

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم النفس



مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص علم النفس المدرسي

أثر الأمن النفسي على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط

دراسة ميدانية لعينة من تلاميذ بمتوسطي بنبرنومج بمستغانم ومفتاح لخضر بواديهو غليزان

تحت إشراف:

د. نزاي الزهراء

اعداد الطالبة

بن سطات كنزة رزيقة

أعضاء لجنة المناقشة:

د- عليلش فلة (رئيسا)

د - نزاي الزهراء (مؤطرة و مقررة)

د-سيسبان فاطمة الزهراء (مناقشا)

السنة الجامعية: 2023-2024

إهداء

اللهم لك الحمد والشكر في يقظتي و غفوتي وفي لمحتي عدد ما خلقت و ما رزقت يا من خلقتني ورزقتني
و علمتني فنفعتني إليك أهدي شيء من جزيل عطائك ورحمتك فأجعله لقلبي نورا ولبصري جلاء واكتبه يا
ربي في ميزان حسناتي

إلى الذي عظم الله شأنه و رفع قدره سيدنا خير الخلق محمد صلى الله عليه و سلم وعلى آله و صحبه عدد
ما كان و عدد ما يكون و عدد الحركات و السكون

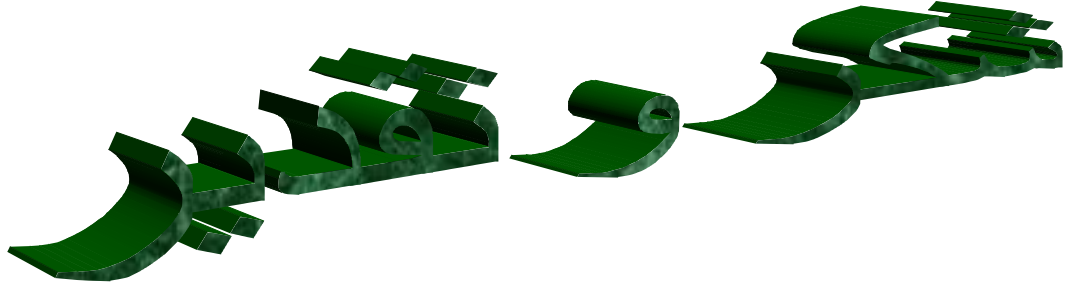
إلى من علمني معنى الحياة و غرس الحياة في قلبي حلم بالمستقبل؛ إلى الذي علمني النجاح و
أن الحياة كفاح والعلم سلاح و معلمي الأول الذي أدين له مدى الحياة الى "أبي العزيز"

إلى زهرة البستان و وردة الريحان و التي وصى بها الرحمان لك بأحلى و أغلى ما في الوجود "أمي" بارك
الله في عمرك.

إلى ما تربطني بهما صلة الدم و القرابة إخوتي أخواتي الأعمام كل واحد منهما صغيرا وكبيراً

وإلى صديقتي نادية.

مكتوبة



في بداية الشكر و الحمد لله جل في علاه فالإيه ينسب الفضل كله و
الكمال يبقى لله وحده و بعد الحمد لله فإني أتوجه بجزيل الشكر إلى
الأستاذة نزي فاطيمة الزهراء على نصحتها و مساعدتها في إنجاز هذا
العمل.

كما نتقدم بخالص الشكر إلى الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة على
قبولهم مناقشة هذا العمل المتواضع.

كما نقدم جزيل الشكر لأساتذة التعليم المتوسط على تقديمهم الدعم و
مشاركتهم لنا في ملئ استبيانات الدراسة .

وأخيرا أوجه شكري لكل من ساعدني من قريب أو بعيد.

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر بين الأمن النفسي و الأداء الوظيفي لدى أساتذة المتوسط. و تم وضع الفرضيات التالية:

✓ هل هناك أثر للأمن النفسي على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط .

✓ ما مستوى الأمن النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط .

✓ ما مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط .

✓ هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمن النفسي و الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط .

حيث استهدف البحث إلى التعرف على العلاقة بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط، حيث استخدم المنهج الوصفي لتحقيق أهداف البحث و قد تضمنت العينة (45) أستاذ و أستاذة في مرحلة التعليم المتوسط بمتوسطتي بن برون محمد بمستغانم و لخضر بزناينية وادريو - غليزان .

- ومن أدوات المستخدمة في الدراسة مقياس، الأمن النفسي و الأداء الوظيفي وقد تم استخدام الأساليب

الإحصائية باستخدام برنامج spss20

توصلت الدراسة إلى نتائج التالية:

➤ لا يوجد أثر للأمن النفسي على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط.

➤ مستوى الأمن النفسي لدى الأساتذة التعليم المتوسط لدى أساتذة التعليم المتوسط متوسط.

➤ مستوى الأداء الوظيفي لدى الأساتذة التعليم المتوسط مرتفع.

➤ لا توجد علاقة دالة إحصائية بين الأمن النفسي و الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط.

Study summary :

This study aimed to identify the relationship between psychological security and job performance among middle school teachers, and the following hypotheses were developed :

This study aimed to identify the relationship between school and the academic achievement of middle school students.

- Is there an effect psychological security on the job performance of middle school teachers
- what is the level of psychological security among middle school teachers
- what is level of job performance among middle school teachers
- Is there a statistically significant relationship between psychological security and job performance among middle school teachers
- the research aimed to identify the relationship between psychological security and job performance among middle school teachers, where the descriptive approach was used to achieve the research objectives . the sample included 45 male and female teachers in the middle education stage , at Ben Burnou Mohamed middle school in Mostaganem and Lakhdar Mofteh middle school in Oued Rhiou, Relizane state.
- Among the tools used in the study were the psychformance scale, and statistical methods were used using the SPSS 20 program.
- the study reached the following results :

- There is no effect of psychological security on the job performance of middle school teachers.
- The level of psychological security among middle school teachers is average.
- The level of job performance among middle school teachers is high.
- There is no statistically significant relationship between psychological security and job performance among middle teachers .

فهرس المحتويات

الصفحة	فهرس المحتويات
	الاهداء
	شكر وتقدير
	ملخص باللغة العربية
	ملخص باللغة الأجنبية
	قائمة المحتويات
	قائمة الأشكال
أ / د	مقدمة
الفصل الاول: مدخل إلى الدراسة	
5	1- إشكالية الدراسة
6	2- فرضيات الدراسة
6	3- أسباب إختيار موضوع الدراسة
7	4- أهمية الدراسة
7	5- أهداف الدراسة
7	6- التعاريف الإجرائية للدراسة
11-8	7- الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الأمن النفسي	

12	- تمهيد
13	1- مفهوم الأمن النفسي
14	2- أهمية الأمن النفسي
15	3- خصائص الأمن النفسي
16	4- أبعاد الأمن النفسي
17	5- العوامل المؤثرة في الأمن النفسي
18	6- أساليب تحقيق الأمن النفسي
21-19	7- النظريات المفسرة للأمن النفسي
22	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: الأداء الوظيفي	
24	- تمهيد
25	1- مفهوم الأداء الوظيفي
26	2- أنواع الأداء الوظيفي
27	3- أهمية الأداء الوظيفي
28	4- عناصر الأداء الوظيفي
30 -29	5- أساليب تحسين الأداء الوظيفي
31	6- محددات الأداء الوظيفي
32	7- العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي

33	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الإجراءات المهنية للدراسة	
35	- تمهيد
36	أولاً: الدراسة الاستطلاعية
36	2- حدود الدراسة
36	3- إجراءات الدؤاسة
43 - 37	4- أدوات الدراسة
44	ثانياً: دراسة الأساسية
46 - 45	1- عينة الدراسة
47	2- الأساليب الاحصائية للدراسة
الفصل الخامس: عرض و تحليل نتائج و تفسير نتائج الفرضيات	
49	- تمهيد
51 - 50	1- عرض و تحليل و تفسير نتائج الفرضية الأول
53-52	2- عرض و تحليل و تفسير نتائج الفرضية الثانية
55 - 54	3- عرض و تحليل و تفسير نتائج الفرضية الثالثة
57 - 56	4- عرض و تحليل و تفسير نتائج الفرضية الرابعة
59	الخاتمة
60	الإقتراحات

61	قائمة المراجع
62	الملاحق

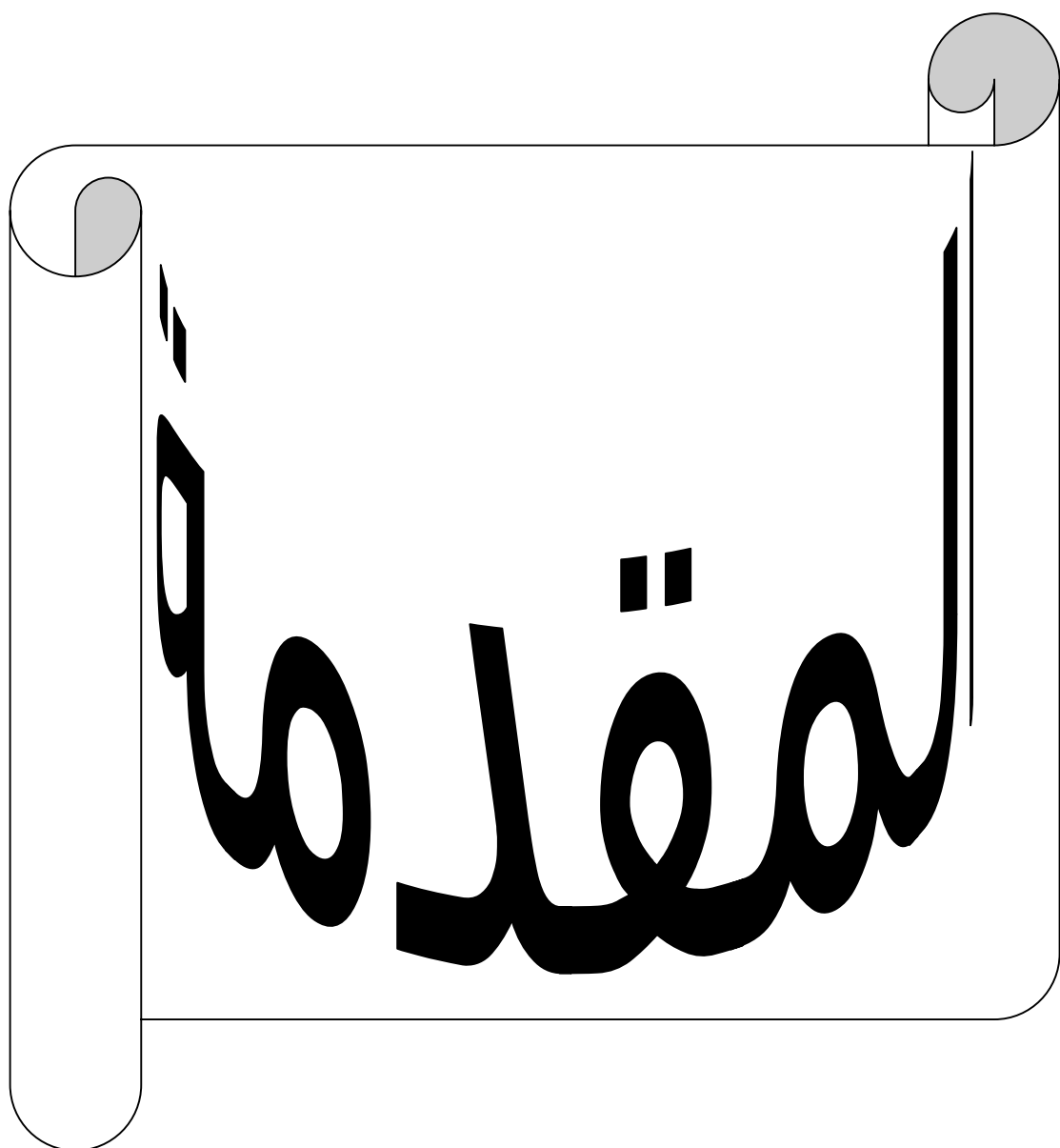
قائمة الجدول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
37	يبين العبارات الموجبة للمقياس الامن النفسي	01
39	درجات المقياس المستخدم في الاستبيان	02
39	الصدق الاتساق الداخلي بين الفقرات والدرجة الكلية	03
40	نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس الامن النفسي	04
41	نتائج معامل ثبات الامن النفسي بألفا كرونباخ	05
41	معامل الثبات غوتمان	06
42	الصدق الاتساق الداخلي بين الفقرات والدرجة الكلية.	07
43	نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس الاداء الوظيفي	08
43	نتائج معامل ثبات الاداء الوظيفي بألفا كرونباخ	9
44	معامل الثبات غوتمان	10
44	توزيع العينة حسب الجنس	11
45	توزيع عينة الدراسة حسب العمر	12
46	توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي	13
46	توزيع عينة الدراسة حسب خبرة	14
50	نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار هناك اثر للامن النفسي على الاداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم المتوسط	15

52	اختبار تي تست لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي والمتوسط النموذجي للعينة	16
54	اختبار تي تست لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي والمتوسط النموذجي للعينة	17
56	معامل الارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين الامن النفسي و الاداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم المتوسط	18

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
45	دائرة نسبية تبين خصائص العينة من ناحية الجنس	01
45	اعمدة بيانية تبين العمر	02
46	اعمدة بيانية تبين المؤهل العلمي	03
47	اعمدة بيانية تبين الخبرة	04



مقدمة:

يعتبر الأمن بكافة أشكاله ذو أهمية كبيرة للأفراد، و الجماعات، و المجتمعات فهو يعتبر الغاية التي سعت إليها الحضارات، والأمم على مر العصور، وهي أيضا الغاية التي تسعى إليها المجتمعات، و الحضارات الإنسانية المعاصرة، كما أن مختلف الشرائع السماوية حثت على وجود الأمن باعتباره ضمانا لتطور، و استمرارية المجتمعات، ومن الجدير بالذكر أن الدول تسعى دوما إلى ضمان أمنها الاجتماعي، و السياسي، و الاقتصادي بالإضافة إلى الحفاظ على الأمن الخارجي، علما بأن عدم تحقيق ذلك سيمنع نهوضها و تطلعها إلى المستقبل، كما سيصبح الخوف مهيمنا على خطواتها، ومقيدا لتطلعاتها المستقبلية، لذلك فإن تكامل عناصر الأمن وهي: الأمن الاجتماعي، و الديني، و الثقافي، و الاقتصادي، في أي مجتمع يعتبر دلالة على وجود بداية حقيقية لمستقبل أفضل.

ويعتبر زهران الحاجة إلى الأمن النفسي هي المحرك للفرد من أجل تحقيق آمنه، وترتبط ارتباطا وثيقا بغريزة المحافظة على البقاء، وأن هذه الحاجة تتضمن شعور الفرد بأنه يعيش في بيئة آمنة مشبعة للحاجات، وأن الآخرين يحبونه ويحترمونه، ويقبلونه داخل الجماعة، و أمه مستقر آمن أسريا ومتوافق إجتماعيا ويشعر بالثقة والاطمئنان والأمن و الأمان، نظرا لأهمية الدعم الاجتماعي، كمصدر مهم من مصادر الدعم النفسي الاجتماعي. (زهران، 2003:309).

يعد الأمن من أهم مقومات حياة الإنسان، وضرورة أساسية لكل جهد بشري، فهو يمثل قرين الإنسان، وشفيق حياته الذي لا يمكن للبشر العيش إلا في ظله، ومن الجدير بالذكر أن وجود الأمن يحقق الهدف من خلافة الإنسان في الأرض، فهو يسمح للإنسان بتوظيف ملكاته، و إطلاق مهاراته، وقدراته وتحقيق الاستخدام الامثل للموارد المتاحة و معطيات الحياة لعمارة الأرض، كما أن شعور الإنسان بالأمن يسمح له بالاطمئنان على نفسه و معاشه وأرزاقه، وبذلك سيحقق الأمن الراسخ مصالح الأفراد، والمجتمعات.

ويعد الأمن النفسي من الحاجات الهامة لبناء الشخصية الإنسانية حيث جذوره تمتد إلى الطفولة و تستمر حتى الشيخوخة عبر مراحل العمرية المختلفة، وأمن المرء يصبح مهددا إذا ما تعرض إلى ضغوط نفسية و اجتماعية لا طاقة له بها في أي مرحلة من المراحل. (جبر، 1997:ص39).

يمثل الأمن أحد مقومات الأساسية لنجاح عملية التنمية، و النمو و الارتقاء بمختلف المجالات حيث يعد الإبداع الفكري، و الذهني، و التخطيط المنظم و السليم، و المثابرة العملية، من أهم مرتكزات التنمية، و لا يتحقق الازدهار لمشروع التنمية إلا في ظل وجود أمن راسخ يدعم و يتيح وجود هذه المرتكزات.

وعلى الاعتبار أن الأداء الوظيفي هو تنفيذ و أمر و عمل أسند إلى المجموعة من الأشخاص للقيام به يعتبر عنصر يجسد أفعال و أنشطة الفرد تتحكم فيه ظروف معينة فيها الأمن النفسي.

ولهذا نال الأداء الوظيفي الاهتمام المتزايد من طرف الباحثين في كل المجالات ونحن خصصنا منها مجال قطاع التربية. وهذا ما تحرص عليه كل منظمة في محاولة توفير الظروف الملائمة لتحقيق الأداء المتميز الذي يمكننا من تحقيق أهدافنا، كما أن مهنة التدريس من أكثر المهن تعرض للضغوط كونها تحتل مكانة بارزة عن بقية المهن الأخرى.

وبالتالي فقد لقي الأداء الوظيفي اهتمام العديد من الباحثين و المفكرين، إذ أنه يمثل في نظرهم إحدى الأسلحة الإستراتيجية في صراع المؤسسات من أجل الاستمرار، فالمؤسسات الرائدة تدرك بأن الإهتمام بالموارد البشري هو السبيل للمنافسة و تحقيق التميز، كونه يعتبر العنصر التنظيمي الوحيد القادر من خلال أدائه الوظيفي على استعاب المفاهيم و الأفكار الجديدة التي تساعد على استغلال الميزات و مواجهة التحديات التي تفرضها الظروف البيئية المعاصرة باعتباره المحرك الأساسي لكل أنشطة المؤسسات التربوية.

و من هذا المنطلق تطرقنا في هذه الدراسة إلى فصلين:



الفصل الأول: ويشمل الجانب النظري و الفصل الثاني و يشمل الجانب الميداني.

• الجانب النظري: و يتضمن ثلاثة فصول:

1- الفصل الأول: و الذي سنتطرق إلى إشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، أهمية الدراسة، أهداف

الدراسة و المفاهيم الإجرائية للدراسة.

2- الفصل الثاني: تناولنا فيه الأمنالنفسي حيث عالجنا فيه مفهوم الأمنالنفسي، أهميةالأمنالنفسي، أبعاد

الأمن النفسي و خصائص الأمنالنفسي، مهددات الأمن النفسي، العواملالمؤثرة في

الأمنالنفسي،نظرياتالمفسرةفياالأمن النفسي.

الفصل الثالث: وتناولنا فيه الأداءالوظيفي و الذي يشمل مفهوم الأداءالوظيفي، أنواع الأداءالوظيفي، أهمية

الأداءالوظيفي، عناصرالأداءالوظيفي، أساليبتحسينالأداء الوظيفي، محددات الأمن الوظيفي.

• الجانب الميداني: ويتضمن فصلين:

1- الفصل الأول: تطرقنا فيه إلى إجراءات المنهجية الدراسة، منهج الدراسة، عينة الدراسة أدوات

الدراسة.

2- الفصل الثاني: و الذي تناولنا فيه نتائج الدراسة و مناقشة و تحليل و الاستنتاج و الخلو المقترحة و

الخاتمة وقائمة المصادر المراجع وخاتمة و قائمة الملاحق.



الفصل

الأول

الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة

- 1- الإشكالية
- 2- الفرضيات
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- تحديد المفاهيم الإجرائية
- 6- الدراسات السابقة

1 - إشكالية الدراسة:

لقد حظي موضوع الأمن النفسي اهتماما بالغا من طرف الباحثين و علماء النفس فالأمن النفسي يعد مطلبا مهما في حياة الفرد و المجتمع باعتباره أحد مقومات الحياة ومن متطلباتها التي يصعب الاستغناء عنها، ففي وجود الأمان الأمان يكون الفرد مرتاح في تلبية واجباته القيام بها حيث رأى الطبيب والد أن الإحساس بالأمن حاجة ضرورية للفرد لتكون لديه القدرة على الانجاز و النجاح في العمل.

ولهذا نال الأداء الاهتمام المتزايد من طرف الباحثين في كل المجالات ونحن خصصنا منها مجال قطاع التربية، وهذا ما تحرص عليه كل منظمة في محاولة توفير الظروف الملائمة لتحقيق الأداء المتميز الذي يمكننا من تحقيق أهدافنا، كما أن مهنة التدريس من أكثر المهن تعرض للضغوط كونها تحتل مكانة بارزة عن بقية المهن الأخرى.

وباعتبار أن الأداء الوظيفي هو تنفيذ و أمر وعمل أسند إلى مجموعة من الأشخاص للقيام به يعتبر عنصر يجسد أفعال وأنشطة الفرد تتحكم فيه ظروف معينة فيها الأمن النفسي المجسد لموضوع هذه الدراسة.

نطرحنا الإشكال التالي:

- هل هناك أثر للأمن النفسي على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط؟
- ما مستوى الأمن النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط؟
- ما مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط؟
- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمن النفسي و الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط.

2- الفرضيات:

- ✓ هناك أثر للأمن النفسي على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط.
- ✓ مستوى الأمن النفسي مرتفع لدى أساتذة التعليم المتوسط،
- ✓ مستوى الاداء الوظيفي مرتفع لدى أساتذة التعليم المتوسط.
- ✓ توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمن النفسي و الأداء الوظيفي لدى أساتذة المتوسط.

3- أسباب اختيار موضوع الدراسة :

- الرغبة في تقديم بعض الحلول للأمن النفسي والزيادة في الأداء الوظيفي.
- أهمية متغيرات الدراسة في مجال التربية والتعليم ومجال تخصص الأساتذة.
- انعدام الدراسات التي تناولت موضوع الأمن النفسي الأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة (أساتذة التعليم المتوسط).

4- أهداف الدراسة:تهدف هذه الدراسة إلى:

- التعرف على مفهوم الأمن النفسيو الأداء الوظيفي.
- معرفة جلالمتغيرات التي تؤثر عليناالأمن النفسي.
- إبرازالأداء الوظيفيمن خلالالأمن النفسي.
- معرفة العلاقة بين الأمن النفسي و الأداء الوظيفي.
- يهدف أيضا إلى إعطاء معلومات علمية تساعد الباحث المهتم بتنمية المعارف.

5- أهمية الدراسة:

تحمل هذه الدراسة أهمية كبيرة لعدة أطراف مختلفة:

- الوقوف على أهم المحطات التي تقدمها المدرسة لتوفير مناخ مدرسي ملائم و لتحقيق أداء وظيفي جيد.
- معرفة المناخ السائد الذي له أثر على مستوى أداء الأساتذة.
- إثراء المكتبة العربية لهذا النوع من الأعمال البحثية.
- لفت الإنتباه للباحثين و المسؤولين في مجال التعليم لهذا الموضوع وتحليل أبعاده.

6- تحديد المفاهيم:

يعرف الأمن النفسي: الامن النفسي سمة إنسانية يسعى إليها جميع بنى البشر بمختلف فئاتهم العمرية، و مستوياتهم الثقافية و الاجتماعية المعرفية. (سعد، 1999: 19).

الأداء الوظيفي: عرف الأداء على أنه الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات و إدراك الدور و المهام، و الذي بالتالي يشير إلى درجة تحقيق و إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد. (محجوبي أسامة، 2014: 07).

التعريف الإجرائي:

الامن النفسي: يعرف الأمن النفسي على أنه السكينة و الطمأنينة و السلام النفسي الداخلي الذي يظهر على سلوك الفرد و في تفاعله مع الآخرين.

الأداء الوظيفي: يقصد به ذلك الجهد المبذول و انجاز الأستاذ لمهامه و أعماله ومسؤولياته التي تتضمن عمليات مختلفة المتعلقة بالعملية التعليمية التي يكلف بها من طرف الجهة المعنية أي الإدارة التي ترتبط وظيفته بها.

7- الدراسات السابقة:

دراسات متعلقة بالأمن النفسي:

- دراسة سعد (1999) " حول العلاقة بين مستويات الأمن النفسي و التفوق التحصيلي على عينة 255 طالبا من الجنسين في جامعة دمشق مستخدما قائمة ماسلو للشعور / عدم الشعور بالأمن النفسي، وأسفرت النتائج عن علاقة ارتباطية ذات دلالة بين الأمن النفسي و التفوق التحصيلي، وعدم وجود فروق في مستويات الأمن النفسي بين المتفوقين وغير المتفوقين وبين طلبة التخصصات المختلفة و كذا بين الجنسين. (حسن الطهراوي، 2007: 97).

- دراسة الخضري (2003): عنوانها الأمن النفسي لدى العاملين بمراكز الإسعاف الطبية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الأمن النفسي لدى العاملين بمراكز الإسعاف الطبية بمحافظة غزة و علاقته ببعض سمات الشخصية، الالتزام الديني، قوة الأنا و متغيرات أخرى: (الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، عدد أفراد لأسرة)، وجاءت عينة الدراسة عشوائية ضمت (123) عامل من العاملين بمراكز الإسعاف الطبية بمحافظة غزة، تم استخدام اختبار كل من: (الأمن النفسي، الالتزام وقوة الأنا) من إعداده، وأسفرت نتائجها على:

- أن مستوى الأمن النفسي لدى العاملين بمراكز الإسعاف الطبية بمحافظة غزة متوسط نسبيا.

- وجود فروق ذات دلالة احصائية في الأمن النفسي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين.

- وجود فروق في الأمن النفسي تعزى لمتغير الخبرة. (الخضري، 2003: 5).

- دراسة عصام سليمان أبو بكر (1991): عنوانها العلاقة بين القيم الدينية و الأمن النفسي.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين القيم الدينية و الأمن النفسي لدى طلبة جامعة اليرموك، بحيث إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد أجريت الدراسة على عينة قوامها (560) طال و طالبة من جامعة اليرموك العراق، وكانت نتائجها:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة ب (0,41) بين الالتزام بالقيم الدينية و الأمن النفسي.

- هناك خمسة أبعاد للأمن النفسي (الشعور بتقبل الآخرين، الإستقرار النفسي، الشعور بالأمن في الجماعة، الشعور بالراحة النفسية و الجسمية، الشعور بالرضا و القناعة. (أبوبكر، 1991: 5).

دراسات متعلقة بموضوع الأداء الوظيفي:

- دراسة بن بريكة و بن قسمي (2015) عنوانها محددات الأداء الوظيفي للعاملين بالقطاع الصحي، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية ببريكة.

▪ **أهداف الدراسة:** هدفت الدراسة إلى تقصي أثر كل من: الثقافة التنظيمية، الاتصال التنظيمي، التدريب، الحوافز في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الإستشفائية و تحديد أكثرها تأثيرا في الأداء الوظيفي، وذلك بإجراء دراسة ميدانية لمستشفى عميرات سليمان بمدينة بريكة ولاية باتنة.

▪ **نتائج الدراسة:** وجود علاقة ارتباطية قوية بين المتغيرات المستقلة المتمثلة في الثقافة التنظيمية، الاتصال التنظيمي، التدريب و الحوافز و الأداء الوظيفي للعاملين بالمستشفى، حيث كانت القدرة التفسيرية للنموذج 80,3% من التباين الكلي في درجات المتغير التابع (الأداء الوظيفي) وهي كمية كبيرة من التباين المفسر بواسطة هذه المتغيرات المستقلة. (بن بريكة، قسمي، 2015: 139).

- دراسة ماضي (2014) عنوانها جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين: دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية.

▪ **أهداف الدراسة:** هدفت الدراسة إلى التعرف على جودة الحياة الوظيفية و أثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية.

▪ **نتائج الدراسة:** - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية و أثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين في الجامعات الفلسطينية.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة فيما يتعلق بآرائهم حول جودة الحياة الوظيفية و أثرها على الأداء الوظيفي مردها المتغيرات الشخصية و الوظيفية.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات الفئة العمرية و المؤهل العلمي و الخبرة المهنية.

- أهم أبعاد جودة الحياة الوظيفية تأثيرها على الأداء الوظيفي هي: فرص الترقية والتقدم الوظيفي، العلاقات الاجتماعية، الاستقرار و الأمان الوظيفي، المشاركة في القرارات، برامج التدريب و التعليم، التوازن بين الحياة الشخصية و الوظيفية. (خليل ماضي، 2014).

- دراسة ماجدة مصري عنوانها ضغوط العمل وتأثيرها على الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة النجاح بنابلس.

- تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى الضغوط المهنية التي يتعرض لها العاملون في جامعة النجاح الوطنية و تأثيرها على أدائهم الوظيفي من خلال الفرضيات التالية:

- هل توجد علاقة بين الضغط العمل و الأداء الوظيفي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الضغوط الوظيفية تعزى لمتغير الخبرة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الخبرة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الضغوط الوظيفية تعزى لمتغير الجنس؟

اشتمل مجتمع الدراسة على جميع الموظفين العاملين في الجامعة من اداريين و أكاديميين، وقد تم اختيار عينة عشوائية من الطبقتين لوجود تباين في خصائص مفردات مجتمع الدراسة، تمثلت في العينة 322 موظف، استعملت الاستبانة لجمع المعلومات، و اتبعت المنهج الوصفي التحليلي لوصف متغيرات الدراسة و تحليلها، وكانت النتائج كالتالي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية و الأداء الوظيفي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير نوع النشاط.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة.
- ضغط العمل الذي يتعرض له العمال في الجامعة مقبول نسبيا لكن له أثر كبير على أداء الموظفين.

▪ يوجد لدى الموظفين نوع من عدم الاستقرار الوظيفي وعدم الشعور بالأمان الوظيفي. (ماجدة مصري).

- دراسة السهلي (2007) عنوانها الأمن النفسي وعلاقته بأداء الوظيفي لدى مجلس الشورى السعودية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأمن النفسي و علاقته بأداء الوظيفي لدى مجلس الشورى السعودي، حيث استخدم الباحث في هذه الدراسة مقياس الأمن النفسي من إعداد الدليم وآخرون، طبقت على عينة تتكون من 190 موظفا من مجلس الشورى السعودي، وكانت نتائجها كالتالي:

- أن مستوى الأمن النفسي لدى موظفي مجلس الشورى مرتفع نسبيا.
- توجد فروق في درجة الأمن النفسي تبعا لمتغير الخبرة و الحالة الاجتماعية.
- توجد علاقة بين بعض الأبعاد الأمن النفسي و الأداء الوظيفي. (السهلي، 2007: 7).

الفصل

الثاني

الفصل الثاني: الأمن النفسي

- تمهيد

1- تعريف الأمن النفسي

2- أهمية الأمن النفسي

3- خصائص الأمن النفسي

4- أبعاد الأمن النفسي

5- أساليب تحقيق الأمن النفسي

6- العوامل المؤثرة في الأمن النفسي

7- النظريات المفسرة للأمن النفسي

- خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر الأمن النفسي للأفراد من الظواهر التي تشغل إهتمام المجتمع و الفاعلين في التربية و علم النفس في ظل التطورات و التغيرات التي تحيط بالمجتمعات سواء العربية منها أو العربية ما يعطى مزيدا من الرعاية في مجال خدمات الصحة النفسية و شعور بالأمن النفسي، وهذا ما سنتعرف عليه في هذا الفصل سنتطرق إلى مفهوم الأمن النفسي، أهمية الأمن النفسي، أبعاد الامن النفسي، العوامل المؤثرة في الأمن النفسي، ونظريات المفسرة للأمن النفسي.

مفهوم الأمن النفسي:

➤ عرفه زهران بأنه الطمأنينة النفسية أو الإنفعالية و هو الأمن الشخصي أو أمن كل فرد على حدة، وهو حالة يكون فيها إشباع الحاجات مضمونا و غير معرض للخطر و هو محرك الفرد لتحقيق أمنه، وترتبط الحاجة إلى الأمن ارتباطا وثيقا بغريزة المحافظة على البقاء. (زهران، 1989:296).

➤ ويعرف ماسلو الأمن النفسي بأنه "شعور الفرد بأنه محبوب متقبل من الآخرين له مكانة بينهم، يدرك أن بيئته صديقة ودودة غير محبطة يشعر فيها بندرة الخطر و التهديد و القلق. (الخضري، 2003:17).

➤ يعرف الدسوقي 1990: الأمن النفسي بأنه "كون المرء آمنا، أي سالما من تهديد أخطار العيش، وهو إتجاه مركب من تملك النفس و الثقة بالذات و التيقن من أن المرء ينتمي لجماعات إنسانية لها قيمتها ويرى أن الأمن: حالة يحس فيها الفرد بالسلامة و الأمن و عدم التخوف، ويكون فيها إشباع الحاجات و إرضائها مكفولان، وهو إتجاه مركب من تملك النفس بالثقة بالذات و التيقن من أن المرء ينتمي إلى جماعات إنسانية لها قيمة" (الدسوقي، 1990:329).

➤ ويعرفه الحارث عبد الحميد حسن بأنه " هو الطمأنينة النفسية و الانفعالية، هو حالة يكون فيها إشباعها الحاجات مضمونا وغير معرض للخطر، و الأمن النفسي مركب من اطمئنان الذات و الثقة بها مع الانتماء إلى الجماعة. (الحارث و غسان، 2006:ص45).

➤ كما يعرف الأمن النفسي على أنه: شعور الفرد بالاستقرار و التحرر من الخوف و القلق، لتحقيق متطلباته و مساعدته على إدراك قدراته و جعله أكثر تكيفا. (عادل العقيلي، 2004:24).

أهمية الأمن النفسي:

○ إن الامن النفسي اذا توفر لجميع الافراد فسيقوم كل فرد بأداء عمله بالشكل المناسب، لأن الإنسان الذي يشعر بالأمان يسعد في عمله و ينتج، ويمارس حياته الطبيعية، كما و تختلف الحاجة إلى الأمن وخدمته من الشخص إلى الأخر، بالنسبة للفرد و المجتمع و الدولة، فبالنسبة للفرد فإن خدمات الأمن هي الضمان لحريته، و بالنسبة للمجتمع فهي تحافظ على سلامته من العوامل التي تهدد استقراره، وبالنسبة للدولة فإن الامن يحافظ على كيانها و استقرار الحال في ربوعها. (زهران، 2002:84).

○ فالفرد لا يستطيع أن ينمو نفسياً سليماً دون إشباع الحاجة إلى الأمن النفسي، فتوافق الفرد في مراحل نموه المختلفة يتوقف على مدى شعوره بالأمن النفسي و الطمأنينة في طفولته، فإذا تربي الفرد في جو أسري آمن ودافئ مشبع لحاجاته، فإنه يميل إلى تعميم هذا الشعور على بيئته الاجتماعية، فيرى أنها مشبعة لحاجاته ويرى في الناس الخير و الحب فيتعاون و يتعامل بصدق، ويتسم بالتفاؤل و الرضا مما يجعله يحظى بتقدير الآخرين، فينعكس على تقبله لذاته. (محمود، أشرف، 92:2006).

خصائص الأمن النفسي:

يرى سعد أن الأمن النفسي ظاهرة تكاملية تراكمية نفسية معرفية فلسفية اجتماعية كمية وإنسانية ويرى أن من أهم خصائص الأمن النفسي ما يلي:

الخصائص النفسية: هناك عدة خصائص نفسية للأمن النفسي سيتم ذكرها بعضها كما يلي:

أ- تستند إلى الطاقة النفسية يعبر عنه في مستويات من الكبت و التوتر و السيطرة الإرادية للانفعالات و الاندفاعات الشخصية.

ب- قابل للقياس في ضوء محك للإنجاز الشخصي و الاجتماعي.

ج- يؤثر ويتأثر الأمن النفسي بمستوى الإنجاز الشخصي و الاجتماعي.

الخصائص المعرفية و الفلسفية:

هناك عدة خصائص معرفية فلسفية للأمن النفسي سيتم ذكرها بعضها كما يلي:

أ- أول ما يتحدد به الأمن النفسي هو قيمة الأشياء و الموضوعات المهددة للذات و معانيها المعرفية.

ب- بأن التكوين المعرفي الفلسفي يلعب دوراً مهماً في تكوين صورة ذهنية عن مهددات الأمن النفسي، و يحدد نمط السلوك الذي نسلكه.

ج- أن التكوين المعرفي الفلسفي له القدرة على رفض مشاعر الخوف و القلق وتحليلها تحليل منطقي و العيش بأمن و طمأنينة.

د- أن التكوين المعرفي الجيد يساعد الفرد على تقويم الحياة تقويم عالياً جديرة بالحياة و العمل من أجلها، بعكس الذي يعدها عبء وغير جديرة بأن تعاش.

الخصائص الاجتماعية:

هناك عدة خصائص اجتماعية للأمن النفسي سيتم ذكر بعضها كما يلي:

- أ- العلاقات الاجتماعية تتطبع في وجدان الفرد و في خريطته المعرفية، وهي تؤثر وتتأثر بالأمن النفسي، فيصعب الحديث عن أمن شخصي دون هويته الاجتماعية.
- ب- تختلف مهددات الاستقرار الأمن النفسي من مجتمع لآخر، فما نعهده مهدد لأمننا ليس بشرط أن يكون مهدد للأمن النفسي في المجتمع آخر.
- ج- التنشئة الاجتماعية لها دور مهم في تكوين الأمن النفسي لدة الفرد.

الخصائص الكمية:

- أ- الأمن النفسي مفهوم كمي يمكن قياسه، حيث يظهر في شكل سلوك أو طاقة.
- ب- الفهم الكمي للأمن النفسي يوفر إمكانية التدخل العلمي على مستويات القياس و التشخيص و العلاج.

الخصائص الإنسانية:

- أ- الأمن النفسي سمة يشترك فيها أبناء البشر مهما كانت مراحلهم أو مستوياتهم الاجتماعية الثقافية أو المعرفية.
- ب- يعتبر الأمن النفسي سمة إنساني وتحصين هذه السمة مهمة إنسانية. (سعد:1999).

أبعاد الأمن النفسي:

الأمن النفسي هو نتاج مصلحة لعوامل عديدة منها داخلية مرتبطة بطبيعة الفرد و تكوينه ونموه، وعوامل أخرى خارجية ذات علاقة بالعوامل الثقافية و التنشئة الاجتماعية، وهذا ما يجعله يظهر لدى الأفراد طبقاً للعديد من الأبعاد و المؤشرات السلوكية و الانفعالية و العلائقية و التي تساعدنا في الحكم على مستوى الأمن النفسي الذي حققه الفرد بالتفاعل مع كل هذه المعطيات و العوامل.

ولذا فإن الأمن النفسي لدى الأفراد يشمل على أبعاد أساسية أولية و هي:

- الحب و التقبل من طرف الآخرين و الانتماء إلى الجماعة.
- إدراك البيئة بأنها صديقة ودودة غير محيطة.
- الشعور بالاستقرار والتحرر من الخوف و القلق وخطر التهديد. (الحارث و غسان، 2006:146).
- وينتج عن هذه الأبعاد الأساسية مجموعة من الأبعاد الثانوية و تتمثل في:
- الثقة في الآخرين وحبهم (الارتياح عند الاتصال بهم و حسن التعامل معهم، وكثرة الأصدقاء).
- التسامح الآخرين.
- الشعور بالهدوء و الارتياح و الاستقرار الانفعالي و الخلو من الصراعات.
- الانطلاق و التحرر و التمركز حول الآخرين إلى جانب الذات و شعوره بالانتماء للجماعة و المكانة فيها.
- الشعور بالكفاءة و القدرة على حل المشكلات، و تملك زمام الأمور، و تحقيق النجاح.
- إدراك العالم و الحياة كبيئة سارة و دافئة.
- المواجهة الواقعية للأمور و عدم الهروب.
- الخلو النسبي من الاضطراب النفسي و الشعور بالسواء و التوافق و الصحة النفسية. (حامد عبد السلام زهران، 2003:87).

العوامل المؤثرة في الأمن النفسي:

2- الوراثة مقابل البيئة:

لقد أوضح كاتل هناك تأثير للوراثة على بعض السمات من خلال الدراسات التي تقوم بإجرائها، في حين ترجع سمات أخرى لعامل البيئة أكثر من الوراثة، كما أشار أنعاملي الوراثة و البيئة يعملان معا في تضافر بعض الشروط على تقوية أو إضعاف بعض السمات، ونبه إلى أن القلق الذي هو أحد محكات الأمن النفسي يرجع الأثر الأكبر المسبب له إلى البيئة المحيطة، من جانب أخرى أفادت أبحاث slater إلى أن الظروف السيئة تلعب دورا هاما في تنمية سمة القلق لدى الأشخاص. (عاشور الخضري، 2003).

كما أن التأثير على الامن النفسي قد يكون بيئيا طبيعيا (زلازل، براكين، فيضانات، جفاف... إلخ)، فهذه الظواهر الطبيعية كثيرا ما تهدد أمن الانسان على حياته و ممتلكاته، هذا إلى بعض عناصر البيئة

الإقتصادية و الاجتماعية والسياسية التي تشكل تهديدا كما الحال في الحروب وعدم التوازن الاقتصادي، دون إغفال حوادث الإجرام و العنف و التفكك الاجتماعي الذي يعصف بالمجتمعات.

التنشئة الاجتماعية: يرى Mouray أن التنشئة الاجتماعية "هي العملية التي يتم من خلالها التوفيق بين دوافع ورغبات الشخص الخاصة، وبين مطال و اهتمامات الاخرين، والتي تكون متمثلة في البناء الثقافي الذي يعيش فيه الشخص" (سند العكايلة، 2006:101) وهي إحدى الوظائف التي تقع على عاتق الأسرة، ثم إن الدسوقي يزيد أن أول ما يحتاجه الطفل على مستوى العاطفي هو الشعور بالأمن الإنفعالي من خلال إشعارهم أنهم موضع فخر و اعتزاز، وخير من يقوم على إشباع هذه الحاجة هم الوالدين. ومن الدراسات التي أكدت على أثر خيرات الطفولة في تنمية مشاعر الأمن النفسي دراسة Miochin و آخرون التي أشارت أن الأطفال الذين لم يحصلوا على عطف أسري كاف كانوا أقل أمنا، و أقل ثقة بالنفس و أكثر قلقا، و أقل توافقا من الأطفال الذين يحصلون على عطف أسري، كما أكدت دراسة الريحاني أن الأسلوب الديمقراطي المتسامح في التنشئة الاجتماعية ينمي الشعور بالأمن لدى الأبناء من استخدام الأساليب المتسلطة. (عاشور الخضري، 2003).

- الايمان بالله و التمسك بتعاليم الدين: حيث يجعل الانسان في مأمن من الخوف و القلق
- **المساندة الاجتماعية:** فعندما يشعر الفرد أن هناك من يشد أزره ويقف بجانبه و يساعده في اجتياز المحن و الصعاب و العقبات ينمو لديه الإحساس بالأمن.
- **المرونة الفكرية:** يرتبط الإحساس بالأمن إيجابيا بالتفكير و لمرونة الفكرية وذلك في إطار المبادئ و القوانين وما بقوة المجتمع و الدين.
- **الصحة الجسمية:** إن الصحة الجسمية ترتبط إيجابيا بالأمن حيث الإحساس بالقوة و القدرة على التحمل و المواجهة والتعاطي مع الأحداث بصبر ومثابرة و مقاومة.
- **الصحة النفسية:** تقوي الصحة النفسية الإحساس بالأمن لدى الإنسان حيث التوافق مع النفس و المجتمع و الثقة بالنفس و الأفكار الإبداعية والمبتكرة و النصح الانفعالي، و الاستمتاع بالحياة بكافة مظاهرها.

- **العوامل الإقتصادية:** فالدخل المادي للأفراد يحقق إشباع الحاجات و الدوافع و يلبي الاحتياجات المادية و الجسدية ويؤمن ضرورات الحياة، كما أن الدخل الاقتصادي يجعل الفرد أمن على يومه و غده و حاضره ومستقبله و مستقبل أولاده.

- **الاستقرار الأسري و الاجتماعي:** فالاستقرار الأسري و الاجتماعي يجعل الإنسان أكثر إحساساً بالأمن. (كفاي،:112،113،1995).

أساليب تحقيق الأمن النفسي:

كما هو معلوم فالإنسان يولدو هو مزود بمجموعة من الدوافع منها الفطرية او الولاوية والتي تمتلك وظيفة الحفاظ على حياة الكائن ابشري ،و حمايته من الاخطار ومن هذه الدوافع على سبيل المثال، (دافع الجوع و العطش والدافع الحاجة الى الهواء والحفاظ على حرارة الجسم والتخلص من التعب وتجنب الالم... الخ) كما يكسب خلال عملية التنشئة الاجتماعية او عن طريق ملاحظة مجموعة من الدوافع تطلق عليها تسمية الدوافع الثانوية، و هي دوافع يختص بها الانسان دون غيره من الكائنات الحية و من بينها: الحاجة إلى الحب و الإحترام و التقدير و الأمن و الانجازو اللعب و الاستقلالية و التخلص من التوتر. (رضوان سامر الجميل،:71،2002).

ولتحقيق الأمن النفسي يتعين على الفرد مايلي:

***الثقة بالنفس:** والتي تعد أهم ما يدعم شعور بالأمن و العكس صحيح فأحد أسباب فقدان الشعور بالأمن و الاضطرابات هو فقدان الثقة بالنفس.

تقدير الذات و تطويرها: وهو أسلوب يقوم على أن للفرد قدراته، ويعتمد عليها عند الأزمات، ثم يقوم بتطوير الذات، عن طريق العمل على إكسابها مهارات و خبرات جديدة تعينه على مواجهة الصعوبات التي تجدد في الحياة.

***الإعتراف بالنفس و عدم الكمال:** حيث أن وعي الفرد بعدم بلوغه الكمال يجعله يفهم طبيعة قدراته وضعها وبالتالي فإنه يقوم باستغلال تلك القدرات استغلال المناسب دون القيام بإهدارها من غير فائدة حتى لا يخسرها عندما يكون في أمس الحاجة إليها، ومن هنا يسعى إلى سد ما لديه من نقائص عن

طريق التعاون مع الآخرين، وهذا يشعره بالأمن لأن ذلك يجعله يؤمن بأنه لا يستطيع مواجهة الأخطار وحده دون مساعدة الآخرين و التعاون معهم.

*معرفة حقيقة الواقع: وهذا يقع على عاتق المجتمع وله الدور الكبير في توفيره وخاصة في الحياة المعاصرة التي أصبح الفرد فيها يعتمد على وسائل الإعلام في معرفة الحقائق المختلفة، وتظهر أهمية الأسلوب في حالة الحروب حيث أن الأفراد الذين يعرفون حقيقة ما جرى حولهم تجعلهم أكثر صلابة في مواجهة أزمات الحروب على عكس الأفراد المضللون الذين لا يعرفون ما يحدث حولهم. (الصالح، 1995:ص70).

النظريات المفسرة للأمن النفسي:

❖ نظرية "فرويد Freud" في النمو النفسي الجسدي:

يشير "فرويد" في نظريته عن النمو إلى خمس مراحل رئيسية في النمو، وكل منها يتصف بمشكلات تكيفية جديدة يجابها الفرد، وتؤكد هذه النظرية على الدور الحيوي الذي تلعبه الخبرة في نمو شخصية الوليد الإنساني، وتوضح هذه النظرية أنه ما لم تشبع الحاجات الأساسية للطعام و الحب و الدفء، و الأمان في المراحل المبكرة من حياة الإنسان، فإن نمو الشخصية بالتالي سيتوقف Arrested، و سمي فرويد ذلك بالثبوت Fixation. وبهذا المعنى فإن كل مرحلة تشكل فقرة حرجة من حياة الطفل، وبدون الثبوت فإن الأطفال قد يمرون بمراحل نمو ذات نظام محدد متتالي، حيث إن الثبوت يعوق بناء شخصية الطفل. (أبودلو، 2009:ص93-94).

❖ نظرية "ماسلو Maslow" في الحاجات:

قدم "ماسلو" الحاجة إلى الأمن عندما وضع نظاما هرميا للحاجات يقوم على أساس أن الحاجات تنتظم في تدرج من الابلقغعأولوية و القوة، فبمجرد إشباع الحاجات في مستوى ما فإن الحاجات الموجودة في المستوى التالي تظهر مباشرة ويكون لها الأولوية في الإشباع، وتحتل الحاجة إلى

الأمن المرتبة الثانية من حيث الأهمية، فالحاجات الأولى يجب إشباعها هي الحاجات الفسيولوجية التي تمثل قاعدة هذا الهرم، و يتبعها الحاجة للأمن، ثم الحاجة للانتماء و الحب، فالحاجة لتقدير الذات، و الحاجة لتحقيق الذات. (Arndt.jr.1974.p143-144).

❖ نظرية الاتجاه المعرفي:

أكثر ما يركز عليه المعرفيون هو العمليات الإدراكية و الأنشطة العقلية و الذاكرة بدلا من ملاحظة السلوك الظاهر كما هو الحال لدى السلوكيين، فيؤكدون على كيفية المعرفة وليس المعرفة نفسها، كما يعبر المعرفيون أن الشخص الفاقد للشعور يحاول أن يحمل الآخرين مسؤولية ذلك منكرا الواقع و جاعلا له نظاما ومعنى بأسلوبه الخاص يمكنه من السيطرة عليه، ويؤكدون على أهمية التقييمات المعرفية في الشعور / عدم الشعور بالأمن النفسي، مقللين من دور الوراثة و معتبرين التهديدات الضغوط التي يتعرض لها الشخص من المتغيرات المجلة بعدم الشعور بالأمن، وتحدد تقويمات الشخص للتهديد على أساس الخيرات السابقة التي بدورها تشتت الانتباه كونها ارتباطات تهديدية، وتدرك المثيرات بشكل مربك لآداء الشخص لوضائفها الإنفعالية.

وينظر **piaget** إلى أن الإنسان باعتباره جزءا من بيئته معتمدا في ذلك على الحفظات **shemas** وهي البنى العقلية المتكونة وراثيا أو قوانين محددة تنظم معالجة المعلومات و السلوك، كما تتكيف و تتغير وفقا للإرتقاء المعرفي و تعمل بوصفها إطارا تأويليا و إدراكات توجيهية لتحارب الاتصال مع البيئة، ويكون الإضطرابات وعدم الشعور بالأمن نتيجة لخيرات الطفولة السيئة التي يطور الشخص خلالها مخططات تكون فيها الذات و العالم و المستقبل في رؤية سلبية. (عبد الحميد وحسين سالم، 2006:ص154).

❖ نظرية أريكسون erickson في النمو النفسي الاجتماعي).

ويقسم إريكسون دورة حياة الإنسان إلى ثمان مراحل، تبدأ كل منها بظهور أزمة و تسعى الأنا جاهدة لحل هذه الأزمة، وكسب فعاليات، psychosocial crisis نفس/اجتماعية جديدة تزيدها قوة، و تجعلها قادرة على مواجهة مصاعب الحياة (المجنوني، 2002:55)، و الأزمة هنا لا تعني مشكلة مستحيلة الحل بل تعبير عن وجود مطالب ملحة بحاجة إلى مواجهة و إشباع، ومع ذلك فإن هناك احتماليين لحل الأزمة، فهي إما أن تحل إيجابا مما يعني استمرارية النمو و كسب الأنا لفاعلية جديدة أو مما يعني إعاقة النمو وفشل الأنا في كسب فاعلية متوقعة مما يعني درجة من الاضطراب النفسي و السلوكي المتمثل في السلوك المضاد كعدم الثقة في المرحلة الأولى و الخجل و الشك في المرحلة الثانية و هكذا في بقية المراحل. ويوضح إريكسون بأن تحقق مكالب الأنا عبر مراحل النمو النفسي الاجتماعي و خلال عملية التنشئة هو الذي يحقق الصحة النفسية. و يؤثر حل الأزمات في كل مرحلة سواء بشكل إيجابي أو سلبي على حل الأزمات في المراحل التالية فهي مراحل متعاقبة و متسلسلة تتأثر كل منها بما يسبقها من مراحل. (الغامدي، 2000:ص25).

ويتفق إريكسون مع ماسلو في أن الأمن و الحب و الثقة في الآخرين يقابلها حاجات أساسية يؤدي إشباعها خاصة في السنوات المبكرة من الطفولة إلى سيادة الإحساس بالطمأنينة النفسية في المراحل العمرية اللاحقة. إن المرحلة الأولى (الثقة مقابل عدم الثقة) و المرحلة السادسة (الود مقابل الانعزال) في تصنيف إريكسون للمراحل الثمان في النمو النفسي الاجتماعي تعكس هذه الرؤية فالطفل في السنتين الأول إن لم يتحقق له الحب ويشعر بالأمن فقد ثقته في العالم من حوله و طور مشاعرا من عدم الثقة في الآخرين بالانعزال و الابتعاد عنهم وكذلك الحال في بداية

سن العشرينات، فشل المراهق في تطوير علاقات حميمة مع الآخرين يجعله يميل إلى الوحدة و العزلة. (العسيري، 2004:ص15).

خلاصة الفصل

إن الأمن النفسي يبقى من أهم التغيرات المتحكمة في الصحة النفسية، و من أهم ما ينظر إليه على مستوى العالمي و القومي و حتى المحلي، ينشده العالم في المؤتمرات و المحافل الدولية، و تسعى الدولة لتحقيقه لشعوبها و العائلات لأفرادها، و من خلال ما استعرضناه في الفصل نقول أن الشخص الامن و المطمئن هو الذي تمكن من إشباع حاجاته الضرورية ورغباته و دوافعه.

الفصل

الثالث

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

- تمهيد

1- تعريف الأداء الوظيفي

2- أنواع الأداء الوظيفي

3- أهمية الأداء الوظيفي

4- عناصر الأداء الوظيفي

5- أساليب تحسين الأداء الوظيفي

6- محددات الأداء الوظيفي

7- العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي

- خلاصة الفصل

تمهيد:

أثار موضوع الأداء الوظيفي اهتمام الباحثين في حقل الدراسات الإدارية بشكل عام و بدراسات الموارد البشرية بشكل خاصة، ذلك أن العامل البشري هو المحور الحقيقي في المنظمات الإدارية و المؤسسات التربوية ومع تداخل المؤثرات التي تؤثر على الأداء الوظيفي وتنوعها، نجد أنفسنا أمام مهمة إدارة هذا الأداء وفق نظام متميز من خلال الإمكانيات المتاحة،حيث تناولنا في هذا الفصل تعريف الأداء الوظيفي، أنواع الأداء الوظيفي، أهمية، عناصرالأداء الوظيفي، العوامل المؤثرة و أساليبالأداء الوظيفي و محددات الأداء الوظيفي.

1 - مفهوم الأداء الوظيفي:

- ❖ **الأداء الوظيفي:** "هو تحقيق و إتمام المهام المكونة للوظيفة وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة، و غالبا يحدث لبس أو تداخل بين الأداء و الجهد فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة إما الأداء فيقاس على أساس النتائج". (راوية حسن، 2003: 209).
- ❖ "ويشير مفهوم الأداء كذلك إلى النتائج المحددة للسلوك وبالتالي فإن الأداء الايجابي هو النتائج المرغوبة المحددة للسلوك، ويعبر عن الأداء أحيانا بالفعالية و الكفاءة". (حنفي، 1975: 60).
- ❖ "كما يعبر الأداء عن السلوك الذي يسهم فيه المورد البشري في التعبير عن إسهاماته في تحقيق أهداف المؤسسة على أن يدعم السلوك ويعزز من قبل إدارة المؤسسة بما يضمن النوعية و الجودة من خلال التدريب". (مهدي مجبر، 1994: 49).
- ❖ **ويعرفه عطا:** "الأداء الوظيفي للمعلم: هو السلوك الذي يقوم به المعلم أثناء التدريس، شاملا وما يقوم به داخل الصف الدراسي فعلا وما قام به من إعداد لهذا الموقف". (عطا، 1992: 84).
- ❖ **ويعرف ميشال جرجس:** "أداء المعلم في معجم التربية و التعليم بأنه كل ما ينحصر في طريقته التعليمية و كفاءته، وفي أسلوبه التعبيري و مهارته في إيصال المعرفة إلى طلابه بحيث يشعرون بأنهم يدركون كل ما يتعلمونه من دون غموض أو إرتباك، وقد اعتبر البعض أن الشهادات التي يحملها المعلم هي التي تثبت جدارته و أدائه الجيد و لكن ذلك ليس بالأكيد، لأن الأداء الجيد مردود في الأساس إلى شخصية المعلم وإلى خبرته و حنكته في التعليم، وإلى براعته في جذب الانتباه إلى المعلومة التي يقوم بشرحها بحيث نجد أن أكثر طلابه". (ميشال جرجس، 2005: 52).
- ❖ **ويعرف حسام الدين** "الأداء الوظيفي للمعلم بأنه السلوك الذي يقوم به المعلم في المؤسسة التي يعمل فيها بالطريقة الصحيحة و السليمة، مراعيًا بذلك فعالية و الكفاءة و السلامة العامة في العمل". (حسام الدين، 2008: 7).
- ❖ كما جاء عند عاشور صقر "بأنه قيام الفرد بالأنشطة و المهام المختلفة التي يتكون منها عمله، و يمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد عليها وهذه الابعاد هي كمية الجهد المبذول، نوعية الجهد ونمط الأداء". (عشور صقر، 2005: 26).

2- أنواع الأداء الوظيفي:

في محاولة تصنيف الأداء نطرح إشكالية اختيار المعيار الدقيق و العملي لتحديد مختلف الأنواع، حسب هذا الأخير الذي يقسم الأهداف إلى كلية وجزئية يمكن تقسيم الأداء إلى:

أنواع الأداء:

أ- حسب معيار الشمولية:

1- الأداء الكلي: الذي يتجسد في الإنجازات التي ساهمت فيها جميع العناصر و الأنظمة الفرعية للمؤسسة لتحقيقها، وفي هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن كيفية بلوغ المؤسسة أهدافها الشاملة.

2- الأداء الجزئي: في حقيقة الأمر يعتبر هذا النوع من الأداء نتيجة تفاعل أنظمة المؤسسة الفرعية وتنقسم إلى عدة أنواع حسب المعيار الوظيفي. (عبد المليك:89).

ب- حسب معيار المصدر:

1- الأداء الداخلي أو أداة الوحدة و يتكون من:

- الأداء البشري: هو أداء الفرد الذي يمكن اعتباره موردا استراتيجي قادر على صنع القيمة وتحقيق الأفضلية للمؤسسة.
- الأداء التقني: ويتمثل في قدرة المؤسسة على استعمال استثمارها بشكل فعال، وذلك عندما تسطر لنفسها أهدافا كأن ترغب في السيطرة على مجال التكنولوجيا أو في المنظومة التعليمية بخلق أنماط استهلاكية جديدة.
- الأداء المالي: يقصد به تهيئة واستخدام الوسائل المادية المتاحة. (بوعطيط جلال الدين، 76:2009).

2- الأداء الخارجي:

هذا النوع يظهر بصفة عامة في النتائج الجيدة التي تحصل عليها المؤسسة، وكل هذه النتائج تنعكس على الأداء سواء بالإيجاب أو السلب، فيجعل المؤسسة مجبورة بتحليل نتائجها وهذا مهم إذا تعلق الأمر بمتغيرات كمية يمكن قياسها. (علي عشي، 2002:17).

3- أهمية الأداء الوظيفي:

تتجلى أهمية الأداء الوظيفي فيما يلي:

1- الترقية والنقل: باعتباره مقياس لقدرة الموظف على أداء عمله في الحاضر وكذلك أداء أعمال أخرى في المستقبل، وبالتالي يساعد في اتخاذ قرارات النقل و الترقية.

2- تقييم المشرفين و المديرين: حيث يساعد في تحديد مدى فعالية المشرفين و المديرين في تنمية و تطوير العاملين في المنظمة الذين يعملون تحت إشرافهم وتوجيهاتهم.

3- إجراء تعديلات في الرواتب و الأجور: وهذا ما يؤدي بالفرد إلى الاهتمام بأدائه لعمله ومحاولة تحسينه.

4- تعتبر متطلب للمعرفة الشخصية و الاطلاع.

5- تحديد الاحتياجات التدريبية: أي الكشف عن الحاجات التدريبية و تحديد أنواع برامج التدريب اللازمة.

6- يزود مسؤولي إدارة الموارد البشرية بمعلومات واقعية عن أداء و أوضاع العاملين فيها: حيث يعتبر مؤشر لإجراء دراسات ميدانية تتناول أوضاع الموظفين ومشاكلهم و إنتاجهم، ومستقبل المنظمة نفسها كما يعتبر مؤشر للاختيار و التعيين. (مروان مصطفى، 2016:18).

4- عناصر الأداء الوظيفي:

هناك عدة عناصر أو مكونات أساسية للأداء الوظيفي ويمكن حصرها فيما يلي:

✓ المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة، المهارات الفنية، و المهنية والخلفية العامة عن الوظيفة و المجالات المرتبطة بها.

✓ نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة و مهارات وبراعة وقدرة على التنظيم و تنفيذ العمل دون الوقوف في الأخطاء .

✓ كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، و مقدار سرعة هذا الانجاز .

✓ المثابرة و الوثوق: وتشمل الجدية و التفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل و إنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد و التوجيه من قبل المشرفين. (عكاشة، 2008:34).

4-1 - مبدأ الدافعية: من الميول المسلم بها أنه لا يجد عمل دون حوافز ودوافع معينة فكل تلميذ دوافعه نفسية و اجتماعية تدفعه نحو الدراسة أو تمنعه عنها، وهنا يجب الكشف عن هذه الدوافع ومحاولة استغلالها كمحركات لقدرات التلميذ والدافعية للتعلم هي حالة داخلية في المتعلم تدفعه إلى الانتباه إلى الموقف التعليمي والقيام بالنشاط موجه و الاستمرار في هذا النشاط حتى يتحقق التعلم كهدف للمتعلم. (محمد خليفة بركات، 1995: 175).

4-2 - مبدأ التكرار: معناه أن الطالب لكي يتعلم شيئاً ما أو خبرة معينة عليه أن يقوم بتكراره حتى يصبح راسخاً و ثابتاً في ذهنه، و هذا ليس معناه أن يكون له معنى و إنما يكون موجهاً يؤدي إلى التعلم الجيد و القائم على الفهم و التركيز و الانتباه و أن يعي الطالب ما يدرسه.

4-3 - توزيع التمرين: و يقصد بذلك أن تتم عملية التعلم على فترات زمنية تتخللها فترات من الراحة، فالقصيدة التي يلزم بحفظها عن طريق تكرارها عشر مرات يكون تعلمها أسهل و أكثر مرونة ورسوخاً إذا قسمنا هذه الساعات أو المرات العشر على خمسة أيام مثلاً بدلاً من حفظها في جلسة واحدة.

4-4 - الطريقة الكلية: أي أن يأخذ المتعلم فكرة عامة في الموضوع المراد دراسته ككل ثم بعد ذلك يبدأ في تحليله و مكوناته التفصيلية.

4-5 - التسمع الذاتي: للتسميع الذاتي أثر بليغ في تسهيل التحصيل وهو عملية يقوم بها الطالب محاولاً استرجاع ما حصله من المعلومات أو ما اكتسبه من خبرات و مهارات دون النظر إلى النص و ذلك أثناء الحفظ أو بعده بمدة قصيرة و لعملية التسميع هذه فائدة إذ تبين للمتعلم ما أحرزه من نجاح و علاج وما يبدو من مواطن الضعف و التحصيل و التأكد من الحفظ و الفهم.

4-6- الارشاد و التوجيه: يؤدي ارشاد المتعلم إلى الاقتصاد في الجهد اللازم لعملية التعلم و عن طريقه يتعلم الفرد الحقائق الصحيحة منذ البداية بدلا من تعلم أساليب خاطئة ثم يضطر لبذل الجهد لمحو المعلومات الخاطئة ثم تعلم المعلومات الصحيحة بعد ذلك فيكون جهده مضاعفا. (محمد العطا، 44:2014).

5- أساليب تحسين الأداء الوظيفي:

تعدد أساليب ومدائل الأداء، وعادة ما يكون التحسين عن طريق أساليب مختلفة، تمكن المؤسسة من التعرف على مستويات الأداء الأفضل، وبالتالي البحث في كيفية الوصول بالأداء إلى ذلك المستوى. فتحسين الأداء هو الانتقال بالأداء الفعلي من الوضع الذي نتحت عنه الفجوة إلى أداء أفضل، أو إلى مستوى الأداء المعياري أو المطلوب الوصول إليه، و إنه مع توالي التأثيرات السلبية و الإيجابية، تصبح عملية تحسين الأداء ضرورة مستمرة و تشكل عملية أساسية في نشاط المؤسسة، وبذلك السيطرة على أدائها عاملها بما يعد بفرص أكثر لتحقيق الأهداف. وتختلف أساليب تحسين الأداء و تتفاوت من محاولات الفردية غير المخططة، حتى الوصول إلى محاولات إعادة البناء الشامل وأهم المداخل الشائعة ما يلي:

5-1 إعادة الهندسة:

إعادة هندسة العمليات لا تعني تكيف و تعديل الوظائف، و الهياكل و التكنولوجيا، أو الموارد البشرية الحالية، وإنما إعادة التصميم لكل ما سبق، ويمكن أن يطبق على المؤسسة ككل، كما يمكن أن يطبق على وظيفة أساسية لتحسين الأداء فيها. وتتشكل عمليات إعادة الهندسة من خلال إعادة التفكير في الأساسيات، و إعادة التصميم الجذري، بالتحديد الواضح لأهداف و إستراتيجيات المؤسسة، عن طريق التركيز على الزبون، ومن أهم تلك التغييرات التي تحدثها. (علي سلمي، 163:2002).

5-2 تحسين الموظف:

إذا تم التأكد بعد تحليل الأداء بأن الموظف بحاجة إلى تحسين في أدائه فهناك عدة وسائل لإحداث التحسين. أما الوسيلة الأولى فتتمثل في التركيز على نواحي القوة وما يجب عمله أولاً، واتخاذ اتجاه

إيجابي عن الموظف بما في ذلك مشاكل الأداء التي يعاني منها، وتركيز جهود التحسين من خلال الاستفادة مما لدى الموظف من مواهب و قدرات إبداعية وتمييزها. أما الوسيلة الثانية فتتمثل في التركيز على المرغوب، بين ما يرغب المورد البشري في عمله وما يؤديه بامتياز، لأن وجود العلاقة السببية بين الرغبة و الأداء تؤدي إلى تطوير هذا الأخير. أما لوسيلة الثالثة فترتبط بالأهداف الشخصية، حيث نجد أن تكون مجهودات تحسين الأداء مرتبطة ومنسجمة مع اهتمامات و أهداف الموظف، مما يؤدي إلى نجاح التحسينات المرغوبة. (هاينز ماريون، 275).

3-5 تحسين الوظيفة:

تؤدي محتويات الوظيفة إذا كانت مملة أو مثبطة للهمم، أو تفوق مهارات الموظف إلى تدني مستوى الأداء، ونقطة البداية في دراسة وسائل تحسين الأداء في وظيفة معينة هي معرفة مدى ضرورة كل مهمة من مهامها، وذلك لتقليصها إلى عناصر الأساسية فقط، ثم تحديد المهام الضرورية لهان والجهة المناسبة التي تؤدي هذه المهام، كما أن تحسين الوظيفة يتم أيضا من خلال توسيع نطاقها و إثرائها، فتوسع الوظيفة يتضمن تجميع المزيد من المهام التي تتطلب نفس المستوى من المهارة، بهدف زيادة الارتباط بين الموظف و المنتج النهائي، وإثرائها يقصد به زيادة مستويات المسؤولية و الحرية المعطاة للموظف.

4-5 تحسين الموقف:

تعطى البيئة التي تؤدي فيها الوظيفة فرصا للتغيير الذي يحسن الأداء من خلال معرفة مناسبة عدد المستويات التنظيمية، و الطريقة التي تم بها تنظيم الجماعة و مدى وضوح المسؤولية و التفاعل المتبادل مع الإدارات الأخرى، و مع الجمهور المستفيد من الخدمة و عمل جداول للعمل و تغييرها بما يتناسب ومصصلحة العمل، بالإضافة إلى إيجاد أسلوب الإشراف المناسب، لتحقيق التناسق بين الأسلوب الإشرافي ومستوى الرشد الذي يتمتع به الموظفون. (هاينز ماريون، 276-278).

إن الموقف أو البيئة تتيح فرصا للتغيير الذي قد يؤدي إلى تحسين مستوى الأداء المطلوب.

- التخطيط لمكان العمل: من حيث إعادة النظر في كيفية الطريقة التي فيها التخطيط لمكان العمل وذلك لتحسين العمل و القضاء على الوقت الضائع.

- الجداول: يمكن تغيير جداول العمل على حسب مصلحة العمل الذي يجب عليهم انجازه في الوقت المحدد و المناسب.

- المشرف: أي إعادة النظر في عملية الإشراف ومستوى الرشد الذي يتمتع به الموظف وإلى أي مدى يتم تفويض السلطة للمرؤوسين. (سليمان البلوي، 2008:39).

6- محددات الأداء الوظيفي:

يتطلب تحديد مستوى الاداء الفردي المرغوب فيه معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى و ماهية التفاعل بينهما، و هذا أمر ليس بالسهل و ذلك لتعدد هذه العوامل من جهة، اضافة الى أن دور كل عامل من هذه العوامل في علاقته بمستوى الأداء غير معروف، وليس هذا الحل بالأمر بل أن ظاهرة الأداء تزداد تعقيدا نظرا لتضارب النتائج التي توصل اليها الباحثون في هذا المجال كما ان هذا السلوك الانساني هو المحدد للأداء الوظيفي للفرد محصلة اتفاعل بين طبيعة الفرد و نشأته و الموقف الذي يوجد فيه، والاداء لا يظهر نتيجة لقوى أو ضغوط نابعة من داخل نفسه فقط، و لكن نتيجة لعملية التفاعل والتوافق بين القوى الداخلية للفرد القوى الخارجية المحيطة به.

و كذلك الاداء لا يتحدد بناء على توافر و عدم توافر بعض المحددات، بل هو نتيجة لمحصلة التفاعل بين محددات ثلاثة رئيسية هي: الدافعية الفردية، مناخ العمل، القدرة على أداء العمل.

1- الدافعية الفردية: تعتبر عن مدى الرغبة الموجودة لدى الفرد الذي يعبر عن توافق هذا العمل مع ميوله واتجاهاته.

2- مناخ العمل: يعبر عن الإشباع الذي توفره بيئة العمل الداخلية، وهو إحساس بالرضا عن عمله بعد أن يكون قد حقق رغباته و أهدافه واشبع حاجته جميعها.

3- القدرة على أداء العمل: هذه القدرة يستطيع الفرد تحصيلها بالتعليم و التدريب و اكتساب الخبرات و المهارات والمعارف المتخصصة المرتبطة بالعمل.

والمقدرة و الرغبة في العمل يتفاهلان معا في تحديد مستوى الأداء يتوافق على درجة رغبة الشخص في العمل. وبالعكس فإن تأثير في العمل على مستوى الأداء يتوافق على مدى مقدرة الشخص على القيام من خلال المعادلة التالية:

مستوى الأداء = المقدرة على العمل + الرغبة في العمل. (العميان، 2003: 39-40).

7- العوامل المؤثرة في الاداء الوظيفي:

توجد عدة عوامل تؤثر على الأداء الوظيفي:

- تحديد أهداف المنظمة: لمنظمات التي تعمل دون أن يكون لها خطط واضحة ومعدلات إنتاج محددة فإنها لا تستطيع أن تقيس مدى ما تحقق من إنجازات وهذا بدوره ينعكس على الأداء الموظفين فيها.
- مشاركة المستويات الإدارية المختلفة في التخطيط وضع القرارات: لا شك أن ضعف مشاركة المستويات الادارية المختلفة في التخطيط وضع القرارات ساهم في إيجاد فجوة بين الإدارة العليا الموظفين و الذي ينعكس بدوره على أداء المنظمة ككل.
- التسبب الإداري: يعتبر من الظواهر الإدارية التي لها تأثير كبير في انخفاض معدلات أداء الموظفين.
- التطور التنظيمي: أن المشكلات الناتجة عنه لها أثر واضح أثر واضح في انخفاض معدلات أداء الموظفين.
- البيئة المادية: لميز المنظمة عن توفير بيئة عمل مادية مناسبة للعاملين يترك آثار سلبية لنفوس العاملين مما يؤدي على ضعف مستوى أدائهم الوظيفي.
- نطاق الإشراف: يلعب دورا هاما في التأثير على الأداء الوظيفي، حيث يترتب على وجود الإشراف الجيد انخفاض الروح المعنوية للموظفين وخلق جو منعدم الثقة بالتالي يترك أثر على أداء الموظفين.
- نطاق الحوافز: أن نظام الحوافز على اختلاف أنواعها يسهم في حثهم على رفع كفاءة أدائهم ويزيد من درجة رضاهم عن العمل. (أحمد عبد الله عيسى، 2014: 115).

- **مشكلات لرضا الوظيفي:** فالرضا الوظيفي من العوامل الأساسية التي تؤثر على الأداء، فكلما زاد لرضا الأداء بالنسبة للعاملين.
- **اختلاف مستويات الأداء:** يؤثر في العوامل التي تؤثر على أداء الموظفين في عدم نجاح الأساليب الإدارية التي تربط بين معدلات الأداء لمردود المادي و المعنوي الذي يحصلون عليه. (عزة أبوشقدم، 2010: 46).

خلاصة:

و أخير نستنتج أن الأداء الوظيفي هو أحد المصطلحات التي تلعب دورا هاما في المؤسسات التربوية، حيث أن الأداء نشاط يعكس كلا من الأهداف و الوسائل اللازمة لتحقيقه، بالمرجات التي تسعى المؤسسة بمختلف توجهاتها إلى تحقيقها، ولا شك أن الأداء يدل على ما يتمتع به الموظفون في المؤسسات بصفة عامة و المؤسسات الجامعية بصفة خاصة من قدرات و إمكانيات و مهارات، فإذا كان الأداء مناسباً للعمل المطلوب لإنجازه فإنه يتطلب استحداث وسائل وطرق جديدة.

الفصل

الرابع

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية

أولاً: الدراسة الإستطلاعية

2-4 منهج الدراسة

3-4 عينة الدراسة

4-4 حدود الدراسة

4-5 أدوات جمع المعطيات

ثانياً: الدراسة الأساسية

4-5 مجتمع الدراسة

4-6 الأساليب الإحصائية المستعملة في

الدراسة

تمهيد:

تعتبر منهجية الدراسة و إجراءاتها محورا رئيسا يتم من خلاله إنجاز الجانب التطبيقي من الدراسة، وعن طريقها يتم الحصول على البيانات المطلوبة، و بناء على ذلك تناولنا في هذا الفصل وصفا للمنهج المتبع و مجتمع المتبع ومجتمع وعينة الدراسة وكذلك أداة الدراسة المستخدمة.

أولاً- الدراسة الإستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى التي يلجأ إليها كل باحث أثناء إجراء بحثه، باعتبارها مرحلة هامة لكل بحث علمي، إذ أننا قمنا بإجرائها قبل البدء في البحث، وذلك من أجل جمع المعلومات والبيانات التي تساعدنا على تنفيذ الإجراءات التطبيقية بطريقة سليمة حيث انتقلنا إلى مكان إجراء بحثنا.

في ضوء طبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى لتفعيلها تم استخدام المنهج الوصفي المقارن والذي يعتمد على دراسة الواقع أو الظاهرة كما هي في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً ومقارنتها، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً بوصفها وتوضيح خصائصها، وتعبيرها كمياً بوصفها رقمياً بما يوضح حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر الأخرى، وهذا المنهج لا يهدف إلى وصف الظواهر ووصف الواقع فحسب، بل يتعداه إلى الوصول لاستنتاجات تسهم في فهم الواقع وتطويره.

1-2 حدود الدراسة الإستطلاعية:

(أ) **حدود مكانية:** قمنا بإجراء الجانب الميداني بمتوسطتين نوحد بولاية بمستغانم و لخضر مفتاح بزناينية واد رهيو ولاية غليزان.

(ب) **حدود الزمانية:** تم إجراء هذه الدراسة في الفترة الممتدة من 15 أفريل إلى 23 أفريل 2024.

1-3 **منهج الدراسة:** إن أي موضوع مطروح في علم الاجتماع أو في العلوم الإنسانية عموماً يتطلب الإلمام إلى حد إلى حد ما بالدراسات التي تناولته، وهذا بقصد وضعه في إطار علمي يرتقي به إلى مستوى التفسيرات و التحليلات الموضوعية الهادفة.

وعلى الباحث إتباع أسس موضوعية لتحديد المنهج الملائم الذي تقتضيه أهداف الدراسة في وصف الظاهرة و الكشف عن حيثياتها من خلال التنسيق بين التحليل النظري و المعطيات الإمبريقية المتطورة.

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة اعتمدت على المنهج الوصفي وهو أسلوب و طريقة لوصف الظاهرة المدروسة و تصويرها كمياً عن طريق جمع المعلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها و إخضاعها للدراسة الدقيقة. (عليان، غنيم، 1992: 34).

1-4 إجراءات الدراسة: قمنا في المرة الأولى بتنسيق عملنا مع مدير المؤسسة التربوية التي سمحت لنا بإجراء سلسلة من اللقاءات مع بعض الأساتذة، لكونهم يمثلون الفئة المستهدفة في البحث الحالي لمعرفة ظروفهم ومعرفة أسباب تعريفهم بالعملية والشرح لهم الهدف منها وطلب المشاركة والتعارف معنا.

1-5 أدوات الدراسة: لجمع البيانات تم الإعتماد على أداة:

الإستبيان: يعرف بأنه مجموعة من الأسئلة تطرح على أفراد عينة البحث التي تعطي إجابات قابلة للعرض والتحليل و التفسير للوصول إلى نتائج تجيب على تساؤلات الإشكالية و فرضيات الدراسة.

اعتمدنا في بحثنا على الاستمارة كأداة أساسية في عملية جمع البيانات.

مقياس الأمن النفسي:

يتضمن الاستبيان 55 فقرة للتعرف على مستوى الأمن النفسي.

موزعة على أربعة أبعاد:

✓ البعد الأول: مجال الرضا في الحياة

✓ مجال الطمأنينة النفسية.

✓ مجال الاستقرار الاجتماعي.

✓ مجال التقدير الاجتماعي.

تصحيح المقياس:

يتم تصحيح الإستبيان وفقا لثلاث مستويات وتتراوح الدرجة على كل عبارة ما بين ثلاث درجات كالتالي:

العبارات الموجبة:

الجدول رقم (1): يبين العبارات الموجبة للمقياس الامن النفسي

لا تنطبق إطلاقاً	تنطبق إلى حد ما	تنطبق تماماً	
1	2	3	العبارات الموجبة
3	2	1	العبارات السالبة

مقياس الأداء الوظيفي:

حيث تم إعداد استبيان حول "الأمن النفسي و علاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط" يتكون استبيان الدراسة من ثلاثة أقسام رئيسية:

القسم الأول: هو عبارة عن البيانات الشخصية عن المستجيب (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الكلية (المكان العمل)، المسمى الوظيفي، نوع الوظيفة، الراتب الشهري).

القسم الثاني: وهو عبارة عن الانضباط الاداري ويتكون من 36 عبارة موزع على 5 مجالات.

المجال الأول: الالتزام بالأنظمة و القوانين المحددة في العمل، و يتكون من 8 فقرات.

المجال الثاني: الحفاظ على مقتضيات الواجب الوظيفي، ويتكون من 8 فقرات.

المجال الثالث: علاقات العمل، ويتكون من 5 فقرات.

المجال الرابع: التحلي بالقيم و الأخلاق الحميدة، ويتكون من 8 فقرات.

المجال الخامس: النزاهة و الشفافية في العمل، ويتكون من 7 فقرات.

القسم الثالث: وهو عبارة عن الأداء الوظيفي، ويتكون من 15 فقرة.

وقد استخدم المقياس 1-10 لفقرات الاستبيان بحيث كلما اقتربت من الدرجة من 10 دل على الموافقة العالية على ما ورد في العبارة و العكس صحيح، و الجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول (2): درجات المقياس المستخدم في الاستبيان

موافق بدرجة كبيرة جدا										موافق بدرجة فيلية جدا	الاستجابة
10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	الدرجة	

1 - 7- الخصائص السيكومترية للأداة:

اولا: مقياس الامن النفسي:

-الصدق:

و للتحقق من صدق الأداة تم الإعتماد على طريقة صدق الاتساق الداخلي

الجدول رقم(3): يمثل الصدق الاتساق الداخلي بين الفقرات والدرجة الكلية

التقدير الاجتماعي		الاستقرار الاجتماعي		مجال الطمأنينة النفسية		مجال الرضا في العمل	
الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة
.612**	45	.393**	29	.422*	16	0.224*	1
.551**	46	.352*	30	.367*	17	*0.308	2
.470**	47	.363*	31	.538**	18	*0.503	3
.547**	48	.525**	32	.490**	19	.734**	4
.239*	49	.482**	33	.410**	20	.583*	5
.229*	50	.325*	34	.395**	21	.306*	6
.348*	51	.441**	35	.510**	22	.433**	7
.470*	52	.323*	36	.460**	23	.382**	8
.589**	53	.233*	37	.401**	24	.664**	9
.559**	54	.255*	38	.529**	25	.656**	10

.535**	55	.586**	39	.603*	26	.588**	11
		.608*	40	.300*	27	.407*	12
		.449**	41	.359*	28	.739**	13
		.460*	42			.588**	14
		.393**	43			.414**	15
		.352*	44				

المصدر : من إعداد الباحثة بناء على مخرجات spss25

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت ما بين (0.224) في العبارة 1 في حدها الأدنى و(0.739) في حدها الأعلى امام العبارة 13 وجاءت كل العبارات دالة عند مستوى الدلالة 0.05، وهذا ما يدل على وجود اتساق داخلي بين عبارات كل متغير مع الدرجة الكلية .

صدق المقاربة الطرفية:

الجدول رقم (4): يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس الامن النفسي

الفئات	العدد (n)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة
العليا	15	111.13	6.40	6.90	0.73
الدنيا	15	95.40	6.08		

نلاحظ أن المتوسط الحسابي للمجموعة العليا قدر ب(111.13) والانحراف المعياري لها قدر ب (6.40) بينما المتوسط الحسابي للمجموعة الدنيا قدر ب (95.40) والانحراف المعياري قدر ب (6.08)، ويتضح من خلال الجدول انه لا توجد فروق دالة احصائيا بين الدرجة بين الفئة العليا والفئة الدنيا وهذا ما يدل على ان المقياس له خاصية التمييز بين الافراد في الامن النفسي.

-حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ:

و قد تم حساب ثبات الامن النفسي بهذه الطريقة وكانت النتيجة كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (5): يوضح نتائج معامل ثبات الامن النفسي بألفا كرونباخ

الأداة	عدد الفقرات	معامل ألفا
الامن النفسي	55	0.752

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن معامل ثبات الامن النفسيوفق معادلة ألفا كرونباخ كان مساويا ل $(0.752=\alpha)$ وهي قيمة دالة مما يؤكد تمتع البعد بمستوى ممتاز وعالي من الثبات.

- التجزئة النصفية:

لتقدير ثبات الأداة إستخدما طريقة التجزئة النصفية.

الجدول رقم (6): معامل الثبات غوتمان

البند	عدد العينة	معامل الثبات	الارتباط بين النصفين	تصحيح معامل الارتباط غوتمان
النصف الاول	26	0.668	0.685	0.709
النصف الثاني	26	0.542		

يتبين من الجدول ان معامل الارتباط المصحح بمعادلة غوتمان (تساوي التباين بين النصفين هو 0.90 ويعتبر معامل ثبات جيد وعليه فالمقياس يتمتع بقدر عال من الثبات يمكن الإعتماد عليه في الدراسة الأساسية.

ثانيا: الاداء الوظيفي

- صدق:

و للتحقق من صدق الأداة تم الإعتماد على طريقة صدق الاتساق الداخلي:

الجدول رقم(7): يمثل الصدق الاتساق الداخلي بين الفقرات والدرجة الكلية.

التحلي بالقيم و الخلاق الحميدة		علاقات العمل		الحفاظ على مقتضيات الواجب الوظيفي		الالتزام بالأنظمة و القوانين المحددة في العمل	
الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط

.732**	22	.871**	17	.412**	9	.551**	1
.655**	23	.782**	18	.484**	10	.720**	2
.622**	24	.863**	19	.687**	11	.500**	3
.315*	25	.455**	20	.345*	12	.541**	4
.741**	26	.355*	21	.661**	13	.699**	5
.566**	27			.323*	14	.638**	6
.671**	28			.349*	15	.730**	7
.643**	29			.306*	16	.583**	8
الأداء الوظيفي						النزاهة و الشفافية في العمل	
.321*	51	.439**	44	.685**	37	.519**	30
		.318*	45	.273*	38	.590**	31
		.317*	46	.873**	39	.639**	32
		.284	47	.334*	40	.596**	33
		.493	48	.329*	41	.568**	34
		.316*	49	.201	42	.633**	35
		.405**	50	.390**	43	.586**	36

المصدر : من اعداد الباحثة بناء على مخرجات spss25

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان قيمة معامل الارتباط بيرسون بلغت ما بين (0.201) في العبارة 42 في حدها الادنى و(0.871) في حدها الاعلى امام العبارة 17 وجاءت كل العبارات دالة عند مستوى الدلالة 0.05، وهذا ما يدل على وجود اتساق داخلي بين عبارات كل متغير مع الدرجة الكلية.

صدق المقاربة الطرفية:

جدول رقم (8): يوضح نتائج صدق المقارنة الطرفية لمقياس الاداء الوظيفي

الفئات	العدد (n)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة
العليا	15	505.8	39.37	6.63	0.10
الدنيا	15	427.8	22.90		

نلاحظ أن المتوسط الحسابي للمجموعة العليا قدر ب(505.8) والانحراف المعياري لها قدر ب (39.37) بينما المتوسط الحسابي للمجموعة الدنيا قدر ب (427.8) والانحراف المعياري قدر ب (22.90)، ويتضح من خلال الجدول انه لا توجد فروق دالة احصائيا بين الدرجة بين الفئة العليا والفئة الدنيا وهذا ما يدل على ان المقياس له خاصية التمييز بين الافراد في الاداء الوظيفي.

-الثبات:

-حساب الثبات بطريقة ألفا كرونباخ:

و قد تم حساب ثبات الاداء الوظيفي بهذه الطريقة وكانت النتيجة كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (9): يوضح نتائج معامل ثبات الاداء الوظيفي بألفا كرونباخ

الأداة	عدد الفقرات	معامل ألفا α
الاداء الوظيفي	51	0.637

نلاحظ من خلال الجدول السابق أن معامل ثبات الاداء الوظيفي للتلميذ وفق معادلة ألفا كرونباخ كان مساويا ل $(\alpha = 0.637)$ وهي قيمة دالة مما يؤكد تمتع البعد بمستوى ممتاز وعالي من الثبات.

التجزئة النصفية:

لتقدير ثبات الأداة إستخدما طريقة التجزئة النصفية.

الجدول رقم(10): معامل الثبات غوتمان

البنود	عدد العينة	معامل الثبات	الارتباط بين النصفين	تصحيح معامل الارتباط غوتمان
النصف الاول	26	0.514	0.621	0.774
النصف الثاني	26	0.555		

يتبين من الجدول ان معامل الارتباط المصحح بمعادلة غوتمان (تساوي التباين بين النصفين هو 0.77 ويعتبر معامل ثبات جيد وعليه فالمقياس يتمتع بقدر عال من الثبات يمكن الإعتماد عليه في الدراسة الأساسية.

ثانيا: الدراسة الأساسية

1-2 عينة الدراسة الأساسية:

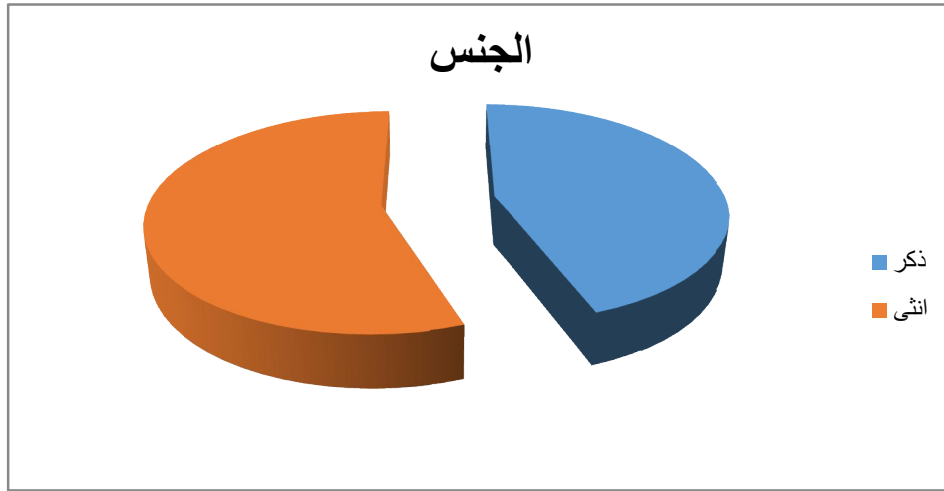
أجريت الدراسة الحالية على عينة من التلاميذ (أستاذ و أستاذة) من المرحلة المتوسط بمتوسطة مفتاح لخضر بواد رهيو ولاية غليزان و بن برنو محمد بمستغانم.

تم اختيار 45أستاذ و أستاذة بطريقة عشوائية من متوسطة مفتاح لخضر و بن برنو محمد بمستغانم.

2-2 خصائص العينة:

جدول رقم (11): توزيع العينة حسب الجنس

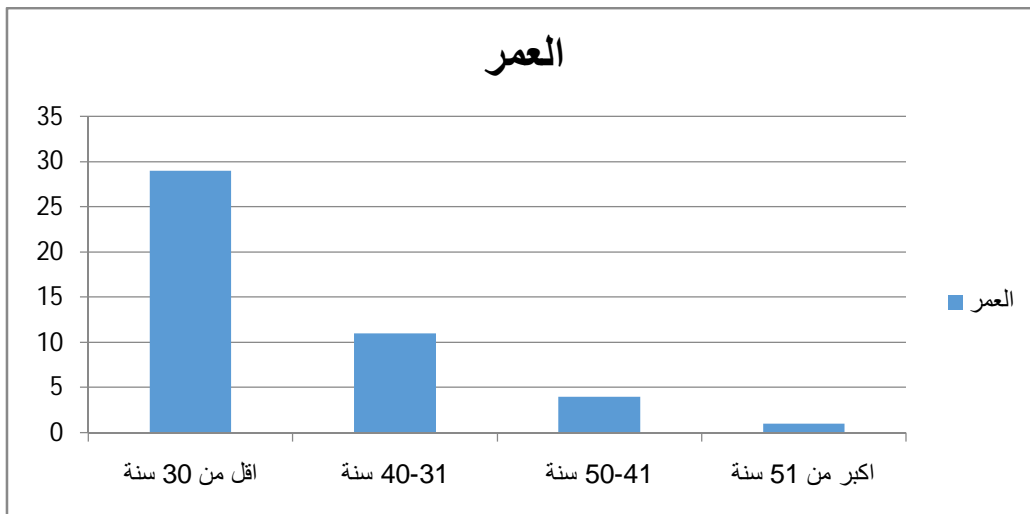
الجنس			
النسبة المئوية	التكرار		
44.4%	20	ذكر	Valid
55.6%	25	انثى	
100.0	45	المجموع	



الشكل رقم (1): دائرة نسبية تبين خصائص العينة من ناحية الجنس.

جدول رقم (12): توزيع عينة الدراسة حسب العمر

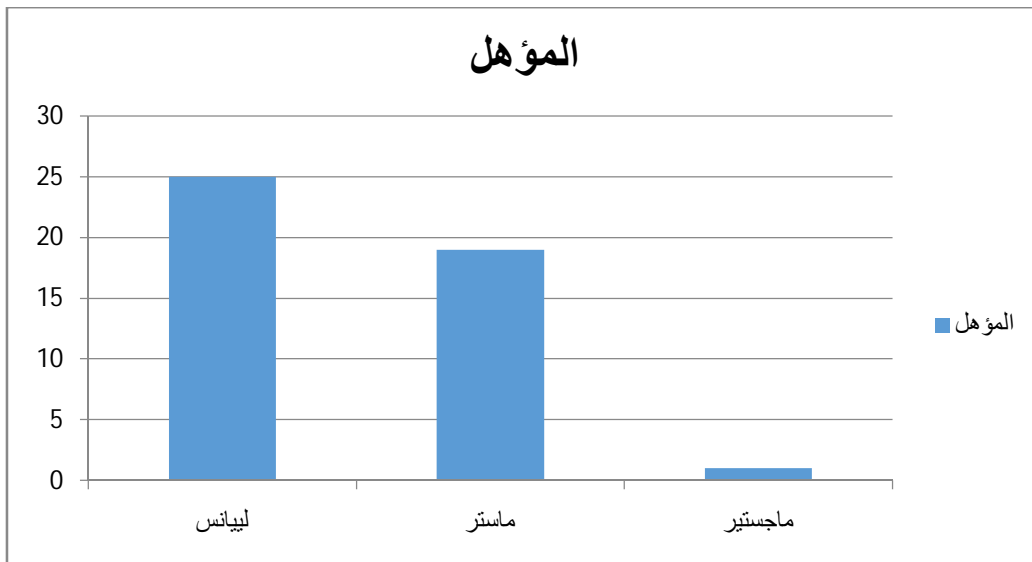
العمر			Valid
النسبة المئوية	التكرار		
64.4%	29	اقل من 30 سنة	
24.4%	11	31-40 سنة	
8.9%	4	41-50 سنة	
2.2%	1	اكبر من 51 سنة	
100.0	45	المجموع	



الشكل رقم (02): اعمدة بيانية تبين العمر.

جدول رقم(13): توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

المؤهل			
النسبة المئوية	التكرار		
55.6%	25	ليانيس	Valid
42.2%	19	ماستر	
2.2%	1	ماجستير	
100.0	45	المجموع	

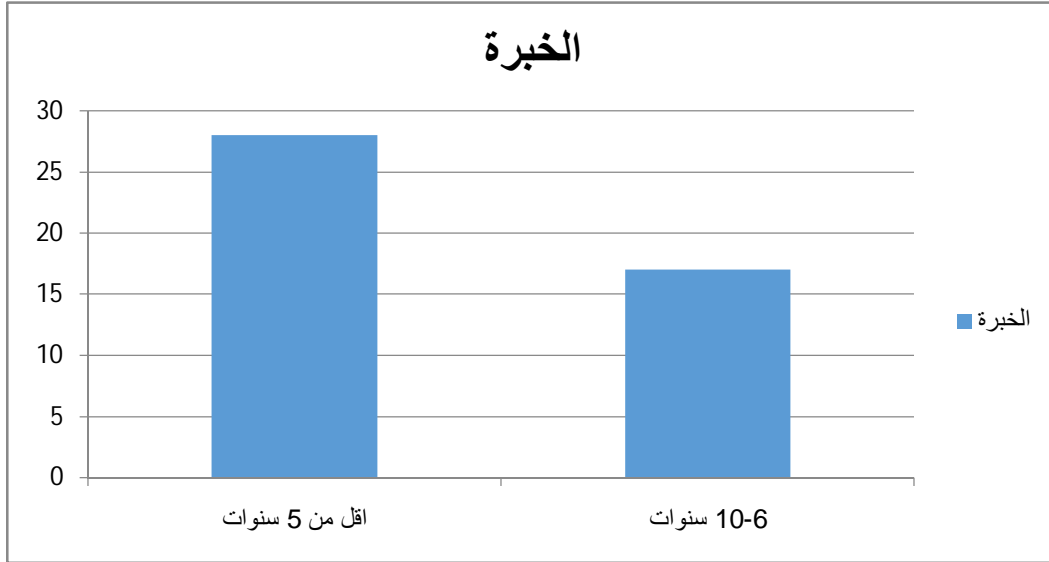


الشكل رقم(3): اعمدة بيانية تبين المؤهل العلمي.

جدول رقم (14): توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة

الخبرة			
النسبة المئوية	التكرار		
62.2%	28	اقل من 5 سنوات	Valid
37.8%	17	6-10 سنوات	

100.0	45	المجموع	
-------	----	---------	--



الشكل رقم(4): اعمدة بيانية تبين الخبرة.

3- الأساليب الإحصائية:

- ✓ التكرارات والنسب المئوية
- ✓ المتوسط الحسابي
- ✓ الانحراف المعياري
- ✓ معامل ألفا كرونباخ
- ✓ معامل الارتباط لبيرسون.
- ✓ معامل غوتمان.

الفصل

الخامس

الفصل الخامس: تفسير و تحليل نتائج الفرضيات

1-5 عرض و مناقشة و تفسير نتائج الفرضية

الأول

2-5 عرض و مناقشة و تفسير نتائج الفرضية

الثانية

3-5 عرض و مناقشة و تفسير نتائج الفرضية

الثالثة

4-5 عرض و مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الرابعة

خلاصة الفصل

تمهيد:

بعد عرض الاجراءات المنهجية للدراسة في الفصل السابق، سيخصص هذا الفصل لعرض نتائج المتوصل إليها، وتفسيرها و مناقشتها على ضوء الدراسات السابقة التي استعنا بها من أجل الوصول إلى تفسير منطقي لهذه النتائج و اعطائها معنى واضح و بيان الاسباب التي أدت إليها.

هل هناك اثر للامن النفسي على الاداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم المتوسط

ومن أجل اختبار هذه الفرضية سنعمد على تحليل التباين للانحدار (Analysis Of Variance) ، وتحليل الانحدار البسيط (Simple Régression Analysis) لاختبار الفرضية التي تنص - هناك اثر للامن النفسي على الاداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم المتوسط .

الجدول رقم(15): نتائج تحليل الانحدار البسيط لاختبار هناك اثر للامن النفسي على الاداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم المتوسط

المتغير التابع: الاداء الوظيفي		Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		المتغير المستقل
مستوى دلالة (t)	قيمة (t) المحسوبة	Beta	Std. Error	B	
		معامل الارتباط (R)	الخطأ المعياري		
0.00	5.42	0.075	78.74	426.9	الامن النفسي
0.62	0.49		0.761	0.376	
قيمة (T)المجدولة عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)					
(*) ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0.05$)					

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على برنامج SPSS 25

يتضح من الجدول رقم (..) أن الامن النفسي لا يؤثر على الاداء الوظيفي وذلك استنادا إلى أن قيمة المعنوية يبلغ (0.62) وهي اكبر من مستوى المعنوية المفروض ($\alpha=0.05$). كما أن قيمة معامل الارتباط (R) بلغت (0.07) أي أنه لا يوجد اثر للامن النفسي على الاداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم المتوسط.

- وتتفق دراستنا مع دراسة محمود عطا حسين(1993): عنوان الدراسة الشعور بالأمن النفسي في بعض المتغيرات كالمستوى الدراسي و التخصص و التحصيل لدى طلبة الثانوية بمدينة الرياض.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف الشعور الأمن النفسي في ضوء بعض المتغيرات كالمستوى الدراسي و التخصص و التحصيل لدى طلبة الثانوية بمدينة الرياض.

وأظهرت النتائج ما يلي:

- تقاربا في مستوى الشعور بالأمن النفسي لدى الطلاب، وارتفاع الشعور بالأمن النفسي مقارنة بعينات أمريكية.

- لم يتأثر الأمن بالتخصص و التحصيل و المستوى الدراسي.

و تختلف دراستنا مع دراسة ماجدة مصري عنوانها ضغوط العمل وتأثيرها على الأداء الوظيفي للعاملين في جامعة النجاح بنابلس.

- تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى الضغوط المهنية التي يتعرض لها العاملون في جامعة النجاح الوطنية و تأثيرها على أدائهم الوظيفي من خلال الفرضيات التالية:

- هل توجد علاقة بين الضغط العمل و الأداء الوظيفي؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الضغوط الوظيفية تعزى لمتغير الخبرة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الخبرة؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الضغوط الوظيفية تعزى لمتغير الجنس؟

وكانت النتائج كالتالي:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية و الأداء الوظيفي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير نوع النشاط.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة.
- ضغط العمل الذي يتعرض له العمال في الجامعة مقبول نسبيا لكن له أثر كبير على أداء الموظفين.
- يوجد لدى الموظفين نوع من عدم الاستقرار الوظيفي وعدم الشعور بالأمان الوظيفي.

وكذلك تختلف دراستنا مع دراسة أبو العز (2002): بعنوان ربط مؤشرات الأداء بنظم الحوافز بغرض إحباط التركيز اللإنتقائي للمديرين على جوانب الأداء، و هدفت الدراسة لإقتراح ربط نظم الحوافز

بمؤشرات الأداء بشكل يحقق التوافق فيما بين أهداف المؤسسة و العاملين بشكل متوازن، و كانت من أهم نتائج هذه الدراسة وجود أثر معنوي لأنظمة الحوافز التي صممت على درجة التوازن بين جوانب الأداء الحرجة.

مستوى الامن النفسي لدى اساتذة التعليم المتوسط مرتفع

الجدول رقم(16): يمثل اختبار تي تست لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي والمتوسط النموذجي للعينة

الدلالة	α	Sig	df	المتوسط النموذجي	T-test	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	N	
دال	0.05	0.00	44	110	83.67	8.27	103.17	45	الامن النفسي

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان المتوسط الحسابي للامن النفسي بلغ 103.17 بانحراف معياري 8.27، بينما قيمة T 83.67 عند درجة حرية 44 ، وقيمة الدلالة المعنوية 0.00 عند مستوى الدلالة 0.05، والمتوسط النموذجي 110 ، وبما ان قيمة الدلالة المعنوية اقل من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا دال احصائيا، وبما ان المتوسط الحسابي اكبر من المتوسط النموذجي والمتوسط الحسابي ضمن الفئة (92-129) وهذا يعني ان مستوى الامن النفسي لدى اساتذة التعليم المتوسط متوسط.

وتتفق دراستنا مع دراسة العط (2017): هدفت هذه الدراسة للتعرف إلى الأمن النفسي و علاقته بقلق المستقبل لدى طلبة المدارس الداخلية الأيتام في فلسطين من وجهة نظر الطلبة أنفسهم، و التعرف على بعض متغيرات الدراسة و هي: الجنس، و الصف الدراسي، ومكان السكن، وطبيعة اليتيم.

وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الأمن النفسي و قلق المستقبل لدى عينة الدراسة من طلبة المدارس الداخلية الأيتام في محافظات (القدس، وبيت لحم، و الخليل)، ووجود درجو متوسطة في مستوى قلق المستقبل لدى طلبة المدارس الداخلية الأيتام و محافظات (القدس،

بيت لحم، و الخليل)، ووجود درجة متوسطة في الأمن النفسي لدى طلبة المدارس الداخلية الأيتام في مختلف المحافظات (القدس، بيت لحم، و الخليل) وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات لدى الطلبة تبعاً لمتغيرات الجنس، ومكان السكن، وطبيعة اليتيم، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات قلق المستقبل لدى طلبة في جميع المحافظات تبعاً لمتغير الصف الدراسي و لصالح صف (حادي عشر، وثاني عشر)، وعدم فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الأمن النفسي لدى الطلبة في جميع المحافظات تبعاً لمتغيرات الجنس، والصف الدراسي، و مكان السكن، وطبيعة اليتيم.

وتختلف دراستنا مع دراسة جبر (2015): هدفت الدراسة إلى التعرف عن الأمن النفسي و علاقته بمفهوم القلق لدى طلبة كلية الفنون الجميلة في جامعة بابل العراق، للعام الدراسي 2014، و أظهرت نتائج البحث أن طلبة كلية الفنون الجميلة يتمتعون بمستوى عال من الأمن النفسي، ووجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الأمن النفسي و مفهوم القلق، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الامن النفسي لدى طلبة الكلية تبعاً لمتغير الجنس و لصالح الإناث، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى مفهوم القلق لدى طلبة الكلية تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور.

مستوى الأداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم المتوسط متوسط

الجدول رقم(17): يمثل اختبار تي تست لعينة واحدة للمقارنة بين المتوسط الحسابي والمتوسط النموذجي للعينة

الدلالة	α	sig	df	المتوسط النموذجي	T-test	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	N	
دال	0.05	0.00	44	255	75.48	41.38	465.68	45	الاداء الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان المتوسط الحسابي للاداء الوظيفي بلغ 465.68 بانحراف معياري 41.38، بينما قيمة T 75.48 عند درجة حرية 44 ، وقيمة الدلالة المعنوية 0.00 عند مستوى الدلالة 0.05، والمتوسط النموذجي 42 ، وبما ان قيمة الدلالة المعنوية اقل من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا دال احصائيا، وبما ان المتوسط الحسابي اكبر من المتوسط النموذجي، والمتوسط الحسابي ضمن الفئة (357-510) فهذا يعني ان مستوى الأداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم المتوسط مرتفع.

و تتفق دراستنا مع دراسة محمد سليمان البلوي (2008): عنوانها" التمكين الإداري و علاقته بالأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة الوجه المملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم"

استهدفت الدراسة التعرف على التمكين الإداري و علاقته بالأداء الوظيفي لدى المعلمين العاملين في المدارس الحكومية في المملكة العربية السعودية" وقد أظهرت النتائج أن مستوى التمكين و الأداء الوظيفي جاء مرتفعين، و أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التمكين و الأداء الوظيفي، كما أظهرت النتائج

أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للتمكين تعزى لمتغير النوع الاجتماعي لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأداء الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي والخبرة.

وتتفق كذلك دراستنا مع دراسة كازان و قيميس: عنوان الدراسة قياس أداء الموظفين: التطبيق على بنك حكومي.

هدفت الدراسة إلى قياس مستوى الأداء العاملين في أحد البنوك الحكومية في تركيا، و التعرف أهم العوامل المؤثرة في الأداء.

توصلت نتائج الدراسة إلى: يعد مستوى أداء العاملين في البنك الحكومي مرتفع.

- يوجد تأثير ايجابي لشعور العاملين بالانتماء على أدائهم.

- البيئة المادية و المعنوية تؤثر ايجابيا على الأداء.

- لا يوجد تأثير ايجابي لكل من (الرواتب، مستوى الرضا الوظيفي، الترقيات، علاقات العمل و الحوافز) على الأداء.

- وتتفق دراستنا مع دراسة اعمر عبد الله أبو عمرة (2015): عنوانها واقع تمكين العاملين في جهاز الشرطة الفلسطينية و علاقته بالأداء الوظيفي.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع ممارسة تمكين العاملين بالشرطة الفلسطينية بغزة ببعديه النفسي و الاداري و علاقته بالأداء الوظيفي.

- وقد خلصت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها: وجود مستوى مرتفع من ممارسة التمكين لدى العاملين بالشرطة، كما أن مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالشرطة الفلسطينية جاء بدرجة مرتفعة، وذلك لتناسب إمكانياتهم العلمية و قدراتهم مع المهام المطلوبة منهم،، كما خلصت الدراسة لوجود علاقة طردية بين مستوى ممارسة التمكين بكلا بعديه و بين الأداء الوظيفي.

هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الامن النفسي و الاداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم المتوسط
الجدول رقم(18): يمثل معامل الارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين الامن النفسي و الاداء الوظيفي
لدى اساتذة التعليم المتوسط

دلالة العلاقة	α	sig	Rp	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
غير دال	0.05	0.62	0.075	8.27	103.17	الامن النفسي
				41.38	465.68	الاداء الوظيفي

المصدر: من إعداد الطالبة اعتمادا على مخرجات برنامج spss

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه ان المتوسط الحسابي الامن النفسي بلغ 103.17 بانحراف معياري 8.27 ، والمتوسط الحسابي للاداء الوظيفي 465.68 بانحراف معياري 41.38 ، وقيمة معامل الارتباط بيرسون 0.075 ، وقيمة الدلالة المعنوية 0.62 عند مستوى الدلالة 0.05 ، وبما ان قيمة الدلالة المعنوية اكبر من مستوى الدلالة 0.05 فان هذا يعني انه لا توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الامن النفسي و الاداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم المتوسط.

- وتتفق دراستنا مع دراسة العازمي (2008): التي تهدف إلى التعرف بالأمن النفسي و علاقته بالوحدة النفسية لدى طلبة الجامعة بالدولة الكويت. كما هدفت إلى معرفة الفروق الإحصائية في متوسط درجات كل من الأمن النفسي و الوحدة النفسية لدى طلبة الجامعة، وكذلك معرفة الفروق الإحصائية بين متوسطي الذكور والإناث في كل من الأمن النفسي و الوحدة النفسية، والكشف عن الفروق الإحصائية بين متوسطي درجات التخصص العلمي و التخصص الأدبي في كل من الأمن النفسي و الوحدة النفسية بين الطلبة.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج التالية:

- ارتفاع درجة الأمن النفسي لدى طلبة الجامعة بدولة الكويت.

- انخفاض درجة الشعور بالوحدة النفسية لدى طلبة جامعة بدولة الكويت.
- وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائية بين الامن النفسي والشعور بالوحدة النفسية لدى طلبة الجامعة بدولة الكويت.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن النفسي لدى طلبة الجامعة تبعا للجنس (ذكور - إناث) لصالح الإناث.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الشعور بالوحدة النفسية لدى طلبة الجامعة تبعا للجنس (ذكور - إناث) لصالح الذكور.

وتختلف دراستنا مع دراسة إلكايود و أنثوني 2017 هدفت هذه الدراسة إلى التعرف عن أثار الأمن النفسي، و الذكاء العاطفي و فعالية الذات مع الرضا عن الحياة لطلبة الجامعة في نيجيريا للعام الدراسي 2012. و قد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين الأمن النفسي و الرضا عن الحياة، و هذا يدل على أن طلبة الجامعة لديهم أكثر رضا عن الحياة، ووجود علاقة ذات دلالة إيجابية بين كل من الذكاء العاطفي و الرضا عن الحياة، ووجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين فعالية الذات مع الرضا عن الحياة.

وتختلف أيضا دراستنا مع دراسة السهلي (2007) عنوانها الأمن النفسي وعلاقته بأداء الوظيفي لدى مجلس الشورى السعودية.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأمن النفسي و علاقته بأداء الوظيفي لدى مجلس الشورى السعودي، وكانت نتائجها كالتالي:

- أن مستوى الأمن النفسي لدى موظفي مجلس الشورى مرتفع نسبيا.
- توجد فروق في درجة الأمن النفسي تبعا لمتغير الخبرة و الحالة الاجتماعية.
- توجد علاقة بين بعض الأبعاد الأمن النفسي و الأداء الوظيفي. (السهلي، 2007: 7).

خاتمه

تطرقنا في هذه الدراسة إلى موضوع الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، وهو من المواضيع المهمة في البحوث النفسية والتربوية والذي يتطلب الدراسة والتجديد باستمرار كون المتغيرين يتأثران بعوامل مختلفة تتطلب الدقة في ضبطها وتحديدها كما تتجلى أهمية المتغيرين في الحقل التربوي حيث دورهما في المساهمة في تحديد معالم النجاح المدرسي للتلميذ والمنظومة التربوية.

لقد توصلت دراستنا إلى جملة من النتائج وهي :

- لا يوجد أثر للأمن النفسي على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط.
- مستوى الأمن النفسي لدى الأساتذة التعليم المتوسط لدى أساتذة التعليم المتوسط متوسط.
- مستوى الأداء الوظيفي لدى الأساتذة التعليم المتوسط مرتفع.
- لا توجد علاقة دالة إحصائية بين الأمن النفسي و الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط.

الاقتراحات:

- ✓ استفادة من مقياس الأمانالنفسي و الأداءالوظيفي في مختلف المؤسسات التربوية.
- ✓ إجراء دراسات تقييميه لمستوى الأساتذة لمهامه و بشكل دوري لأنها تساعد في الكشف عن مستوى الأداء .
- ✓ إجراء المزيد من الدراسات متشابهة تتناول الأمن النفسي مع بعض المتغيرات. إجراء المزيد من الدراسات متشابهة تتناول الأمن النفسي مع بعض المتغيرات.
- ✓ عمل ندوات إرشادية لتحسين الأمن النفسي داخل المؤسسات التربوية.
- ✓ عمل دورات خاصة بالمؤسسات التربوية المختلفة لتحسين الأمن النفسي لديهم.
- ✓ تطوير أساليب تقييم أداء الأساتذة.



المصادر والمراجع

- العكايلة مُجَّد سند، (2006)، "اضطرابات الوسط الاسري و علاقتها بجنوح الأحداث"، دار الثقافة عمان.
- جابر، جابر عبد الحميد، وكفافي، علاء الدين، (1995)، "معجم علم النفس و الطب النفسي"، دار النهضة العربية، القاهرة.
- محمود، أحلام، وأشرف عبد الغني، (2006)، "الأمن النفسي أبعاده ومحدداته من الطفولة إلى الرشد"، دراسة إرتقائية، مجلة التربية المعاصرة.
- زهران، حامد، (2002)، "الأمن دعامة أساسية للأمن القومي العربي و العالمي، دراسات الصحة النفسية والإرشاد النفسي، عالم الكتب، القاهرة.
- أبو دلو جمال (2009)، "الصحة النفسية"، ط1، دار أسامة للنشر و التوزيع، الأردن.
- الحارث عبد الحميد حسن، غسان حسين سالم، (2006)، "علم النفس الأمني"، ط1، الدار العربية، للعلوم، لبنان.
- حامد عبد السلام زهران، (2003) "دراسات في الصحة النفسية والإرشاد النفسي"، ط1، عالم الكتب، القاهرة.
- سعد، علي (1999)، "مستويات الأمن النفسي لدى الشباب الجامعي، مجلة دمشق، المجلد (15)، العدد الأول، 9- 49.
- الصنيع صالح ابن إبراهيم (1995)، "دراسات في التأصيل الإسلامي لعلم النفس" ط1، عالم الكتب ، الرياض.
- رضوان سامر الجميل (2002)، الصحة النفسية"، ط1 دار المسيرة عمان، الأردن.
- الخضري جهاد (2003)، "الأمن النفسيلدى العاملين بمراكز الإسعاف بمحافظات غزة و علاقته ببعض سمات الشخصية ومتغيرات أخرى"، رسالة ماجستير لكلية التربية، جامعة الاسلامية، غزة.
- زهران، حامد عبد السلام (1989)، "الأمن النفسي دعامة للأمن القومي العربي" مجلة دراسات.
- الغامدي، حسين عبد الفتاح (2000)، "تشكل هوية الأنا لدى الأحداث الجائحين"، المجلة العربية للدراسات الأمنية و التدريب.

- عسير، عبير (2004)، "علاقة تشكيل هوية الأنا بكل من مفهوم الذات و التوافق النفسي الاجتماعي لدى عينة من طالبات المرحلة الثانوية بمدينة الطائف" رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، كلية التربية، السعودية.
- المجنوبي، عبد المحسن عبد الله (2002)، "تشكل هوية الأنا لعينة من طلاب و طالبات جامعة أم القرى تبعا لبعض المتغيرات الأسرية والديموقراطية" رسالة ماجستير، مكة المكرمة، جامعة أم القرى.
- عادل بن مُجَّد بن مُجَّد العقيلي (2004)، "الاغتراب و علاقته بالأمن النفسي"، رسالة ماجستير، الرياض.
- الحارث عبد الحميد حسن، غسان حسين سالم (2006)، "علم النفس الأمني"، ط1، الدار العربية للعلوم لبنان.
- بوعطيط جلال الدين (2009-2008)، "الاتصال التنظيمي و علاقته بالأداء الوظيفي" رسالة ماجستير، جامعة منتوري، قسنطينة.
- عدل عشي (2002) "الأداء المالي للمؤسسة، قياس و قيم"، رسالة ماجستير، معهد الاقتصاد، جامعة بسكرة.
- جبر، جبر مُجَّد (1997)، "بعض المتغيرات الديمغرافية المرتبطة النفسي"، علم النفس.
- مايكل هامر (1999)، "تتائج إعادة الهندسة"، دار الأفاق، الرياض.
- علي السلمي (2002)، "إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية"، دار الغريب، القاهرة.
- هاينز ماريون "إدارة الأداء، دليل شامل للإشراف الفعال" ترجمة محمود مرسي و زهير الصباغ، مطابع معهد الإدارة العامة، دون ذكر السنة النشر، الرياض.
- مُجَّد سليمان البلوى (2008)، "أثر التمكين الإداري على الأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية في محافظة" لنيل شهادة الماجستير، جامعة مؤتة.
- مروان مصطفى (2016)، "أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي" مذكرة ماستر، تخصص إدارة أعمال، جامعة الجليلي بونعامة، خميس مليانة.

- العميان عبد الله الرحمان (2003) "الرقابة الإدارية و علاقتها بالأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية" دراسة مسحية على شرطة المنطقة حائل، دراسة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة الماجستير في العلوم الإدارية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
- أحمد علي عبدالله عيسى، "تأثير التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين"، دراسة ميدانية إدارة المنافذ الشؤون الجنسية و الجوازات و الإقامة في وزارة الداخلية بمملكة البحرين، جامعة العلوم التطبيقية، مملكة البحرين،
- عزة أبو شقدم (2010)"أثر التنمية الإدارية على الأداء الوظيفي في الوزارات الحكومية العاملة في محافظة نابلس، مذكرة ماجستير غير منشورة، قسم إدارة الأعمال، كلية الإقتصاد و العلوم الإدارية، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- أبوبكر عصام سليمان (1991)" العلاقة بين القيم الدينية والأمن النفسي"، رسالة ماجستير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، عمان.
- الخضري جهاد عاشور (2003)"الأمن النفسي لدى العاملين بمراكز الإسعاف بمحافظة غزة و علاقته ببعض سمات الشخصية ومتغيرات أخرى" رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاسلامية، غزة.
- خليل إسماعيل إبراهيم ماضي (2014)" جودة الحياة الوظيفية و أثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين"، دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، (الاسماعيلية، جامعة قناة السويس، أطروحة دكتوراه غير منشورة).
- السهلي ماجد السميع حمود (2007)" الأمن النفسي و علاقته بالأداء الوظيفي" رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
- نيما الحسين. (جانفي، 2021). مفهوم المنهج. العراق: جامعة الكوفة.

1- Arndt. Jr & William B. (1974), theories of personaility, New york Mc. Milan publishingco. Inc.

ملاحف

ملاحظة: يرجى وضع إشارة (+) على الاجابة الصحيحة

أولاً: البيانات الشخصية:

1- الجنس: ذكر أنثى

2- العمر: 20 - أقل من 30 سنة 30 - أقل من 40 سنة

40 - أقل من 50 سنة 50 سنة فأكثر

3- المؤهل العلمي: ليسانس ماستر

ماجستير دكتور

4- سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات 5 - أقل من 10 سنوات 10

سنوات فأكثر

5- المادة الدراسية:

6- إسم المدرسة:

ملاحظة: يرجى وضع الدرجة المناسبة من (1 - 10) لكل فقرة من الفقرات مع العلم أنه كلما اقتربت

درجة الاجابة من 10 دل ذلك على الموافقة على الفقرة و كلما اقتربت من الاجابة من (1) دل ذلك على

عدم الموافقة التامة على الفقرة.

الإجابة من (1 - 10)	الفقرة
	1- الالتزام بالأنظمة و القوانين المحددة في العمل
	1- يلتزم الأستاذ بمواعيد الحضور و الانصراف في المؤسسة التعليمية
	2- يلتزم الأستاذ بالدوام أثناء ساعات العمل الرسمية
	3- يبلغ الأستاذ بالدوام رئيسه عند غيابه عن العمل
	4- يمارس الاستاذ صلاحياته و قراراته ضمن الوصف الوظيفي
	5- يطبق الاستاذ تعليماته و قواعد العمل بصورة صحيحة
	6- يلتزم الاستاذ بتعليمات رئيسه المباشر
	7- يحافظ الاستاذ على أسرار العمل قدر الامكان
	8- يحافظ الاستاذ على أموال وممتلكات المؤسسة التعليمية قدر الامكان
	2- الحفاظ على مقتنيات الواجب الوظيفي
	9- يؤدي الاستاذ جميع أعماله المكلف بها في ضوء صلاحياته
	10- يستمر الاستاذ وقته في تأدية مهامه وواجباته الوظيفية
	11- يؤدي الاستاذ عمله بإتقان وعدم الاخطاء قدر الامكان
	12- يؤدي الاستاذ عمله بأقصى الامكانيات المتوفرة لديه

	13- يؤدي الاستاذ الاعمال المكلف بها خارج الدوام الرسمي إذا اقتضيت مصلحة العمل
	14- يعامل الاستاذ المستفيدين في المؤسسة التعليمية بشكل لائق
	15- ينجز الاستاذ معاملات المستفيدين في المؤسسة التعليمية بدقة و موضوعية
	16- يعمل الاستاذ بروح الفريق مع زملائه
3- علاقات العمل	
	17- يلتزم الاستاذ بالباقة و الآداب عند الاتصال برؤوسه في العمل
	18- يتبع الاستاذ الود و لاحترام عند اختلافه مع رؤسائه في العمل
	19- يسهل الاستاذ طرق العمل لزملائه
	20- يتعامل الاستاذ مع زملائه في العمل بمعاملة طيبة
	21- يتعامل الاستاذ مع زملائه بالعدالة
4- التحلي بالقيم و الخلاق الحميدة	
	22- يتصف الاستاذ بالأمانة في العمل
	23- يتعامل الأستاذ بصدق مع الآخرين في العمل
	24- يقوم الاستاذ أعماله بنفسه
	25- يقوم الاستاذ بتفويض الآخرين عند الضرورة
	26- يحافظ الاستاذ على أدائه ضمن معايير الجودة للعمل في المؤسسة

	التعليمية
	27- يتميز الاستاذ بإقامة شبكة علاقات طيبة مع الآخرين داخل العمل
	28- يتميز الأستاذ بروح المسؤولية في تأدية أعماله
	29- يحافظ الاستاذ على هيبه و الكرامة و الوظيفة في المظهر و السلوك
5 النزاهة و الشفافية في العمل	
	30- يتبعد الاستاذ عن مواطن الشبهات أثناء أداء الواجبات الوظيفية
	31- يضع الاستاذ واجباته و مسؤولياته في عمله فوق مصالحه الشخصية
	32- يؤدي الموظف جميع أعماله بمهنية كاملة
	33- يعتبر الاستاذ محل ثقة عند الآخرين في العمل
	34- يتصف الاستاذ باستغلالية الوظيفية بصورة سليمة
	35- يمارس الاستاذ أعماله بنزاهة
	36- يقدم الاستاذ النصح و المشورة للآخرين بمهنية تامة في العمل
6- الأداء الوظيفي	
	37- يحرص الاستاذ على تحقيق الاهداف المحددة في المؤسسة التعليمية
	38- يقوم الاستاذ بتأدية الاعمال بالكفاءة و الفعالية المطلوبة
	39- تتوفر لدى الاستاذ المعرفة الكاملة بمتطلبات الوظيفة التي يمارسها
	40- ينجز الاستاذ مهامه في الوقت المحدد
	41- يستغل الاستاذ الموارد المتاحة استغلال جيد

	42- تتوافر لدى الاستاذ الرغبة و الحماس لإنجاز أعماله
	43- يتمتع الاستاذ بالقدرة على حل مشاكل العمل
	44- يطور الاستاذ ادائه و مهارته بشكل مستمر
	45- ينسق الاستاذ مع الاخرين لإنجاز العمل
	46- توجد قدرة لدى الموظف على تصحيح الاخطاء الناتجة عن العمل
	47- يتمتع الاستاذ بمهارة التواصل الجيدة و التعامل مع الاخرين
	48- بطاقة الوصف الوظيفي واضحة للموظف
	49- يحدد نظام تقييم الأداء الوظيفي بشكل فعال نقاط القوة و الضعف لدى الاستاذ
	50- يتم تقييم الاداء على الاساس عملية ومعايير واضحة للجميع
	51- تمنح الادارة الحوافز للأساتذ المبدع

إستبيان: الامن النفسي

			الفقرة
			1- مجال الرضا في العمل
			2- أتوقع الخير من الناس من حولي لان الدنيا بخير
			3- إني موفقة في حياتي اليومية
			4- أثق في قدرتي على حماية نفسي
			5- ثقتي بنفسي ليست على مايرام
			6- تنقصني مشاعر الدفء النفسي
			7- أشعر بالأمان و الاطمئنان في حياتي
			8- أحتاج لحماية الأهل و الأقارب لأعيش بأمان
			9- أشعر بالارتياح و الرضا عن ظروفاتي الحياتية
			10- أشعر أن حياتي في الوقت الحالي أفضل من الماضي
			11- قيمتي الدينية و عبادتي تشعرني بالأمن و الإطمئنان
			12- أتقبل نقد الآخرين
			13- أشعر أن حياتي مليئة بالبهجة و السرور
			14- إني حزين معظم الوقت (أبكي)
			15- أحتقر نفسي و ألومها من حين لآخر

2- مجال الطمأنينة النفسية

			16- أنا محبوبة من الناس و يحترموني
			17- شعر أن معنوياتي عالية
			18- أرى أن الحياة تسير من سيء لأسوء
			19- يحاسبني أهلي على كل صغيرة و كبيرة
			20- افتقد إلى مؤازرة أفراد أسرتي
			21- أواجه صعوبة في الحياة المشتركة مع أهلي و أخوتي
			22- يزعجني تحكم والدي في قراراتي الشخصية
			23- كثيرا ما ينتابني شعور الرغبة في البكاء
			24- أشعر بعدم الارتياح وعدم الهدوء النفسي معظم الوقت
			25- أشعر بالخوف من وقت لآخر
			26- القلق على المستقبل يهدد حياتي و يمنعني من الاستقرار و الأمن
			27- أنام نوما هادئا
			28- أعاني من الأرق كثيرا مما يقلل شعوري بالراحة و الهدوء
3- الاستقرار الاجتماعي			
			29- أشعر أن حياتي مهددة بالخطر
			30- تنتابني مشاعر التشاؤم و اليأس

			31- أنا قادرة على مواجهة مشكلاتي و محاولة حلها
			32- أعيش في حالة من الحذر و الترقب
			33- يصعب على أسرتي تفهم وضعي الجديد
			34- أشارك الآخرين في المناسبات الاجتماعية
			35- كثيرا ما يذكرني المحيطين بأن ظروفني تغيرت ويجب على الالتزام في تصرفاتي الاجتماعية
			36- أتمتع بحياة اجتماعية سعيدة
			37- أضفي على الآخرين روح المرح
			38- أعامل الآخرين معاملة طيبة
			39- أشارك أقبائني في السراء و الضراء
			40- لا تسمح لي اسرتي بالخروج من البيت بمفردي
			41- أتعرض للكثير من التعليقات في حياتي الاجتماعية
			42- لدي القدرة مواجهة الواقع حنة ولو كان مرا
			43- أشعر بالثقة تجاه نفسي
			44- أشعر بأني سريعة الغضب
			4- التقدير الاجتماعي
			45- تقديري واحترامي لنفسي يشعرنني بالأمان
			46- النجاح في العمل يؤدي لاستقرار و الأمن

			47- أشعر بثقة الآخرين بقدراتي
			48- ينظر الناس لي باحترام وتقدير
			49- أشعر بالأمن و الاستقرار في حياتي الاجتماعية
			50- أستطيع اتخاذ القرار و تحمل نتائجه
			51- أفكاري و آرائي تنال تقدير الآخرين و احترامهم
			52- أتجنب الخروج من المنزل لتفادي انتقادات الآخرين
			53- أشعر بأن لي قيمة و فائدة كبيرة في الحياة
			54- أحب أن أعيش بين الناس و أتعامل معهم بمحبة ومودة
			55- احرص على تبادل الزيارات مع زملائي و صديقاتي

Group Statistics

	VAR00111	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الامن	1.00	15	111.1333	6.40164	1.65290
	2.00	15	95.4000	6.08041	1.56996

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
الامن	Equal variances assumed	.114	.738	6.902	28
	Equal variances not assumed			6.902	27.926

Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower
الامن	Equal variances assumed	.000	15.73333	2.27965	11.06367
	Equal variances not assumed	.000	15.73333	2.27965	11.06312

Independent Samples Test

t-test for Equality of Means

95% Confidence Interval of the Difference

Upper

الامن	Equal variances assumed	20.40299
	Equal variances not assumed	20.40355

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	55

Group Statistics

	VAR00112	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الاداء	1.00	15	505.8000	39.37222	10.16586
	2.00	15	427.8000	22.90727	5.91463

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
الاداء	Equal variances assumed	2.832	.104	6.632	28
	Equal variances not assumed			6.632	22.504

Independent Samples Test

t-test for Equality of Means

		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower
الاداء	Equal variances assumed	.000	78.00000	11.76128	53.90812
	Equal variances not assumed	.000	78.00000	11.76128	53.64022

Independent Samples Test

t-test for Equality of Means

95% Confidence Interval of the Difference

Upper

الاداء	Equal variances assumed	102.09188
	Equal variances not assumed	102.35978

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.637	51

FREQUENCIES VARIABLES=الجنس العمر المؤهل الخبرة

Frequency Table

الجنس

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	20	44.4	44.4	44.4
	انثى	25	55.6	55.6	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

العمر

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	اقل من 30 سنة	29	64.4	64.4	64.4
	سنة 31-40	11	24.4	24.4	88.9
	سنة 41-50	4	8.9	8.9	97.8
	اكبر من 51 سنة	1	2.2	2.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

المؤهل

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ليسانس	25	55.6	55.6	55.6
	ماستر	19	42.2	42.2	97.8

ماجستير	1	2.2	2.2	100.0
Total	45	100.0	100.0	

الخبرة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	اقل من 5 سنوات	28	62.2	62.2	62.2
	سنوات 6-10	16	35.6	35.6	97.8
	5.00	1	2.2	2.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	الامن ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: الاداء

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.075 ^a	.006	-.017-	41.74651

a. Predictors: (Constant), الامن

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	424.505	1	424.505	.244	.624 ^b
	Residual	74939.140	43	1742.771		
	Total	75363.644	44			

a. Dependent Variable: الاداء

b. Predictors: (Constant), الامن

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	426.945	78.748		5.422	.000
	الامن	.376	.761	.075	.494	.624

a. Dependent Variable: الاداء

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الامن	45	103.1778	8.27177	1.23308
الاداء	45	465.6889	41.38611	6.16948

One-Sample Test

Test Value = 0

	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
الامن	83.675	44	.000	103.17778	100.6927	105.6629
الاداء	75.483	44	.000	465.68889	453.2551	478.1227

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
الامن	103.1778	8.27177	45
الاداء	465.6889	41.38611	45

Correlations

		الامن	الاداء
الامن	Pearson Correlation	1	.075
	Sig. (2-tailed)		.624
	N	45	45
الاداء	Pearson Correlation	.075	1
	Sig. (2-tailed)	.624	
	N	45	45

Correlations

		1 ^ا	2 ^ا	3 ^ا	4 ^ا	5 ^ا	6 ^ا	7 ^ا	8 ^ا	9 ^ا	10 ^ا	11 ^ا
1 ^ا	Pearson Correlation	1	.254	.049	-.071-	-.242-	.040	.092	-.225-	.010	-.123-	-.045-
	Sig. (2-tailed)		.092	.749	.641	.109	.792	.548	.138	.948	.422	.770
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
2 ^ا	Pearson Correlation	.254	1	.310*	.112	.082	-.140-	.067	-.140-	.108	.071	-.169-
	Sig. (2-tailed)	.092		.038	.463	.592	.358	.663	.358	.479	.642	.266
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
3 ^ا	Pearson Correlation	.049	.310*	1	.082	-.155-	.147	.164	.062	-.158-	.141	-.107-
	Sig. (2-tailed)	.749	.038		.592	.308	.334	.282	.684	.300	.355	.486
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
4 ^ا	Pearson Correlation	-.071-	.112	.082	1	.174	-.510- **	-.006-	-.036-	-.413- **	-.350-*	.082
	Sig. (2-tailed)	.641	.463	.592		.252	.000	.969	.814	.005	.019	.592
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
5 ^ا	Pearson Correlation	-.242-	.082	-.155-	.174	1	-.188-	.083	.026	-.238-	-.039-	-.208-
	Sig. (2-tailed)	.109	.592	.308	.252		.217	.586	.867	.115	.801	.170
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
6 ^ا	Pearson Correlation	.040	-.140-	.147	-.510- **	-.188-	1	-.033-	-.027-	.218	.093	.062
	Sig. (2-tailed)	.792	.358	.334	.000	.217		.827	.858	.150	.543	.684
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
7 ^ا	Pearson Correlation	.092	.067	.164	-.006-	.083	-.033-	1	.237	-.133-	-.076-	-.028-
	Sig. (2-tailed)											
	N											

	Sig. (2-tailed)	.548	.663	.282	.969	.586	.827		.117	.383	.621	.857
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
8 ^l	Pearson Correlation	-.225-	-.140-	.062	-.036-	.026	-.027-	.237	1	.136	-.023-	-.065-
	Sig. (2-tailed)	.138	.358	.684	.814	.867	.858	.117		.372	.879	.671
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
9 ^l	Pearson Correlation	.010	.108	-.158-	-.413- **	-.238-	.218	-.133-	.136	1	.077	-.006-
	Sig. (2-tailed)	.948	.479	.300	.005	.115	.150	.383	.372		.614	.971
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
10 ^l	Pearson Correlation	-.123-	.071	.141	-.350- *	-.039-	.093	-.076-	-.023-	.077	1	.093
	Sig. (2-tailed)	.422	.642	.355	.019	.801	.543	.621	.879	.614		.544
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
11 ^l	Pearson Correlation	-.045-	-.169-	-.107-	.082	-.208-	.062	-.028-	-.065-	-.006-	.093	1
	Sig. (2-tailed)	.770	.266	.486	.592	.170	.684	.857	.671	.971	.544	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
12 ^l	Pearson Correlation	.134	-.220-	-.003-	.071	-.328- *	.016	-.119-	.132	-.108-	-.140-	.237
	Sig. (2-tailed)	.379	.146	.983	.641	.028	.919	.435	.388	.480	.358	.117
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
13 ^l	Pearson Correlation	-.003-	-.080-	.024	-.107-	.110	-.044-	.452- **	.140	-.059-	-.225-	-.204-
	Sig. (2-tailed)	.986	.601	.874	.485	.471	.773	.002	.359	.701	.137	.178
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
14 ^l	Pearson Correlation	-.171-	-.129-	.074	.010	.318- *	.125	-.010-	.017	-.206-	-.044-	-.240-

	Sig. (2-tailed)	.261	.400	.631	.946	.033	.413	.948	.913	.175	.776	.113
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
15 ^ا	Pearson Correlation	.116	.117	.190	-.036-	-.060-	.247	-.149-	.007	.055	.171	-.023-
	Sig. (2-tailed)	.448	.443	.212	.814	.697	.102	.328	.964	.722	.263	.883
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
بعد 1	Pearson Correlation	.224	.308 [*]	.503 ^{**}	..734	.083	.306 [*]	.433 ^{**}	.382 ^{**}	.064	.156	.088
	Sig. (2-tailed)	.139	.040	.000	.934	.587	.041	.003	.010	.674	.306	.564
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

Correlations

		12 ^ا	13 ^ا	14 ^ا	15 ^ا	بعد 1
1 ^ا	Pearson Correlation	.134	-.003-	-.171-	.116	.224
	Sig. (2-tailed)	.379	.986	.261	.448	.039
	N	45	45	45	45	45
2 ^ا	Pearson Correlation	-.220-	-.080-	-.129-	.117	.308 [*]
	Sig. (2-tailed)	.146	.601	.400	.443	.040
	N	45	45	45	45	45
3 ^ا	Pearson Correlation	-.003-	.024	.074	.190	.503 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.983	.874	.631	.212	.000
	N	45	45	45	45	45
4 ^ا	Pearson Correlation	.071	-.107-	.010	-.036-	..734
	Sig. (2-tailed)	.641	.485	.946	.814	.034
	N	45	45	45	45	45
5 ^ا	Pearson Correlation	-.328- [*]	.110	.318 [*]	-.060-	.583

	Sig. (2-tailed)	.028	.471	.033	.697	.007
	N	45	45	45	45	45
6 ^l	Pearson Correlation	.016	-.044-	.125	.247	.306
	Sig. (2-tailed)	.919	.773	.413	.102	.041
	N	45	45	45	45	45
7 ^l	Pearson Correlation	-.119-	.452**	-.010-	-.149-	.433**
	Sig. (2-tailed)	.435	.002	.948	.328	.003
	N	45	45	45	45	45
8 ^l	Pearson Correlation	.132	.140	.017	.007	.382**
	Sig. (2-tailed)	.388	.359	.913	.964	.010
	N	45	45	45	45	45
9 ^l	Pearson Correlation	-.108-	-.059-	-.206-	.055	.664
	Sig. (2-tailed)	.480	.701	.175	.722	.004
	N	45	45	45	45	45
10 ^l	Pearson Correlation	-.140-	-.225-	-.044-	.171	.656
	Sig. (2-tailed)	.358	.137	.776	.263	.006
	N	45	45	45	45	45
11 ^l	Pearson Correlation	.237	-.204-	-.240-	-.023-	.588
	Sig. (2-tailed)	.117	.178	.113	.883	.004
	N	45	45	45	45	45
12 ^l	Pearson Correlation	1	-.017-	-.329-*	.016	.407
	Sig. (2-tailed)		.913	.027	.919	.003
	N	45	45	45	45	45
13 ^l	Pearson Correlation	-.017-	1	.137	-.302-*	.739
	Sig. (2-tailed)	.913		.369	.044	.014

	N	45	45	45	45	45
14 ^ا	Pearson Correlation	-.329 [*]	.137	1	.017	.588
	Sig. (2-tailed)	.027	.369		.913	.015
	N	45	45	45	45	45
15 ^ا	Pearson Correlation	.016	-.302 [*]	.017	1	.414 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.919	.044	.913		.005
	N	45	45	45	45	45
بعد 1	Pearson Correlation	.107	.239	.188	.414 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.483	.114	.215	.005	
	N	45	45	45	45	45

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

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

Correlations

		16 ^ا	17 ^ا	18 ^ا	19 ^ا	20 ^ا	21 ^ا	22 ^ا	23 ^ا	24 ^ا
16 ^ا	Pearson Correlation	1	-.007-	-.229-	-.270-	.050	-.141-	-.028-	.107	.420
	Sig. (2-tailed)		.965	.130	.072	.743	.355	.857	.482	.004
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
17 ^ا	Pearson Correlation	-.007-	1	-.009-	.163	.074	.060	.074	-.077-	-.148-
	Sig. (2-tailed)	.965		.951	.284	.628	.694	.628	.617	.331
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
18 ^ا	Pearson Correlation	-.229-	-.009-	1	.253	.067	.194	.196	.246	.203

	Sig. (2-tailed)	.130	.951		.093	.662	.202	.196	.103	.181
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
19 ^l	Pearson Correlation	-.270-	.163	.253	1	.304 [*]	.066	.038	.059	.182
	Sig. (2-tailed)	.072	.284	.093		.043	.665	.806	.698	.231
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
20 ^l	Pearson Correlation	.050	.074	.067	.304 [*]	1	.103	-.065-	-.010-	.110
	Sig. (2-tailed)	.743	.628	.662	.043		.502	.670	.950	.474
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
21 ^l	Pearson Correlation	-.141-	.060	.194	.066	.103	1	.389 ^{**}	.096	-.070-
	Sig. (2-tailed)	.355	.694	.202	.665	.502		.008	.530	.647
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
22 ^l	Pearson Correlation	-.028-	.074	.196	.038	-.065-	.389 ^{**}	1	.387 ^{**}	-.042-
	Sig. (2-tailed)	.857	.628	.196	.806	.670	.008		.009	.783
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
23 ^l	Pearson Correlation	.107	-.077-	.246	.059	-.010-	.096	.387 ^{**}	1	.410 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.482	.617	.103	.698	.950	.530	.009		.005
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
24 ^l	Pearson Correlation	.020	-.148-	.203	.182	.110	-.070-	-.042-	.410 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.894	.331	.181	.231	.474	.647	.783	.005	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
25 ^l	Pearson Correlation	-.089-	.475 ^{**}	.368 [*]	.192	-.099-	.134	.174	.079	.259

	Sig. (2-tailed)	.561	.001	..734	.205	.516	.381	.253	.606	.086
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
26 ^ا	Pearson Correlation	-.085-	.030	.068	-.093-	.191	-.067-	-.186-	-.345 [*]	-.074-
	Sig. (2-tailed)	.580	.843	.658	.543	.210	.663	.222	.020	.631
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
27 ^ا	Pearson Correlation	.006	.276	-.025-	.160	.134	.056	.236	.074	-.178-
	Sig. (2-tailed)	.967	.066	.870	.295	.381	.717	.118	.630	.241
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
28 ^ا	Pearson Correlation	-.099-	-.162-	.178	.217	.073	.045	.216	.212	.343 [*]
	Sig. (2-tailed)	.516	.289	.242	.152	.635	.768	.153	.163	.021
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45
د2 ^{بع}	Pearson Correlation	.022	.367 [*]	.538 ^{**}	.490 ^{**}	.410 ^{**}	.395 ^{**}	.510 ^{**}	.460 ^{**}	.401 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.885	..734	.000	.001	.005	.007	.000	.001	.006
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45

Correlations

		25 ^ا	26 ^ا	27 ^ا	28 ^ا	د2 ^{بع}
16 ^ا	Pearson Correlation	-.089-	-.085-	.006	-.099-	.885
	Sig. (2-tailed)	.561	.580	.967	.516	.005
	N	45	45	45	45	45
17 ^ا	Pearson Correlation	.475 ^{**}	.030	.276	-.162-	.367 [*]
	Sig. (2-tailed)	.001	.843	.066	.289	..734
	N	45	45	45	45	45

18 ^ا	Pearson Correlation	.368 [*]	.068	-.025-	.178	.538 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	..734	.658	.870	.242	.000
	N	45	45	45	45	45
19 ^ا	Pearson Correlation	.192	-.093-	.160	.217	.490 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.205	.543	.295	.152	.001
	N	45	45	45	45	45
20 ^ا	Pearson Correlation	-.099-	.191	.134	.073	.410 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.516	.210	.381	.635	.005
	N	45	45	45	45	45
21 ^ا	Pearson Correlation	.134	-.067-	.056	.045	.395 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.381	.663	.717	.768	.007
	N	45	45	45	45	45
22 ^ا	Pearson Correlation	.174	-.186-	.236	.216	.510 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.253	.222	.118	.153	.000
	N	45	45	45	45	45
23 ^ا	Pearson Correlation	.079	-.345- [*]	.074	.212	.460 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.606	.020	.630	.163	.001
	N	45	45	45	45	45
24 ^ا	Pearson Correlation	.259	-.074-	-.178-	.343 [*]	.401 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.086	.631	.241	.021	.006
	N	45	45	45	45	45
25 ^ا	Pearson Correlation	1	-.011-	-.059-	.111	.529 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.945	.698	.469	.000
	N	45	45	45	45	45
26 ^ا	Pearson Correlation	-.011-	1	-.149-	-.254-	-.985-

	Sig. (2-tailed)	.945		.330	.092	.000
	N	45	45	45	45	45
27 ^ا	Pearson Correlation	-.059-	-.149-	1	-.149-	.300 [*]
	Sig. (2-tailed)	.698	.330		.329	.045
	N	45	45	45	45	45
28 ^ا	Pearson Correlation	.111	-.254-	-.149-	1	.359 [*]
	Sig. (2-tailed)	.469	.092	.329		.015
	N	45	45	45	45	45
29 ^ب	Pearson Correlation	.529 ^{**}	-.003-	.300 [*]	.359 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.985	.045	.015	
	N	45	45	45	45	45

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

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

Correlations

		29 ^ا	30 ^ا	31 ^ا	32 ^ا	33 ^ا	34 ^ا	35 ^ا	36 ^ا	37 ^ا	38 ^ا	39 ^ا
29 ^ا	Pearson Correlation	1	.456 ^{**}	-.024-	.313 [*]	.176	.210	.565 ^{**}	.019	-.338 [*]	-.211-	.022
	Sig. (2-tailed)		.002	.876	.036	.247	.166	.000	.903	.023	.165	.884
	N	45	44	45	45	45	45	45	45	45	45	45
30 ^ا	Pearson Correlation	.456 ^{**}	1	.273	.092	.090	.424 ^{**}	.138	-.090-	-.343 [*]	-.235-	-.277-
	Sig. (2-tailed)	.002		.073	.554	.561	.004	.371	.560	.022	.125	.069
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

31 ^ل	Pearson Correlation	-.024-	.273	1	.138	-.244-	.152	-.036-	.048	.099	.195	-.006-
	Sig. (2-tailed)	.876	.073		.366	.106	.320	.812	.755	.519	.200	.968
	N	45	44	45	45	45	45	45	45	45	45	45
32 ^ل	Pearson Correlation	.313 [*]	.092	.138	1	.371 [*]	-.022-	.362 [*]	.353 [*]	.110	-.129-	-.024-
	Sig. (2-tailed)	.036	.554	.366		.012	.886	.014	.017	.470	.400	.875
	N	45	44	45	45	45	45	45	45	45	45	45
33 ^ل	Pearson Correlation	.176	.090	-.244-	.371 [*]	1	.091	.157	.279	.023	-.035-	-.196-
	Sig. (2-tailed)	.247	.561	.106	.012		.554	.304	.064	.882	.818	.198
	N	45	44	45	45	45	45	45	45	45	45	45
34 ^ل	Pearson Correlation	.210	.424 ^{**}	.152	-.022-	.091	1	.225	-.119-	-.058-	-.102-	-.181-
	Sig. (2-tailed)	.166	.004	.320	.886	.554		.137	.434	.703	.505	.235
	N	45	44	45	45	45	45	45	45	45	45	45
35 ^ل	Pearson Correlation	.565 ^{**}	.138	-.036-	.362 [*]	.157	.225	1	-.063-	-.129-	-.004-	-.006-
	Sig. (2-tailed)	.000	.371	.812	.014	.304	.137		.679	.398	.977	.968
	N	45	44	45	45	45	45	45	45	45	45	45
36 ^ل	Pearson Correlation	.019	-.090-	.048	.353 [*]	.279	-.119-	-.063-	1	.244	.005	-.055-
	Sig. (2-tailed)	.903	.560	.755	.017	.064	.434	.679		.106	.974	.720
	N	45	44	45	45	45	45	45	45	45	45	45
37 ^ل	Pearson Correlation	-.338 [*]	-.343 [*]	.099	.110	.023	-.058-	-.129-	.244	1	.271	-.032-
	Sig. (2-tailed)	.023	.022	.519	.470	.882	.703	.398	.106		.072	.837
	N	45	44	45	45	45	45	45	45	45	45	45

38 ^l	Pearson Correlation	-.211-	-.235-	.195	-.129-	-.035-	-.102-	-.004-	.005	.271	1	.322 [*]
	Sig. (2-tailed)	.165	.125	.200	.400	.818	.505	.977	.974	.072		.031
	N	45	44	45	45	45	45	45	45	45	45	45
39 ^l	Pearson Correlation	.022	-.277-	-.006-	-.024-	-.196-	-.181-	-.006-	-.055-	-.032-	.322 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.884	.069	.968	.875	.198	.235	.968	.720	.837	.031	
	N	45	44	45	45	45	45	45	45	45	45	45
40 ^l	Pearson Correlation	.108	.379 [*]	-.171-	-.038-	.002	.049	.146	-.225-	-.392 ^{**}	-.233-	.011
	Sig. (2-tailed)	.481	.011	.263	.806	.992	.749	.338	.138	.008	.124	.941
	N	45	44	45	45	45	45	45	45	45	45	45
41 ^l	Pearson Correlation	-.005-	.223	.118	.158	.311 [*]	-.007-	-.052-	.066	.062	.176	-.180-
	Sig. (2-tailed)	.976	.146	.440	.301	.037	.961	.733	.669	.686	.248	.238
	N	45	44	45	45	45	45	45	45	45	45	45
42 ^l	Pearson Correlation	-.137-	-.091-	.105	-.133-	.133	-.192-	-.183-	.171	.432 ^{**}	.166	-.156-
	Sig. (2-tailed)	.369	.556	.494	.384	.386	.206	.229	.262	.003	.275	.306
	N	45	44	45	45	45	45	45	45	45	45	45
43 ^l	Pearson Correlation	-.200-	-.377 [*]	-.019-	-.095-	.019	-.140-	-.089-	-.017-	.197	.147	.068
	Sig. (2-tailed)	.189	.012	.900	.535	.900	.360	.562	.911	.195	.336	.656
	N	45	44	45	45	45	45	45	45	45	45	45
44 ^l	Pearson Correlation	-.204-	-.067-	.108	.017	.052	.061	-.037-	-.007-	.058	-.077-	.150
	Sig. (2-tailed)	.178	.665	.479	.911	.736	.689	.808	.963	.706	.615	.326
	N	45	44	45	45	45	45	45	45	45	45	45

بعد3	Pearson Correlation	.393**	.352*	.363*	.525**	.482**	.325*	.441**	.323*	.233	.255	.086
	Sig. (2-tailed)	.008	.019	.015	.000	.001	.032	.003	.032	.127	.095	.580
	N	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44	44

Correlations

		40 ^ا	41 ^ا	42 ^ا	43 ^ا	44 ^ا	بعد3
29 ^ا	Pearson Correlation	.108	-.005-	-.137-	-.200-	-.204-	.393**
	Sig. (2-tailed)	.481	.976	.369	.189	.178	.008
	N	45	45	45	45	45	44
30 ^ا	Pearson Correlation	.379*	.223	-.091-	-.377-*	-.067-	.352*
	Sig. (2-tailed)	.011	.146	.556	.012	.665	.019
	N	44	44	44	44	44	44
31 ^ا	Pearson Correlation	-.171-	.118	.105	-.019-	.108	.363*
	Sig. (2-tailed)	.263	.440	.494	.900	.479	.015
	N	45	45	45	45	45	44
32 ^ا	Pearson Correlation	-.038-	.158	-.133-	-.095-	.017	.525**
	Sig. (2-tailed)	.806	.301	.384	.535	.911	.000
	N	45	45	45	45	45	44
33 ^ا	Pearson Correlation	.002	.311*	.133	.019	.052	.482**
	Sig. (2-tailed)	.992	.037	.386	.900	.736	.001
	N	45	45	45	45	45	44
34 ^ا	Pearson Correlation	.049	-.007-	-.192-	-.140-	.061	.325*
	Sig. (2-tailed)	.749	.961	.206	.360	.689	.032
	N	45	45	45	45	45	44
35 ^ا	Pearson Correlation	.146	-.052-	-.183-	-.089-	-.037-	.441**
	Sig. (2-tailed)						
	N						

	Sig. (2-tailed)	.338	.733	.229	.562	.808	.003
	N	45	45	45	45	45	44
36 ^l	Pearson Correlation	-.225-	.066	.171	-.017-	-.007-	.323*
	Sig. (2-tailed)	.138	.669	.262	.911	.963	.032
	N	45	45	45	45	45	44
37 ^l	Pearson Correlation	-.392-**	.062	.432**	.197	.058	.233*
	Sig. (2-tailed)	.008	.686	.003	.195	.706	.027
	N	45	45	45	45	45	44
38 ^l	Pearson Correlation	-.233-	.176	.166	.147	-.077-	.255*
	Sig. (2-tailed)	.124	.248	.275	.336	.615	.005
	N	45	45	45	45	45	44
39 ^l	Pearson Correlation	.011	-.180-	-.156-	.068	.150	.586
	Sig. (2-tailed)	.941	.238	.306	.656	.326	.010
	N	45	45	45	45	45	44
40 ^l	Pearson Correlation	1	.177	-.561-**	-.394-**	-.027-	-.608-
	Sig. (2-tailed)		.245	.000	.007	.859	.008
	N	45	45	45	45	45	44
41 ^l	Pearson Correlation	.177	1	.164	-.153-	.032	.449**
	Sig. (2-tailed)	.245		.283	.315	.834	.002
	N	45	45	45	45	45	44
42 ^l	Pearson Correlation	-.561-**	.164	1	.017	.116	.460
	Sig. (2-tailed)	.000	.283		.914	.446	.009
	N	45	45	45	45	45	44
43 ^l	Pearson Correlation	-.394-**	-.153-	.017	1	.269	.048
	Sig. (2-tailed)	.007	.315	.914		.074	.758

N		45	45	45	45	45	44
44 ^ا	Pearson Correlation	-.027-	.032	.116	.269	1	.298 [*]
	Sig. (2-tailed)	.859	.834	.446	.074		.049
N		45	45	45	45	45	44
بعد3	Pearson Correlation	-.008-	.449 ^{**}	.160	.048	.298 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.958	.002	.299	.758	.049	
N		44	44	44	44	44	44

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

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

Correlations

		45 ^ا	46 ^ا	47 ^ا	48 ^ا	49 ^ا	50 ^ا	51 ^ا
45 ^ا	Pearson Correlation	1	.371 [*]	.356 [*]	.257	.035	.103	.102
	Sig. (2-tailed)		.012	.016	.088	.821	.502	.506
	N	45	45	45	45	45	45	45
46 ^ا	Pearson Correlation	.371 [*]	1	.195	.209	-.073-	.136	-.007-
	Sig. (2-tailed)	.012		.200	.169	.634	.375	.963
	N	45	45	45	45	45	45	45
47 ^ا	Pearson Correlation	.356 [*]	.195	1	.397 ^{**}	.032	-.141-	.177
	Sig. (2-tailed)	.016	.200		.007	.836	.355	.244
	N	45	45	45	45	45	45	45
48 ^ا	Pearson Correlation	.257	.209	.397 ^{**}	1	.160	-.126-	-.060-
	Sig. (2-tailed)	.088	.169	.007		.293	.411	.695
	N	45	45	45	45	45	45	45

49 ^ا	Pearson Correlation	.035	-.073-	.032	.160	1	.063	.032
	Sig. (2-tailed)	.821	.634	.836	.293		.681	.836
	N	45	45	45	45	45	45	45
50 ^ا	Pearson Correlation	.103	.136	-.141-	-.126-	.063	1	.127
	Sig. (2-tailed)	.502	.375	.355	.411	.681		.405
	N	45	45	45	45	45	45	45
51 ^ا	Pearson Correlation	.102	-.007-	.177	-.060-	.032	.127	1
	Sig. (2-tailed)	.506	.963	.244	.695	.836	.405	
	N	45	45	45	45	45	45	45
52 ^ا	Pearson Correlation	-.033-	.036	.148	.187	.044	-.322-*	.000
	Sig. (2-tailed)	.831	.813	.332	.218	.773	.031	1.000
	N	45	45	45	45	45	45	45
53 ^ا	Pearson Correlation	.324*	.339*	.121	.225	.060	.073	-.007-
	Sig. (2-tailed)	.030	.023	.427	.137	.695	.633	.965
	N	45	45	45	45	45	45	45
54 ^ا	Pearson Correlation	.207	.061	.185	.342*	-.115-	.119	.222
	Sig. (2-tailed)	.172	.692	.224	.021	.452	.437	.143
	N	45	45	45	45	45	45	45
55 ^ا	Pearson Correlation	.244	.447**	-.167-	.115	.147	.219	.149
	Sig. (2-tailed)	.107	.002	.274	.451	.336	.148	.329
	N	45	45	45	45	45	45	45
بعد4	Pearson Correlation	.612**	.551**	.470**	.547**	.239	.229	.348*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.114	.130	.019
	N	45	45	45	45	45	45	45

Correlations

		52 ^ا	53 ^ا	54 ^ا	55 ^ا	بعد4
45 ^ا	Pearson Correlation	-.033-	.324*	.207	.244	.612**
	Sig. (2-tailed)	.831	.030	.172	.107	.000
	N	45	45	45	45	45
46 ^ا	Pearson Correlation	.036	.339*	.061	.447**	.551**
	Sig. (2-tailed)	.813	.023	.692	.002	.000
	N	45	45	45	45	45
47 ^ا	Pearson Correlation	.148	.121	.185	-.167-	.470**
	Sig. (2-tailed)	.332	.427	.224	.274	.001
	N	45	45	45	45	45
48 ^ا	Pearson Correlation	.187	.225	.342*	.115	.547**
	Sig. (2-tailed)	.218	.137	.021	.451	.000
	N	45	45	45	45	45
49 ^ا	Pearson Correlation	.044	.060	-.115-	.147	.239
	Sig. (2-tailed)	.773	.695	.452	.336	.014
	N	45	45	45	45	45
50 ^ا	Pearson Correlation	-.322-*	.073	.119	.219	.229*
	Sig. (2-tailed)	.031	.633	.437	.148	.030
	N	45	45	45	45	45
51 ^ا	Pearson Correlation	.000	-.007-	.222	.149	.348*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.965	.143	.329	.019
	N	45	45	45	45	45
52 ^ا	Pearson Correlation	1	.154	.132	-.107-	.470
	Sig. (2-tailed)		.313	.387	.486	.001
	N	45	45	45	45	45

53 ^ا	Pearson Correlation	.154	1	.266	.373 [*]	.589 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.313		.078	.012	.000
	N	45	45	45	45	45
54 ^ا	Pearson Correlation	.132	.266	1	.250	.559 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.387	.078		.098	.000
	N	45	45	45	45	45
55 ^ا	Pearson Correlation	-.107-	.373 [*]	.250	1	.535 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.486	.012	.098		.000
	N	45	45	45	45	45
بعد4	Pearson Correlation	.270	.589 ^{**}	.559 ^{**}	.535 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.073	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45

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

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

Correlations

		1 _و	2 _و	3 _و	4 _و	5 _و	6 _و
1 _و	Pearson Correlation	1	.403 ^{**}	.321 [*]	.049	.208	.217
	Sig. (2-tailed)		.006	.032	.750	.170	.152
	N	45	45	45	45	45	45
2 _و	Pearson Correlation	.403 ^{**}	1	.588 ^{**}	.263	.328 [*]	.402 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.006		.000	.081	.028	.006
	N	45	45	45	45	45	45
3 _و	Pearson Correlation	.321 [*]	.588 ^{**}	1	.143	.048	.113
	Sig. (2-tailed)	.032	.000		.350	.755	.461

	N	45	45	45	45	45	45
4و	Pearson Correlation	.049	.263	.143	1	.539**	.268
	Sig. (2-tailed)	.750	.081	.350		.000	.075
	N	45	45	45	45	45	45
5و	Pearson Correlation	.208	.328*	.048	.539**	1	.435**
	Sig. (2-tailed)	.170	.028	.755	.000		.003
	N	45	45	45	45	45	45
6و	Pearson Correlation	.217	.402**	.113	.268	.435**	1
	Sig. (2-tailed)	.152	.006	.461	.075	.003	
	N	45	45	45	45	45	45
7و	Pearson Correlation	.410**	.343*	-.014-	.321*	.624**	.462**
	Sig. (2-tailed)	.005	.021	.927	.032	.000	.001
	N	45	45	45	45	45	45
8و	Pearson Correlation	.303*	.242	.010	.034	.348*	.348*
	Sig. (2-tailed)	.043	.110	.946	.825	.019	.019
	N	45	45	45	45	45	45
البعد1	Pearson Correlation	.551**	.720**	.500**	.541**	.699**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45

Correlations

		7و	8و	البعد1
1و	Pearson Correlation	.410**	.303*	.551**
	Sig. (2-tailed)	.005	.043	.000
	N	45	45	45
2و	Pearson Correlation	.343*	.242	.720**

	Sig. (2-tailed)	.021	.110	.000
	N	45	45	45
3 _و	Pearson Correlation	-.014-	.010	.500**
	Sig. (2-tailed)	.927	.946	.000
	N	45	45	45
4 _و	Pearson Correlation	.321*	.034	.541**
	Sig. (2-tailed)	.032	.825	.000
	N	45	45	45
5 _و	Pearson Correlation	.624**	.348*	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.000
	N	45	45	45
6 _و	Pearson Correlation	.462**	.348*	.638**
	Sig. (2-tailed)	.001	.019	.000
	N	45	45	45
7 _و	Pearson Correlation	1	.646**	.730**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	45	45	45
8 _و	Pearson Correlation	.646**	1	.583**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	45	45	45
البعدا1	Pearson Correlation	.730**	.583**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	45	45	45

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

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

Correlations

		9 _ج	10 _ج	11 _ج	12 _ج	13 _ج	14 _ج
9 _ج	Pearson Correlation	1	.124	.143	.024	.148	.140
	Sig. (2-tailed)		.415	.347	.877	.333	.359
	N	45	45	45	45	45	45
10 _ج	Pearson Correlation	.124	1	.126	.135	-.050-	.203
	Sig. (2-tailed)	.415		.410	.375	.743	.180
	N	45	45	45	45	45	45
11 _ج	Pearson Correlation	.143	.126	1	.159	-.016-	.142
	Sig. (2-tailed)	.347	.410		.297	.918	.351
	N	45	45	45	45	45	45
12 _ج	Pearson Correlation	.024	.135	.159	1	-.054-	.181
	Sig. (2-tailed)	.877	.375	.297		.726	.234
	N	45	45	45	45	45	45
13 _ج	Pearson Correlation	.148	-.050-	-.016-	-.054-	1	.140
	Sig. (2-tailed)	.333	.743	.918	.726		.360
	N	45	45	45	45	45	45
14 _ج	Pearson Correlation	.140	.203	.142	.181	.140	1
	Sig. (2-tailed)	.359	.180	.351	.234	.360	
	N	45	45	45	45	45	45
15 _ج	Pearson Correlation	.423**	.220	.164	.128	.056	.396**
	Sig. (2-tailed)	.004	.147	.282	.404	.717	.007
	N	45	45	45	45	45	45
16 _ج	Pearson Correlation	.225	.625**	.146	.129	.042	.271

	Sig. (2-tailed)	.138	.000	.340	.400	.785	.072
	N	45	45	45	45	45	45
البعد2	Pearson Correlation	.412**	.184	.687**	.145	.661**	.323*
	Sig. (2-tailed)	.005	.225	.000	.341	.000	.031
	N	45	45	45	45	45	45

Correlations

		15 و	16 و	البعد2
9 و	Pearson Correlation	.423**	.225	.412**
	Sig. (2-tailed)	.004	.138	.005
	N	45	45	45
10 و	Pearson Correlation	.220	.625**	.484
	Sig. (2-tailed)	.147	.000	.025
	N	45	45	45
11 و	Pearson Correlation	.164	.146	.687**
	Sig. (2-tailed)	.282	.340	.000
	N	45	45	45
12 و	Pearson Correlation	.128	.129	.345
	Sig. (2-tailed)	.404	.400	.041
	N	45	45	45
13 و	Pearson Correlation	.056	.042	.661**
	Sig. (2-tailed)	.717	.785	.000
	N	45	45	45
14 و	Pearson Correlation	.396**	.271	.323*
	Sig. (2-tailed)	.007	.072	.031
	N	45	45	45

15 و	Pearson Correlation	1	.544**	.349*
	Sig. (2-tailed)		.000	.019
	N	45	45	45
16 و	Pearson Correlation	.544**	1	.306*
	Sig. (2-tailed)	.000		.041
	N	45	45	45
البعء2	Pearson Correlation	.349*	.306*	1
	Sig. (2-tailed)	.019	.041	
	N	45	45	45

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

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

Correlations

		17 و	18 و	19 و	20 و	21 و	البعء3
17 و	Pearson Correlation	1	.820**	.672**	.294	.110	.871**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.050	.473	.000
	N	45	45	45	45	45	45
18 و	Pearson Correlation	.820**	1	.664**	.016	-.004-	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.919	.981	.000
	N	45	45	45	45	45	45
19 و	Pearson Correlation	.672**	.664**	1	.385**	.080	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.009	.601	.000
	N	45	45	45	45	45	45
20 و	Pearson Correlation	.294	.016	.385**	1	.026	.455**
	Sig. (2-tailed)	.050	.919	.009		.867	.002

	N	45	45	45	45	45	45
21 و	Pearson Correlation	.110	-.004-	.080	.026	1	.355 [*]
	Sig. (2-tailed)	.473	.981	.601	.867		.017
	N	45	45	45	45	45	45
البعدي3	Pearson Correlation	.871 ^{**}	.782 ^{**}	.863 ^{**}	.455 ^{**}	.355 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.017	
	N	45	45	45	45	45	45

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

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

Correlations

		22 و	23 و	24 و	25 و	26 و	27 و
22 و	Pearson Correlation	1	.399 ^{**}	.471 ^{**}	.157	.575 ^{**}	.310 [*]
	Sig. (2-tailed)		.007	.001	.303	.000	.038
	N	45	45	45	45	45	45
23 و	Pearson Correlation	.399 ^{**}	1	.128	.037	.529 ^{**}	.247
	Sig. (2-tailed)	.007		.404	.809	.000	.103
	N	45	45	45	45	45	45
24 و	Pearson Correlation	.471 ^{**}	.128	1	.355 [*]	.453 ^{**}	.211
	Sig. (2-tailed)	.001	.404		.017	.002	.164
	N	45	45	45	45	45	45
25 و	Pearson Correlation	.157	.037	.355 [*]	1	.033	-.095-
	Sig. (2-tailed)	.303	.809	.017		.829	.535
	N	45	45	45	45	45	45
26 و	Pearson Correlation	.575 ^{**}	.529 ^{**}	.453 ^{**}	.033	1	.379 [*]

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.829		.010
	N	45	45	45	45	45	45
27 و	Pearson Correlation	.310*	.247	.211	-.095-	.379*	1
	Sig. (2-tailed)	.038	.103	.164	.535	.010	
	N	45	45	45	45	45	45
28 و	Pearson Correlation	.437**	.340*	.259	-.060-	.308*	.522**
	Sig. (2-tailed)	.003	.022	.086	.697	.039	.000
	N	45	45	45	45	45	45
29 و	Pearson Correlation	.340*	.400**	.184	-.052-	.325*	.421**
	Sig. (2-tailed)	.022	.006	.226	.736	.029	.004
	N	45	45	45	45	45	45
البعده 4	Pearson Correlation	.732**	.655**	.622**	.315*	.741**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.035	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45

Correlations

		28 و	29 و	البعده 4
22 و	Pearson Correlation	.437**	.340*	.732**
	Sig. (2-tailed)	.003	.022	.000
	N	45	45	45
23 و	Pearson Correlation	.340*	.400**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.022	.006	.000
	N	45	45	45
24 و	Pearson Correlation	.259	.184	.622**
	Sig. (2-tailed)	.086	.226	.000
	N	45	45	45

25 و	Pearson Correlation	-.060-	-.052-	.315*
	Sig. (2-tailed)	.697	.736	.035
	N	45	45	45
26 و	Pearson Correlation	.308*	.325*	.741**
	Sig. (2-tailed)	.039	.029	.000
	N	45	45	45
27 و	Pearson Correlation	.522**	.421**	.566**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000
	N	45	45	45
28 و	Pearson Correlation	1	.688**	.671**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	45	45	45
29 و	Pearson Correlation	.688**	1	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	45	45	45
البعده4	Pearson Correlation	.671**	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	45	45	45

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

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

Correlations

30 و

31 و

32 و

33 و

34 و

35 و

30 و	Pearson Correlation	1	.191	.224	.031	.027	.183
	Sig. (2-tailed)		.208	.139	.842	.861	.228
	N	45	45	45	45	45	45
31 و	Pearson Correlation	.191	1	.487**	.469**	.178	.032
	Sig. (2-tailed)	.208		.001	.001	.242	.836
	N	45	45	45	45	45	45
32 و	Pearson Correlation	.224	.487**	1	.326*	.118	.299*
	Sig. (2-tailed)	.139	.001		.029	.441	.046
	N	45	45	45	45	45	45
33 و	Pearson Correlation	.031	.469**	.326*	1	.345*	.180
	Sig. (2-tailed)	.842	.001	.029		.020	.236
	N	45	45	45	45	45	45
34 و	Pearson Correlation	.027	.178	.118	.345*	1	.431**
	Sig. (2-tailed)	.861	.242	.441	.020		.003
	N	45	45	45	45	45	45
35 و	Pearson Correlation	.183	.032	.299*	.180	.431**	1
	Sig. (2-tailed)	.228	.836	.046	.236	.003	
	N	45	45	45	45	45	45
36 و	Pearson Correlation	.209	.173	.383**	.162	.263	.431**
	Sig. (2-tailed)	.169	.255	.009	.287	.081	.003
	N	45	45	45	45	45	45
البيد5	Pearson Correlation	.519**	.590**	.639**	.596**	.568**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45

Correlations

		36 و	البعء5
30 و	Pearson Correlation	.209	.519**
	Sig. (2-tailed)	.169	.000
	N	45	45
31 و	Pearson Correlation	.173	.590**
	Sig. (2-tailed)	.255	.000
	N	45	45
32 و	Pearson Correlation	.383**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000
	N	45	45
33 و	Pearson Correlation	.162	.596**
	Sig. (2-tailed)	.287	.000
	N	45	45
34 و	Pearson Correlation	.263	.568**
	Sig. (2-tailed)	.081	.000
	N	45	45
35 و	Pearson Correlation	.431**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000
	N	45	45
36 و	Pearson Correlation	1	.586**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
البعء5	Pearson Correlation	.586**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

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

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

Correlations

		37 _ج	38 _ج	39 _ج	40 _ج	41 _ج	42 _ج	43 _ج	44 _ج	45 _ج	46 _ج	47 _ج
37 _ج	Pearson Correlation	1	.234	.652**	.169	.054	-.049-	.187	.167	.125	.007	.303*
	Sig. (2-tailed)		.122	.000	.267	.723	.748	.219	.272	.413	.964	.043
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
38 _ج	Pearson Correlation	.234	1	.116	.160	.331*	.416**	.078	.177	.140	.345*	.134
	Sig. (2-tailed)	.122		.448	.295	.026	.004	.611	.245	.359	.020	.379
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
39 _ج	Pearson Correlation	.652**	.116	1	.175	.172	-.079-	.162	.163	.127	.114	.124
	Sig. (2-tailed)	.000	.448		.252	.258	.604	.289	.284	.404	.454	.417
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
40 _ج	Pearson Correlation	.169	.160	.175	1	.123	.091	.242	.392**	.164	.152	.066
	Sig. (2-tailed)	.267	.295	.252		.421	.551	.109	.008	.282	.319	.666
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
41 _ج	Pearson Correlation	.054	.331*	.172	.123	1	.426**	-.068-	-.101-	-.045-	.307*	.240
	Sig. (2-tailed)	.723	.026	.258	.421		.004	.659	.508	.771	.040	.112
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
42 _ج	Pearson Correlation	-.049-	.416**	-.079-	.091	.426**	1	.429**	.363*	.137	.393**	.126
	Sig. (2-tailed)											
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

	Sig. (2-tailed)	.748	.004	.604	.551	.004		.003	.014	.369	.008	.409
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
43,	Pearson Correlation	.187	.078	.162	.242	-.068-	.429**	1	.596**	.083	.103	.120
	Sig. (2-tailed)	.219	.611	.289	.109	.659	.003		.000	.588	.502	.432
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
44,	Pearson Correlation	.167	.177	.163	.392**	-.101-	.363*	.596**	1	.520**	-.025-	.109
	Sig. (2-tailed)	.272	.245	.284	.008	.508	.014	.000		.000	.872	.475
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
45,	Pearson Correlation	.125	.140	.127	.164	-.045-	.137	.083	.520**	1	.085	.100
	Sig. (2-tailed)	.413	.359	.404	.282	.771	.369	.588	.000		.578	.515
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
46,	Pearson Correlation	.007	.345*	.114	.152	.307*	.393**	.103	-.025-	.085	1	.291
	Sig. (2-tailed)	.964	.020	.454	.319	.040	.008	.502	.872	.578		.053
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
47,	Pearson Correlation	.303*	.134	.124	.066	.240	.126	.120	.109	.100	.291	1
	Sig. (2-tailed)	.043	.379	.417	.666	.112	.409	.432	.475	.515	.053	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
48,	Pearson Correlation	-.112-	.040	-.118-	.245	.098	.133	-.066-	.218	.512**	.393**	-.110-
	Sig. (2-tailed)	.464	.795	.439	.104	.521	.383	.667	.151	.000	.008	.473
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
49,	Pearson Correlation	.107	.029	.008	.259	.258	.054	.353*	.380*	.062	-.015-	.029

	Sig. (2-tailed)	.485	.852	.958	.086	.088	.726	.017	.010	.687	.920	.848
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
50 و	Pearson Correlation	.294 [*]	-.051-	.171	-.014-	.135	.096	.223	.187	.170	.186	.409 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.050	.741	.261	.925	.378	.529	.142	.219	.263	.220	.005
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
51 و	Pearson Correlation	.022	-.131-	.132	-.035-	.226	.242	.337 [*]	.281	-.047-	.070	-.093-
	Sig. (2-tailed)	.886	.389	.388	.821	.135	.109	.024	.061	.759	.648	.542
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
البيعد6	Pearson Correlation	.685 ^{**}	.273	.873 ^{**}	.334 [*]	.329 [*]	.201	.390 ^{**}	.439 ^{**}	.318 [*]	.317 [*]	.284
	Sig. (2-tailed)	.000	.070	.000	.025	.028	.187	.008	.003	.033	.034	.058
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

Correlations

		48 و	49 و	50 و	51 و	البيعد6
37 و	Pearson Correlation	-.112-	.107	.294 [*]	.022	.685 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.464	.485	.050	.886	.000
	N	45	45	45	45	45
38 و	Pearson Correlation	.040	.029	-.051-	-.131-	.273
	Sig. (2-tailed)	.795	.852	.741	.389	.070
	N	45	45	45	45	45
39 و	Pearson Correlation	-.118-	.008	.171	.132	.873 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.439	.958	.261	.388	.000
	N	45	45	45	45	45
40 و	Pearson Correlation	.245	.259	-.014-	-.035-	.334 [*]

	Sig. (2-tailed)	.104	.086	.925	.821	.025
	N	45	45	45	45	45
41,3	Pearson Correlation	.098	.258	.135	.226	.329*
	Sig. (2-tailed)	.521	.088	.378	.135	.028
	N	45	45	45	45	45
42,3	Pearson Correlation	.133	.054	.096	.242	.201
	Sig. (2-tailed)	.383	.726	.529	.109	.187
	N	45	45	45	45	45
43,3	Pearson Correlation	-.066-	.353*	.223	.337*	.390**
	Sig. (2-tailed)	.667	.017	.142	.024	.008
	N	45	45	45	45	45
44,3	Pearson Correlation	.218	.380*	.187	.281	.439**
	Sig. (2-tailed)	.151	.010	.219	.061	.003
	N	45	45	45	45	45
45,3	Pearson Correlation	.512**	.062	.170	-.047-	.318*
	Sig. (2-tailed)	.000	.687	.263	.759	.033
	N	45	45	45	45	45
46,3	Pearson Correlation	.393**	-.015-	.186	.070	.317*
	Sig. (2-tailed)	.008	.920	.220	.648	.034
	N	45	45	45	45	45
47,3	Pearson Correlation	-.110-	.029	.409**	-.093-	.284
	Sig. (2-tailed)	.473	.848	.005	.542	.058
	N	45	45	45	45	45
48,3	Pearson Correlation	1	.324*	.311*	.036	.349
	Sig. (2-tailed)		.030	.038	.814	.029

	N	45	45	45	45	45
و49	Pearson Correlation	.324*	1	.376*	.404**	.316*
	Sig. (2-tailed)	.030		.011	.006	.034
	N	45	45	45	45	45
و50	Pearson Correlation	.311*	.376*	1	.179	.405**
	Sig. (2-tailed)	.038	.011		.239	.006
	N	45	45	45	45	45
و51	Pearson Correlation	.036	.404**	.179	1	.321*
	Sig. (2-tailed)	.814	.006	.239		.032
	N	45	45	45	45	45
البعده6	Pearson Correlation	.149	.316*	.405**	.321*	1
	Sig. (2-tailed)	.329	.034	.006	.032	
	N	45	45	45	45	45

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.668
		N of Items	28 ^a
	Part 2	Value	.542

	N of Items	26 ^b
	Total N of Items	55
Correlation Between Forms		.685
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	.002
	Unequal Length	.002
Guttman Split-Half Coefficient		.709

a. The items are: ,14| ,13| ,12| ,11| ,10| ,9| ,8| ,7| ,6| ,5| ,4| ,3| ,2| ,1|
28| ,27| ,26| ,25| ,24| ,23| ,22| ,21| ,20| ,19| ,18| ,17| ,16| ,15|.

b. The items are: ,39| ,38| ,37| ,36| ,35| ,34| ,33| ,32| ,31| ,30| ,29| ,28|
55| ,54| ,53| ,52| ,51| ,50| ,49| ,48| ,47| ,46| ,45| ,44| ,43| ,42| ,41| ,40|.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Part 1	Value	.514
		N of Items	26 ^a
	Part 2	Value	.555
		N of Items	25 ^b
Total N of Items		51	
Correlation Between Forms		.621	
Spearman-Brown Coefficient	Equal Length	.486	
	Unequal Length	.486	
Guttman Split-Half Coefficient		.774	

a. The items are: ,13| ,12| ,11| ,10| ,9| ,8| ,7| ,6| ,5| ,4| ,3| ,2| ,1|
26| ,25| ,24| ,23| ,22| ,21| ,20| ,19| ,18| ,17| ,16| ,15| ,14|.

b. The items are: ,35| ,34| ,33| ,32| ,31| ,30| ,29| ,28| ,27| ,26|
,49| ,48| ,47| ,46| ,45| ,44| ,43| ,42| ,41| ,40| ,39| ,38| ,37| ,36|
51| ,50|.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم النفس

مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم النفس تخصص علم النفس المدرسي

أثر الأمن النفسي على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط

دراسة ميدانية لعينة من تلاميذ بمتوسطتي بنبرنومحمد بمستغانم و مفتاح لخضر بوادريهو غليزان

تحت إشراف:

د. نزاي الزهراء

اعداد الطالبة

بن سطل كنزة رزيقة

أعضاء لجنة المناقشة:

د-عليش فلة (رئيسا)

د - نزاي الزهراء (مؤطرة ومقررة)

د-سيسيان فاطمة الزهراء (مناقشا)



السنة الجامعية: 2024-2023