

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تياره

جامعة
ابن خلدون
تيارث

كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية.

قسم: العلوم الاجتماعية

مسار: علم النفس.

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر تخصص: علم النفس العمل والتنظيم والارتنوميا.

موسومة بـ:

جامعة
ابن خلدون
تيارث

الامن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي

لدى معلمي الطور الابتدائي

دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم الابتدائي - تياره - المدينة

* إخراج الأستاذ:

✿ ماريعة منور.

* إعداد الطالبتان:

✿ هنانة يمينة.

✿ يعقوب حنان.

السنة الجامعي 2016 / 2017

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تياره -

جامعة
ابن خلدون
تيارث

جامعة
ابن خلدون
تيارث

كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية.

قسم: العلوم الاجتماعية

مسار: علم النفس.

مذكرة بكفاءة لنيل شهادة ماستر تخصص: علم النفس العمل والتنظيم والادخومييا.

موسومة بـ:

الامن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي

لدى معلمى الطور الابتدائي

دراسة ميدانية بمؤسسات التعليم الابتدائي - تياره - المدينة

* إشراف الأستاذ:

✿ ماريضم منور.

* إمداد الطالبان:

✿ هنانوة يمينة.

✿ يعقوب حنان.

السنة الجامعي 2016 / 2017

شكر وتقدير

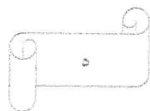
الحمد لله عز وجل والشكر له هو الذي لا يقوم امر الا باذنه
الحمد لله انار طريقنا الى ابصر وانبل واوفق السبل لإنجاز هذه المذكرة وسهل لنا
العمل الذي تقطف به ثمرة جهد خمس سنوات من الدراسة الجامعية .
كما نتقدم بالشكر الجزيل الى من كان لنا موجهها وسندا الاستاذ " ماريث منور "
على صبره وانسانيته وتوجيهاته القيمة ، كما نتقدم بالشكر الى كل اساتذة علم
النفس العمل والتنظيم والارغونوميا الذين تلقينا التعليم على ايديهم ولا يفوتنا ان
نشكر كل من ساعدنا من قريب وبعيد في انجاز هذا العمل المتواضع ، والى
معلمي الطور الابتدائي بولاية تيارت بكل من ابتدائية كعوش الجليلي ، وبوزينة
الميلود وباستور وايت عامر مزيان.والى كل دفعة علم النفس العمل والتنظيم
والارغونوميا.

ملخص الدراسة:

- هدفت هذه الدراسة الى التعرف على طبيعة العلاقة الموجودة بين الامن النفسي والاداء الوظيفي لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية تيارت ، تم اجراؤها على عينة قوامها 80 عاملا . وتم استخداما الاستبيان كأداة لجمع المعلومات حول موضوع الدراسة وتحليلها، و كان الاستبيان الخاص بالأمن النفسي يتكون من اربعة ابعاد اساسية : (تقبل الذات، الشعور بالتقبل والانتماء للآخرين، الشعور بالأمن والسلامة، الشعور بالمسؤولية) ، اما بالنسبة للأداء الوظيفي فاستخدمنا استبيان خاص به. وبعد تطبيق هذه الاستبيانات وتحليلها ومناقشتها توصلنا الى النتائج التالية:
- لا توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الامن النفسي والأداء الوظيفي لدى معلمي الطور الابتدائي بولاية تيارت.
 - توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين تقبل الذات والاداء الوظيفي لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية تيارت.
 - توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الشعور بالتقبل والانتماء للآخرين والاداء الوظيفي لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية تيارت.
 - توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الشعور بالأمن والسلامة والاداء الوظيفي لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية تيارت.
 - لا توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الشعور بالمسؤولية والاداء الوظيفي لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية تيارت.
 - توجد فروق دالة احصائيا في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

محتويات البحث

الصفحة	فهرس المحتويات
أ	كلمة الشكر
ب - ج	الاهداء
د	ملخص البحث
هـ	محتويات البحث
ز	قائمة الجداول
ك	قائمة الاشكال
1	مقدمة عامة
الفصل الأول: تقديم البحث	
5	الاشكالية
6	الفرضيات
7	دوافع اختيار موضوع البحث واهمية البحث واهدافه
7	المفاهيم الاجرائية
8	الدراسات السابقة
البعد النظري (الامن النفسي، الأداء الوظيفي)	
16	مفهوم الأمن النفسي
16	الأمن النفسي من المنظور الإسلامي
17	الأمن النفسي من وجهة نظر علماء النفس
19	أهمية الأمن النفسي
19	أساليب تحقيق الأمن النفسي
20	أبعاد الأمن النفسي
20	مهددات الأمن النفسي
21	العوامل المؤثرة في الأمن النفسي
22	نظريات الأمن النفسي
26	تعريف الأداء الوظيفي
26	عناصر الأداء الوظيفي
27	أبعاد الأداء الوظيفي
28	محددات الأداء الوظيفي



29	خطوات قياس الأداء الوظيفي
29	معايير الأداء الفعال
30	تقييم الأداء الوظيفي
31	أهداف تقييم الأداء الوظيفي
32	القائمون بعملية التقييم
33	طرق تقييم الأداء الوظيفي
38	مشكلات تقييم الأداء
الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية	
40	إجراءات الدراسة الاستطلاعية.
40	المنهج المستخدم في الدراسة.
40	أهداف الدراسة.
40	مجالات لدراسة.
43	أدوات الدراسة.
45	الخصائص السيكومترية للأداة.
52	الدراسة الأساسية.
52	خصائص عينة الدراسة الأساسية.
53	الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة
الفصل الثالث: عرض النتائج ومناقشتها	
55	عرض نتائج الفرضيات
59	مناقشة نتائج الفرضيات
65	خاتمة
66	التوصيات والإقتراحات
68	قائمة المراجع
73	الملاحق

قائمة الجداول:

الصفحة	اسم الجدول	الرقم
35	طريقة قوائم الخصائص والصفات	1
42	عينة الدراسة الاستطلاعية	2
43	توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس	3
43	بدائل استبيان الامن النفسي الموجبة	4
44	بدائل استبيان الامن النفسي السالبة	5
44	بدائل استبيان الأداء الوظيفي الموجبة	6
44	بدائل استبيان الأداء الوظيفي السالبة	7
45	قائمة الأساتذة المحكمين	8
46	اهم التعديلات التي أجريت على استبيان الامن النفسي	9
46	اهم التعديلات التي أجريت على استبيان الأداء الوظيفي	10
47	الاتساق الداخلي لبعث تقبل الذات	11
47	الاتساق الداخلي لبعث الشعور بالتقبل والانتماء للآخرين	12
48	الاتساق الداخلي لبعث الشعور بالأمن والسلامة	13
49	الاتساق الداخلي لبعث الشعور بالمسؤولية	14
50	الاتساق الداخلي لمتغير الأداء الوظيفي	15
51	نتائج ثبات استبيان الامن النفسي وفقا لفا كرو نباخ	16
51	نتائج ثبات استبيان الامن النفسي وفقا للتجزئة النصفية	17
52	نتائج ثبات استبيان الأداء الوظيفي وفقا لفا كرو نباخ	18
52	نتائج ثبات استبيان الأداء الوظيفي وفقا للتجزئة النصفية	19
52	توزيع عينة الدراسة الاساسية	20
53	توزيع عينة الدراسة الاساسية حسب متغير متغير الجنس	21
55	عرض نتائج الفرضية العامة	22
55	عرض نتائج الفرضية الجزئية الاولى	23
56	عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية	24
56	عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة	25

57	عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة	26
57	عرض نتائج الفرضية الجزئية الخامسة	27

قائمة الاشكال:

الصفحة	اسم الشكل	الرقم
22	هرم ماسلو للحاجات	1
28	محددات الأداء الوظيفي	2

مقدمة

مقدمة:

يشهد العالم اليوم تغيرات متلاحقة في شتى النواحي الاقتصادية، و الاجتماعية ، السياسية ، مما افرز العديد من ضغوط الحياة على الاشخاص سواء كانت ضغوطا اجتماعية او اقتصادية او ضغوط في مجال العمل او غيرها من الضغوط لتنعكس في مجملها كضغوط نفسية داخلية على هؤلاء الاشخاص .

من اكثر تلك الضغوط شيوعا مظاهر القلق، والتوتر والاكنتاب النفسي نتيجة الصراعات الداخلية بين الفرد ونفسه اوبين الفرد والآخرين ، وغيرها من المظاهر التي تدل في مجملها على انخفاض معدل الاحساس بالأمن النفسي لدى الافراد.

يعد الشعور بالأمن النفسي من المطالب الأساسية لجميع الاشخاص في كل فئات المجتمع باختلاف خصائصهم ، حيث لا يمكن فهم حاجات الفرد بمعزل عن شعوره بالأمن النفسي . فالكثير من المطالب الأخرى تأخذ اهميتها وتبرز عند تحقيق المطالب الاساسي للأشخاص المتمثل في الامن النفسي ، ولعل ما يؤكد هذا هو بروز الحاجة الى الامن كإحدى الحاجات الانسانية الأساسية حيث جاءت في المرتبة الثانية بعد اشباع الحاجات الفيزيولوجية (الاولية) في النموذج الهرمي للحاجات الانسانية عند ماسلو في نظريته ، وهو ما يؤكد اهمية الامن النفسي لدى الافراد وتأثيره على حياتهم.(الزبيدي،ك.(2009)

في المقابل يؤثر الشعور بانخفاض معدل الامن النفسي على الاطمئنان بصورة مباشرة وعلى الصحة النفسية للأفراد، ومن ثم على ادائهم لأعمالهم فإذا كان الأداء مناسباً للوصف الوظيفي المطلوب فإنه يحقق الغرض منه، أما إذا كان الأداء لا يرتقي إلى المستوى المطلوب فإن ذلك يتطلب تطوير مهارات العاملين لرفع كفاءتهم وتحسين مستوى ادائهم بهدف الوصول إلى المستوى المطلوب من الأداء. (الحميري.م.2011:207)

عليه فقد اصبح الامن النفسي للعاملين من الموضوعات التي تعنى بها المنظمات بشكل كبير وتشجع على دراستها في بيئة عملها بهدف التعرف على مدى وجود هذه الظاهرة عند العاملين لوضع الحلول المناسبة لها خاصة.(جاسم،ع.(2012)

ان هذه الظاهرة تؤثر في اعتقادنا بشكل مباشر على الاداء الوظيفي مما ينعكس على انتاجية المنظمة، ومن هذا المنطلق تسعى المنظمات الى رفع أداء العاملين من خلال توفير مقومات الامن النفسي لديهم، و الاهتمام بالصحة النفسية للأفراد وبناء نفسياتهم بناءا سليما ، اصبح موضع عناية من قبل المجتمع بصفة عامة وعلماء النفس بصفة خاصة ، ويأتي ذلك الاهتمام بدراسة التطور والمتغيرات المحيطة بالمجتمع لتقديم مزيدا من الرعاية في مجال الخدمات والامن النفسي والرضا الوظيفي ، فالصحة النفسية الايجابية هي الاساس في بناء الامن والطمأنينة النفسية التي هي منطلق الانفتاح على الأفراد والثقة بالذات والآخرين بعيدا عن الانعزالية.

وتشير الدراسات الى ان من المؤشرات الدالة على الصحة النفسية الايجابية التي ترتبط بالأمن النفسي هي الشعور بالطمأنينة والنجاح في اقامة علاقات مع الآخرين وتحقيق

التوافق النفسي والمهني ، و من الانشطة التي تعتمد على التفكير والعمل الذهني المرتبط بالشخصية الادارية وبالجوانب والاتجاهات السلوكية المتأثرة والمتعلقة بتحفيز الجهود الجماعية نحو تحقيق الاهداف المنشودة .

ان نجاح اي مؤسسة عامة كانت او خاصة ، تعتمد اعتمادا كبيرا على فاعلية العنصر البشري ومستوى أدائه للعمل المكلف به ، وتتوقف هذه الفاعلية على مهارة العاملين ورضاهم عن ظروف العمل ، لذا فكلما كان التشجيع والتحفيز على كافة العمال كلما كان نجاح المؤسسة مضمونا ومؤكدا .

لقد اصبح هدف زيادة مستوى الاداء الوظيفي للعاملين هدفا اساسيا للمنظمات والحكومات فمن خلاله تحقق اهداف التنمية للمؤسسات ولعل هذه المؤسسات تستخدم العديد من الوسائل من اجل تحقيق هدفها المتمثل في رفع مستوى الاداء الوظيفي وتحسين بيئة العمل، وغيرها من الوسائل الاخرى .(الموسوي،س(2004)85)

وانطلاقا من هنا سنتناول في هذه الدراسة "العلاقة بين الامن النفسي والاداء الوظيفي لدى معلمي الطور الابتدائي بولاية تيارت" ، حيث ذلك تطرقنا في دراستنا الى ثلاثة فصول،

فبع الاهداء والشكر وعرض ملخص الدراسة والفهارس كل من (المحتويات، الجداول ، الأشكال)، مقدمة، ثم جاءت الفصول كالآتي:

الفصل الاول: يحتوي على فصل تمهيدي ، تناولنا فيه اشكالية الدراسة ، وفرضياتها ،دوافع اختيار موضوع البحث، مع ذكر اهمية واهداف الدراسة ، المفاهيم الاجرائية والدراسات السابقة ويليها الاطار النظري للدراسة الذي يتضمن (الامن النفسي والاداء الوظيفي)

الفصل الثاني: يحتوي على الاطار المنهجي للدراسة الاستطلاعية قمنا فيه بتعريف مكان الدراسة والمنهج المستخدم ، العينة التي طبقت عليها الدراسة، وكذا الأدوات المستعملة فيها، وخصائصها السيكومترية ، ثم تطرقنا الى الدراسة الأساسية مع ذكر العينة ومجالات الدراسة وكذا الأساليب الإحصائية المستخدمة .

اما الفصل الثالث: فعرضنا فيه نتائج الدراسة والتفسيرات الخاصة بنتائج كل فرضية مع استنتاج عام على ضوء مناقشة الفرضيات، وجملة من الاقتراحات واخيرا خاتمة.

الفصل الاول: تقديم الدراسة

- 1- الاشكالية
- 2- فرضيات البحث
- 3- دوافع اختيار موضوع البحث
- 4- اهمية واهداف الدراسة
- 5- المفاهيم الاجرائية
- 6- الدراسات السابقة
- 7- الاطار النظري للدراسة

1- الاشكالية

تعد الادارة وسيلة فعالة وهامة لتحقيق حياة أفضل للأفراد والجماعات ، ولقد اتضح ان التقدم في البلدان النامية لا يتم الا عندما تكون الادارة قادرة على ان تضع أساسا للبناء الصحيح. تعنتي فيها المؤسسة بتنمية مواردها البشرية ، ايماننا منها بأهمية العنصر البشري، من خلال وضع الخطط التطويرية للموظفين وأصحاب القرار ، واصدار الانظمة الخاصة بتقويم اداء الموظف ، مما ينعكس بدوره على الاداء، تطويرا ونماء.

امام هذا التوجه ، حرص الموظفون على بذل طاقاتهم في وظائفهم ، والمشاركة في الدورات التطويرية لأدائهم ، حرصا منهم ان يكون أدائهم على الوجه الذي يحقق أهداف الخطط التنموية ، الا ان هذا الاداء لن يظهر بالصورة المطلوبة الا بتوفر عوامل أخرى مساعدة ، أهمها توفر الامن النفسي .

يعد الامن النفسي من العناصر الحاسمة في استقرار حياة الفرد بتحرره من كل اشكال المخاوف والقلق والتوتر، حيث نجد ان اداء الموظف لمهامه يرتبط بدرجة كبيرة بالحالة النفسية التي يعيشها ، فتحسن حالة الموظف النفسية تنعكس ايجابيا على أدائه لمهامه واي ضعف في الحالة النفسية للموظفين تنعكس بصورة مباشرة وسريعة على الاداء الوظيفي.

فقد أشار دراسة الدليم إلى وجود علاقة دالة بين تدني الإحساس بالأمن النفسي وارتفاع درجة الشعور بالوحدة النفسية لدى طلبة الجامعة ، فالأمن النفسي يعد عاملا منبئا بالسلوك الاجتماعي ولذا لا بد من إسهام البيئة المهنية ببث الأمن والطمأنينة في كيان الموظف حتى يتمكن من إشباع حاجاته من التقدير، اذ يعتبر شرطا اساسيا من الشروط التي يجب ان تتوفر للعاملين ليس لضمان التفاعل بين القائد والاعضاء فحسب، بل ايضا لضمان الرضا والدافعية نحو العمل.(زايد،س . (دس) 07)

ومما لا شك فيه أن عدم توفر المتطلبات العملية والمهارتية اللازمة لشاغلي الوظائف سيؤدي إلى ظهور مشكلات وإحباطات عديدة في المسيرة المهنية للموظفين الجدد حيث تشير بعض الدراسات مثل دراسة السهلي الصوافي أن الأمن النفسي هو شعور الفرد بالاستقرار والتحرر من الخوف والقلق لتحقيق متطلباته ومساعدته على إدراك قدراته وجعله أكثر تكيفا ، كما أشار عدس إلى أن الأمن النفسي هو إيجاد علاقات متوازنة بين الفرد وذاته وبينه وبين الآخرين من ناحية أخرى فإذا توفرت هذه العلاقات المتوازنة فإن السلوك الفرد يميل إلى الاستقرار وبالتالي يصبح أكثر قابلية للعمل والإنتاج ويرى الطيب أن الإحساس بالأمن النفسي هو حاجة نفسية وضرورية لرفع الاداء الوظيفي وتحقيق اهداف المنظمة، ويؤكد كارل روجرز في نظريته أن الأمن النفسي هو الحاجة الفرد إلى الشعور بأنه محبوب ومقبول بين الآخرين فهو بحاجة الى القبول والانتماء وتقدير الذات بكون هذه الاخيرة تقع في مقدمة الحاجات النفسية الاساسية، ويرى الطهراوي (2007) ان ان

الشخص الامن نفسيا هو الذي يشعر ان حاجاته مشبعة ، وان المقومات الاساسية لحياته غير معرضة للخطر. (سعيد بنى مصطفى ،م. (2013).143)

وبناء على ما سبق يمكن تحديد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

1- هل توجد علاقة بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية تيارت ؟

التساؤلات الفرعية:

- هل توجد علاقة بين تقبل الذات والأداء الوظيفي لدى معلمي الطور الابتدائي

لولاية تيارت ؟

- هل توجد علاقة بين الشعور والتقبل والانتماء للآخرين والأداء الوظيفي لدى

معلمي الطور الابتدائي لولاية تيارت ؟

- هل توجد علاقة بين الشعور بالأمن والسلامة والأداء الوظيفي لدى معلمي

الطور الابتدائي لولاية تيارت ؟

- هل توجد علاقة بين الشعور بالمسؤولية والأداء الوظيفي لدى معلمي الطور

الابتدائي لولاية تيارت ؟

- هل توجد فروق في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمغير الجنس ؟

2- فرضيات الدراسة

1-2 الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي لدى معلمي الطور

الابتدائي لولاية تيارت.

2-2 الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين تقبل الذات والأداء الوظيفي لدى معلمي الطور

الابتدائي لولاية تيارت.

- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الشعور بالتقبل والانتماء للآخرين والأداء الوظيفي

لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية تيارت.

- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الشعور بالأمن والسلامة والأداء الوظيفي لدى

معلمي الطور الابتدائي لولاية تيارت.

- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الشعور بالمسؤولية والأداء الوظيفي لدى معلمي

الطور الابتدائي لولاية تيارت.

- توجد فروق دالة احصائيا في مستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

3- دوافع اختيار الموضوع:

تم اختيارنا للموضوع الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدلّمي الطور الابتدائي لعدة أسباب منها:

- الكشف عن وجود أو عدم وجود علاقة بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي.
- محاولة كشف الأبعاد الجوهرية لمتغير الأمن النفسي والأداء الوظيفي.
- قابلية الموضوع للبحث وإمكانية التحقق منه ميدانياً.

4- أهداف الدراسة:

- التعرف على المستوى الأمن النفسي لدى معلمي الطور الابتدائي.
- التعرف على المستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي الطور الابتدائي.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين مستوى الأمن النفسي والأداء الوظيفي.
- قياس الأمن النفسي وعلاقة بالأداء الوظيفي.

5- أهمية الدراسة:

- التطرق إلى الأمن النفسي بأبعاده المختلفة.
- اقتراح طرق هادفة لتحسين الأداء الوظيفي.
- التعرف على ظروف والأحوال النفسية لدى معلمي الطور الابتدائي.

6- المفاهيم الإجرائية للدراسة:

6-1 الأمن النفسي: . هو شعور الفرد بالاستقرار والتحرر من الخوف والقلق ، وتحقيق متطلباته ومساعدته على إدراك قدراته وإمكانياته ، مما يكتسب تكيفا مع ذاته ومع الآخرين ، وهو الدرجة التي يحصل المفحوص (المعلمين) عند الإجابة على مقياس ماسلو للشعور بالأمن النفسي ويحتوي على الأبعاد التالية:

6-2 تقبل الذات: هو شعور المعلم بأنه محبوب ومقدر من قبل الآخرين ، وشعوره بعدم النقص والقلق في وظيفته.

6-3 الشعور بالتقبل والانتماء للآخرين:

هو الحاجة إلى الشعور بإحساس المعلم بالانضمام والانتماء داخل المؤسسة التعليمية.

6-4 الشعور بالأمن والسلامة:

هو شعور المعلم بالطمأنينة وعدم الخوف من المستقبل والتوتر المستمر ، عند أدائه لواجبه.

6-5 الشعور بالمسؤولية:

هو تحمل المعلم نتائج التزاماته وقدراته واختياراته للبرامج الدراسية المتبعة في المنظومة وتحمل مسؤولية استيعاب التلاميذ للدرس.

6-6 التعريف الإجرائي للأداء الوظيفي:

يقصد به الحهد الذي يقوم به معلمي الطور الابتدائي ، وهو الدرجة التي يحصل عليها المعلم في اختبار الأداء الوظيفي.

7- الدراسة السابقة:

1-7 الدراسات السابقة الخاصة بالأمن النفسي:

1-1-7 دراسات عربية محلية:

- دراسة اقرع 2005:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على الشعور بالأمن النفسي وتأثره ببعض المتغيرات لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية ، هدفت الى التحقق من دور متغيرات الدراسة . ولتحقيق هذه الاهداف تم اختيار طلبة الجامعة ، مجتمع الدراسة ، وقد سحبت عينة عشوائية قدرها 1002 طالبا من طلبة الجامعة استخدم الباحث مقياس ماسلو للشعور بالأمن النفسي وتوصل الى النتائج التالية:

- ان الشعور بالأمن النفسي حصل على تقدير منخفض حيث كانت النسبة المئوية (49.9%)
- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في مستوى الشعور بالأمن النفسي لدى طلبة الجامعة ، تعزى لمتغير الجنس والكلية ومكان السكن والمعدل التراكمي .
- دراسة العمري، سليمان (1996).

هدفت هذه الدراسة أي قياس وتحليل درجة تحقق حاجة الإحساس بالأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها ببعض المتغيرات التالية(الجنس، سنوات الخبرة، المرتبة الأكاديمية، التخصص، اختلاف الجامعة).

قد أجريت على عينة قوامها(273) عضوا من أعضاء هيئة التدريس الأردنيين من حملة الدكتوراه برتبة أستاذ مساعد وأستاذ مشارك، وأستاذ في الجامعات الأردنية الرسمية الأربع (الجامعات الأردنية، جامعة اليرموك، جامعة مؤتة، العلوم والتكنولوجيا) والذين على رأس عملهم أثناء الفصل الدراسي الأول من العام (1994-1995) وتم اختيار العينة بطريقة العينة التطبيقية العشوائية، وقد استخدم الباحثان اختيار ماسلو للشعور بالأمن والذي قام بتجربته وملائمته للبيئة الأردنية كل من (دواني، ديراني 1983) كما استخدم الباحثان في دراستها الأساليب الإحصائية التالية : المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، تحليل التباين الأحادي، معامل الارتباط.

قد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الإحساس بالأمن لدى هيئة التدريس في الجامعات الأردنية يساوي(20.5) درجة، وهي درجة متوسطة حسب مقياس ماسلو للشعور

بالأمن وعدم الأمن كما كشفت عن وجود فروق دالة جوهريا في درجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لاختلاف التخصص والرتبة الأكاديمية وسنوات الخبرة والجنس.

- دراسة كفاي (1989):

هدفت الدراسة الى البحث عن العلاقة بين تقدير الذات والشعور بالأمن النفسي وبعض المتغيرات النفسية والاجتماعية التي يمكن أن ترتبط بها ارتباطا سببيا وهي التنشئة الوالدية كما يدركها الأبناء وتكونت عينة الدراسة من 153 طالبة من طالبات المرحلة الثانوية من القطريات وغيرهن من الجنسيات العربية والأخرى، أشارت النتائج التي أن تقدير الذات يرتبط ارتباطا وثيقا بمستوى الشعور بالأمن النفسي عند الأبناء، أي أنه كلما توافر للأبناء التقبل والحب زاد مستوى شعورهم بالأمن النفسي وأدركوا أن العالم المحيط بهم آمن ويمكن الاعتماد عله وأدركوا الآخرين على أنهم ودودون ما نحون الحب والرعاية مما يجعل الأبناء يكونون فكرة إيجابية عن أنفسهم وذواتهم. (اقرع.إ. 2005:44)

- دراسة (دواني وديراني 1983) :

هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين النمط القيادي لمديري المدارس وشعور العلمية بالأمن النفسي و معرفة أثر الجنس والتأهيل للمديرين في المعلمين بالأمن النفسي بمحافظة عمان بالمملكة الأردنية الهاشمية وقد أجريت الدارسة على عينة قوامها 427 معلما ومعلمة ثم اختيأرهم من 64 مدرسة حسب المناطق التي تتضمن محافظة عمان وتم استخدام للأدوات التالية:

اختبار وليم بفيفر (BFEIFFER) لتصنيف سلوك القياديين إلى النمط المهتم بالعمل والنمط المهتم بالعاملين واختبار ماسلو للتعرف على مدى شعور المعلمين بالأمن والذي قام الباحثان بتعريبه وحساب صدقه وثباته في البيئة الأردنية كما استخدمت الأساليب الإحصائية التالية: معامل الارتباط ، تحليل البياني، اختيارات T-TEST وقد كشفت الدراسة عن وجود علاقة جوهرية إيجابية بين نمط القيادة التي تهتم بالعاملين وشعور المعلمين والمعلمات بالأمن النفسي بينما لم تكشف عن أثر مهم للجنس وللتأهيل لدى المديرين والمديرات في الشعور المعلمين والمعلمات بالأمن النفسي. (اقرع.إ. 2005:41)

- دراسة عبد السلام 1979 :

اجرى فاروق عبد السلام دراسة بعنوان القيم وعلاقتها بالأمن النفسي ، هدفت هذه الدراسة الى معرفة طبيعة العلاقة بين امتلاك الفرد لقيم ما ودرجة احساسه بالأمن النفسي ، وفيما اذا كانت العلاقة ايجابية لبعض القيم وسلبية لبعضها الاخر، وقد استخدم الباحث

لمعرفة القيم اختبار (البارن فرنون ولندي) واستخدم مقياس للأمن النفسي اختبار ماسلو ، وطبق الاختبار على عينة بلغت 162 طالبا من طلبة السنة الرابعة بكلية التربية جامعة الازهر، وكانت النتائج عدم وجود علاقة بين امتلاك الفرد لقيم معينة من مستوى شعوره بالأمن النفسي.(زايد. ع.ص. 08).

7-1-2 الدراسات الأجنبية:

- دراسة جون روبرت وآخرون (SOHNE,ROBERT,ETIL,1996).

هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة مستوى الشعور بالأمن النفسي الناجم عن طبيعة الارتباط بالأبوين وظهور أعراض الاكتئاب النفسي عند البالغين والكشف عن دور مستوى الشعور بالأمن كوسيط بين الاتجاه نحو الاختلال الوظيفي وانخفاض مستوى تقدير الذات. وقد تكونت عينة الدراسة الأولى من 144 فردا من الطلبة الجامعيين من غير الخرجين من بينهم 88 طالبة وعينة الدراسة الثانية تكونت من 218 طالب من جامعة (تشمبري) من بينهم (137) طالبة تتراوح أعمارهم بين (17-49) سنة بمتوسط عمري (20.3) وانحراف معياري (5.1) وعينة الدراسة الثالثة من (119) طالبة من طلبة جامعة نورث ويسترن تراوحت أعمارهم بين (17-27) عاما بمتوسط عمري (18.6) وانحراف معياري (1.3).

وقد أظهرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة بين عدم التمتع بالعلاقة الحميمة مع الوالدين والنقص في مستوى الشعور بالأمن بالاتجاه نحو الاختلال الوظيفي، ووجود علاقة بين الاختلال الوظيفي وانخفاض مستوى تقدير الذات، كما أن انخفاض مستوى تقدير الذات له علاقة مباشرة مع زيادة أعراض الاكتئاب، وانعدام الأمن قد يؤدي إلى ظهور أعراض الاكتئاب في سن البلوغ من خلال انخفاض مستوى تقدير الذات لدى البالغين.

- دراسة ديفيز وآخرون (DAVIS, EL AL 1995)

هدفت الدراسة إلى التعرف على النزاع الهادم بين البالغين على المستوى لدى الأطفال والشباب من خلال اختيار فرضيات الأمن النفسي لديهم، وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها 112 طفل مقسمة بالتساوي إلى ثلاث مجموعات عمرية كالتالي (19.11.6) سنة مع مراعاة تساوي عدد الإناث مع الذكور كل مجموعة عمرية ولقد تم إجراء تلك الدراسة بمنطقة غرب فرجينيا في الولايات المتحدة الأمريكية، واستخدم الباحث عدة أدوات لقياس الأمن النفسي لدى الأطفال والشباب في المراحل العمرية المختلفة بعدة طرق

وأساليب، كما استخدم الباحث أساليب الإحصائية التالية: المتوسطات الحساسية والانحراف المعياري وتحليل التباين الأحادي واختبارات، وقد أظهرت نتائج الدراسة: أن هناك علاقة دالة بين الصراع الهادم بين البالغين وشعور الأطفال بعدم الأمن في جميع المجموعات العمرية الثلاث في العينة الدراسة، وعدم وجود فروق دالة في العلاقة بين الصراع الخاص بالبالغين والأمن النفسي بين المجموعات الثلاثة. (اقرع.إ. 2005: 52)

- دراسة هملت (HEMLUT 1986)

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الأمن النفسي والعلاقة الزوجية لدى الأزواج العاملين في المجال العسكري، والتعرف على مدى تأثير الوظيفة العسكرية على الأمن النفسي، وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (51) زوج وزوجة من الذين تطوعوا لإجراء هذه الدراسة تم اختيارهم عشوائيا مع مراعاة أن يكون أفراد العينة جميعهم لم يخضعوا لمثل هذه الدراسة من قبل وأن تكون الزوجات غير عاملات وليس لهن أولاد والزوج أن يكون قد خدم في المجال العسكري مدة تقل عن عامين. قد استخدم الباحث مقياس مدى العمل على العلاقة الزوجية ومقياس الأمن النفسي لماسلو (1952) وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الاختلاف وجهات النظر بين الزوجين تجاه الوظيفة العسكرية واختلاف مستوى الأمن النفسي لديهم بشكل واضح، وكانت النتائج أنه كلما زاد معدل الاختلاف في وجهات النظر للوظيفة العسكرية كلما قل مستوى الأمن النفسي لدى أحد الزوجين أو كلاهما. (اقرع.إ. 2005: 52)

2-7 الدراسات السابقة الخاصة بالأداء الوظيفي:

1-2-7 دراسات عربية:

- دراسة الجرادين (2004):

هذه الدراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لمديري المدارس الثانوية العامة في الأردن وعلاقته بمستوى التوتر ومدى استخدام مهارات العمل لديهم، اشتملت عينة الدراسة على (290) مديرا ومديرة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية ، وكانت أهم النتائج كالتالي:

أن مستوى الأداء الوظيفي كان متوسط لمديري المدارس الثانوية. وجود علاقة ارتباطيه عكسية غير دالة احصائيا بين مستوى الاداء الوظيفي ومستوى التوتر لدى مديري المدارس. وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الأداء الوظيفي لمديرين ودرجة استخدام مهارات التعامل.

- 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) سنة والرتبة العسكرية لصالح صف الضباط المؤهل العملي لصالح الدراسات العليا، والخبرة لصالح ذوي الخبرة العالية.

- دراسة محمد العيفة (2000):

تحت عنوان أثر العلاقات الإنسانية على الأداء الوظيفي للعاملين بالمركب المنجمي للفوسفات وتكونت عينة الدراسة من 1141 من الموظفين العمال وتوصلت الدراسة إلى أ، العلاقات الإنسانية تؤثر على الأداء الوظيفي للعاملين في المركب المنجمي للفوسفات بتبسة حيث اهتمت هذه الدراسة بمعرفة مستوى الأداء الوظيفي للعاملين وعلى العوامل المؤدية له كفاعلية والأداء الوظيفي والمشاركة في صنع القرار.

- دراسة بلجبر (1996):

بعنوان الاتجاهات نحو المهنة وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الأخصائيين الاجتماعيين والأخصائيات الاجتماعيات والعاملين 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 **JAIRELER, PORTER** وترجمة سامي القطان وقد كشفت النتائج عن وجود اتجاهات إيجابية نحو مهنة الأخصائي الاجتماعي ومستوى عالي من الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة.

- دراسة الجفري :

بعنوان أداء الدراسات العليا في الأداء التدريسي لا أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القرى ، هدفت الى التعرف على اراء طالبات الدراسات العليا في الأداء التدريسي لا أعضاء هيئة التدريس بجامعة ام القرى ولتحقيق هذا الهدف تم بناء استبانة ضمت 6 محاور رئيسية وبعد تحقيق الهدف والثبات اللازمين تم تطبيق الأداء على عينة الدراسة المكونة من 298 طالب من طالبات مرحلة الماجيستر في 6 كليات من جامعة ام القرى وهي كلية التربية ،

كلية العلوم الاجتماعية ، العلوم التطبيقية وكلية اللغة العربية وكلية الشريعة وكلية الدعوة والاجابة عن اسالة الدراسة ثم حساب التكرار والمتوسطات الحسابية والاوزان النسبية لمفردات كل محور من محاور أداة الدراسة كما تم استخدام اختبار "ت" وتحليل التباين الأحادي لتحديد موقع الدلالة بين الطالبات وبينت نتائج الدراسة ان المستوى العام للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة ام القرى تقع في مستوى الأداء المتوسط ووزن نسبي يبلغ (2.09،2.70) كما بينت النتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات الطالبات حول الاداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من الذكور والاناث في كل من كلية التربية ، وكلية العلوم الاجتماعية ، كلية الشريعة وكلية العلوم التطبيقية وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابة عينة كلية الدعوة واللغة العربية حول الأداء التدريسي لكل من الذكور والاناث من أعضاء هيئة التدريس في هاتين الكليتين :

وبينت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية حول الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس الاناث حول التدريس .

7-2-2 الدراسات الأجنبية:

- دراسة SCHOOB.2000:

بعنوان الشخصية والأداء الوظيفي في ظل الظروف غير الروتينية هدفت هذه الدراسة إلى بيان العلاقة بين الشخصية والأداء الوظيفي في ظل الظروف غير الروتينية لدى مديري بعض المؤسسات التربوية في الولايات المتحدة الأمريكية وقد تكونت عينة الدراسة من (212) مديرا ومديرة، ثم اختارهم بالطريقة العشوائية من بعض المؤسسات التربوية، وقد توصلت من هذه النتائج إلى أن الشخصية التي لا تميز بالنظرة الإيجابية والتنظيم والمرونة تزيد من الضغوطات التي يتعرض لها المدراء وتعيق أدائهم الوظيفي.

- دراسة TOWAJJ.2000:

بعنوان دراسة العلاقة بين لتمييز في الأداء الوظيفي والتميز في جودة الحياة. استطلعت هذه الدراسة العلاقة بين التميز في الأداء الوظيفي والتميز في جودة الحياة وتكونت عينة الدراسة من (342) معلما ومعلمة موزعين على (22) مديرية في إحدى الولايات الأمريكية وتم في هذه الدراسة إجراء مجموعة من المقابلات مع المعلمين والمعلمات لاستطلاع تصوراتهم حول جودة الحياة والعلاقة مع الأداء الوظيفي لهم، وخلصت الدراسة إلى أن العوامل المساهمة في جودة الحياة هي العلاقة الأسرية، النشاط البدني، وقت الفراغ، الإسهام القيم في العمل وبينت الدراسة أن المتطلبات الضرورية لجودة الحياة والتميز في الأداء الوظيفي للمعلمين هي: وجود التزام بنمط حياتي متوازن، وجود علاقات داعمة

المشاركة في الأنشطة البدنية، وجود فعالية ونجاعة في أدوار العمل وتوصلت هذه الدراسة إلى أن عدم توفر الموازنة في العوامل السابقة يؤدي إلى ضغوط وإجهاد في العمل ويؤثر من ثم تأثير سلبي على الأداء الوظيفي ومن ما تبرز الحاجة إلى التدريب مدراء يقيمون بجودة الحياة.

- دراسة (DELVECCHIO.2000):

بعنوان العلاقات الديناميكية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي،هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة الديناميكية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي وتأثير كل من الخبرة والمؤهل العلمي على العاملين في المدارس العامة في إنجلترا وقد شملت عينة لدراسة(56) معلما تم اختيارهم عشوائيا من بين العاملين في المدارس.

قد توصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها:

أن المعلمين يستمدون رضاهم عن العمل من مصادر مختلفة أن التلاعب والتحكم بمصادر الرضا مثل: الراتب وطبيعة العمل والإشراف لذا يؤدي إلى تغيرات في مستوى الأداء الوظيفي للأفراد وبينت الدراسة أنه لا يوجد تأثير للخبرة التعليمية للمعلمين على كل من الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي للمعلمين وتوصلت الدراسة إلى أنه كلما ارتفعت المؤهل العلمي للمعلم فإن أداءه الوظيفي يزداد.

3-7 الدراسات التي اهتمت ببعض أوجه الأمن النفسي والأداء الوظيفي.

- دراسة السهلي 2007 :

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على الامن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى مجلس الشورى السعودي ، استخدم الباحث في هذه الدراسة مقياس الامن النفسي من اعداد الدليم واخرون لعينة تتكون من 190 موظفا وتم التوصل الى النتائج التالية:

- مستوى الامن النفسي لدى موظفي مجلس الشورى مرتفع نسبيا.

- مستوى الاداء الوظيفي لدى مجلس الشورى مرتفع نسبيا.

- توجد علاقة بين بعض ابعاد الامن النفسي والاداء الوظيفي.

- دراسة جبر (1993):

بعنوان القيادة الإدارية وعلاقتها بالأمن النفسي للعاملين وقد تكونت عينة الدراسة من (128) من العاملين في القطاعات الحكومية وقطاع الأعمال واستخدمت الدراسة مقياس أنماط القيادة الإدارية العامة (الإنسان والديمقراطي والديكتاتوري والفوضوي) من إعداد الباحث واختيار الأمن النفسي لماسلو وكشفت نتائج الدراسة عن العاملين مع القيادات تتيح النمط الديمقراطي والديكتاتوري والفوضوي.(اقرع.إ.2005:48)

- دراسة الخضر (1999):

بعنوان التفاؤل والتشاؤم وعلاقته بالأداء الوظيفي باعتبار التفاؤل كأحد أبعاد الأمن النفسي، هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة المحتملة بين التفاؤل والتشاؤم والأداء الوظيفي بهدف فحص والعلاقة بين التفاؤل والتشاؤم والأداء الوظيفي ومدى تأثير عوامل السن والجنس والحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي على هذه المتغيرات استخدمت الدراسة القائمة العربية للتفاؤل والتشاؤم ومقياس تقييم الأداء الوظيفي لموظف نفط الكويت وقد تكونت عينة لدراسة من (150) موظفا وموظفة بشركة نفط الكويت وخلصت الدراسة إلى تأكيد العلاقة الطردية بين التفاؤل وبكل من الدراية بالعمل وجودة العمل، ومعدل الإنتاج، والانضباط والتوجيه والأداء بشكل عام، كما كشفت هذه الدراسة عن ارتباط التشاؤم عكسيا بكل متغيرات الأداء هذه إضافة إلى المبادرة والتعاون والقدرة على التخطيط، لم تكشف هذه الدراسة عن فرق جوهري بين الجنسين في كل من التفاؤل والتشاؤم في حين بدا الذكور أكثر دراية بالعمل والمبادرة في طرح الأفكار والاقتراحات وتعاون مع الآخرين كما لم نستقر الدراسة عن الفرق، حال بين المتزوجين وغير المتزوجين ولا بين المستويات التعليمية المختلفة في التفاؤل والتشاؤم.

8- الاطار النظري للدراسة:

8-1 الامن النفسي:

8-2 مفهوم الأمن:

حالة الشعور بالهدوء والطمأنينة والبعد عن القلق والاضطراب وتعد حاجة أساسية يطلبها الفرد منذ الصغر للاستمرار في البقاء (الحجازي، م.2012:55)

وعرفه ماسلوا على أنه حالة يشعر فيها الفرد بأنه محبوب ومتقبل من الآخرين وله مكانه بينهم ويدرك أن بيئته ودودة وغير محبطة ويشعر فيها بندرة الخطر والتهديد والقلق، إذا عرفه زهران 1988 بأنه حالة يكون إشباع الحاجات فيها مضمون وغير معرض للخطر وهو محرك الفرد لتحقيق أمنه. (صالح، ع.2014:47)

وعرفه قوفمان وآخرون 2000 على أنه الشعور بالطمأنينة والسعادة والسلامة من المرض وتجنب الألم، وقد تبقي العالم تعريف ماسلو للأمن النفسي لأن الباحث تبني نظرية واعتمد قياسه للأمن النفسي. (حافظ، س.2010:301)

يعد الأمن النفسي من أهم الأنواع بالنسبة للإنسان، وهو الشعور يسمح للفرد بإقامة والاحتفاظ بعلاقات متزنة مع أناس ذوي أهلية انفعالية في حياته كأفراد أسرته وأصدقائه ويعتبر تقييماً للوحدة النفسية المتمثلة في التهديد ولخوف وهو خطر داخلي يستشعره الفرد بدرجة أكبر من الآخرين. (بندر، ح.2014)

8-3 الأمن النفسي من المنظور الإسلامي:

لقد تميزت نظرة الإسلام حول أمن الفرد والمجتمع المسلم، بما يأتي:
ارتبط مفهوم الأمن النفسي والطمأنينة والسكينة بمفهوم الإيمان والعمل الصالح والابتعاد عن الظلم، يقول تعالى: (وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَيَسْتَخْلِفَنَّهُمْ فِي الْأَرْضِ كَمَا اسْتَخْلَفَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ وَلَيُمَكِّنَنَّ لَهُمْ دِينَهُمُ الَّذِي ارْتَضَى لَهُمْ وَلَيُبَدِّلَنَّهُمْ مِنْ بَعْدِ خَوْفِهِمْ أَمْنًا يَعْبُدُونَنِي لَا يُشْرِكُونَ بِي شَيْئًا وَمَنْ كَفَرَ بَعْدَ ذَلِكَ فَأُولَئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ (55))
(سورة النور، الآية:52)

في موضوع آخر يقول تعالى: (الَّذِينَ آمَنُوا وَلَمْ يَلْبِسُوا إِيمَانَهُمْ بِظُلْمٍ أُولَئِكَ لَهُمُ الْأَمْنُ وَهُمْ مُهْتَدُونَ (82)). (سورة الانعام، الآية:82)، وضع الإسلام الحاجة إلى الأمن مرتبة متقدمة تلي حصول الفرد على حاجاته الأساسية وهم بذلك سبق ماسلو بمئات السنين، فترى أنه يكافئ المؤمنين بإشباع حاجاتهم الأولية من مأكّل ومشرب ثم يلي ذلك تحقيق الأمن

والطمأنينة في نفوسهم، يقول تعالى: (الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَأَمَنَهُمْ مِنْ خَوْفٍ (4) (سورة قريش.الاية:04)

خاطب مريم بعد ميلادها المعجز وتجربتها الصعبة المخيفة بقوله (فَكُلِّي وَاشْرَبِي وَقَرِّي عَيْنًا) (سورة مريم.الاية:26)

المفهوم الإسلامي للأمن كنفويض للخوف بمصادره المتعددة ونقص في حاجات الإنسان الأساسية وكذلك الربط بين مفهومين عقاب الله العصاة من أهم السابقة بأن بدل رغدهم جوعاً وأمنهم خوفاً حيث قال تعالى (وَضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا قَرْيَةً كَانَتْ آمِنَةً مُطْمَئِنَّةً يَأْتِيهَا رِزْقُهَا رَغَدًا مِنْ كُلِّ مَكَانٍ فَكَفَرَتْ بِأَنْعُمِ اللَّهِ فَأَذَاقَهَا اللَّهُ لِبَاسَ الْجُوعِ وَالْخَوْفِ بِمَا كَانُوا يَصْنَعُونَ (112) (سورة النحل.الاية:112) (زاید.ع:7،6)

4-8 الأمن النفسي من وجهة نظر علماء النفس:

1-4-8 سيغموند فرويد SIGMUND FREUD :

ويفسر فرويد الأمن النفسي عن طريق افتراضات نظرية وارااء يدور حولها جدل لم ينقطع فالشخصية وفقاً لفرويد تتكون من ثلاثة مكونات هي (الهو ، الأنا ، الأنا الأعلى)، وتتنافس هذه العناصر من أجل الطاقة النفسانية المتاحة ويتحقق الشعور بالأمن النفسي من خلال قدرة الأنا على التوفيق بين مكونات الشخصية المختلفة ، او في الوصول الى حل للصراع الذي ينشأ بين هذه المكونات بعضها مع بعض الآخر ،وفي الصراع الذي ينشأ بينها وبين الواقع.وإذا كانت المهمة الأساسية للوالدين هي منح الطفل الشعور بالأمن النفسي فان الأمن النفسي بالنسبة للطفل يمثل اساساً لشعوره بالثقة والقيمة والكفاية والانجاز والمثابرة والضبط الانفعالي ومواجهة الضغوط.(نعيسة.ر. 2012:21)

2-4-8 ألفرد أدلر ALFRED ADLER :

يربط أدلر أمن الإنسان بمدى قدرته على تحقيق التكيف والسعادة في ميادين العمل والحب والمجتمع و ذلك من خلال قدرة الإنسان على تجاوز الشعور بالدونية لأن أي قصور اجتماعي أو معنوي ينتج عنه عدم الشعور بالاطمئنان وهذا فإن الأمن النفسي للفرد ستوقف على إدراك حقيقي لمسألة الشعور بالنقص وأسلوب حياته مدفوع بمستوى طموح معقول. (محمود السهلي.م.2008:26)

3-4-8 وليام بلاتز W.PLATZ :

أشار في نظريته على الأمان، على انه شيء طبيعي للمرء ولا يمكن تجنب ذلك الأمر وعندما يواجه الفرد حالة عدم الامن يستطيع التغلب عليها بطريقة إتكالية أي الاستعانة بالآخرين للتدخل في صالحه فيحقق الأمان الإتكالي DEPENDENT SECURITY ولكن المطلوب للنمو الناضج هو البحث عن الأمان المستقل في أي حالة

من الوعي تصاحبه الرغبة في تقبل نتائج قرارات الفرد وأفعاله ويستلزم عن الآخرين حيث أن بلائز لم يجعل من الاعتماد على النفس معبودا بل اعترف أن الإنسان لا يستطيع مواجهة الحياة دون مساعدة الآخرين ومن جهة فقد أكد أن الأمان المستقل هدف يستر شد الآباء والمعلمون في جهودهم وفي كفاحهم من أجل التأثير في نمو الطفل بطرق سليمة. (زايد.س.9)

8-4-4 أوبرهام ماسلو ABRAHAM MASLOW:

أفترض قوتها، وأن بعضها أقوى من البعض الآخر، وكلما انخفضت الحاجة إلى التنظيم الهرمي كانت أكثر قوة، وكلما ارتفعت في التنظيم كانت الحاجة أضعف ومميزة للإنسان بدرجة أكبر دون كائن حي آخر، وقد صنفت لحاجات بسبع مستويات على شكل تنظيم هرمي وهي:

المستوى الأول:

الحاجات الفسيولوجية التي تتمثل قاعدة الهرم كالحاجة إلى الهواء والطعام.

المستوى الثاني:

حاجات الأمن وهي الحاجة إلى تجنب الأخطار الخارجية والشعور بالاطمئنان.

المستوى الثالث:

حاجات الحب والانتماء، ومنها الحصول على الحي والعطف والعناية.

المستوى الرابع:

حاجات التقدير والاحترام كالحاجة إلى تقدير والتقبل.

المستوى الخامس:

حاجات تحقيق الذات كالحاجة إلى الإنجاز والإبداع.

المستوى السادس:

حاجات المعرفة والفهم كحب الاستطلاع والرغبة في اكتساب المعلومات والحاجة إلى الإرشاد والتنظيم والبحث عن العلاقات الإنسانية ولكن هذه الحاجة قد لا تكون موجودة عند

جميع الناس.

المستوى السابع:

الحاجات الجمالية التي تقع في القمة الهرم كتنشيط الإنسان في البحث عن الصيغ الجمال

والشعور بالجمالية أو الارتياح للأشياء.

وقد تحدث ماسلو MASLOU أكثر من غيره من الباحثين عن الحاجة إلى الأمن النفسي ووضع اختيار لقياس الأمن وعدم النفسي وقد جاء هذا الاختيار حصيلة للبحث

العيادي والنظري حول المفهوم الامن النفسي. (عامر.س.2011:246)

8-5 أهمية الأمن النفسي:

المراد بالأمن النفسي هو أن تكون النفوس آمنة مطمئنة عند وقوع البلاء وتوقعه بحيث لا يظهر عليها قلق معيب أو جزء كثير، ولا اضطراب في الأحوال أو ترك للأعمال أو اليأس والهوان والإحباط والانزواء.

والمراد أيضا منه أن يكون البعد موصولا بمولاه على وجه حسن جميل التوكل كثير الالتجاء والتبتل، عظيم الخضوع، طويل الخشوع، يحسن الذكر، ويعمل الفكر، ويدوم العمل الصالح، ولا يحصل كل ذلك إلا إن كانت النفوس آمنة مطمئنة حرز حريز عن وسواس إبليس ومرض التيس.

ولقد أصبح تحقيق الأمن النفسي في المجتمعات مطلب لكل الدول والحكومات ولكثير من مراكز الدراسات والأبحاث وتعد له مؤتمرات، وتصرف في سبيل تحقيقه أموال طائلة وجهود هائلة، وهذا لم يزد لهم كل ذلك إلا خورا في النفوس والعجب أنه حتما في دول الأرض اليوم حضارة مادية مازال القوم القاصرين عن تحقيق الأمن النفسي والاطمئنان القلب، فقد كثرت حوادث الانتحار كثرة لافتة للأنظار، وفتحت الآلاف من العيادات النفسية إذا لم تفد الملايين من أبناء الحضارة المعاصرة إلى في تحقيق مقصود الناس الأعظم: النفوس السعادة في القلوب وكل ما يظهر من سعادة وطمأنينة إنما هو زينة خارجية تغلف تعاسة داخلية. (الشريف م م 2003: 11)

8-6 أساليب تحقيق الأمن النفسي:

يلجأ الفرد لتحقيق الأمن النفسي إلى ما يسمى " بعمليات الأمن النفسي " وهي أشعة يستخدمها الجهاز النفسي لخفض أو التخلص من التوتر وتحقيق تقدير الذات والشعور بالأمان، ويجد الفرد أمنه النفسي في انضمامه إلى جماعات تشعره بهذا الأمان والأسرة السعيدة والمناخ الأسري المناسب لنمو أفرادها نموا سليما، وإشباع حاجاتهم وخاصة الحاجة إلى الأمان، وذلك يؤدي إلى تحقيق الأمن النفسي، كما أن جماعات الرفاق تدعم الأمن النفسي لأفرادها، ويتضح ذلك في جماعات العمل في السلم والحرب والإنتاج.

أما النمط السلوكي الخاص بتلبية الحاجة إلى الأمن النفسي فهو أن الشخصية تكون في حاجة إلى التحرر من الخوف أيا كان مصدره، فالنمط السلوكي والشعوري المتوافق الخاص بتلبية الحاجة إلى الأمن النفسي بالنسبة للدارس، فالمعلم في الواقع الجماعة التعليمية يعتبر نمطا سلوكيا مكتسبا يرتبط بتلبية احتياج اجتماعي متعلم من خلال التنشئة الاجتماعية.

تشير العلاقة بين الضبط الداخلي والخارجي وبعض أساليب معاملة الوالدين في الأسرة كما يدركها الأبناء وبين الاعتقاد بالضبط إلى المعاملة الوالدين السوية التي توفر للطفل

الإحساس بالأمن والطمأنينة تحرك دوافعه إلى التعلم والتجريب والاحتكاك مع موافق الأحداث في البيئة الخارجية بحرية وجرأة. (نادي اقرع.ام.30: 2005)

7-8 أبعاد الأمن النفسي:

يشير مفهوم الأمن النفسي إلى الطمأنينة النفسية والانفعالية، هو الحالة التي يكون فيها إشباع الحاجات مضمونا وغير معرض للخطر، كالحاجة إلى الحب والمحبة، والحاجة إلى الانتماء والمكانة، والحاجة إلى التقدير واحترام الذات وأحيانا يكون إشباع الحاجات بدون مجهود، وأحيانا السعي إلى بذل مجهود لتحقيق الامن، ويشتمل الأمن النفسي على عدة أبعاد أساسية هي:

الشعور بالتقبل والحب وعلاقات الدفاء والمودة مع الآخرين.
الشعور بالانتماء إلى الجماعة والمكانة فيها، والسعي نحو تحقيق حياة كريمة في الحاضر والمستقبل.

الشعور بالسلامة وغياب مبددات الأمن كالخطر والعدوان وكالجوع والخوف. (قريشي. ح م ح.2014:01)

8-8 مهددات الأمن النفسي:

1-8-8 الخطر أو التهديد بالخطر:

إن الخطر أو التهديد يثير الخوف والقلق لدى الفرد بشكل خاص والجماعة بشكل عام، ويجعله أكثر حاجة إلى الشعور بالأمن من جانبه ومن جانب المسؤولين عن رد هذا الخطر، وكلما زاد الخطر والتهديد كلما استوجب زيادة تماسك الجماعة لمواجهته.

2-8-8 الأمراض الخطيرة:

يصاب الإنسان بالعديد من الأمراض التي قد تكون سببها متعلقة بالوراثة أو العدوى أو بالمؤثرات البيئية المحيطة بالفرد، ومنها السكري والسرطان، وأمراض القلب حيث يصاحبها في الكثير من الأحيان، التوتر وقلق مرتفع واكتئاب وشعورا عام بعدم الأمن.

3-8-8 الإعاقة الجسمية:

حيث نقص الأمن والعصابية تكون أوضح عند المعوقين جسما منها عند العاديين. (نادي اقرع. ا م.2005:29)

8-9 العوامل المؤثرة في الأمن النفسي:

8-9-1 الوراثة مقابل البيئة:

لقد أوضح كاتل أن هناك تأثيراً للوراثة على بعض السمات من خلال بعض الدراسات التي قام بإجرائها، في حين ترجع سمات أخرى لعامل البيئة أكثر من الوراثة، أفادت كل من دراسة (إيزيك، سلاتر) إلى أن للظروف البيئية السيئة الدور الرئيسي في تنمية سمة القلق العالي، كما أشار كاتل نتيجة لدراساته المعتمدة على التحليل العائلي أن القلق هو أحد محكات الأمن النفسي يرجع الأثر الأكبر المسبب له إلى البيئة الغير سارة. كما أشار كاتل إلى أن عاملي الوراثة والبيئة يعملان معا على تقوية أو إضعاف بعض السمات، وفي نفس الوقت قد يتعارض دور البيئة مع دور الوراثة في التأثير على ان هناك عوامل متعددة تساعد على ظهور القلق: والذي يعتبر أحد محكات الأمن النفسي، منها ما يتعلق بالوراثة وتركيب الشخصية النفسي والبيولوجي، ومنها ما يتعلق بالظروف البيئية المحيطة بالفرد، ولا يمكن الحديث عن الوراثة في إطار الاضطرابات الانفعالية دون استخدام كلمات أو مفاهيم تشير إلى عدم توافر الثقة الكاملة في النتائج التي تم الاطلاع عليها في أدبيات الوراثة، واكتفى بالإشارة إلى أن الوثوق في الوراثة المظاهر الانفعالية مازال في ضوء التجريب وهذا يدل على ان تأثير البيئة في الشعور بالأمن النفسي لها الأثر الأكبر، وهناك العديد من العوامل البيئية المادية والعضوية المختلفة والتي تتمثل في بعض الظواهر الطبيعية والمناخية كالعواصف والبراكين والاعاصير..... الخ ، التي تهدد حياة الانسان وبقائه وكذلك بعض عناصر البيئة الاقتصادية والسياسية تشكل ايضا مثل هذا التهديد كما هو الحال في الحروب وعدم الاستقرار الاقتصادي وتزايد احتمالات التعرض للاخطار والحوادث وموجات الاجرام والفوضى والازمات والانهايار الاجتماعي التي قد تتعرض لها بعض المجتمعات في بعض الظروف. (جاسم.ع.2012:14)

8-9-2 التنشئة الاجتماعية:

إن مهمة توفير الأمن النفسي للفرد والذي يعتبر من المتطلبات الأساسية للصحة النفسية والتي يحتاج إليها الفرد كي يتمتع بشخصية إيجابية متزنة منتجة تقع على عاتق الأسرة، إن إدراك الطفل اتجاهات والديه نحوه يعتبر من العوامل المهمة في تكيفه ونموه وشعوره بالأمن النفسي، وأن الطريقة التي يدرك بها الطفل هذه الاتجاهات هي التي تؤثر فعلا في تكيفه. وأن أول ما يحتاجه الأطفال من الناحية النفسية هو الشعور بالأمن العاطفي بمعنى أنهم يحتاجون إلى الشعور بأنهم محبوبون كأفراد ، ومرغوب فيهم لذاتهم وأنهم موضع حب واعتزاز حيث تظهر هذه الحاجة المتكررة في نشأتها وأن خير من يقوم على إشباعها خير قيام هما الولدان، على ان خبرات الطفولة دورا هاما في نمو الشعور بالأمن النفسي لدى الفرد وذلك استنادا إلى ما أشار إليه فريق من العلماء، ومن البحوث التي أكدت

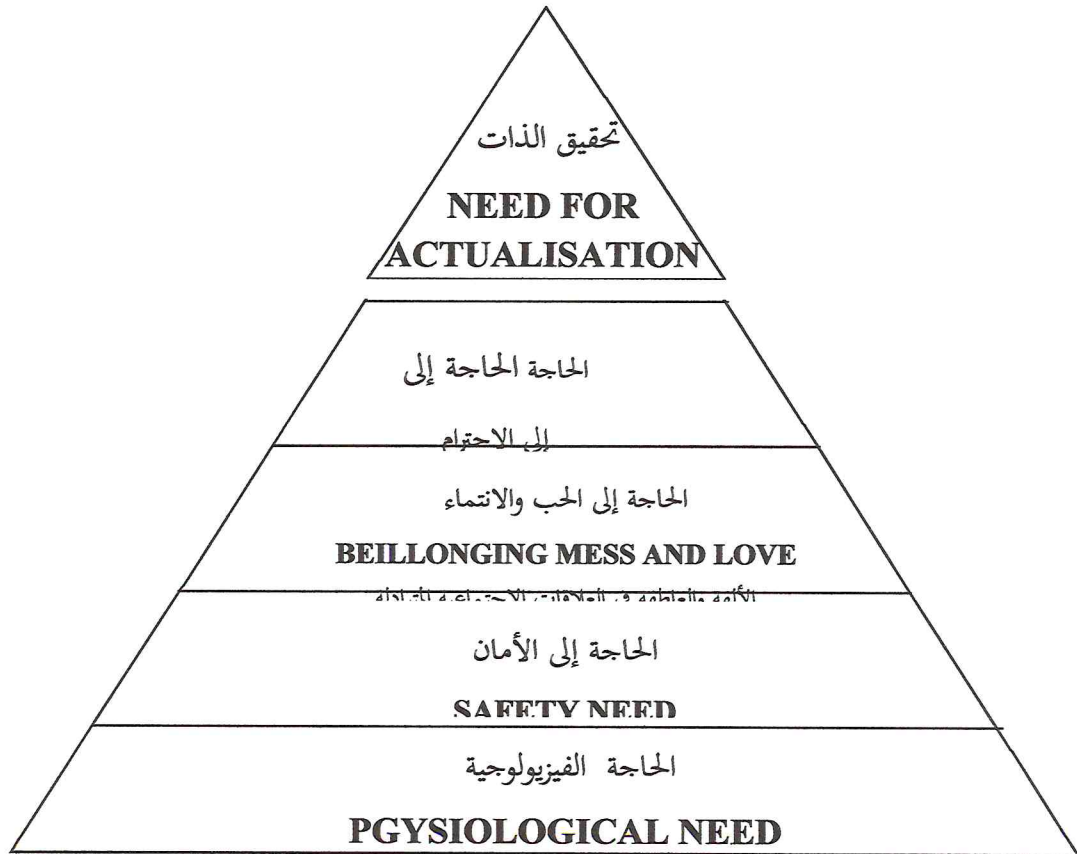
خبرات الطفولة على تنمية مشاعر الأمن ما قام به (ميوشن) وآخرون حيث اتضح أن الذين لم يحصلوا على عطف أسري كاف كانوا أقل أمناً، وأقل ثقة، بالنفس وأكثر قلقاً، وأقل توافقاً من أولئك الذين يحصلون على عطف أسري، كما أم أساليب التنشئة الاجتماعية العلاقات الأسرية القائمة على الاحترام المتبادل. (جاسم.ع.2012:14)

3-9-8 النظريات المفسرة للأمن النفسي:

9-8-3 نظرية ماسلو للحاجات: يرى أوبرهام ماسلو أن الحاجات ودوافع الإنسان مرتبة هرمياً بحيث يتم إشباع هذه الحاجات بشكل تتابعي هرمي أي لا بد من إشباع الحاجة الأولى قبل الانتقال إلى الحاجة التالية في الهرم .
تعريف الحاجة:

يرى ماسلو أن الحاجة هي المعبرة عن القوة داخلية تدفع الفرد لأن يقوم بعمل ما لإشباع تلك الحاجة الذاتية . (حسونة.ف.2011:80)

أما عن أسلوب هذه الحاجة فيجب أولاً إشباع الحاجات الفيزيولوجية ثم الانتقال صعوداً إلى الحاجات الأعلى أي لا يمكن إشباع الحاجة الأعلى إلا بعد إشباع الحاجة الأدنى وهكذا إلى قمة الهرم والشكل الآتي يوضح تلك الحاجات:



الشكل رقم (01) يمثل هرم ماسلو للحاجات (الزبيدي.ك.2009:83)

الحاجات الفيزيولوجية :

وهي التي تتمثل في الحاجة الأساسية لحياة الإنسان مثل الأول والسرب والهواء والجنس وتشكل هذه الحاجات بداية القاعدة في الهرم أو المستوى الأول من الحاجات حاجة الأمان: هو الشعور بالأمن الجسمي والنفسي وتتمثل في المستوى الثاني في الحاجات هرم ماسلو، مع العلم أن لا يتم إشباع هذه الحاجة حتى يتم إشباع المستوى الأول في الحاجات حسب ما يراه ماسلو وهكذا للمستويات الأخرى.

حاجة الانتماء:

حاجة الفرد لأن يكون عضو في الجماعة يتفاعل معهم ويتفاعلون معه.

حاجة تقدير الذات:

حاجة الإنسان للتقدير من الآخرين وثقته بنفسه وقدرته وتقدير الآخرين لذلك.

حاجة تقدير الذات:

هي الحاجة للإنسان لتأكيد ذاته ورسالته في الوجود وأن يستفيد من طاقته وقدراته وأن يحقق أهدافه وهي المستوى العالي من الحاجات الإنسانية. (حسونة ف. 2007: 81)

المفاهيم الأساسية لنظرية ماسلو:

- وجوب إشباع الحاجات الدنيا قبل الحاجات العليا.
- إذا أشبعت حاجة ما فهي لا تعود دافعا للسلوك.
- هناك شبكة من الحاجات المتتالية تؤثر في سلوك الفرد.
- إن سبل إشباع الحاجات العليا أكثر من تلك المتوفرة لإشباع الحاجات الأولية.

8-9-3-2 نظرية بورتر في الامن النفسي:

يرى بورتر أن قلة من الناس تحرك سلوكياتهم الحاجات الفيزيولوجية كالجوع والعطس باعتبار أن مثل هذه الحاجات لا تشكل دافعا لأن إشباعها حاصل ومضمون ولذا أتى ترتيب بورتر مشابها لترتيب ماسلو مع فارق حذف الحاجات الفيزيولوجية وإضافة) الحاجة إلى الاستقلالية) التي تكون مبرزة في تنظيم ماسلو للحاجات، وبذلك أصبح تنظيم بورتر للحاجات على النحو التالي:

- الحاجة إلى الأمن:

وتشتمل على أمور مثل دخل مادي مناسب، تقاعد وتثبيت في الخدمة وعدالة، وتقييم موضوعي وتأمين ووجود جمعيات ونقابات مهنية.

- الحاجة إلى الانتساب:

وتشتمل على أمور مثل الانتساب إلى جماعة عمل رسمية أو غير رسمية وإلى جماعة مهنية صادقة والقبول من قبل زملاء النظام.

وتشتمل على أمور مثل مكانة، مركز، ولقب وشعور بالاحترام الذات، شواهد على احترام

الآخرين وترقيات ومكافآت. (صالح الطويل ه. ع. 2006: 186)

- الحاجة إلى الاستقلال:

وتشتمل على أمور مثل ضبط الفرد لموقف عمله وتأثيره على النظام ومشاركته في القرارات الهامة التي تعينه وصالحته استخدام إمكانات النظام.

- الحاجة إلى تحقيق الذات:

وتشتمل على أمور مثل عمل الفرد ضمن أقصى طاقاته وإمكاناته والشعور بالنجاح في العمل، وتحقيق أهدافه يرى الفرد أنها محكمة.

9-3-3- المدرسة السلوكية:

تفسر المدرسة السلوكية السلوك الإنساني على وفق مبدأ المثير والاستجابة وتهتم بالعملية التي يوفق بها الفردين تنظيمية لمجموعة استجابات والتنوع الشديد للاستثارة (داخليا وخارجيا) الذي يتعرض لها، يؤكد رواد المدرسة السلوكية على أن استمرار أي

استجابة يجب أن يقترن بمعز إذا يقول واطسن أن القلق والخوف يرتبطان بالمعززات والاشترطات التي يوجهها الفرد في تاريخه التعليمي، في حين يؤكد بافلوف أن الفعاليات المعقدة، هي مجموعة من الاستجابات المشروطة وطبقا إلى مبدأ الاقتران الشرطي فإن الفرد يمكن أن يتعلم الخبرات السارة وكذلك المؤلمة وهذا ما يصدق على الشعور بالأمن النفسي فإنه حصيلة روابط صحيحة بين المنبهات والاستجابات أما عدم الشعور بالأمن فإنه نتيجة أنواع خاطئة من الروابط بين المنبهات والاستجابات.

ويؤكد كل من كلاك هل و وجون دولار ونيل ملير أن دوافع الأمن تعد من الدوافع الاجتماعية التي تتكون خلال عملية الإشباع حاجات الطفولة وبالتحديد أثناء إشباع الحاجات الفطرية كعملية الرضاعة التي ترتبط بإشباع دوافع الجوع تنشأ أثناءه محبة ودوافع الأمن اللذان يبقيان مع الطفل طول رحلة حياته إن الأمن النفسي وفق المدرسة السلوكية يمكن أن يتحقق من خلال تعلم الفرد سلوكيات تساعده من الوصول إلى أهدافه بمعنى آخر فإن الفرد يتوجب عليه معرفة الشروط والقوانين الاجتماعية والطبيعية والتي يمكن بواسطتها تحقيق إشباع حاجاته وحيث يشعر بالاطمئنان والأمن النفسي. (حافظ.س.ه. 2010:305)

8-9-3-4 نظرية التحليل النفسي:

أكد فرويد على أن الشخصية تتكون من ثلاث مكونات أساسية هي الهو، الأنا، الأنا الأعلى، حيث قامت نظرية فرويد على أساس غريزي إذ أن (الأنا) تواجه دائما النزاعات الغريزية (الهو) التي تحاول التعبير عن نفسها ويترتب على ذلك صراع داخلي في أعماق اللاشعور، ونتيجة لخشية (الأنا) من أن تظهر النزاعات الغريزية للهو فإن الشخصية تعيش في قلق دائم وذلك من خلال وعدم إصدار الأوامر والنواهي الذي يأخذ شكلا مرضيا وتستحوذ على الفرد أفكار ملحة للاهتمام الذات وعدم الشعور بالأمن والطمأنينة ونتيجة لقلق الضمير الذي شيئا لا يطاق، وافترض فرويد أن الإنسان تحركه الرغبة في اللذة

وتجنب الألم، أي الشعور بالأمن والطمأنينة، وقد حصل ذلك من خلال اللجوء إلى الحيل الدفاعية، والإفراط في استخدامها يؤثر سلباً على تفاعل الفرد مع الحياة ويدل على الضعف النسبي لنا مع ذلك فإن عدم الشعور بالأمن هو نتيجة الحرمان والكبت في الطفولة.
(الزغول.ع.2013:41)

2-8 الاداء الوظيفي:

1-2-8 مفهوم الأداء الوظيفي لغويا:

أدى تأدية، أوصله وقضاء وهو أدى الأمانة من غيره وتأدية له من حقه أي قضيته.

2-2-8 مفهوم الاداء الوظيفي اصطلاحا:

هو كل ما يتمتع به الأفراد العاملين من مهارات وقدرات وإمكانيات خدمتية مميزة فإذا كان الأداء مناسباً للوصف الوظيفي المطلوب فإنه يحقق الغرض منه، أما إذا كان الأداء لا يرتقي إلى المستوى المطلوب فإن ذلك يتطلب تطوير مهارات العاملين لرفع كفاءتهم وتحسين مستوى أدائهم بهدف الوصول إلى المستوى المطلوب من الأداء. (الحميري.م.2011:207)

ويرى الباحثون المعاصرون أن الأداء هو المقياس الرئيسي الذي يتم التنبؤ به في إطار استخدامه ويستخدم كوسيلة للحكم على فاعلية الأفراد، وبمعنى آخر فالأداء هو ناتج جهد معين يبذله فرد أو مجموعة لإنجاز معين. (ماجد اللميع.ح.2008:26)

فالأداء هو تحويل المداخلات التنظيمية كالمواد نصف المصنعة والآلات إلى مخرجات تتكون من سلع وخدمات بمواصفات فنية ومعادلات محددة (البلوي.م.2008:28)

ويعرف أيضا على انه الأساس الذي من خلاله يتم الحكم على الفاعلية الأفراد والجماعات والمؤسسات ويقدر به من زاوية أخرى إنجاز هدف أو أهداف المؤسسة (بربر.ك.2007:182)

كما يعرف أيضا الأداء هو المخرج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي نشاط من الأنشطة ويشير أيضا مفهوم الأداء الوظيفي أيضا إلى النتائج والأهداف التي تسعى إليها المؤسسة إلى تحقيقها خلال فترة محددة. (الحراشة.ح.م.2014:90)

3-2-8 عناصر الاداء الوظيفي:

للاداء الوظيفي عناصر او مكونات اساسية ، وبدونها لايمكن التحدث عن وجود أداء فعال ، وذلك يعود لأهميتها في قياس وتحديد مستوى الأداء الخروج بمزيد من المساهمات لدعم وتنمية فاعلية الاداء الوظيفي للعاملين، ومن بين هذه للعاملين في المؤسسات ، وقد اتجه الباحثون للتعرف على عناصر ومكونات الاداء، من اجل العناصر مايلي:
- كفايات الموظف: وهي تعني ما لدى للموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم وهي تمثل خصائصه الاساسية التي تنتج اداءا فعالا يقوم به الموظف.

- **متطلبات العمل (الوظيفة):** وتشمل المهام والمسؤوليات، او الادوار والمهارات ، والخبرات التي يتطلبها عمل من الاعمال، او وظيفة من الوظائف .

- **بيئة التنظيم:** وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال وهي التنظيم وهيكله واهدافه وموارده ،ومركزه الاستراتيجي، والاجراءات المستخدمة، والعوامل الخارجية مثل: العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتقنية والحضارية، السياسية والقانونية.(عيسى ح.2014:85)

بالإضافة إلى تلك العناصر هناك عناصر ثلاث رئيسية للأداء الوظيفي وهي:

- **العامل:** بما لديه من معرفة ومهارة وقيم اتجاهات ودوافع خاصة للعمل.
- **الوظيفة:** من الناحية متطلباتها وتحدياتها.
- **الموقف:** وهو ما تتصف به البيئة التنظيمية التي تتضمن مناخ العمل والإشراف ووفرة الموارد والأنظمة والهيكل التنظيمي. (الحراشة ح م.2014:92)

4-2-8 أبعاد الأداء الوظيفي: هناك عدة أبعاد للأداء تشتمل ما يلي:

1-4-2-8 مستوى أو وحدة التحليل: وتشمل مستوى الفرد، مستوى الوحدة في التنظيم

أو الجماعة الصغيرة، ومستوى التنظيم (المؤسسة).

2-4-2-8 مقياس الأداء: وهي تلك العناصر القابلة للقياس في أي مجال من مجالات

الأداء وهذه المعايير قد تشمل واحد أو أكثر وهي كالتالي: الإنتاجية أو الفاعلية أو الكفاءة، أو النوعية أو تحقيق الربح، أو رضا الموظفين والتجديد والابتكار.

3-4-2-8 مقياس الأداء: المقاييس هنا قد تكون موضوعية وكمية أو ذاتية.

4-4-2-8 الإطار الزمني للأداء: إن المدى أو المتوسط أو قصره قد يكون إطار الاهتمام

أو القياس.

5-4-2-8 مجال الاهتمام أو التركيز في الأداء: وهنا يكون مجال الاهتمام الإبقاء على

الأداء كما هو أو تحسينه أو تطويره والتحسين هو الذي تركز عليه جهود الإصلاح والتطوير.

ولكي يكون الأداء متقدما وفعالاً يجب أن يتمتع بالخصائص التالية:

- النجاح المستمر في السوق لمؤسسة القطاع الخاص، وتحقيق أهداف التنظيم في المؤسسة القطاع العام.

- الابتكار والتميز في نوعية السلع والخدمات وتحقيق رضا الزبائن.

- استخدام فرق عمل تدير نفسها بتقسيمها ذاتياً.

- الاهتمام بالاتصال وإشراك العاملين في اتخاذ القرارات. (البلوي م.2008:30)

5-2-8 محددات الأداء الوظيفي: يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي، معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينها ويميز بعض الباحثين بين ثلاثة محددات للأداء الوظيفي هي:

الجهد (الدفاعية): وهي الجهد المبذول (طاقة جسمية، وعقلية) لأداء مهمته.
القدرات: وهي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة ولا تتغير في فترة زمنية قصيرة

إدراك الدور أو المهمة: يشير إلى الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيهه جهوده في العمل من خلاله.

ويمكن صياغة محددات الأداء في المعادلة التالية:

محددات الأداء الوظيفي = الجهد (الدفاعية) × القدرات (الخبرات) × إدراك الدور
ومن هنا نستنتج أن الأداء ما هو إلا محصلة تفاعل كل من الجهد القدرات والخبرات (التعليم، التدريب....) وإدراك الدور أو المهمة فكل عامل لا يؤثر على الأداء بصفة مستقلة بل بتفاعله مع العملاء الآخرين ويرى البعض الآخر من الباحثين أن الأداء الفردي للعمل هو محصلة ثلاثة عوامل هي:

- الرغبة: هي تغير عن دافعية الفرد.

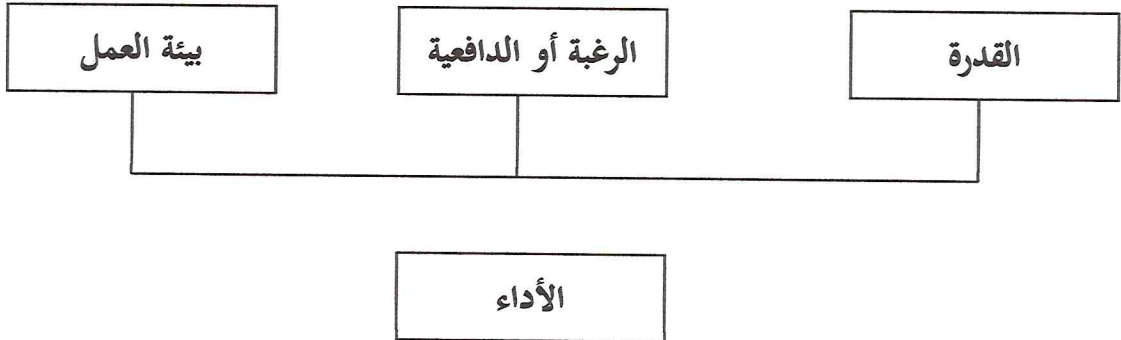
- القدرة: تعتبر مدى تمكن الفرد من الأداء وتتألف بدورها من محصلة:
*المعرفة أو المعلومات الفنية اللازمة للعمل.

* مهارة استخدام المعرفة.

*مدى وضوح الدور.

- بيئة العمل: مثل العلاقات بالرؤساء والزملاء والمرؤوسين وكذلك الملامح المادية مثل (ساعات العمل، التجهيزات والأدوات المستخدمة). (خويلدات .ا. 2014:07)

و يوضح الشكل التالي محددات الأداء:



الشكل رقم (03) يبين محددات الأداء.

6-2-8 خطوات قياس الأداء الوظيفي:

ويمكن تحديد خطوات قياس أداء العاملين كالاتي:

1-6-2-8 الخطوة الأولى:

التعرف على طبيعة العمل قياس أداء العاملين فيه ما يفي تحليل ووصف وتصنيف وتقسيم الوظائف.

2-6-2-8 الخطوة الثانية:

تحديد أسس أو معايير التقييم وإعلام المقيمين بها فينبغي أن تكون هذه المعايير واضحة كما ونوعا في أذهان الطرفين من عاملين ومشرفين .

3-6-2-8 الصفات الشخصية التي يتجلى بها العاملون:

والتي قد تؤثر على مستويات أدائهم ومن تلك الصفات مستوى الدفاعية، القدرة على المبادرة والحماس للعمل.

3-6-2-8 السلوك والتصرفات الفعلية التي يقوم بها العامل:

هي الطلبات أو الخدمات التي يقدمها أو المكالمات التلفونية التي يستقبلها، أو العدد المقابلات التي يقوم بها وما إلى ذلك من وحدات العمل، والنتائج التي يصل إليها أو يحققها العامل كنسبة الربح أو التكلفة أو المستوى رضا المتعاملين معه وذلك حسب القطاع أو الوظيفة التي يعمل بها العامل أو الموظف.

4-6-2-8 قياس الأداء بالطرق المناسبة:

سواء الملاحظة المباشرة أو التقارير الإحصائية الشفوية أو الكتابية.

5-6-2-8 الخطوة الثالثة:

إطلاع المرؤوس ومناقشة بالتقارير عن أدائه.

4-5 الخطوة الرابعة:

اتخاذ الإجراءات المناسبة لتصحيح المسار وتفدي أي خروج عن المعايير المحددة.

(نوري.م.2010:346)

7-2-8 معايير الأداء الفعال:

يفيد التحليل الوظيفي في تحديد مكونات الأداء الوظيفي الفعال وبمجرد أن تتوصل المنظمة من خلال التحليل والتصميم الوظيفي، إلى تحديد نوعية الأداء المتوقع من العاملين لديها فإنها تحتاج إلى تطوير أساليب لقياس ذلك الأداء.

وهناك خمسة شروط أو معايير هي: التوافق الاستراتيجي، الصلاحية، الاعتمادية،

القبول والتحديد أو التميز وفيما يلي شرح مبسط لهذه المعايير:

1-7-2-8 التوافق الاستراتيجي:

يقصد به الهدف الذي يستطيع فيه نظام إدارة الموارد استنباط أو تمييز الأداء الوظيفي الذي يتسم بالتوافق أو الانسجام مع استراتيجيات وغايات وأهداف وثقافة المنظمة ويؤكد التوافق الاستراتيجي على حاجة أنظمة إدارة الأداء لتوفير الإرشاد والتوجيه فيما العاملون المساهمة في تحقيق النجاح التنظيمي.

2-7-2-8 الصلاحية:

هو المدى الذي يستطيع فيه مقياس الأداء تقييم الأبعاد كافة العلاقة بالأداء الجيد للوظيفة ويشار ذلك عادة (بصلاحية المحتوى) وحتى يتمتع مقياس الأداء بالصلاحية فإنه يجب ألا يكون معيباً أنه يجب أن يعكس الأداء الحقيقي والذي يتضمن الأبعاد كافة التي تمكن من النجاح في الأداء.

3-7-2-8 الاعتمادية:

ويتعلق بمدى اتساق مقياس الأداء ومن أهم أشكال الاعتمادية تلك الخاصة باعتمادية المقيمين والتي تشير إلى مدى الاتساق بين الأفراد التي يوكل إليهم مهمة تقييم أداء العاملين وتتحقق الاعتمادية من هذا المنظور إذ تمكن اثنان أو أكثر من المقيمين من التوصل إلى التقييم نفسه أو قريباً منه لأداء شخص واحد.

4-7-2-8 القبول:

وتعلق هذا الشرط أو المعير بمدى قبول الأفراد الذين يستخدمون المقياس أو أداء التقييم له واقتناعهم به والواقع أنه توجد العديد من المقاييس المحكمة والتي تتسم بوجود درجة عالية من الصلاحية والاعتمادية ولذلك فإن المقياس الذي لا يتمتع بالقبول هو مقياس غير مفيد.

5-7-2-8 الصلاحية أو التمييز:

ويقصد به المدى الذي يوفر المقياس للمستخدم إرشادات أو توصيات محددة للعاملين بشأن متوقع منهم وكيف يمكنهم تحقيق هذه التوقعات ويتعلق التحديد بالأغراض الاستراتيجية والتنموية لإدارة الأداء فإذا لم يتمكن المقياس من تحديد ما الذي يجب على الموظف عمله لمساعدة المنظمة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية فإنه يصبح من الصعب عليه تحقيق مثل هذه الأهداف. (سامح عبد المطلب.ع.2010:124)

8-2-8 تقييم الأداء الوظيفي PERFORMANCE APPARIAL

يشار إليه على أنه عملية قياس وتحديد مستوى أداء الأفراد العاملين في المنظمة حيث أنه معظم المنظمات تسعى إلى تحديد الإمكانيات التي يمتلكها الأفراد العاملون ومدى احتياجهم إلى التطوير وتتضمن مفهوم تقييم الأداء على معلومات أخرى لمقاييس الحوادث

ومعدل دوران العمل ومؤشر العتبات والتأخير للأفراد العاملين في المنظمة.
(الحميري.م.2011:208)

يعرف على انه عملية قياس أداء وسلوك العاملين أثناء فترة زمنية محددة ودورية وتحديد كافة الموظفين في أداء عمله حسب الوصف الوظيفي المحدد لهم ويتم لك من خلال الملاحظة المستمرة من قبل المدير المباشر في أغلب الأحيان.(حسونة.ف.2008:138)

ويعرف تقييم الأداء على أنه: العملية التي يتم من خلالها تحديد كيف يؤدي العامل وظيفته وما يترتب على ذلك من وضع خطة لتحسين الأداء، وهو حلقة أساسية من حلقات النظام الرقابي في المنظمة. (جاد الرب.س.م.2008:509)

هو ذلك الإجراء الذي يهدف إلى تقييم منجزات الأفراد عن طريق وسيلة مصممة للحكم على مدى مساهمة كل فرد في إنجاز الأعمال التي توكل إليه وبطريقة موضوعية وكذلك الحكم على سلوكه وتصرفاته أثناء العمل. (نوري.م.2010:338)

كما يعرف تقييم الأداء على انه نشاط مهم في أنشطة إدارة الموارد البشرية الذي يهدف إلى التأكد من أن أداء الفرد لعمله في المنظمة كان بشكل كامل وناجح وفعال. (بدر النداوي.ع.2009:193)

ويعرف ايضا بأنه تلك العملية التي لا تقتصر على إحصاء مقدر ما أسهم به الفرد فعلا في العملية الإنتاجية، فحسب وإنما تتعداه إلى ضرورة معرفة كفاءة الأداء الفعلي مقارنة بالأداء المعياري الذي يتم تحديده من قبل على ضوء جملة من الاعتبارات والشروط العملية والواقعية كالوقت، الجودة وظروف العمل. (محمود حامد.ف.2012:106)

8-2-9 أهداف تقييم الأداء الوظيفي:

- يشمل تقييم الأداء زاويتين رئيسيتين وهما: الكفاءة الإنتاجية واستعداد الأفراد للتقدم فإنه يسعى لتحقيق المزاي الآتية:
- اختيار الأفراد الصالحين للترقية.
 - تفادي المحسوبية عن طريق توحيد الأسس التي تتم عليها الترقية أو زيادة الأجور وتوحيد الأسس التي يتم بناء عليها الفصل أو توقيع الجزاءات.
 - تنمية المنافسة بين الأفراد وتشجيعهم على بذل مجهود أكبر حتى يستفيدوا من فرص التقدم المفتوحة أمامهم.
 - معرفة الأفراد الذي يحتاجون إلى عناية خاصة أو تدريب مميز لتحسين كفاءتهم.
 - المحافظ على مستوى عال و مستمر للكفاءة الإنتاجية. (رواية.ح.2011:238)
 - إعطاء الفرصة الكاملة للموظفين لمناقشة الأداء ومعايير الأداء مع المشرفين.
 - اعطاء الفرصة للمشرفين في تحديد نقاط القوة والضعف الناتجة عن تقييم أداء الموظفين.

■ إعطاء الفرصة الكاملة للموظفين في صياغة البرامج التي تساعد العاملين على تحسين أدائهم باستمرار. (جاد الرب.م.2008:511)

■ تحديد إذا ما كان العامل في وظيفة معينة باستطاعته أن ستعمل ويستثمر مهاراته وموهبته بطريقة أكثر فعالية وفائدة.

■ الوقوف على الإمكانيات المختلفة للعامل.

■ تحديد المهام أو المجالات التي يكون فيها الأداء أقل من مستوى المطلوب والغرض من ذلك إدخال بعض التحسينات على هذه المهام أو الجوانب وذلك عن طريق برنامج تدريبي مناسب.

■ تحديد أية صعوبات قد يواجهها العامل في عمله ومن ثم توفيرها بالوسائل المساعدة لمواجهة هذه الصعوبات، سواء كانت مشاكل شخصية أو مخاطر تحيط بالعمل والتي لم يتسنى، لإدارة والمشرفين اكتشافها في السابق. (ناصر ك.ع.2009:172)

8-2-10 القائمون بعملية التقييم:

هناك على الأقل خمسة مصادر لتقييم الأداء هي: الرؤساء أو المشرفون الزملاء، الفرد نفسه، المرؤوسين والجهات الخارجية:

8-2-10-1 التقييم من خلال الرؤساء:

جرى العرف أن تستخدم أغلب المؤسسات الرؤساء أو الرئيس المباشر كمصدر أساسي للمعلومات عن أداء مواردهم البشرية، فالرؤساء هم أكثر معرفة بنوعية مرؤوسيهـم وهم في موقف يمكنهم من إصدار أفضل التقديرات حول مستوى أداء المرؤوسين.

8-2-10-2 التقييم من خلال الزملاء:

تقوم هذه الطريقة على فرضية أن هناك نواحي عديدة تتعلق بسلوك الموارد البشرية لا يمكن للرئيس أن يكشفها أو يمكن أن يحكم عليها، بينما يمكن للزملاء من خلال احتكاك بعضهم ببعض الحكم على زملائهم من خلال معرفتهم بكافة نواحي سلوكياتهم. (بربر.ك.2012:177)

8-2-10-3 تقييم الفرد لنفسه أو التقييم الذاتي:

على الرغم من عدم استخدام التقييم الذاتي كمصدر وحيد للمعلومات إلا أنه لا يزال يمثل أحد المصادر الهامة وعلى وجه الخصوص، فإن الأفراد يستطيعون الحكم على سلوكياتهم الخاصة، كما أنهم يمتلكون نواحي المعرفة كافة عن الأداء ومحدداته ونتائجه، إلا أنه يؤخذ على هذا المصدر الميل للمبالغة في التقييمات ويرجع ذلك إلى اعتبارين رئيسيين:

■ إمكانية الربط بين نتائج التقييم واتخاذ بعض القرارات الإدارية مثل الزيادة في الراتب أو الترقية.

■ ميل المرؤوسين التي تبرير الأداء المتدني بإرجاعه إلى عوامل خارجية مثل: عدم تعاون الزملاء أو سوء الإشراف أو انخفاض جودة المواد أو كثافة المنافسة أو ضغوط العمل ... إلخ. (عامر.س.2010:232)

4-10-2-8 تقييم المرؤوسين لرؤسائهم:

وهي قيام المرؤوسين بتقويم أداء الرؤساء تفيد هذه الطريقة في المواقف الحرجة وذات الحساسية العالية فبعض المهام الخاصة تتطلب قيام المرؤوسين بتقويم أداء الرؤساء إلا أن هذه الطريقة قليلة الحدوث. (ابو شندي.س.ع.2011:96)

5-10-2-8 تقييم الجهات الخارجية:

تلجأ المؤسسات إلى هذه الطريقة في تقييم الأداء عندما لا تكون الطرق السابقة في وضع يمكنها من معرفة فعالية الأداء.

إن اختبار الموارد البشرية لطريقة محددة من طرف التقييم يتوقف بالدرجة الأولى على ملائمة هذه الطريقة مع أهداف عملية التقييم من ناحية من حيث ونوعية المعايير المستخدمة والفرد المراد تقييم أدائه من جهة أخرى، لذلك تتجه المؤسسات إلى استخدام أكثر من طريقة في عملية تقييم الأداء إدراكاً لأهمية الأهداف والنتائج المترتبة عن عملية التقييم على مستوى المؤسسة ومواردها البشرية. (بربرك.2012:187)

11-2-8 طرق تقييم الأداء الوظيفي:

تتباين طرق ومعايير التقييم من منظمة لمنظمة تبعا لأنشطتها الإنتاجية أو الخدمية ووفقا لاختلاف المهام التي يقوم بأدائها العاملين كما أنها أيضا تختلف في إطار المنظمات المتماثلة فضلا عن عدم وجود مقاييس ومعايير موحدة لتقييم أداء العاملين في إطار المنظمة الواحدة والتي يمكن أن تنطبق على كافة الأفراد العاملين بموضوعية وعدالة ولذلك فإن هناك العديد من الطرق والمعايير المستخدمة في مختلف المنظمات منها التقليدية ومنها المقاييس الحديثة في التقييم. (كاظم.خ.2007:154)

1-11-2-8 الطرق التقليدية في التقييم: ونطوي تحت صفة المقاييس أو المعايير التقليدية

في التقييم:

1-1-11-2-8 طريقة الترتيب البياني:

تعتبر طريقة الترتيب البياني من أبسط طرق قياس الأداء وأكثرها شيوعا في المنظمات ويحتوي المقياس على قائمة البنود على صفات وسلوك ونواتج عمل، يتم تقييم الأداء بناءا عليها كما يحتوي على درجات من (01-05) التي تعبر عن جودة الأداء بالنسبة لكل بند ويطلب من القائم بالتقييم أن يعطي الفرد درجة في كل بند من بنود المقياس تعتبر

بنودا خاصة ومرتبطة بطبيعة العمل الذي يقوم به الفرد ومستمدة من تحليل الوظيفة التي يؤديها (مثل القدرة على التواصل مع العملاء وحل مشكلاتهم). عبد الباقي.ص.2007:243)

2-1-11-2-8 طريقة قياسات الإنتاج:

استخدم القطاع الصناعي هذا المؤشر منذ حوالي مئة عام وما زال متداولاً نظراً لسهولة وسرعة قياسه لأداء الأفراد، إذ باستطاعة المقيم، قياس أداء الأفراد من خلال عدد الوحدات الإنتاجية الجيدة أو من خلال عدد الوحدات الإنتاجية العاطلة التي أنتجها الفرد أو من خلال مؤشرات إنتاجية كمية أخرى، إلا أن نجاح مؤشر قياس الإنتاج يتوقف على توفير أمور ثلاثة:

1. تكرار الإنتاج.
2. قياس قيمة الإنتاج.
3. حصر مسؤولية العامل بقيمة الإنتاج. (بلوط.ح.2002:370)

3-1-11-2-8 طريقة الرتب:

تعتبر هذه الطريقة من أقدم طرق تقييم الأداء وأسهلها حيث يتم استخدامها فيما يكون من الضروري القيام بموازنة أداء فردين أو أكثر ويجب أن تكون المقارن وفق طرق شائعة الاستخدام في طريقة الرتب هي:

- 1- الترتيب البسيط.
- 2- المقارنة الثنائية.
- 3- التوزيع الإجمالي. (كاظم.خ.2007:158)

1-3-1-11-2-8 الترتيب البسيط:

يقوم المدير/الرئيس المقيم بترتيب العاملين ضمن الجماعة الواحدة/ القسم الأعلى في الأدنى، حيث يتفحص الرئيس قائمة بأسماء العاملين لديه ويختار من هو العامل ذو الأداء الأفضل ضمن القائمة ثم يشطب اسمه من القائمة ويختار من الباقي الشخص الأسوأ أداءً ثم يشطب اسمه ثم يختار اسم الشخص الأفضل الثاني ويشطب اسمه ويختار من الباقي الثاني الأسوأ وهكذا حتى يكمل الترتيب جميع العاملين في المجموعة/الوحدة وأهم مشكلة في هذا النوع هو الصدق إذ أن تحديد مقياس الأداء بهذه الدرجة من العمومية "الأفضل" و"الأسوأ" لا تحدد بالضبط ما هو الأفضل فهذا الترتيب يشير تساؤلات حول عدالة التقييم. (الحراشة.ح.م.2012:264)

8-2-11-3-2 المقارنة الثنائية:

وتعر أحسانا بمقارنة أزواج من العاملين، حيث يقوم الرئيس بمقارنة كل فرد في المجموعة مع كل فرد من الأفراد الباقين.
وتتناسب هذه الطريقة المجموعات الصغيرة، حيث تقل فعاليتها كما زاد أعضاء المجموعة لطول الوقت الذي تستغرقه من ناحية ولصعوبة المقارنة من ناحية أخرى، فهذه الطريقة يقتصر الغرض من استخدامها على اختيار فاعلية سياسات الاختيار والتعيين.
(فليه.ف.ع.2009:272)

8-2-11-3-3 التوزيع الإجباري:

وتستهدف هذه الطريقة إلى فكرة التوزيع الطبيعي والتي تخص بأن مجموعة من الأحداث أو الأشخاص ترتكز حول الوسط ويقل تركيزها عند الأطراف وبناء على ذلك يقوم الرئيس بتقسيم مرؤوسيه إلى فئات وترتيب كافة حسب وقعها أو تركيزها على ضعف التوزيع.

وتقوم هذه الطريقة على أساس تقييم الفرد وفقا للأداء العام للعمل، وليس على أساس مجموعة من العوامل أو المعايير المختلفة للتقسيم. ومن العيوب التي توجه إلى هذه الطريقة، الافتراض الذي تقوم عليه، من أن كل مجموعات الأفراد تصنف على أساس المنحنى الطبيعي، أي تنقسم إلى ضعيف وجد وممتاز وهو افتراض قد لا يكون صحيحا في جميع الأحوال، كما أنه يصلح للمجموعات الكبيرة فقط. (فليه.ف.ع.2009:273)

8-2-11-4 طريقة قوائم الخصائص والصفات:

بموجب هذه الطريقة يتم إعداد قائمة بالصفات والخصائص التي تصف مستوى أداء العاملين كما هو الحال في الجدول ويقوم القائم بعملية التقييم بإعطاء درجة أو تقييم لكل صفة وفي ضوء مدى انطباق أو عدم انطباق الصفة على العامل.
الجدول رقم(01) يوضح طريقة القوائم الخصائص والصفات:

التقدير	الدرجة	المعرفة بالعمل	الجودة في الأداء
ممتاز	05	يعرف جميع جوانب العمل	الأخطاء نادرة
جيد جدا	04	يعرف أغلب جوانب العمل	الأخطاء قليلة جدا
جيد	03	يعرف بعض الجوانب الهامة	أغلب الإنتاج جيد
مقبول	02	معرفة بالعمل محددة	معظم الإنتاج غير مقبول
ضعيف	01	ليس لديه معلومات كافية	الإنتاج غالبا ما يرفض

وبالرغم من سهولة وبساطة هذه الطريقة إلا أنها تتطلب الصياغة الجيدة للصفات والخصائص النمطية لكل مجموعة نوعية ممتائلة من الوظائف مع التأكد من دقة التقييم وصدق دلالاتها على مستوى كل جانب من جوانب الوظيفة ولذلك فهي تتطلب خبراء على دراية شاملة بكل وظيفة (عباس.س.2011:268).

4-1-11-2-8 الطرق الحديثة لتقييم الأداء الوظيفي:

نتيجة للقصور الواضح في كل طريقة من الطرق التقليدية لتقويم أداء العاملين فقد بدأ البحث عن طريق لأكثر دقة وموضوعية لقياس كفاية أداء العاملين وحسن سلوكهم ومن أهم الطرق الحديثة هي ما يلي:

1-4-1-11-2-8 طريقة الاختيار الإجباري: FORCED CHOICE

تعتبر هذه الطريقة من أحدث طرق تقييم الأداء والأكثر فعالية في تقليل التحيز، تعتمد هذه الطريقة على اختيار المقوم للعبارات أو جمل على استمارة خاصة ويتم الاختيار طبقاً لما يراه المقوم في الفرد، تتكون استمارة التقويم من مجموعات عديدة من العبارات أو الجمل كل مجموعة من خصائص وظيفة أو عمل الفرد المطلوب تقويمه، ومن هذه العبارات الأربع اثنتان تمثلان الصفات المرغوبة واثنتان تمثلان الصفات غير المرغوبة في أداء الفرد وبخصوص الإعداد لهذه الطريقة وتطبيقها فتتولى إدارة الأفراد وضع شفرة سرية خاصة وذلك لتحديد العبارة أو الجملة التي تعتبر أكثر أهمية في كل ثنائية وهذه الشفرة لا يعرفها إلا المقوم. (الموسوي.س.2004:175)

2-4-1-11-2-8 طريقة الإدارة بالأهداف:

تعتمد هذه الطريقة على أن العبرة بالنتائج، فيهتم المدير بما استطاع أن يحققه العاملون من نتائج ويرى همبل HUMBLE أن الإدارة بالأهداف نظام حركي يعمل على دمج أهداف المنظمة وأهداف المدير وتعتبر الإدارة بالأهداف من طرائق تقييم الأداء التي يشترك فيها الرئيس والمرؤوس، بدءاً من تحديد النتائج أو الأهداف المطلوب تحقيقها هي كما يلي:

تحديد النتائج أو الأهداف المطلوب تحقيقها والتي سيتم تقييم الأداء على أساسها، وذلك بأن يجتمع المدير مع كل مرؤوس لوضع الأهداف والإنفاق عليها وتحديد المدة التي سيتم تحقيق تلك الأهداف فيها.

على المدير أن يساعد العاملين في تحقيق الأهداف في أثناء التنفيذ وأن يتابع تحقيق النتائج. (ابو شندي.س.ع.2011:106).

3-4-1-11-2-8 طريقة التقييم المشتركة: MUTUAL RATING

التي تقوم على أساس قيام كل فرد من أفراد جماعة العمل بتقييم كل أعضاء المجموعة بطريقة الاقتراع السري، وبدون أي اعتبار للمركز الإداري، وعلى ذلك فإن تقييم الفرد يتم بمعرفة زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه وتتميز هذه الطريقة بالخصائص الآتية:

- اشترك الرؤساء والمرؤوسين والزملاء في عملية التقييم.
- اشترك القائمين بعملية التقييم في اختيار وتحديد الصفات- موضوع التقييم.
- تعرف كل مشترك على نتائج عملية التقييم والإفادة منها.
- رقابة المشتركين في التقييم على الأغراض التي تستعمل فيها نتائج التقييم

(فليه.ف.ع.2009:276)

4-4-1-11-2-8 طريقة الأحداث الحرجة أو العلامات المحددة:

والتي تعد رصد الحوادث المهمة سواء الجيدة منها أو السيئة ويقصد بالحدث الحرج هو ذلك الجزء من السلوك الفردي الذي يعد علامة محددة لنجاحه أو فشله أو مؤشر لحسن أدائه أو قصوره أو دليلا على ارتفاع كفايته أو انخفاضها ولا يركز المشرف على الحدث في حد ذاته وإنما على سلوك الفرد فيه وكيفية تصرفه لمواجهته.

ويتم تصميم نماذج تقييم متنوعة تتضمن مؤشرات الأداء المختلفة للعمل يقابلها عمودان الأول للتصرفات الجيدة المميزة وتواريخ حدوثها والثاني للأخطاء المميزة وتواريخ حدوثها حيث يقوم الرئيس مباشرة بتسجيل أي من النوعين لكل موظف، وبالتالي تكون النتيجة شاهدا ودليلا على الأداء الجدي أو السيء.(نوري.م.2011:170).

5-4-1-11-2-8 طريقة التقرير المكتوب:

وشبيهة هذه الطريقة بطريقة الأحداث الحرجة- إلى حد ما- طريقة التقرير المكتوب إلا أن المشرف في الطريقة الثانية لا يحتفظ بأجندة أو قائمة خاصة، ولا يركز على الأحداث الجوهرية فقط، وإنما يكتب في نهاية المفكرة التي يجري عليها التقييم تقريرا يذكر فيه حكمه على أداء مرؤوسيه وانطباعاته أو تعليقاته على هذا الأداء ويمكن للإدارة أن تؤخذ هذه الأحكام والتعليقات وتصنيفها حسب دلالتها على خصائص أو عوامل معينة للتقييم كالتعاون مع الزملاء واتجاه سلوك الفرد وحاجته للتدريب في المستقبل ومقابلته لتوقعات الإدارة، وتتطلب هذه الطريقة أن يكون المشرف يقظا لأداء مرؤوسيه ملما بقدراتهم وأن تكون عنده قدرة تحليلية حتى يستطيع أن يبرز نواحي القوة والضعف في أداء من يقوم بتقييمهم(رواية.ح.2011:262)

8-2-12 مشكلات تقييم الأداء الوظيفي:

هناك عدد من الأخطاء أو أوجه الضعف وبعض من هذه الأخطاء يكون شائعا في بعض طرق التقييم عن الأخرى وهذه الأخطاء هي كالآتي:

• تأثير المالية:

إن مضمون هذا التأثير هو اتجاه معظم القائمين على التقييم بإتاحة الفرصة لإحدى خصائص التقدير أن تؤثر بدرجة كبيرة على باقي الخصائص الأخرى وبالتالي على التقدير الكلي لكفاءة فهناك الكثير من المشرفين الذين يميلون إلى إعطاء الفرد التقدير نفسه الذي يعطي لكل العوامل أي درجات متساوية لكل العوامل وهنا يتم الحكم على كفاءة الشخص وفقا لصفة أو خاصية واحدة والتي تشكل التقدير الكلي للكفاءة (عامر.س. 2010:233)

• الميل للتساهل أو التشدد:

قد نجد بعض المشرفين أشداء في تقييمهم، بينما نجد آخرين متهاونين أو متساهلين، وهناك أسباب كثيرة لذلك، فقد يجأ المشرف إلى الشدة إذا كانت التقارير سرية ولا تعرض على المرؤوسين، أو إذا كان يري أن يضايق موظفا أو يعاقبه لأسباب لا تتعلق بالضرورة بالعمل الذي يؤديه، وقد يلجأ مشرف آخر إلى اللين أو التساهل إذا كانت التقارير سنناقش مع المرؤوسين، أو إذا كان يريد أن يظهر للإدارة أو العاملين في قسمه أكفاء. (رواية. ح. 2011:244)

• الميل ناحية الوسط:

قد يعطي بعض المشرفين جميع أو معظم مرؤوسيهم تقديرات متوسطة، وهذا الخطأ في الواقع هو الأكثر شيوعا في التطبيق العمل في مجال تقييم الأداء، وينتج هذا الخطأ في التقييم إما لجهل المشرفين بالفروق الفردية بين مرؤوسيهم أو عدم استطاعتهم اكتشاف هذه الفروق أو تقديرها، أو لأنهم لاغ يريدون أن يظلموا أحدا أو يقفوا في طريق ترقيته أو زيادة أجره أو لأنهم يغفلون أهمية تشجيع المنافسة بين الأفراد، ولا يريدون أن يحدثوا "انقساماً" في مجموعاتهم بتمييز من الضعفاء أو لأنهم يخافون أن يرقى الممتازون وينقلوا من أقسامهم فيتركون فجوة في هذه الأقسام. (رواية. ح. 2011:245)

الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية.

I. الدراسة الاستطلاعية.

1. إجراءات الدراسة الاستطلاعية.

2. المنهج المستخدم في الدراسة.

3. أهداف الدراسة.

4. مجالات الدراسة.

5. أدوات الدراسة.

6. الخصائص السيكومترية للأداة.

II. الدراسة الأساسية.

خصائص عينة الدراسة الأساسية.

مجالات الدراسة الأساسية.

أدوات الدراسة.

III. الأساليب الإحصائية.

الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية.

I. الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية خطوة منهجية هامة في مسار البحث تسبق الدراسة الأساسية وذلك بغرض إيجاد الصياغة النهائية للفرضيات وتزويدها بمعلومات أولية حول العينة والظاهرة المراد دراستها، مكان وزمان الدراسة وأدواتها بالإضافة إلى وسائل جمع البيانات التي تم استخدامها للتأكد من خصائص السيكومترية لوسائل القياس.

2- إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية أساس كل بحث علمي، فينبغي على الباحث التطرق إليها للتوصل إلى نظرة مستقبلية في موضوع بحثه، لذا اعتمدنا في دراستنا هذه على الاستبيان كوسيلة لجمع المعلومات حول معلمين الطور الابتدائي لبلدية تيارت.

3- المنهج المستخدم في الدراسة:

على كل باحث عند إجراء دراسته أن يستند إلى طريق يسير عليه وهذا ما يعرف بالمنهج الذي يعرف على أنه الطريق المؤدي إلى الغرض المطلوب من خلال دراسة المصاعب والعقبات استناد إلى اختيار المنهج الصحيح لكل مشكلة، واستجابة لموضوع الدراسة، فنظرا لطبيعة دراستنا استخدمنا المنهج الوصفي لأنه ملائم لتشخيص الواقع الفعلي للظاهرة التنظيمية.

إذ يقدم البيانات عن واقعها مبينا أسبابها ونتائجها وتحليلاتها ويتعرف على العوامل المؤثرة في

4- أهداف الدراسة الاستطلاعية:

- اكتشاف الصعوبات أو النقائص التي يمكن أن تصادفها خلال إجراء الدراسة الأساسية وذلك لمواجهتها أو تفاديا ومحاولة ضبطها.
- التعرف على المجتمع الأصلي وحجم عينة الدراسة.
- معرفة مدى وضوح الفقرات وملائمتها للعينة الموجهة إليها
- التأكد من صلاحية أداة القياس بعد حساب بعض الخصائص السيكومترية لها (الصدق والثبات)

5- مجالات الدراسة:

5-1. المجال المكاني:

تمت الدراسة بأربع ابتدائيات بولاية تيارت (بوزينة الميلود وباستور وابتدائية كعوش الجيلالي وابتدائية آيت عامر مزيان)

التعرف بالابتدائيات:

5-1-1 ابتدائية بوزرينة الميلود:

تقع بولاية تيارت بحي السوناتيا.
تاريخ فتحها: 1996.

مساحتها الإجمالية: 2660 م².

المساحة المبنية: 185.18 م²

مساحة الساحة: 1800 م²

عدد الأقسام: 15

المقاطعة: الثانية الإدارية.

مساحة المحلات الدراسية: 1481.40 م².

عدد المساكن الوظيفية: 02.

المطعم الدراسي: 01.

عدد المعلمين بها: 15 معلم.

5-1-2 ابتدائية باستور:

نوع المؤسسة: 14.

فئة المؤسسة: 14

تاريخ التسجيل: 1974/10/22-1972/09/22.

مساحة المؤسسة الإجمالية: 2200 م²

مساحة المحلات الدراسية: 1055 م².

محيط المؤسسة الدراسية: 1055 م²

محيط المؤسسة: محاطة بجدران (داخلي وخارجي)

عدد الفريق التربوي: 15 معلما فيها مدير ونائب

عمال الشبكة الاجتماعية: 25 عامل.

5-1-3 ابتدائية كعوش الجيلالي:

سميت المدرسة على الشهيد كعوش الجيلالي من موالى بلدية تيدة سقط في ميدان

الشرق سنة 1958.

تاريخ إنشاء المؤسسة: سبتمبر 1991.

عدد الأقسام: 18.

عدد التلاميذ: 384.

عدد الأفواج: 13.

عدد المعلمين: 16.

عدد العمال: 09.

عنوان المدرسة: حي 700 سكن تيارت.

مساحتها الإجمالية: 1900.00 م²

المقاطعة الإدارية: الثالثة.

المقاطعة التربوية: الخامسة.

2-5 المجال الزمني للدراسة:

أجريت هذه الدراسة الاستطلاعية من 10 مارس إلى 25 مارس ومست (30) معلم

من (04) ابتدائيات ببلدية تيارت.

3-5 المجال البشري للدراسة:

اقتصرت الدراسة على عينة من معلمي الطور الابتدائي بأربع ابتدائيات بولاية

تيارت (بوزرينة الميلود وباستور وابتدائية كعوش الجيلاي وابتدائية آيت عامر مزيان)

6- خصائص عينة الدراسة الاستطلاعية:

حيث بلغ عددهم (80) معلما وقد تمثلت عينة الدراسة الاستطلاعية من 30 معلم كما هو

موضح في الجدول التالي:

الجدول (02) يوضح عينة الدراسة الاستطلاعية

عينة الدراسة الاستطلاعية		العدد الإجمالي		
النسبة %	عتبة الدراسة الاستطلاعية	النسبة %	العدد الإجمالي	
37.50%	30	100%	80	المجموع

من خلال النتائج الموجهة في الجدول رقم (02) نلاحظ أنه تمثلت عتبة الدراسة

الاستطلاعية في 30 معلم بنسبة 37.50% من مجموع (80) معلم أي جميع معلمي الطور

الابتدائي في أربع ابتدائيات.

الجدول رقم (03) يوضح توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الخصائص	
50%	15	ذكر	الجنس
50%	15	أنثى	
100%	30	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) أن عينة الدراسة الاستطلاعية تتكون من 15 ذكر و 15 أنثى أي نسبة 100% من العينة العشوائية.

7- أدوات الدراسة:

توجد العديد من الأدوات التي تهتم بجمع البيانات والمعلومات عن موضوع الدراسة ومن هذا المنطق اعتمدنا في بحثنا على أداة الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات حول عينة الدراسة ويعرف الاستبيان بأنه أحد طرق استطلاع الرأي العام والتعرف على الأفكار والمشاعر والمعتقدات والتجارب السابقة والاتجاهات لدى مجموعة معينة من الأفراد:

7-1 . استبيان الأمن النفسي: يتضمن هذا الاستبيان على 40 عبارة مقسمة على 04 أبعاد.

- البعد الأول: حول تقبل الذات ويتضمن 11 فقرة من 01 إلى 11.
- البعد الثاني: حول الشعور بالتقبل والانتماء للآخرين ويتضمن 10 فقرات من 12 إلى 21.

■ البعد الثالث: حول الشعور بالأمن والسلامة ويتضمن 13 فقرة من 22 إلى 34.

■ البعد الرابع: حول الشعور بالمسؤولية ويتضمن 06 فقرات من 35 إلى 40

ويتكون هذا الاستبيان من خمسة بدائل كما هو موضوع في الجدول التالي:

الجدول رقم (04) يوضح بدائل استبيان النفسي الموجبة:

في حالة العبارات الموجبة

البدائل	موافق بشدة	موافق	نوعا ما	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة في حالة العبارات الموجبة	5	4	3	2	1

**الجدول رقم (05) يوضح بدائل استبيان الأمن النفسي السالبة:
في حالة العبارات السالبة**

البدائل	موافق بشدة	موافق	نوعاً ما	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة في حالة العبارات الموجبة	1	2	3	4	5

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) و (05) أن الدرجة المرتفعة تدل على ارتفاع الأمن النفسي والدرجة المنخفضة فتدل على انخفاض الأمن النفسي.

2- استبيان الأداء الوظيفي:

يهدف هذا الاستبيان إلى التعرف على مستوى الأداء لدى معلمي الطور الابتدائي و يتكون هذا من 29 عبارة ولقد اعتمدنا على مقياس ليكارت وهو مكون من خمسة

بدائل وهي:

**الجدول رقم (06) يوضح بدائل استبيان الأداء الوظيفي الموجبة:
في حالة العبارات الموجبة:**

البدائل	موافق بشدة	موافق	نوعاً ما	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة في حالة العبارات الموجبة	5	4	3	2	1

الجدول رقم (07) يوضح بدائل استبيان الأداء الوظيفي السالبة:

في حالة العبارات السالبة:

البدائل	موافق بشدة	موافق	نوعاً ما	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة في حالة العبارات الموجبة	5	4	3	2	1

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) و (07) أن الدرجة المرتفعة تدل على ارتفاع الأداء الوظيفي وأن الدرجة المنخفضة فتدل على انخفاض الأداء الوظيفي.

8- الخصائص السيكومترية للأداة:

1-8 . صدق الاستبيان :

1-1-8 صدق المحكمين:

تم عرض الأداة في شكلها الأولي على مجموعة من المحكمين عددهم (05) وهم أساتذة متخصصين في علم النفس، لإبداء ملحوظاتهم وآرائهم جدول شمولية أبعاد الاستبيان، ومدى مناسبة الفقرات للأبعاد ومدة تنوع محتوى الفقرات وتقويم الصياغة اللغوية وإضافة أية اقتراحات أو تعديلات:

الجدول رقم(8) يبين قائمة الأساتذة المحكمين:

التخصص	الاستاذ
علم النفس العمل والتنظيم	- مرزوقي محمد
علم النفس التربوي	- بوشريط نورية
علم النفس العمل والتنظيم	سماتي حاتم
علم النفس العمل والتنظيم	بن موسى سمير
علم النفس العمل والتنظيم	صدقاوي كمال

في ضوء التوجيهات والملاحظات التي أبداها الحكم تم إجراء تعديلات متفق عليها ويتم حساب نسبة الموافقة كالتالي (عدد الموافقين $\times 100$ / العدد الإجمالي للمحكمين) قد تمت الموافقة على معظم فقرات استبيان المتغير الأول (استبيان الأمن النفسي) بنسبة 100% ما عدا الفقرة (06) من بعد تقبل الذات والفقرة (10) من بعد الشعور بالتقبل والانتماء للآخرين، والفقرة رقم (11) من المتغير الثاني (الأداء الوظيفي) فتحصلت قدراته على الموافقة بنسبة 100 % ما عدا الفقرات رقم (17) و (18) فتحصلت على الموافقة بنسبة 80%.

الجدول رقم (09) يوضح أهم التعديلات التي أجريت على استبيان الأمن النفسي:

النص في صورته النهائية	النص في صورته الأولية	الفقرة	البعد
تشعر بالذنب وتأنيب نفسه في حال الخطأ.	هل تشعر بالأسف والشفقة على نفسك عندما تسير الأمور بشكل خاطئ	06	تقبل الذات
يحرك الآخريين بمواقفهم.	هل تنجح بسرعة من طرق الآخريين وهل يؤثر هذا عليك.	10	الشعور بالتقبل والانتماء للآخرين

يمثل الجدول رقم (09) أهم التعديلات المتفق عليها من خلال ملاحظات الأساتذة المحكمين الاستبيان الأمن النفسي حيث تم التعديل في الفقرة رقم (06) من بعد تقبل الذات والفقرة رقم (10) من بعد الشعور بالتقبل والانتماء للآخرين.

الجدول رقم (10) يوضح أهم التعديلات التي أجريت على استبيان الأداء الوظيفي:

النص في صورته النهائية	النص في صورته الأولية	الفقرة
أقوم بتصميم تلاميذي بأسلوب موضوعي	أقوم طلابي بطريقة موضوعية	11
ألتزم بمواعيد العمل	أحافظ على مواعيد العمل	17
تسود الألفة بيني وبين تلاميذي	ترطني علاقات جيدة مع طلابي	18

يمثل الجدول رقم (10) أهم التعديلات المتفق عليها من ملاحظات الأساتذة المحكمين لاستبيان الاداء الوظيفي حيث تم التعديل في الفقرات رقم (11) و(17) و(18).

2-1-8 . صدق الاتساق الداخلي:

بعد القيام بجميع التعديلات المذكورة سابقا على الاستبيان ثم تطبيقها على عينة مكونة من 30 معلما ومعلمة وحسب ما وضحته خصائص العتبة الدراسة الاستطلاعية المذكورة سابقا، ثم التحقق من صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل الارتباط بيرسون بين كل بعد من أبعاد الاستبانة والدرجة الكلية وكل فقرة من فقرات البعد والدرجة الكلية للمجال بواسطة SPSS .

يوضح "الجدول رقم (11) صدق الاتساق الداخلي للبعد الاول تقبل الذات.

علاقة البعد بالدرجة الكلية	علاقة الفقرة مع الدرجة الكلية	علاقة الفقرة بالبعد	رقم الفقرة	البعد
0.81**	-0.39*	0.07	01	تقبل الذات
	0.67**	0.74**	02	
	0.77**	0.79*	03	
	0.73**	0.73**	04	
	0.59**	0.56**	05	
	0.65**	0.64**	06	
	0.42*	0.54**	07	
	0.47**	0.63**	08	
	0.36*	0.44*	09	
	0.48**	0.46*	10	
	0.36	0.25	11	

دالة عند 0.01**

دالة عند 0.05**

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) ان معاملات الارتباط تتراوح ما بين 0.79 الى 0.36 حيث ان فقرات هذا البعد دالة عند 0.01 و 0.05 مما يدل على ان درجة صدق هذا البعد معتبرة وبالتالي يمكن تطبيقها في الدراسة الاساسية، مع العلم انه تم حذف العبارات رقم (01) و(11) التي قدرت قيمتهم ما بين 0.07 و 0.25 .

يوضح الجدول رقم (12) صدق الاتساق الداخلي للبعد الثاني الشعور بالتقبل والانتماء

للاخرين

علاقة البعد بالدرجة الكلية	علاقة الفقرة مع الدرجة الكلية	علاقة الفقرة بالبعد	رقم الفقرة	البعد
0.89**	0.75**	0.88**	12	الشعور بالتقبل والانتماء للاخرين
	0.63**	0.82**	13	
	0.57**	0.75**	14	
	0.65**	0.76**	15	
	0.75**	0.71**	16	
	0.84**	0.89**	17	
	0.84**	0.94**	18	
	0.80**	0.88**	19	
	0.86**	0.89**	20	
	0.78**	0.85**	21	

دالة عند 0.01**

دالة عند 0.05*

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12) ان معاملات الارتباط تتراوح ما بين 0.57 الى 0.94 حيث ان العبارات دالة عند 0.01 وهذا يدل على ان قيم اتساق هذا البعد عالية ويمكن تطبيقها في الدراسة الاساسية، مع العلم انه لم يتم حذف أي عبارة .
يوضح الجدول رقم (13): صدق الاتساق الداخلي للبعد الثالث الشعور بالامن والسلامة

البعد	رقم الفقرة	علاقة الفقرة بالبعد	علاقة الفقرة مع الدرجة الكلية	علاقة البعد بالدرجة الكلية
الشعور بالامن والسلامة	22	0.67**	0.33	0.77**
	23	0.79**	0.54**	
	24	0.76**	0.49**	
	251	0.73**	0.42*	
	26	0.41*	0.30	
	27	0.01	-0.05	
	28	0.10	0.20	
	29	0.35	0.44*	
	30	0.31	0.46**	
	31	0.23	0.62	
	32	-0.12	-0.27	
	33	0.59**	0.79**	
	34	0.58**	0.72**	

دالة عند 0.01**

دالة عند 0.05*

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) ان معاملات الارتباط تتراوح ما بين 0.05 الى 0.79 حيث ان فقرات هذا البعد دالة عند 0.01 و 0.05 مما يدل على ان درجة صدق هذا البعد معتبرة وبالتالي يمكن تطبيقها في الدراسة الاساسية ،مع العلم انه تم حذف العبارات رقم

(26) و(27) و(28) و(29) و(30) و(31) و(32) التي قدرت قيمتهم ما بين 0.23 و0.05

يوضح الجدول رقم (14) صدق الاتساق الداخلي للبعد الرابع الشعور بالمسؤولية

علاقة البعد بالدرجة الكلية	علاقة الفقرة مع الدرجة الكلية	علاقة الفقرة مع البعد	رقم الفقرة	البعد
0.82**	0.63**	0.80**	35	الشعور بالمسؤولية
	0.72**	0.89**	36	
	0.76**	0.92**	37	
	0.72**	0.87**	38	
	0.66**	0.87**	39	
	0.52**	0.82**	40	
	0.89**	0.67**	41	

دالة عند 0.01**

دالة عند 0.05*

نلاحظ من خلال الجدول رقم (14) ان معاملات الارتباط تتراوح ما بين 0.92 و 0.52 حيث ان العبارات دالة عند 0.01 وهذا يدل على ان قيم اتساق هذا البعد عالية ويمكن تطبيقها في الدراسة الاساسية، مع العلم انه لم يتم حذف أي عبارة .

الجدول رقم(15):صدق الاتساق الداخلي لمتغير الاداء الوظيفي :

علاقة البعد بالدرجة الكلية	علاقة الفقرة مع الدرجة الكلية	رقم الفقرة	البعد
0.56	0.32	01	الاداء الوظيفي
	0.43*	02	
	0.44*	03	
	0.33	04	
	0.30	05	
	0.67**	06	
	0.10	07	
	0.56**	08	
	0.01-	09	
	0.36*	10	
	0.22	11	
	0.30	12	
	0.22	13	
	0.30	14	
	0.41*	15	
	0.47**	16	
	0.49**	17	
	0.58**	18	
	0.57**	19	
	0.63**	20	
	0.43**	21	
	0.51**	22	
	0.57**	23	
	0.33	24	
	0.37*	25	
	0.40*	26	
	0.62**	27	
	0.53**	28	
	0.69**	29	

دالة عند **0.01

دالة عند *0.05

نلاحظ من خلال الجدول رقم (15) ان معاملات الارتباط تتراوح ما بين 0.69 الى 0.21 حيث ان فقرات هذا البعد دالة عند 0.01 و 0.05 مما يدل على ان درجة صدق هذا البعد معتبرة وبالتالي يمكن تطبيقها في الدراسة الاساسية ،مع العلم انه تم حذف العبارات رقم (05) و(07) و(09) و(11) و (12) و (23) التي قدرت قيمتهم ما بين 0.10 و 0.25

- الثبات:

تم حساب الثبات الكلي لاستبانة الأمن النفسي وأبعاده المختلفة عن طريق حساب معامل الفاكرنباخ عن طريق برنامج الحاسوب SPSS وتوصلنا إلى النتائج التالية:

الجدول رقم (16) يمثل نتائج الاستبيان وفق الفاكرنباخ:

المتغير	البعد	ثبات البعد	ثبات الدرجة الكلية
الأمن النفسي	تقبل الذات	0.54	0.74
	الشعور بالتقبل والانتماء	0.66	
	الشعور بالأمن والسلامة	0.55	
	الشعور بالمسؤولية	0.50	

من خلال الجدول رقم (16) نلاحظ أن قيمة ثبات البعد الأول لاستبيان الأمن النفسي قدرت بـ 0.54 كما أن قيمة البعد الثاني قدرت بـ 0.66 في حين أن قيمة البعد الثالث قدرت بـ 0.53 وقيمة البعد الرابع قدرت بـ 0.50 أما القيمة الكلية لثبات متغير الأمن النفسي ككل قدرت بـ 0.74 مما يدل على أن هذا المتغير يمتاز بقيمة ثبات مقبولة وبالتالي يمكن استخدامه في الدراسة الأساسية.

3-1-8 التجزئة النصفية لاستبيان الامن النفسي:

تم حساب الثبات الكلي لاستبانة الأمن النفسي وأبعاده المختلفة بين الفقرات الزوجية والفردية عن طريق حساب معامل الثبات لكل فقرات الاستبانة باستخدام التجزئة النصفية SPLIT – HAFF وكانت النتائج كالتالي:

الجدول رقم(17) يوضح نتائج ثبات الاستبيان وفق التجزئة النصفية:

المتغير	سبيرمان براون SPLARMAN - BROUN	قوتمان CUTTMAN
الأمن النفسي	0.99	0.72

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17) أن معامل سبيرمان براون تساوي 0.99 وقوتمان 0.72 وبالتالي الأداة على قدر عال من الثبات.

الجدول رقم (18) يوضح نتائج ثبات الاستبيان الأداء الوظيفي وفق الفاكرونباخ:

المتغير	معامل الثبات
الأداء الوظيفي	0.73

نلاحظ من خلال الجدول رقم(18) أن معامل الفاكرونباخ للاستبانة (0.73) وهو معامل الثبات وهو مرتفع ودال إحصائياً.

4-1-8 التجزئة النصفية لاستبيان الاداء الوظيفي:

الجدول رقم (19) يوضح نتائج ثبات الاستبيان الأداء الوظيفي وفق التجزئة النصفية:

المتغير	سبيرمان براون	كاتمان
الأداء الوظيفي	0.92	0.68

نلاحظ من خلال الجدول رقم (19) أن معامل سبيرمان براون يساوي 0.92 وقوتمان يساوي 0.68 وبالتالي الأداة على قدر عال من الثبات.

II. عينة الدراسة الأساسية:

تم إجراء الدراسة الأساسية في 04 ابتدائيات بولاية تيارت من 2017/04/22 إلى غاية 2017/04/26 على عينة قوامها 80 معلما ومعلمة ولقد تم اختيار العينة بطريقة عشوائية.

10- خصائص عينة الدراسة:

خصائص عينة الدراسة الأساسية:

الجدول رقم(20) يوضح عتبة الدراسة الأساسية:

العدد الإجمالي	عينة الدراسة الأساسية	النسبة %	العدد الإجمالي	النسبة %
80	80	100%	80	100%
المجموع				

نلاحظ من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (20) أنه تمثلت عينة الدراسة

الأساسية في 80 معلما بنسبة 100% أي جميع معلمي الطور الابتدائي أربع ابتدائيات.

الجدول رقم (21) يوضح توزيع عتبة الدراسة الأساسية حسب متغير الجنس:

النسبة المئوية	التكرار	الشخصية	الخصائص
38.75%	31	ذكر	الجنس
61.25%	49	أنثى	
100%	80	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (21) أن عينة الدراسة الأساسية تتكون من 31 ذكر و

49 أنثى أي بنسبة 100% من العينة العشوائية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

يتم معالجة بيانات الدراسة بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية المعروف بـ SPSS الذي يعتبر أحد البرامج المهمة، والمستخدم من قبل الطلبة والباحثين التي تساعد الباحث في توصيف البيانات وتحليلها ومعالجتها باستخدام الحاسوب وذلك بتفريغ البيانات في الحاسوب الآلي وتحليلها باستخدام الأساليب الإحصائية الآتية:

- النسب المئوية والتكرارات لوصف أفراد المجتمع.
- المتوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- معامل الارتباط برسون لتحديد الاتساق الداخلي للعبارات وإيجاد العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لحساب ثبات الأداة.

الفصل الثالث:

1. عرض نتائج الدراسة.

2. مناقشة نتائج الدراسة.

1- عرض نتائج الفرضية العامة:

نص الفرضية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الامن النفسي والاداء الوظيفي لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية تيارت.
- الجدول رقم (22) يمثل نتائج الفرضية العامة:

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل بيرسون	الدلالة
الامن النفسي	149.95	8.89	0.21	غير دالة
الاداء الوظيفي	95.36	7.82		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (22) ان المتوسط الحسابي للأمن النفسي قد بلغ 149.95 والاداء الوظيفي قدرت قيمته ب 95.36 بينما بلغ الانحراف المعياري في الامن النفسي 8.89 وتم كذلك حساب معامل الارتباط بيرسون للدرجة الكلية والذي قدرت قيمته ب 0.21 ، وهو معامل ارتباط موجب وغير دال احصائيا وعليه يمكن القول ان الفرضية العامة غير دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 وعليه الفرضية لم تتحقق.

2- عرض نتائج الفرضية الجزئية الاولى:

نص الفرضية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين تقبل الذات والاداء الوظيفي لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية تيارت.
- الجدول رقم (23) يمثل نتائج الفرضية الجزئية الاولى:

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل بيرسون	الدلالة
تقبل الذات	47.65	4.79	-0.26*	غير دالة
الاداء الوظيفي	35.36	7.82		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (23) ان المتوسط الحسابي لتقبل الذات قد بلغ 47.65 والاداء الوظيفي قدرت قيمته ب 35.36 بينما بلغ الانحراف المعياري لتقبل الذات 4.79 وتم كذلك حساب معامل الارتباط بيرسون للدرجة الكلية والذي قدرت قيمته ب -0.26* ، وهو معامل ارتباط سالب وغير دال احصائيا وعليه يمكن القول ان الفرضية الجزئية الاولى غير دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05

3 - عرض نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

نص الفرضية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الشعور بالتقبل والانتماء للآخرين والاداء الوظيفي لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية تيارت.
- الجدول رقم (24) يمثل نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل بيرسون	الدلالة
الشعور بالتقبل والانتماء للآخرين	45.03	4.40	**0.30	دالة
الاداء الوظيفي	95.36	7.82		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (24) ان المتوسط الحسابي لبعده الشعور بالتقبل والانتماء للآخرين قد بلغ 45.03 والاداء الوظيفي قدرت قيمته ب 95.36 بينما بلغ الانحراف المعياري في بعد الشعور بالتقبل والانتماء للآخرين 4.40 وتم كذلك حساب معامل الارتباط بيرسون للدرجة الكلية والذي قدرت قيمته ب 0.30** ، وهو معامل ارتباط موجب و دال احصائيا وعليه يمكن القول ان الفرضية الجزئية الثانية دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05

4- عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

نص الفرضية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الشعور بالامن والسلامة والاداء الوظيفي لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية تيارت.
- الجدول رقم (25) يمثل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل بيرسون	الدلالة
الشعور بالامن والسلامة	22.71	2.48	**0.61	دالة
الاداء الوظيفي	95.36	7.82		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (25) ان المتوسط الحسابي لبعده الشعور بالامن والسلامة قد بلغ 22.71 والاداء الوظيفي قدرت قيمته ب 95.36 بينما بلغ الانحراف المعياري في بعد

الشعور بالامن والسلامة 2.48 وتم كذلك حساب معامل الارتباط بيرسون للدرجة الكلية والذي قدرت قيمته ب 0.61** ، وهو معامل ارتباط موجب و دال احصائيا وعليه يمكن القول ان الفرضية الجزئية الرابعة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.01.

5- عرض نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

نص الفرضية: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الشعور بالمسؤولية والاداء الوظيفي لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية تيارت.

- الجدول رقم (26) يمثل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل بيرسون	الدلالة
الشعور بالمسؤولية	34.55	1.87	0.17	غير دالة
الاداء الوظيفي	95.36	7.82		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (26) ان المتوسط الحسابي لبعده الشعور بالمسؤولية قد بلغ 34.55 والاداء الوظيفي قدرت قيمته ب 95.36 بينما بلغ الانحراف المعياري في بعد الشعور بالمسؤولية 1.87 وتم كذلك حساب معامل الارتباط بيرسون للدرجة الكلية والذي قدرت قيمته ب 0.17 ، وهو معامل ارتباط موجب وغير دال احصائيا وعليه يمكن القول ان الفرضية الجزئية الرابعة غير دالة احصائيا عند مستوى الدلالة 0.01.

6- عرض نتائج الفرضية الجزئية الخامسة:

نص الفرضية: توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الاداء الوظيفي لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية تيارت.

- الجدول رقم (27) يمثل نتائج الفرضية الجزئية الخامسة:

المتغير	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الخطأ المعياري	قيمة "ت"	الدلالة الاحصائية	درجة الحرية
ذكر	31	99.51	3.74	0.62	4.14	0.01	78
انثى	49	92.73	8.65	1.23			

نلاحظ من خلال الجدول رقم (27) ان المتوسط الحسابي للذكور اكثر منه عند الاناث حيث قدر عند الذكور ب 99.51 بينما عند الاناث 92.73 بفارق 6.78 اما الانحراف المعياري

لدى الذكور 3.47 ولدى الاناث 8.65 بفارق 5.18 وقيمة "ت" بلغت 4.14 وهذا يعني انه دال احصائيا وبالتالي يمكننا القول انه توجد فروق في مستوى الاداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية تيارت.

مناقشة وتفسير النتائج:

مناقشة وتفسير نتائج الفرضية العامة:

نص الفرضية العامة على انه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الامن النفسي والأداء الوظيفي لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية تيارت .

ومن خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (21) وبعد المعالجة الإحصائية باستخدام اختبار بيرسون بين درجات الامن النفسي ومجموع درجات الأداء الوظيفي التي قدرت ب 0.21 ومنه نستنتج انه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الامن النفسي والأداء الوظيفي لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية تيارت .

وعليه يمكن القول ان الفرضية العامة لم تتحقق وقد تعود النتيجة الى ان هناك متغيرات أخرى تؤثر في الأداء الوظيفي اكثر من تأثير الامن النفسي ويمكن ان يرجع ذلك الى سنوات الخبرة ، العمر للمعلمين ، فالمعلمين الذين لديهم اقدمية واكبر سنا هم لديهم امن نفسي ولديهم درجات منخفضة من عدم الامن النفسي وبالتالي يكون أدائهم في العمل مرتفع وهذا راجع شعورهم بدرجة من الرضا الوظيفي يمدهم بالطاقة اللازمة لاداء عملهم على عكس المعلمين الأصغر سنا في بداية التدريس يتعرضون لبعض الضغوطات التي تؤدي بهم الى مشكلات في الاتصال مع الاخرين (العلاقات الإنسانية)

جاءت نتائج هذه الفرضية مماثلة لدراسة عبد السلام فاروق 1979 بعنوان القيم وعلاقتها بالامن النفسي على عينة بلغت 162 طالبا من طلبة السنة الرابعة بكلية التربية بجامعة الازهر ، هدفت الدراسة الى معرفة طبيعة العلاقة بين امتلاك الفرد لقيمة ماى ودرجة احساسه بالامن النفسي .

وقد توصلت الدراسة الى عدم وجود علاقة بين امتلاك الفرد لقيم معينة ن مستوى شعوره بالامن النفسي.

وتعارضت نتائج دراستنا مع دراسة السهلي 2007 بعنوان الامن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى مجلس الشورى السعودي حيث كانت النتائج المتحصل عليها تقضي بوجود علاقة بين الامن النفسي والأداء الوظيفي ، حيث كان مستوى الامن النفسي والأداء الوظيفي مرتفع نسبيا لدى مجلس الشورى .

واختلفت هذه الدراسة التي توصل اليها ادواني وديراني 1983 بعنوان النمط القيادي لمديري المدارس وشعور المعلمين بالامن النفسي بمحافظة عمان المملكة الأردنية الهاشمية على عينة قوامها 427 معلما ومعلمة تم اختيارهم من 64 مدرسة حيث كشفت نتائج الدراسة الى وجود علاقة ارتباطية جوهرية إيجابية بين نمط القيادة التي تهتم بالعاملين وشعور المعلمين والمعلمات بالامن النفسي ، لكن لم تكشف عن أثر مهم للجنس والتأهيل لدى المديرين والمديرات في شعور المعلمين والمعلمات بالامن النفسي.

وتعارضت نتائج دراستنا مع ما جاءت به دراسة العمري وسليمان 1996 بعنوان الإحساس بالأمن النفسي لدى هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها ببعض المتغيرات (الجنس، الخبرة ، الرتبة) وقد أظهرت نتائج الدراسة ان درجة الإحساس بالأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية يساوي 20.5 درجة وهي درجة متوسطة حسب مقياس ماسلو للشعور بالأمن النفسي وعدم الامن النفسي .

2-2 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

نصت الفرضية الأولى على انه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تقبل الذات والأداء الوظيفي لمعلمي الطور الابتدائي لولاية تيارت .

ومن خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (22) وبعد المعالجة الإحصائية بين تقبل الذات والأداء الوظيفي ، نلاحظ انه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تقبل الذات والأداء الوظيفي لدى معلمي الطور الابتدائي لولاية تيارت وتعود هذه النتيجة الى انخفاض مستوى تقدير الذات ، كما ان انخفاض هذا الأخير له علاقة مباشرة مع زيادة اعراض الاكتئاب ، وانعدام الامن قد يؤدي الى ظهور اعراض الاكتئاب في سن البلوغ من خلال انخفاض مستوى تقدير الذات لدى البالغين وهذا يرجع الى تقدير الذات العالي لا يؤثر بالأداء الوظيفي اذ يتأثر بعوامل أخرى منها الثقة في النفس ، المشاركة الجماعية وهو ما يقلل من نسبة العجز والعزلة عكس الافراد الذين لديهم تقدير ذات منخفض فانهم يعتبرون انفسهم غير مهمين مما يجعلهم يشعرون بالعجز عن مواجهة الاحداث الضاغطة ، ف(من هنا نستخلص أيضا انه من بين العوامل التي تؤثر في تقدير الذات الحدث الضاغط وهذا ما يعكس وجوده لدى معلمي الطور الابتدائي إضافة الى ذلك يرتبط تقدير الذات بالشعور بالأمن النفسي أي انه كلما توفر التقبل والحب زاد مستوى الشعور بالأمن النفسي وهذا ما يفسر عدم ارتباطه بالأداء الوظيفي.

وتوافقت نتائج دراستنا مع ما جاءت به نتائج دراسة كفاقي 1989 بعنوان تقدير الذات وعلاقته بالشعور بالأمن النفسي وبعض المتغيرات النفسية والاجتماعية على عينة قوامها 153 طالبة من الطالبات القطريات حيث أظهرت نتائج الدراسة ان تقدير الذات يرتبط ارتباطا وثيقا بمستوى الشعور بالأمن النفسي.

وتختلف نتائج دراستنا مع ما جاءت به دراسة جون روبرت واخرون 1996 بعنوان الشعور بالأمن النفسي كوسيط بين الاتجاه نحو الاختلال الوظيفي وانخفاض مستوى تقدير الذات.

وجاءت دراستنا مطابقة لدراسة الخضر 1999 بعنوان التفاؤل واتشائم وعلاقته بالاداء الوظيفي على عينة من 150 موظفا وموظفة بشركة نفط الكويت كما كشفت نتائج هذه

الدراسة عن ارتباط التشاؤم عكسيا بكل متغيرات الأداء إضافة الى المبادرة والتعاون والقدرة على التخطيط.

3- مناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

نصت الفرضية الثانية على انه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالتقبل والانتماء للآخرين والأداء الوظيفي لمعلمي الطور الابتدائي لولاية تيارت .

ومن خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (23) وبعد المعالجة الإحصائية بين

الشعور بالتقبل والانتماء للآخرين والأداء الوظيفي ، وهذا يرجع الى ان بعد الشعور بالتقبل والانتماء للآخرين يؤثر في الأداء الوظيفي وان مستوى الأداء يرتفع كلما زادت روح التعاون بين زملاء وكلما زادت روح التعاون وانتماء الفرد في الجماعة بالتفاعل معهم وبتفاعلهم معه وبالتالي زيادة مستوى الأداء الوظيفي

وقد افترض فروم 1971 خمس حاجات بين هذه الحاجات (الحاجة الى الانتماء ، التجاوز،

الارتباط،) هذا ما يجعل الفرد قادرا على أداء العمل ، واكد ماسلو في تصنيفه للحاجات (

الحاجة الى الحب والانتماء والتقدير والتقبل) وعلى ضرورة توفر الجانب من الجوانب

الأكثر إيجابية واسباسية لأمن لفرد النفسي ، واستنتج من ذلك ان الفرد اذا توفر له الجانب

الإيجابي من الحب والتقدير والانتماء لدى الاخرين تتوفر لديه القدرة على تحقيق اهداف

المنظمة المتاحة من خلال الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة بطريقة كفؤة وفعالة ، فقد يملك

الفرد القدرة على أداء عمل معين لكنه لن يكون قادرا على تأديته بشكل جيد اذا لم يكن لديه

الدافع وبالتالي فان بعد الشعور بالتقبل ولانتماء للآخرين يؤدي الى مخرجات عالية

المستوى وذلك ينعكس على الأداء الوظيفي والعكس صحيح وهذا ما كشفتته دراستنا عند

معلمي الطور الابتدائي لولاية تيارت.

4- مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

نصت الفرضية الثالثة على انه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الشعور

بالأمن والسلامة والأداء الوظيفي لمعلمي الطور الابتدائي لولاية تيارت.

ومن خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (24) وبعد المعالجة الإحصائية بين

الشعور بالأمن والسلامة والأداء الوظيفي ، يمكن القول ان نتيجة الدراسة تتعارض مع

فرضية البحث بعدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالأمن والسلامة

والأداء الوظيفي. وعليه يمكن ان نرجع هذه النتيجة الى ان الامن والسلامة لا يؤثران في

الأداء الوظيفي ونفسر ذلك الى ان بعد الامن والسلامة قد يتأثر بعوامل أخرى وهي العوامل

النفسية التي تؤثر في مشاعر الامن والاطمئنان والجو العاطفي للأسرة اذ يعيد يعد من اهم

المصادر الازمة في تحقيق الامن النفسي ، وأيضا قد يتأثر بعوامل اجتماعية المتمثلة في

شعور الفرد بالامن النفسي وذلك عندما يكون قادرا على التكيف مع البيئة والتفاعل مع

الآخرين بالإضافة الى تأثير العوامل الدينية والأخلاقية فالامن النفسي يتأثر بنظام المعتقدات والقيم والاتجاهات والاخلاقيات المشتركة في المجتمع ، وتشكل هذه العناصر جانب أساسي للأمن والسلامة ، فالدين له الاثر الواضح في الشعور بالأمن والسلامة فيساعد الفرد على الاستقرار، وان التعاليم الدينية والقيم الروحية والأخلاقية تقود الفرد الى السلوك السوي. ويشير دولارد وميلل الى ان عدم الشعور بالأمن والسلامة هو استجابة لا توافقية متعلمة لصراعات تنمو في مراحل ، ويؤكد السلوكيين ان الشعور بالأمن والسلامة يتحقق من خلال اكتشاف الفرد لعادات مناسبة تساعده على التعامل مع الآخرين ومواجهة المواقف مع البيئة وهذا ما لمسناه في دراستنا بعدم وجود علاقة بين الامن والسلامة والأداء الوظيفي ، وعليه يمكننا لقول ان الأداء الوظيفي تؤثر عليه عوامل أخرى مثل: نمط الشخصية وأسلوب المؤسسة المتبع فيها (مشاركة ، متسلطة)، العلاقات الوظيفية ، نظام المكافآت (الرواتب والأجور والحوافز).

وقد تعارضت نتائج دراستنا مع دراسة ديفيز وآخرون 1995 التي هدفت الى معرفة النزاع الهدام بين البالغين على مستوى لدى الأطفال والشباب من خلال اختيار فرضيات امن النفسي لديهم ، وقد أظهرت نتائج الدراسة انه هناك علاقة دالة بين الصراع الهدام بين البالغين وشعور الأطفال بعد الامن النفسي لجميع المجموعات العمرية الثلاث لعينة الدراسة.

مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

نصت الفرضية الجزئية الرابعة على انه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين بعد الشعور بالمسؤولية والاداء الوظيفي لمعلمي الطور الابتدائي لولاية تيارت .

ومن خلال النتائج المحصل عليها في الجدول رقم (25) وبعد المعالجة الاحصائية نلاحظ

انه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الشعور بالمسؤولية والاداء الوظيفي، وتعود هذه النتيجة الى ان معلمي الطور الابتدائي يشعرون بالمسؤولية اتجاه ادائهم لعملهم وبالتالي كلما كانت المسؤولية كبيرة ومنسبة على عاتق المعلمين كلما كانوا مدركين للامال التي يقومون بها ، فالاداء هو دالة التفاعل بين السلوك الذي يمارسه الموظف (معلمي الطور الابتدائي) ومدى انجازه في مجال عمله ، بما معنى ان الشعور بالمسؤولية تؤثر في الاداء الوظيفي وهذا ما لمسناه في دراستنا الحالية لدى معلمي الطور الابتدائي .

وقد تعارضت نتائج دراستنا مع نتائج دراسة الجرادين 2004 بعنوان مستوى الاداء

الوظيفي لمديري المدارس الثانوية العامة في الاردن وعلاقته بمستوى التوتر ومدى استخدام المهارات العامة لديهم ، وقد كشفت نتائج الدراسة العامة عن وجود علاقة ارتباطية عكسية غير دالة احصائيا بين مستوى الاداء الوظيفي ومستوى التوتر لدى مديري المدارس.

بينما انفتحت towajj 2000 بعنوان استطلاع العلاقة بين التميز في الاداء الوظيفي
نتائج دراستنا مع دراسة والتميز في جودة الحياة.

وخلصت نتائج الدراسة الى ان العوامل المساهمة في الحياة هي العلاقة الاسرية والتميز في
الاداء الوظيفي للمعلمين وبالتالي وجود علاقات داعمة المشاركة في الانشطة البدنية ووجود
فاعلية وبنجاعة في ادوار العمل.
مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الخامسة :

نصت الفرضية الجزئية الخامسة على انه توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى
الاداء الوظيفي تعزى الى متغير الجنس معلمي الطور الابتدائي لولاية تيارت ، ومن خلال
النتائج المحصل عليها في الجدول رقم (26) وبعد المعالجة الاحصائية نلاحظ انه توجد
فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الاداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس ، ويمكن القول
نتيجة الدراسة قد تتوافق مع فرضية البحث ولذلك يمكن القول ان متغير الجنس يؤثر على
الاداء الوظيفي بحكم ان الجنس (معلمين ومعلمات) قد تتحكم فيهم ظروف عمل ، بحكم ان
معلمات الطور الابتدائي لا يخضعن لنفس ظروف العمل مقارنة بالمعلمين كون المرأة (
المعلمة) تكون اكثر عرضة لضغط العمل ، بسبب عملها داخل البيت وخارجه مما يتطلب
منها مسؤولية مزدوجة بالنسبة لعائلتها و عملها في الابتدائية مما ينعكس سلبا على أدائها
الوظيفي .

وتتفق نتائج دراستنا مع دراسة الجفري بعنوان اداء الدراسات العليا في الاداء التدريسي
لاعضاء هيئة التدريس في جامعة ام القرى حيث هدفت الى التعرف على اداء الطالبات
الدراسات العليا في الاداء التدريسي لاعضاء هيئة التدريس ، حيث بينت نتائج الدراسة عن
وجود فروق ذات دلالة احصائية بين المتوسطات الحسابية لاستجابة عينة كلية الدعوة
واللغة العربية حول الاداء التدريسي ، لكل من الذكور والاناث من اعضاء هيئة التدريس
لهتين الكليتين ، وتتوافق ايضا مع دراسة ريبضا 2003 بعنوان الابداع الاداري وعلاقته
بالاداء الوظيفي دراسة تطبيقية على الاجل هزة الامنية بالمطار الدولي وكشفت نتائج
الدراسة عن وجود فروق في الاداء الوظيفي تعزى متغير العمر لصالح الفئة العمرية 40-

الختمة

خاتمة:

تعتبر الخاتمة المرحلة الأخيرة من مراحل البحث العلمي و التي تعد محصلة لجميع النتائج المتوصل اليها في الدراسة التي كان الهدف الرئيسي منها هو التعرف على العلاقة بين متغيرات الدراسة، والذي يتمحور حول معرفة "علاقة الامن النفسي والأداء الوظيفي لدى معلمي الطور الابتدائي ببلدية تيارت" وبعد تحليل واثراء متغيرات الدراسة نظريا وتطبيق الاستبيان لجمع المعلومات على عينة الدراسة ، تم تفرغ البيانات ومعالجتها احصائيا وتفسيرها على ضوء الفرضيات والدراسات السابقة ، توصلنا الى عدم وجود علاقة بين الامن النفسي والاداء الوظيفي لدى معلمي الطور الابتدائي لبلدية تيارت اما الفرضيات الجزئية الاولى تحققت .

بالتالي يجب ان يعمل المعلم في جو يسود فيه الاستقرار من كل النواحي بعيدا عن كل الضغوطات، التي يمكن ان تؤثر على ادائه الوظيفي. و عليه تبقى مثل هذه المواضيع تثير المزيد من الجدل و نقاش الباحثين و بتالي المزيد من التقصي

الاقتراحات

في ضوء ما اسفرت عنه نتائج الدراسة الحالية بمعرفة العلاقة بين الامن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لمعلمي الطور الابتدائي لولاية تيارت ، يمكننا اقتراح وتقديم جملة من التوصيات التي نامل ان تكون لها ردود فعلية وتطبيقية والتي تتمثل فيما يلي:

- تعزيز الامن النفسي لدى معلمي الطور الابتدائي من خلال إيجاد بيئة عمل مشجعة على الشعور بالاطمئنان والاستقرار النفسي في بيئة العمل .
- تحفيز المعلمين لتحسين مستوى أدائهم الوظيفي من خلال أساليب متعددة منها حوافز مادية ، الدورات التدريبية الداخلية والخارجية.
- الاهتمام بعدد من المتغيرات التي لها أهميتها في تحسين الأداء الوظيفي وبناء روح الفريق الواحد وزيادة الدافعية.
- البحث عن إقامة العلاقات الاجتماعية والخروج من الوحدة والتقرب من الآخرين يزيد من الشعور بالأمن النفسي.
- العمل على اشباع حاجات التلاميذ والمعلمين على حد سواء لتقليل درجة الإحساس بالحرمان لدى الطرفين .
- ضرورة ادخال مقررات التربية الخاصة داخل المدارس العامة لما لها من دور في القبول النفسي والاجتماعي .
- تعزيز الشعور بالامن لدى التلاميذ من خلال العمل على إيجاد الية وبرامج تساهم في حل المشكلات الي تواجه المعلمين يوميا المتعلقة بالجانب الاكاديمي ، الاجتماعي ، النفسي ، او المادي.
- الاهتمام بالمعلمين المتعاقدين والعمل على تعيينهم والرفع من مستواهم بحيث يعود على استقرارهم النفسي.

قائمة المراجع

قائمة المصادر والمراجع:

القرآن الكريم:

- سورة النور الآية 52

- سورة الانعام الآية 82

- سورة قريش الآية 04

- سورة مريم الآية 26

- سورة النحل الآية 112

1. الزبيدي ، كامل علوان. (2009) . الصحة النفسية من وجهة نظر علماء النفس . سوريا : منشورات دار علاء الدين .
2. الطويل ، هاني عبد الرحمان صالح . (2006) . الادارة التربوية والسلوك التنظيمي سلوك الافراد والجماعات في النظم . الاردن: دار وائل للنشر والتوزيع .
3. الشريف، محمد موسى . (2003) . الامن النفسي . جدة : دار الاندلس الخضراء
4. اقرع ، اياد محمد نادي. (2005) . الامن النفسي وتأثره ببعض المتغيرات لدى طلبة النجاح الوطنية. رسالة ماجستير . فلسطين : جامعة النجاح الوطنية.
5. الحجازي ، مدحت عبد الرزاق . (2012) . معجم مصطلحات علم النفس . لبنان: دار الكتب العلمية.
6. الزغلول، عماد عبد الرحيم . الهنداوي، علي فالح . (2013) . مدخل الى علم النفس . عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع.
7. الحميري ، موفق عدنان عبد الجبار . المومني، امين احمد محبوب. (2011) . الاردن : دار اثراء للنشر والتوزيع.

8. السهلي، ماجد اللميع حمود . (2008) . الامن النفسي وعلاقته بالاداء الوظيفي . رسالة ماجستير . السعودية : جامعة نايف العربية للعلوم الامنية .
9. البلوي ، محمد سليمان . (2008) التمكين الاداري وعلاقته بالاداء الوظيفي . رسالة ماجستير .(د.ب): جامعة مؤتة عمادة الدراسات العليا .
10. النداوي، عبد العزيز بدر . (2009) . عولمة ادارة الموارد البشرية. الاردن : دار المسيرة للنشر والتوزيع .
11. الموسوي ، سنان .(2004) . ادارة الموارد البشرية وتأثيرات العولمة عليها . الاردن : دار مجدلاوي للنشر والتوزيع .
12. ابو شندي، سعد عامر . (2001) . ادارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية. الاردن: دار اسامة للنشر والتوزيع .
13. الحراحشة، حسين محمد .(2014) . ادارة الجودة الشاملة والاداء الوظيفي . عمان : دار جليس الزمان للنشر والتوزيع .
14. الدليمي، احمد محمد مخلف. ناصر علي ، كريم . (2009) . علم النفس الاداري وتطبيقاته في العمل . عمان : دار وائل للنشر والتوزيع .
15. بلوط، حسين ابراهيم . (2002) . ادارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي . بيروت: دار النهضة العربية للنشر والتوزيع .
16. بربر، كامل .(2012) . ادارة الموارد البشرية اتجاهات وممارسات . بيروت: دار المنهل اللبناني للنشر .
17. جاد الرب، سيد محمد . (2008) . إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي لتعظيم القدرات التنافسية. القاهرة: دار النهضة العربية للنشر .
18. جميل، محمد.(د.س). الامن النفسي (مفهومه ومتطلباته والنظريات المفسرة له).معهد الايجابية للدراسات النفسية. د.ب .

19. جاسم، عماد. (2012). الامن النفسي . كلية التربية الاساسية جامعة
المستنصرية. منتديات الحكمة.
20. حامد، فداء محمود. (2012). ادارة الجودة الشاملة . الاردن: دار البداية للنشر
والتوزيع.
21. حسونة، فيصل. (2011). ادارة الموارد البشرية. عمان: دار اسامة للنشر
والتوزيع.
22. حريم، حسين. (2012). ادارة الموارد البشرية. عمان: دار مكتبة الحامد للنشر
والتوزيع.
23. حمادات، محمد حسن. (2007). السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في
المؤسسات التربوية. الاردن: دار حامد للنشر.
24. خويلدات ، ايمان. (2014). اثر تسيير الموارد البشرية على الاداء الوظيفي
للعاملين في المؤسسات الوطنية. رسالة ماستر. الجزائر: جامعة قاصدي مرباح.
25. رواية، حسن. سلطان، محمد سعيد. (2011). ادارة الموارد البشرية. مصر:
التعليم الجامعي للنشر.
26. راضي، احمد ابراهيم. حافظ، سلام هاشم. (2010). قياس الشعور بالأمن
النفسي لدى جامعة بابل، مجلة القادسية للعلوم الانسانية، العدد الرابع، المجلد
الثالث.
27. زايد عريبي، سهام. (د.س) الامن النفسي ودافعية الانجاز. مجلة كلية الابعاد .
العدد الثالث والثمانون.
28. صالح، علي عبد الرحيم. (2004). المعجم العربي لتحديد المصطلحات النفسية
. الاردن: دار حامد للنشر والتوزيع.
29. علي سليمان عقل، وفاء. (2009). الامن النفسي وعلاقته بمفهوم الذات لدى
المعاقين بصريا .

30. عامر، سامح عبد المطلب.(2011). استراتيجية ادارة الموارد البشرية.الاردن:
دار الفكر للنشر والتوزيع.
31. عباس محمد ، سهيلة. (2011).ادارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي. الاردن:
دار وائل للنشر والتوزيع.
32. عبد الباقي، صلاح الدين. مسلم ،علي عبد الهادي . رواية، حسن. (2007).
ادارة الموارد البشرية قسم ادارة الاعمال . مصر: جامعة الاسكندرية.
33. عباس، انس عبد الباسط.(2011). ادارة الموارد البشرية. الاردن: دار المسيرة
للنشر والتوزيع.
- 34:فليه عبده، فاروق. السيد محمد، عبد المجيد.(2009). السلوك التنظيمي في
ادارة المؤسسات التعليمية. د.ب. دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
35. قريشي، محمد حسن .تحقيق الامن النفسي لدى طلاب الجامعات المصرية
مركز افاق الدراسات والبحوث . د.ب .
36. كاضم، منير.ياسين كاسب الخرشة.(2007). ادارة الموارد البشرية. الاردن: دار
المسيرة للنشر والتوزيع.
37. نوري، منير. (2010). تسيير الموارد البشرية. الجزائر: ديواغن المطبوعات
الجامعية للنشر والتوزيع.

قائمة الملاحق

/VARIABLES= f2 f3 f4 f5 f6 f7 f8 f9 D1 TOTAL1

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL. /MODEL=ALPHA.

Reliability [Ensemble_de_données1]

الجدول يمثل ثبات البعد الاول تقبل الذات

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	90,9
	Excluded ^a	3	9,1
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.543	13

RELIABILITY

/VARIABLES=f12 f13 f14 f15 f16 f17 f18 f19 f20 f21 D2 TOTAL1

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.

Reliability [Ensemble_de_données1]

الجدول يمثل ثبات البعد الثاني الشعور بالتقبل والانتماء للاخرين

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	90,9
	Excluded ^a	3	9,1
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,664	12

RELIABILITY

/VARIABLES=f23 f24 f25 f33 f34 D3 TOTAL1

/SCALE('ALL VARIABLES')

ALL/MODEL=ALPHA.[Ensemble_de_données1]

الجدول يمثل ثبات البعد الثالث الشعور بالامن والسلامة

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	90,9
	Excluded ^a	3	9,1
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,555	15

RELIABILITY

/VARIABLES=f35 f36 f37 f38 f39 f40 f41 D4 TOTAL1

/SCALE('ALL VARIABLES')

ALL/MODEL=ALPHA.[Ensemble_de_données1]

الجدول يمثل ثبات البعد الرابع الشعور بالمسؤولية

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	90,9
	Excluded ^a	3	9,1
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,503	9

RELIABILITY

```
/VARIABLES= F2 f3 f6 f8 f10 f13 f14 f15 f16 f17 f18 f19 f20  
f21 f23 f24 f25 f26 f27 f28 f29 f30 TOTAL1  
/SCALE('ALLVARIABLES')/MODEL=ALPHA.
```

[Ensemble_de_données1]

الجدول يمثل الثبات الكلي للامن النفسي

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	90,9
	Excluded ^a	3	9,1
	Total	33	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,744	42

RELIABILITY

```
/VARIABLES=a1 a2 a3 a4 a5 a6 a7 a8 a9 a10 a11 a12 a13 a14  
a15 a16 a17 a18 a19 a20 a21 TOTAL2
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
```

```
[Ensemble_de_données1]
```

الجدول يمثل الثبات الكلي للاداء الوظيفي

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	93,8
	Excluded ^a	2	6,3
	Total	32	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,730	30

/VARIABLES=f1 f3 f5 f7 f9 f11 f13 f15 f17 f19 f21 f23 f25 f27 f29
f31 f33 f35 f37 f39 f41 F2 f4 f6 f8 f10 f12 f14 f16 f18 f20 f21
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=SPLIT.

Reliability[Ensemble_de_données1]

الجدول يمثل التجزئة النصفية لامن النفسي

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	90,9
	Excluded ^a	3	9,1
	Total	33	100,0

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,842
		N of Items	21 ^a
	Part 2	Value	,575
		N of Items	21 ^b
	Total N of Items		42
Correlation Between Forms			,982
Spearman–Brown Coefficient	Equal Length		,991
	Unequal Length		,991
Guttman Split–Half Coefficient			,724

RELIABILITY /VARIABLES=a1 a3 a5 a7 a9 a11 a13 a15 a17 a19
a20 a21 a23 a25 a27 a29 a2 a4 a6 a8 a10 a12 a14 a16 a17 a18
a19 a20 a21 TOTAL2

الجدول يمثل التجزئة النصفية للاداء الوظيفي

Reliability [Ensemble_de_données1]

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	93,8
	Excluded ^a	2	6,3
	Total	32	100,0

Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha	Part 1	Value	,686
		N of Items	15 ^a
	Part 2	Value	,580
		N of Items	15 ^b
	Total N of Items		30
Correlation Between Forms			,860
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length		,925
	Unequal Length		,925
Guttman Split-Half Coefficient			,688

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=total1 TOTAL2 /PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
```

الجدول يمثل نتائج الفرضية العامة

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
الامن النفسي	149,9500	8,89161	80
الاداء الوظيفي	95,3625	7,82279	80

Correlations

		الامن النفسي	الاداء الوظيفي
الامن النفسي	Pearson Correlation	1	,218
	Sig. (2-tailed)		,052
	N	80	80
الاداء الوظيفي	Pearson Correlation	,218	1
	Sig. (2-tailed)	,052	
	N	80	80

CORRELATIONS /VARIABLES=d1 TOTAL2 /PRINT=TWOTAIL
NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

[Ensemble_de_données1]

الجدول يمثل نتائج الفرضية الجزئية الاولى

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
تقبل الذات	47,6500	4,79213	80
الاداء الوظيفي	95,3625	7,82279	80

Correlations

	تقبل الذات	الوظيفي الاداء
تقبل الذات		
Pearson Correlation	1	-,263 [*]
Sig. (2-tailed)		,019
N	80	80
الاداء الوظيفي		
Pearson Correlation	-,263 [*]	1

CORRELATIONS /VARIABLES=d2 TOTAL2 /PRINT=TWOTAIL
NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

[Ensemble_de_données1]

الجدول يمثل نتائج الفرضية الجزئية الثانية

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
الشعور بالتقبل والانتماء للآخرين	45,037 5	4,40783	80
الاداء الوظيفي	95,362 5	7,82279	80

	الاداء الوظيفي	الشعور بالتقبل والالتزام للاخرين
الشعور بالتقبل والالتزام للاخرين		
Pearson Correlation	,303**	1
الاداء الوظيفي		
Correlations	,006	
	الشعور بالتقبل والالتزام للاخرين	الوظيفي الاداء
Pearson Correlation	1	,303**
Sig. (2-tailed)		,006
N	80	80

CORRELATIONS /VARIABLES=TOTAL2 d3 /PRINT=TWOTAIL
 NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.

Correlations [Ensemble_de_données1]

الجدول يمثل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
الاداء الوظيفي	95,3625	7,82279	80
الشعور بالامن والسلامة	22,7125	2,48129	80

Correlations

	الاداء الوظيفي	الشعور بالامن والسلامة
الاداء الوظيفي	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	,615**
	N	80
الشعور بالامن والسلامة	Pearson Correlation	,615**
	Sig. (2-tailed)	1
	N	80

CORRELATIONS /VARIABLES=TOTAL2 d4

/PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVE

/MISSING=PAIRWISE

Correlations

[Ensemble_de_données1]

الجدول يمثل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
الاداء الوظيفي	95,3625	7,82279	80
الشعور بالمسؤولية	34,5500	1,87522	80

Correlations

	الوظيفي الاداء	بالمسؤولية الشعور
Pearson Correlation	1	,178
الاداء الوظيفي Sig. (2-tailed)		,115
N	80	80
Pearson Correlation	,178	1
الشعور بالمسؤولية Sig. (2-tailed)	,115	
N	80	80

T-TEST GROUPS=الجنس(1 2) /MISSING=ANALYSIS

/VARIABLES=TOTAL2 /CRITERIA=CI(.95).

T-Test

[Ensemble_de_données1]

الجدول يمثل نتائج الفرضية الجزئية الخامسة

Group Statistics

	الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الاداء	ذكر	31	99,5161	3,47247	,62367
الوظيفي	انثى	49	92,7347	8,65971	1,23710

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Equal variances assumed	44,433	,000	4,147	78	,000	6,78144	1,63545	3,52550	10,03737
Equal variances not assumed			4,895	68,428	,000	6,78144	1,38542	4,01718	9,54569

