

Article History

Received/Geliş

Accepted/ Kabul

Available Online/Yayınlanma

16 /12/2017

26/01/2018

1/02/2018

**الأمن النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية للموظفين العاملين بجامعة البطانة
-السودان – ولاية الجزيرة
د. سمية خليفة محمد
جامعة البطانة - السودان**

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة الإرتباطية بين الرضا الوظيفي والأمن النفسي لدى موظفي جامعة البطانة- رفاة - في ضوء بعض المتغيرات) النوع-الخبرة (- وتكونت عينة الدراسة من (50) موظفا وموظفة بجامعة البطانة . واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الإرتباطي كما استخدمت مقياس الرضا الوظيفي ومقياس الأمن النفسي . ومن الأساليب الإحصائية استخدمت معامل إرتباط بيرسون وإختبار ت (T-Test) . وقد أظهرت نتائج الدراسة ان السمة العامة للرضا الوظيفي لدى الموظفين متوسطة كما أظهرت الدراسة وجود علاقة إرتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي والأمن النفسي , كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الرضا الوظيفي بين افراد العينة تعزى للنوع لصالح الذكور وأيضاً أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الامن النفسي تعزى للخبرة لصالح الخبرة الاكبر، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات درجات الأمن النفسي تعزى للنوع (ذكور / إناث) لصالح الذكور . كما أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الرضا الوظيفي تعزى للخبرة لصالح الخبرة الأعلى. وفي ضوء النتائج السابقة اوصت الباحثة ببعض التوصيات كما اقترحت دراسات مستقبلية

ABSTRACT

The study aims at investigating the correlation between the psychological Security and the Job Satisfaction , in Rufaa University In the state of Gezera In Sudan .

male / female). (50) . The study sample was

The researcher used the descriptive correlative method . and applied the tools, smeaure for psychological Security . and ameaure for Job Satisfaction , This step was carried out after checking validity and reliability.

The researcher used statistical techniques : : :

Person correlation Co-efficient and T. (test). The study has shown the The following results : it has shown that the level of job satisfaction is moderate, and it has shown also a positive correlation with statistical significant between psychological Security and the Job Satisfaction , The study has shown also differences in the aveage scores with statistical significant of Job Satisfaction due the avariable experience and for ten years. The study has shown differences in the statistical significant of psychological Security due to the avariable experience for ten years. and The study has shown there are differences in the statistical significant of psychological Security due to the gender for favor of male . The study has shown also differences in the aveage scores with statistical significant of Job Satisfaction due the gender for favor of male In the light of the above results The researcher was come up with numbers of recommendations and suggestion.

الأمن النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية للموظفين العاملين بجامعة البطانة
السودان – ولاية الجزيرة
د. سمية خليفة محمد

الإطار العام للدراسة

1/مقدمة - : قال تعالي: (الذين آمنوا وتطمئن قلوبهم بذكر الله ألا بذكر الله تطمئن القلوب) (الرعد28)

تعتبر الحاجة إلي الأمن النفسي من أهم الحاجات التي يجب أن تشبع في السنوات الأولى من عمر الطفل لما لها من تأثير في مستقبل حياته ، ويعتبر من الحاجات النفسية والأمنية الأساسية اللازمة لتحقيق النمو النفسي الاجتماعي السوي كي يتمتع الفرد بقدر كاف من الصحة النفسية. وتظهر أهمية الحاجة الي الأمن في تقسيم) ماسالو (حاجات الإنسان حيث يضعها في مقدمة الحاجات النفسية وجاء ترتيبها في المرتبة الثانية بعد الحاجات الفسيولوجية في النموذج الهرمي للحاجات، تم تليها الحاجة إلي الحب والاحترام - والحاجة إلي تقدير الذات والحاجة الي تحقيق الذات ثم الحاجات الجمالية . ومن هنا تظهر أهمية الحاجة الي الأمن ، وإشباع أي حاجة يرتبط بإشباع الحاجات السابقة لها وقد بين القرآن الكريم الترابط المتين بين حاجات الفرد البيولوجية وحاجته الي الأمن قال تعالي) فليعبدوا رب هذا البيت الذي أطعمهم من جوع وآمنهم من خوف) (سورة قريش: 4-3

فالشخص الآمن نفسيا هو الذي يشعر أن حاجاته مشبعة ؛ وأن المقومات الأساسية لحياته غير معرضة للخطر والإنسان الآمن نفسيا يكون في حالة توازن أو توافق (أمني) زهران، (257: 1989

والحاجة إلي الأمن النفسي تدفع الفرد إلي الانتماء إلي الجماعة وتكوين علاقات اجتماعية تؤدي إلي حدوث عملية التفاعل الاجتماعي فيما بينه وبين أفراد الجماعة فتظهر لديه حاجات الحب والانتماء والتي تعد الأساس للسلوك الاجتماعي . وإذا تحقق ذلك شعر الفرد بالرضا عن العمل الذي يؤديه ومن ثم يتحقق التوافق المهني لديه . إن من أهم عوامل النجاح في العمل، هو الرضا الوظيفي عن المهنة، كما يعد الرضا الوظيفي للموظفين من أهم مؤشرات نجاح الجامعة كمؤسسة تربوية، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يبديها الموظفون نحو العمل بالجامعة .

وفي هذا الصدد تشير سوسن الشيخ إلى أن العاملين في أي مؤسسة يكونون أكثر ارتباطيه وكفاءة ودافعية للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم ، ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة) . سوسن الشيخ، 1997 م، (265) ومن ثم فقد نال موضوع الرضا الوظيفي اهتمام الكثير من الباحثين في المجال التربوي ، لما له من أثر إيجابي في رفع الروح المعنوية وتحقيق الامن النفسي ، وارتفاع مستوى إنتاجهم، وانخفاض مستوى الضغوط النفسية المتعلقة ببيئة العمل، ومن تلك الدراسات :

(أسعد، 1402هـ ، النعيم، 1404 هـ ، الهويش، 1420هـ ، الوليدي، 1422 هـ)

ويعرف الرضا الوظيفي بأنه اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الموظف، حيث يشعر بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية، والاقتصادية والإدارية المتعلقة بوظيفته) نادر أبو شيخة، 1418 هـ، (12

ويعد) هوبك Hoppock من أوائل الباحثين في مجال الرضا عن العمل الوظيفي حيث يعرفه على أنه: مجموعة من العوامل النفسية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل الموظف راضيا عن عمله ، كما صوره لوك Locke وبورتر

الأمن النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية للموظفين العاملين بجامعة البطانة
السودان – ولاية الجزيرة
د. سمية خليفة محمد

Porter على أنه يمثل الفرق في إدراك العلاقة بين ما يتوقع الفرد الحصول عليه من وظيفته، وبين ما هو متحصل عليه بالفعل ونظراً لأهمية هذا الموضوع فإن الدراسة الحالية تهدف إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين العاملين بجامعة البطانة وعلاقته بالأمن النفسي .

2/ مشكلة الدراسة - : من خلال عمل الباحثة بالجامعة لاحظت ان كثير من الموظفين غير راضين عن عملهم وربما يكون ذلك ناتج عن شعورهم بعدم توفر الأمن النفسي لديهم مما يشعرهم بالقلق والإحباط والملل لذلك رأت الباحثة ضرورة معرفة مدي الرضا الوظيفي لدي الموظفين وعلاقته بالأمن النفسي في ظل بعض المتغيرات التي قد يكون لها اثر في زيادة الرضا الوظيفي أو زيادة الشعور بالأمن النفسي.

عليه يمكن تحديد مشكلة الدراسة في الإجابة علي التساؤلات التالية- :

أ/ هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والأمن النفسي لدي الموظفين العاملين بجامعة البطانة ؟

ب/ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الرضا الوظيفي ترجع للنوع (ذكور/ اناث) ؟

ج/ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الأمن النفسي ترجع للنوع /درجة الإعاقة ؟

د/هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الرضا الوظيفي ترجع لسنوات الخبرة؟

هـ /هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الأمن النفسي ترجع لسنوات الخبرة؟

3/ اهداف الدراسة : تتمثل في الاتي- :

1. التعرف علي العلاقة بين الرضا الوظيفي والامن النفسي لدي الموظفين العاملين بجامعة البطانة

2. التعرف علي دلالة الفروق في متوسط درجات الرضا الوظيفي وفقا للنوع (ذكور /إناث)

3. التعرف علي دلالة الفروق في متوسط درجات الرضا الوظيفي وفقا لسنوات الخبرة

4. التعرف علي دلالة الفروق في متوسط درجات الأمن النفسي وفقا للنوع (ذكور /إناث)

5. التعرف علي دلالة الفروق في متوسط درجات الأمن النفسي وفقا لسنوات الخبرة.

4/ اهمية الدراسة - :

1. تنبع أهمية الدراسة من أنها تتناول موضوعا حيويا من خلال محاولة التعرف علي مفهوم الرضا الوظيفي

وعلاقته بالأمن النفسي للموظفين العاملين بجامعة البطانة

2. تتمثل أهمية الدراسة ايضا في المحاولة على التعرف على مفهوم الرضا الوظيفي ويأتي إبراز علاقته بالأمن

النفسي إضافة لأهمية هذا البحث .

3. وتتمثل اهمية الدراسة أيضا في أنها يمكن ان تسهم في حل المشكلات التي تعوق الرضا الوظيفي.

4. إضافة أداة جديدة تتمثل في اختبار الرضا الوظيفي لدى الموظفين

الأمن النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية للموظفين العاملين بجامعة البطانة
السودان – ولاية الجزيرة
د. سمية خليفة محمد

وقد يستفيد المسئولون من نتائج البحث في التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين من الجنسين

5/فروض الدراسة:

أ/ توجد علاقة ارتباطية موجبة ودالة احصائيا بين الرضا الوظيفي والأمن النفسي للموظفين العاملين بجامعة البطانة .

ب/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الرضا الوظيفي ترجع للنوع (ذكور/اناث) لصالح الذكور.

ج/ توجد فروق ذات دلالة احصائية في متوسط درجات الأمن النفسي ترجع للنوع (ذكور/اناث) لصالح الاناث.

د/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الأمن النفسي ترجع لسنوات الخبرة . لصالح الخبرة الاكبر.

هـ/ توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الرضا الوظيفي ترجع لسنوات الخبرة . لصالح الخبرة الاكبر.

6/مصطلحات الدراسة :

1/الرضا الوظيفي job satisfaction :

إحساس داخلي للفرد يتمثل في شعوره بالارتياح والسعادة نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولته لمهنته التي يعمل بها، والذي نتج عنه نوع من رضا الفرد وتقبله لما تمليه عليه وظيفته من واجبات ومهام، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية.

2/الأمن النفسي : يعرف الأمن النفسي بأنه الطمأنينة الانفعالية والنفسية وهو الأمن الشخصي ، وهو حالة يكون فيها إشباع الحاجات مضمونا وغير معرض للخطر ، مثل الحاجات الفسيولوجية، والحاجة الي الأمن والحاجة إلي احترام الذات ، وأحيانا يكون إشباع الحاجات بدون مجهود وأحيانا يحتاج إلي السعي وبذل الجهد لتحقيقه(سعد، 1999 : 297).

التعريف الإجرائي : تعرف الباحثة الأمن النفسي بأنه شعور الفرد بالسعادة والطمأنينة والراحة النفسية داخليا وخارجيا وذلك من خلال رضاه عن نفسه وتقبلها والرضا بما كتبه الله له وقدرته علي إشباع الحاجات الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية بنفسه ، وذلك حسب ما يقيسه مقياس الأمن النفسي.

7/حدود الدراسة :

-الحدود الزمانية : 2017م

-الحدود المكانية: -تم اجراء هذه الدراسة علي موظفي جامعة البطانة- ولايةالجزيرة محلية رفاة .

الأمن النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية للموظفين العاملين بجامعة البطانة
السودان – ولاية الجزيرة
د. سمية خليفة محمد

ثانيا : الاطار النظري والدراسات السابقة :

أولاً: الرضا الوظيفي :

تعريف الرضا الوظيفي:

يعرفه نادر أبوشيخة بأنه: اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد حيث يشعر فيها بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية والفنية المتعلقة بالوظيفة) نادر أبوشيخة ، (13 : 1998 ، ويعرفه محمد التويجري بأنه: موقف الشخص تجاه العمل الذي يؤديه وذلك نتيجة لإدراكه لعمله) محمد التويجري ، 1988 ، (48) ، ويعرفه حسن حسان وعبدالعاطي الصياد بأنه: مدى شعور المعلم باحترام واعتراف المحيطين به في العملية التربوية) حسن حسان وعبدالعاطي الصياد ، (125 : 1986 ، ويعرفه منصور المعمر بأنه: الحالة التي يحقق الفرد من خلالها ذاته ويشبع رغباته مما يجعله مقبلا على عمله بحماس ورغبة ويحرص على زيادة كفاءته الإنتاجية (منصور المعمر، (19 : 1993 ، وتعرفه مريم بخاري بأنه: تقبل الفرد لعمله وتمسكه به وشعوره بالسعادة لممارسته وانعكاس ذلك على أدائه وحياته الشخصية) مريم بخاري ، (30 : 1986 .

بعض النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

1-نظرية هرزبرج Harzberg :

ومن النظريات المفسرة للرضا الوظيفي أيضا نظرية) هرزبرج Harzberg والتي تسمى بنظرية العاملين وهي ترتبط أصلا بتطبيق نظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل حيث رأي " هرزبرج " أن هناك مجموعتان من العوامل إحداها تعتبر بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم وأطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه، وقد حصرها في إحساس الفرد بالإيجاز، وتحمل المسؤولية، وتوفير فرص الترقية للوظائف الأعلى والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، أما المجموعة الأخرى من العوامل فيعتبرها بمثابة دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال عن أعمالهم، وأطلق عليها عوامل محيطة بالوظيفة أو العمل وقد حصرها في تلك الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط القيادة، وطبيعة العلاقات بين الفرد وزملائه، وبينه وبين رؤسائه، وظروف البيئة المحيطة بالعمل) جواد محمد الشيخ ، عزيزة شرير ، (685 : 2008 .

2-نظرية فروم Vroom :

فسر فروم Vroom الرضا الوظيفي على أساس أن عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل، ومن ثم فإن هذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة

بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل ، وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معا، وتفترض نظرية عدالة العائد في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما، ويتوقف رضاه على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه) جواد محمد الشيخ ، عزيزة شرير ، (686 : 2008 .

Route Educational and Social Sce Journal

الأمن النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية للموظفين العاملين بجامعة البطانة
السودان – ولاية الجزيرة
د. سمية خليفة محمد

عوامل ومحددات الرضا الوظيفي:

يحددها ناصف عبد الخالق فيما يلي:

- 1- عوامل ذاتية تتعلق بقدرات ومؤهلات ومهارات العاملين.
- 2- عوامل تنظيمية تتعلق بظروف وشروط العمل.
- 3- عوامل بيئية تتعلق بالظروف البيئية المؤثرة على العمل والعامل (ناصف عبد الخالق، (75 : 1986 .
- كما يعرض محمد أسعد ، نبيل رسلان وجهة نظر كيث Keth عوامل ومحددات الرضا الوظيفي فيما يلي:
- 1- كفاية الإشراف المباشر.
- 2- الرضا عن العمل ذاته.
- 3- الاندماج مع الزملاء في العمل.
- 4- توفير الهادفة في التنظيم.
- 5- عدالة المكافآت.
- 6- الحالة الصحية (البدنية والذهنية) (محمد أسعد ، نبيل رسلان ، (34 : 1982 .

ثانياً: الأمن النفسي

تعريف الأمن النفسي:

الأمن لغة : معني الأمن في اللغة العربية الطمأنينة وعدم الخوف ، يقال أمن أمنا وأمانه إذا اطمأن ولم يخف فهو أمن، ويقال أمن فلان علي كذا إذا وثق به واطمأن إليه (المعجم الوسيط ج . (18 / 1 وفي لسان العرب يري ابن منظور ان الأمن لغة يعني الأمان والأمانة ، وقد أمنت فأنا آمن ، والأمن ضد الخوف ، وفي التنزيل العزيز) وآمنهم من خوف) (ابن منظور، ب ت ، (140

الأمن النفسي اصطلاحاً: -اختلفت مفاهيم الأمن النفسي باختلاف الباحثين واختلاف زاوية نظر كل منهم لهذا المفهوم الهام ، ولم يخل الأمر من بعض التداخل مع المفاهيم النفسية الأخرى كالطمأنينة الانفعالية ، والأمن الذاتي ، والأمن الانفعالي .

فالأمن النفسي هو سكون النفس وطمأنينتها عند تعرضها لأزمة تحمل في ثناياها خطراً من الأخطار ، كذلك شعور الفرد بالحماية من التعرض للأخطار الاجتماعية والاقتصادية والعسكرية المحيطة به) . الصنيع ، (70 : 1995

10

خصائص الأمن النفسي : الأمن النفسي ظاهرة تكاملية تراكمية نفسية ومعرفية وفلسفية واجتماعية وكمية وإنسانية ، ومن اهم خصائص الأمن النفسي أوردها سعد، (19 : 1999 في الآتي :

الأمن النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية للموظفين العاملين بجامعة البطانة
السودان – ولاية الجزيرة
د. سمية خليفة محمد

1/ نفسية: تستند إلي الطاقة النفسية يعبر عنه في مستويات من الكبت والتوتر والسيطرة الإرادية والإدارية للانفعالات والاندفاعات الشخصية ، قابل للقياس في ضوء محك للإنجاز الشخصي والاجتماعي حيث يؤثر ويتأثر أمن الشخص النفسي بما ، فضلا عن أثر نمط الشخصية ومفهوم الذات لديها .

2/ فلسفية : يتحدد الأمن النفسي أول ما يتحدد بقيمة الأشياء والموضوعات المهدة للذات ومعانيها المعرفية ، فمشاعر القلق والخوف والإحساس بالرفض ترتبط بشكل أساسي بالقيمة الفلسفية التي تقوم بها اساليب تلك المشاعر.

3/ اجتماعية : العلاقة مع المجتمع ليست علاقة خارجية تفرضها ظروف بعيدة عن الذات عن طريق علاقة ما مع القوانين ، والنسيج الاجتماعي المستقل نظريا عن نسيج هذه الذات وانما علاقة تنطبع وفق التنشئة الاجتماعية في وجدان الفرد وخريطته المعرفية وتصبح قادرة علي العمل داخل الفرد حتي في غياب عامل المباشرة في العلاقة مع الفلسفة الاجتماعية وتشريعاتها المكتوبة ، ولذلك يصعب الحديث عن أمن نفسي شخصي دون هوية اجتماعية محددة ، فما يهدد الاستقرار النفسي في مجتمع ما قد لا يثير أدني درجات الاهتمام في مجتمع آخر .

4/ كمية : ينطوي مفهوم الأمن النفسي علي وجود مقدار كمي له وزن ما يمكن قياسه ويظهر علي شكل سلوك أو طاقة ، وهذا جعل الحديث عن مستويات الأمن النفسي معقولا ويستند إليه عمل تشخيصي يصنف أنماط الشخصيات إلي سلوك آمن بمقدار أو شخصية آمنة بمقدار ، وهذا الفهم الكمي للأمن النفسي يوفر إمكانية التدخل العلمي علي مستوى القياس والتشخيص والعلاج .

5/ إنسانية: الأمن النفسي سمة إنسانية يشترك فيها ابناء البشر مهما كانت مراحلهم العمرية أو مستوياتهم الاجتماعية الثقافية أو المعرفية ، وبالتالي فهو سمة إنسانية وتحصين هذه السمة والتدخل للتأثير الإيجابي بمستويات عدم أمنها هو مهمة إنسانية تؤدي إلي إنسانية آمنة منتجة ومبدعة .

أبعاد الأمن النفسي - : الأبعاد الأساسية والثانوية للأمن النفسي حسب ما ذكرها(زهرا،) 298 : 1989
أولا الأبعاد الأساسية : تتمثل في الآتي - : أ /الشعور بالتقبل والحب وعلاقات الدفء والمودة مع الآخرين ومن مظاهر ذلك الاستقرار والزواج وهو أمن ومودة ورحمة وإفقه وإشباع حاجات والدية ورعاية الأولاد وتربيتهم .
ب /الشعور بالانتماء إلي الجماعة والمكانة فيها وتحقيق الذات والعمل الذي يدر دخلا يكفي لحياة كريمة في الحاضر والمستقبل .

ج /الشعور بالسلامة والسلام ، وغياب مهددات الأمن مثل الخطر والعدوان والجوع والخوف .
ثانيا: الأبعاد الثانوية :

1. ادراك العالم والحياة علي أنه بيئة سارة دافئة يشعر فيها بالكرامة والعدالة والاطمئنان والارتياح .
2. إدراك الآخرين بوصفهم ودودين وأخيار وتبادل الاحترام معهم
3. الثقة بالآخرين وحبهم والارتياح للاتصال بهم ، وحسن التعامل معهم ، وكثرة الأصدقاء .
4. التسامح مع الآخرين(وعدم التعصب .) التفاؤل وتوقع الخير (والأمل والاطمئنان إلي المستقبل وحسن الحظ.

الأمن النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية للموظفين العاملين بجامعة البطانة
السودان – ولاية الجزيرة
د. سمية خليفة محمد

5. الشعور بالسعادة والرضا عن النفس في الحياة .
 6. الشعور بالهدوء والارتياح والاستقرار الانفعالي والخلو من الصراعات .
 7. الانطلاق والتحرر والتمركز حول الآخرين إلى جانب الذات والشعور بالمسؤولية الاجتماعية وممارستها .
 8. تقبل الذات والتسامح معها والثقة في النفس والشعور بالنفع والفائدة في الحياة .
- الحاجة إلى الأمن - : يذكر (الحفني 1994) أن الحاجة إلى الأمن حاجة سيكولوجية جوهرها السعي المستمر للمحافظة علي الظروف التي تتضمن اشباع الحاجات البيولوجية والسيكولوجية واعتبر الحاجة الي الأمن أولي الدوافع النفسية الاجتماعية التي تحرك السلوك الإنساني وتوجهه نحو غايته) محمد ، (80 : 1996.
- ويري عبد المجيد (228 : 2004) ان الحاجة ذات شقين :
- الشق الأول: الأمن المادي ويتمثل في محاولات الفرد المستمرة في الحفاظ علي حياته واشباع حاجاته الأولية من طعام وشراب وإخراج وإشباع الرغبات الجنسية والنأي بنفسه بعيدا عن مواطن الخطر ودرء الخطر كلما امكن ذلك والتخلص من آثاره .
- الشق الثاني: الأمن الاجتماعي ، ويتمثل في إحساس الفرد بالأمن والأمان والطمأنينة والرضا وعدم القلق والتوتر والإحساس بالسعادة مع التمتع بالصحة النفسية .
- ويعتبر هذان الشقين وجهان لعملة واحدة هي الأمن النفسي ، ويرتبط الأمن النفسي بحالة الفرد العضوية وعلاقاته الاجتماعية ، ومدى إشباعه لدوافعه الأولية وحاجاته الثانوية ومن ثم فهو حالة من التوافق الذاتي والتكيف الاجتماعي ثابتا نسبيا ، تتأثر بحالة الفرد العضوية ، والعوامل الاجتماعية والاقتصادية والثقافية ، وأيضا التنشئة الاجتماعية(عبد المجيد ، 2004: : 248) ويفسر فرويد مفهوم الأمن النفسي عبر افتراضات نظرية وآراء يدور حولها جدل لم ينقطع ، فالبشر بالنسبة لفرويد كائنات حية بمركبات بيولوجية غرائزية دافعية موجهة نحو تحقيق اللذة وتجنب الألم والقلق باستخدام أشكال من الطاقة النفسية الحيوية الجنسية وهو لا يضع حدود جامدة بين أشكال هذه الطاقة . ويربط فرويد بين الأمن النفسي والأمن البدني وتحقيق الحاجات المرتبطة به ، حين يري الإنسان مدفوعا لتحقيق حاجاته بغرض الوصول إلي الاستقرار ، وعند الفشل تتهدد الذات وتتألم وتحس بالضيق والقلق والهلم ، لقد كان فرويد من أبرز الذين أكدوا علي مصادر الخطر الداخلية في الإنسان التي تقوده إلي سوء التكيف وعدم استقرار مع محيطه ، حينما يؤكد الميول العدوانية والشهوانية الشريرة التي تولد مع الإنسان وبالتالي فإن الإنسان يحمل في هذا المعني أسباب عدم أمنه . ولذلك يفسر فرويد معظم محاولات الإنسانية الحضارية في ضوء رغبة الإنسان في مواجهة عناصر العداء والغرائز في داخله ، ولقد أوكل فرويد إلي الأنا (ego) في مدخل بنيوي يشمل بالإضافة إليه- هو id والانا الأعلى super ego مهمة الحفاظ علي توازن الشخصية وبالتالي أمنها النفسي والاجتماعي وافترض أن أي خلل في الدور التنسيقي للأنا سيؤدي حتما إلي الإحساس بالألم وفقدان اللذة المتوقعة من السلوك المعني وبالتالي إلي الاضطرابات السلوكية . ويعيد فرويد فشل الأنا إلي ما يتعرض له الفرد من كبي ونشاط لاشعوري وتصريف غير كاف

الأمن النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية للموظفين العاملين بجامعة البطانة
السودان – ولاية الجزيرة
د. سمية خليفة محمد

للطاقة الحيوية والجنسية الذي يؤدي بدوره إلى تثبيت أنماط أولية من السلوك يصعب علي الفرد التكيف معها ومع متطلبات الحياة (سعد1994. : 77)

عمليات الأمن النفسي : يذكر زهران (1987) أن عمليات الأمن النفسي أنشطة يستخدمها الجهاز النفسي لخفض أو التخلص من التوتر وتحقيق تقدير الذات0 والشعور بالأمان ، وأن الفرد يجد أمنه النفسي في انضمامه إلى جماعة تشعره بهذا الأمن وإن الفرد القلق يجد الراحة و الأمن في صحبة الآخرين ليكونوا بجواره عندما يقابله خطر وعندما تحل به كارثة أو مصيبة ، إن وجوده معهم يخفف الخطر وإن لم يمنعه . والأسرة السعيدة هي المناخ المناسب لنمو أفرادها نمو سليما وإشباع حاجاتهم ولا سيما الحاجة إلى الأمن يؤدي إلى تحقيق الأمن النفسي ، وأسرة العمل والانتماء إلى نقابة يزيد الشعور بالأمن النفسي ويقابل هذا الانتماء إلى الوطن ، وجماعات الرفاق تدعم الأمن النفسي لأفرادها، ويشير كفاي أيضا إلى أن التنشئة الاجتماعية الصحيحة تؤدي إلى شعور الطفل بالأمن النفسي وهذا يساعد في بناء وتقدير مرتفع للذات والعكس صحيح فأساليب التنشئة الخاطئة لا تجعل الطفل يشعر بالأمن النفسي ، وبذلك نري مدى الدور الفعال الذي تلعبه التنشئة الاجتماعية في تحقيق أو عدم تحقيق الأمن النفسي لدي الأفراد ، عليه يمكن القول بأن ما يسبغ علي الإنسان خصائصه ويقدمه بتعريف شخصي نفسي بما ينطوي عليه من عوامل الأمن النفسي للآخرين هو أساليب التنشئة الاجتماعية (سعد1994. : 24)

مما سبق تستنتج الباحثة أن الأمن النفسي ينشأ منذ الطفولة بحيث ينطوي علي الإحساس بمشاعر متعددة تستند إلي مدلولات متشابهة فغياب القلق والخوف المرضي وتبدد مظاهر التهديد والمخاطر علي مكونات الشخصية من الداخل أو من الخارج ، مع إحساس بالطمأنينة والاستقرار الانفعالي والمادي ، ودرجات معقولة من القبول ، والتقبل في العلاقة مع مكونات البيئة النفسية والبشرية ، كلها مؤشرات تدل وفق ادبيات علم النفس علي مفهوم الأمن النفسي .وللحد من أساليب التنشئة الخاطئة التي قد تصدر عن الآباء علي الأسرة أن تؤمن أن من أهم واجباتها الأساسية توفير الأمن النفسي للفرد (زهران، 1977: 24)

الأمن النفسي من منظور إسلامي: -يستمد الأمن النفسي في الإسلام معناه ومضمونه من أساسيات الدين فالإيمان بالله واليوم الآخر والحساب والقضاء والقدر والنظر إلي الدنيا علي أنها زائلة ، كل هذه الثوابت التي يؤمن بها الإنسان المسلم تؤدي إلي أمنه النفسي وصقله بالاتزان والطمأنينة وتحرره من الاضطراب والقلق وتقوده إلي راحة البال فلا يرتاب ولا يشك فيه مصداقا لقوله تعالي) وما جعله الله إلا بشري لكم ولتطمئن قلوبكم) (آل عمران (26)، عليه فقد ارتبط مفهوم الأمن والطمأنينة والسكينة بمفهوم الإيمان والعمل الصالح والابتعاد عن الظلم يقول الله تعالي)وعد الله الذين آمنوا منكم وعملوا الصالحات ليستحلفنهم في الأرض كما استخلف الذين من قبلهم وليمكنن لهم دينهم الذي ارتضى لهم وليبدلنهم من بعد خوفهم أمنا) النور: (55)وفي موضع آخر يقول الله تعالي : (الذين آمنوا ولم يلبسوا إيمانهم بظلم أولئك لهم الأمن وهم مهتدون) (الأنعام82) وضع الإسلام الحاجة إلي الأمن في مرتبة متقدمة تلي حصول الفرد علي حاجاته الأساسية ، وهو بذلك سبق (ماسلو) بمئات السنين ، فنري أنه يكافئ المؤمنين بإشباع حاجاتهم الأولية من مأكل ومشرب ، ثم يلي ذلك تحقيق الأمن والطمأنينة في نفوسهم ، يقول تعالي)الذي أطعمهم

الأمن النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية للموظفين العاملين بجامعة البطانة
السودان – ولاية الجزيرة
د. سمية خليفة محمد

من جوع وآمنهم من خوف) (فريش ، . (4) والمفهوم الإسلامي للأمن يحدد الأمن كتنقيض للخوف بمصادره المتعددة ونقص في حاجات الإنسان الأساسية وتأكيدا لذلك عاقب الله العصاة من الأمم السابقة بأن بدل رغدهم جوعا ، وآمنهم خوفا ، قال تعالي : (وضرب الله مثلا قرية كانت آمنة مطمئنة يأتيها رزقها رغدا من كل مكان فكفرت بأنعم الله فأذاقها الله لباس الجوع والخوف بما كانوا يصنعون) (النحل، 112) .

ولقد بين القرآن الكريم أثر الإيمان في النفس البشرية وما تحدثه من أمن وطمأنينة ، قال تعالي (الذين آمنوا وتطمئن قلوبهم بذكر الله ألا بذكر الله تطمئن القلوب) (الرعد: . (28) إن الإيمان بالله تعالي واتباع منهجه الذي رسمه للإنسان في القرآن الكريم وبينته السنة ، هو السبيل الوحيد المخلص من الهم والقلق ، حيث أن الطريق إلي الله هو الطريق إلي الأمن النفسي حيث تم الإرتكاز والتأكيد علي أن الإقبال علي طريق الله هو الموصل إلي السكينة والطمأنينة والأمن ، فلا بد ان نسلك السبل التي تجعلنا نتجه بقلوبنا إلي الله لننعم بالأمن النفسي بعد مجاهدة النفس لتتحلي بالأوصاف المحمودة وتتخلي عن الأوصاف المذمومة (الخراشي، 2003: 22).

الدراسات السابقة

1/ دراسة حامد بدر 1983 :

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ، واشتملت العينة على (85) عضوا من أعضاء هيئة التدريس في كلية التجارة في جامعة الكويت ، وأسفرت نتائج الدراسة عن عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن الإجازات والخدمات التي توفرها الجامعة لهم.

2/ دراسة يونج 1988 Young :

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي للمعلمين بالمدارس الابتدائية بولاية كاليفورنيا ، واشتملت العينة على (160) معلما ، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن أكثر المتغيرات تأثيرا في رضا المعلمين هي: (القيادة الديمقراطية ، الرواتب ، الإمكانيات المتوفرة للترقية ، توافر مكافآت الإنجاز ، اعتراف المدير بقيمة المعلم)

3/ دراسة علي عكاشة 1989 :

هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة المناخ التنظيمي في كليات المجتمع بالرضا الوظيفي للعاملين في جامعة اليرموك واشتملت العينة على (327) عضوا من أعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك ، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية للجنس والخبرة على الرضا الوظيفي

4/ دراسة صلاح مصطفى 1989 :

هدفت الدراسة إلى قياس الرضا الوظيفي لدى معلمي المدرسة الإعدادية الإمارات العربية المتحدة ، واشتملت العينة على (321) معلما ومعلمة من (25) مدررة إعدادية ، وأسفرت نتائج الدراسة عن:

1. عدم وجود أثر للجنس في درجة الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة
2. وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حسب المؤهل الدراسي ولصالح حملة الشهادات الأقل من مستوى الجامعة

الأمن النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية للموظفين العاملين بجامعة البطانة
السودان – ولاية الجزيرة
د. سمية خليفة محمد

3. رضا أفراد العينة عن كل من: (الراتب ، الإدارة المدرسية ، المكانة الاجتماعية للمهنة ، الإشراف والعلاقات السائدة في المدرسة).

5/ دراسة المخلفي 1992 :

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تُسهم في الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء، واشتملت العينة (432) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء ، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن عدم الرضا ناجم عن انخفاض الأجور ، كما بينت الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية للإنجاز والتطور المهني والإشراف على العمل وتحمل المسؤولية والرضا الوظيفي

6/ دراسة منصور المعمر 1993 :

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربويين والموجهات التربويات وعلاقته بأدائهم الوظيفي، واشتملت العينة على (316) موجهاً وموجهة ، وأسفرت نتائج الدراسة عن:

1. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي وكل من (الخبرة ، الجنس ، العمر ، النمط الإداري)

2. عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي وكل من (التخصص ، المرحلة التعليمية ، التدريب ، العبء الإشرافي)

7/ دراسة خولة يحيى 1994:

هدفت الدراسة إلى قياس الرضا الوظيفي لدى المعلمات العاملات في مراكز الإعاقة العقلية ، واشتملت العينة على (112) معلمة ، وأسفرت نتائج الدراسة عن:

1. عدم وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لكل من: (الحالة الاجتماعية ، العمر ، المستوى التعليمي)

2. وجود فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لكل من: (الدخل ، الحوافز)

8/ دراسات عليمات 1994 :

هدفت الدراسة إلى معرفة الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن ، وعلاقة ذلك بالجنس والحالة الاجتماعية والعمر وسنوات الخبرة والمؤهل الدراسي ، واشتملت العينة على (3284) معلماً ومعلمة ، وأسفرت نتائج الدراسة عن:

1. وجود فروق دالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم المهني تعزى لكل من: (العمر ، وسنوات الخبرة، المؤهل الدراسي)

2. مجال الراتب والحوافز هي الأقل رضا عن العمل لدى أفراد العينة

9/ دراسة أمينة العمادي 1996 :

الأمن النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية للموظفين العاملين بجامعة البطانة
السودان – ولاية الجزيرة
د. سمية خليفة محمد

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بقطر وعلاقته ببعض المتغيرات ، واشتملت العينة على (667) معلما ومعلمة ، وأسفرت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق جوهرية بين المعلمين والمعلمات في كل من (الخبرة ، المؤهل الدراسي ، المرحلة التعليمية)

10/ دراسة كيرتس وآخرون 1999 Curtis et al :

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية ، واشتملت العينة على (125) من المرشدين النفسيين وأسفرت نتائج الدراسة عن:

1. وجود رضا وظيفي عام لدى أفراد العينة بالنسبة لطبيعة العمل والعلاقة مع الإشراف
2. وجود رضا وظيفي منخفض لدى أفراد العينة بالنسبة (الراتب ، فرص الترقية)
3. أن المرشدين الذين يتقاضون راتبا أعلى لديهم رضا وظيفي أكثر من المرشدين الذين يتقاضون راتبا أقل

11/ دراسة هيام الشريدة 2002 :

هدفت الدراسة إلى التعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات التربوية التي تقدمها الإدارة في جامعة اليرموك، بالإضافة إلى دراسة أثر بعض المتغيرات الديموغرافية، كالجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، والخبرة، على درجة الرضا ، واشتملت العينة على (657) عضوا من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك ، وأسفرت نتائج الدراسة عن أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء وانطباعات أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك حول الخدمات التي تقدمها الجامعة

12/ دراسة عبد الصمد الأغبري 2003 :

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية ، وشملت العينة (83) من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية ، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن مستوى الرضا الوظيفي عن الراتب الشهري ، والشعور بالإنتاج ، والرضا عن تعاون المعلمين والإحساس بالأمن والاستقرار الوظيفي ... إلخ ، تمثل مصدرا كبيرا للرضا لدى أفراد العينة

13/ دراسة فؤاد العاجز ، وجميل نشوان 2004 :

هدفت الدراسة إلى التعرف على ا لعلاقة بين الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة ، وتكونت عينة الدراسة من (302) معلما ومعلمة ، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن أكثر عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم في تطوير فعالية أداء المعلمين كانت سلامة النظام والانضباط المدرسي ، مراعاة احتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي ، توفير الأمن والأمان والحرية والديمقراطية للمعلمين، استخدام أساليب متنوعة وحديثة في الإشراف التربوي، كما أشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي لصالح الذكور، وطبقا للمرحلة التعليمية لصالح المرحلة الإعدادية، وطبقا للمؤهل لصالح حملة الشهادات العليا، كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بالنسبة لسنوات الخدمة.

الأمن النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية للموظفين العاملين بجامعة البطانة
السودان – ولاية الجزيرة
د. سمية خليفة محمد

14/ دراسة جواد محمد الشيخ ، عزيزة شرير 2008 :

هدفت الدراسة إلى التعرف على ا لعلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين) الجنس ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ، المرحلة الدراسية (، وقد تكونت عينة الدراسة من (360) معلما ومعلمة ، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائيا في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، بينما لم توجد فروق في الرضا عن المادة، وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات فكانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه، والعلاقة بالمسؤولين كانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسط والمرحلة الأساسية الدنيا، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي. 1

15/ دراسة الخضري:(2003):

بعنوان الأمن النفسي لدي العاملين بمراكز الإسعاف بمحافظة غزة وعلاقته ببعض سمات الشخصية ، وهدفت الدراسة الي التعرف علي مستوي الأمن النفسي لدي العاملين بمراكز الاسعاف الطبية بمحافظة غزة وعلاقته ببعض سمات الشخصية والالتزام الديني وقوة الأنا ومتغيرات أخرى ، تكونت عينة الدراسة من (123) من العاملين بمراكز الإسعاف الطبية بمحافظة غزة ومن الادوات استخدم الباحث اختبار الأمن النفسي واختبار الالتزام الديني واختبار قوة الأنا ، كما استخدم الباحث عدة اساليب إحصائية للحصول علي نتائج الدراسة مثل : اختبار(ت) ، تحليل التباين الأحادي ومعامل الارتباط) بيرسون . (وقد اظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الأمن النفسي وقوة الأنا لدي العاملين بطواقم الإسعاف ، كما أظهرت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الأمن النفسي والالتزام الديني لدي العاملين ، وكذلك أظهرت الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزي لمتغير عدد أفراد الاسرة لصالح ذوي الأسر المتوسطة . .

16/ دراسة عويد سلطان المشعان:

بعنوان الفروق بين الذكور والاناث في الرضا الوظيفي : تكونت عينة الدراسة من 718 من الموظفين في القطاع الحكومي - الكويت - ، 350 من الاناث و 368 من الذكور ومن النتائج التي توصلت اليها الدراسة ان الذكور اكثر رضا وأكثر تفاؤلا من الاناث ، في حين ان الاناث اكثر تشاؤما واضطرابا نفسيا من الذكور .

17/دراسة : وفاء عقل (2009):

بعنوان : الامن النفسي وعلاقته بمفهوم الذات لدي المعاقين بصريا في قطاع غزة .
اهداف الدراسة - : هدفت الدراسة الي الكشف عن مستوي الامن النفسي للمعاقين بصريا ومدى علاقته بمفهوم الذات لديهم ، استخدمت الباحثة مقياس الامن النفسي ، ومقياس مفهوم الذات من اعداد سمير منصور واستخدمت الباحثة في المعالجة الاحصائية التكرارات والنسب المئوية ، واختبار(ت) ، والمتوسطات الحسابية ومعامل ارتباط بيرسون وسبيرمان براون .

الأمن النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية للموظفين العاملين بجامعة البطانة
السودان – ولاية الجزيرة
د. سمية خليفة محمد

نتائج الدراسة: -ومن النتائج التي توصلت اليها الدراسة وجود علاقة ارتباطية بين الامن النفسي ومفهوم الذات لدي المعاقين بصريا ، ووجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى مفهوم الذات لدي المعاقين بصريا تعزي للمرحلة الدراسية (اعدادي / ثانوي لصالح الثانوي) .

18/دراسة محمد عقيل: (2014م):

بعنوان الرضا الوظيفي لدي معلمات رياض الاطفال بالمدارس الحكومية بإقليم الوسط - السعودية - هدفت الدراسة الي التعرف الي الرضا الوظيفي لدي معلمات رياض الاطفال وتكونت عينة الدراسة من 350 معلمة ، ومن النتائج التي توصلت اليها الدراسة وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزي لمتغير الخبرة ولصالح فئة عشرة سنوات فأكثر . وعدم وجود فروق تعزي للمؤهل العلمي ، وان مستوى الرضا الوظيفي جاء بدرجة متوسطة .

19/ دراسة الموسوي (2002) :

أجريت في الموصل وهدفت إلي قياس مستوى السلوك الاجتماعي لدي طلبة جامعة الموصل وعلاقته بالأمن النفسي والشعور بالذات ، وبلغت عينة الدراسة (780) طالبا وطالبة منها واعتمد البحث الأدوات التالية : مقياس السلوك الاجتماعي ، ومقياس الشعور-عدم الشعور بالأمن ، ومقياس الشعور بالذات . وأظهرت الدراسة النتائج التالية : وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين السلوك الاجتماعي وعدم الشعور بالأمن ، أي كلما زاد السلوك الاجتماعي كلما زاد الشعور بالأمن . وأظهرت الدراسة وجود علاقة سلبية وذات دلالة إحصائية بين السلوك الاجتماعي والشعور بالذات.

19/ دراسة حسين عبيد جبر(2014م):

بعنوان الأمن النفسي وعلاقته بمفهوم القلق لدي طلبة كلية الفنون الجميلة بجامعة بابل ، هدفت الدراسة إلي قياس مستوى الأمن النفسي لدي طلبة كلية الفنون الجميلة وقياس مستوى مفهوم القلق ومعرفة العلاقة بين الأمن النفسي والقلق ، وأظهرت النتائج وجود علاقة موجبة ودالة إحصائية بين الأمن النفسي والقلق ، كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمن النفسي لدي طلبة الكلية تبعا لمتغير الجنس ولصالح الذكور .

تعليق الباحث علي الدراسات السابقة: -وقسمت الي قسمين ، القسم الاول تناول الدراسات التي لها

علاقة بالرضا الوظيفي والقسم الثاني تناول الدراسات التي لها علاقة بالامن النفسي

بعض الدراسات اشتركت مع هذه الدراسة في الأمن النفسي والرضا الوظيفي مثل دراسة الحضري (2003) ، وبعضها تناول الأمن النفسي وعلاقته بمتغيرات اخري كمفهوم الذات مثل دراسة وفاء عقل (2009) والسلوك الاجتماعي مثل دراسة الموسوي (2002)، والشخصية ومفهوم القلق مثل دراسة حسين عبيد جبر (2014) . عليه فان معظم الدراسات يمكن الاعتماد عليها ومقارنتها بنتائج هذه الدراسة وكل الدراسات تناولت المنهج الوصفي ومعامل ارتباط بيرسون واختبار ت (للتأكد من الدلالة الاحصائية ، عليه تؤكد الباحثة استفادتها الكبيرة من من الدراسات السابقة في تمثيل البناء النظري لدراستها كما تؤكد الباحثة استفادتها من هذه الدراسات في بناء المقاييس واستخدام الاساليب الاحصائية وتمكنها من عمل المقارنة بين نتائج تلك الدراسات والنتائج التي اظهرتها الدراسة

الأمن النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية للموظفين العاملين بجامعة البطانة
السودان – ولاية الجزيرة
د. سمية خليفة محمد

اجراءات الدراسة الميدانية: -

يتناول هذا الفصل شرحا وتوضيحا للإجراءات التي قامت بها الباحثة والتي تشمل منهج الدراسة ووصفا لمجتمع الدراسة وعينتها الي جانب وصف لأدواتها وخصائص هذه الادوات وتوضيح صدقها وثباتها بالإضافة الي شرح الأساليب الإحصائية المستخدمة في هذه الدراسة .

1/منهج الدراسة : اتبعت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي لأنه يلائم طبيعة المشكلة موضوع الدراسة والمنهج الوصفي كما عرفه شيجل (1990) هو ذلك المنهج الذي يهدف الي وصف ما هو كائن وتفسيره .

2/المجتمع الاصلي للدراسة : يتكون المجتمع الاصلي للدراسة من الموظفين العاملين بجامعة البطانة بولاية الجزيرة -رفاعة وعددهم (150) موظفا وموظفة .

جدول رقم (1) يوضح المجتمع الاصلي للدراسة

النوع	العدد	النسبة المئوية
الذكور	70	46.7 %
الاناث	80	53.3%
المجموع	150	100%

3/ عينة الدراسة - : تكونت عينة الدراس من (50) موظفا وموظفة بجامعة البطانة

جدول رقم (2) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب النوع

النوع	العدد	النسبة المئوية
الذكور	25	50%
الاناث	25	50%
المجموع	50	100%

جدول رقم (3) يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة

الخبرة	العدد	النسبة المئوية
الذكور	20	40%
الاناث	30	60. %
المجموع	50	100%

الأمن النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية للموظفين العاملين بجامعة البطانة
السودان – ولاية الجزيرة
د. سمية خليفة محمد

4/ ادوات الدراسة الميدانية : وتشمل المقاييس والتأكد من صدقها وقد استخدمت الباحثة مقياسين هما مقياس الأمن النفسي الذي اعدته جهاد الخضري(2003) . ومقياس الرضا الوظيفي وهذه المقاييس مقننة وطبقت علي البيئة السودانية بعد ان تم التأكد من صدقها وثباتها . وحتى تتأكد الباحثة من ثبات كل من مقياس الأمن النفسي ومقياس الرضا الوظيفي ولدي عينة الدراسة فقد قامت بالإجراءات الآتية :

صدق الاختبار:

لدراسة الصدق أهمية كبيرة في أي اختبار نفسي ، ومدى الاعتماد عليه يكمن في مستوى صدقه ولكي تتأكد للباحثة من صدق المقاييس قامت بعرضهم على خمسة من المحكمين المتخصصين في التربية وعلم النفس ، وبعد أن ناقش معهم التحديد الإجرائي للرضا الوظيفي والأمن النفسي ، وكذلك التحديد الإجرائي لكل بعد من أبعاد المقاييس ، وطلب منهم استبعاد البنود التي لا تتفق وهذه المفاهيم أو إضافة ما يروونه مناسباً لهذا المفاهيم ، ثم قامت الباحثة بعد ذلك بعمل دراسة للصدق التنبؤ للاختبار، قامت على أساس إيجاد العلاقة الارتباطية بين المقياس الحالي ومحك أو ميزان آخر خارجي ، وقد اختارت الباحثة لهذا المحك مقياس الرضا الوظيفي الذي اعدده جواد محمد الشيخ ، عزيزة عبدالله شرير ، وهذا المحك يمكن الاعتماد عليه إلى حد كبير، وكان عدد أفراد العينة الذي طبق عليها المقياسان(20) موظفاً وموظفة ، وبحساب معامل الارتباط بين الدرجات الخام لأفراد العينة على المقياس الحالي ودرجاتهم على المقياس المحك (، وجد أن معامل الارتباط إيجابي وذو دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (0.77).

ثبات الاختبار:

استخدم الباحث طريقة إعادة الاختبار، فقد قام الباحث بتطبيق الاختبار على أفراد العينة الاستطلاعية مرتين يحد فاصل (21) يوماً ، وكان معامل الثبات (0.85) وهو معامل ثبات مقبول0
تصحيح الاختبار :

بالنسبة للبنود الموجبة (موافق تماماً 4 درجات)، موافق (3 درجات)، غير موافق (درجتان) غير موافق تماماً (درجة واحدة) أما بالنسبة للبنود السالبة موافق تماماً (درجة واحدة) ، موافق (درجتان) غير موافق (3 درجات)، غير موافق تماماً موافق (4 درجات)

1/ اختارت الباحثة عينة استطلاعية (20) من الموظفين وتم توزيع المقاييس عليهم ثم قامت بجمعه وتصحيحه وقد استخدمت طريقة معامل ارتباط بيرسون للتأكد من ثبات الاختبارين وكانت النتيجة ان معامل ثبات الأمن النفسي =85.5 ومعامل ثبات الرضا الوظيفي =90.0 وبناء علي ما تقدم فقد تأكد للباحثة ان المقاييس علي درجة عالية من الثبات .

الأمن النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية للموظفين العاملين بجامعة البطانة
السودان – ولاية الجزيرة
د. سمية خليفة محمد

خامساً الاجراءات الميدانية وتطبيق المقاييس:

بعد ان تأكد للباحثة صدق وثبات مقياسي الرضا الوظيفي والامن النفسي قامت الباحثة بتوزيع الاستبانة التي تحوي المقاييس علي عينة الدراسة .

سادسا : الاساليب الاحصائية

1. لمعرفة العلاقة الإرتباطية بين الرضا الوظيفي والأمن النفسي استخدمت الباحثة معادلة ارتباط بيرسون.
2. لمعرفة الفروق بين المتوسطات ودلالاتها الإحصائية استخدمت الباحثة إختبار T . test .

عرض النتائج وتحليلها وتفسيرها

يحتوي هذا الفصل علي مبحثين ، المبحث الاول يتناول عرض النتائج وتحليلها والمبحث الثاني يتناول مناقشة وتفسير النتائج في ضوء فروض الدراسة .

المبحث الاول - : عرض النتائج وتحليلها :

1- النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول والذي نصه: " ما مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة البطانة

للإجابة على هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات الرضا الوظيفي والأداة ككل، والجدول رقم (4) يبين نتائج ذلك.

الجدول(4)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتصورات أفراد عينة الدراسة على كل مجال من مجالات الرضا الوظيفي والأداة ككل

الرتبة	المجال	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	العلاقة مع رؤساء العمل	3. 73	0. 63	مرتفع
2	طبيعة العمل	3. 50	0. 59	متوسط
3	المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع	3. 48	0. 69	متوسط
4	الرواتب والحوافز	3. 18	0. 85	متوسط
-	الكلي	3. 47	0. 60	متوسط

يتبين من الجدول رقم (4) أن مستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظر موظفي جامعة البطانة وعلى المستوى الكلي جاء بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (3. 47) ، وبانحراف معياري(0. 60) ، وعلى مستوى كل مجال من مجالات الرضا الوظيفي يتبين أن مجال العلاقة مع رؤساء العمل احتل المرتبة الأولى ، بمتوسط حسابي (3. 73) ، وبانحراف

Route Educational and Social Sce Journal

الأمن النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية للموظفين العاملين بجامعة البطانة
السودان – ولاية الجزيرة
د. سمية خليفة محمد

معياري (0.63)، وهو يعكس درجة موافقة مرتفعة، وجاء مجال طبيعة العمل في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (3.50)، وانحراف معياري (0.59)، وهو يعكس درجة موافقة متوسطة، واحتل مجال المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.48)، وانحراف معياري (0.69) وهو يعكس درجة موافقة متوسطة، أما مجال الرواتب والحوافز فجاء في المرتبة الرابعة والأخيرة، بمتوسط حسابي (3.18)، وانحراف معياري (0.85)، وبدرجة موافقة متوسطة أيضاً.

2/ نتائج الفرض الثاني وتحليلها وينص الفرض علي الآتي: توجد علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والأمن النفسي .

. جدول رقم (5) يوضح معامل الارتباط (ر) (بين الرضا الوظيفي والأمن النفسي ودلالته الاحصائية

نوع الاختبار	قيمة (ر)	مستوي الدلالة الاحصائية	الدلالة
معامل ارتباط بيرسون (ر)	.958	.122	دالة

من الجدول أعلاه نلاحظ انه يوجد ارتباط موجب ودال إحصائياً وذلك يعني وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والأمن النفسي بين أفراد عينة الدراسة .

3/ نتائج الفرض الثالث وتحليلها : نص الفرض : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الرضا الوظيفي ترجع للنوع (ذكور/ اناث) لصالح الاناث.

جدول رقم (6) يوضح قيمة (ت) (المحسوبة لدلالة الفروق بين متوسطات درجات مقياس الرضا الوظيفي (ذكور/اناث)

المتغير	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة (ت) الجدولية	مستوي الدلالة
ذكر	25	50.16	6.6	0911	0.26	.01
انثي	25	48.52	12.8			

من الجدول اعلاه نلاحظ ان قيمة (ت) (المحسوبة في مقياس الرضا الوظيفي أكبر من قيمة قيمة (ت) الجدولية عليه فإن الفرق له دلالة وأن الفرض تحقق وهو: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الرضا الوظيفي ترجع للنوع (ذكر/ انثي) لصالح الذكور .

الأمن النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية للموظفين العاملين بجامعة البطانة
السودان – ولاية الجزيرة
د. سمية خليفة محمد

4/ نتائج الفرض الرابع وتفسيرها : نص الفرض: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الامن النفسي ترجع لدرجة للنوع (ذكور / اناث) لصالح الذكور . جدول رقم (7) يوضح قيمة) ت (المحسوبة لدلالة الفروق بين متوسطات درجات الامن النفسي علي ضوء النوع

المتغير	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة (ت) الجدولية	مستوي الدلالة .
ذكور	25	36	2.98	1.8	0.77	.01
اناث	25	34.4	2.97			

من الجدول أعلاه نجد أن قيمة) ت (المحسوبة أكبر من قيمة) ت (الجدولية عليه فإن الفرض قد تحقق وهو أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات قوة الامن النفسي ترجع لدرجة للنوع لصالح الذكور.

5/ نتائج الفرض الخامس وتفسيرها : نص الفرض : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الرضا الوظيفي ترجع لسنوات الخبرة) اكثر من10 سنوات/اقل من5سنوات(لصالح الخبرة الاقل جدول رقم (89) يوضح قيمة) ت (المحسوبة لدلالة الفروق بين متوسطات درجات الرضا الوظيفي وفقا للخبرة لصالح الخبرة الاقل

سنوات الخبرة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة (ت) الجدولية	مستوي الدلالة .
اكثر من10	2530	46.63	13.4	3.9	302	.01
اقل من5	25	47.7	13.5			

من الجدول السابق نلاحظ ان قيمة) ت (المحسوبة أكبر من قيمة) ت (الجدولي عليه فان الفرق له دلالة إحصائية وأن الفرض تحقق ويمكن القول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الرضا الوظيفي ترجع لسنوات الخبرة وهذه الفروق لصالح الخبرة الاقل.

6/ نتائج الفرض السادس وتفسيرها : نص الفرض : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الامن النفسي ترجع للخبرة) اكثر من10 سنوات/اقل من5سنوات (لصالح الخبرة الاقل

سنوات الخبرة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	قيمة (ت) الجدولية	مستوي الدلالة .
اكثر من10	25	35.8	4.5	2.7	2.2	.01
5أقل	25	25.2	10.9			

الأمن النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية للموظفين العاملين بجامعة البطانة
السودان – ولاية الجزيرة
د. سمية خليفة محمد

من الجدول السابق نلاحظ أن قيمة) ت (المحسوبة أكبر من من قيمة) ت (الجدولية ، عليه ان الفرق له دلالة إحصائية، عليه فإن الفرض تحقق وثبت أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الأمن النفسي تعزي للخبرة لصالح الخبرة الأكبر

المبحث الثاني : مناقشة وتفسير النتائج

1/ النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول والذي نصه: " ما مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة البطانة ، وبالرجوع للجدول رقم(4) الذي يوضح السمة العامة للرضى الوظيفي لموظفي جامعة البطانة نجد يشير الى ان السمة العامة للرضى الوظيفي متوسطة في كل مجال من مجالات الرضا الوظيفي

2/ مناقشة وتفسير الفرض الثاني :

نص الفرض : توجد علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي والأمن النفسي لدي الموظفين العاملين بجامعة البطانة . بالنظر الي الجدول رقم (5)والذي يوضح معامل الارتباط بين قوة الرضا الوظيفي والأمن النفسي نجد يشير الي وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة احصائيا بين الرضا الوظيفي والأمن النفسي وتأسيسا علي ذلك فقد تحقق فرض الباحثة ، ويشير ذلك إلي أنه كلما زادت درجة الرضا الوظيفي كلما زادت نسبة الشعور بالأمن وبالرجوع إلي الدراسات السابقة نجد أن هذه النتيجة تتفق مع دراسة الخضري (2003) م في جود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيا بين قوة الرضا الوظيفي والأمن النفسي ، كما ورد في الإطار النظري أن ان الحاجة الي الامن النفسي تعد احد المطالب الاساسية في حياة الانسان ولبقاء الانسان ، قال تعالي) : الذي اطعمهم من جوع وامنهم من خوف (سورة قريش ، اية (4) ومن ثم ينضوي الانسان ضمن الجماعة التي تحقق له اشباع هذه الحاجة شأنه في ذلك شأن باقي الحاجات ، كما ان الامن النفسي يعتبر دعامة اساسية للصحة النفسية . والأمن النفسي أيضا عملية مستمرة تتناول السلوك والبيئة الطبيعية والاجتماعية بالتغيير والتعديل حتي يحدث توازن بين الفرد والبيئة ومن ثم يتحقق الرضا الوظيفي (زهرا، 29 : 1985) عليه تري الباحثة وجود ارتباط بين الأمن النفسي والرضا الوظيفي لأن الرضا الوظيفي للأفراد يعتبر الاساس الاول في تحقيق الامن النفسي والوظيفي للموظفين مما ينعكس ايجابيا علي الانتاج من الناحيتين الكمية والنوعية وتحقيق حاجات متنوعة منها ما هو فسيولوجي واجتماعي ونفسي . عليه يمكن قبول النتيجة

3/ مناقشة وتفسير الفرض الثالث:

نص الفرض : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الرضا الوظيفي ترجع للنوع) ذكور /إناث (لصالح الذكور .
بالرجوع إلي الجدول رقم (6) والذي يوضح قيمة) ت (لدلالة الفروق بين متوسط درجات الرضا الوظيفي ابين الذكور

الأمن النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية للموظفين العاملين بجامعة البطانة
السودان – ولاية الجزيرة
د. سمية خليفة محمد

والإناث نجد أن الجدول يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات قوة الرضا الوظيفي ترجع للنوع لصالح الذكور .

بالرجوع إلى الدراسات السابقة نجد أن هذه النتيجة تتفق مع دراسة فؤاد العاجز وجميل نشوان (2004) واتفقت أيضا مع دراسة منصور المعمر (1993) حيث أكدت الدراستين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الرضا الوظيفي ترجع للنوع وهذه الفروق لصالح الذكور، كما اتفقت أيضا مع دراسة الدكتور عويد سلطان المشعان (2011) والتي توصلت إلى أن الإناث أكثر رضا وظيفيا وأكثر تفاعلا من الإناث في حين أن الإناث أكثر تشاؤما واضطرابا نفسيا وجسميا وترى الباحثة أن ذلك ربما يعزى لاختلاف طبيعة الذكور والإناث وأن التنشئة الاجتماعية تلقي المسؤولية علي عاتق الذكور والإسلام أيضا جعل القوامة للذكور مما أكسبهم الثقة بالنفس والقدرة علي اتخاذ القرار مما يزيد من قوة الشخصية لديهم عليه يمكن قبول النتيجة.

4/ مناقشة وتفسير الفرض الرابع

نص الفرض : توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الأمن النفسي ترجع للنوع وهذه الفروق لصالح الذكور. بالرجوع إلى الجدول رقم (8) والذي يوضح قيمة ت (لدلالة الفروق بين متوسط درجات الأمن النفسي وفقا للنوع) ذكور /إناث (نجد أن الجدول يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الأمن النفسي وهذه الفروق لصالح الذكور .

وبالرجوع إلى الدراسات السابقة نجد أن هذه النتيجة تتفق مع دراسة حسين عبيد جبر (2010) حيث أكدت علي وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الأمن النفسي ترجع للنوع (ذكور/إناث) لصالح الذكور . وترى الباحثة أن الذكور لديهم قوة تحمل لما يصيبهم في الحياة أكثر من الإناث لأنهن أكثر حساسية في التعامل مع الأزمات والخروج منها وربما يعزى ذلك أيضا لطبيعة خلق المرأة والتي تتصف بالعاطفة أكثر من العقل بعكس الرجل ، عليه يمكن القول بأن الفرض تحقق ويمكن قبول النتيجة.

5/مناقشة وتفسير الفرض الخامس: نص الفرض: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الرضا الوظيفي تعزى لسنوات الخبرة لصالح الخبرة الأكبر. بالرجوع إلى الجدول رقم (9) والذي يوضح قيمة ت (لدلالة الفروق بين متوسط درجات الرضا الوظيفي وفقا للخبرة ، نجد أن الجدول يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الرضا الوظيفي تعزى لسنوات الخبرة لصالح الخبرة الأكبر. ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة منصور المعمر (1993) حيث أثبتت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الرضا الوظيفي تعزى للخبرة لصالح الخبرة الأكبر . وتفسر هذه النتيجة من منطلق أهمية الخبرة في مجال العمل نظرا لكون الخبرة تؤدي إلى زيادة الثقة بالنفس والثقة بالآخر ، فتزداد وتقوي علاقة الموظف مع زملاءه فيزداد حبه للعمل وانتماءه له ، كما أن الخبرة تؤدي إلى

الأمن النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية للموظفين العاملين بجامعة البطانة
السودان – ولاية الجزيرة
د. سمية خليفة محمد

اكتساب مهارات متعددة وتنمي المهارات المكتسبة مما يقضي علي عوامل القلق مما يجعل الموظف أكثر ثقة وأكثر حماساً فيرتفع مستوي رضاه عن عمله ، عليه يمكن قبول النتيجة .

6/مناقشة و تفسير الفرض السادس نص الفرض: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الامن النفسي تعزي لسنوات الخبرة لصالح الخبرة الاكبر. بالرجوع إلي الجدول رقم (9) والذي يوضح قيمة) ت (لدلالة الفروق بين متوسط درجات الرضا الوظيفي وفقا للخبرة ، نجد أن الجدول يشير إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الرضا الوظيفي تعزي لسنوات الخبرة لصالح الخبرة الاكبر. يمكن تفسير النتيجة بالرجوع الي الاطار النظري، فالأمن النفسي هو سكون النفس وطمأنينتها عند تعرضها لأزمة تحمل في ثناياها خطراً من الأخطار ، كذلك شعور الفرد بالحماية من التعرض للأخطار الاجتماعية والاقتصادية والعسكرية المحيطة به (. الصنيع ، (70: 1995و يذكر زهران (1987) أن عمليات الأمن النفسي أنشطة يستخدمها الجهاز النفسي لخفض أو التخلص من التوتر وتحقيق تقدير الذات0 والشعور بالأمان ، وأن الفرد يجد أمنه النفسي في انضمامه إلي جماعة تشعره بهذا الأمن وإن الفرد القلق يجد الراحة و الأمن في صحبة الآخرين ليكونوا بجواره عندما يقابله خطر وعندما تحل به كارثة أو مصيبة ، إن وجوده معهم يخفف الخطر وإن لم يمنعه . والأسرة السعيدة هي المناخ المناسب لنمو أفرادها انموا سليماً وإشباع حاجاتهم ولا سيما الحاجة إلي الأمن يؤدي إلي تحقيق الأمن النفسي ، وأسرة العمل والانتماء إلي نقابة يزيد الشعور بالأمن النفسي ويقابل هذا الانتماء إلي الوطن ، وجماعات الرفاق تدعم الأمن النفسي لأفرادها، عليه يمكن القول ان سنوات الخبرة كلما ازدادت يزداد ارتباط الموظف بأقرانه ومن ثم تزداد عملية التفاعل الاجتماعي والتوافق المهني ومن ثم يزداد شعوره بالأمن النفسي، عليه يمكن القول بأن سنوات الخبرة كلما ازدادت ازداد الشعور بالأمن النفسي ويمكن قبول النتيجة .

خاتمة الدراسة

تعرض الباحثة في هذا الفصل ملخصاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة وتقدم بعض التوصيات والمقترحات لدراسات مستقبلية .

اولاً : نتائج الدراسة

خرجت الدراسة بالنتائج التالية:

1. السمة العامة للرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة البطانة متوسطة.
2. توجد علاقة ارتباطية موجبة ودالة احصائياً بين قوة الرضا الوظيفي والأمن النفسي لدي الموظفين العاملين بجامعة البطانة.

الأمن النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية للموظفين العاملين بجامعة البطانة
السودان – ولاية الجزيرة
د. سمية خليفة محمد

3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الرضا الوظيفي ترجع للنوع (ذكور / إناث) لصالح الذكور.
4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الأمن النفسي ترجع للنوع وهذه الفروق لصالح الذكور.
5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الأمن النفسي ترجع لسنوات الخبرة لصالح الخبرة الأكبر .
6. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجات الرضا الوظيفي ترجع لسنوات الخبرة لصالح الخبرة الأكبر.

ثانيا : التوصيات

بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة قدمت الباحثة بعض التوصيات- :

1. التأكيد على أهمية تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين لزيادة الانتاج كما وكيفا.
2. نشر ثقافة الارشاد النفسي وذلك عبر المحاضرات والندوات لتحقيق الأمن النفسي وقوة الآنا .
3. عقد دورات تدريبية للموظفين المهدف منها إكسابهم المهارات التي تمكنهم من التغلب على صعوبات العمل .
4. العمل على اصلاح بيئة العمل وتوفير كل معينات العمل.
5. انشاء جمعية خيرية تدعم الموظفين في مناسباتهم المختلفة وتسهم في حل مشكلاتهم .
6. العمل على تحقيق مبدأ العدالة في المكافآت بين الموظفين
7. التمسك بالدين الإسلامي والشريعة الإسلامية يؤدي إلي تسهيل إشباع جميع الحاجات للأفراد بالطرق المناسبة .

المقترحات-

في اطار الدراسة الحالية ونتائجها تقدم الباحثة بعض المقترحات للقيام بدراسات اخرى:

1. اجراء بحوث مشاهمة توضح العلاقة بين الرضا الوظيفي و الصحة النفسية .
2. اجراء دراسة توضح الرضا الوظيفي وعلاقته بالتفاعل الاجتماعي .
3. اجراء دراسة توضح العلاقة بين الأمن النفسي والاتجاهات النفسية نحو المهنة .
4. اجراء دراسة توضح العلاقة بين الأمن النفسي و مفهوم الذات لذوي الاعاقة البصرية .
5. / الرضا الوظيفي لاعضاء هيئة التدريس بجامعة البطانة في ضوء بعض المتغيرات.

الأمن النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية للموظفين العاملين بجامعة البطانة
السودان – ولاية الجزيرة
د. سمية خليفة محمد

قائمة المصادر والمراجع

اولا المراجع العربية

القرآن الكريم

1. ابن منظور ب، ت : (قاموس لسان العرب ، دار المعارف القاهرة. الذهنية والحركية والبصرية ، مكتبة الايمان الطبعة الاولى .
2. الحفني ، عبد المنعم : موسوعة علم النفس والتحليل النفسي ، مكتبة مدبولي ، القاهرة 1978 .
3. العثمان ، عبد الكريم : (1981) الدراسات النفسية عند المسلمين والغزالي بوجه خاص ، مكتبة وهبة ، القاهرة
4. الصنيع ، صالح إبراهيم : دراسات في التأصيل الإسلامي لعلم النفس ، دار عالم الكتب ، الرياض ، 1995.
5. أمينة عباس العمادي .(1996) الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات التعليم العام بدولة قطر وعلاقته ببعض المتغيرات ، حولية كلية التربية – جامعة قطر ، العدد 13
6. جواد محمد الشيخ خليل ، عزيزة عبد الله شرير .(2008) الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين ، مجلة الجامعة الإسلامية ، سلسلة الدراسات الإنسانية ، المجلد السادس عشر، العدد الأول
7. حامد بدر(1983) م .(الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت ، مجلة العلوم الاجتماعية ، مج 11 ع3
8. حسن حسان وعبدالعاطي الصياد .(1986) البناء العملي لأنماط القيادة التربوية وعلاقة هذه الأنماط بالرضا الوظيفي للمعلم وبعض المتغيرات الأخرى في المدرسة المتوسطة السعودية ، رسالة الخليج العربي ، ع17
9. خولة يحيى .(1994) الرضا الوظيفي عند العاملات في مراكز الإعاقة العقلية في مدينة عمان ، مجلة دراسات إنسانية ، مجلد 21 ، العدد 3
10. سليمان الهويش .(1999) العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى العاملين بمصانع الحديد والصلب بشركة الحديد سابق ، رسالة ماجستير ، كلية التربية – جامعة أم القرى
11. سوسن سالم الشيخ .(1997) دراسة النموذج الإسلامي للرضا الوظيفي " نموذج مقترح " ، المجلة العربية بكلية التجارة فرع جامعة الأزهر للبنات ، العدد 13

Route Educational and Social Sce Journal

الأمن النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية للموظفين العاملين بجامعة البطانة
السودان – ولاية الجزيرة
د. سمية خليفة محمد

12. شكري السيد أحمد .(1991) الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بتأهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية، حولية كلية التربية - جامعة قطر، العدد 8
13. صلاح عبدالحميد مصطفى .(1989) الرضا الوظيفي لمعلمي المدرسة الإعدادية بالإمارات العربية المتحدة ، مجلة التربية الجديدة ، مجلد 16 ، العدد 7
14. عبد الصمد قائد محمد الأغبري .(2003) الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية ، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، الكويت، العدد(109)
15. علي عكاشة(1989) م .(المناهج التنظيمي في كليات المجتمع في الأردن وعلاقته بالرضا الوظيفي للعاملين في جامعة اليرموك ، رسالة ماجستير ، جامعة اليرموك
16. علي محمد الوليدي .(2003) الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة أمها ، رسالة ماجستير ، كلية التربية - جامعة أم القرى
17. فؤاد العاجز ، وهجمل نشوان .(2004) عوامل الرضا وتطوير فاعلية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة ، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول ، كلية التربية - الجامعة الإسلامية
18. محمد ابراهيم التويجري .(1988) المواقف الوظيفية والرضا الوظيفي للعاملين من السعوديين وغير السعوديين في الشركات متعددة الجنسيات" دراسة ميدانية مقارنة "، المجلة العربية للإدارة مج 12 ، ع 3
19. محمد عليمات .(1994) الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الثانوي المهني في الأردن ، أبحاث اليرموك ، مجلد 10 ، العدد 1
20. محمد محسن علي أسعد ، نبيل علي رسلان .(1982) الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية ، جدة: مركز البحوث والتنمية بجامعة الملك عبدالعزيز
21. مريم سيف الدين بخاري .(1986) الرضا الوظيفي للعاملات في التعليم العام في ضوء اللائحة التعليمية ، رسالة ماجستير ، كلية التربية - جامعة أم القرى
22. منصور محمد المعمر .(1993) الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربويين والموجهات التربويات وعلاقته بأدائهم الوظيفي ، رسالة ماجستير ، كلية التربية - جامعة الملك سعود
23. موضي فهد النعيم .(1984) الرضا عن العمل بين المدرسات وعلاقته بمستوى الطموح ، رسالة ماجستير ، كلية التربية - جامعة الملك سعود
24. نادر أحمد أبو شيخة .(1998) الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية ، مركز الدراسات والبحوث ، أكاديمية نايف العربية
25. ناصف عبدالحالق .(1986) الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل ، المجلة العربية للإدارة ، مجلد 6 ، العدد 1

الأمن النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي
دراسة ميدانية للموظفين العاملين بجامعة البطانة
السودان – ولاية الجزيرة
د. سمية خليفة محمد

26. هيام نجيب الشريدة .(2002) بعض العوامل المؤثرة في مستوى الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات المقدمة لهم في جامعة اليرموك بالمملكة الأردنية الهاشمية ، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية ، المجلد الرابع عشر - العدد الثاني
27. الطويل , عزت : (1982) النفس والقرآن الكريم ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية
28. الخراشي، ناهد : أثر القرآن الكريم في الأمن النفسي ، مجلة منبر الإسلام ، دار الكتاب الحديث القاهرة.2003
29. جبر، محمد : (1996) بعض التغيرات الديمغرافية المرتبطة بالأمن النفسي ، مجلة علم النفس العدد (58)، الهيئة المصرية العامة للكتاب .
30. زهران، حامد عبد السلام : الأمن النفسي دعامة أساسية للأمن العربي القومي ، دراسات تربوية ، المجلد الرابع ، ج 19 ، 1989 القاهرة16
31. زهران ، حامد عبد السلام : (1978) الصحة النفسية والعلاج النفسي ، ط 2 القاهرة .
- 32/ زهران ، حامد عبد السلام : (1997) الصفحة النفسية العلاج النفسي ، ط 5، عالم الكتب ، القاهرة .
32. سعد ، علي: مستويات الأمن النفسي لدي الشباب الجامعي ، مجلة دمشق المجلد (1999) 15 العدد1 .

- 33- Campbell, J. P and V. Scarapelle, (1983). Job Satisfaction. Journal of personal Pyschology, V. 101, No: 4 ,P. 36 .
- 34- Curtis Michael J. et al (1999). Relationship among the professional practices and demographic characteristics of school psychologists, School Psychology Review, 31 (1), 13-19
- 35- Fall, P. 11. Abouserie, Reda, (1996). Stress, Coping Strategies, and Job Satisfaction in University Academic Staff. Educational Psychology, Vol. (16), P. P. 8-49 .
- 36- Fitzgerald. M. R. and Durant, R. T, (1980). Citizen evaluations and urban Management. Sarvic Delivery in an Era protest, Public Administration Review. 40. PP. 585-594 .
- 37- Liacqu, Joseph A. & Schumacher, Phyllis, (1995). Factors Contributing to Job Satisfaction in Higher Education. Education, Vol. 116, Issue, 1,
- 38- Young J. (1988). Teacher job satisfaction: A study of the overall job satisfaction and work fact satisfaction of teachers, Dissertation Abstract International, 49 (7-A), 1665 .