم كان مرتفعا.

- دراسة مناع هاجر (2012) علاقة الأمن النفسي بالأداء الوظيفي لدى عمال الحماية المدنية بمدينة ورقلة.

وكانت نتائجها على النحو التالي:

- توجد علاقة بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي لدى عمال الحماية المدنية.
- توجد فروق في الأمن النفسي بين عمال الحماية المدنية المتزوجين وغير المتزوجين.
- لا توجد فروق في الأمن النفسي بين عمال الحماية المدنية بفارق سنوات الخبرة (أقل من 3 سنوات أكثر من 3 سنوات).

- لا توجد فروق في الأداء الوظيفي بين عمال الحماية المدنية المتزوجين وغير المتزوجين.
  - لا توجد فروق في الأداء الوظيفي بين عمال الحماية المدنية بفارق لسنوات الخبرة (أقل من 3 سنوات أكثر من 3 سنوات)
  - دراسة زايد راح المنتصر (2020) دراسة حول الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى ضباط الشرطة اليمنية 2020. والتي دلت على عدم وجود فروق دالة احصائيا في مستوى الأمن النفسي لدى ضباط الشرطة.
  - دراسة ريمة غزول ومروة غزول (2022) الأمن النفسي ولواقته بالأداء الوظيفي لدى عمال محطات البترين بمدينة ورقلة.
- بحيث كانت نتائجها على النحو التالي:
- وجود علاقة بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي لدى عمال محطات البترين بمدينة ورقلة.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في الأمن النفسي والأداء الوظيفي لدى عمال محطات البترين بمدينة ورقلة تعزى لمتغير السن.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن النفسي والأداء الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
- 8. التعقيب عن الدراسات السابقة:**

من خلال اطلاعنا على الدراسات السابقة لاحظنا ما يلي:

- أسفرت بعض نتائج الدراسات عن وجود فروق بين الجنسين في مستوى الأمن النفسي، بينما نفت ذلك نتائج دراسات أخرى.
- قامت العديد من الدراسات بتناول لأمن النفسي في علاقته ببعض المتغيرات النفسية والاجتماعية، وكذلك بدراسة الأداء الوظيفي في علاقته ببعض المتغيرات النفسية والاجتماعية مما يدل على أهمية هذين المتغيرين وأثرهما في حياة الفرد الشخصية والمهنية.



- الدراسات التي تجمع بين المتغيرين نادرة حيث لم نجد إلا دراسة واحدة، لذا فإن الدراسة الحالية تحاول دراسة العلاقة وبيان إن كان ثمة أثر للأمن النفسي يؤثر على الأداء الوظيفي سلباً أو إيجاباً.
- تشترك هذه الدراسة مع الدراسات السابقة التي اهتمت بتقويم أداء الموظفين، وإن اختلفت الدراسات السابقة في طريقة أو نوع مقياس تقويم الأداء الوظيفي.
- كشفت الدراسات السابقة عن أن الأمن النفسي يعد نتاجاً إلى قوة الوعي الديني للفرد.
- تتمحور أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة في صياغة الفروض وتفسيرها وتحديد أهداف الدراسة، واختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لها، كما استفاد الباحث من المعلومات والمفاهيم النظرية لهذه الدراسات.

## الفصل الثاني: الأمن النفسي

تمهيد

1. مفهوم الأمن النفسي.
2. الأمن النفسي من منظور الإسلام.
3. الأمني النفسي في السنة النبوية.
4. أبعاد الأمن النفسي.
5. أساليب تحقيق الأمن النفسي.
6. أهمية الأمن النفسي.
7. النظريات المفسرة للأمن النفسي.

تمهيد:

أصبح الأمن النفسي من العوامل المؤثرة في استقرار حياة الأفراد في الوسط المهني، أي أن أداء الفرد ارتبط بشكل مباشر بالحالة النفسية الخالية من مختلف المخاوف كالقلق والاكتئاب، وبالتالي أصبح الأمن النفسي أحد المؤشرات التي تبني بالسلوك الاجتماعي المقبول، وبالتالي المهنية الإيجابية، المعبرة عن مدى مساهمة البيئة المهنية في توفير جو العمل الممزوج بالأمن والطمأنينة. وهو ما يوفر تمكن الفرد من اشباع حاجاته، من التقدير والاعتراف، الذي أصبح شرطاً ضمن الشروط التي يجب توفيرها للأفراد العاملين.

### 1. مفهوم الأمن النفسي:

- مفهوم الأمن النفسي من المفاهيم المركبة في علم النفس، ويتداخل في مؤشراتته مع مفاهيم أخرى مثل الطمأنينة الإنفعالية، الأمن الذاتي، التكيف الذاتي، الرضا عن الذات، مفهوم الذات الإيجابي، التوازن الإنفعالي... الخ. كم يتبادل في الواقع عندما يكون الحديث عن مستواه في الدراسات النفسية مع مفاهيم (القلق، الصّراع، الشعور بعدم الثقة، توقع الخطر، الإحساس بالضغط، الإحساس بالعزلة... الخ). لدرجة يصعب معها توضيح حدوده بجلاء (علي، 1999، ص15).

- ويقال للأمن النفسي أيضا "الأمن الإنفعالي والأمن الشخصي" و"الأمن الخاص" والسلم الشخصي (زهران، 1989، ص296)

### تعريفات الأمن:

#### أولاً: تعريف الأمن النفسي في اللغة:

يعدّ مفهوم الأمن من المفاهيم اللّغوية ذات الثراء في المعنى فقد جاءت كلمة أمن في كل من لسان العرب والمعجم الوسيط ومختار الصّحاح بعدّة معان نذكر منها ما يلي:

الأمن الذي هو ضد الخوف، يقال أمن أماناً وأماناً.

وأمنة: إذا اطمأن، ولم يخف، فهو آمن، وأصل (الأمن) طمأنينة في النفس، وزوال الخوف عنها، يقال: أمن يأمن وأمنه وأماناً، والمأمن.

موضع الأمن. والأمن: اسم من أمنت. والأمان: لإعطاء الأمانة. والعرب تقول: رجل أمان، إذا كان أميناً. وبيت آمن ذو أمن. ورجل أمانة. بضم الهمزة - إذا كان يأمنه الناس، ولا يخافون شره، ورجل أمانة - بفتح الهمزة - إذا كان يصدق ما سمع، ولا يكذب شيء (المعجم الوسيط، د. ت، 144).

ولفظ (الأمن) تارة يكون اسماً للحالة التي يكون عليها الإنسان في الأمن، وتارة يكون اسماً لما يؤتمن عليه الإنسان من مال ونحوه (يوسف، د. ت، 17).

ورد في لسان العرب لابن منظور: (الأمان والأمانة بمعنى، وقد أمنت فأنا آمن ... والأمن: ضد الخوف، والأمنة: ضد لخيانة ... فأما آمنت المتعدي فهو ضد أخفته. وفي التزويل "وآمنهم من خوف" (قريش، 4) (ابن منظور، د.ت، 144)

### ثانيا: التعريف الاصطلاحي:

عرّفه ماسلو على أنه "شعور الفرد بأنه : محبوب متقبل من الآخرين له مكانة بينهم، يدرك أن بيئته صديقة ودودة غير محبطة يشعر فيها بندرة الخطر والتهديد والقلق (الخضري، 2003، 17).

وعرفه كذلك على أنه حالة الشعور بالهدوء والطمأنينة والبعد عن القلق والاضطراب، وتعد حاجة أساسية يطلبها الفرد منذ الصغر للاستمرار في البقاء (الحجازي، 2012، ص55).

نستنج أن الإنسان بحاجة إلى الأمن، لأنه يسمح له بإقامة علاقات، تجعله يعيش في طمأنينة واستقرار مع نفسه ومع الآخرين.

ويعرفه أحمد الزكي، (2003): على أنه " الأمان ولعهد والحماية والضمان وسيكون القلب والاطمئنان والبعد عن الخوف والقدرة على مواجهة المفاجآت المتوقعة وغير المتوقعة. دون أن يترتب على ذلك اختلال أو اضطراب في الأوضاع السائدة وعدم الاستقرار. (عبد المجيد، 2009، ص247)

والأمن النفسي هو مصطلح ابتدعه القيادي قور وأران بينيس (Guru Warren, Benins) في عام 1960، ويعني حسب القدرة على (إبداء رأيك/ إضافة أفكارك) بدون خوف من الانتقام. (Wolf, 2013)

وتنظر الجميلي إلى الأمن النفسي بأنه شعور الفرد بالاستقرار والتحرر من الخوف والقلق لتحقيق متطلباته ومساعدته على إدراك قدراته، وجعلها أكثر تكليفا (الجميلي، 2016، ص 18)

ومن خلال ما سبق نلاحظ عد اتفاق العلماء على تعريف واحد، إلا أنه يمكن اعتبار كل تعريف مكمل لتعريف آخر أو امتداد له.

## 2. الأمن النفسي من منظور الإسلام:

يرتبط الأمن في المنظور الإسلامي ارتباطاً وثيقاً بالإيمان، فالإيمان بالله وملائكته وكتبه ورسله واليوم الآخر والقضاء والقدر خيره وشره، والالتزام بجميع الواجبات الشرعية التي فرضها الله على الإنسان، وانعكاس ذلك على السلوك هو أساس الشعور بالأمن النفسي، ويبدو ذلك جلياً واضحاً من خلال آيات القرآن الكريم والسنة النبوية، فقد ورد ذكر الأمن في القرآن الكريم في مواضع متعددة وتحت مسميات مختلفة فورد لفظ الأمن في الآيات الكريمة التالية: قوله تعالى: " وَمَا جَعَلَهُ اللَّهُ إِلَّا بُشْرَىٰ لَكُمْ وَلِتَطْمَئِنَّ قُلُوبُكُم بِهِ ۗ وَمَا النَّصْرُ إِلَّا مِنْ عِنْدِ اللَّهِ الْعَزِيزِ الْحَكِيمِ " (آل عمران، 126). وقوله: " قَالُوا تُرِيدُونَ أَن تَتَّكِلَ مِنْهَا وَتَطْمَئِنَّ قُلُوبُنَا وَنَعْلَمَ أَن قَدْ صَدَقْتُنَا وَنَكُونَ عَلَيْهَا مِنَ الشَّاهِدِينَ " (المائدة، 113). وقوله: " وَمَا جَعَلَهُ اللَّهُ إِلَّا بُشْرَىٰ وَلِتَطْمَئِنَّ بِهِ قُلُوبُكُمْ ۗ وَمَا النَّصْرُ إِلَّا مِنْ عِنْدِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ عَزِيزٌ حَكِيمٌ " (الأنفال: 10) وقوله: يَا أَيُّهَا النَّفْسُ الْمُطْمَئِنَّةُ " (الفجر، 27). وقوله كذلك: " الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ ۗ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ " (الرعد، 28).

إذن فالتصور الإسلامي للطمأنينة النفسية يقوم على أساس الإيمان بالله وملائكته وكتبه ورسله واليوم الآخر وبالقدر خيره وشره فكلما قويت درجة إيمان الفرد زادت قدرته على مواجهة الأخطار التي تهدد أمنه (الصنيع، 1995، 77).

## 3. الأمن النفسي في السنة النبوية:

لقد جاء لفظ لأمن في بعض أقوال النبي صلى الله عليه وسلم وأدعيته وتشريعاته وتوجيهاته السديدة، ثم بما رب البرية على من حازها بجيازته للدنيا بخدافيرها وذلك في قوله صلى الله عليه وسلم:

الحديث الأول: عن سلمة بن عبيد الله بن محصن الخطي عن أبيه وكانت له صحبة قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "من أصبح منكم آمناً في سربه معافى في جسده، عنده قوت يومه، فكأنما حيزت له الدنيا" (الترمذي، ب ت، 574). ففي هذا الحديث أشار الرسول صلى الله عليه وسلم إلى ثلاث أسباب رئيسية للسعادة هي: الشعور بالأمن في الجماعة، وصحة الجسم والحصول

على القوت كمقومات لحياة الإنسان السعيدة وهي من المؤشرات الهامة للصحة النفسية (الشياني، 1977، ص45)

الحديث الثاني: عن أبي هريرة رضي الله عنه عن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: "المسلم من سلم الناس من لسانه ويده، والمؤمن من آمنه الناس على دمائهم وأموالهم" (ابن ماجه، 4141، ج1)

الحديث الثالث: عن أبي هريرة رضي الله عنه عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: "ما ينبغي لذي الوجهين أن يكون أميناً" (رواه أحمد والبخاري، 1997، 7877).

#### 4. أبعاد الأمن النفسي:

لقد تحدث "ماسلوا" عن أربعة عشر مؤشراً للأمن النفسي وقدمها وفق السياق التالي:

1. الشعور بمحبة الآخرين وقبولهم ومودتهم.
2. الشعور بالعالم وطنا والانتماء والمكانة بين المجموعة.
3. مشاعر الأمان وندرة مشاعر التهديد والقلق.
4. إدراك العالم والحياة بدفء، حيث يستطيع الناس العيش بأخوة وصدقة.
5. إدراك البشر بصفاتهم الخيرة من حيث الجوهر وبصفتهم ودودين وخيرين
6. مشاعر للصدقة والألفة نحو الآخرين، حيث التسامح وقلة العدوانية ومشاعر المودة مع الآخرين.
7. الاتجاه نحو توقع الخير والإحساس بالتفاؤل بشكل عام.
8. الميل إلى السعادة والقناعة.
9. مشاعر الهدوء والراحة والاسترخاء والاستقرار الانفعالي
10. الميل إلى الانطلاق من خارج الذات والقدرة على التفاعل مع العالم ومشكلاته بموضوعية دون التركيز حول الذات.
11. تقبل الذات والتسامح معها وتفهم الاندفاعات الشخصية.

12. الرغبة في امتلاك القوة والكفاية في مواجهة المشكلات بدلا من الرغبة في السيطرة على الآخرين والحزم الايجابية أساسا لتقدير الذات والإحساس بالقوة والشجاعة.
13. الخلو النسبي من الاضطرابات العصبية والذهنية والقدرة المنتظمة في مواجهة الواقع.
14. الاهتمامات الاجتماعية وبروز التعاون واللفظ والاهتمام بالآخرين. (جمال، 1996، ص139).

### 5. أساليب تحقيق الأمن النفسي:

هناك جملة من الأساليب التي يمكن للفرد أن يتبناها من أجل تحقيق أمنه واطمئنانه النفسي وهي كالآتي:

1. اشباع الحاجات الأولية للفرد أساس مهم في تحقيق الأمن والطمأنينة النفسية.
2. الثقة بالنفس والتي من أهم ما يدعم شعور الفرد بالأمن والعكس صحيح فأحد أسباب فقدان الشعور بالأمن والاضطرابات الشخصية هو فقدان الثقة بالنفس. (عزت، 1992، ص168).
3. الاعتراف بالنقص وعدم الكمال، حيث أن وعي الفرد بعدم بلوغه الكمال يجعله لفهم طبيعة قدراته وضعفها ومن ثم فإنه يقوم باستغلال تلك القدرات الاستغلال المناسب دون القيام باهدارها من غير فائدة حتى لا يخسرها عندما يكون في أمس الحاجة إليها (الصنيع، 1995، ص321).
4. لجوء الفرد إلى ما يسمى بعمليات الأمن النفسي وهي أنشطة يستخدمها الجهاز العصبي لتخفيف التوتر وتحقيق الذات والشعور بالأمان.
5. إن مفهوم الأمن لدى الإنسان يشكل دافعا لاندماجه في نشاطات معينة متطلعا إلى أن يحقق اندماجه هذا اشباعا لحاجاته المختلفة التي من بينها إحساسه بالأمن النفسي والحماية من الأذى الجسدي أو الانفعالي (أحمد، 2002، ص 145)



هذا وتنشأ الحاجة إلى الانتماء أساساً من اشباع الحاجة إلى الطمأنينة والحب فكل كائن بشري يسعى لأن يكون عضواً في جماعته، ويتميز هذا الانتماء للآخرين بداية الإحساس المتزايد للأمن (محمد، 1996، ص 206).

## 6. أهمية الأمن النفسي:

اتفقت مختلف النظريات في علم النفس على ضرورة اشباع لحاجات النفسية، ومنها الحاجة إلى الأمن بوصف ذلك ضرورة من ضرورات ديمومة الحياة وتوافق الشخصية وتناغم الأداء، وتعد الحاجة إلى الأمن من أهم الحاجات النفسية، ومن أهم دوافع السلوك طوال الحياة، ترتبط هذه الحاجة ارتباطاً وثيقاً بغريزة المحافظة على البقاء.

والأمن أساس للتنمية، فلا تنمية ولازدهار إلا في ظلال أمن واستقرار يطمئن فيه الإنسان على نفسه وثرواته واستثماراته.

الأمن النفسي مطلب يسعى له جميع أفراد المجتمع في كل أمة من أمم الأرض مما يؤدي إلى استقرار الدول (العقيلي، 2004، ص 3).

فالحاجة بالشعور للأمن ضرورة من ضرورات نمو الفرد منذ بدء حياته.

ومما سبق يرى الباحث أن أهمية الأمن النفسي تتمثل فيما يأتي:

إن الحاجة إلى الأمن من أهم الحاجات النفسية ومن أهم دوافع السلوك طوال الحياة، فالإنسان يستشعر منذ ولادته حاجته إلى الاستقرار بصورة غريزية ولا يهدأ إلا إذا شعر بالأمان والاطمئنان.

الأمن النفسي من الحاجات الأساسية اللازمة للنمو النفسي السوي والتوافق الاجتماعي والصحة النفسية للفرد، ويعد الأمن من أحد المطالب الأساسية وأصل المحافظة على بقاء النوع البشري. (الدسوقي، 1990، ص 1329).

الحاجة إلى الأمن، هي محرك الفرد لتحقيق أمنه، وترتبط ارتباطاً وثيقاً بغريزة المحافظة على البقاء والشعور بالثقة والاطمئنان. (زهرا، 1988، ص 292)

إن الأمن حاجة أساسية للأفراد والمجتمعات، حيث نرى أن أهمية الأمن النفسي، تتأكد بتحقيق أمن المواطن في وطنه، أمن الوطن ذاته، كما يرتبط أمن الأفراد بأمن الدولة وبالأمن القومي للبلد.

إن الأمن النفسي ضرورة من ضرورات بناء وتطور المجتمع وهو صمام أمان لبقائه، ومرتكز أساسي من مرتكزات تشييد الحضارة، فلا أمن بلا استقرار ولا حضارة بلا أمن، ويرتبط الأمن النفسي (الشخصي) بالأمن العالمي.

لا يتحقق الأمن إلا في الحالة التي يكون فيها العقل الفردي والحس الجماعي خاليا من أي شعور بالتهديد للسلامة والاستقرار.

الأمن للإنسان هو الطمأنينة والسكينة وانتفاء الخوف عن نفسه ما يجعله مقبلا على الحياة بروح معنوية عالية وثقة بالنفس.

الأمن النفسي جزء مهم وركن أساسي من أركان الأمن، فالشعور بالأمن لدى المواطنين له أثره على كيان الدولة وأمنها وفي ذات الوقت يتأثر بالأمن العام.

إن اشباع الحاجة إلى الأمن ضروري للنمو النفسي السوي والتمتع بالصحة النفسية في جميع مراحل الحياة.

## 7. النظريات المفسرة للأمن النفسي:

يتباين مفهوم الأمن النفسي باختلاف الاتجاه النفسي لكل نظرية من نظريات علم النفس، وسوف نعرض للأمن النفسي عدد من النظريات في علم النفس، وهي على النحو التالي:

### 1. نظرية التحليل النفسي:

يرى سيجموند فرويد بأن هناك بناءات للشخصية وهي:

- الشعور: ويمثل الجزء الواعي من العقل، ويشمل الجزء الأكبر من الأنا العمليات العقلية الواعية (فيما عدا ميكانيزمات الدفاع اللاشعورية).

- ما قبل الشعور ويحوي تلك الخبرات التي لا تكون في مركز الوعي إلا أنه يمكن استرجاعها بشيء من الجهد وأيضا الخبرات التي في طريقها إلى الكبت.
  - اللاشعور هذا هو الجزء الأهم من وجهة نظر فرويد، حيث يمثل الجزء الأعمق من العقل والبعيد عن الوعي حيث تكون محتوياته لا شعورية وعادة ما ترتبط بالرغبات.
- الأحداث الماضية والتي ترتبط عادة بالمركبات الأوديبية المرتبطة بالجن والعدوان، التي حولت عن طريق (ميكانيزم الكبت) من حيز الوعي إلى حيز اللاوعي أو الشعور.
- وبذلك فإن الفرد يولد مزودا بغرائز ودوافع معينة، وأن الحياة عبارة عن سلسلة من الصراعات تعقبها اشباعات أو احباطات. وعليه فإن الفرد في صراع بين دوافعه الشخصية التي لا يقبلها المجتمع من جهة والمطالب الاجتماعية من جهة أخرى. ويذكر فرويد أن الفرد في صراع بين شكلين أساسيين من أشكال الدوافع الأول: تمثله دوافع الحياة والبقاء ويتبلور حول الدوافع الجنسية.
- والثاني: تمثله دوافع الموت ويتبلور حول الدوافع العدوانية. والعلاقات بين هذه الدوافع هي علاقات صدام وصراع وليست علاقات توافق وانسجام، والإنسان الذي يكون سويا في عملية التوافق هو الذي يكون باستطاعته أن يجب وأن يعمل، ومن ذلك نرى أن محور التوافق النفسي عند أصحاب هذه المدرسة يغفل دور الفرد في الجماعة كما أنه يبعد الفرد عن انسانيته ويجعله عبد الاشباع حاجاته. ويسلب الفرد إرادته فيجعل سلوكه مقترنا باستجابة تتعدل وفق المتغيرات الخارجية ويجعل الفرد طوال حياته أسير نفسه الغزيرية والعدوانية والأنانية المفترسة. (علي، 1999، السندي 1993)
- وبالتالي تكون دوافع الحياة ممثلة في الأنا كمكان للشخصية في هذه النظرية هي المسؤولة عن تحقيق الأمن النفسي.

## 2. النظرية السلوكية:

تفسر المدرسة السلوكية السلوك الإنساني وفق مبدأ المثير والاستجابة، وتهتم بالعملية التي يوفق بها الفرد بين تنظيمه لمجموعة الاستجابات والتنوع الشديد للاستشارة (داخليا وخارجيا) التي يتعرض لها. (هول، ك ولندزيج، ت فرج وآخرون، 1977، ص43).

حيث يؤكد رواد المدرسة السلوكية على أن استمرار أي استجابة يجب أن تقترن بمعزز، إذ يقول واطسن أن القلق والخوف يرتبطان بالمعززات والاشتراطات التي واجهها الفرد في تاريخه التعليمي. (نجم، أطروحة دكتوراه، غير منشورة، 2002، ص34).

فقد أكد بافلوف على أن الفعاليات المعقدة، هي مجموعة من الاستجابات المشروطة وطبقا لمبدأ الاقتران الشرطي، فإن الفرد يمكن أن يتعلم الخبرات الشارة وكذلك المؤلمة، وهذا ما يصدق على الشعور بالأمن النفسي، فهو حصيلة روابط صحيحة بين المنبهات والاستجابات، أما عدم الشعور بالأمن فإنه نتيجة أنواع خاطئة من الروابط بين بالمنبهات والاستجابات. (حنادا وود و العبيدي، 1991، ص154).

### 3. نظرية ماسلو في الحاجة إلى الأمن النفسي Maslo:

تعد نظرية ماسلو من أشهر النظريات التي تناولت حاجات الإنسان، ومنها الحاجة إلى الأمن، فبعد عقدين من حركة العلاقات الإنسانية، حدد ابراهام ماسلو أن هرم الحاجات الإنسانية، يتكون من خمس مستويات من الاحتياجات، هي:

#### أ. الحاجة الفسيولوجية (Physiological needs):

وهي عبارة عن الحاجة الأساسية لبقاء حياة الإنسان، وتمتاز بأنها فطرية كما تعتبر نقطة البداية في لوصول إلى اشباع حاجات أخرى، وهي عامة لجميع البشر إلا أن الاختلاف يعود إلى درجة الاشباع المطلوبة لكل فرد حسب حاجته، وأن العمل الذي يحقق هذه الحاجات إلى قدر معين سيكون موضوع قبو ورضا من العاملين.

فالحاجات الأساسية ضرورية جدا لكي تتحقق إنسانية الإنسان، وبعده يتمكن من القيام بالمطلوب منه في الحياة. (الطهراوي، 2006، ص63).

لذلك فإن المؤسسات تحتاج إلى تلبية هذه الحاجات الأساسية بتوفير الدخل المادي الكافي أو بعض الدعم لموظفيها مثل قروض الإسكان.

### ب. الحاجة إلى الأمن (Softy needs):

الحاجة إلى الأمن والمتمثلة في الأمن بمفهومه الشامل: (الإحساس بالأمن والأمان، الحماية، عدم وجود مخاطر أو تهديدات، أمن وظيفي، أمن اقتصادي، ... الخ. والأمن من أهم الحاجات النفسية للفرد، حيث يأتي بعد الحاجات الفسيولوجية، والأمن حاجة سياسة واقتصادية للأمة، والاستقرار الأمني ضروري لتحقيق التنمية الشاملة للمواطن والوطن والأمن عكسه الخوف.

ويعتمد تحقيق الأمن على مقدار الإشباع المتحقق من الحاجات، فهي مهمة للفرد، حيث يسعى إلى تحقيق الأمن والطمأنينة له ولأولاده، كذلك يسعى إلى تحقيق الأمن في العمل سواء من ناحية تأمين الدخل أو حمايته من الأخطار الناتجة عن العمل، وإن شعور والفرد بعدم تحقيقه لهذه الحاجة سيؤدي إلى انشغاله فكريا ونفسيا، مما يؤثر على أدائه في العمل، لهذا فعلى الإدارة أن تدرك أهمية حاجة الأمن للعامل لخلق روح من الإبداع بين العاملين. ويحتاج كل إنسان إلى أن يشعر بالأمان من المخاطر ومن التهديد، فهو يبحث عن العمل الآمن المستقر والسكن الآمن والصحة المستقرة، لذلك فإن المؤسسات يمكنها تحفيز موظفيها بتوفير وسائل الأمان في العمل وبتوفير الاستقرار والإحساس بعدم الخوف من الفصل، وبتوفير بعض برامج العلاج المجاني أو المدعم وبرامج توفر ما يشبه المعاش بعد التقاعد. <http://www.durbar.com>

### ج. الحاجات الاجتماعية (Social needs):

إن الإنسان اجتماعي بطبعه، ويرغب أن يكون محبوبا عن طريق انتمائه للآخرين ومشاركته لهم في مبادئهم وشعاراتهم التي تحدد مسيرة حياته، وإن العمل الذي يزاوله العامل فيه فرصة لتحقيق هذه الحاجة عن طريق تكوين علاقات ودو صداقة مع العاملين معه. فالعلاقات الاجتماعية مع

الآخرين، هي التي تحدّد الصحة النفسية، كما أن العلاقات الاجتماعية في محيط العمل، تعد أحد محددات الرضا الوظيفي والمهمة في حياة الفرد، فهذه العلاقات تشعره بالإنتماء والرضا داخل المؤسسة وخارجها. (خوام، رسالة ماجستير بدون تاريخ، ص05)

وهي نمو قدرة الفرد على إقامة العلاقات الشخصية والاجتماعية، بحيث تصبح متحررة من الاندفاعات، زيادة القدرة على التفاعل والاستجابة بطريقة لها علاقة باستجابة الآخرين وتكون مرنة.

وهذا النمو يتضمن مظهرين مميزين، هما:

الأول: زيادة الاحتمالات والتوقعات للخلفيات الثقافية العادات والقيم.

أما الثاني: فهو تعديل في نوعية العلاقات. (البيطار، 1998، ص2).

#### د. الحاجة إلى التقدير (Esteem needs):

تقدير الذات مفهوم متعدّد الأبعاد موجود بدرجات متفاوتة لدى الأفراد، وهو عنصر مهم يندرج ضمن مفهوم الذات، ويعكس مدى إحساس الفرد بقيمته وكفاءته.

وتقدير الذات ما هو إلا عبارة عن أطر أو أبعاد يضعها الفرد ومن خلالها يرى ذاته والآخرين، وهذه الأبعاد متباينة في الأهمية للفرد. (عبد المقصود، 1999، ص72)

فعندما يكون للأفراد اتجاهات ايجابية نحو أنفسهم يكون تقدير الذات لديهم مرتفعا، وعندما يكون لديهم اتجاهات سلبية نحو أنفسهم، يكون تقدير الذات لديهم منخفضا. (عبد الأمير، 2011، ص295)

فبعد توفير الاحتياجات الأساسية، ومن ثم الأمان والاحتياجات الاجتماعية، فإن الإنسان يبحث عن التقدير من حوله. فهو يبحث عن النجاح وعن تقدير الناس لذلك والحصول على وضع متميز. (الحميدي، 2004، ص16).

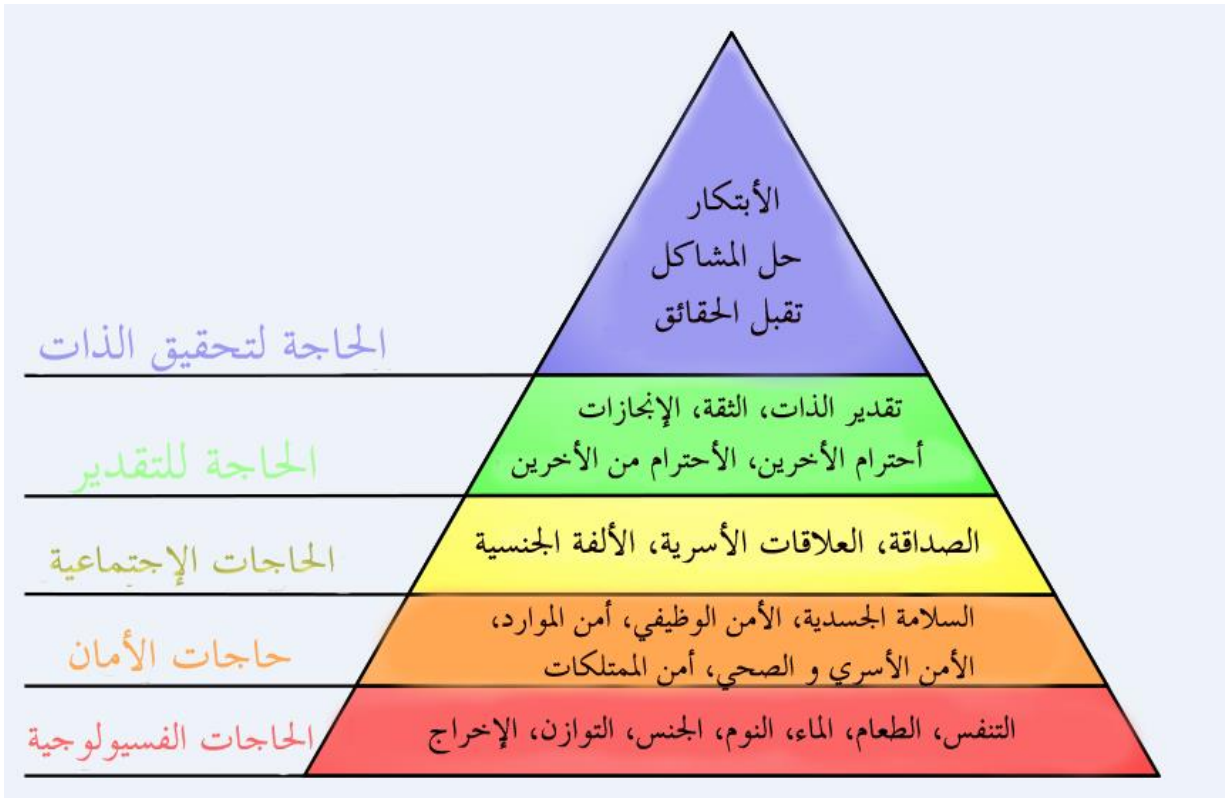
هـ. الحاجة إلى تحقيق الذات (Self actualization):

حاجة تحقيق الذات: تعتبر الغاية والهدف النهائي للإنسان، ويعرفها ماسلو بأنها عملية تحقيق القدرات والإمكانات والمواهب بشكل مستمر. (علي ، 1998، ص215)

ويؤدي تحقيق تلك الحاجات الذاتية التي تندرج تحت هذا المستوى من تلك المجموعة من الحاجات عند اشباع أي منها لدى الفرد إلى الشعور بالتمايز عن الغير ذلك لأن مستوى فاعلية الحاجة إلى تحقيق الذات، ترتبط بمدى التوافق بين مستوى الطموح لدى الفرد ومستوى قدراته وامكانياته، فكلما تناسبت القدرات والإمكانات مع مستوى الطموح، زادت توقعات النجاح واستثيرت الحاجة إلى تحقيق الذات. ( الطارق، 2013، ص215)

ويوضح الرسم التالي دوافع العمل على أساس الحاجات الإنسانية السابق ذكرها، وبنفس الترتيب، كما في الشكل:

الشكل رقم (01): يوضح هرم ماسلو للحاجات



المصدر: <http://upload.wikimedia.prg>

### نظرية إريكسون Erickson في (النمو النفسي والاجتماعي):

في النمو النفسي الاجتماعي تعتبر نظرية إريكسون في نظريته عن النمو النفسي الجنسي، إلا أن إريكسون امتدادا لما قدمه فرويد Freud رك على نمو الأنا وفعاليتها مؤكدا على أهمية الجوانب الاجتماعية والباثولوجية والنفسية كعوامل محددة للنمو.

ويقسم إريكسون Erickson دورة حياة الإنسان إلى ثمان مراحل، تبدأ كل منها بظهور أزمة وتسعى الأنا جاهدة لحل هذه الأزمة، وكسب فعاليات Psychosocial crisis نفس اجتماعية جديدة تزيدها قوة، وتجعلها قادرة على مواجهة مصاعب الحياة (المجنوني، 2002، ص55)، والأزمة هنا لا تعني مشكلة مستحيلة الحل بل تعبير عن وجود مطالب ملحة بحاجة إلى مواجهة وإشباع، ومع ذلك فإن هناك احتمالين لحل الأزمة، فهي إما أن تحل ايجابا مما يعني استمرارية النمو وكسب الأنا الفاعلية جديدة أو سلبا مما يعني إعاقة النمو وفشل الأنا في كسب فاعلية متوقعة مما يعني درجة من الاضطراب النفسي والسلوكي المتمثل في سلوك المضاد كعدم الثقة في المرحلة الأولى والحجل والشك في المرحلة الثانية وهكذا في بقية المراحل. ويوضح إريكسون بأن تحقيق مطالب الأنا عبر مراحل النمو النفسي الاجتماعي وخلال عملية التنشئة هو الذي يحقق الصّحة النفسية. ويؤثر حل الأزمات في كل مرحلة سواء بشكل إيجابي أو سلبي على حل الأزمات في المراحل التالية، فهي مراحل متعاقبة ومتسلسلة تتأثر كل منها بما يستبقها من مراحل (الغامدي، 2000، ص25).

ويتفق إريكسون (إريكسون Erickson، 1942، ص247) مع ماسلو في 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 العمرية اللاحقة إن المرحلة الأولى (الثقة



مقابل عدم الثقة) والمرحلة السادسة (الود مقابل الإنعزال) في تصنيف إريكسون 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 مشاعرا من عدم الثقة في الآخرين بالإنعزال والابتعاد عنهم وكذلك الحال في بداية سن العشرينات ففشل المراهق في تطوير علاقات حميمة مع الآخرين يجعله يميل إلى الوحدة والعزلة. (العسيري، 2004، ص15)

#### تعقيب:

لم تكن الحاجة إلى الأمن النفسي أو الطمأنينة الإنفعالية مجالاً للتنظير في حد ذاته سواء في مفهومها أو مكوناتها أو ما يؤثر فيها ذلك أن الحاجة للأمن واحدة من مجموعة حاجات مترابطة ومتداخلة، حيث نظر العلماء والباحثون للحاجات الإنسانية أو الدوافع أو الغرائز بصفة شمولية أيا كانت المسميات المطلقة عليها فالاختلاف في اللفظ إنما الجوهر واحد، ومن جانب آخر نظروا لها كسمة من سمات الشخصية. وقد اختلف كل من فرويد ومكد وجل وماسلو في نظرتهم إلى الحاجة للأمن اختلف في هرم ماسلو في المستوى الثاني وتأتي عد الحاجات الفسيولوجية في الأهمية وتشمل التحرر في القلق والبحث عن بيئة ثابتة.

ومن جهة نظر فرويد أن مقومات الطمأنينة هذه يسعى الفرد لتحقيقه من خلال مبدأ اللذة حيث يعمل الفرد من خلاله على خفض التوتر واستعادة تكامله وهدوئه عندما تتأثر المحفزات ومصدرها الغرائز في رأي التحليل النفسي.

## خلاصة الفصل:

جاء في هذا الفصل أن الأمن النفسي هو الشعور بالسلامة والاطمئنان، وهو كذلك حاجة أساسية يسعى الإنسان إلى اشباعها كي يحقق حالة من الصحة النفسية.

كما تعددت نظريات علم النفس التي تناولته واختلفت تفسيراتها له. وأيضاً أشرنا إلى هذا المفهوم ورد في القرآن والسنة فالحاجة إلى الأمن تأتي في المرتبة الثانية بعد الطعام والشراب بحسب ما رتبها الآيات القرآنية، ومن الجدير ذكره أن هناك جملة من الأبعاد له. وفي المقابل هناك عدّة أساليب في تحقيق الأمن النفسي.

## الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

تمهيد

1. مفهوم الأداء الوظيفي
2. أنواع الأداء الوظيفي.
3. محددات الأداء الوظيفي
4. مراحل الأداء الوظيفي
5. العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي.
6. نظريات الأداء الوظيفي.

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن رفع وتحسين مستوى الكفاءة الإنتاجية في مختلف المؤسسات من المسائل الأكثر حيوية في الوقت الحالي والتي تعتبر من أهم المواضيع التي تشغل المشرفين، إن لم نقل الأهم في واقع المؤسسة، مما يستوجب الاستغلال والاستخدام الأمثل للموارد البشرية وتأهيلها وتدريبها حتى يتسنى لهم رفع مستوى الأداء.

لذا سنتناول في هذا الفصل الأداء الوظيفي مبرزين أهم النظريات المفسرة له، أنواعه، مراحلها، العوامل المؤثرة فيه.

1. مفهوم الأداء الوظيفي:

أ- في اللغة:

أداء، أي "تأدية أوصله، وقضاه وهو أدى للأمانة من غيره وتأدية له من حقه أي قضيته"  
(الفيروز، 1987، 1642)

ب- اصطلاحاً:

لقد تعددت مفاهيم الأداء بتعدد الباحثين والدارسين في هذا المجال، وذلك ناتج عن تعدد الدراسات والأبحاث في هذا المجال سواء كانت دراسات نظرية أم ميدانية، وباختلاف مدارس وخلفيات الباحثين وتوجيههم، وعلى الرغم من اختلاف الباحثين في تعريفهم للأداء إلا أن هناك عوامل مشتركة تجمعهم، ويعتبر اختلافهم جزئي وليس جوهري، فهم يشتركون بعدة عناصر تجمعهم تقريباً في تعريف الأداء، وهي كما يلي: (زهرا، 1988، 296)

الموظف: وما يمتلكه من معرفة وقدرات ومهارات وقيم اتجاهات ودوافع.

الوظيفة: وما تتصف به من متطلبات وتحديات واجبات ومسؤوليات وما تقدمه من فرص للتطوير والترقيات والحوافز.

الموقف: وهو ما يتصف به البيئة التنظيمية، والتي تتضمن مناخ العمل والإشراف والأنظمة الإدارية والهيكلة التنظيمية.

ويعرف الأداء الوظيفي بأنه:

قدرة الفرد على تحقيق أهداف الوظيفة التي يشغلها (آل نمشة، 1993، ص 88)

يعرفه عاشور أحمد صقر بأنه قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، ويمكننا أن نميز بين ثلاث أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها وهذه الأبعاد هي كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد، نمط الأداء. (عاشور، 2005، ص 25-26)

ويعرف على أنه: محصلة التفاعل من طبيعة الفرد والموقف الذي يوجد فيه، وأن الأداء لا يظهر إلا نتيجة لضغوط أو قوى نابغة من داخل الفرد وأن هناك تفاعل وتوافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية المحيطة به مما يؤدي إلى ظهور الأداء وأن أداء الأفراد لا يعتمد فقط على قدراتهم وإنما يعتمد في نفس الوقت على ما لديهم من دافعية. (ذرة ، 1998 ، ص4)

أما Tomas Gilbert فيعرفه: بأنه تفاعل السلوك والانجاز، إنه مجموع السلوك والنتائج معا، هو اتحاد السلوك ونتائجه، هو ليس السلوك لوحده أو الانجاز لوحده، إنه تكاملهما معا، إنه ما تسعى المنظمة للوصول إليه. (الدخلة، 2001 ، 96)

بناء على ما سبق، فالأداء الحقيقي ينظر إليه على أنه نتاج لعدد من العوامل المتداخلة، التي يجب ألا يتم التركيز على واحدة منها دون أخرى، وألا يتم تجاهلها تماما، بل يتم محاولة التوفيق فيما بينها جميعا والتركيز على جميع العناصر معا في آن واحد.

ونستخلص كذلك إلى مفهوم الأداء الوظيفي: هو ذلك النشاط الذي يقوم به العاملون من خلال أداء واجبات ومهام ومسؤوليات، من المفترض عليهم القيام بها كل من موقعه الوظيفي، ومن ثم فالأداء الأمثل هو القيام بالواجبات والمهام والمسؤوليات على أكمل وجه، وتحقيق النتائج المطلوبة.

## 2. أنواع الأداء الوظيفي:

إن تحديد أنواع الأداء الوظيفي يفرض اختيار معايير التقسيم هذه الأخيرة يمكن تحديدها في ثلاثة أشكال:

### 1. معيار المصدر:

وفق المعيار يمكن تقسيم أداء المؤسسة إلى الأداء الذاتي والداخلي والخارجي :

أ. الأداء الداخلي: كذلك يطلق عليه اسم أداة الوحدة أي أنه ينتج لعمل ما تملكه المؤسسة من الموارد وهو ينتج أساسا منه.

ب. الأداء البشري: وهو أداء الفرد والمؤسسة الذي يمكن اعتبار مورد استراتيجي قادر على صنع القيم.

ج. الأداء المالي: يكمن في تعبئة واستخدام الرسائل المالية المتاحة.

د. الأداء الخارجي: الناتج عن التغييرات التي تحدث في المحيط الخارجي للمؤسسة.

## 2. معيار الشمولية:

حسب هذا المعيار يقسم الأداء إلى أداء كلي وأداء جزئي.

أ. الأداء الكلي: يتمثل في الأداء الكلي للمؤسسة في النتائج التي ساهمت جميع عناصر المؤسسة والأنظمة التحتية في تكوينها، فالتعرض للأداء الكلي للمؤسسة يعني الحديث عن قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها الرئيسية بأدنى التكاليف الممكنة.

ب. الأداء الجزئي: وهو قدرة النظام التحتي على تحقيق أهدافه بأدنى التكاليف الممكنة.

## 3. محددات الأداء الوظيفي:

انطلاقاً من اعتبار الأداء الوظيفي ممارسة الأنشطة ولمهام المختلفة التي تكون منحاً الوظيفة، وإن ذلك يعتبر سلوكاً، فإن السلوك عرضة للتأثير سلبياً أو إيجاباً ببعض العوامل والعناصر التي من شأنها في نهاية الأمر أن تؤثر على الأداء التي يطلق عليها محددات الأداء بحيث تنقسم إلى محددات داخلية وخارجية منها تتعلق بالعامل إلى حد ذاته وأخرى تتعلق بالمحيط الخارجي وهي على النحو التالي:

### 1. المحددات الداخلية:

#### أ. الجهد:

وهو الجهد الناتج من حصول العامل على الدهم والحافز والذي يترجم إلى الطاقات الجسمية والحركية والعقلية التي يبذلها العامل لأداء مهمته، حيث تتأزر هذه الجهود له طاقات تحقره عوامل أخرى مما ينعكس على الأداء فهو أي جهد سيكون من محددات الأداء الوظيفي سواء على الصعيد الفردي أو الجماعي.

## ب. القدرات:

وتعني بها تلك الخصائص والمهارات الشخصية اللازمة لأداء الوظيفة وتسمى أحيانا بالكفايات، وبالسمات الشخصية كالقدرة والتحمل وبسرعة البديهة أي التي لا بد من توافرها في من يقوم بوظيفة ما، وهي كذلك تؤثر بشكل مباشر في الأداء وبما أنها كذلك فهي أيضا تعتبر من محددات الأداء الوظيفي.

## ج. إدراك الدور:

ويشير إلى الاتجاه الذي يعتقد للعامل أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله أي توجه جهد العامل. بمعنى أن الأداء العامل لتحديد بمدى فهمه للدور الذي يقوم به أو ممارسة من خلال الوظيفة التي يعمل بها، حيث يتضمن هذا الفهم والوعي ترجمة للجهود والقدرات وتسخيرها في العمل بناء على هذا الفهم، وما هو المعنى والدلالة التي تشكل بالنسبة للعامل جراء عمله أو وظيفته.

## 2. المحددات الخارجية:

## أ. متطلبات العمل :

وتتعلق بكل من الواجبات والتوقعات المأمولة من العامل، إضافة إلى الطرق والأساليب والأدوات والمعدات المستخدمة في ممارسة العامل لمهامه وأعماله.

## ب. البيئة التنظيمية:

ويشير إلى البيئة التنظيمية السائدة في المؤسسة التي تؤدي الوظيفة فيها وتشمل كل من مناخ العمل، الإشراف توفر الموارد، الأنظمة الإدارية، الهيكل التنظيمي، نظام الاتصال والسلطة، أسلوب القيادة، نظام الاتصال والسلطة، أسلوب القيادة، نظام الحوافز، الثواب والعقاب، وجميع هذه العوامل غاية في الأهمية من حيث تحفيز أو تثبط دافعية العامل وبالتالي جودة أدائه.



## ج. البيئة الخارجية:

تؤثر البيئة الخارجية للتنظيم الذي يعمل به العامل على أدائه كالمنافسة الخارجية فالمعلم المتعاقد عادة ما يمتلك القدرة والكفايات ويبدل الجهود أكثر من المعلم المقيم، وهذا قد يؤثر إيجابيا في التحفيز للوصول إلى مستوى أدائه. إن اختلاف الرتب وانخفاض الرواتب وكذلك المكافآت من المؤسسة إلى أخرى تؤثر سلبا على أداء العاملين. (محاسنة، 2013، ص 113)

## 4. مراحل الأداء الوظيفي:

بالرغم من وضوح وبساطة الأداء الذي يقوم به الأفراد فإنه توجد للأداء ثلاث مراحل أساسية يمر بها وهي:

أ. **مرحلة التخطيط:** إن تخطيط الأداء هو المكون الأول لنظام إدارته وهو عبارة عن نقطة الانطلاق المعتادة لكل من المدير والعامل للبدء بهذه العملية، إذ يعملون مع على تحديد ما يفترض أن يؤديه العامل خلال الفترة التي يجري التخطيط لها، وكيف يجب القيام بذلك ولماذا ومتى وأية تفاصيل أخرى كمستوى سلطة العامل صلاحياته لاتخاذ القرار وعادة ما يكون التخطيط لعام واحد ولكن يمكن الرجوع إليه خلال ذلك العام. (السيد، 1993، ص 67).

ب. **مرحلة التنفيذ:** تعد أهم مرحلة في عملية إدارة الأداء، ففي هذه الحالة أو المرحلة يثبت العامل مدى صلاحيته وقابليته للوظيفة من عدمها أيضا، أي مدى قدرته على أداء المهام المتوكله إليه وهو مقياس النجاح أو الفشل في ذلك.

ج. **مرحلة التقييم:** وهي آخر مرحلة للأداء وهو النظام الذي يتم بموجبه الحصول على المعلومات عن الأفراد في جميع المستويات باستعمال الأساليب المناسبة. ذلك لتحديد مدى قدرتهم على تحقيق الأهداف المرجوة منهم ويكون التقييم بصفة دورية ومنتظمة، والغرض من هذه المرحلة هو معرفة أو مقارنة ما تم إنجازه بما خطط له أي قياس مدى نجاح المؤسسة وبعبارة أخرى.

## 5. العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:

تعتبر العوامل المؤثرة في الأداء أمراً هاماً ينبغي التحكم فيه مما يستوجب التركيز على الجانب الإيجابي فيه ومحاولة التقليل من الجانب السلبي ويمكن تقسيم العوامل المؤثرة في الأداء إلى قسمين رئيسيين:

## عوامل داخلية:

تنشأ العوامل الداخلية المؤثرة في الأداء عن تفاعل بين العناصر الموجودة داخل المؤسسة مما يمكن هذه الأخيرة من التحكم فيها وأهمها:

عوامل تقنية: ترتبط بالعناصر التالية:

- طبيعة الموارد الموجودة داخل المؤسسة بالضبط تلك التي تستخدم أثناء الإنتاج (إنتاج سلعة أو تقديم خدمة).
- نوعية المنح أو الخدمة المقدمة من طرف هذه المؤسسة.
- نسبة اعتماد هذه المؤسسة على الآلات مقارنة بالعمال.

## عوامل بشرية: ومن أهمها:

- عامل سن وجنس الفرد وقدراته الجسمانية والعقلية التي تؤثر في مدى استعداد الفرد العامل والعطاء وبذل الجهد.
- المستوى التعليمي للفرد العامل، وهذا لا يتسنى إلا من خلال اعتماد المؤسسة التي يشتغل فيها على وضع دورات تدريبية.
- مدى توافق مؤهلات الفرد وإمكاناته وكفاءته في العمل مع المستوى الذي يشغله.

- نظام الحوافز والمكافآت ومدى فعاليته في دفع العاملين نحو الأفضل إذا توفرت هذه الحوافز والمكافآت على الكفاءة والعدالة في منحها، حيث يشعر الفرد العامل أن الحافز قدم له تقديرا لإنجازته.

**عوامل خارجية:** وهي العوامل التي نجدها في المحيط الخارجي للتنظيم أي خارج المؤسسة، فالمؤسسة الناضجة هي التي تحاول أن تكيف نشاطها مع متطلبات البيئة الخارجية وتكون قابلة لمواجهة التقلبات والتغيرات الموجودة فيها فتكون مؤسسة متجددة مواكبة للتطورات الحاصلة غير منغلقة على نفسها وهذا يمكنها من المنافسة والتطور والاستمرار. (شاوش، 2005، ص 101)

**غياب الأهداف المحددة:** إن المنظمة التي تعمل دون تخطيط مسبق لما تريد تحقيقه أو بدون جدولة للأعمال والبرامج سيكون عملها غير منظم وسيصعب عليها تحديد مدى تحقق الأهداف.

**عدم المشاركة في الإدارة:** إن غياب المشاركة وتبادل الأفكار وصنع القرارات والتخطيط بين مختلف مستويات الإدارة ينعكس سلبا على سير العمل في المنظمة ويخلق فجوة وصراعات والشعور بالتهميش لا سيما القيادات الإدارية العليا والموظفين، هذا ما يؤدي إلى تدني مستوى الأداء لديهم.

**اختلاف مستويات الأداء:** هذا بسبب نفشل الإدارة في الربط بين الأداء والمردود المعنوي والمادي المتحصل عليه، هذا سينعكس سلبا على أداء الأفراد، في حين أن وجود التوازن بين الأداء وما هو متحصل عليه، يكون حافزا لأداء أكثر إنتاجا وفعالية.

**مشكلات الرضا الوظيفي:** وهو من العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي، فإن غيابه يؤدي مباشرة إلى تدني مستوى أداء العمال سواء كان هذا الرضا متعلق بالجوانب المادية والمعنوية فكلاهما متعلق له الأثر الواضح على الأداء.

**التسيب الإداري:** كذلك يعتبر من العوامل التي تنعكس سلبا على مستويات الأداء فغياب الإشراف والرقابة والمسؤولية وقت العمل، وعدم تنفيذ برامج العمل من شأنه أن يضعف أداء العمال وتقليل من إنتاجهم وهما لهم لعملمهم. (العماج، 2003، ص 67-68)

مقارنة الأداء الفعلي مع الأداء المطلوب ومحاولة تحديد أسباب الفشل للقضاء عليها (عبد البر، 1993، ص38).

## 6. نظريات الأداء الوظيفي:

هناك العديد من النظريات التي فسرت العلاقة بين الأفراد والأداء والمؤسسة وفيما يلي سيتم مناقشة بعض النظريات التي تفسر الأداء الوظيفي وتحلل مكوناته.

### 1. نظرية الإدارة العلمية:

يعتبر العال تام فريدريك تايلور من أبرز ممثلي هذه النظرية، وقد لاحظ أن العمال ينتجون انتاجا يقل عن طاقتهم الإنتاجية، كما وجد أنه ليس هناك معيار واحد للإنتاج والنتائج اليومية المتوقع للعمال وأنه ليس هناك علاقة واضحة وثابتة بين الأجور والإنتاج.

وقد ركزت هذه النظرية مجهوداتها على رفع وسائل الإنتاج، وتم ذلك عن طريق تحديد معيار علمي لمعدل إنتاج العامل، وهذا المعيار العملي مبني على أساس دراسة الوقت والحركة. كما أوصت النظرية بضرورة الاختيار العملي للعاملين وضرورة تدريبهم على أنسب طريقة لأداء العمل وقد قدمت وسائل لتخطيط وجدولة الإنتاج. (بوعمامة ، 2010/2009، ص 72)

**النقد:** على الرغم من أن بعض التنظيمات لا زالت تتبع نموذج الإدارة العلمي، وتقوم بتطبيق المبادئ الأساسية التي وضعها تايلور، إلا أن نظرية الإدارة العلمية قد تعرضت للنقد من قبل الكثير من علماء الاجتماع نظرا لأنها تركزت حول التنظيم الرسمي، والعلاقات الرسمية بين العمال والمشرفين، وتجاهلت السلوك الإنساني وتعاملت مع العمال على اعتبار أنهم آلات، الأمر الذي يؤدي إلى عدم الرضا عن العمل. ويتضح مما سبق، أن نظرية الإدارة العلمية، قد قدمت نموذج التنظيم الآلي، وفي ظل هذا النموذج، يمكن تحقيق الحد الأعلى للكفاءة التنظيمية عن طريق الأخذ

بالحد الأقصى لتقسيم العمل، والإشراف على العمال، وتطبيق نظام الحوافز المادية يربط الأجر والإنتاج. (طلعت ، 2007 ، ص 97).

## 2. النظرية البيروقراطية:

تنسب هذه النظرية لصاحبها ماكس فيبر عالم الاجتماع الألماني (1864-1920) حيث حاول صياغة أنواع من السلطة التقليدية، السلطة الكاريزمية، السلطة العقلانية الرشيدة).

تقوم هذه النظرية حسب فيبر على ممارسة الرقابة الشاملة الناتجة عن التدرج الهرمي وبالتالي نجد العاملين يخافون من التصرف نحو المشكلة محل التصرف التي لم تتم تغطيتها بواسطة قاعدة أو إجراء كما نجد البعض غير مستعد للمبادرة والابتكار بتصرف جديد لأن ذلك قد يتعارض أو يكسر قاعدة من قواعد المنظمة مما ينجز عنه شعور العاملين بأنهم يعملون كآلات.

انتقال نفس الشعور لمن يتعامل معهم، كذلك الاعتماد الصارم على القواعد والإجراءات فإنها تقضي على روح المبادرة والابتكار والنمو الشخصي، هذه إضافة اعتماده على الأداء الوظيفي بين الأفراد واعتماد شروط في المتقدمين للعمل كالشهادة والأقدمية تفاديا للمحاباة المحسومة، كما تسعى إلى تنظيم سبل العمل من خلال جعل هيكل الوظائف على شكل هرمي يدرك كل فرد حقوقه وواجباته وبالتالي ستكون السرعة في تنفيذ العمل بكل وضوح ودقة، كما أن الأداء يزد صعوبة عند تأدية الإجراءات والقواعد التي تتشابه في شكل السلوك وتوجيه ثم تعمل على حجزه

بالرغم من أهمية هذه النظرية في تنظيم العمل وما تتميز به من إيجابيات إلا أنها لا تخلو من الانتقادات ومن بين ما وجه إليها أنها تركز بصورة كبيرة على الرقابة والإشراف الأمر الذي يؤدي إلى زيادة محاولة الانحراف مما يستدعي التركيز على الرقابة أكثر، وبالتالي فالتنظيم البيروقراطي يركز على الرقابة مع إهمال الأهداف الأساسية وبالتالي يؤدي إلى انخفاض الكفاءة، كذلك فإن النمط البيروقراطي أهمل الجانب النفسي الاجتماعي للموظفين حيث يعامل الموظف كآلة هذا بالإضافة إلى أن مستوى الأداء يتوقف على العوامل الداخلية للتنظيم، وبالتالي فهو يعتبر المنظمة نظام مغلق، إلا أنها في الواقع نظام مفتوح تؤثر في المحيط فإنها لم تهتم بالإنتاجية بقدر اهتمامها بالنواحي الشكلية التي تحكم علاقات الأفراد، إضافة إلى إهمالها للتنظيم الغير رسمي

والجانب الإنساني الذي يثبت النظريات أهميته بالنسبة للإنتاج وتحسين الأداء (عوض، 2008، ص38).

### 3. نظرية العلاقات الإنسانية:

تركز هذه النظرية على اهتمام بالجوانب الإنسانية والاجتماعية في المؤسسة على حد سواء وهي بذلك تستهدف الوصول بالعاملين إلى أفضل إنتاج في ظل أفضل ما يمكن أن يؤثر على عوامل نفسية ومعنوية باعتباره إنسانا وجدانيا وانفعاليا أكثر منه رشيدا ومنطقيا وقد أثبتت نتائج التجارب التي قام بها مايو وزملائه التي أجريت في جامعة هاوثورن بشركة الإلكترونيك أن نقص الإنتاج يعزى إلى عدم الاهتمام بحل مشكلات العاملين والتحرر من عبء ضغوط الإدارات العليا، وعند تخفيف قيود العمل زالت مشكلة نقص الإنتاج وارتفعت معدلات الكفاءة الإنتاجية كما كشفت نتائج التجارب أيضا أن الحافز الاقتصادي لا يمثل القوة الوحيدة التي يستجيب إليها المرؤوسين، وإنما تتأثر الإنتاجية بعلاقتهم مع زملائهم في العمل ومشاكلهم الشخصية. (المحاسنة، 2013، ص76-80)

النقد: بالرغم من أهمية هذه النظرية وإسهاماتها الواضحة فيما يتعلق بالعامل، حيث سمحت بالتعرف عليه عن قرب وما يحتاج إليه حتى يعمل بأداء أكبر وبالتالي يحقق إنتاج أكثر إلا أنها تعرضت لانتقادات على أساس أنها تركز على دراسة جماعات العمل الصغيرة ويضطر الباحث إلى الأخذ بوجهة نظر ضيقة النطاق تهتم بتحليل الوحدات الصغرى، دون تحليل الوحدات الكبرى، وقد نظر أصحاب هذا المدخل إلى التنظيم على اعتبار أنه نسق مغلق. وقد أتهم هذا المدخل بالتحيز ضد الفردية، وضد المعقولية، وأنه قدم صورة للفرد يسيطر عليها، الإحساسات والمشاعر. كما أن هذا المدخل يميل إلى رؤية جميع المشكلات على اعتبار أنها مشكلات في الاتصال متجاهلا مشكلة القوة، وتأثير العوامل الاقتصادية والاجتماعية الخارجية بالنسبة للنسق الاجتماعي للتنظيم. (لطفي، 2007، ص102).

كما صورت الصراع في العمل بشكل سلبي تماما علما أنه يمكن أن يكون إيجابيا و يكون على شكل المنافسة وسبب لزيادة روح الابتكار والابداع.

## 4. نظرية العدالة:

صاحب هذه النظرية آدمز والذي يؤكد أن هناك حاجة مشتركة بين العاملين للتوزيع العادل للحوافز في المنظمة، بحيث تسمح هذه النظرية للفرد بقياس درجة العدالة في المكافآت والحوافز التي يحصل عليها مقارنة مع أمثاله في نفس المستوى والظروف.

وتتضح هذه النظرية من خلال النمط القيادي والأداء الوظيفي بحيث يشعر العاملون بأن أنظمة الحوافز والمكافآت المادية والمعنوية موزعة بالتساوي بينهم.

**النقد:** بالرغم من الإسهامات التي قدمتها هذه النظرية في رفع الروح المعنوية للعمال إلا أنها ما يؤخذ عليها هو اهتمام العمال موجه فقط للمقارنة فيما بينهم فيما يخص ما يحصلون عليه من امتيازات وهذا ما يفقدهم التركيز على عملهم أكثر، كذلك قد تولد صراعات في حالة ما إن تحصل عامل على مكافآت أكثر من عامل آخر (العوامل ، 1990 ، ص32).

## خلاصة الفصل:

يعتبر الأداء الهدف الأول لأي مؤسسة، فهو ذلك الجهد المبذول لتحقيق الأهداف المخططة باستعمال الوسائل المتاحة، وهو ناتج عن تفاعل كل من الدافعية والإدراك والقررة على العمل كما سعت معظم المؤسسات إلى معرفة مختلف العوامل المؤثرة على الأبعاد بغية الوقوف على مختلف نقاط القوة والضعف، ومن ثم محاولة استغلالها ومعالجتها.





# الجانب التطبيقي

## الفصل الرابع: إجراءات الدراسة المنهجية

### تمهيد

1. منهج الدراسة
2. مجتمع الدراسة
3. حدود الدراسة
4. عينة الدراسة الاستطلاعية
5. وصف العينة الاستطلاعية
6. أدوات الدراسة
7. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة
8. خصائص عينة الدراسة
9. الأساليب الإحصائية المستخدمة

## تمهيد:

إذا كان الجانب النظري من البحث يعتبر مرجعاً أساسياً يعتمد عليه الباحث كخلفية هامة لجمع المعلومات و الأطر المتبناة في الدراسات المحلية و الأجنبية بهدف حصر موضوع دراسته و تحديدها، فإن الجانب المنهجي التطبيقي هو المحك الفعلي الذي يستعين به للتقرب من ميدان البحث، و تفحص الظاهرة المراد دراستها، متبعاً في ذلك خطوات البحث العلمي، و معالجة النتائج كما و كيفاً للوصول إلى الحقائق العلمية.

### 1. منهج الدراسة:

تنتمي الدراسة الحالية إلى المنهج الوصفي ، والذي يعتبر أكثر شيوعا و استخداما في الدراسات التربوية و النفسية بصفة خاصة و الاجتماعية بصفة عامة، و المنهج الوصفي يركز على ما هو كائن في وصفه و تفسيره للظاهرة موضوع البحث، و تعد دراساتنا من نوع الدراسات الإرتباطية، وهي إحدى أنواع هذا المنهج، حيث تركز هذه الأخيرة على دراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة، و بالتالي معرفة و إيجاد العلاقة بين الأمن النفسي و بالأداء الوظيفي لدى هذه الفئة الغالية الأساتذة التي يجب أن تحظى باهتمام الجميع، من خلال استعمال الوسائل المناسبة لذلك (دويدار، 1998، ص 173).

### 2. مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في 372 أستاذا وأستاذة مقسمة على المؤسسات الابتدائية بمتليلي الشعانية.

الجدول رقم 01: يبين توزيع الأساتذة بحسب الجنس

النسبة %	عدد	
80.64%	300	الأستاذات
19.35%	72	الأستاذة
100%	372	المجموع

اعتمدنا في اعداد الجدول توزيع الاساتذة بحسب الجنس في مجموع من المدارس بلدية متليلي، مجموع الاساتذة هو 372 بنسبة 100% حيث يمثل عدد مجموع الاستاذات نسبة 80.64% أما مجموع الاستاذة فهم يمثلون نسبة 19.35% .

## 3. حدود الدراسة:

يتضمن مجال البحث تحديد اطره الزمنية والمكانية والاجتماعية والمكانية التي سيتم فيها ويعد مجالات البحث الثلاثة ضرورة منهجية في جانبها الميداني والتي تمثل مدخلا للدراسة والتي تتطلب الماما كاملا بالحدود التي تفصل بين ما هو مكاني وزماني وبشري وهو امر تستجوبه مرحلة التعميم و مسألة ارتباط النتائج بالإطار الزمني والمكاني للظاهرة المدروسة فالتعميم مع انه يرتبط بطريقة اختيار العينة ومدى تمثيلها للمجتمع إلا أنه يتحدد مكانيا وزمنيا بمجال الدراسة الذي يضفي عليها طابع الدقة والعمق وسوف نتطرق لهذه المجالات في دراستنا هذه في ما يلي:

## 1-3 المجال بشري:

لكل موضوع حدوده وهذا من خلال ضبط حدود المجتمع الذي نريد اجراء البحث فيه وانطلاقا من طبيعة هذا الموضوع وخصوصيته في فقد تم تحديد مجالنا البشري في مجموع الاساتذة الذي بلغ عددهم (372) الاساتذة و الاستاذات وقد تم اختيار عينة عشوائية.

## 2-3 المجال المكاني:

أجريت الدراسة الميدانية مدارس بلدية متليلي خلال الموسم الدراسي 2023-2024

## 3-3 المجال الزماني:

تم تحديد المجال الزماني للدراسة الميدانية انطلاقا من اجراء الدراسة الاستطلاعية والتي كانت خلال شهر افريل 2024 والتي مكنتنا من التعرف على الواقع الميداني قبل الخوض في تفاصيله وكذا البحث عن متغيرات الدراسة وإمكانية توظيف الإجراءات المنهجية وفي المرحلة الثانية انطلاقا من 5 افريل بدا الفصل في تجسيد الجانب الميداني وذلك بعد تحديد المدرسة والتي ستم عليها الدراسة ثم البحث بتطبيق الإجراءات المنهجية المستخدمة في الدراسة من خلال توظيف أدوات البحث العلمي المتمثلة في استمارة الاستبيان والموزعة على العينة المختارة وإعادة جمعها من طرف

العينة في 01 ماي 2024 كما استخدمنا تقنية المقابلة وذلك من خلال مقابلة بعض الاساتذة لشرح الاستمارة وذلك لتسهيل مهمة البحث.

#### 4. عينة الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية من الخطوات الهامة التي يجب القيام بها في أي بحث، ويمكن من خلالها التقرب من الموضوع المراد دراسته، وذلك من أجل الاحتكاك بأفراد العينة و من ثم يسهل وضع الفرضيات الملائمة و الاختبارات التي تلائم طبيعة الموضوع، و الهدف منها ما يلي:

- \_ الكشف عن وجود التباسات في الصياغة اللغوية.

\_ اكتشاف بعض جوانب القصور أثناء إجراءات تطبيق الأداة و تعديلها.

\_ التأكد من الخصائص السيكومترية للأدوات، بالإضافة إلى مدى ملائمة بنود المقاييس لأفراد العينة.

\_ التمرن على تطبيق أدوات الدراسة.

#### 5. وصف العينة الاستطلاعية:

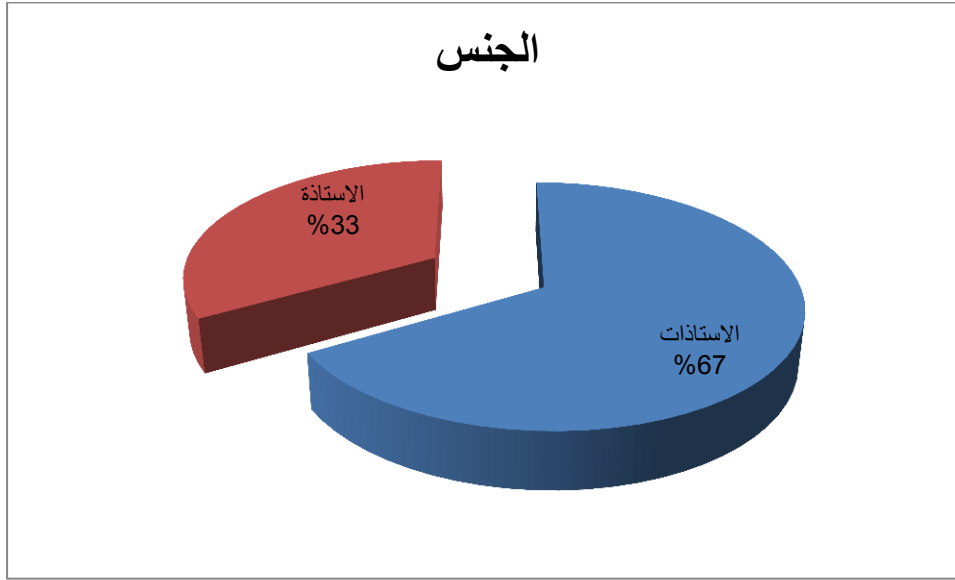
قمنا باختيار عينة عشوائية من اساتذة التعليم الابتدائي ، والمقدر عددها بـ 30 استاذا وأساتذة وذلك من أجل اختبار أدوات الدراسة وحساب الخصائص السيكومترية، ومن أجل التعرف على الخصائص الديمغرافية للمجتمع من أجل اختيار العينة الأساسية.

قمنا باختيار عينة عشوائية قدرها 30 أستاذا واساتذة ، كما هو موضح في الجدول التالي :

جدول رقم 02: يوضح تقسيم عينة الدراسة الاساسية بحسب الجنس

النسبة %	التكرار	الجنس
66.66%	20	الاستاذات
33.33%	10	الاستاذة
100%	30	المجموع

الشكل رقم (02): يوضح توزيع أفراد العينة على أساس الجنس



نلاحظ من الشكل السابق ان عدد الاستاذات هو 20 بنسبة 66.66 % من العينة الكلية وأن عدد الاستاذة هو 10 بنسبة 33.33 % وبين الشكل التالي تقسيم عينة الدراسة بحسب الجنس

6. أدوات الدراسة :

لقد تم الإعتماد على مقياس الأمن النفسي لزينب شقير، 2011 :

جدول رقم (03) وصف مقياس الامن النفسي: لزينب شقير مفتاح تصحيحية

أرقام البنود	اتجاه التصحيح	مستويات الامن النفسي (الطمأنينة الانفعالية )
من 01 الى 19	0-1-2-3	امن نفسي مرتفع من 131 الى 162
		امن نفسي مرتفع من 97 الى 131
من 20 الى 54	3-2-1-0	امن نفسي معتدل (متوسط) من 63 الى 96
		امن نفسي بسيط من 31 الى 62
		امن نفسي منخفض من 0 الى 30
		الدرجة الكلية الامن النفسي من 0 الى 162

## \* صدق المقياس:

للتحقق من صدق المقياس استخدمت صدق المحكمين، و قد تراوحت نسب الموافقة على بنود المقياس بين (75% - 85%)، و هي نسب مقبولة للصدق لمثل هذا النوع من المقاييس، كذلك استخدمت الاتساق الداخلي، ذلك بحساب معاملات الارتباط بين كل بند و المجموع الكلي لبنود المقياس، و أظهرت النتائج أن جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة 0,01 مما يشير إلى صدق بنود المقياس.

## \* ثبات المقياس:

تم حساب ثبات المقياس بتطبيقه على عينة قوامها (30) فرد، بواقع (20) من الاستاذات ، (10) من الاستاذة و ذلك بعدة طرق منها:

(أ) إعادة التطبيق: و ذلك بعد فترة زمنية قدرها أسبوعان من التطبيق الأول، و قد وجد أن معامل الارتباط بين التطبيقين مساوياً (0.71) دالة عند مستوى دلالة 0,01، و هي قيمة مرتفعة و جد مرضية.

(ب) التجزئة النصفية: قيمة معامل الثبات المحسوبة بطريقة سبيرمان- براون، تساوي (0.75)، و تعتبر هذه القيمة مرتفعة و جد مرضية.

(ج) بطريقة ألفا كرونباخ: بعد تطبيق معادلة ألفا لحساب الثبات الخاص الامن نفسي المكونة من 54 بند، تمّ التوصل إلى أن قيمة ألفا كرونباخ تساوي (0,83) و هي قيمة مرتفعة مما يدل على تناسق بنود المقياس.

2- مقياس الاداء الوظيفي : لزايد راجح المنتصر: مفتاح تصحيحه .

- تضمن المقياس بصورته النهائية (25) فقرة وتلات بدائل للاجابة على كل فقرة هي (موافق-موافق الى حد ما - غير موافق)، وقد أعطى كل بديل درجة حيث يعطى البديل موافق(3) درجات، والبديل موافق الى حد ما (2) درجتان، والبديل غير موافق (1) درجة



وتبلغ أعلى درجة للمقياس (75) درجة و اقل درجة (25) درجة ، وبذلك أصبح المقياس جاهز للتطبيق .

#### 7. الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

صدق مقياس (الامن النفسي) على عينة الدراسة: قمنا بحساب صدق المقارنة الطرفية والذي يعتمد على حساب اختبار " ت " لعينتين مستقلتين طبق عليها اختبار واحد، وهذا من أجل معرفة قدرة هذا المقياس التمييز بين الدرجات العليا والدرجات الدنيا على اجابة المبحوثين كما هو موضح في الجدول التالي:

#### جدول رقم(04) : يبين صدق المقارنة الطرفية لمقياس الامن النفسي

الاختبار	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
العينة العليا	10	0.2963	0.6321	8,113	92	0.01
العينة الدنيا	10	0.2153	0.6325			

نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة ت المحسوبة تساوي 8,113 وهي دالة عند مستوى 0.01 بمعنى أن الاختبار صادق .

ثبات مقياس الامن النفسي : قمنا بحساب ثبات التجزئة النصفية والذي يعتمد على حساب معامل الارتباط بيرسون بين طرفي المقياس ثم حساب معادلة التصحيح سييرمان بروان كما هو موضح في الجدول التالي :

#### جدول رقم(05) : يبين معامل الارتباط بيرسون لمقياس الامن النفسي

التبات	معامل ر قبل التصحيح	معامل سييرمان بروان
التجزئة النصفية	0,521	0,685

نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة معامل بيرسون بين الجزئين قبل التصحيح يساوي 0,521 ومعامل سبيرمان براون بعد التصحيح تساوي 0,685 وهي قيمة ثابت بدرجة مقبولة وبتالي فإن مقياس الامن النفسي ثابت.

ومن خلال ما سبق يتبين لنا أن مقياس الامن النفسي صادق وثابت وقابل للتطبيق النهائي على عينة الدراسة الاساسية .

الخصائص السيكومترية لمقياس الاداء الوظيفي على عينة الدراسة الحالية:

- صدق مقياس الاداء الوظيفي على العينة:

صدق المقارنة الطرفية لمقياس الاداء الوظيفي :

جدول رقم (06): بين صدق المقارنة الطرفية لمقياس الاداء الوظيفي

الاختبار	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
العينة العليا	10	2.365	0.453	4,619	92	0.01
العينة الدنيا	10	2.123	0.356			

نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة ت تساوي 4,619 وهي دالة عند مستوى 0.01 بمعنى أن الاختبار صادق.

ثبات التجزئة النصفية لمقياس الاداء الوظيفي:

جدول رقم (07): بين معامل الارتباط بيرسون لمقياس الاداء الوظيفي

الثبات -	معامل ر قبل التصحيح	معامل سبيرمان براون
التجزئة النصفية	0,575	0,730

نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة معامل بيرسون بين الجزئين قبل التصحيح يساوي 0,575 ومعامل سبيرمان بروان بعد التصحيح تساوي 0,730 وهي قيمة ثابت بدرجة جيدة وبتالي فإن مقياس الاداء الوظيفي ثابت.

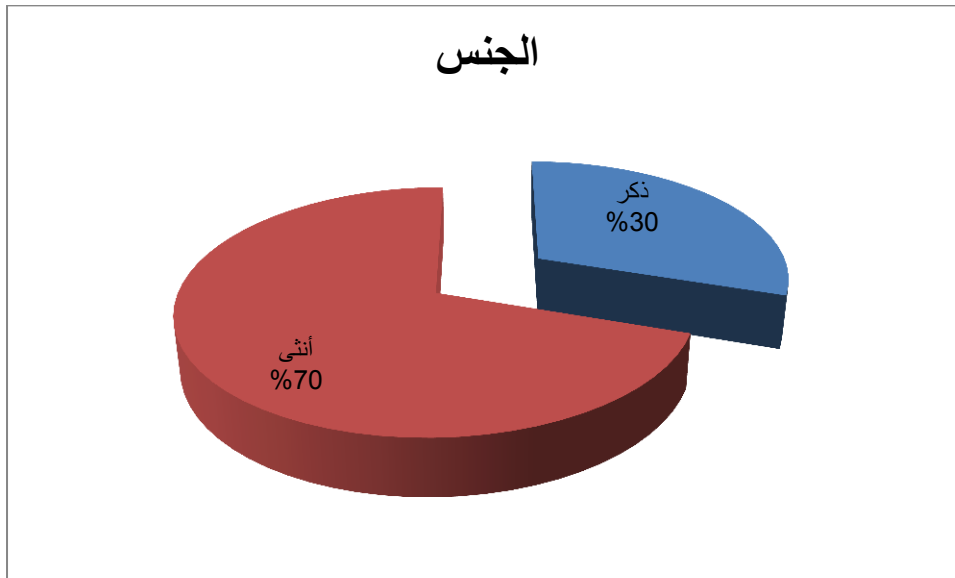
8. خصائص عينة الدراسة :

1- الجنس:

الجدول رقم (08) يوضح توزيع أفراد العينة على أساس الجنس

النسبة	التكرار	
30.1%	28	ذكر
69.9%	65	أنثى
100%	93	المجموع

الشكل رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة على أساس الجنس



من خلال الجدول رقم 08 يتضح لنا توزيع الجنس على عينة الدراسة، حيث بلغت نسبة الذكور 30%، ونسبة الإناث 70%، وتعود نسبة الإناث التي تمثل 65 أفراد من العينة، ويفسر ذلك أن نسبة الإناث هي الطاغية في مجال التعليم بنسبة 70% وهي نسبة مرتفعة جدا.

#### 9. الأساليب الإحصائية المستخدمة :

التكرار والنسبة المئوية : استخدمناهما في حساب توزيع عينة الدراسة الاساسية

المتوسط الحسابي : استعملناه في حساب الصدق المقارنة الطرفية للمقياسين وكذا لحساب فرضيات الفروق

الانحراف المعياري: استعملناه في حساب الصدق المقارنة الطرفية للمقياسين وكذا لحساب فرضيات الفروق.

معامل الارتباط بريسون: استعملناه الباحث في حساب ثبات التجزئة النصفية ولحساب فرضية العلاقة بين متغيري الدراسة.

اختبار ت لعينتين مستقلتين : استخدمناه الباحث لحساب صدق المقارنة الطرفية ولحساب فرضيات الفروق في الجنس.

## الفصل الخامس: عرض وتحليل وتفسير النتائج

### تمهيد

1. عرض وتحليل نتيجة الفرضية الأولى
2. مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الأولى
3. عرض وتحليل نتيجة الفرضية الثانية
4. مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الثانية
5. عرض وتحليل نتيجة الفرضية الثالثة
6. تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الثالثة
7. عرض وتحليل نتيجة الفرضية الرابعة
8. مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الرابعة
9. عرض وتحليل نتيجة الفرضية الخامسة
10. مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الخامسة

تمهيد :

تطرقنا في الفصل السابق لإجراءات الدراسة الميدانية، حيث تعرضنا فيه إلى المنهج المستخدم ثم العينة وكيفية اختيارها، وإبراز أهم الخصائص، ثم الدراسة السيكمترية لأدوات الدراسة المستعملة في البحث من حيث قياس صدقها وثباتها، كما تعرضنا في نهاية الفصل إلى التقنيات الإحصائية التي استعنا بها لتحليل نتائج الدراسة وتفسيرها، والتي سنقوم بعرضها في الفصل الذي خصصناه لعرض النتائج وتفسيرها، وفق ما أسفرت عنه الفرضيات المطروحة، اثباتاً أو نفيًا، ووفقاً لمشكلة الدراسة وفروضها.

1. عرض وتحليل نتيجة الفرضية الأولى :

نصت الفرضية على " نتوقع أن مستوى الأمن النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي مرتفع".

جدول رقم (09) : نتائج اختبار (كا<sup>2</sup>).

مستوى الدلالة	معامل كا <sup>2</sup>	
0.00	0.114	الأمن النفسي / الأداء الوظيفي

من خلال الجدول (09) يوضح لنا ان قيمة كا تربيع بلغت 0.114 عند القيمة الاحتمالية sig 0.000 وهي اقل من مستوى المعنوية  $\alpha = 0.05$  يوجد مستوى متوسط الأمن النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

مما يشير الى ان أساتذة التعليم الابتدائي في بلدية متليلي لديهم شعور متوسط بالأمن النفسي ويمكن ان تصبح مرتفعة من سن القوانين وتوفير ظروف الملائمة بعيدا على الصراع وتخفيف الأعباء والضغوط على هيئة التدريس. وبناء عليه نقبل صحة الفرضية.

2. مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الأولى:

وقد اتفقت نتائج دراستنا مع دراسة جبر (1996) التي توصلت إلى ان مستوى الأمن النفسي يرتفع ارتفاعا جوهريا بين المتزوجين وغير المتزوجين لصالح المتزوجين (الخصري، 2003، ص85).

نلاحظ بان هذا يرجع إلى عوامل كثيرة تساعد على تحسن مستوى الامن النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في بلدية متليلي وتغير النمط السائد في الادارة في كثير من المدارس مما يشجع الاستاذ على الراحة النفسية والاقتصادية والاجتماعية والسياسية اتجاه المؤسسة والمجتمع المحيط به .

## 3. عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية :

نصت الفرضية على " نتوقع أن مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي مرتفع".

جدول رقم (10) : نتائج اختبار (كا<sup>2</sup>).

مستوى الدلالة	معامل كا <sup>2</sup>	
0.00	0.196	الأمن النفسي / الأداء الوظيفي

من خلال الجدول (10) يوضح لنا ان قيمة قيمة كا تربيع بلغت ، عند القيمة الاحتمالية sig 0.000 وهي اقل من مستوى المعنوية  $\alpha = 0.05$  يوجد مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي. وعليه نقبل الفرضية.

## 4. مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الثانية:

مما يشير الى ان أساتذة التعليم الابتدائي في بلدية متليلي لديهم اداء وظيفي تتناسب مع وضعيتهم في المؤسسات التربوية اضافة دور المدير والإدارة في توفير المستلزمات الأنسب لرضى وظيفي أمثل .

وقد اتفقت نتائج دراستنا مع ، دراسة رضا (2003) التي توصلت إلى مستوى مرتفع من الإبداع و مستوى اداء الوظيفي مرتفع عند الضباط.

ودراسة الصرايرة (2009): الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي وتوصلت إلى أن مستوى الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة كان مرتفعا.

هناك عوامل كثيرة تساعد على رفع مستوى الرضى الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في بلدية متليلي ورغم الاعباء منها تنوع الادوار الى تحضير الدروس والامتحانات ومتابعة التلاميذ



ومحاولة تحسن مستوى التعامل مع التلاميذ من خلال التكوين، وغيرها من الجهود التي في الكثير من المرات تفوق امكانيات المعلم الجسمية والذهنية والنفسية، وتتطلب قوة تحمل كبيرة، التي تؤدي الى استنزاف بدني وارهاق نفسي وعاطفي كلما تقدم في العمل وزادت سنوات العمل .

#### 5. عرض وتحليل نتيجة الفرضية الثالثة :

نصت الفرضية الثالثة على " ما طبيعة العلاقة بين الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي" ولاستخراج نتائج هذه الفرضية قمنا بحساب معامل الارتباط بيرسون بين متغير الأمن النفسي والأداء الوظيفي وهذا بعد تفريغ بيانات العينة الأساسية، وتكميم بيانات الاستبيان والحصول على الدرجة الكلية لكل متغير كما هو موضح الجدول الآتي :

جدول رقم (11) : نتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون.

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	ن	
0.01	**0,738	93	الأمن النفسي / الأداء الوظيفي

نلاحظ من الجدول السابق أن معامل الارتباط بيرسون يساوي  $0,738^{**}$  وهو دال عند 0.01 ، بمعنى أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين نمط الأمن النفسي والأداء الوظيفي ، أي أنه كلما زادت درجة الأمن النفسي زاد مستوى الأداء الوظيفي لديهم، وهي نتيجة تعكس ما تكلمنا عليه في الجانب النظري حيث أشرنا إلى أن الأمن النفسي يلعب دورا مهما في تحقيق الأداء الوظيفي لدى الأفراد. وعليه نثبت صحة الفرضية.

#### 6. تفسير ومناقشة نتيجة الفرضية الثالثة:

وقد اتفقت نتائج دراستنا مع دراسة أبو بكر (1993) التي توصلت إلى وأسفرت النتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الالتزام بالقيم الدينية والأمن النفسي، واتفقت أيضا مع دراسة السهلي (2007) والتي توصلت إلى أن ما نسبته (60,4%) مستوى كل من الأمن النفسي والأداء الوظيفي لدى موظفي مجلس الشورى له علاقة طردية.

وعليه بين ان نمط الأمن النفسي له تأثير على تحقيق الأداء الوظيفي لدى الأساتذة ، وبما ان الأمن النفسي هو قدرة الفرد على امتلاك صحة نفسية جيدة فيها وتوجيهها تجاه تحقيق ما توقعه من النتائج الناجمة و تدعيم حل المشكلات ، ومن خلال تكوين أنظمة وانساق عقلية منطقية ذات طابع تفاؤلي تسعى الى الوصول لحل المشكلة. (العبيدي ، 2005 . ص 20)، فإن الأستاذ يستطيع الإبداع راجع لشعورهم بدرجة الرضا الوظيفي يمدهم بالطاقة الأزيمة لا داء عمله هناك عوامل مثل العمر والخبرة للأستاذ لها علاقة قوية بين الأمن نفسي والأداء الوظيفي كلما كانت السن اكبر والخبرة كان الضغوطات اقل على العكس الأساتذة اقل سنا في البداية يتعرضون للضغوطات التي تؤدي بهم الى مشكل في العمل وهذا يؤثر على مستوى الأمن النفسي وبتالي عدم القدرة على الأداء بشكل جيد

#### 7. عرض وتحليل نتائج الفرضية الرابعة:

" تختلف درجات الأمن النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي باختلاف الجنس " ولاستخراج نتائج هذه الدراسة قمنا بحساب اختبار ت لعينتين مستقلتين طبق عليها اختبار واحدا حيث أن العينتين هما الذكر والأنثى والاختبار هو مقياس الامن النفسي ، ونتائج الدراسة مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (12) : نتائج اختبار (T).

العينة	ن	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
ذكر	28	2.9286	0.52200	3.283	91	0,073
أنثى	65	2.6538	0.31774			

نلاحظ من الجدول السابق أن عدد الذكور هو 28 حيث أن متوسط درجاتهم على مقياس الامن النفسي هو 2.9286 بانحراف معياري 0.52200 وأن عدد الإناث هو 65 حيث أن متوسط درجاتهم على المقياس هو 2.6538 بانحراف 0.31774، ونلاحظ أن قيمة ت المحسوبة هي 3.283 عند مستوى دلالة 0.073 وهو أكبر من 0.05 بمعنى أنه لا توجد فروق ذات دلالة

احصائية في الامن النفسي تعزى إلى متغير الجنس، وعليه فأنا نرفض الفرضية الحالية ونقبل بالفرضية الصفرية التي تنص على " لا تختلف درجات الأمن النفسي لدى أساتذة التعليم الابتدائي باختلاف الجنس " لأن بيئة وظروف العمل نفسها.

#### 8. مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الرابعة:

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة القاسم (2012) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن النفسي بين الذكور والإناث في المرحلة الثانوية (مدنية ودمدني ولاية الجزيرة) في أبعاد تقتل الآخرين والاستقرار النفسي والراحة النفسية والجسمية لصالح الإناث، بينما لا توجد فروق في بقية أبعاد المقياس. (القاسم، 2012). ودراسة دراسة جبر (1996) عدم وجود فروق ذات دلالة جوهرية في الأمن النفسي بين الذكور والإناث.

#### 9. عرض وتحليل نتائج الفرضية الخامسة:

نصت الفرضية على " تختلف درجات الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي باختلاف الجنس " ولاستخراج نتائج هذه الدراسة قام بحساب اختبار ت لعينتين مستقلتين طبق عليها اختبار واحد حيث أن العينتين هما الذكر والأنثى والاختبار هو مقياس التوافق النفسي ، ونتائج الدراسة مبين في الجدول التالي:

#### جدول رقم (13) : نتائج اختبار (T).

العينة	ن	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
ذكر	28	2.3929	0.2840	4.558	91	0,03
أنثى	65	2.2846	0.3949			

نلاحظ من الجدول السابق أن عدد الذكور هو 28 حيث أن متوسط درجاتهم على مقياس التوافق النفسي هو 2.3929 بانحراف معياري 0.2840 وأن عدد الإناث هو 65 حيث أن متوسط درجاتهم على المقياس هو 2.2846 بانحراف 0.3949 ، ونلاحظ أن قيمة ت المحسوبة هي 4.558 عند مستوى دلالة 0.05. بمعنى أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في الأداء الوظيفي تعزى إلى متغير الجنس ، وعليه فإننا نقبل بالفرضية التي تنص على " تختلف درجات الأداء لدى أساتذة التعليم الابتدائي باختلاف الجنس ". لأن بيئة وظروف العمل تختلف.

## 1. مناقشة وتفسير نتيجة الفرضية الخامسة:

تتفق دراستنا مع دراسة الخضر (1999) التي توصلت إلى وجود فرق جوهري بين الجنسين في كل من التفاؤل والتشاؤم وعلاقته بالأداء الوظيفي لصالح الذكور. والدراسة التي أجريت بجامعة السودان بعنوان ضغط العمل وعلاقته بالأداء المهني لدى معلمي مدارس التعليم البريطانية، والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ضغط العمل لدى معلمي مدارس التعليم البريطانية تبعاً لمتغير الجنس لصالح الإناث.



استنتاج عام

هدفت الدراسة الحالية إلى تسليط الضوء على متغيرين مهمين في حياة أساتذة التعليم الابتدائي وهما الأمن النفسي و الأداء الوظيفي، حيث أن الأول يعكس الأمن النفسي والراحة الذهنية على تقويم أفكاره ومعتقداته و التحكم فيها وتوجيهها تجاه تحقيق ما توقعه من النتائج الناجمة و تدعيم حل المشكلات، بما أنه انتقل من المرحلة التعليمية الإبتدائية التي لها مسؤولية من المرابي او الاستاذ لتقويم وتصحيح مسار التلميذ نحو النجاح والتفوق . الناجمة عن ضغوط مختلف وظائف الحياة النفسية والاسرية والاجتماعية وغيرها، وكذا يتيح له فرصة التكوين للحصول على تعامل مع هذا الجيل ، والملاحظ أن كليهما له انعكاس مباشر على الآخر حيث أن تحقيق دور الفرد في المجتمع وتميزه ينبني على المهنة التي يكون فيها ، كما أن الجانب الآخر من الدراسة وهو الاداء الوظيفي يعتبر مؤشرا قويا على الصحة النفسية أو عدمها، وعليه فأن نمط الامن النفسي ينعكس على توافقه النفسي وتحقيق صحته النفسية وبالتالي اداء ورضا الوظيفي وهذا ما توصلت إليه هذه الدراسة من خلال نتائجها التي بينت ما يلي :

وجود علاقة موجبة بين الامن النفسي و الاداء الوظيفي لدى عينة الدراسة

مستوى الأمن النفسي متوسط لدى أساتذة التعليم الابتدائي

مستوى مرتفع من الاداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي

عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في متوسط درجات الامن النفسي تعزى إلى متغير الجنس

وجود فروق ذات دلالة احصائية في متوسط درجات الاداء الوظيفي تعزى إلى متغير الجنس

وعليه يقوم بتقديم المقترحات التالية :

### مقترحات الدراسة :

- ضرورة اهتمام القائمين على شؤون أساتذة التعليم الابتدائي بمختلف مناصبهم ( إداريين ، ومدراء ) بأنماط الادارة الحديثة وتحمل المسؤوليات لتوفير الظروف للأستاذ، اقامة دورات وملتقيات حول الأمن النفسي.
- ضرورة توفير الجو المناسب للعمل.
- بناء برامج تدريبية وإرشادية لتعزيز مهارات لتعزيز الاداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- العمل على تحسين أوضاع أساتذة التعليم الابتدائي المهنية ،حتى يتمكن من القيام بدوره على أكمل وجه.
- إعادة النظر في الحجم الساعي للمرأة العاملة حتى تتمكن من التوفيق بين العمل ومتطلبات الأسرة .
- ضرورة اعادة النظر في قانون التقاعد النسبي في مجال التعليمي.
- أن تهتم وزارة التعليم بنوعية هذا الدراسات وغيرها من الدراسات في تحسين العملية التعليمية والرفع من مستواها.

# قائمة المصادر والمراجع



قائمة المصادر والمراجع:

القرآن الكريم.

الكتب :

- أبادي، الفيروز. ومحمد، مجد الدين.(1989). القاموس المحيط. دار الكتب العلمية. بيروت.
- ابن منظور. (د. ت)، لسان العرب. دار المعارف القاهرة.
- جمال، محمد. (1996). بناء الشخصية والتفاعل في الجماعة التعليمية. دار المعرفة الجامعية. القاهرة. مصر.
- الحنيطة، خالد بن عبد الله. (2003). القيم التنظيمية علاقتها بالكفاءة الأداء. دراسة تطبيقية على العاملين بالخدمات الطبية بمدينة الرياض.
- داوود، عزيز حنا. والعيدي، ناظم هشام. (1991). علم النفس الشخصية. وزارة التعليم العالي. بغداد.
- الدحلة، فيصل عبد الرؤوف. (2001). تكنولوجيا الأداء البشري. المكتبة الوطنية. عمان.
- الدسوقي، كمال. (1990). ذخيرة علوم النفس. المجلد 2. مؤسسة الأهرام. القاهرة.
- دويدار، عبد الفتاح محمد. (1999). مناهج البحث في علم النفس. ط2. دار المعرفة الجامعية. الإسكندرية. مصر.
- رواه ابن ماجه. (3081). وصححه الألباني في شرح سنن ابن ماجه. ج1.
- رواه احمد والبخاري (7877). في الأدب المفرد. شرح صحيح البخاري. دار المعرفة. بيروت.
- زهران، حامد عبد السلام. (1988). الأمن النفسي دعامة أساسية للأمن القومي العربي والعالمى. ندوة الأمن القومي العربي. اتحاد التربويين العرب. بغداد.

- شاوش، مصطفى نجيب. (2005). إدارة الموارد البشرية (الإصدار 1). دار الشروق. الأردن.
- الشباني، ابن البديع. (1977). تسيير الوصول إلى جامع الأصول من حديث الرسول (صلى الله عليه وسلم). دار المعرفة. بيروت.
- صالح، قاسم حسين. وطارق، على سعيد. (2013). الاضطرابات النفسية والعقلية والسلوكية من منظورها النفسية والإسلامية. ط1. مكتبة الجيل الجديد. صنعاء.
- الصنيع، صالح. (1995). دراسات في التأصيل الإسلامي لعلم النفس. دار عالم الكتب. الرياض.
- الطارق، علي سعيد. (2013). علم السلوكيات. ط1. جامعة صنعاء.
- طلعت، إبراهيم لطفي. (2007). علم الاجتماع التنظيم. دار غريب للنشر والطباعة. القاهرة.
- عاشور، أحمد صقر. (2005). السلوك الإنساني في المنظمات. دار المعرفة الجامعية. الإسكندرية.
- عبد الامير، نصر حسين. (2011). تقدير الذات وعلاقته بالأداء المهاري للاعبين الناشئين الرياضية. العدد 3. المجلد 04. جامعة بابل. العراق.
- عبد البارئ، ذرة إبراهيم. (2003). تكنولوجيا الأداء البشري في المخططات العربية للتنمية الإدارية. عمان.
- عبد البر ، فاروق. (1993). تقدير كفاية العاملين بالخدمة المدنية في علم الإدارة العامة. القاهرة. دار الفكر العربي.
- عبد الرحمان، عبد الله محمد. (2007). إدارة المؤسسات الاجتماعية (الإصدار 3). دار المعرفة الجامعية. مصر.
- عبد العظيم، عبد العظيم. حمدي، أحمد محمود. (2015). المؤسسة التعليمية ودورها في إعداد القائد الصغير. المجموعة العربية للتدريب والنشر. جامعة حلوان.

## قائمة المصادر والمراجع

- عبد المقصود، أماني. (1999). شعور بالأمن النفسي وعلاقته ببعض أساليب المعاملة الوالدية لدى التلاميذ المدرسة الابتدائية. المؤتمر الدولي السادس لمركز الإرشاد النفسي. جامعة عين شمس. القاهرة.
- العبيدي، ابراهيم خليل. (2005). النفسية والتربوية. دار الكتب العلمية. مصر.
- عزت، راجح أحمد. (1992). أصول علم النفس. دار المعارف. القاهرة.
- عوض، عامر. (2008). السلوك التنظيمي الإدارية. دار أسامة. عمان.
- المحاسنة، محمد إبراهيم. (2013). إدارة وتقييم الأداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق. دار جدير للنشر والتوزيع. الأردن.
- محمد، سماويل. (2006). دليل الوالدين في تنشئة الطفل. ط4. دار القلم. الكويت
- محمد، عبد المجيد السيد. وآخرون. (2009). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. ط2. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة. عمان، الأردن.
- هول، ك. ولندزيج. (1977). النظريات الشخصية. ت. فرج، أحمد. وآخرون. الهيئة المصرية العامة للتأليف والنشر. القاهرة.
- يوسف، أحمد. (بدون تاريخ). أثر العقيدة في تحقيق الأمن النفسي. دار الثقافة للنشر والتوزيع. جامعة القاهرة.

### الرسائل والأطروحات:

- بوعمامة، أحمد فارس. (2009-2010). المهارات القيادية ودورها في الأداء الوظيفي. مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنمية موارد بشرية. منشورة. جامعة منتوري. قسنطينة. الجزائر.
- البيطار، ليلي. (1998). دراسة تتبعية مدى تحقيق الحاجة النفسية لطلبة جامعة النجاح الوطنية. كلية العلوم التربوية. فلسطين. غزة.

- الجميلي، حكمت. (2001). الالتزام الديني وعلاقته بالأمن النفسي لدى طلبة جامعة صنعاء. رسالة ماجستير. غير منشورة. كلية الآداب. جامعة صنعاء.
- الحميدي، محمد الضيدان. (2004). تقدير الذات وعلاقته بالسلوك العدواني لطلبة المرحلة المتوسطة بالرياض. رسالة ماجستير. غير منشورة. أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض.
- الحضري، جهاد. (2003). الأمن النفسي لدى العاملين بمراكز الإسعاف بمحافظات غزة وعلاقته ببعض سمات الشخصية ومتغيرات أخرى. رسالة ماجستير. كلية التربية. الجامعة الإسلامية. غزة.
- خوام، حبيب سميح. (بدون تاريخ). الرضا الوظيفي للعمال وأثره على الأداء الوظيفي. رسالة ماجستير. غير منشورة. دراسة تطبيقية على شبكة الجزيرة الفضائية. الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي.
- السهلي، ماجد اللميع حمود. (2007). الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى موظفي مجلس الشورى السعودي. رسالة ماجستير. غير منشورة. كلية الدراسات العليا بجامعة نايف للعلوم الأمنية. الرياض.
- عسيري، عبير. (2004). علاقة تشكيل هوية الأنا بكل من مفهوم الذات والتوافق النفسي الاجتماعي لدى عينة من طالبات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف. رسالة ماجستير. جامعة أم القرى، كلية التربية. السعودية.
- العقيلي، عادل بن محمد. (2004). الاغتراب وعلاقته بالأمن النفسي لدى عينة من طلاب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير. غير منشورة. كلية الدراسات بجامعة نايف للعلوم الأمنية. الرياض.
- العماج، حمود بن مخلق. (2003). علاقة العلوم التنظيمية بالأداء الوظيفي للعاملين. رسالة ماجستير. في العلوم الإدارية المعاجم والرسائل الجامعية.

## قائمة المصادر والمراجع

- العواملة، عمر عبد الحافظ. (1990). الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات العامة. رسالة ماجستير. الجامعة الأردنية. عمان.
- القاسم الشيخ، غاية أحمد. (2012). الأمن النفسي لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة وودمندي (ولاية الجزيرة). وعلاقته بالتحصيل الدراسي وبعض المتغيرات الديمغرافية. رسالة ماجستير. غير منشورة. جامعة الخرطوم. السودان.
- الجنوني، عبد المحسن عبد الله. (2002). تشكل هوية الأنا لعينة من طلبة وطالبات جامعة أم القرى. رسالة ماجستير. جامعة أم القرى. مكة المكرمة.
- نجم، نادية خلف. (2002). مراقبة الذات والقلق وعلاقتها بالأداء المدرسي لدى طلاب الصف السادس الإعدادي. أطروحة دكتوراه غير منشورة. كلية الآداب. الجامعة المستنصرية.
- النمشة، علي عبيد. (1993). أثر البرامج التدريبية على كفاءة المتدربين في المعاهد الأمنية. رسالة ماجستير. غير منشورة. أكاديمية نايف للعلوم الأمنية. الرياض.

### المجلات:

- الغامدي، حسين عبد الفتاح. (2000). تشكل هوية الأنا لدى الأحداث الجانحين. المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب. 246/183.
- زهران، حامد عبد السلام. (1989). الأمن النفسي دعامة للأمن القومي العربي. مجلة دراسات.
- علي، سعد. (1999). مستويات الأمن النفسي لدى الشباب الجامعي. مجلة جامعة دمشق. المجلد 15. العدد الأول، 9-49.

### المواقع الإلكترونية:

- <http://www.durbah.com>

<http://upload.wikimedia.org> •

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي

جامعة غرداية



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

السلام عليكم أختي، أخي الأستاذ (ة):

في إطار التحضير لنيل شهادة ماستر في علم النفس المدرسي "نضع بين أيديكم هذين المقياسين راجين منكم قراءة كل فقرة والإجابة عليها بصراحة بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة وتؤكد بأن هذه المعلومات ستكون في غاية السرية لا يطلع عليها إلا الباحث.

ولكم منا فائق الاحترام والتقدير.

المعلومات الشخصية:

أنثى

الجنس: ذكر



## الملاحق

أولاً: مقياس الأمن النفسي:

رقم	العبارة	موافق بشدة كثيرا جدا	موافق كثيرا	غير موافق أحيانا	غير موافق بشدة "لا"
01	لدى شعور بالأمن لقدرتي على مواجهة مشكلاتي ومحاولة حلها.				
02	أنا محبوب من الناس ويحترموني.				
03	تقديري واحترامي ل نفسي يشعري بالأمان.				
04	لدي قدرة على مواجهة الواقع حتى ولو كان مرا.				
05	أشعر بأن لي قيمة وفائدة كبيرة في الحياة.				
06	التمسك بالقيم الدينية وممارسة العبادات الدينية يشعر الفرد بالأمن والاطمئنان.				
07	أتوقع الخير من الناس من حولي لأن الدنيا بخير.				
08	أثق في قدرتي للاستقرار والأمن.				
09	النجاح في العمل يؤدي للاستقرار والأمن.				
10	من مسؤولية الوطن والناس أن يحققوا الحماية والطمأنينة للفرد.				
11	أشعر بالأمن والاستقرار في حياتي الاجتماعية.				
12	التمسك بالأخلاق والعادات والتقاليد بالمجتمع تجعل الفرد يعيش في أمن وسلام.				
13	أحتاج لحماية الأهل والأقارب لأعيش في أمان.				
14	الوحدة الوطنية والحب المتبادل يجعل الفرد آمنا ومطمئنا.				
15	أحب أن أعيش بين الناس وأتعامل معهم بمحبة ومودة.				
16	أحرص على تبادل الزيارات مع زملائي وأصدقائي.				
17	أستطيع أن أعيش وأعمل في انسجام مع الآخرين (أحب العمل الجماعي).				

## الملاحق

				أميل إلى الانتماء والاجتماع والتودد مع الناس.	18
				أتكيف بسهولة وأكون سعيدا في أي موقف اجتماعي.	19
				تنقصني مشاعر العاطفة والدفء النفسي.	20
				ثقتي بنفسي ليست على ما يرام.	21
				احتقر نفسي وألومها من حين لآخر.	22
				لدي نقص في إشباع بعض الحاجات.	23
				ينقصني الشعور بالصحة والقوة مما يهدد حياتي بالخطر.	24
				أنا شخص كثير التشكك وهذا ما يقلقني.	25
				ضعف شخصيتي يهددني بنقص قيمتي في هذه الحياة.	26
				شعور الأمن في الحياة والتعايش معها أمرا صعبا في هذه الأيام.	27
				الحياة عبء ثقيل تحتاج لكفاح وقوة مما يهدد حياة الفرد.	28
				أرى أن الحياة تسير من سيء لأسوأ.	29
				القلق على المستقبل (بسبب المرض أو البطالة) يهدد حياة الفرد ويمنعه من الاستقرار والأمن.	30
				أفقد شعور الأمن والسلام من حولي لنقص الحماية من الآخرين حتى أقرب الناس.	31
				كثرة الحروب يهدد الأمن والسلام.	32
				أشعر بأن حياتي مهددة بالخطر.	33
				مشاعر التشاؤم واليأس تهدد بعدم الاستقرار والأمن في الحياة.	34
				الفقر أو المرض أو البطالة يهدد حياة الفرد بالخطر ويشعرهم بعدم الأمن.	35
				ابتعاد الناس عن الفرد وقت الشدة يشعره بعدم الأمان.	36
				استياء الناس من الحياة يشعرهم بعدم الاستقرار فيها.	37

## الملاحق

				أشعر بالتعاسة وعدم الرضى في الحياة كثيرا.	38
				أنا شخص متوتر وعصبي المزاج ويسهل استشارتي	39
				أشعر بالخوف (أو بالقلق) من وقت لآخر.	40
				أرتبك وأحجل عندما أتحدث مع الآخرين.	41
				تنقصني مشاعر السعادة والفرح فأنا حزين (وقد أبكى) معظم الوقت.	42
				أنا شخص حزين معظم الوقت (وأبكي)	43
				الغضب والعنف السبب في معظم مشاكلي وشعوري بنقص الأمان.	44
				أشعر بعدم الارتياح وعدم الهدوء النفسي معظم الوقت.	45
				أعاني من الأرق كثيرا مما يقلل شعوري بالراحة والهدوء.	46
				أحيانا يزيد غضبي عن الحد لدرجة تفقدني السيطرة على أفعالي على الرغم من بساطة الأمور.	47
				أفتقد اهتمام الناس بي وقد يعاملوني ببرود وجفاء.	48
				أشعر كثيرا أنني وحيد في هذه الدنيا.	49
				أرى أن الاحتكاك بالناس يسبب المشاكل.	50
				أشعر بالراحة النفسية عندما ابتعد عن الناس (أو عندما أجلس بمفردي)	51
				التعامل بإخلاص ومحبة بين الناس أصبح عملة نادرة.	52
				أصدقائي قليلون بسبب ظروفى الخاصة.	53
				أكره الاشتراك في الرحلات أو الحفلات الجماعية.	54

## الملاحق

### ثانيا: مقياس الأداء الوظيفي:

م	العبارة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق
01	أشعر أنني أتمتع بالخبرة المهنية والمعرفة الفنية في عملي			
02	أتميز بالجدية وتحمل المسؤولية في عملي.			
03	لا أبذل الجهد الكافي لإنجاز المهام الموكلة إلي.			
04	أقوم بأعمالي وفقا للسياسات والنظم المحددة في العمل.			
05	أعتقد أن لي الكفاءة المهنية الكافية لأداء العمل.			
06	أتمتع بالدافعية والرغبة في العمل.			
07	أعتقد أن راتي يتناسب مع حجم المهام لتي أقوم بها.			
08	لا أقوم بتأدية الأعمال بالكفاءة والفاعلية المطلوبة.			
09	أنجز أعمالي في الوقت المحدد.			
10	لا تتوفر لدي الجاهزية والرغبة في العمل خارج أوقات الدوام الرسمي.			
11	تتوفر لدي المهارة والقدرة على حل مشكلات العمل اليومية.			
12	أتمتع بروح التحدي والمنافسة في العمل.			
13	أقوم بأداء الأعمال الموكلة لي في وقتها بدون تأخير			
14	أتمتع بقدرة على التوافق مع ظروف العمل الصعبة.			
15	أساهم في تقديم الأفكار والمقترحات ذات العلاقة بتطوير الأداء في العمل.			
16	أودي المهام والواجبات طبقا لإجراءات وأنظمة السلامة العامة المعتمدة.			
17	أحرص على تقديم أفضل ما لدي من مهارات وأبدع من أجل رفع مستوى الأداء.			
18	لا أحصل على حقوقي الكاملة في التأمين الصحي لي ولأسرتي.			
19	أحصل على حقوقي الكاملة في الرعاية الاجتماعية كما في حالات (المناسبات -			

## الملاحق

			التكريم - التقاعد - الوفاة ... الخ	
			لا تعتمد وزارة التربية على مبدأ الكفاءة في الترقيات.	20
			أعتقد أن الحوافز التي أحصل عليها متواضعة مقارنة مع حجم الأداء.	21
			علاقاتي الإنسانية القوية مع زملائي في العمل تسهل من أداء واجباتي	22
			حصولي على الحوافز يساهم في أداء الواجبات بشكل أفضل.	23
			لدي القدرة على تحمل مسؤولية الأعباء اليومية في العمل.	24
			أرى أن وزارة التربية لا توفر لي الحماية القانونية الكاملة.	25

## الملاحق

### الجنس

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ذكر	28	30.1	30.1	30.1
Valide أنثى	65	69.9	69.9	100.0
Total	93	100.0	100.0	

### الحالة الاجتماعية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أعزب	24	25.8	25.8	25.8
Valide متزوج	67	72.0	72.0	97.8
مطلق	2	2.2	2.2	100.0
Total	93	100.0	100.0	

### عدد سنوات العمل

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أقل من 5 سنوات	24	25.8	25.8	25.8
Valide أكثر من 5 سنوات	69	74.2	74.2	100.0
Total	93	100.0	100.0	

### Récapitulatif de traitement des observations

	N	%
Valide	93	100.0
Observations Exclus <sup>a</sup>	0	.0
Total	93	100.0

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

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
298.	25

**Récapitulatif de traitement des observations**

		N	%
Observations	Valide	93	100.0
	Exclus <sup>a</sup>	0	.0
	Total	93	100.0

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

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.844	79

**Récapitulatif de traitement des observations**

		N	%
Observations	Valide	93	100.0
	Exclus <sup>a</sup>	0	.0
	Total	93	100.0

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

**Statistiques de fiabilité**

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.882	54

**Tests du Khi-deux**

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	36.043 <sup>a</sup>	12	.000
Rapport de vraisemblance	38.931	12	.000
Association linéaire par linéaire	2.504	1	.114
Nombre d'observations valides	93		

## الملاحق

a. 16 cellules (80.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de .04.

### Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	112.893 <sup>a</sup>	12	.000
Rapport de vraisemblance	119.836	12	.000
Association linéaire par linéaire	1.674	1	.196
Nombre d'observations valides	255		

a. 10 cellules (50.0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de .16.

### Statistiques de groupe

	الجنس	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
مقياس الأمن النفسي	ذكر	28	2.9286	.52200	.09865
	أنثى	65	2.6538	.31774	.03941



## الملاحق

### Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
								Inférieure	Supérieure
Hypothèse de variances égales	3.283	.073	3.119	91	.002	.27473	.08809	.09975	.44970
Hypothèse de variances inégales			2.586	35.921	.014	.27473	.10623	.05926	.49019

### Statistiques de groupe

	الجنس	N	Moyenne	Ecart-type	Erreur standard moyenne
مقياس الأداء الوظيفي	ذكر	28	2.3929	.28406	.05368
	أنثى	65	2.2846	.39498	.04899

## الملاحق

### Test d'échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-t pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
								Inférieure	Supérieure
Hypothèse de variances égales	4.558	.035	1.310	91	.194	.10824	.08264	-.05592-	.27240
Hypothèse de variances inégales			1.489	70.170	.141	.10824	.07268	-.03670-	.25318

مقياس الأداء الوظيفي

