



جامعة مؤتة
كُليّة الدّراسات العُليا

الأمن الوظيفي وعلاقته بالصمود النفسي لدى العاملين في المُدن الصناعية في محافظة الكرك

إعداد الطالبة
ضياء محمد الشواورة

إشراف
الدكتور عبد الناصر موسى القرالة

رسالة مقدمة إلى الدراسات العليا استكمالاً
للحصول على درجة الماجستير في الإرشاد
النفسي والتربوي / قسم الإرشاد والتربية الخاصة

جامعة مؤتة، 2020

الآراء الواردة في الرسالة الجامعية لا تعبر
بالضرورة عن وجهة نظر جامعة مؤتة



قرار إجازة رسالة جامعية

تقرر إجازة الرسالة المقدمة من الطالب ضياء محمد محمود الشواور
والموسومة بـ: الامن الوظيفي وعلاقته بالصمود النفسي لدى العاملين في
المدن الصناعية في محافظة الكرك

استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير الإرشاد النفسي و التربوي
في
٢٠٢٠/٠٥/١٨
القسم: الإرشاد النفسي و التربوي
من الساعة ٣ إلى الساعة ٦
قرار رقم

التوقيع

أعضاء اللجنة:

مشرفاً ومقرراً

عضواً

عضواً

عضو خارجي

د. عبدالناصر موسى اسماعيل القرانه

د. لمياء صالح محمد الهواري

د. فاطمه عبدالرحيم حامد النوايسه

د. د. سامي محسن الختاتنة

عميد كلية الدراسات العليا

أ.د. عمر المعاينة



الإهداء

أهدي هذا العمل العلمي المتواضع (لوالدي) الذي أفنى حياته لنتعلم لقد نلت ما تمنيته لي فقد قطفت زرعك الذي أنبته لي، فأنت بنيت في حب الطموح مهدت الطريق لأجلي علمتني أن لا أهاب من عزم الإرادة والإصرار، ودائماً أن تميز شخصيتي في كل شيء أشعر وأعلم علم اليقين بإنك أمامي وخلفي وواضع يدك في ظهري ودائماً تدفعني إلى الأمام نحو التقدم والرفي

إلى (والدي) التي ربنتي وعلمتني الطيبة والكرم والحنية، إلى جنة الله على الأرض فأنتي الجسر الصاعد بي إلى الله فدعائك ودعمك لي سهل الصعاب والهموم فأنتي مثلي الأعلى

إلى صاحب القلب النقي (عمي العزيز الأستاذ الدكتور فيصل محمود الشواورة) أنت إنسان بحجم العالم صاحب الابتسامة النقية صاحب النفس الزكية إلى دكتور الفاضل العزيز (الدكتور عبد الناصر موسى القرالة) إليك يا من كان له قدم السق في ركب العلم إليك يا من بذلت ولم تنتظر العطاء فأنت صاحب الرسالة السامية... صاحب الشخصية المتواضعة... صاحب البسمة على وجوه البشر إلى (شقيقي) فأنت الدافع والسند لي بعد أبي

إلى (شقيقتي) أنتم ذخري في الحياة

إلى من وقف بجانبني وقدم لي الدعم والمساندة في كل الأوقات كل الدعاء والحب والوفاء

إلى كل الأهل والأقارب والزميلات الذين أعانوني بالدعاء لكم مني خالص التقدير والإحترام

لكم جميعاً أهدي نتاج جهدي العلمي وعربون محبة ووفاء.

ضياء محمد الشواورة

الشكر والتقدير

الحمد لله حمد الشاكرين، والشكر لله شكر الحامدين، اللهم إن نعمك كثيرة لا تُحصى ولا تُعد الحمد لله حمداً كثيراً أن مننت علي بنعمة القدر على إتمام مسيرتي العلمية فيسرني في البداية بأن أتقدم بالشكر والعرفان والتقدير لمشرفي ومعلمي الدكتور عبد الناصر القرالة حفظك الله دكتور الفاضل ودمت منارة للعلم والعلماء كما أقدم بالشكر والتقدير للجنة المناقشة التي تزيد مناقشتي جمالاً وعلماً ورقياً واقتراحاتهم القيمة تدعم هذا البحث العلمي وأيضاً الشكر الموصول لجميع أعضاء هيئة التدريس في قسم الإرشاد والتربية الخاصة كما أتقدم بالشكر والتقدير للعاملين في المدن الصناعية في محافظة الكرك الذين طبقت عليهم الدراسة لكم مني جزيل الشكر والتقدير

الباحثة

ضياء محمد الشوارة

فهرس المحتويات

الصفحة	المحتوى
أ	الإهداء
ب	الشكر والتقدير
ج	فهرس المحتويات
هـ	قائمة الجداول
و	قائمة الملاحق
ز	المُلخص باللغة العربية
ح	المُلخص باللغة الإنجليزية
1	الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها
1	1.1 المُقدمة
3	2.1 مُشكلة الدراسة
5	3.1 أسئلة الدراسة
5	4.1 أهداف الدراسة
6	5.1 أهمية الدراسة
7	6.1 حُدود الدراسة
7	7.1 التعريفات المفاهيمية والإجرائية
9	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
9	1.2 الإطار النظري
36	2.2 الدراسات السابقة
43	الفصل الثالث: المنهجية والتصميم
43	1.3 منهج الدراسة
43	2.3 مجتمع الدراسة
43	3.3 عينة الدراسة
44	4.3 أدوات الدراسة
55	5.3 متغيرات الدراسة

الصفحة	المحتوى
55	6.3 الأساليب الإحصائية
55	7.3 إجراءات الدراسة
56	الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات
56	1.4 عرض النتائج ومناقشتها
63	2.4 التوصيات
65	المراجع
73	الملاحق

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجداول	الصفحة
1	توزيع أفراد مُجتمع الدراسة حسب المُتغيرات	43
2	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المُتغيرات	44
3	التعديلات التي أُجريت على مقياس الأمان الوظيفي بعد التحكيم	46
4	مُعامل الارتباط بيندرجة كُل فقرة من مقياس الأمان الوظيفي مع البُعد والدرجة الكلية وبين البعد والدرجة الكلية	47
5	قيم مُعاملات ثبات الإعادة وكرونباخ ألفا لمقياس الأمان الوظيفي لدالعاملين في المصانع	48
6	التعديلات التي أُجريت على مقياس الصمود النفسي بعد التحكيم	51
7	مُعامل الارتباط بين درجة كُل فقرة من مقياس الصمود النفسي مع البُعد والدرجة الكلية وبين البُعد والدرجة الكلية	52
8	قيم مُعاملات ثبات الإعادة وكرونباخ ألفا لمقياس الصمود النفسي لدى العاملين في المصانع	53
9	المتوسطات الحسابية والانحرافات للأمان الوظيفي لدى العاملين في مصانع محافظة الكرك	56
10	المتوسطات الحسابية والانحرافات للصمود النفسي لدى العاملين في مصانع محافظة الكرك	58
11	مُعاملات الارتباط بين الأمان الوظيفي والصمود النفسي لدى العاملين فيالمُدن الصناعية في محافظة الكرك	59
12	نتائج اختبار (ت) لمتوسط الأمان الوظيفي بين العاملين في المصانع تبعاً لمتغيري الحالة الاجتماعية والجنس	61
13	نتائج اختبار (ت) لمتوسط الصمود النفسي بين العاملين في المصانع تبعاً لمتغيري الحالة الاجتماعية والجنس	62

قائمة الملاحق

الصفحة	العنوان	رمز الملحق
74	مقياس الأمن الوظيفي الصورة الأولية	أ
80	مقياس الأمن الوظيفي الصورة النهائية	ب
87	مقياس الصمود النفسي الصورة الأولية	ج
83	مقياس الصمود النفسي الصورة النهائية	د
99	قائمة بأسماء المحكمين	هـ

الملخص

الأمن الوظيفي وعلاقته بالصمود النفسي لدى العاملين في مصانع محافظة الكرك

في المملكة الأردنية الهاشمية

إعداد الطالبة: ضياء محمد الشواورة

جامعة مؤتة، 2020

هدفت الدراسة الحالية للتعرف على طبيعة العلاقة بين الأمن الوظيفي والصمود النفسي لدى العاملين في مصانع محافظة الكرك في المملكة الأردنية الهاشمية، لتحقيق أهداف الدراسة الحالية وتم اختيار عينة مكونة من (442) عاملاً وعامله، تم تطوير مقياسين هما مقياس الأمن الوظيفي ومقياس الصمود النفسي، والتحقق من خصائصهما السيكومترية من صدق وثبات، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى متوسط من الأمن الوظيفي والصمود النفسي لدى العاملين في مصانع محافظة الكرك، كما توصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين الأمن الوظيفي والصمود النفسي بالدرجة الكلية، وفي بعض الأبعاد معاً، وإن الأمن الوظيفي لا يختلف تبعاً للحالة الاجتماعية والجنس، والصمود النفسي كذلك لا يختلف تبعاً للحالة الاجتماعية، ولكن الصمود النفسي كان لدى الإناث أفضل منه لدى الذكور، وبناءً على نتائج الدراسة تم الخروج ببعض التوصيات ومنها العمل على تحسين الأمن الوظيفي والصمود النفسي لدى العاملين في المصانع.

الكلمات المفتاحية: الأمن الوظيفي، الصمود النفسي، العاملين في المصانع

Abstract

Job security and its relationship with psychological resilience among employees of the factories of al-Karak city in the Hashemite Kingdom of Jordan.

DyaaMohammad AL-Shawawreh

Mutah University, 2020

The current study aimed to identify the nature of the relationship between job security and psychological resilience among employees in the factories of al-Karak city in the Hashemite Kingdom of Jordan. To reach the goals of the current study , was selected (442) employee of male and female. Job security and psychological Resilience, and verification of their psychometric properties of honesty and resilience The results of the study reached an average level of job security and psychological resilience among workers in the factories of al-Karak city, and the study also concluded that there is a positive correlation between job security and primarily psychological resilience, In some cases together, and that job security does not differ according to social status and gender, and psychological resilience is also not different depending on the social situation, but psychological resilience was better for females than for males, and based on the results of the study, some recommendations were made, including work to improve job security and constancy Psychological among workers in factories

Keywords: job security, psychological resilience, factory employees.

الفصل الأول خلفية الدراسة وأهميتها

1.1 المقدمة

ظهرت العلاقات الإنسانية كوسيلة فعالة لزيادة دافعية العاملين، من خلال التعاون والإهتمام بالإنسان والعامل، فركزت نقطة اهتمام الإنسان الى الإهتمام بالعنصر البشري من خلال رفع قدراته ويُعد العنصر البشري هو محور الارتكاز، وشعور العامل بالأمن الوظيفي شعور هاجس قديم للإنسان وجد معه لمواجهة الوحدة والخوف، فكان هاجس الإنسان حماية نفسه ومن هنا فإن البداية لمفهوم الأمن هو ذاتياً يعتمد على حماية الإنسان لنفسه من المخاطر، فالأمن لا يمكن أن يتحقق دوناً للإنصهار في إطار تجمع بشري يضمن له الأمن والاستقرار، وحسب تاريخ البشرية؛ بأن العمل لا يتحرر، والحضارة لا تزدهر، ولا ترخي، والرُخاء لا يعم، ولا يسود، والتقدم لا يُطور، إلا في ظلال الشعور بالطمأنينة، والشعور بالسلم والأمان وهو مقياس تقدم الأمم وبدون الأمم لا تستقيم الحياة ولا تقر العيون ولا تهدأ القلوب. (الزبيدي، 2017)

إن الأمن الوظيفي جزء لا يتجزأ، وهو أحد الأركان الأساسية والقرآن الكريم وأشار إلى ذلك بقوله "فليعبدوا ربّ هذا البيت الذي أطعمهم من جوع وأمّهم من خوف" فكان الربط في هذه الآية الكريمة، بين الإطعام من الجوع والأمان من الخوف بالاستقرار فهناك أمن قومي، وقطري، واجتماعي وهناك الأمن الوظيفي بأن يشعر الفرد العامل بحالة من الإستقرار حيث تكون له فرصة النمو الوظيفي وأن يكون له حوافز تشجيعية حيث يكافئ المبدع ويُعطى الأمان كي يواصل إبداعه فبدلاً من أن يقتصر اهتمام العامل على تحقيق أهدافه يسعى إلى تحقيق أهداف عمله وهذا لا يتحقق إلا في حالة شعور الفرد بالأمن الوظيفي. (القيوتي، 2016)

ومن العوامل المهمة في نجاح أي عمل، لتحقيق أهداف شعور العاملين بالأمن الوظيفي وهو الإطمئنان، وعدم الخوف، والأمن من الحاجات المهمة التي تؤثر في السلوك البشري فهي تأتي من الحاجة إلى عدم الشعور بالخوف فحينها يشبع الفرد أي حاجة يشعر بها في الطمأنينة على مصدر دخله واستقراره في عمله، وعدم تعرضه

لضغوطات العمل واتجاهاتهم نحو العمل تظهر كسلوك إيجابي لقبوله لعمله، وتلبية رغباته، وإشباعه لطموحاته، وشعور العامل برضاه عن العمل الذي يقوم به والمساعدة على تحقيق الأداء الأفضل له. (نايف، 2004).

يرتبط الإحساس بالأمن الوظيفي ارتباطاً وثيقاً بمستوى الأداء، أيّ إنه كلما زاد شعور الموظف بالأمن كلما كان الأداء مُرتفعاً وكانت نفسيته عالية جداً، وفي ظلّ الأمن الوظيفي كل فرد يؤدي واجباته على أحسن وجه وتؤدي كل جماعة واجباتهم بأحسن وجه وفي الجو الأمن تتطلق الكلمة المُبدعة، والفكر المُبدع، ويؤدون واجباتهم في هدوء واستقرار. (الفاضل، 2011)

فالعامل الذي يفقد الشعور بالأمن الوظيفي يكون قلقاً تجاه مواقف الحياة اليومية وأكثر قابلية للإحباط، وأكثر جُموداً وحذراً وعدم تحقيق الأمن الوظيفي سيؤدي إلى إنشغاله فكرياً ونفسياً في السعي لإشباع هذه الحاجة ويؤثر على أدائه، أما إذا تحققت هذه الحاجة فإن الفرد يشعر بالاستقرار والرضا وأشارت الكثير من الدراسات إذ بينت أنّ الأفراد الذين فقدوا أمنهم الوظيفي ظهرت عليهم أمراض نفسية. (القريوتي، 2016) ومما شك فيه إن مجتمعنا في الوقت الحالي هو أشد الحاجة إلى تحقيق التكامل، والنمو ليتغير واقعه إلى الأفضل، ومقاومتها للإنكسار أمام الصعاب التي يواجهها فالصمود النفسي أحد مفاهيم علم النفس الإيجابي، يُعظم القوى الإيجابية في الشخص بدلاً من التركيز على الشخصية المرضية التي تُسيطر على الفكر النفسي لمدة طويلة وذلك؛ لمواجهة الضغوط التي يُعاني منها الإنسان لأجل حياة أفضل ويوظفون قدراتهم للوصول إلى كفاءة عالية وحالة من الرضا والسعادة (الأعسر، 2012).

وللصمود النفسي دور مهم في قدرة الفرد على التكيف، مع المواقف الصعبة والضائقة التي تواجه الإنسان ويُعد؛ مصدر مهم من مصادر الصحة النفسية ويُحدد مستوى قبول الفرد على التوافق مع العمل، والصمود النفسي هو من آليات حل المشكلات في وقتنا الحاضر، لأن البعض لم يملك التحكم في ضغوطات الحياة اليومية التي تواجهه لكننا نملك آليات نفسية للصمود والتي تحتاج للتنمية ولعل الاهتمام بمفهوم الصمود النفسي والعمل على تطوير مجال البحث فيه هو من أحد الاهتمامات الجديدة في عصرنا الحالي والصمود النفسي ضروري جداً هو عملية

ديناميكيه تؤدي إلى مواجهة ايجابية للأزمات النفسية والضغوطات وهو القوة التي تسمح للإنسان بأن يتجاوز تلك التحديات ليحقق الكفاءة العالية. (الشافعي وطه، 2013).

وبالرغم من تباين الاتجاهات النظرية التي تناولت الصمود النفسي، إلا أن جميعاً اتفقت على دور مكونات الصمود في تحقيق التوافق النفسي، والشعور بالرضا، والسعادة والصحة النفسية، ومواجهة أحداث الحياة ويرتبط الصمود النفسي ارتباطاً ايجابياً؛ بالصحة النفسية والثقة بالنفس، ومهارات التكيف الإيجابي، وفعالية الذات والأمن الوظيفي. (جوهر، 2014)

وأشارت بعض الدراسات إلى صفات الأفراد الذين يتميزون بالصمود النفسي، فقد أشار العلي في دراسة أن الأفراد الذين يتصفون بالصمود النفسي يواصلون حياتهم بالرغم من الصعاب وسوء الحظ، لديهم لكن يجدون معنى للحياة في حياتهم العملية ولا يشعرون بالضغوط النفسية بالعمل، وهم مستعدون ليكونوا متميزون ويتقنون بقدراتهم على المواظبة والمثابرة، حيث أن الصمود ينمو ويتم دعمه بمدى واسع من الضغوط المرتبطة بالبيئة. (العلي، 2013)

ومن وجهة نظر الباحثة أن الأمن الوظيفي، لا بد من أن يتلائم ذلك مع الصمود النفسي الذي قد يؤثر ويتأثر به، وتحقيق الأمن الوظيفي يعد مرحلة مهمة من مراحل الوصول إلى الصمود النفسي، ولأهمية دراسة الأمن الوظيفي كان لا بد من دراسة الصمود النفسي أيضاً؛ حيث أن يرتبط الأمن الوظيفي بالصمود النفسي ارتباطاً وثيقاً، وهما من أهم آليات التكيف النفسي ولا سيما نحن في عصر ازدادت فيه الضغوط والتي باتت تواجهنا وبالرغم من ذلك يمكننا تجاوزها في جميع جوانب الحياة العملية ومن هذا المنطق أريد دراسة العلاقة بين الأمن الوظيفي والصمود النفسي .

2.1 مشكلة الدراسة

تنبثق أهمية توفر الإحساس بالأمن من المتطلبات الأساسية، والمهمة جداً للفرد من أجل التمتع بالصحة النفسية اللازمة، ففي العمل تحقيق الذات في المقام الأول وينفس الوقت نفع للوطن واليد، التي لا تعمل لا تستطيع جلب قوة يومها والعيش في عالم أصبح فيه على قمة العيش ليس بالأمر السهل، وكانت وما زالت تعاني الشركات

الصناعية في الأردن وبالتحديد في المُدن الصناعية وعندما توجه المُدن الصناعية قُدراتها من أجل دعم عاملها عن طريق توفير الحاجات الضرورية، ونجد صعوبة للفرد العامل إذا فقد الأمن الوظيفي والصمود النفسي في العمالة يكون من الصعب على العامل، أن يقوم بانتقان عمله ولذلك ينبغي أن تكون المُدن الصناعية حريصة لتوفير لهم الأمن الوظيفي، الذي يُعتبر الحافز المُهم للفرد العامل لتقديم الأداء التي تُمكن تلك المُدن الصناعية في محافظة الكرك من خلاله السعي للإصلاح والتغيير داخل أقسامها.

وتحقيق الأمن الوظيفي يُعد من مراحل الوصول إلى الصمود النفسي، إلا أن يوجد بعض المؤشرات تدل على ضعف الأمن الوظيفي لدى العاملين في المدينة الصناعية تعود إلى قلة رضاهم، وحماسهم، ودافعتهم، وتذمرهم من العمل وكذلك ذكر اليافعي في إحدى دراساته، أن (75%_80%) من العاملين يشعرون بعدم رضاهم، وحماسهم للعمل وأن 60% من العاملين لديهم الرغبة في تغيير الوظيفة، وتُعتبر المُدن الصناعية من أهم المشاريع الاقتصادية التي توفر فرص العمل، وتسهم في تقليل نسبة البطالة، وتحسين الوضع المادي ولكن يعانون في هذه المُدن من ضغوطات، ومشاكل خاصة بالمُدن الصناعية في محافظة الكرك.

وذلك من خلال لقاء الباحثة مع عدد من العاملين في المُدن الصناعية في محافظة الكرك، وسؤالهم عن المشاكل والضغوطات التي تواجههم ومنها: تدني الرواتب، وساعات عملهم طويلة، وإرهاق نفسي وجسدي، ولا يشعرون بالاطمئنان في عملهم، ويتمنون بأن يكونوا بوظيفة أخرى وباستقراء نتائج دراسة الاستطلاعية تبين أن هناك انخفاضاً في درجة توفر الأمن الوظيفي، كما أن متغيري الدراسة (الأمن الوظيفي والصمود النفسي) من المتغيرات الحديثة، إلا إنه عند محاولة الباحثة مسح الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع وجدت الباحثة إن الدراسات العربية والمحلية التي تناولت هذا الموضوع كانت قليلة ومع قلة الدراسات، هذا الأمر الذي يجعل ذلك يُشكل جانباً من مشكلة الدراسة الحالية لسد الثغرة في هذا المجال ومزيد من التعمق فيها.

3.1 أسئلة الدراسة

- 1- ما مستوى الأمان الوظيفي لدى العاملين في المُدن الصناعِية في محافظة الكرك؟
- 2- ما مستوى الصمود النفسي لدى العاملين في مدينة الملك عبدالله الثاني ابن الحسين الصناعِية في محافظة الكرك؟
- 3- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الأمان الوظيفي والصمود النفسي لدى العاملين في مدينة الملك عبدالله الثاني ابن الحسين الصناعِية في محافظة الكرك؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الأمان الدلالة الوظيفي لدى العاملين في مدينة الملك عبدالله الثاني ابن الحسين الصناعِية في محافظة الكرك تُعزى لمتغيرات (الحالة الاجتماعية، الجنس)؟
- 5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) عند في مستوى الصمود مستوى الدلالة النفسي لدى العاملين في مدينة الملك عبدالله الثاني ابن الحسين الصناعِية في محافظة الكرك تُعزى لمتغيرات (الحالة الاجتماعية ، الجنس)؟

4.1 أهداف الدراسة

- 1- التعرف على مستوى الأمان الوظيفي لدى العاملين في المُدن الصناعِية في محافظة الكرك .
- 2- التعرف على مستوى الصمود النفسي لدى العاملين في المُدن الصناعِية في محافظة الكرك.
- 3- التعرف على العلاقة بين الأمان الوظيفي والصمود النفسي لدى العاملين في المُدن الصناعِية في محافظة الكرك .
- 4- معرفة إذا كان هناك فروقاً في مستوى الأمان الوظيفي لدى العاملين في المُدن الصناعِية في محافظة الكرك تبعاً للمتغيرات (الحالة الاجتماعية، الجنس) .
- 5- معرفة إذا كان هناك فروقاً في مستوى الأمان الوظيفي لدى العاملين في المُدن الصناعِية في محافظة الكرك تبعاً للمتغيرات (الحالة الاجتماعية، الجنس) .

5.1 أهمية الدراسة

تُكمن أهمية الدراسة في الفئة التي ندرسها وهم العاملين في المدن الصناعية في محافظة الكرك وتسعى لمعرفة توفر الأمن الوظيفي وعلاقته بالصمود النفسي، ولا شك في أنّ الموضوع ينطوي على أهمية كبيرة من الجانبين:

1- الأهمية النظرية

- 1- تُساعد هذه الدراسة لتسليط الضوء على موضوع الأمن الوظيفي والصمود النفسي كونه موضوع حديث في الصحة النفسية
- 2- أهمية مفاهيم الأمن الوظيفي والصمود النفسي وتأثيرهم الواضح والكبير في حياة العاملين في المدن الصناعية في محافظة الكرك.
- 3- في حدود علم الباحثة تُعتبر الدراسة الأولى في جامعة مؤتة التي تتناول الأمن الوظيفي للعاملين في المدن الصناعية في محافظة الكرك مما يجعلها إضافة على المكتبة العلمية .
- 4- تُعد هذه الدراسة إضافة جديدة لإلقاء الضوء وإثراء الدراسات والأبحاث على الأمن الوظيفي وعلاقته بالصمود النفسي .
- 5- قلة الدراسات العربية التي تناولت متغيري الأمن الوظيفي والصمود النفسي وهو ما يعزز الحاجة الملحة لإجراء هذه الدراسة .

2- الأهمية التطبيقية

- 1- تُساعد هذه الدراسة وتلقت نظر الباحثين في الإرشاد وعلم النفس، لإجراء دراسات أخرى حول متغيرات الدراسة، وربطها بمتغيرات أخرى أو على فئات أخرى .
- 2- إثراء المكتبة بأدوات لمتغيرات حديثة نسبياً .
- 3- إعداد بعض المقاييس الخاصة بالعاملين في المدن الصناعية (مقياس الأمن الوظيفي ومقياس الصمود النفسي) لتكون نواة تلك المقاييس في البيئة العربية وتدعم ما هو موجود منها .
- 4- تزويد المتخصصين في الإرشاد النفسي، حول العلاقة بين الأمن الوظيفي والصمود النفسي في تصميم البرامج التدريبية والإرشادية، إلى إعداد التعامل الايجابي مع المواقف التي تواجههم والصمود أمامهم .

5- قد تُسهم نتائج هذا البحث في زيادة الوعي، بأهمية توفر الأمن الوظيفي لدى العاملين في المُدن الصناعِية وقد تكون هذه النتائج نُقطة انطلاق جديدة لإجراء المزيد من الدِراسات والأبحاث حول هذا الموضوع .

6.1 حُدود الدِراسة

- 1- الحُدود البشريّة: اقتصرَت هذه الدِراسة على عينة من العاملين في المُدن الصناعِية في محافظة الكرك.
 - 2- الحُدود المكانية: المُدن الصناعِية في محافظة الكرك .
 - 3- الحُدود الزمانية: الفصل الدراسي الثاني لعام 2019 / 2020 .
 - 4- الحُدود الموضوعية: الخصائص السيكوميتريّة لأدوات الدِراسة التي تم تطويرها هي مقياس الأمن الوظيفي ومقياس الصمود النفسي .
- أما محددات الدِراسة فهي:

وتحدّد نتائج هذه الدِراسة بصدق الأدوات المستخدمة لأغراض هذه الدِراسة من خلال الإجابة على فقراتها من قبل أفراد عينة الدِراسة، حيث واجهت الباحثة مجموعة من الصعوبات منها عدم قبول بعض العاملين تعبئة المقاييس، وترك بعض الفقرات لم يتم تعبئها من قبل العاملين، وقلة وندرة الأبحاث التي تحدّثت عن رابطة المتغيرات .

7. 1 التعريفات المفاهيمية والإجرائية

الأمن الوظيفي تعرف حسب (APA, 2013): يُعد الأمن الوظيفي من أهم ركائز النجاح في أية مؤسسة كانت، فلا توجد مؤسسة ناجحة ذات إنتاجية مُرتفعة إلا وكان الأمن الوظيفي، قد تمّ تحقيقه فيها ويتمتع به جميع موظفيها.

وحسب (APA, 2013)، تقوم فكرة الأمن الوظيفي على رفع درجة الطمأنينة لدى الموظف على مستقبله الوظيفي، وإنهاء جميع صور القلق على ذلك المُستقبل حيث أثبتت بعض الدِراسات أنّ قلق العامل من فقدان العمل، يتّرك آثاراً سلبية على صحة الفرد تعادل الأذى الذي تُسببه أمراض مثل ارتفاع ضغط الدم وأضرار التدخين

موضحة أنّ الإجهاد الناجم عن فقدان الأمن الوظيفي يُمكن أن يكون مميتاً ويسبب حالات مَرضية قد تُقصر العُمر .

ويعرف إجرائياً الدرجة الكلية التي يحصل عليها العامل والعاملّة من خلال الإجابة على المقياس المطور لهذه الدراسة.

الصُّمود النفسي

الصُّمود النفسي يعرف حسب (APA, 2013) وهو عملية التوافق في مواجهة والشدة، أو حتى مصادر ضغوط العمل الصعبة .

ويعرف إجرائياً الدرجة الكلية التي يحصل عليها العامل والعاملّة، من خلال الإجابة على المقياس المطور لهذه الدراسة .

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 الإطار النظري:

يتناول الإطار النظري للدراسة الحالية متغيران وهما: الأمن الوظيفي والصمود النفسي، وذلك، من حيث تعريف كل منهما، وتوضيح النظريات المُفسرة لهما، وأثر كل منهما على حياة العامل مع توضيح أهم الخصائص للعاملين الذين يتمتعون بهذين المتغيرين .

أولاً) الأمن الوظيفي

يستشعر الإنسان منذ ولادته إلى الاستقرار بصورة غريزية، حيث يكبر هذا الإحساس معه وهو بحاجة دائمة إلى الأمن فلا تهدأ نفسه، إلا إذا شعر بالأمن والاطمئنان ويحتل موضوع الأمن مكانة مهمة في تاريخ المجتمعات البشرية منذ فجر التاريخ ومُنذ قدم الإنسان ذاته وحتى الآن ووجد لمواجهة الخوف والوحدة فمُنذ بداية الأمن كان الأمن ذاتياً يعتمد على حماية الإنسان لنفسه من المخاطر البشرية والبيئية، فهذا الأمر دفع الإنسان للعيش والاستئناس مع الآخرين للقضاء على الخوف والوحدة، لإدراكه إن الإتحاد قوة لن يستقيم وجود الإنسان وتسودها الفوضى وعدم الاستقرار إذا لم يشعر الإنسان بالأمن وينعكس ذلك على شخصيته فالأمن لا يمكن أن يتحقق دون الانصيهار، في إطار تجمع بشري يضمن له الاستقرار والأمن ويبدل تاريخ البشرية بأن العمل لا يثمر والحضارة لا تزدهر ولا تُرقي والرخاء لا يعم ولا يسود والتقدم لا يطور، إلا من خلال الاستقرار والأمن والإحساس بالطمأنينة والشعور بالأمن والسلم هو مقياس تقدم الأمن والشعوب وبدون الأمن لا تستقيم الحياة ولا تُقر العيون ولا تهدأ القلوب (كلوب، 2012).

ويُعد الإحساس بالأمن الوظيفي من أهم مُتطلبات الفرد، فقد ذُكر في القرآن الكريم في نحو (63) موضعاً فالأمن الوظيفي أحد المطالب الأساسية لوجود العامل في جميع القطاعات سواء التربوية أو الصناعية أو الثقافية، ومن شرطه يتضمن تحقيق حاجات الفرد بأكملها بناء على مجموعة من القوانين تكون مسؤولة في العمل

فيكون التزام من صاحب العمل من خلال توفير بيئة آمنة للعامل داخل العمل، لكي يؤدي العامل عمله بنجاح وفي وقتٍ مُحدد. (الكحيلة، 2013).

فقد أكدّ الدين الإسلامي عليه بقوله تعالى: "فليعبدوا ربّ هذا البيت الذي أطعمهم من جوع وآمنهم من خوف" (قُرَيْش، الآيتين 3، 4).

فالموظف يجب أن يشعر بالأمن الوظيفي، حتى يطمئن على مستقبله ويبدع في عمله وأن تُتاح له فرصة النمو الوظيفي ويكون له حوافز تشجيعية بحيث يُكافئ المُبدع ويُعطي الأمان كي يواصل إنتاجه وإبداعه.

وتقوم فكرة الأمن الوظيفي على رفع درجة الطمأنينة لدى العامل على مستقبله وإنهاء جميع صور القلق على ذلك المُستقبل، وأثبتت الكثير من الدراسات أن القلق من فقدان العمل ويترك أثر سلبي على صحة الفرد من أمراض مثل، ارتفاع ضغط الدم والإجهاد الناجم عن فقدان الأمن الوظيفي يكون مُميتاً ويُسبب حالات مُرضية، قد تقصر العمر ولطالما كان الخوف من فقدان الوظيفة سحابة كبيرة تُخيم على سماء العمل وما يتعلق به، وانعدام الأمن الوظيفي ظاهرة حديثة فلو عدنا إلى ستينات القرن الماضي لوجدنا أن الكثير من الأشخاص كانت في خوف دائم من فقدان الوظيفة أو التسريح أو الإحالة للتقاعد المُبكر، وغيرها من الأخطار وانعدام الأمن الوظيفي يرتبط مع بعض السلوكيات غير الصحيحة مثل اللجوء للتدخين أو شرب الكحول أو الطعام غير الصحي. (الزبيدي، 2017).

ووجدت بعض الدراسات أنّ المخاوف المُتصورة من فقدان العمل، تدفع العامل إلى إيلاء اهتمام أقلّ بالسلامة، وبالتالي يتعرض للمزيد من الحوادث والإصابات في نطاق العمل، وغالباً ما يرغب الأشخاص بالشعور بأن وظائفهم في وضع آمن، قبل أن يشعروا بأي شيء آخر، وحيثُ تفتقر بعض النظريات أنّ الشعور بالأمن الوظيفي يؤدي إلى الرضا الوظيفي ويجعله أن يقوم بعمله بأفضل صورة ممكنة، ويؤدي انعدامه إلى انعدام الرضا ويؤثر ذلك سلباً على الإنجاز والأداء ويشعر بالقلق والتوتر المستمرين، فيكون من الصعب على الفرد العامل المحافظة على مستوى جيد من القدرات والأداء. (القيوتي، 2016).

ويعتقد البعض أنّ الشعور بالأمن الوظيفي يتعارض مع الشعور بالرضا الذي يقوم للإبداع والإنجاز، ولا سيما في وظائف القطاع الخاص فالكثير من الأشخاص مُستعدون للتخلي عن مزايا القطاع الخاص، مثل الراتب المرتفع في سبيل الحصول على وظيفة حكومية، تُحقق لهم الأمن الوظيفي بما فيه من استقرار معنوي أو نفسي أو مادي، تماماً تُحقق لهم الانتماء وضمن الاستمرار في العمل دون قلق نحو المستقبل حتى لو كان الراتب منخفضاً. (الفاضل، 2011)

مفهوم الأمن الوظيفي:

تعددت مفاهيم الأمن الوظيفي، في ضوء تباين اتجاهات تفسيره حسب تدرج الأولويات والحاجات بالنسبة للعاملين .

عرفه التويجري (2017): الحالة السائدة لمكان العمل يشعر فيها الفرد العامل، بالاطمئنان والأمان لكي يستمر في عمله وعدم خوفه من انتهاء خدماته، والشعور بالبيئة المناسبة للعمل بطاقة عالية، ويستخدم جميع طاقات الفرد الفكرية والبدنية وعدم ضياع تلك الطاقات بأية أمورٍ أخرى وتُشكل أداء سلبي .

وأشار عامر (2015): الشعور بالسعادة والقناعة والارتياح لإشباع الرغبات والحاجات مع العمل نفسه لتحقيق الثقة والولاء للعمل.

عرف (James, 2012): الأمن الوظيفي كضمان لاستمرارية الموظف في عمله ويرى ذلك بسبب الأوضاع الاقتصادية .

عرفه (Der wie, at al, 2012): عرفه كضمان من قبل المكان الذي يعمل فيه، وبأن يشعر العامل بأنه سيبقى معهم لفترة طويلة من الزمن دون طردهم بالخطأ .

كما عرفه الفاضل (2011): إشباع حاجات العاملين سواء اجتماعية أو مادية أو روحية أو معنوية تشعر الأفراد العاملين بقيمتهم ومكانتهم .

ويرى صرصور (2010): مجموعة الضمانات الوظيفية والمنافع التي يتطلبها العاملون، مثل الأمن من فقدان الوظيفة وهذا الأمر يؤدي إلى رفع الروح المعنوية والاستقرار النفسي .

كما عرفه الصرايرة (2009): شعور العامل بالإحساس بالأمن ويُعبر عن الاستقرار والطمأنينة والسكينة، وهو من الحاجات المهمة التي تؤثر بالسلوك البشري ويعني عدم الشعور بالخوف من النقص أو الحرمان من حاجات نفسية ضمن بيئة العمل .
عرفه (Cheung, 2008): إن الإنسان الذي يشعر بالأمن يكون سعيداً في عمله وينتج أداء جيد ويمارس حياته الطبيعية.

وأشار (Leung, w, 2009): إحساس الفرد بالطمأنينة التي يشعر بها الفرد سواء غياب الأخطار التي تهدد وجوده، أو نتيجة امتلاكه للوسائل الكفيلة لمواجهة تلك الأخطار في حال ظهورها .

عرفه زهران (1995): هو الحالة السائدة في العمل ينعم فيها العامل بنوع من الأمان في استمراره في العمل، وتضاءل احتماله بإنهاء خدماته ورفع درجة الطمأنينة لدى العامل على مستقبله، وإنهاء جميع صور القلق على ذلك المستقبل .

كما عرفه الخرب (2006): عرفه بأنه إحساس الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله وعلى استقراره، وعدم تعرضه للصراعات الشخصية وضغوطات العمل .
وأشار (Lodewyk, 2005): الحالة التي يكون فيها الإنسان بعيداً عن أي خطر يُهدده.

عرفه إبراهيم نضال سمير (2003): عدم وجود رهبة أو خوف لدى العامل وشعور العاملون بأنهم يتعرضون لمعاملة عادلة من قبل المكان الذي يعمل فيه .

عرفه (Masheev, Abigail, 2011): ضرورة تحقيق حاجة الفرد العامل في أن يحمي نفسه من المخاطر، في الحاضر والمستقبل لضمان حاجة الفرد، من انقطاع مصدر رزقه ويكون آمناً على معيشتة في حالة إصابته أو مرضه أو بلوغه سن التقاعد.

ويرى (Towers, Watson, 2010): شعور الموظف بالقوة تجاه المكان الذي يعمل فيه .

وأشار عصفور (1993): شعور الموظف بالأمان في وظيفته وعدم إنهاء خدمته، إلا بموجب أنظمة وقواعد واضحة ومعروفة لديه .

تُعد أهمية الأمن الوظيفي كدوره مهم لإيجاد بيئة مناسبة للابتكار والإبداع، وزيادة قدرة العاملين على ابتكار واكتشاف حلول للمشكلات التي تواجههم بطريقة مبتكرة توفر التكلفة والجهد والوقت وعناصر الدافعية والثقة والهدوء، التي يجلبها الأمن الوظيفي وتُساعد الفرد العامل على القيام بمواجهة المشكلات التي تواجهه بفاعلية، وللأمن الوظيفي أهمية داخل المؤسسات الصناعية فالعامل يسعى إلى بلوغ أهدافه المعنوية والمادية، من خلال توفر له الأمن داخل العمل وللأمن الوظيفي دور فعال وكبير لزيادة فعالية وقوة أداء الفرد العامل لرفع الإنتاج والقدرة على منافسة المؤسسات الأخرى، ويُساعد الأمن الوظيفي العاملين على تحقيق ذاتهم من خلال حبهم لعملهم وإقبالهم عليه، ويترتب على ذلك تحسين نفسيّتهم وأدائهم مما يحد من الوقوع في الخطأ. القريوتي(2016)

العامل الذي يشعر بالاطمئنان والاستقرار نتيجة افتقاده للأمن الوظيفي، أو انخفاض مستواه يكون أقل قدرة على الأداء أو مواجهته للمشكلات التي تحتاج إلى حلول مبتكرة يرى بعض الأخصائيين النفسيين أنّ عدم الشعور بالأمن الوظيفي يؤدي ذلك إلى زعزعة الاستقرار النفسي للفرد العامل، ويبدأ عنده القلق وأمراض القولون العصبي والاكنتاب وتُدمر نفسيّته، فيصبح تفكيره بكيفية تأمين عيش مستمر لنفسه وإفراد عائلته، وبالإضافة إلى أن الشعور بالأمان يُعطي راحة لكي يعمل بطريقة مُبدعة، ويُعد الأمن الوظيفي من أهم ركائز النجاح في المُدن الصناعية فلا يوجد عمل ناجح إلا إذا كان الأمن الوظيفي متوفر يتحقق فيه ويتمتع به جميع الموظفين. الشمري (2013)

يستمد الأمن الوظيفي أهميته في كونه يعتبر من الحاجات الأساسية التي يحتاجها العامل، فيرتبط أمن العامل على استمراره بعمله، وتأمين مصدر رزقه ووجود الأمن الوظيفي يعطي رسالة للعاملين اهتمامهم بعملهم، وانتمائهم للعاملين والشعور بالمسؤولية ويحدث عند العاملين الولاء لعملهم وعلى هذا يمكن تلخيص أهمية الأمن الوظيفي في النقاط التالية:

1 - يوفر البيئة المناسبة للإبداع والابتكار .

2- يُساعد الأفراد العاملين على القيام بالعمل على أكمل وجه ومواجهة مشكلاته بفاعلية .

3- يُحقق الاستقرار النفسي والاجتماعي، ويرى العامل أنّ الأمن الوظيفي يحدث استقراراً في العمل، لأن بقاء العاملين في عملهم يُحقق شيئاً من الاستقرار وبتيح للموظف فرصة تطوير الذات وبقاؤه في عمله يشجعه على ذلك، ولتتمكن أهمية الأمن الوظيفي في إسهامه لرفع درجة الطمأنينة لدى الأفراد العاملين وإنهاء حالة القلق مما يتسبب في إنهاء خدماتهم وتُعزى أهمية ذلك تكون وسيلة لتحسين الأداء، فعندما يشعر العاملون بوجود ضمانات قوية والعمل يُشبع احتياجاته النفسية والاجتماعية والسيولوجية ويمنحهم المكانة اللائقة بهم، ووجود هذه الضمانات تُزيد من شعور الفرد العامل بالأمن وتُزيل عنه حالة الخوف والقلق من المستقبل .

ومن خلال ما تم ذكره، فإن أهمية الأمن الوظيفي تزداد وتتولد عندما تكون هناك علاقات اجتماعية وإنسانية مما يحفز العاملين على الراحة النفسية، وشعورهم بوجود درجة عالية من الأمن الوظيفي في إنهم يعملون في بيئة آمنة ومُستقرة، وقادرة على تحقيق آمالهم وتطلعاتهم المستقبلية وتبعد حالة الخوف والقلق من المستقبل (Decuyper, N. at, al, 2008).

أنواع الأمن الوظيفي

يُمكن تقسيم الأمن الوظيفي إلى أمن المنظمة، وهو شعور الإداريين القائمين على إدارة تلك العمل أنّ الأفراد العاملين يرغبون في البقاء، ويتحقق ذلك برضا الأفراد العاملين والأمن الحافز هو أدنى درجات الأمن الوظيفي إذا تحققت فإنه يحفز العامل لمزيد من الأداء، وهو الأمن مُقابل الأداء بمعنى أنّ العامل هو الذي يُحقق لنفسه الأمن الوظيفي وإذا قصر في العمل فيكون أكثر عرضه للفصل من الوظيفة، والأمن الطبيعي هذا النوع من الأمن درجةً متوسطة من الأمن الوظيفي، يكون للعامل فيها عهد للمؤسسة التي يعمل بها إنها لا تتخلص منه، وعندها يشعر الفرد العامل بوجود انتماء بينه وبين العمل وهو درجةً متوسطة بين الأمن الحافز وأمن الاستمرار، وأمن الاستمرار هذا النوع هو أعلى درجات الأمن الوظيفي (Muhtesem, Baran. At al, 2013).

أبعاد الأمن الوظيفي:

هناك مجموعة من الأبعاد التي تُحدد الأمن الوظيفي، ويتجلى من خلالها أهمية الأمن الوظيفي، وتناولت دراسة المنبع (2013) دراسة عبيد (2014) والفاضل (2010) والخليل (2017) أبعاد الأمن الوظيفي على النحو الآتي:

1- **البعد الإنساني:** هذا البعد مطلب رئيسي يرتبط بمفهوم الحياة الكريمة تقوم على قدرة الفرد العامل لإشباع احتياجاته .

2- **البعد الأخلاقي:** علاقة الأخلاق بالأمن الوظيفي سببٌ وآثر، سبب لأن لها دورٌ كبير في استقرار العمل، وآثر لأن بروز المثل الأخلاقية في سلوكيات العاملين ويتمتع العاملون بمستوى مُرتفع من الأمن الوظيفي .

3- **البعد الاجتماعي:** هذا البعد له دورٌ كبير في الأمن الوظيفي حيثُ وجود نظام للعمل، يقوم على العدالة يرسخ الأمن الوظيفي ويزيد الدافعية عند الفرد نحو العمل، وإذا كانَ عكس ذلك يؤدي إلى انخفاض مستوى الأمن الوظيفي .

مظاهر تحقق الأمن الوظيفي:

يرتبط الأمن الوظيفي ببعض الجوانب التي تؤثر على العاملين نفسياً ومهنياً، ويعكس ذلك على أدائه وحياته وسلوكه الوظيفي والاجتماعي وسوف أتناول بعض من المظاهر التي صنفتها الباحثة إلى مظاهر وهما:

1 - مظاهر مُرتبطة بالفرد

هذه المظاهر يشعر بها الفرد من خلال تعامله نحو العمل، ومُع من حوله ودافعيتها ويعكس هذا الشعور على مدى توافر أبعاد الأمن الوظيفي وتسبب فيما يلي:

- **الرضا الوظيفي:** عند الحديث عن الأمن الوظيفي، يكون مُرتبط مع الرضا الوظيفي وقد يؤثر ويتأثر به وتحقيق الأمن الوظيفي مرحلةٌ مهمة من مراحل الوصول إلى الرضا الوظيفيَّان عدم تحقيق الأمن الوظيفي يرتبط ارتباطاً سلبياً (Ashford, 2010) وقد ذكر أشفورد بمقاييس الرضا الوظيفي، وأثبتت الكثير من الدراسات أن العاملين الذين ليس لديهم أمن وظيفي كانوا أقل رضا بوظائفهم ويكون ذلك له تأثير سلبي على الرضا الوظيفي كاستجابة أساسية (Jeon, jeong – ho, 2009)

الثقة بين الموظف والمكان الذي يعمل به: تُعد مقوماً من مقومات الأمن الوظيفي وشعور العامل باطمئنان واستقرار، كونه على علاقة جيدة مع مُديرة العمل وكما قال البعض، أنّ العاملون يرتبطون ارتباطات مؤثرة تجاه مكان عملهم ويكون لديهم التزام وثقة عالية ورضا وعدم الشعور بالأمن الوظيفي يرتبط ارتباطاً سلبياً بالتزام العاملين وثقتهم بالعمل، وهذا ما يحدث في بعض المؤسسات عدم الأمن الوظيفي يُزعزع الثقة عند العامل (Towers, Waston, 2010).

متطلبات تحقيق الأمن الوظيفي:

الأمن الوظيفي يُعتبر مُحرك أساسي لدفع الفرد العامل نحو الرقي والتقدم بالعمل، فعلى المؤسسات والمصانع المُتطلبة بالنجاح أن توجه جهودها لدفع العاملين، وإستجهادهم لمصلحة العمل والمتطلبات اللازم توفرها لتحقيق الأمن الوظيفي وجود آلية ثابتة وواضحة للعاملين الإداريين أو عدم تمديد عقودهم، وإعتماد نظام التحفيز الدوري للعاملين سواء معنوي أو مادي ووجود نسبة وتناسب بين نوع العمل والآجر ومراعاة تكلفة المعيشة، ووضوح شروط العقد تحفظ للعامل حقه، وإتاحة الفرصة أمام العامل لإبراز ما لديه من قدرات ومهارات، وفتح باب المبادرة والإبتكار من جانب الفرد العامل، ووجود بيئة تدريب وتأهيل مناسبة للعاملين ومشاركة العامل اجتماعياً لتحقيق المكانة الاجتماعية، وتوفير وسائل النقل لمن يحتاجها العاملون لسكان المناطق البعيدة عن العمل، وتوفير التأمين الصحي والرعاية الصحية للعاملين كي يضمنوا حُفهم في العمل. (لكحيلية، 2013)

العوامل التي تُضعف الأمن الوظيفي

هناك بعض من العوامل تُهدد الأمن الوظيفي في أي مكان عمل وتضعفه، ومن أهمها نُشوء حالة من التفكك وانقسام بين العاملين وذلك يُعرض أمنها للخطر، والتصرفات الارتجالية للإدارة، ووضع العراقيل والعقبات وذلك يُقلل مستوى الأمن الوظيفي في العمل، واتخاذ أصحاب العمل في الإدارة بعض الإجراءات مثل، تبادل المواقع الوظيفية، والنقل يؤدي ذلك إلى، أرباك العمل ويُهدد الأمن الوظيفي للعاملين فيها والصراعات الدائمة تُسبب حالة من المرض النفسي والعدوانية، ووجود جواً مشحوناً بالكراهية بين الأفراد العاملين وذلك يُهدد الأمن الوظيفي للعاملين (عودة، 2015).

تبرز الحاجة للأمن الوظيفي أنّ الفرد العامل يحتاج للعيش في سلام والتحرر من مسببات التهديد، والقلق، والتوتر، والرغبة بالشعور بالتقدير والحب من قبل رؤسائه وزملائه في العمل، وهذه من الأمور التي تُساعد لتحقيق الاستقرار الوظيفي والأمن الوظيفي ويؤديان للإبداع والتكرار في مجالات العمل، فالعامل المخلص والمُجد في عمله يكون بحاجة إلى من يقدره ويشكره لجهوده وإخلاصه في العمل، ويحتاج إلى من يشجعه للاستمرار ومن يشعره بالتفاؤل مُقابل هذا العمل فالعامل الذي يكون في عزلة عن المجتمع يعيش منبوذاً بين رؤسائه وزملائه في العمل ويكون غير متوافق نفسياً، ويؤثر ذلك سلباً على أدائه في العمل وهذا الأمر يجعله أن يشعر بالتشاؤم (القيوتي، 2016).

إيجابيات وسلبيات الأمن الوظيفي كما أوضحها: (Lavafette, Robert, 1973)

إيجابيات الأمن الوظيفي

- 1- الرضا الوظيفي: يُساهم الأمن الوظيفي والاستقرار لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وينعكس ذلك على حبه لوظيفته وإخلاصه في عمله .
- 2- الشعور بالأمان: يشعر الفرد العامل بالاستقرار والأمان في عمله وإنه غير مُهدد لفقدان مصدر رزقه ووظيفته، مما يعكس ذلك إيجابياً على نفسيته .
- 3- تركيز الجهد في أداء العمل: يكرس العامل الأمن الوظيفي والمُستقر في عمله مُعظم وقته وتكثيف الجهد في عمله وإنجاز مهامه بكل حب .
- 4- تطوير العمل والابتكار: الموظف الآمن والمُستقر في عمله يُحقق أكبر استفادة ممكنة من الإمكانيات والمهارات المتوفرة لديه، ويؤدي ذلك إلى تطوير العمل وتجديده والإبداع فيه .
- 5- ارتفاع مستوى الأداء: ارتفاع درجة انتماء العامل لعمله التي يعمل فيه .
- 6- الثقة بين العامل ومكان عمله: تُعد مقوماً رئيساً من مقومات الأمن الوظيفي، وشعور العامل باستقرارٍ واطمئنانٍ، ويكون بعلاقة جيدة بينه وبين مديره، كما أنّ العاملون يرتبطون ارتباطاتٍ مؤثرة تجاه عمله بمرور الوقت وتكتشف مستويات رضا والتزام وثقة عالية، والشعور بعدم الأمن الوظيفي يؤثر على العامل بالعقد النفسية بينهم ويفقدون الثقة في إمكانية الاعتماد على عمله .

سلبيات الأمن الوظيفي

قد تتحول إيجابيات الأمن الوظيفي إلى سلبيات بسبب حدوث سوء الفهم ومن هذه السلبيات:

1- التسبب الوظيفي: يكون في عدم التقيد بمواعيد العمل وبتترك العمل أثناء الدوام، وذلك يحدث بسبب شعور الموظف بأنه آمن في وظيفته، وأن مديره لا يستطيع إنهاء خدماته بسهولة .

2- انخفاض الإنتاجية: يؤدي الاستقرار والأمن الوظيفي إلى تفشي اللامبالاة، وإلى انعدام وضْعف المُساندة بين الموظفين، ويؤدي ذلك إلى انخفاض الإنتاجية .

3- الإنشغال بالأعمال الخاصة: من حيث البحث عن عمل آخر، وهو موجود في عمله الأساسي لزيادة الدخل يؤثر ذلك سلباً على أدائه داخل العمل .

معوقات الأمن الوظيفي كما أوردَها (Murat Yasliogal, 2013)

يوجد بعض المعوقات التي تواجه تحقيق الأمن الوظيفي في المصانع، ومنها جهود الأنظمة وكثرة تعديلها وغموضها في بعض الأحيان، وضْعف مُستوى التدريب، والتأهيل العلمي، ومُستوى الخبرة، وغياب التفكير المُميز الإبداعي في العمل، وفقد الثقة بين العاملين والإدارة، وانعدام العدالة وازدواجية المعايير المتبعة في التقييم، وعدم الأخذ بعين الاعتبار المهارات المتوفرة عند تطبيق حركة التتقلات وعدم الاستقرار في القيادات، وعدم العدالة في توزيع المكافآت الوظيفية وقلة الموارد وسوء الإدارة وإحساس الفرد بأن النمو الوظيفي وفرص الترقّي والتقدّم داخل العمل ضعيفة أو تحكمها معايير أخرى وإسناد أعمال لا يستطيع الموظف (Murat Yasliogal, 2013). إنجازها أو تتجاوز قدراته البدنية والذهنية

ومن خلال عرض هذه المعوقات ترى الباحثة من أبرز هذه المعوقات للأمن الوظيفي التداخل في الوظائف وتقليل من قيمة العمل والتحفيز والمحابة في توزيع المكافآت والترقيات وإعطائها إلى من لا يستحقها والتداخل في الوظائف وعدم ثبات قواعد العمل وأنظمتها والخلل في نظام العمل الإداري .

مظاهر انعدام الأمن الوظيفي

هناك سلوكيات في العمل يُنبئ وجودها لخلل في بيئة العمل فيعكس على ردود فعل العاملين تجاه أعمالهم ومهامهم ومن أبرزها حسب رأي المنيع (2013):

زيادة الأخطاء في العمل وعدم اكتراثه في تصحيحها، وبتكرار وقوعه في الأخطاء والإنسحاب المادي من العمل، وهناك علاقة عكسية بين الأمن الوظيفي ودوران العمل والتقصير والتذمر لبعض مهام العمل الموكلة إلى العامل مع ترك أغلب الأعمال، وإهمالها دون إنجاز والغياب عن العمل من أبرز مظاهر انعدام الأمن الوظيفي، وترتبط ارتباطاً مباشراً بانعدام الرضا الوظيفي، وكثرة الأحاديث الجانبية البعيدة عن بيئة العمل، والتشكي من العامل أثناء العمل وإثارة الفتن في العمل بطرق مباشرة أو غير مباشرة لهدف تعطيل العمل .

وترى الباحثة أن العامل الذي يشعر بالأمن الوظيفي يسعى دائماً لتطوير أدائه، بينما الذي يفقد شعور الأمن الوظيفي لا يهتم للعمل ولا يُبالي به، ويسعى دائماً لإتباع المظاهر التي تشكل خطراً على العمل .

النظريات المُفسرة للأمن الوظيفي

هذه النظريات التي سأتناولها ستُصلح لتكون نظريات للأمن الوظيفي، وتلك النظريات التي تهتم بالأمن الوظيفي هي الحاجات والدوافع التي تؤثر في الإنسان وتدفعه ليتصرف بسلوك معين وكل سلوك يتصرفه الإنسان يكون ناتج عن مُثير أو دافع تعرض له، وتُقسم إلى نظريات المحتوى ونظريات التفاعل .

أولاً: نظريات المحتوى: تكون نظريات تتعرض لمفهوم الأمن الوظيفي وتعمل على حفز الفرد العامل وقال عبد الحق (2009) نظريات تتعلق بعوامل تُحرك أو تُثير السلوك المدفوع، فنظريات المحتوى تشمل نظرية التدرج الهرمي للحاجات الإنسانية ونظرية العاملين (لهيزبيرج) ومن هذه النظريات:

1) نظرية هرم الحاجات لماسلو:

أهتم العديد من علماء النفس بدراستهم لدوافع السلوك الإنساني، ومنها دافع الأمن ومن أشهر هؤلاء العلماء (ماسلو) وقسم دوافع السلوك الإنساني إلى خمس

دوافع، ونظمهم على شكل هرمي كانت قاعدته الأساسية هي الحاجات الفسيولوجية، ومن بعدها الأمن ثم الحاجة إلى الحب وأعلى الهرم تحقيق الذات .

وأشار (Erikson) إلى أن الحاجة إلى الأمن من أهم الدوافع النفسية الاجتماعية التي تدفع الإنسان وتوجهه نحو غايته، وإذا أخفق المرء في تحقيق حاجة الأمن فإن ذلك يؤدي إلى عدم القدرة إلى التوجه والتحرك نحو تحقيق الذات، وهذا التقسيم أَعتمده ماسلو على افتراضات أفترضها قبل بناء نظريته وهي كما يلي:

1- حاجات الإنسان تُرتب حسب أهميته .

2- يتقدم الإنسان إلى المستوى الأعلى للحاجات إذا أشبع المستوى الأدنى .

3- البشر كائنات محتاجة تؤثر احتياجاتها في سلوكها. (الزبيدي، 2017)

حيث لا تكون الحاجة دافعاً للسلوك إذا كان الإنسان مُحتاجاً إليها، وقال الحريري (2013) من وجهة نظر الدافعية لنظرية ماسلو لا يمكن تحقيق الإشباع الكامل لحاجات الإنسان لأن تحقيق حاجات الإنسان إشباع جوهري يُبطل مفعولها كدافع .

تصنيفات ماسلو للحاجات الإنسانية تبعاً لأولوياتها من الأسفل إلى الأعلى:

1- **الحاجات الفسيولوجية:** هذه الحاجات الأولية يتم إشباعها لإستمرار الحياة البشرية، وتهدف للمحافظة على حياة الإنسان، ومن هذه الحاجات الشرب والطعام والدفع والهواء والراحة والجنس والنوم، وهي نقطة البداية في سلم الحاجات وهي أكثر الحاجات إلحاحاً فإذا فقد الشخص هذه الحاجات فإن سلوكه يكون ملحاً لإشباع الحاجات الفسيولوجية أكثر من الحاجات الأخرى، وسد هذه الحاجات يُتيح الفرصة لظهور حاجات أخرى فهي تقع في مكان أعلى في سلم الحاجات، ولا يتطلع الفرد بالحاجة الأعلى حتى يُشبع الحاجة الأدنى فكلما كانت الحاجة في الأسفل كانت الحاجة إلى إشباعها أقوى لهذا الأمر سُمي ماسلو هذا التدرج هرمياً فالهرم لا يمكننا الوصول إلى قمته إلا إذا تجاوزنا قاعدته حتى نصل إلى القمة، فكل سلوك يسلكه الفرد العامل يسعى لتخفيف حدة التوتر يكون ناتج عن فقدان حاجة أو عدم حصول أمر مرغوب له فالسلوك نوع من أنواع التعبير يعبر عن رغبة، أو حاجة فطلب دافع حتى لو كان هذا السلوك عقلياً كالانفعال والتخيل والتذكر والتفكير. (أكبان، 2013)

وأكدت دراسة سيمسم على أن ظروف العمل تُساهم في تحقيق هذه الحاجات، وهو المقابل المالي الأساسي الذي يتقاضاه العامل وما يؤديه أثناء الخدمة في هذا العمل، وتُسهّم المكافآت المالية التي يسعى العامل لتحصيلها لزيادة دخله ففي زمننا لم يحصل العامل على هذه المكافآت إلا مقابل عمل إضافي يقوم به العامل .
وأكدَ على هذه (Est, Tinne Vander. at el, 2012) وكانت سبب لتحقيق الأمن العناصر الوظيفي ومنها فرص الترقى والحوافز، ومنها فرص الترقى والحوافز والراتب وظروف وطبيعة العمل .

2- حاجات الأمن:

إن الأمن من أعظم نعم الله عز وجل كما أخبر الرسول في قوله " من بات آمناً في سربه وما في بدنه عنده قوة يومه فكأنما حيزت له الدنيا بأسرها " .
وتسيطر حاجات الأمن على الكائن الحي، وتصبح بمثابة مُحددات نشطة للسلوك البشري ويُبذل الفرد العامل كل قوته لإشباع هذه الحاجات، ولكن يوجد خوف إذا تحققت هذه الحاجة، وتُمكن من إشباعها تؤثر تأثيراً سلبياً على سلوكه، وبمجرد أشبع الفرد حاجته لا يكون إليه حاجة للأمن تدفعه لسلوك مُعين، وتفقد هذه الحاجة أهميتها كدافع للسلوك البشري. (الزبيدي، 2017) .

تتحقق حاجات الأمن بعدة من الأمور يكون الوظيفة دائمة يتحقق للفرد الاستقرار المادي، ولكن يُمكن لا يكون هذا فحسب ويُمكن أن الدوام في الوظيفة يُحقق الاستقرار النفسي للعامل فهذا ربما يكون سبب فعال لإذهاب القلق، ويصبح عند العامل الطمأنينة، وأن يكون للفرد العامل تأمينات مثل تأمين طبي، وتأمين العجز والشيخوخة وتأمين ضد البطالة، وأن يتوفر الحماية اللازمة للعامل ضد مخاطر العمل، ويتوفر له الضمانات اللازمة عند تركه لهذا العمل، وتوفير الأمن والاستقرار يُساهم بدرجة كبرى في إحداث الشعور بالرضا وضمان بقائه في الوظيفة وانتظام الدخل من أهم الأمور التي يحرض الموظف على توفرها. (سيمسم، 2000، ص14)

3- حاجات الحب والانتماء

هذه الحاجات لها صلة بالمجتمع الذي يعيش فيه الفرد، وإذا تم إشباع الحاجات الأولى سيشوق الإنسان إلى العلاقات الودودة مع الناس بصفة عامة، وإذا لم يتحقق

لهيئة عمل فيؤثر ذلك سلباً على أدائه والإنسان بطبعه اجتماعي فإحباط أو فشل الشخص لإشباع هذه الحاجات يعرضه لإمراض نفسية حادة .

4- حاجات الانتماء

كُل إنسان يكون عنده الرغبة في أن يحترموه ويقدروه فتعكس هذه الحاجات من خلال قبول الآخرين للفرد في المجتمع، ولكي يحظى بهذا الاحترام والتقدير لا بد أن يتمتع بقدرات تؤهله لهذا التقدير ويولد عنده الثقة تجعله أن يستحق هذا الاحترام من الآخرين فإذا فشل الفرد العامل في إشباع هذه الحاجات يؤدي إلى شعور الفرد بالإحباط والقلّة، ويؤدي إلى إحباط وإثباط عزيمة أو يتعرض لحالة عصبية. (القيوتي، 2016) .

5- الحاجة إلى تحقيق الذات

هي أعلى الحاجات في هرم ماسلو وتهتم بتنمية إمكانيات الفرد العامل، وتزيد من كفاءته في العمل ليصبح أفضل، ولأن يكون في هذا المكان الذي يتناسب مع قدراته وميوله ويمكن تحقيقها من خلال تقديم النمو والإبداع والتدريب للعاملين لكي يقوموا بمسؤولياتهم على أكمل وجه والاستفادة من قدرات وإمكانيات الفرد نفسه. (القيوتي، 2016) .

2) نظرية الحاجات لإلدرفر

تُعتبر هذه النظرية اختزالاً لنظرية ماسلو للحاجات الإنسانية، فقدّم لإلدرفر تعديل لنظرية ماسلو لتبسيطها وحدد لها ثلاث مستويات للحاجات:

1- حاجاتُ البقاء: (حاجات المادية والأجر والظروف المادية للعمل والمزايا المادية)

2- حاجاتُ العلاقات: هي الحاجات الاجتماعية وحاجاتُ الأمن .

3- حاجاتُ النمو والتطور

وهذه النظرية تتشابه مع نظرية ماسلو وجاءت على تأكيد ما بدأه ماسلو، حيثُ نظرية ماسلو دعماً يؤكدُها فجاءت هذه النظرية، فقامَ ألدرفر بطرح تصوير مُعدل للتنظيم الهرمي للحاجات وخفض عدد الحاجات إلى ثلاث حاجات محورية ورأى أن هذه الحاجات تتم في مستوى واحد على خط مستقيم وليس بشكل هرمي .

وكما ورد في دراسة علا في (2008) تقوم نظرية ألد فر على ثلاث فروض أساسية وهي:

- 1- كلما انخفضت درجة إشباع إحدى الحاجات كلما زادت الرغبة فيها .
- 2- كلما أشبعت الحاجة في المستويات الدنيا كانت الرغبة أكثر إلى الحاجة في المستويات العليا .
- 3- كلما فشل الفرد في تحقيق درجة إشباع الحاجات العليا كانت رغبته أكثر لإشباع الحاجات الأدنى .

وبالطبع لا يشعر الفرد العامل بالحاجة الأعلى إلا إذا شبع الحاجة الأدنى فكلما كانت الحاجة في أسفل السلم كانت الحاجة إلى إشباعها أقوى، وكان الخوف والتوتر بفقدانها أكثر فلهذا سُمي ماسلو هذا التدرج في الحاجات هرمياً، فلا يمكن الوصول إلى قمته إلا إذا تجاوزنا قاعدته وهذه الحاجات لها تأثير كبير على مدى صعوبة في التعامل مع العنصر البشري، وتعاني الكثير من الإدارات في تأثير على إدارة العنصر البشري وتلعب دوراً هاماً وكبيراً في تعقيد أو تعطيل جهود الإدارة لإثارة دوافع العمال.

3) نظرية الاستقلال الوظيفي للدوافع

صاحب هذه النظرية أليورت ترى هذه النظرية بأن سلوك الفرد العامل استقلال ذاتي كل شخص له دوافع حسب عمره، فالدوافع التي تُثير الفرد البالغ غير التي تُثير الصغير فالأشخاص البالغين أهدافهم وسلوكهم متعددة فلا يرى صاحب هذه النظرية أنّ هناك غرائز مشتركة بين الأفراد العاملين طالما هناك اختلافات في دوافعهم وأهدافهم، ورأى العالم أليورت أن الدوافع تتطور وتتغير بنمو الفرد العامل وتطورهُ ومن هنا انطلق الاستقلال الوظيفي لدوافع الفرد ويعني هذا أنّ كل فرد ندرس سلوكه حسب دوافعه الحالية باختلاف مرحلته العمرية، وللمجتمع ومعتقداته وثقافته ودوره في توجيهه وتكوين دوافع الفرد (James, 2012).

أكد (Murat Yasliogal, 2013) أنّ شخصية الفرد تتشكل وتتكون على أساس مرجعيتها كما وضع أليورت في نظرية السمات تقوم على التمييز بين السمات المشتركة بين مجموعة الأفراد العاملين، والسمات الخاصة لكل فرد، وعندما نقوم بتقييم

الأفراد باستخدام مقياس ألبورت وضع لأجل قياس سمات مشتركة بهدف مقارنة الأشخاص ببعضهم على قائمة من القيم المقبولة اجتماعياً .

وأستخلص من هذه النظرية أن الأمن الوظيفي حافز للفرد، ولا من الممكن أن يكون نتائج سلبية لفرد آخر وممكن يكون مثير للفرد بإحداث سلوك عكسي يكون بنتائج سلبية وتصنف هذه النظرية الأشخاص حسب الدوافع وما يتبعه من سلوك .

4) نظرية هيرزبيرج (ذات العاملين)

صاحب هذه النظرية هيرزبيرج نشأت وتطورت هذه النظرية بناء على أسئلة المقابلات الشخصية وبناء على استجابات المفحوصين جاهد هيرزبيرج وكون تصوراً عن الحاجات وهذه النظرية من أكثر النظريات كانت تتعلق بالدافعية وتؤكد على الرضا عن العمل وسماها البعض الدافع المحرك الوقائي أو الصحي وبين هيرزبيرج نوعان للدوافع وهما: العوامل الوقائية والعوامل الدافعية، فالعوامل الدافعة مثل الاعتراف والتقدير والمسؤولية والنمو والتطور الذاتي والتقدم في الوظيفة، والعوامل الوقائية وجودها يعتبر بمثابة الوقاية من عدم الرضا وهي لا تحدث رضا عن الأفراد العاملين وغيابها يولد شيئاً من عدم الرضا. (الشمري، 2017)

وهناك مجموعة من الظروف تكون خارجية تنتج في حالة عدم الرضا عند الأفراد العاملين ومنها نوعية الإشراف وظروف العمل والتقاعد وسياسة الإدارة والراتب والعلاقات المتبادلة في العمل والمزايا الوظيفية، والأمن الوظيفي وسميت هذه النظرية بنظرية العاملين وفقاً للعوامل الدافعة التي تدفع الموظف للعمل، وإشباع هذه الحاجات يزيد من شعوره بالرضا الوظيفي وتتفق مع الحاجات العليا في هرم ماسلو في حيث العوامل الصحية تصورت وتحمي الموظف وتقوده للعمل وعدم إشباع هذه الحاجات يزيد من الشعور عند العامل بالاستياء والأمن الوظيفي يُعتبر من العوامل الوقائية فهو يحد من وجود عدم الرضا عند الأفراد العاملين ويُمهّد لحصول الرضا الوظيفي عند الأفراد العاملين ولكي يتحقق شيء لا بد من انتقاء موانعه وحصول أسبابه. (كلوب، 2011 ص 86-87) .

5) نظرية العلاقات الإنسانية

صاحب هذه النظرية ألتون مايو انطلقت هذه النظرية من كون الإنسان هو محور العمل الإداري، وعنصر مهم في تحديد الإنتاجية وبنيت هذه النظرية أن الإنسان ليس اقتصادياً بطبقة بل هو اجتماعي بسلوكه بحيث لا يستطيع الفرد العامل أن يعيش بشخصيتين شخصية في وظيفة وشخصية في حياته، وهذا الأساس قامت عليه هذه النظرية تقوم على جعل هذا العمل مشبعاً لحاجات الفرد العامل ومراعاة حاجات الفرد العامل ومن الممكن يكون للفرد العامل احتياجات نفسية يطمح لتحقيقها أكثر من تحقيق لِرغباته المادية (cal lea, at, al, 2016).

والعلاقات الإنسانية تنظر للفرد على أنه إنسان له عقل، ووجد أنه هادف وله حاجات أولية ومُتطلبات مادية يزيد إشباعها، ويسعى إلى مستوى اجتماعي معين ويجب على العمل تحقيق مُتطلبات الفرد العامل بالقدر الذي يضمن أحسن إنتاج للعامل، وعلى مبدأ العلاقات الإنسانية على الإله أن تتطوع لتتبع حاجات الفرد العامل ليتعامل معها ويضمن مستوى عالي من الإنتاجية والأداء، وهذا يشعر الفرد بالارتياح وبذهب التوتر والقلق التي تؤثر على إنتاجية الموظف فالفرد الذي يشعر بالقلق والفرد المفتقد لطموحه وأماله يشعر على أنه على حافة الهاوية والفرد الذي يشعر بعدم كفاءته للعمل يشكون خطراً على العمل وموقع الامن الوظيفي له مكانة عظمى وحاجات الأفراد هي المقصود الأهم للإدارة القائمة على مبدأ العلاقات الإنسانية فهي تهتم بالحوافز المعنوية. (عامر، 2006)

ثانياً: الصمود النفسي

تناولت العديد من الدراسات التي اهتمت بالضغوط النفسية بالتركيز على جميع الجوانب الإيجابية في شخصية الأفراد وعلى المتغيرات الداخلية والخارجية التي تجعل الفرد محافظاً بصحته الجسمية والنفسية أثناء مواجهته للضغوط في حياته حيث يُعد الصمود النفسي من المفاهيم الحديثة حيث حظي باهتمام الباحثين، ويعتبر من أحد المفاهيم التي تعكس توجهات علم النفس الإيجابي حيث يُعظم وينمي القوى الإنسانية الإيجابية باعتبارها قوى أصلية في الإنسان تُمكن بعض الأفراد العاملين التغلب على

الظروف الحياتية الصعبة والظروف البيئية وقدرة الأفراد على وجوده في الحياة، ومواجهته للتحديات الصعبة. (الأعسر، 2010) .

الصمود النفسي يكون لدى الفرد القدرة على استعادة اتزانه بعد تعرضه للمحن والصعاب والأزمات، وأكدت الظواهر على كون الصمود النفسي مفهوم ديناميكي وقابل للإثراء والإينماء، وكون الصمود النفسي له دور مهم في تحديد مدى قدرة الفرد العامل في حياته ويتسم الفرد العامل الذي لديه درجة عالية من الصمود النفسي يتسم بالمرونة في تعامله مع الأزمات والأحداث الضاغطة أو الشدائد، وتوافق ذلك مع التحديات والتغيرات التي فرضتها عليه الضغوط ويُرکز الصمود النفسي على مواطن القوة لدى الفرد العامل، ويرتبط ذلك في مصادر المقاومة لدى الفرد ويكسبه القدرة على التفاعل ومواجهته لأحداث الحياة ويجعله أقل وطأة ويستبدها بصورة نهائية ومباشرة يجعل الفرد العامل بأن يُحفز أداءه الفعال، ويجعله يستعيد حياته بالرغم من الظروف الضاغطة، وهذا يساعد الفرد العامل على المضي والتوافق قدما نحو المستقبل بتوقعات إيجابية مُرتفعة وتفاؤل، ومن الصفات الشخصية التي تكون مرتبطة بالصمود النفسي الثقة بالنفس والمرونة والصلابة والهمة العالية والقدرة على التحمل والصلابة وضغط الذات وحل المشكلات والتوازن العقلي والتأقلم، ويُعد الصمود النفسي المرتفع يظهر القلق وأعراض الوسواس القهري والضغوط والاكنتاب وتتمية الصمود النفسي من أحد البناءات الهامة في الشخصية ويمثل ضرورة مهمة للإنسان الذي يعاني من الضغوط في هذا العصر. الشافعي وطه (2013) .

ومن هنا تعددت المصطلحات التي تناولت الصمود النفسي ومن هذه المفاهيم:
عرفه الوكيل (2015): بأنه بناء ديناميت يتكون من القدرات الشخصية، مثل الكفاءة الاجتماعية والموارد الاجتماعية والقدرات الروحانية والبنية الشخصية والقدرات الروحانية والإفراد العاملون الذين يمتلكون هذه القدرات يكون لديهم أكثر قدرة على التكيف الإيجابي مع الأحداث الصامدة .

ويرى جوهر (2014): مجموعة من الصفات الإيجابية تُساعد الفرد العامل على مقاومة الضغوط واستخدامه للأساليب الأكثر فعالية عند مواجهته للضغوط فأفراد

الشخصية الصامدة هم الأفراد الأكثر عرضاً لدرجة عالية من الضغوط ويستخدمون استراتيجيات المواجهة التي تركز على المشكلة .

كما عرفه أبو هديوس (2014): قُدرة الفرد العامل على تحمُّله لأعباء الحياة ومصاعبها من خلال تحليه بمجموعة من السمات الشخصية، وتترجم لسلوكيات تؤهل الفرد العامل للصمود أمامها القدرة على الضبط والتحكم بالذات والصبر والتحدي والقدرة على الضبط .

وأشار عبد الجواد (2017): يتضمن الصمود النفسي من دافعية تجعل المرء للمحافظة على المثابرة والاتجاه والمواصلة على بذل الجهود بغض النظر عن التعب التي يعاني منه .

ويرى أبو حلاوة (2013): عرفه بأنه الثبات الانفعالي والتماسك والقدرة على المحافظة على الحالة الإيجابية والتأثير الفعال في الظروف والأزمات الصعبة مع الشعور بحالة من الاطمئنان والاستبشار والتفاؤل للمستقبل.

وأشار (AdamYngv, 2016): نموذج لإثراء الحياة ويشير إلى التغيير والضغوط تعمل على نمو وزيادة السلوكيات الصامدة .

كما عرفه(Thompson, c, 2009): فهو مفهوم حديث قدرة الفرد العامل على استعادة توازنه وقدرة الفرد على التعافي النفسي بعد التعرض للأزمات وضغوطات الحياتية الصعبة مثل فقدان مالٍ أو التعرض لكوارثٍ طبيعيةٍ وموت عزيز .

وعرفته مقران (2014): هو مخرج أو مُنتج وليس سمة وهو مخرج للتفاعل بين العوامل التعويضية وعوامل الوقاية وعوامل الخطر، وهو مفهوم يوظف هذه المحن لتحقيق التكامل والنمو وبالتالي هو مفهوم ديناميت يحمل الثبات ويحمل الحركة .

وأشار البحري(2010): يُعد مفهوم حديث نسبي حُظي باهتمام الكثير من الباحثين كتطور لدراسات علم النفس الإيجابي ويُركز على دور الحماية والوقاية في إدارة الأزمات والمحن، واحتل مفهوم الصمود النفسي مركز الصدارة في مجال علم النفس وهو قابلٌ للتطور والإنماء والإثراء .

كما عرفه (Lightset, o. r, 2006): الصمود في مواقف العمل الصعبة وترجع إلى الصفات الموجودة داخل الفرد العامل مثل القيم الإيجابية واحترام الفرد لذاته وبدوره تؤثر في فاعلية الذات لدى الفرد العامل .

ورأى الأحمدى (2007): الاستجابة العقلية والانفعالية تمكن الفرد العامل من التكيف الإيجابي في مواقف الحياة سواء كان له قابلية للتغير أو التكيف مع العمل والأخذ بأيسر الحلول .

أهمية الصمود النفسي:

ظهرت دراسات الصمود النفسي منذ خمسين عاملاً ولكن نشطت حديثاً في الأعوام الأخيرة زاد عدد الباحثين عن الصمود النفسي، وكانت البداية في ملاحظة الشباب يتعرضوا للصعاب والمحن أثناء حياتهم العملية، وبالرغم من ذلك يحققون التكامل والنجاح في العمل ويُعد الصمود النفسي من أحد عوامل الوقاية التي لها دور مهم في تخفيف الأحداث السلبية التي تنتج عن الضغوط النفسية وتكون مرتبطة بالجوانب الإيجابية وتجمع للتكيف مع الحياة لدعم الصحة النفسية فللصمود النفسي دورٌ مهم لتحديد مدى قدرة الفرد على تكيفه مع المواقف الضاغطة والصعوبات التي تواجهه، والصمود النفسي ليس سمة هو منتج يتكون لدى الفرد العامل بكل ما لدى الفرد من جوانبٍ نفسيةٍ ووجدانيةٍ واجتماعيةٍ وإيجابيةٍ معرفيةٍ مع البيئة التي يعمل بها فإذا كان لدى الأفراد العاملون مهارات إيجابية مواجهة كافية تساعد الفرد على تخطي الصعاب والمحن والأزمات؛ فإذا كان العمل الذي يعمل به الفرد العامل يعملون في عملٍ آمن فإن الفرص تكون مهيأة لهم للراحة النفسية، وذلك يساعد الفرد العامل على استعادة توازنه بعد المواقف الضاغطة نفسياً. أشرف (2011)

وللصمود النفسي الكثير من المتطلبات ومنها التعرض للضغوط التي لها أهمية وخطورة عالية والاستجابة لبعض المؤثرات الداخلية والخارجية، والعودة لمستويات الخط القاعدي للوظائف النفسية للأفراد العاملين والأعراض المرتبطة بها، والمُخاطرة للنزوع والضغوط نحو مواجهة الظروف الاجتماعية والبيئية والنفسية وبالرغم من أهمية الصمود النفسي وله دورٌ كبير لتحقيق الصحة النفسية، وإن الفرد العامل قد يتعرض للكثير من عوامل الخطر والتي بدورها تؤثر سلباً على صمود الفرد النفسي، وتكون في

عوامل خاصة للفرد يصبح مزاجه سيء ونسبة الذكاء المنخفض وبعض الاضطرابات النفسية وبعض من الأمراض المزمنة. (مصطفى ومحمد، 2013).

المفاهيم المرتبطة بالصمود النفسي

1- المناعة النفسية: المناعة النفسية من المفاهيم الحديثة في علم النفس حيث ظهر هذا المفهوم نتيجة الدراسات التي أُجريت عرف (موسى وآخرون، 2014) المناعة النفسية مفهوم يُقصد به قدرة الفرد العامل على مواجهة الأزمات والكروب وتعمل المصائب والصعوبات ومقاومة ما ينتج عنها من مشاعر غضب وأفكار وانتقام وعداوة وعجز وبأس وتشاؤم، حيث جهاز المناعة النفسية له القدرة على التعلم ويوجد طرق للاتصال بين الجهاز المناعي والجهاز العصبي، وتستند على أساس أن البدن والعقل لا ينفصلان والدماغ يؤثر على العمليات النفسية والفسولوجية لدى الفرد وتغير الفرد للأفضل يعطي الجهاز المناعي بطاقة تجعل العمليات الطبيعية بالجسم في حجمها الطبيعي وتقوي جوهره وعقله. (موسى وآخرون، 2014).

2- الصلابة النفسية: تُعد من أهم مرتكزات علم النفس الايجابي، تُحفز الفرد العامل للسلوك لمقاومة الآثار السلبية التي تنتج عن ضغوط العمل والتخفيف عنه، حيث نشأ مفهوم الصلابة النفسية على يد سوزان كوباز وعرفت الصلابة النفسية مجموعة من الخصائص الشخصية تعمل على مساعدة الفرد العامل على المواجهة للضغوط التي تواجهه. صيدم(2013)

3- قوة الأنا: أول من تناول مفهوم الأنا فرويد كان ضمن مكونات الجهاز النفسي للشخصية أعتبر أنّ الأنا مركز للشعور والعمليات العقلية والتمكفل بالدفاع عن الشخصية والإدراك الحسي الداخلي والخارجي والمشرف على الإدارة والحركة وحل الصراع وتوقعها بين مطالب الأنا الأعلى والهو. باشا وعزت(2016)

العوامل المدعمة للصمود النفسي:

حسب ما أوضح (Richardson. N. 1997) يوجد مجموعة عوامل تُدعم الفرد العامل على تكوين الصمود النفسي وتدعمه وحسب ما أوضعتة العديد من الدراسات، ومنها مجموعة عوامل العلاقات الأسرية والاجتماعية وهي مجموعة العوامل

تقوم لتنمية الصمود النفسي وتكوينه وهي العلاقات الاجتماعية الساندة داخل العمل والمساندة داخل الأسرة، ومجموعة العوامل التي تمثل خصائص المجتمع: تتمثل بمُختلف المخاطر والبيئة الآمنة داخل نطاق العمل من خلال شبكات الصداقة، ومجموعة العوامل التي تمثل خصائص الفرد وهي تتمثل بنسبة الذكاء المرتفع داخل العمل وحاسة الدعاية والوعي الشخصي وتقدير الذات المرتفع والقدرة على حل المشكلات والكفاءة الاجتماعية والجاذبية والمرح داخل العمل(عبد النعيم وطه، 2013).

ويوجد هناك بعض من السمات الشخصية التي تُميز الأشخاص الذي يكون لديهم الصمود النفسي، ومنها الاستبصار تتمثل بقدرة الفرد العامل على التفاعل مع اتجاهات ومشاعر مما يسهل على الفرد العامل التواصل بين الأفراد ومعرفة كيفية تعديل السلوك وتكيفه ليكون مناسب مع المواقف المختلفة في العمل والتصميم والعزيمة حيثُ يتسم فيها الفرد العامل الصامد بالمتابعة على تحقيق الهدف، واكتمال مهمته ويكون لديه اعتقاد على حل مشاكله التي تواجهه ويستطيع أن يكون علاقات ايجابية وتشمل قدرته على التواصل مع ذاته، والقيم الأخلاقية تشمل البناء الروحي والخلفي ويشتمل على قدرة الفرد على تكون نفسه وتطبيقها من خلال تفاعله وتعامله مع الآخرين من خلال تعامله مع الله سبحانه وتعالى شخصا يتمتع بإدراكات روحانية وخلقية في حياته العملية. جوهر (2014)

مكونات الصمود النفسي

حدد بروك وجولد ستين بعض من المكونات التي تمثل بُعد إنساني للصمود، ومنها التعاطف قدرة الفرد على التفاعل مع أفكار ومشاعر الآخرين، ويؤثر ذلك تأثير قوي في الحياة المهنية للأفراد العاملين خاصة بين العلاقات الشخصية لتكوين التعاون والتواصل والاحترام وتواجد الرحمة بين الأفراد العاملين، ومن مكونات الصمود النفسي أيضا التواصل له دور محوري في التمتع بأسلوب حياة الأفراد وهؤلاء الأفراد العاملون الذين يمتلكون مهارات التواصل، ويمكنهم التعبير عن أفكارهم بمشاعرهم بوضوح، ويستمعوا جيدا لما يقوله الآخريين ويضعوا قيماً وافتراضات وأهدافاً واضحة ويمكنهم حل النزاعات والمشكلات التي تواجههم بفعالية، وأيضاً التقبل من مكونات الصمود النفسي

أن يكون الفرد العامل يتضمن التقبل ويكون لهم أهداف واقعية وافتراسات، ويحدد الفرد حقيقة مشاعرهم ويتعاملوا مع بعضهم بشكل مفيد وبناء ويكشف من خلاله الفرد نقاط قوته وضعفه. البواريد(2018)

حيث اختلف الآراء حول مكونات الصمود النفسي ومن هذه المكونات حسب رأي (Lam, at, al, 2002)

1- **المُساندة الاجتماعية:** حيثُ يتميز الفرد عن الآخرين ويكون له القدرة على إقامة العلاقات الاجتماعية .

2- **الرؤية الشخصية:** يتضمن أهداف والمبادئ والفرص والمعنى للفرد العامل .

3- **ميكانيزمات الدفاع الأنا:** يتضمن إعادة البنية المعرفية، قدرة على فصل الانفعال .

4- **القدرة على حل المشكلات:** يتضمن القيام بمخاطره حاسمه، والبحث عن المعلومات والاستجابة السريعة عند المواجهة للخطر .

مكونات الصمود النفسي

حيثُ تعددت الآراء حسب رأي سارتن وآخرون ومنها (Sartain, and other, 1973):ومنها الترابط المرن حيثُ اعتمد على المساندة الاجتماعية، والقدرة التشخيصية والتكيف مع الإحداث والضغوط السلبية والروح الجماعية، وأيضاً المواجهة المتوازنة تتضمن قدرة الفرد العامل على تحديد أهدافه وتحقيقها، وتؤدي إلي الشعور بالكفاءة والأمل وقبول الذات والتحدي والمرونة الهادفة من مكونات الصمود النفسي تتضمن قدرة الفرد العامل على التسامح والتغير والتكيف. جميل (2014) .

متطلبات الصمود النفسي

للمصمود النفسي الكثير من المتطلبات؛ ومنها التعرض للضغوط التي لها أهمية وخطورة العالية والاستجابة لبعض المؤثرات الداخلية والخارجية والعودة لمستويات الحد القاعدي للوظائف النفسية للأفراد العاملين والإعراض المرتبطة بها، والمخاطرة للنزوع والضغوط نحو مواجهة الظروف الاجتماعية والبيئية والنفسية. أبو هدرس(2014) .

دورة الصمود النفسي:

- وضع (Palmer, et, al, 2009) بعض المراحل التي يمر بها الفرد العامل عندما يتعرض للآزمات والمحن:
- 1- **مرحلة التدهور:** تبدأ بمشاعر الإحباط والغضب، وتتمو هذه المشاعر مع الفرد العامل ويبدأ في ألقاء اللوم على الآخرين ويُقلل من قيمة الذات ولترجع إلى مكونات الشخصية والخبرات السابقة .
 - 2- **مرحلة التكيف:** هذه المرحلة يترد فيها الفرد مرةً أخرى عكس مسار الاختلال والتدهور يسمح له بالتكيف من خلال اتخاذه لبعض الإجراءات ليتعامل مع عوامل الخطر .
 - 3- **مرحلة التعافي:** هذه المرحلة تُعد استمراراً لمرحلة التكيف يُحاول فيها الفرد العامل أن يصل لمستوى الأداء النفسي كما كان قبل تعرضه للمحنة .
 - 4- **مرحلة النمو:** هذه المرحلة يتعلم فيها الفرد من المِحن والشدائد التي تعرض لها، ويصل الى مستوى مرتفع من الأداء النفسي يفوق أدائه قبل تعرضه للمحن ويسمى ذلك باستعادة التوازن الفردي (Palmer, et, al, 2009).

أنماط الصمود النفسي

من المكونات الهامة للصمود النفسي، وجود محنة تقع على الفرد العمل بصورة عشوائية ويهدد ظروف الحياة وينتج عن ذلك التوتر والقلق لدى الفرد العامل، ويتم احتساب الصمود للفرد من خلال احتساب النسبة بين وجود عوامل الخطر ووجود عوامل الحماية .

ومن أنماط الصمود النفسي حسب رأي (Fredrickson. B. I, et, al, 2009):

- 1- **النمط الموقفي:** يُحدد هذا النمط الجوانب المشتركة بين الموقف الضاغط والفرد العامل، ويتضمن قدرة الفرد على تقييم المواقف والاستجابات، وقدرة الفرد على حل المشكلات والاستعداد لاتخاذ التدابير والأفعال في مواجهة الموقف .
- 2- **النمط الفلسفي:** أهمية هذا النمط تهدف لنظرة الفرد العامل لنموذج الحياة ويتضمن معتقدات مختلفة نرتقي بالصمود، مثل الإيمان بأن النمو الذاتي مهم والإيمان في المعنى الايجابي يكون موجود في جميع الخبرات التي نمر بها وبناء

على ذلك فإن الشكل الذي يتخذه الصمود النفسي للفرد العامل يكون متنوع بالتنوع الثقافي والبيئي للأفراد والتنوع في المعطيات الشخصية للأفراد الصامدين من خصائص ذهنية أو شخصية .

3- النمط الإرتباطي: يتعلق هذا النمط بأدوار الفرد في المجتمع وعلاقته مع الآخرين وهذه العلاقات والأدوار بتراوح من علاقات وثيقة إلى علاقات حميمة وتمثل نظام المجتمع الأوسع .

4- النمط التنظيمي: ينتمي هذا النمط للجوانب الفردية، وترتقي بتنظيم الصمود في مواجهته لضغوط الحياة ويتضمن الارتكاز على الذات والصحة الجسمية الجيدة والإحساس بالسيطرة والمظهر الجسمي الجيد. عبد الجواد وعبد الفتاح (2017) .

النظريات المفسرة للصمود النفسي

1 - النظرية الوجودية

صاحب هذه النظرية فرانكل أكد على بعض الأفكار ومنها فكرة الوحدة غير قابلة للتفكك وأطلق عليها الوجوديين مفهوم (الوجود في العالم) واتفقت هذه النظرية على مجموعة من الأسس استندت عليها الكثير من الدراسات والبحوث وتناولت موضوع الصمود النفسي واتفقت النظرية الوجودية على أن الفرد دائماً يسعى للبحث عن وجوده في هذه الحياة وأن بيئة الاجتماعية في تغير مستمر، حيث ركزت على تحليل وجود الفرد في عالم معقد حيث رأى فرانكل أن الوجودية تعني محاولات الفرد العامل ليطمئن بوجوده من خلال إيجاد معنى الوحدة في هذا المكان، ومن ثم يتولى أعماله الخاصة وكلما حاول أن يعيش لمبادئه وقيمه وذلك يعتمد على أن الأفراد العاملون يصبحون قادرين على مواجهة الظروف الصعبة وتحويل حوادث الحياة إلى فرص واحتمالات لمصلحتهم، فالبشر هم القادرون على اختيار سلوكياتهم في أي وقت، وذلك يختلف من فرد إلى آخر فيكون لكل فرد بناء شخصية مختلف فذلك يختلف عن الفرد الذي يكون درجة تعرضه للضغوط أكثر ومفهوم الصمود النفسي طبقاً للنظرية الوجودية حسب رأي فرانكل على أنه تحمل الفرد لفعله وقراره الحر ومسؤوليته باعتماد ذلك على عقله عن نتيجة تحمله للإحداث الضاغطة ومواجهتها من خلال وجود هدف لحياته (منصور، 2019).

2 - نظرية التحليل النفسي:

صاحب هذه النظرية فرويد حيثُ أرتبط نشوء التحليل النفسي في بداية القرن العشرين حيثُ حاول فرويد في تفسيره لمضمون الواقع النفسي والظواهر النفسية وقدم فرويد تحليل القوة التحمل النفسي من خلال عرضه لمفهوم الأنا، ورأى فرويد أن جهاز السيطرة الإداري المنظم للشخصية حيثُ كُل ما كان الأنا قويا تكون الطاقة اللازمة للفرد للقيام بوظيفته هي السيطرة على الفعل والإختيار المناسب ومنافذ السلوك من البيئة كلما كان الفرد العامل أكثر نضجاً وقوةً وكلما كان الأنا قويا يمتلك الفرد الطاقة اللازمة للقيام بوظائفه بذلك كان الفرد أكثر قدرة على الصمود والسيطرة والتحمل أمام العقبات وقدمت نظرية التحليل النفسي تأثيراً ديناميكياً لنشأة الصمود النفسي. منصور وآخرون (2018) .

3- نظرية ريتشارد سون (Richardson, 2013)

تُعد هذه النظرية من أوائل النظريات للتفسير عمليات الصمود النفسي، حيث وضع ريتشارد سون لصياغة المفاهيم للصمود بأن القوة التي تكون داخل الفرد العامل تدفقهُ إلى الحكمة وتحقيق الذات والإيثار، ويكون على تناغم مع المصدر الروحي للقوة وتطورت هذه النظرية من خلال ثلاث موجات مختلفة فالموجة الأولى تهتم بتحديد خصائص الأفراد الذين يواجهون الاضطرابات وخصائص البنية والذاتية التي ترتبط بالصمود والموجة الثانية كانت تهتم بفحص العمليات التي تسمح بتفسير كيفية عمل هذه العوامل الداخلية والخارجية أو ايجابية وسلبية، ويؤدي ذلك لاستعادة التوازن وتحقيق التوافق أو فُقدان التوازن، والموجة الثالثة ركزت على توظيف نتائج الموجتين في نتيجة الصمود النفسي وانطلقت أن كل فرد لديه قوة يمكنه تقويتها بالتشديد العقلي والتأكيد على الصمود والبناء ومقاومة الانكسار. عبد السميع (2014) .

والافتراض الأساسي الذي ركزت عليه هذه النظرية هو فكرة التوازن البيولوجي النفسي الروحي يسمح للفرد العامل بالتكيف مع ظروف الحياة وقدرته على التكيف مع هذه الأحداث الحياتية التي تتأثر بصفات الصمود وإعادة التكامل مع الصمود النفسي وتفاعله مع الضغوط النفسية اليومية والعوامل الوقائية وتؤدي إعادة التكامل إلى عودة الفرد للتوازن مع الجهد الذي يبذله وتؤدي لحاله مختلفة وظيفياً، ويمكننا اعتبار

الصدود النفسي كنتيجة لقدرات التعامل الناجحة ويفقد الفرد العامل الانتعاش، ويؤدي لمستوى ادني من التوازن وإعادة تكامل الصدود يؤدي للتكيف إلى مستوى أعلى من التوازن. عاشور(2017)

4 - نظرية النماء الذاتي

صاحب هذه النظرية ساكفتن وآخرون النظرية(Saakvive, al, at, 1998)، حيثُ ذكروا في هذه أن الناجين من الضغط النفسي من الصدمة وتُعد استراتيجيات للتكيف تنشأ لإدارة التهديدات لأجل وسلامة وتكامل الذات والنفس (الطلاق وعصام، 2016) .

ووضح ساكفيتن وزملائه يوجد مناطق ذاتيه تتأثر ببعض الأحداث المؤلمة، ومن أبرزها الإطار المرجعي وهو الطريقة المضادة لفهم العالم والذات والروحانيات ومفهوم القدرات الذاتية، يتضمن قدرة الفرد على الدمج والتسامح والحفاظ على الاتصال الداخلي مع الذات ومفهوم موارد الأنا لتلبية الاحتياجات النفسية، وتتمثل بالحفاظ على العلاقات واستخدام المهارات المعرفية الاجتماعية وحماية الفرد لنفسه والقدرة على الملاحظة الذاتية ومفهوم الحاجات النفسية ينعكس بالاحترام والسلامة والسيطرة والعلاقة الحميمة وأيضاً نظام الإدراك الحسي والذاكرة تشمل التكاليفات البيولوجية والخبرة الحسية والكيميائية العصبية، حيثُ رأى ساكفتين وزملائه، أن الفرد يقوم بالتكامل مع الحدث والنتائج في عدم الانفصال عن الذات والانفصال عن الآخرين استجابة للحدث الصادم، ويشير ذلك الى أنّ النمو بعد الصدمة يصبح الفرد قادراً على فهم خبراته الحالية وإدراكه لمشاعره ومعتقداته والنمو يؤدي الى انتقالات أساسية عن الذات أو الروحانية والقبول بدون استسلام(إبراهيم وعفراء، 2017).

5 - نظرية عوامل الوقائية وعوامل الخطر(Rurtter, 2006)

صاحب هذه النظرية روتر اعتمدت هذه النظرية على المقارنة بين الصدود النفسي كآلية أو عملية وبين اعتباره كعامل أو متغير لأحدى هذه المتغيرات تشكل عامل خطر، وعامل ضعف وتحدث صاحب هذه النظرية عن مفهوم تلك الآليات التي تحمل الأفراد من بعض الاضطرابات النفسية وتُصاحب حدوث المحن والشدائد وتغير هذه الاضطرابات تُخفف ويقلل من حدته وعندما يتغير التقييم لعوامل الخطر وعندما

يستطيع الفرد العامل الناجح في بعض الظروف فتأثير الدرجة الكبيرة لهذا الخطر وعوامل الخطر تتبثق من البيئة المحيطة للفرد وهذه التهديدات الأكثر شيوعاً عيش الفرد العامل في بيئة خطر تكثر فيها تهديداته. أبو غالي (2017)

وعوامل الوقاية تمكن الفرد العامل من الأداء الجيد وتطور نتائج الأداء، وذكر روتر أنّ عوامل الوقاية تعمل في الوقت المناسب لتخفيف الخطر والخبرات الصادمة ويرى صاحب هذه النظرية بأن عوامل الصمود تتفاعل مع عوامل الخطر لإقلال وتحسين الأضرار الخطرة والسلبية للأحداث وتعزيز النتائج الإيجابية ووجود العوامل الوقائية تحمي الفرد العامل من وجود عوامل الخطر طبقاً لنظرية الصمود يتحدد بطبيعة التفاعل بين تلك العوامل وتتضمن هذه العوامل تتمثل في التماسك بالعمل وقوة الشخصية والاستقلالية والثقة بالنفس والأفاق الاجتماعية الإيجابية والدعم الاجتماعي في ظروف الحياة القاسية (Salovey, p Mayer.J. 1998).

2. 2 الدراسات السابقة

لقد تمّ تصنيف الدراسات السابقة إلى فئتين، هما: الدراسات ذات الصلة بالأمن الوظيفي، والدراسات ذات الصلة بالصمود النفسي، وفيما يلي عرض لهذه الدراسات مُرتبة حسب تسلسلها الزمني من الأحدث إلى الأقدم .

أولاً: الدراسات ذات الصلة بالأمن الوظيفي:

الدراسات العربية:

أجرى الخليل دراسة (2017) في السعودية هدفت للتعرف على دور الأمن الوظيفي لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة جوف واستخدم المنهج الوصفي التحليلي لتطبيق الاستبانة شملت الدراسة محاور ارتبطت بالأمن الوظيفي وهي الأمن الوظيفي وعلاقته بالاحترام والتقدير والأمن الوظيفي وعلاقته بالانتماء للجامعة والأمن الوظيفي والحاجة لتحقيق الذات، وتكونت مُجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس كان عددهم الإجمالي (1239)، والذين تم تطبيق عليهم الاستبانة عددهم (550) عضو هيئة تدريس، وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة طردية بين الأداء الوظيفي والأمن الوظيفي والحوافز والحاجات المعنوية مثل خطابات الشكر

والتقدير والرواتب، وتوصلت الدراسة لوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة لمُتغير المؤهل العلمي لصالح من يحملون درجة الدكتوراه .

أجرت مُرسي (2016) في مصر دراسة بعنوان أثر القيادة التبادلية للشعور بعدم الأمان الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل هدفت الدراسة للشعور بعدم الأمان الوظيفي يؤدي ذلك للانسحاب من العمل، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وطبقت عينة الدراسة على عينة من المعلمين وعددهم (420) معلماً، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن أثر القيادة التبادلية يؤثر تأثيراً سلبياً للشعور بعدم الأمان الوظيفي ولها تأثير سلبى على الانسحاب النفسي، وحسب نتائج الدراسة أنّ مستوى تحقيق الأمان الوظيفي لدى المعلمون متوسط .

أجريت نصر (2016) في دمشق دراسة بعنوان استراتيجيات مواجهة مُشكلات العمل وعلاقتها بالصلابة النفسية والأمان الوظيفي، هدفت الدراسة للتعرف على مستوى الصلابة النفسية والأمان الوظيفي لدى أفراد العينة والعلاقة بين استراتيجيات مواجهة مشكلات الأمان وعلاقته بالأمان الوظيفي والصدوم النفسي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وبلغ عدد أفراد العينة (404) مديراً ومديرة في محافظة السويداء في دمشق، واستخدمت الباحثة مقياس الصلابة النفسية ومقياس الأمان الوظيفي ومقياس مشكلات المعلمين إعداد الباحثة، وتبينت نتائج الدراسة إنّ الأمان الوظيفي له دورٌ كبير في إكمال عملهم، وأيضاً التنبؤ باستراتيجية حل المشكلات لدى أفراد العينة من خلال معرفة درجة صلابتهم النفسية، وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إستراتيجيات مواجهة مشكلات العمل للأمان الوظيفي والصدوم النفسي، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأمان الوظيفي والصدوم النفسي تبعاً لمتغيرات الجنس والمستوى الوظيفي والمهني والعمر الوظيفي لدى أفراد عينة البحث، وقدمت الباحثة مجموعة من التوصيات بان تدعو للاهتمام بالدورات التدريبية التي لها دور كبير في إثراء المديرين، وتزويدهم بالأساليب الفعالة لمواجهة المشكلات .

أجريت عائشى (2013) في الجزائر دراسة هدفت لمعرفة العلاقة بين الأمان الوظيفي والأداء وإبراز الطرق والوسائل التي يمكن أن نستخدمها لأجل تحقيق الأمان الوظيفي داخل العمل، ومعرفة الأسباب الكامنة وراء الأمان الوظيفي وأداء العامل في

العمل، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وتكون مجتمع الدراسة من (175) عامل والذين طبقت عليهم الإستبانة (37) عامل من العاملين في مؤسسة مطاحن الحضنة في الجزائر، واستخدمت الباحثة مقياس الأمن الوظيفي ومقياس الأداء الوظيفي وأظهرت النتائج بأن الأجر يؤثر على أداء العامل وتحقق ذلك نسبياً وأظهرت انخفاض الأجر وتدني مستوى المعيشة وبذل جهد كبير في العمل .

الدراسات الأجنبية

أجرى (LUU) دراسة هدفت للتعرف الى العلاقة بين الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي للعاملين في كلية لوس أنجلوس، وتعرضت الدراسة لنظرية ماسلو للحاجات وهي شديدة الصلة بموضوع البحث، وأشارت الدراسة لطريقة توظيف الحاجات لإثارة السلوك فالحاجة التي لم تشبع تؤثر على السلوك وقد يكون وجوده سبب لخمول الموظف وضعف عمله لتحقيق أهداف الدراسة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتكون عينة الدراسة من (1000) عامل في كلية لوس أنجلوس، ومن أبرز نتائج هذه الدراسة أنّ العلاقة بين الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي علاقة طردية وجاءت الدراسة مؤيدة لترتيب حاجات ماسلو وتفيد أنّ الحاجة الأكثر إلحاحاً هي التي لم تُشبع بعد ويكون نقص في إشباع الحاجات ويؤثر سلباً على أداء العامل .

أجرى كاليا وآخرون (Callea et al, 2016) دراسة هدفت لتحقيق الدور الوسيط للعامل باعتباره عامل يقوم عليه العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي وسلوك العامل والأداء الوظيفي، واستخدموا الباحثون المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من (201) موظف إداري، وأظهرت الدراسة نتائج ومن أهمها أن هناك علاقة عكسية بين انعدام الأمن الوظيفي وسلوك العامل وأدائه الوظيفي؛ لأن شعور العامل حول ما يحصل عليه في العمل ويؤثر ذلك على انتمائه لعمله فعندما يجد العامل أن العمل لا يوفر له التنمية المهنية والدعم الكافي وفرص زيادة الدخل، ويميل ذلك بشكل ضعيف إلى الانتماء للعامل وتُعد عامل وسيط في العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي وبين أداء عمله وسلوكه وبعض الجوانب المرتبطة بالمواقف الشخصية، ومن بعض التوصيات في هذه الدراسة خلق مناخ انعدام الأمن الوظيفي لتحفيز أداء العاملين .

أجرى فأندر ألت وأخرون (Vander Elst et al, 2014) دراسة هدفت لتحقيق مقياس انعدام الأمن الوظيفي، وتكون مجتمع الدراسة من كل العاملين بشركات القطاع الخاص والعام في الدول الأوروبية الخمسة وهما (هولندا، أسبانيا، وبلجيكا، والمملكة المتحدة والسويد) واشتملت عينة الدراسة على (1966) من العاملين واستخدموا الباحثون المنهج الوصفي التحليلي القائم على مقياس انعدام الأمن الوظيفي، وأظهرت الدراسة عدة نتائج ومن أهمها بأنه أتضح صحة الصدق البنائي لمقياس انعدام الأمن الوظيفي وتبينت صحة ثبات مقياس انعدام الأمن الوظيفي (الاتساق الداخلي للفقرات) والصدق المعياري للمقياس .

أجرى (Murat yasliogl, 2013) دراسة في تركيا بعنوان دراسة تطبيقية حول العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي والوظائف المرتبطة بالرضا الوظيفي والتوتر في الصناعة اللوجستية، وهدفت الدراسة للتعرف على العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي والوظائف المرتبطة بالرضا الوظيفي والتوتر في تركيا في قطاع الخدمات اللوجستية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي وتم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من 19 عامل في شركات النقل الدولية في تركيا وأظهرت الدراسة العديد من النتائج وأهمها انعدام الأمن الوظيفي عند العاملين والتوتر له تأثير مباشر على الرضا الوظيفي، وذلك يُعد عنصر معهم في أداء العمل لأن ذلك قد يؤدي لفقدان الميزة التنافسية في الصناعات التي تتطلب جهد جسدي وعقلي .

الدراسات ذات الصلة بالصمود النفسي:

الدراسات العربية:

دراسة منصور وآخرون (2018) العوامل المرتبطة بالصمود النفسي ولدى طلبة الجامعات، وكان الهدف من الدراسة التعرف على العلاقة بين الصمود النفسي وإدراك دعم الاجتماعي والإعراض الاكتئابية لطلبة الجامعات الأردنية، واتباع الباحث المنهج الوصفي الارتباطي وتكونت عينة الدراسة من (480) طالب من الجامعات الأردنية، واستخدم الباحث مقياس كونور وافيدسون للصمود النفسي ومقياس بيك الثانية للاكتئاب ومقياس زيميتوفاررلي للإدراك الدعم الاجتماعي، وأظهرت النتائج الدراسة أن مستوى الصمود النفسي لدى طلاب الجامعات الأردنية يتمتعون بمستوى متوسط إلي

مرتفع وأيضاً وجود علاقة ارتباطيه بين الصمود النفسي وإدراك الدعم الاجتماعي، ووجود علاقة ارتباطيه سالبة بين الصمود النفسي والإعراض الاكتئابية، ولم يكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الصمود النفسي تغزى للعمر والجنس وعدد السجائر المدخنة خلال اليوم وأدراك الدعم الاجتماعي بالصمود النفسي .

دراسة الشافعي وإسماعيل (2013) فاعلية الذات وعلاقتها بالصمود النفسي لدى طلبة جامعة القدس المفتوحة، تهدف الدراسة للكشف عن العلاقة بين الصمود النفسي وفاعلية الذات والكشف عن الفروق بين منخفض ومرتفعي فاعلية الذات لمُتغير الصمود النفسي، وتكونت عينة الدراسة من 300 طالب وطالبة من جامعة القدس المفتوحة، وتم اختيارهم العشوائي واستخدم الباحثات المنهج الوصفي لتحقيق أهداف الدراسة واستخدم الباحثان مقياس الصمود النفسي ومقياس فاعلية الذات من إعداد الباحثين وأظهرت الدراسة العديد من النتائج وأهمها وجود علاقة ارتباطيه بين فاعلية الذات وإبعاد الصمود النفسي، وأظهرت أيضاً وجود فروق بين درجات منخفضي ومرتفعي فاعلية الذات في أبعاد الصمود النفسي.

دراسة الوكيل (2015) بعنوان بعض العوامل المنبئة بالصمود النفسي لدى عينة من طلاب الجامعة، هدفت الدراسة لمعرفة العلاقة بين الصمود النفسي بالمتغيرات وهي (تقدير الذات ووجهة الضبط والمساندة الاجتماعية) للكشف عن مدى التنبؤ في الصمود النفسي في تلك المتغيرات، ومدى تأثير التخصص الأكاديمي والجنس على تلك المتغيرات واستخدم الباحث المنهج التنبؤي، وتكونت عينة الدراسة من (313) طالب وطالبة وتراوحت أعمارهم بين (19-24) سنة من طلاب الجامعة، واستخدم الباحث مقياس الصمود النفسي ومقياس المساندة الاجتماعية ومقياس تقدير الذات ومقياس وجهة الضبط وأظهرت الدراسة العديد من النتائج ومن أهمها وجود علاقة موجبة دالة إحصائية بين الصمود النفسي وإبعاده وبين المساندة الاجتماعية وتقدير الذات والوجهة الداخلية للضبط، وكانت العلاقة سالبة بين الصمود النفسي بأبعاده والوجهة الخارجية للضبط، ولم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بالصمود النفسي يعزى لمتغير الجنس وكان الفروق ذات دلالة إحصائية بالصمود النفسي تعزى

لمتغير التخصص، وكانت نتائج لصالح تخصص الطلبة العلمي وأظهرت النتائج أن تقدير الذات الأكثر تأثير بالصمود النفسي .

دراسة فوماني وصالحي (2015) العلاقة بين الرضا في الحياة والذكاء العاطفي والدور الوسيط لكل من الاتزان الانفعالي والصمود النفسي لدى طلبة جامعة زانجان تهدف الدراسة لفحص العلاقة بين الرضا عن الحياة والذكاء العاطفي والدور الوسيط للاتزان الانفعالي والصمود النفسي، وتكونت عينة الدراسة من (250) طالب في طلبة الجامعة واتبع الباحثان المنهج الارتباطي، واستخدم الباحثان مقياس الرضا عن الحياة من إعداد دينير ومقياس الصمود النفسي في إعداد كونور - دافيد سون ومقياس الذكاء العاطفي ومقياس التوازن الانفعالي، وأظهرت الدراسة عدة نتائج وكان وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصمود النفسي والتوازن الانفعالي وعلاقة دالة إحصائياً بين الرضا عن الحياة والصمود النفسي، وكانت من أهم التوصيات في الدراسة إمكانية دعم الصمود النفسي وهذا الأمر بينهم لتعزيز الرضا عن الحياة .

الدراسات الأجنبية:

دراسة (Luu, 2017) هدفت إلى العلاقة بين الصمود النفسي ومستوى التغيرات الايجابية (لمجموعة من رجال الإطفاء الذين تعرضوا لإحداث صادمة وتقيم التوتر في هذه العلاقة، وتكونت عينة الدراسات من (100) من رجال الإطفاء حيث تعرض منهم (75) منهم لإحداث صادمة)، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي واستخدم الباحث النسخة البولندية لمقياس الصمود النفسي ومقياس نمو ما بعد الصدمة ومقياس تقييم الضغوط، وأظهرت الدراسة عدة نتائج ومنها أن (22، 7%) من رجال الإطفاء وظهروا مستوى منخفض من التغيرات الايجابية و(18، 7%) أظهروا مستوى مرتفع والغالبية (58، 6%) أظهروا مستوى متوسط من هذه التغيرات، وأيضاً من النتائج التي أظهرتها الدراسة أن ارتباط الصمود النفسي مع نمو ما بعد الصدمة يرتبط بشكل ضعيف ويرتبط ارتباط قوي في تقييم التوتر، ويرتبط ارتباط بشكل سلبي مع الخطر والتهديدات وأظهرت النتائج ارتباط الصمود النفسي بشكل ايجابي مع التحدي .

وأجرى ماجنانو وآخرون (Magnano et al, 2016) دراسة كانت تهدف الدراسة لمعرفة دور الذكاء الانفعالي والصمود النفسي في دافعية الانجاز، والتأكد إذا

كانَ الذكاءُ العاطفي يتوسطُ العلاقةَ بينَ الدافعيةِ للإنجازِ والصمودِ النفسي، واستخدمَ الباحثونَ المنهجَ التجريبيَ ولتحقيقِ أدواتِ الدراسةِ استخدمَ الباحثونَ مقياسَ فينورجِ وآخرونَ لقياسِ الصمودِ النفسيِ ومقياسَ جورجِي وميجرَ لقياسِ الدافعيةِ للإنجازِ، وتكونتِ عينةُ الدراسةِ مِن 488 عاملاً إيطالياً وكانت أعمارهم بينَ (20-60) عاماً وأظهرتِ النتائجُ في الدراسةِ، ومنها وجودُ علاقةٍ قويةٍ دالةٍ إحصائياً على الدورِ المهمِ الذي يلعبهُ الذكاءُ الانفعالي في التأثيرِ على الدافعيةِ للإنجازِ والصمودِ النفسي .

الفصل الثالث المنهجية التصميم

يتناول هذا الفصل وصفاً لمنهجية الدراسة ومجتمعها ولأفراد الدراسة وأدواتها وتصميمها، وإجراءات تطبيق الدراسة، والمعالجات الإحصائية المناسبة للإجابة عن أسئلة الدراسة.

1.3 منهجية الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم بوصف ما هو كائن وجمع البيانات عنه، كما يهتم بتحديد ودراسة العلاقات التي توجد، والتعبير عنها بشكل كمي دون تدخل أو تغيير بالبناء الداخلي للمتغيرات الخاضعة للبحث.

2.3 مجتمع الدراسة:

تكون مُجتمع الدراسة من (3743) موظفاً من مصانع المدينة الصناعية في محافظة الكرك في المملكة الأردنية الهاشمية توزعوا على مصنعين هما: مصنع الجمل ومصنع الفلك للعام (2020/2019).

جدول (1)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المتغيرات

المصنع	الجنس	التكرار	النسبة المئوية
مصنع الجمل	ذكور	95	2.5%
	إناث	346	9.2%
مصنع الفلك	ذكور	841	22.4%
	إناث	2461	66%

3.3 عينة الدراسة:

تم تحديد عينة الدراسة بالسحب العشوائي للموظفين وبواقع (15%) من العينة بواقع (561) موظفاً، استجاب منهم على المقاييس بشكل مناسب (442) موظفاً بما نسبته (79%)، والجدول (2) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات

جدول (2)

توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات

النسبة المئوية	التكرار	الجنس	المصنع
4%	18	ذكور	مصنع الجمل
14%	63	إناث	مصنع الجمل
22%	96	ذكور	مصنع الفلك
60%	265	إناث	مصنع الفلك

4.3 أدوات الدراسة:

أولاً: مقياس الأمن الوظيفي

تم تطوير مقياس الأمن الوظيفي من أجل استخدامه في الدراسة الحالية، من خلال العودة للأدب النظري والدراسات السابقة ومن أهمها (التوبجري، 2017؛ والزبيدي، 2017؛ وسمير، 2003)، حيث تكون المقياس بصورة أولية من (40) فقرة، موزعة بين ثمان أبعاد بواقع (5) فقرات لكل بعد، وهي على النحو التالي:

البعد الأول: الحوافز والمكافآت والترقية ويُقصد بها حصول العامل على مكافأة مادية نتيجة عمله وتقيسه الفقرات من 1-5

البعد الثاني: الأمن في سياسة الإدارة ويُقصد به شعور العامل بالأمن من قبل إدارته المسؤولة عنه عند التعامل معها، وتقيسه الفقرات من 6-10

البعد الثالث: الأمن النفسي ويُقصد به شعور العامل بالأمن عند دوامه في العمل، وتقيسه الفقرات من 11-15.

البعد الرابع: الأمن الاقتصادي لدى العاملين في المدن الصناعية ويقصد به شعور العامل أنّ الراتب الذي يتقاضاه يكفي، وتقيسه الفقرات من 16-20.

البعد الخامس: الأمن الفكري لدى العاملين في المدن الصناعية ويُقصد به شعور العامل بأن العامل لديه أفكار منطقية وإيجابية نحو العمل، وتقيسه الفقرات من 21-25.

البعد السادس: الأمن الجسدي لدى العاملين في المدن الصناعية ويقصد به محافظة العامل على سلامته، وتقيسه الفقرات من 26-30.

البُعد السابع: العوامل التشريعية المؤثرة في تحقيق الأمن الوظيفي ويقصد به شعور العامل بأن التشريعات التي تقدم له مناسبة وتحمي حقه، وتقيسه الفقرات من 31-35. البُعد الثامن: الأمن الاجتماعي ويقصد به فُدرة العامل على إقامة علاقات أمنة مع زملائه بالعمل، وتقيسه الفقرات من 36-40.

وقد كانت جميع الفقرات ايجابية باستثناء الفقرتين: 2، 13. اعتبرت سلبية، والملحق (أ) يوضح المقياس بالصورة الأولية، ولأغراض الدراسة الحالية تم استخراج دلالات الصدق والثبات للمقياس كما يلي:

أولاً: صدق المقياس

تمّ التحقق من دلالات صدق المقياس من خلال:

1. الصدق الظاهري

للتحقق من صدق المقياس تمّ استخراج الصدق الظاهري من خلال عرضه على المحكمين، وعددهم (10) محكماً من ذوي الاختصاص، في مجالات الإرشاد والتربية الخاصة في المملكة الأردنية الهاشمية، من أجل إبداء آرائهم في المقياس من حيث مدى وضوح الفقرات، ومدى سلامة الصياغة اللغوية للفقرات، ومدى انتماء الفقرات للبعد الذي تقيسه، وتعديل أو حذف أي من الفقرات التي لا تحقق الهدف من المقياس، واقتراح إضافة الفقرات التي يرون أنها مناسبة للمقياس، والملحق (ب) يوضح أسماؤهم. وتمّ اعتماد معيار اتفاق (80%) من لجنة المحكمين، وقد تمّ الأخذ بملاحظات المحكمين، وبناءً على ذلك تم إجراء التعديلات المقترحة على الفقرات، حيثُ بقي عدد فقرات المقياس (40) فقرة. والجدول (3) يبين أهم التعديلات التي تم إجرائها بناء على رأي المحكمين.

جدول (3)

التعديلات التي أجريت على مقياس الأمن الوظيفي بعد التحكيم

الرقم	الفقرة قبل التعديل	الفقرة بعد التعديل
7	تعزز التسهيلات الوظيفية التي يوفره العمل من متغير البعد الأمني فيها	تعزز التسهيلات التي يتم إتباعها من شعوري بالأمن
8	يعمل مدير العمل على زيادة دافعية العاملين للعمل	يبدل المسؤولون جهودهم من أجل زيادة الدافعية للعمل
9	توافر مناخات عمل إيجابية داخل العمل تُعزز مشاعر الأمن الوظيفي لدى العاملين	يوفر العمل مناخ إيجابي يشعرنني بالأمان
10	تسود الثقة بين مدير العمل والعاملين وأثناء تأديتهم لأعمالهم	تسود الثقة بيني وبين المسؤول عند تأدية العمل
14	يُعزز اشتراك العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي من إحساسهم بالأمن الوظيفي	يُعزز عملي من إحساسي بالأمن
18	تصرف الحوافز المادية للعاملين وفقاً لأهواء الإدارات التعليمية	تصرف الحوافز التي أحصل عليها بمنافع تعود على العمل
22	تعقد الإدارة التعليمية برامج ثقافية مجانية في بعد التخصص الإداري	يعقد المسؤولون برامج لتنمية ثقافتني
27	تمنح الإدارات إجازات للمديرين ذو الحالة الصحية السليمة بأجر كامل	تمنح الإدارات إجازات للمحافظة على الحالة الصحية
39	يسود التقدم والاحترام بين الرؤساء والمرؤوسين في العمل	يسود جو العمل الاحترام بين المسؤول والموظف

ويتبين من الجدول السابق أنه تم تعديل (9) فقرات.

2. صدق البناء الداخلي لمقياس الأمن الوظيفي

تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من مقياس الأمن الوظيفي مع البعد والدرجة الكلية من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية بلغت (30) عامل من داخل مجتمع الدراسة وخارج العينة، والجدول (4) يبين نتائج ذلك.

جدول (4)

معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من مقياس الأمن الوظيفي مع البعد والدرجة الكلية وبين البعد والدرجة الكلية

الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع البعد	الرقم	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع البعد	الرقم	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع البعد	الرقم
الأمن النفسي			الأمن في سياسة الإدارة			الحوافز والمكافآت		
0.71**	*33.0	11	**75.0	0.61**	6	0.55**	**69.0	1
0.75**	*30.0	12	**51.0	0.74**	7	0.56**	**70.0	2
0.76**	**69.0	13	*33.0	0.55**	8	0.64**	*31.0	3
0.72**	**76.0	14	*30.0	0.75**	9	0.32*	**77.0	4
0.66**	**73.0	15	**69.0	0.62**	10	0.71**	0.66**	5
**61.0		البعد	**68.0		البعد	**58.0		البعد
الأمن الجسدي			الأمن الفكري			الأمن الاقتصادي		
0.60**	0.71**	26	0.66**	0.71**	21	**59.0	0.62**	16
0.40*	0.40*	27	0.31*	0.40*	22	**51.0	0.58**	17
0.60**	0.72**	28	0.66**	0.70**	23	*33.0	0.62**	18
*45.0	0.69**	29	0.42*	**75.0	24	*30.0	0.55**	19
60.0	0.62	30	0.40*	**54.0	25	**69.0	0.41*	20
**62.0		البعد	**69.0		البعد	**64.0		البعد
			الامن الاجتماعي			العوامل التشريعية		
			0.55**	0.71**	36	0.44*	0.54**	31
			0.40*	0.72**	37	0.40*	0.60**	32
			**66.0	**55.0	38	**35.0	*30.0	33
			**61.0	**57.0	39	**54.0	**46.0	34
			*35.0	**62.0	40	**47.0	**51.0	35
			**63.0		البعد	**58.0		البعد

** دالة إحصائياً عند مستوى (01.0=α) *دالة إحصائياً عند مستوى (05.0=α)

يتبين من الجدول (4) أن قيم معاملات الارتباط بين الفقرات دالة عند مستوى الدلالة الإحصائية (05.0=α)، وقد تراوحت معاملات الارتباط ذات الدلالة الإحصائية بين (0.30-0.77) كما تراوحت معاملات الارتباط بين الفقرة مع الدرجة الكلية بين (0.31-0.76)، كما كان هناك علاقة بين البعد مع الدرجة الكلية

وتراوحت بين (0.58-0.69) مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجات مناسبة من صدق البناء الداخلي.

دلالات ثبات مقياس الأمن الوظيفي:

تم التحقق من ثبات مقياس الأمن الوظيفي من خلال:

1. تم التحقق من معامل الاستقرار باستخدام طريقة الثبات بالإعادة: حيث تم تطبيق أداة الدراسة على (30) عامل من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها مرتين، وبفارق زمني مدته ثلاثة أسابيع. وتم حساب معامل الاستقرار بين أداء الآباء في كلا التطبيقين. والجدول (5) يبين قيم معاملات الثبات.
2. الثبات بطريقة كرونباخ ألفا تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (CronbachAlpa) لحساب قيم الثبات، على عينة الدراسة الاستطلاعية، والجدول (5) يبين نتائج ذلك.

جدول (5)

قيم معاملات ثبات الإعادة وكرونباخ ألفا لمقياس الأمن الوظيفي لدى العاملين في المصانع

النمط	الفقرات	معامل الإعادة	كرونباخ ألفا
الحوافز والمكافآت	5-1	.80 **	.61
الأمن في سياسة الإدارة	10-6	.85 **	.70
الأمن النفسي	15-11	.89 **	.78
الأمن الاقتصادي	20-16	.89 **	.78
الأمن الفكري	25-21	.91 **	.80
الأمن الجسدي	30-26	.78 **	.87
العوامل التشريعية	35-31	.87 **	.86
الامن الاجتماعي	40-36	.81 **	.84
الدرجة الكلية	40-1	.91 **	.82

** دالة إحصائياً عند مستوى $(\alpha=0.01)$

يتضح من الجدول (5) أن معاملات الارتباط مناسبة، حيث تراوحت الدرجات على المقياس بطريقة معامل الإعادة للدرجة الكلية (0.91) ومن خلال معاملات الثبات عن طريق معادلة كرونباخ ألفا (0.82) وهي قيم مناسبة لمثل هذا النوع من الدراسات.

تطبيق مقياس الأمن الوظيفي:

يتم تطبيق المقياس بالطلب من العامل للإجابة على فقرات المقياس بوضع إشارة (×) على إحدى الخيارات الخماسية (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة).

طريقة تصحيح مقياس الأمن الوظيفي:

تكون الإجابة على المقياس وفق التدرج الخماسي، حسب نموذج ليكرت (Likert)، حيث يتم احتساب الدرجات بحسب نوع الفقرة، فالفقرات تحسب كما يلي: أوافق بشدة (5)، أوافق (4)، محايد (3)، لا أوافق (2)، لا أوافق بشدة (1).

طريقة تصحيح وتفسير مقياس الأمن الوظيفي:

لتفسير الإجابات التي يحصل عليها العامل على النحو التالي: يتم استخدام المدى لتفسير الدرجة التي يحصل عليها العامل حيث أن المدى = أكبر قيمة - أصغر قيمة / عدد المستويات، حيث أعلى خيار - أدنى خيار = $4=1-5=$ ثم يتم تقسيم الفرق على عدد المستويات التي تم اختيارها وعددها (3) كما يلي: $33.1=3/4$ ، ثم يتم إضافة (1. 33) إلى الحد الأدنى لكل فئة.

- الدرجة من (1-2. 33) للفقرة الواحدة تدل على مستوى منخفض من الأمن الوظيفي.

- الدرجة من (2. 34-3. 66) للفقرة الواحدة تدل على مستوى متوسط من الأمن الوظيفي.

- الدرجة من (3. 67-5) للفقرة الواحدة تدل على مستوى مرتفع من الأمن الوظيفي. والملحق (ج) يوضح مقياس الأمن الوظيفي الصورة النهائية.

ثانياً: مقياس الصمود النفسي

تم تطوير مقياس الصمود النفسي من أجل استخدامه في الدراسة الحالية، من خلال العودة للأدب النظري والدراسات السابقة ومن أهمها (أبو حلاوة، 2013؛ البحيري، 2010؛ عطية، 2011)، حيث تكون المقياس بصورة أولية من (46) فقرة، موزعة بين ست أبعاد، وهي على النحو التالي:

البُعد الأول: الكفاءة الشخصية ويقصد به القدرة والمهارة التي يمتلكها العامل بالعمل وتقيسه الفقرات من 1-5.

البُعد الثاني: حل المشكلات يقصد به قدرة العامل على حل مشكلاته بطريقة علمية وتقيسه الفقرات من 6-17.

البُعد الثالث: المرونة ويقصد به التنوع في التعامل مع الموقف وتقيسه الفقرات من 18-22

البُعد الرابع: الإرادة والتحدي ويقصد به امتلاك التصميم والعزيمة لتحقيق العامل ما يريد، وتقيسه الفقرات من 23-29.

البُعد الخامس: الالتزام والشعور بالمسؤولية ويقصد به قدرة العامل على الالتزام والشعور بتحمل المسؤولية نحو العمل والواجبات المطلوبة منه، وتقيسه الفقرات من 30-38.

البُعد السادس: التخطيط والسعي للتفوق ويقصد به قدرة العامل على التخطيط للعمل والسعي له بطريقة مناسبة، وتقيسه الفقرات من 39-46.

وقد كانت جميع الفقرات ايجابية باستثناء الفقرات السلبية هي: 27، 28، 30، 40. التي اعتبرت سلبية، والملحق (د) يوضح المقياس بالصورة الأولى، ولأغراض الدراسة الحالية تم استخراج دلالات الصدق والثبات للمقياس كما يلي:

أولاً: صدق المقياس

تم التحقق من دلالات صدق المقياس من خلال:

1. الصدق الظاهري

للتحقق من صدق المقياس تم استخراج الصدق الظاهري من خلال عرضه على المحكمين، وعددهم (10) محكماً من ذوي الاختصاص، في مجالات الإرشاد والتربية الخاصة في المملكة الأردنية الهاشمية، من أجل إبداء آرائهم في المقياس من حيث مدى وضوح الفقرات، ومدى سلامة الصياغة اللغوية للفقرات، ومدى انتماء الفقرات للبعد الذي تقيسه، وتعديل أو حذف أي من الفقرات التي لا تحقق الهدف من المقياس، واقتراح إضافة الفقرات التي يرون أنها مناسبة للمقياس، والملحق (ب) يوضح أسماؤهم. وتم اعتماد معيار اتفاق (80%) من لجنة المحكمين، وقد تم الأخذ

بملاحظات المحكمين، وبناءً على ذلك تم إجراء التعديلات المقترحة على الفقرات، حيث بقي عدد فقرات المقياس (46) فقرة. والجدول (6) يبين أهم التعديلات التي تم إجرائها بناء على رأي المحكمين.

جدول (6)

التعديلات التي اجريت على مقياس الصمود النفسي بعد التحكيم

الرقم	الفقرة قبل التعديل	الفقرة بعد التعديل
15	أواجه المشكلات ولا انتظر حدوثها	استطيع مواجهة مشكلاتي كما هي
17	أرى أن وقوع المشكلة يكسبني خبرة جديدة للتعلم	أرى أن وقوع المشكلة يكسبني ثقة بنفسِي
18	أشعر بالرضا عند تعاملي مع المواقف المختلفة بطريقة مرنة	امتك الرضا عن تعاملي مع المواقف المختلفة
19	أحاول التعايش مع الإحداث التي تواجهني لأتمكن من حلها	التعايش مع الإحداث التي تواجهني بسهولة
20	الحوار والمناقشة مع الزملاء يجعلني أكثر قدرة على الإنتاج في العمل	أتناقش مع زملائي بحيث أتقبل كلامهم
23	الانقسام قلل من قدراتي على التحدي والمواجهة في العمل	أرى إن الإدارة تشجعني في تنمية قدراتي
26	الحصار المفروض علينا يزيدني إصرارا وتحدي اكبر في العمل	أرى أن التشديد من قبل المسؤولين يفرض علي تحدي اكبر
27	أصاب بالعصبية والارتباك عند حدوث المشكلات في العمل	أعاني بالتوتر عند حدوث المشكلات في العمل
29	أشعر بالعجز وعدم القدرة عند مواجهتي المشكلات في العمل	امتك القدرة على مواجهة مشكلاتي في العمل بإرادة قوية
39	ابذل كل جهدي لإنجاز عملي بغض النظر عن العائد المادي	ابذل جهدي لإنجاز عملي بسهولة
41	اشعر بالفخر بإنجازاتي الجامعية	امتك الفخر بإنجازاتي في العمل
44	اهتم كثيرا بإخراج عملي فيأحسن صورة	ابذل جهدي لإنجاز عملي علناًحسن وجه
46	التخطيط للمستقبل لا يشغل بالي	استطيع التخطيط للمستقبل بطريقة منظمة

ويتبين من الجدول السابق أنه تم تعديل (13) فقرات.

2. صدق البناء الداخلي لمقياس الصمود النفسي

تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من مقياس الصمود النفسي مع البعد والدرجة الكلية من خلال تطبيقه على عينة استطلاعية بلغت (30) عامل من داخل مجتمع الدراسة وخارج العينة، والجدول (7) يبين نتائج ذلك.

جدول (7)

معامل الارتباط بين درجة كل فقرة من مقياس الصمود النفسي مع البعد والدرجة الكلية وبين البعد

والدرجة الكلية

الارتباط مع البعد	الارتباط مع البعد	الرقم	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع البعد	الرقم	الارتباط مع الدرجة الكلية	الارتباط مع البعد	الرقم
	المرونة		حل المشكلات			الكفاءة الشخصية		
**58 .0	**68 .0	18	**64 .0	**54 .0	6	**64 .0	**54 .0	1
**50 .0	*48 .0	19	**60 .0	*46 .0	7	**60 .0	*35 .0	2
**58 .0	*41 .0	20	**58 .0	*48 .0	8	**58 .0	*33 .0	3
**59 .0	*48 .0	21	**58 .0	*48 .0	9	**50 .0	*38 .0	4
**68 .0	**68 .0	22	*47 .0	*41 .0	10	**54 .0	*41 .0	5
			*35 .0	*43 .0	11			
			*49 .0	*44 .0	12			
			*38 .0	*38 .0	13			
			*39 .0	*39 .0	14			
			*41 .0	**58 .0	15			
			**58 .0	**59 .0	16			
			**69 .0	**64 .0	17			
**58 .0	البعد		**64 .0	البعد		**61 .0	البعد	
	التخطيط والسعي للتفوق		الالتزام والشعور بالمسؤولية			الارادة والتحدى		
**54 .0	*46 .0	39	**62 .0	**64 .0	30	**66 .0	**61 .0	23
**68 .0	**58 .0	40	*58 .0	**60 .0	31	**69 .0	**58 .0	24
**68 .0	**50 .0	41	**54 .0	**68 .0	32	*47 .0	**69 .0	25
**52 .0	**58 .0	42	**64 .0	*48 .0	33	**58 .0	*47 .0	26
**70 .0	**64 .0	43	*47 .0	*42 .0	34	**64 .0	*41 .0	27
*46 .0	**68 .0	44	*41 .0	*47 .0	35	**60 .0	*31 .0	28
*44 .0	**71 .0	45	*43 .0	**54 .0	36	**68 .0	*38 .0	29
*48 .0	**74 .0	46	*48 .0	**50 .0	37			
			*48 .0	**58 .0	38			
**68 .0	البعد		**64 .0	البعد		**60 .0	البعد	

** دالة إحصائياً عند مستوى (01 .0=α) *دالة إحصائياً عند مستوى (05 .0=α)

يتبين من الجدول (7) أن قيم معاملات الارتباط بين الفقرات دالة عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha=0.05$)، وقد تراوحت معاملات الارتباط ذات الدلالة الإحصائية بين الفقرة مع البعد (0.31-0.74) كما تراوحت معاملات الارتباط بين الفقرة مع الدرجة الكلية بين (0.35-0.70)، كما كان هناك علاقة بين البعد مع الدرجة الكلية وتراوحت بين (0.58-0.68) مما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجات مناسبة من صدق البناء الداخلي.

دلالات ثبات مقياس الصمود النفسي:

تم التحقق من ثبات مقياس الصمود النفسي من خلال:

الثبات: وتم التحقق منه من خلال طريقتين:

1. استخدام طريقة الثبات بالإعادة: حيث تم تطبيق أداة الدراسة على (30) عامل من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها مرتين، وبفارق زمني مدته ثلاثة أسابيع. وتم حساب معامل الاستقرار بين أداء الآباء في كلا التطبيقين. والجدول (8) يبين قيم معاملات الثبات.

2. الثبات بطريقة كرونباخ ألفا تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (CronbachAlpa) لحساب قيم الثبات، على عينة الدراسة الاستطلاعية، والجدول (8) يبين نتائج ذلك.

جدول (8)

قيم معاملات ثبات الإعادة وكرونباخ ألفا لمقياس الصمود النفسي لدى العاملين في المصانع

النمط	الفقرات	معاملات الإعادة	كرونباخ ألفا
الكفاءة الشخصية	5-1	0.84**	0.74
حل المشكلات	17-6	0.90**	0.76
المرونة	22-18	0.82**	0.88
الإرادة والتحدي	29-23	0.82**	0.81
الالتزام والشعور بالمسؤولية	38-30	0.85**	0.83
التخطيط والسعي للتفوق	46-39	0.85**	0.84
الدرجة الكلية	46-1	0.92**	0.86

** دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha=0.01$)

يتضح من الجدول (8) أن معاملات الارتباط مناسبة، حيث تراوحت الدرجات على المقياس بطريقة معامل الإعادة للدرجة الكلية (0.92) ومن خلال معاملات

الثبات عن طريق معادلة كرونباخ ألفا (0.86) وهي قيم مناسبة لمثل هذا النوع من الدراسات.

تطبيق مقياس الصمود النفسي:

يتم تطبيق المقياس بالطلب من العامل الإجابة على فقرات المقياس بوضع إشارة (×) على إحدى الخيارات الخماسية (أوافق بشدة، أوافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة).

طريقة تصحيح مقياس الصمود النفسي:

تكون الإجابة على المقياس وفق التدرج الخماسي، حسب نموذج ليكرت (Likert)، حيث يتم احتساب الدرجات بحسب نوع الفقرة، فالفقرات تحسب كما يلي: أوافق بشدة (5)، أوافق (4)، محايد (3)، لا أوافق (2)، لا أوافق بشدة (1).

طريقة تصحيح وتفسير مقياس الصمود النفسي:

لتفسير الإجابات التي يحصل عليها العامل على النحو التالي: يتم استخدام المدى لتفسير الدرجة التي يحصل عليها العامل حيث أن المدى = أكبر قيمة - أصغر قيمة / عدد المستويات، حيث أعلى خيار - أدنى خيار = 4 = 1 - 5

ثم يتم تقسيم الفرق على عدد المستويات التي تم اختيارها وعددها (3) كما يلي: $3/4 = 0.75$ ، ثم يتم إضافة (1.33) إلى الحد الأدنى لكل فئة.

1. الدرجة من (1-2.33) للفقرة الواحدة تدل على مستوى منخفض من الصمود النفسي.

2. الدرجة من (2.34-3.66) للفقرة الواحدة تدل على مستوى متوسط من الصمود النفسي.

3. الدرجة من (3.67-5) للفقرة الواحدة تدل على مستوى مرتفع من الصمود النفسي. والملحق (هـ) يوضح مقياس الصمود النفسي الصورة النهائية.

5.3 متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: الأمن الوظيفي.

المتغير التابع: الصمود النفسي.

6.3 الأساليب الإحصائية:

لاستخراج النتائج تمّ استخدام الإحصائيات التالية:

للإجابة عن السؤال الأول والثاني: تمّ استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

للإجابة عن السؤال الثالث: تمّ استخدام معامل ارتباط بيرسون

للإجابة عن السؤال الرابع والخامس: تمّ استخدام اختبار ت للعينات المستقلة للإجابة عن النوع الاجتماعي.

7.3 إجراءات الدراسة:

لتنفيذ الدراسة تم القيام بالخطوات التالية:

1. تمّ جمع الأدب التربوي والدراسات السابقة حول الموضوع.
2. تمّ تطوير مقاييس الدراسة، والتأكد من الخصائص السيكومترية لهما، وإخراجهما بالصورة النهائية، حيث تمّ إجراء الصدق الظاهري وصدق البناء الداخلي والثبات بطريقة الإعادة، من خلال تطبيق الدراسة على العينة الاستطلاعية 30 عاملاً تمّ اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة ومن خارج العينة.
3. تمّ اختيار عينة الدراسة وهم العاملين في المدن الصناعية في محافظة الكرك في المملكة الأردنية الهاشمية.
4. تمّ الحصول على كتاب تسهيل المهمة للقيام بالدراسة الحالية، والملحق (و) يظهر كتاب تسهيل المهمة.
5. تمّ تنفيذ الدراسة على العينة، والخروج بالنتائج وتحليلها ومناقشتها، وكتابة التوصيات الدراسية.

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها والتوصيات

1.4 عرض النتائج

يتضمن هذا الفصل عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة مُرتبة وفقاً لتسلسل أسئلتها، كما يتضمن مناقشة النتائج التي تم التوصل إليها والخروج بالتوصيات بناءً على النتائج، وذلك على النحو التالي:

السؤال الأول: ما مستوى الأمن الوظيفي لدى العاملين في المدن الصناعية في محافظة الكرك؟

للإجابة على السؤال الحالي تم حساب المتوسطات الحسابية للأمن الوظيفي لدى العاملين في المصانع في محافظة الكرك في المملكة الأردنية الهاشمية، والجدول (9) يبين نتائج ذلك.

جدول (9)

المتوسطات الحسابية والانحرافات للأمن الوظيفي لدى العاملين في مصانع محافظة الكرك

الترتيب	التقدير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النمط	الرقم
1	متوسط	68 .0	34 .2	الأمن الاجتماعي	8
2	متوسط	69 .0	38 .2	الأمن الفكري	5
3	متوسط	81 .0	47 .2	العوامل التشريعية	7
4	متوسط	93 .0	51 .2	الأمن الاقتصادي	4
5	متوسط	00 .1	66 .2	الأمن الجسدي	6
6	متوسط	23 .1	91 .2	الحوافز والمكافآت	1
7	متوسط	26 .1	31 .3	الأمن النفسي	3
8	متوسط	20 .1	37 .3	الأمن في سياسة الإدارة	2
	متوسط	54 .0	75 .2	الدرجة الكلية	

يتبين من نتائج السؤال الحالي أنّ الأمن الوظيفي قد جاء متوسطاً لدى العاملين بالمصانع بمتوسط حسابي (2. 75) بانحراف معياري (0. 54)، حيث جاء الأمن في سياسة الإدارة بالمرتبة العليا ثم الأمن النفسي، بينما جاء الأمن الاجتماعي والأمن الفكري بأقل المستويات من الأمن الوظيفي.

ويظهر من خلال النتائج في السؤال الحالي أنّ الأمن الوظيفي لدى العاملين في المصانع جاء متوسطاً وربما بسبب إن العاملين يحققون في هذه المصانع نوعاً من الاستقرار والتماسك، وينعكس ذلك على حياتهم، ولكن ذلك يظهر بدرجة متفاوتة في الأبعاد حيث ظهر إن بعض الأبعاد رغم إنها جاءت متوسطة إلا إنها جاءت بدرجة منخفضة من المتوسط ومنها الأمن الاجتماعي، حيث لا يجد هؤلاء العاملون فرصة لإقامة علاقات اجتماعية آمنة مع زملائهم بحكم الانشغال بالعمل والانجاز باستمرار، كما أن هؤلاء العاملين لا يخضعون لبرامج فكرية ثقافية لتنمية أنفسهم ومعظم الدورات التدريبية التي يتلقونها تكون ضمن إطار عملهم وتسهم في زيادة وتحسين إنتاجهم، وبالمقابل يظهر إن سياسة الإدارة التي تتبعها جاء بدرجة متوسطة وفي أعلى الأبعاد مما يدل على دور الإدارة ونجاحها في تقديم بعض الحوافز والمكافآت وطريقتها المناسبة في التعامل مع العاملين، كما يمتلك هؤلاء العاملين امن في الناحية النفسية نظراً لوجود وظيفة يعملون بها.

وهذا ما تؤكدُهُ نظرية الحاجات لالدرفر ونظرية الاستقلال الوظيفي للدوافع ونظرية هيرزبيرج للعاملين.

وتختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسات السابقة ومنها دراسة: عائشة (2013) ودراسة (Callea, et al, 2016) ودراسة (Elst, et al, 2014) ودراسة (Yasliogl, 2013)

السؤال الثاني: ما مستوى الصمود النفسي لدى العاملين في المدن الصناعية في محافظة الكرك؟

للإجابة على السؤال الحالي تمّ حساب المتوسطات الحسابية للصمود النفسي لدى العاملين في المصانع في محافظة الكرك في المملكة الأردنية الهاشمية، والجدول (10) يبين نتائج ذلك.

جدول (10)

المتوسطات الحسابية والانحرافات للصدود النفسي لدى العاملين في مصانع محافظة الكرك

الترتيب	التقدير	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النمط	الرقم
1	متوسط	55 .0	69 .2	المرونة	3
2	متوسط	75 .0	92 .2	الكفاءة الشخصية	1
3	متوسط	42 .0	23 .3	الإرادة والتحدي	4
4	متوسط	76 .0	23 .3	التخطيط والسعي للتفوق	6
5	متوسط	07 .1	33 .3	حل المشكلات	2
6	متوسط	70 .0	39 .3	الالتزام والشعور بالمسؤولية	5
	متوسط	49 .0	21 .3	الدرجة الكلية	

يتبين من نتائج السؤال الحالي أن الصدود النفسي قد جاء متوسطا لدى العاملين بالمصانع بمتوسط حسابي (3. 21) بانحراف معياري (0. 49)، حيث جاء الالتزام والشعور بالمسؤولية ثم حل المشكلات بالدرجة العليا من الصدود النفسي، بينما جاء المرونة والكفاءة الشخصية بأقل مستوى من الصدود النفسي.

ويبدو من خلال نتائج السؤال الحالي وجود درجة متوسطة من الصدود النفسي لدى العاملين، مما يظهر أنهم يتمتعون بحالة نفسية متوسطة يسهم في تحسينها وجودهم بوظيفة وإنتاجهم الذي يظهر عليهم، في المصنع، ولكن ربما يسهم في تقليل صدودهم النفسي كثرة الضغوطات التي يمرون بها نتيجة كثرة الأعباء في العمل، والقدر الكبير من هذه المشكلات والتحديات التي تواجههم باستمرار.

إنّ العاملين في المصانع يعملون على تحسين صدودهم النفسي كما يسعى المجتمع المحيط بهم على مساعدتهم على ذلك، ويظهر ذلك خاصة في أبعاد من مثل شعورهم بالمسؤولية والتزامهم بتحمل مسؤوليات سواء بالعمل او بالحياة الشخصية، كما يبدو صدودهم النفسي من مهارتهم التي اكتسبوها نتيجة التجارب الحياتية والأزمات التي عايشوها في حل المشكلات بخطوات وأساليب أكثر تنظيما وتوازنا، بينما يبدو أن أقل الأبعاد التي حققت مستوى متوسط في الصدود النفسي ظهرت في مرونتهم حيث

يبدو ذلك بسبب المستوى الثقافي العلمي الذي يتمتعون به وربما يكون معظمهم لم يدرس لمستوى متقدم، كما يظهر أيضا في كفاءتهم الشخصية والتي تبرز بسبب شعورهم بأن رواتبهم من ناحية غير كافية ولا تسد حاجاتهم، وبنفس الوقت للرغبة في تطوير مهاراتهم بالعمل والكفاءة الشخصية من جهة ثانية.

وهذا ما تؤكدُه النظرية النفسية ومنها النظرية الوجودية لفرانكل ونظرية التحليل النفسي ونظرية ريتشارد سون ونظرية النماء الذاتي.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج الدراسة السابقة وخاصة دراسة موسى

وأخرون (2014)

السؤال الثالث: هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية بين الأمن الوظيفي والسمود النفسي لدى العاملين في المدن الصناعية في محافظة الكرك؟

للإجابة عن السؤال الحالي تم استخدام معامل ارتباط بيرسون، والجدول (11)

يبين النتائج:

جدول (11)

معاملات الارتباط بين الأمن الوظيفي والسمود النفسي لدى العاملين في المدن الصناعية في

محافظة الكرك

العلاقة	الكفاءة الشخصية	حل المشكلات	المرونة	الإرادة والتحدي	الالتزام والشعور بالمسؤولية	التخطيط	الدرجة الكلية للأمن الوظيفي
الحوافز والمكافآت	08 .0	04 .0	030 .0 **	06 .0	10 .0 *	11 .0 *	15 .0 *
الأمن في سياسة الإدارة	07 .0	08 .0	033 .0 **	05 .0	11 .0 *	22 .0 **	12 .0 *
الأمن النفسي	12 .0 *	11 .0 *	054 .0 **	11 .0 *	06 .0	22 .0 **	21 .0 **
الأمن الاقتصادي	11 .0 *	60 .0 **	021 .0 **	04 .0	06 .0	06 .0	22 .0 **
الأمن الفكري	21 .0 **	04 .0	074 .0 **	09 .0	06 .0	08 .0	13 .0 *
الأمن الجسدي	11 .0 *	19 .0 **	059 .0 **	11 .0 *	07 .0	10 .0 *	15 .0 *
العوامل التشريعية	04 .0	13 .0 *	071 .0 **	02 .0	07 .0	10 .0 *	14 .0 *
الأمن الاجتماعي	30 .0 **	03 .0	067 .0 **	15 .0 *	04 .0	05 .0	16 .0 *
الدرجة الكلية	19 .0 *	11 .0 *	057 .0 **	17 .0 *	08 .0	09 .0	20 .0 **

يتبين من نتائج السؤال الحالي أنّ هناك ارتباط بين الأمن الوظيفي ككل مع الدرجة الكلية وقد بلغ معامل الارتباط بينهما (0.20) كما كان هناك ارتباط بين بعض أبعاد الأمن الوظيفي مع بعض أبعاد الصمود النفسي، مما يدل على أنه كلما زاد الأمن الوظيفي زاد الصمود النفسي لدى العامل في المصانع.

إنّ العامل بالمصنع عندما يمتلك الأمن الوظيفي فإن ذلك سيؤثر على صموده النفسي، لأنّ الأمن الوظيفي يؤثر في الناحية النفسية، وبالمقابل فإن العامل عندما يحقق الصمود النفسي فإن ذلك سيؤثر في الأمن الوظيفي لهم.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة نظراً لكون شعور العامل بالأمن الوظيفي سيؤثر إيجابياً في هدوءه بالعمل وشعوره بالصلابة والصمود النفسي، كما إن العامل عندما يكون أكثر مهارة وكفاءة شخصية ومرونة فإن ذلك سيؤثر في الأمن الوظيفي. ويبدو أنّ المرونة كبعد من أبعاد الصمود النفسي ظهرت إنها مرتبطة مع جميع أبعاد الامن الوظيفي والدرجة الوظيفي، مما يدل على أهمية المرونة في الوصول الى الأمن الوظيفي لدى العامل.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة ماجنو (2016) ودراسة (Luu, 2017) ودراسة الشافعي وإسماعيل (2013) ودراسة الوكيل (2015) ودراسة فوماني وصالحي (2015)

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الاحصائية في مستوى الأمن الوظيفي لدى العاملين في المدن الصناعية في محافظة الكرك تعزى لمتغيرات (الحالة الاجتماعية، الجنس)؟

للإجابة عن السؤال الحالي فقد تمّ استخدام اختبار (ت) (t-test) لفحص الفروق بين متوسطات الأداء على الدلالة الإحصائية على الأمن الوظيفي، لدى العاملين تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية والجنس، والجدول (12) يوضح ذلك.

الجدول (12)

نتائج اختبار (ت) لمتوسط الأمن الوظيفي بين العاملين في المصانع تبعاً لمتغيري الحالة الاجتماعية والجنس

المتغير	خيارات المتغير	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة المتغير (ت)	مستوى الدلالة
الحالة الاجتماعية	متزوج	210	2.76	0.53	440	16.1	0.25
	غير متزوج	232	2.69	0.55	440	16.1	0.25
الجنس	ذكر	114	2.77	0.55	440	16.1	0.31
	انثى	328	2.71	0.54	440	16.1	0.31

*دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha=0.05)$

يظهر من الجدول السابق أن الأمن الوظيفي لا يختلف بين العاملين والعاملات حيث بلغت قيمة ت (01.1)، كما لا يختلف الأمن الوظيفي حسب الحالة الاجتماعية للعامل حيث بلغت قيمة ت (16.1)، مما يدل على وجود عوامل أخرى تؤثر في الأمن الوظيفي مختلفة عن الجنس والحالة الاجتماعية.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة نظراً لكون العاملين يتأثرون بعوامل مختلفة عن الحالة الاجتماعية والجنس، حيث يمكن أن يكون هناك عوامل أخرى مؤثرة في الأمن الوظيفي ومنها طبيعة العمل والخبرة والراتب. إما الحالة الاجتماعية فالمتزوجون وغير المتزوجون يبدو إنهم يسعون للأمن الوظيفي بدرجة متقاربة، كما أن الذكور والإناث يسعون للأمن الوظيفي.

السؤال الخامس: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية في مستوى الصمود النفسي لدى العاملين في المدن الصناعية في محافظة الكرك تعزى لمتغيرات (الحالة الاجتماعية، الجنس)؟

للإجابة عن السؤال الحالي فقد تم استخدام اختبار (ت) (t-test) لفحص الفروق بين متوسطات الأداء على الدلالة الإحصائية على الصمود النفسي، لدى العاملين تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية والجنس، والجدول (13) يوضح ذلك.

الجدول (13)

نتائج اختبار (ت) لمتوسط الصمود النفسي بين العاملين في المصانع تبعاً لمتغيري الحالة الاجتماعية والجنس

المتغير	خيارات المتغير	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة المتغير (ت)	مستوى الدلالة
الحالة الاجتماعية	متزوج	210	3.20	0.51	440	-12.0	0.91
	غير متزوج	232	3.23	0.48	440	-74.2*	0.02
الجنس	ذكر	114	3.12	0.55	440	-74.2*	0.02
	انثى	328	3.27	0.47	440	-74.2*	0.02

*دالة إحصائياً عند مستوى $(\alpha=0.05)$

يظهر من الجدول السابق أن الصمود النفسي لا يختلف بين العاملين حسب متغير الحالة الاجتماعية كونه متزوج أو غير متزوج حيث بلغت قيمة ت (10.12)، بينما يختلف الصمود النفسي حسب متغير الجنس ولصالح الإناث على الذكور حيث بلغت قيمة ت (2.74)، مما يدل على إن العاملات أفضل في الصمود النفسي من العاملين.

ويبدو إن الحالة الاجتماعية لا ترتبط بالصمود النفسي حيث إن المتزوجون وغير المتزوجون يسعون للوصول الى الصمود النفسي، ولكن يبدو إن الإناث أكثر صموداً نفسياً من الذكور وذلك يعود لكون الإناث يمتلكن دعم ومساندة اجتماعية أكثر، وهن أكثر رضا بالعمل والوظيفة التي يستطعن الحصول إليها، وبنفس الوقت هن أكثر ثباتاً بالعمل حيث كثير من الذكور ينتقلون من مصنع لآخر بينما تحاول الفتيات الحفاظ على استقرارها وثباتها بالعمل.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة منصور وآخرون (2018)

2.4 التوصيات:

بناء على ما توصلت له نتائج الدراسة فإنه يوصى بما يلي:

1. العمل على إجراء برامج توعويه للعاملين لزيادة الأمن الوظيفي لديهم وخاصة في الأبعاد: الأمن الاجتماعي والأمن الفكري والعوامل التشريعية.
2. العمل على تنمية العاملين في الصمود النفسي وخاصة بأبعاد: المرونة والكفاءة الشخصية والإرادة والتحدى.
3. مراعاة وجود علاقة بين العاملين في الأمن الوظيفي والصمود النفسي حيث يمكن زيادة احد المتغيرين للعمل على تحسين المتغير الآخر
4. تشجيع العاملين الذكور على تحسين الصمود النفسي مقارنة مع العاملات الإناث.
5. إجراء برامج إرشادية لتنمية الأمن الوظيفي لكل من الذكور والإناث والمتزوجين وغير المتزوجين لأن لديهم مستوى متقارب في الامن الوظيفي.
6. إجراء برامج إرشادية لتنمية الصمود النفسي لكل من المتزوجين وغير المتزوجين لأن لديهم مستوى متقارب في الصمود النفسي.
7. العمل على إجراء المزيد من الدراسات ذات الصلة في مناطق مختلفة وعلعمال آخرين.

المراجع :

المراجع العربية: -

القرآن الكريم

إبراهيم، نضال سمير (2003). الأمن الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى المديرين العاملين في مقررات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح، نابلس، فلسطين .

إبراهيم، عفراء، (2017). الصمود النفسي لدى طلبة الجامعة وعلاقته بكل من الحكمة وفاعلية الذات لديهم، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد .

أبو حلاوة، محمد السعيد، (2013). الطريق إلى الصمود النفسي كلية التربية بدمنهور، جامعة الإسكندرية، الرابطة الأمريكية النفسية .

أبو غالي، عطف محمود، (2017). برنامج إرشادي في تنمية الصمود النفسي لمواجهة الضغوط لدى العاملين في الجامعات في البحرين، مجلة العلوم التربوية والنفسية، البحرين، مج 18، ص (407 - 444) .

أبو هدروس، ياسرة محمد أيوب، (2014). رابطة التربويين العرب، دراسات عربية في التربية وعلم النفس .

أشرف، محمد عطيه، (2011)، الصمود النفسي وعلاقته بتقدير الذات لدى عينة من العاملين في الجامعات الأردنية، مجلة دراسات نفسية، رابطة الأخصائيين النفسيين، مج 11، ص، (571 - 621) .

الأعسر، صفاء، (2010). الصمود من منظور علم النفس الايجابي، المجلة المصرية للدراسات النفسية، مج 20، ص، (25 - 29) .

الأعسر، صفاء، (2012). سيكولوجية القوى الإنسانية وتساؤلات أساسية وتوجهات مستقبلية لعلم النفس الإيجابي، القاهرة، المجلس الأعلى للثقافة .

أكبان، (2013)، العلاقة بين الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى أساتذة الجامعات في نيجريا .

باشا، شيماء عزت وشنودة، إيمان نصري، (2016). دليل استخدام مقياس الصمود النفسي، كلية الآداب، جامعة حلوان، جمهورية مصر العربية .

البحيري، محمد رزق، (2010). تباين الصمود النفسي بتباين بعض المتغيرات لدى عينة من الأيتام، المجلة المصرية للدراسات المصرية، مج21، ص (70 - 72).

البواريد، ولاء، (2018)، الصمود النفسي وعلاقته بالاتزان الانفعالي لدى عينة من طلبة جامعة مؤتة .

التويجري، صالح بن عبد العزيز (2017). دور النمط القيادي في تعزيز الامن الوظيفي في الحرس الوطني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية، الرياض .

جوهر، إيناس، (2014). الصمود النفسي وعلاقته بأساليب مواجهة الضغوط لدى عينة من أمهات الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، مجلة كلية التربية .
حازم، منصور، (2019)، قوة التحمل النفسي، سلسلة محاضرات علم النفس، الرياض، كلية العلوم التربوية، جامعة بغداد .

الخراب، محمد بن عبد الله بن حمد (2006). الصراعات الشخصية وانعكاساتها على الأمن الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

الخليل، محمد (2017). دور الامن الوظيفي لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس، في جامعة جوف، رسالة ماجستير غير منشورة، السعودية .
زهران، حامد (1995). علم نفس النمو- والطفولة والمراهقة، ط5، عالم الكتب، القاهرة .

الزبيدي، (2017). الأمن الوظيفي وعلاقته بالاتزان الانفعالي لدى مديري المدارس الثانوية لدى مديري المدارس الثانوية، رسالة ماجستير، كلية التربية للعلوم الإنسانية .

السعيد جميل، إيمان، (2014). تنمية الذكاء الروحي والصمود النفسي لخفض هرمون الكورتيزول لدى طالبات الجامعة، رسالة ماجستير، جامعة عين شمس، كلية البنات .

سمسم، لمياء حسن عبد المعطي، (2004). الامن الوظيفي للمعلمات السعوديات في المدارس الأهلية بمدينة جدة، بحث ماجستير غير منشور، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية .

الشافعي، محمد وطه، إسماعيل، (2013). العلاقة بين الصمود النفسي وفاعلية الذات لدى عينة من طلبة الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة القدس المفتوحة، خان يونس، فلسطين .

الشمري، سالم عواد، (2013). الامن الوظيفي لدى العاملين وآثاره على الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على القطاع الصناعي في عمليات الخفجي المشتركة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك عبد العزيز .

الشمري، متعب، (2017). الأمن الوظيفي، المعادلة الصعبة (3 أغسطس، 2017) جريدة الرياض .

الصريرة، محمد، (2009). الإحساس بالأمن الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء الأقسام. المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي - جامعة مؤتة - الأردن، المجلد الثاني، مج 2 .

صرصور، آية عبد القادر، (2015). دور الأمن الوظيفي في تحقيق سلوك الأداء الوظيفي لدى العاملين الإداريين بجامعة الأقصى في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين .

صفاء الأعرس، (2010)، الصمود من منظور علم النفس الإيجابي، المجلة المصرية للدراسات النفسية، مج 3، ص (77) .

صيدم، محمد، (2013). فعالية برنامج إرشادي نفسي لتنمية الصمود النفسي لدى العاملين في جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية في الرياض، رسالة دكتوراه غير منشورة، الرياض .

الطلاع، محمد عصام، (2016). الذكاء الروحي وعلاقته بالصمود النفسي لدى طلبة الجامعة الإسلامية في غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة غزة .

عاشور، باسل محمد عبد الله، (2017). الصمود النفسي وعلاقته بالالتزان الانفعالي لدى العاملين في العناية الفائقة في المستشفيات الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، فلسطين .

عامر، أحمد محمد، (2006). أصول علم النفس العام، دار الشروق، المملكة العربية السعودية .

عبد الجواد، وفاء محمد، وعبد الفتاح، عزة خليل، (2017). الصمود النفسي وعلاقته بطيب الحال لدى عينة من أمهات الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، مجلة الإرشاد النفسي، جمهورية مصر العربية، مج، (36)، ص (273- 332) .

عبد الحق، زهرية إبراهيم، (2009). درجة الإحساس باحتياجات الأمن الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء الخاصة، مجلة إتحاد الجامعات العربية، مج 1، (ص 135-157) .

عبد النعيم، منال، محمد وطه، (2013). الصمود النفسي وعلاقته بإستراتيجيات المواجهة ودرجة التعرض للضغوط لدى العاملين في الجامعة دراسة تنبؤية، حوليات مركز البحوث والدراسات النفسية، القاهرة، الحولية التاسعة .

عبيد، سالم عبد الله عوض أحمد، (2014). أثر الامن الوظيفي على الولاء التنظيمي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ظفار، سلطنة عمان .

عصفور، محمد شاكر، (1993). الاستقرار الوظيفي مجلة الخدمة المدنية، العدد 174 .

علي أحمد، سيد مصطفى، ومحمد، محمود محمد، (2013)، علم النفس الإيجابي، الرياض، دار الزهراء .

العلي، ندى، (2015). الصمود النفسي وعلاقته بأساليب مواجهة الضغوط لدى المرأة المطلقة في مملكة البحرين، رسالة ماجستير، البحرين .

عودة، بشرى عبد الله محمد والشورطي، يزيد عبس، (2015). درجة الصمت التنظيمي وعلاقتها بمستوى الأمن الوظيفي في الجامعات الأردنية، الجامعة الهاشمية، الزرقاء .

الفاضل، عبد العزيز بن محمد، (2011). تخطيط وتنمية المسار الوظيفي وانعكاساته على الأمن الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة التربية والتعليم، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

فوماني، ليلى، وصالحي، أحمد، (2015). العلاقة بين الذكاء العاطفي والرضا عن الحياة والدور الوسيط لكل من الصمود النفسي والالتزان الانفعالي لدى طلبة جامعة زانجان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة زانجان .
القريوتي، فاطمة (2016). بعنوان درجة الامن الوظيفي وعلاقته بمستوى الاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء، رسالة ماجستير .
قطامي، يوسف وعدس، عبد الرحمن، (2002). علم النفس العام، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية .

كلوب، عرابي محمد، (2011). " الأمن الشامل " ص 86-87 .
لكحيلة، عائشة، (2013). العلاقة بين الامن الوظيفي والأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسة مطاحن الحضنة، رسالة ماجستير، الجزائر .
مختار عامر، إيمان، (2012). الصمود النفسي وكفاءة المعلم، مجلة المنهج العلمي، تصدرها جمعية المرشدين النفسيين بالتعاون مع قسم علم النفس بأداب طنطا، مج، 11، ص، (49 - 94) .

مرسي، ميرفت محمد، (2016). أثر القيادة التبادلية للشعور بعد الامن الوظيفي والانسحاب النفسي من العمل، رسالة ماجستير، مصر .

مقران، معاذ أحمد محمد قايد، (2014). فاعلية برنامج معرفي سلوكي في الصمود النفسي لتخفيف الاكتئاب لدى المراهقين اليمنيين، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة المنوفية، كلية التربية، قسم علم النفس التربوي .

منصور، وآخرون، (2018). العلاقة بين الصمود النفسي وإدراك الدعم الاجتماعي والأعراض الاكتئابية لطلبة الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية .

المنيع، الجوهرة بنت عبد الرحمن إبراهيم (2013). أثر الأمن الوظيفي على إنتاج موظفي القطاع العام في المملكة العربية السعودية، مجلة أعلام التربية، مج 26.

موسى، محمد، وحليم، إبراهيم، (2014). الصمود النفسي لدى طلبة الجامعة وعلاقته بكل من الحكمة وفاعلية الذات لديهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الإسكندرية، مصر .

نايف، نضال، (2004). الكشف عن درجة تحقق الإحساس بالأمن الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك والجامعة الأردنية وجامعة العلوم والتكنولوجيا وجامعة مؤتة، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية .

نصر، علاء دارب، (2016) استراتيجيات مواجهة مشكلات العمل وعلاقتها بالصلاية النفسية والأمن الوظيفي، رسالة ماجستير، دمشق .

ورود، مختار عبد السميع، (2014)، الصمود النفسي وعلاقته بالرضا عن الحياة والأداء الأكاديمي لدى العاملين في جامعة عين شمس، رسالة ماجستير، جامعة عين شمس، كلية البنات .

الوكيل، هبة، (2015). بعض العوامل النفسية المنبئة بالصمود النفسي لدى عينة من العاملين في الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المنوفية، مصر .

المراجع الأجنبية

Adam Yngve, (2016). **Resilience against social anxiety: The role of social networks in social anxiety disorder**. PHD University of Ireland, Ireland.

Adebayo, O. I. and O. I. E. Lucky.(2012). " **Entrepreneurship development and national job security**.

Ashford, S. J., Lee, C, & Bobko, P. (2010). Content, cause, and consequences of Job insecurity: A theory based measure and substantive test. **Academy of Management journal**, 32(4), P(803 829).

Akintayo, A. (2010). " **Job security, labor relations and productivity management note for workers in industrial organizations: the impact of technological innovation**. trkiya.

- American Psychological Association (APA). (2013), **Diagnostic and statistical Manual of Mental Disorders**, Fifth Edition, DSM-5. Washington, DC, USA, London, England.
- Callea, A., Urbini, F, & Chirumbolo, A. (2016). **Journal of Management Development**, 35(6), P (735 - 746).
- Der Wie, Hans De & Cuper, Nele De (2012) **The mediating role of frustration of psychological needs in the relationship between job insecurity and work related well being**, **Work & Stress**. 26(3), P(252 - 271).
- De Cuyper, N., Bermhard-Oetel, C, Berrtaon, E. De Wita, H.A Alaroo, B. (2008). Employability and employee's well-being: Mediation by Job Insecurity. **Applied Psychology: An International Review**, 57, 488-509.
- Est, Tinne Vander, Broeck, Anja Van Den Witte, Hans De & Cuper, Nele De. (2012). The mediating role of frustration of psychological needs in the relationship between job Insecurity and work related well being. **Work & Stress**, 26 (3), 252-271.
- Eijk, A, (2011). **Psychological resilience in parents of children with congenital anomalies**, (A prospective longitudinal study master). Utrecht University, Rotterdam.
- Fredrickson B. L., & Tugade, M M., (2004): Resilient Individuals Use Positive Emotions to Bounce Back from Negative Emotional Experiences, **Journal of Personality & social Psychology**, 86(2), P(230-333).
- Jeon, jeong-ho. **The impact of organizational justice and job security on organizational commitment**, ph. D, (2009), the university of Minnesota.
- James, G. (2012). " How to achieve true job security <http://www.inc.com/geoffery-james/how-to-achieve-true-jobssecurity.html> .
- Kobasa, S. C (1979): "Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness", **Journal of Personality and Social Psychology**, 42, (1), P(168-177).
- Lam, Laura & Kirby, Susan (2002): Is Emotional Intelligence an Advantage? An Exploration of the Impact of Emotional and General Intelligence of Individual Performance, **Journal of Social Psychology**, Vol. 142, No. 1, pp. 133-143.
- Lightsey, O. R. (2006). Resilience, Meaning, and well-being. **The Counseling Psychologist**, 34, 1, 96-107.
- Luu, (2017). The relationship between job security and job satisfaction working at Los Angeles College.
- Leung, W., (2009). **Job security and Productivity: Evidence from Academics Department Economics**. University of California, Berkley.

- Lavafette, Robert C. (1973), Job Security And student EnrollmentASynonymeDrill, Eric web site. (www. Eric. com).
- Maddi, S. R., (2013): **Personal Hardness as the Basis for Resilience**, Springer Brief in Psychology Hardness Turning StressfulCircumstances into Resilience Growth, 7-17.
- Magill, F. et al (1996): **International Encyclopedia of Psychology**, V. 1, London.
- Martin, A. J., & Marsh, H. W. (2006).Academic resilience and itspsychological and educational correlates: A construct validityapproach. **Psychology in the Schools**, 43, 267-282.
- Murat yasliogl, (2013).**An applied study on the relationship betweenjob insecurity and jobs related to job satisfaction and tension inthe logistics industry in Turkey.**
- Nath, P. &Pardham, R. K. (2012).Influence of positive effect onphysical health and psychological well- being: Examiningthemediating role of psychological resilience, **Journal ofhealthManagement**, 14, 2, P(161 - 174).
- Richardson, G. E. (2002). The Meta theory of resilience and resiliency, *Journal of clinical psychology*, 58, 3, P (307 - 321).
- Palmer, Angele; Rodger, Susan. (Jul 2009). " Mindfulness, Stress and, Coping among University Students".: **Canadian Journal ofCounseling**, v43 n3 P(128-21).
- Psychological Association.(p. 3-23) psychology, 5th Ed. USAMcGraw-Hill, **Com. Research**, 1 (9), P(9-20).
- Probststahira and brubaker.ty. (2001)" The Effects of Job InsecurityonEmployee Safety Outcomes:cross-Sectional and longitudinalExplorations" **Journal of jeuogednoso Healthpsychology**, 6. 2. P(139-159).
- Psychological Association.(p. 3-23) psychology, 5th Ed., USA:McGraw-Hill, **Com. Research**, 1 (9), P(9-20). Palmer, N. (1997). Resilience in adult children of alcoholics: Anonpathological approach to social work practice. **Health&Social Work**, 23, 3, P (201-209).
- Salovey, P. & Mayer, J. (1998): Emotional Intelligence, Imagination. Cognition and Personality.Y. S. A.
- Sartain and others(1973), **Psycolgy:Understanding humanbehavior, 4th edition. McGraw Hill Book Company**, Newyork.
- Thompson, C, (2009). The role of adolescent spirituality in resilienceamong African American Adolescents.Dissertation AbstractsInternaitonal: Section B: **The Sciences and Engineering**, 70(4-B), P(1-26).
- Towers, Watson.(2010). " Malaysians value job security and stability. <http://www.towerswatson.com/press/1585>.

- Vander Elst, T, De Wite, H. & De Cuyper, N. (2014).The JobInsecurity Scale: A psychometric evaluation across fiveEuropean countries. **European Jourhal of Work andOrganizational Psychology**, 23(3), P (364 – 380).
- Wright, M. O., Masten, A. S., & Narayan, A. J, (2013).**Resilienceprocesses in development: Four waves of research onpositiveadaptation in the context of adversity**. In S Goldstein& R B Brooks.**Handbook of resilience in children**.USA:Springer **NewYork**.

الملاحق

الملحق (أ)

مقياس الامن الوظيفي الصورة الأولية

الأستاذ

الدكتور المحترم
.....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان: **الأمن الوظيفي وعلاقته بالصمود النفسي لدى العاملين في المدن الصناعية في محافظة الكرك**، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في قسم الإرشاد النفسي والتربوي في جامعة مؤتة ونظراً تتمتعون به من خبرة في هذا البعد فإن الباحثة تأمل تكرمكم بإبداء رأيكم في أبعاد المقياس وعباراتها كما هي مبينة تالياً (التعديل المقترح، منتمية وغير منتمية) سلامة الصياغة اللغوية لل فقرات (سليمة وغير سليمة) واقتراح أية تعديلات ترونها مناسبة لتطوير.

بناء هذه المقياس علماً بأن استجابة أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات الإستبانة ستنم وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (موافق بشدة، موافق، محايد، لا أوافق، لا أوافق بشدة)

وتقبلوا مني جزيل الشكر والعرفان

يرجى وضع علامة (صح) في الحقل الذي يمثل وجهة نظرك:

نص الفقرة	التعديل المقترح		سلامة الصياغة اللغوية لل فقرات		الملاحظات
	منتمية	غير منتمية	سليمة	غير سليمة	
البعد الأول: الحوافز والمكافآت والترقية ويقصد بها حصول العامل على مكافأة مادية نتيجة عمله					
1					يتناسب الراتب الشهري الذي أنقضاها مع حجم الأعمال التي أقوم بها في العمل.
2					تعد الزيادة السنوية على الراتب غير مناسبة مع ظروف المعيشة.
3					يوفر التامين الصحي الذي يقدم ليمصدرا للأمان الوظيفي
4					يوفر نظام الرواتب العدالة دون تحيز
5					يتوفر في العمل العوامل المادية المناسبة كالإضاءة والتهوية
البعد الثاني: الأمن في سياسة الإدارة ويقصد به شعور العامل بالأمن من قبل إدارته المسؤولة عنه عند التعامل معها					
6					يتم مراعاة حاجات العاملين
7					تعزز التسهيلات الوظيفية التي يوفره العمل من متغير البعد الأمني فيها
8					يعمل مدير العمل على زيادة دافعية العاملين للعمل
9					توافر مناخات عمل إيجابية داخل العمل تعزز مشاعر الامن الوظيفي لدى العاملين
10					تسود الثقة بين مدير العمل والعاملين وأثناء تأديتهم لأعمالهم
البعد الثالث: الأمن النفسي ويقصد به شعور العامل بالأمن عند دوامه في العمل.					
11					تقدم الإدارة الوظيفية حوافز معنوية مناسبة

الملاحظات	سلامة الصياغة اللغوية لل فقرات		التعديل المقترح		نص الفقرة
	غير سليمة	سليمة	غير منتمية	منتمية	
					على الجهود التي تبذلها
					12 تتيح لوائح العمل تقديم التظلمات على العقوبات الموقعة على مدير العمل
					13 يتزايد لدى الشعور بالقلق نحو الاستمرار بالوظيفة في المستقبل
					14 يُعزز اشتراك العاملين في مؤسسة الضمان الاجتماعي من إحساسهم بالأمن الوظيفي
					15 يكلف مدير العمل العاملين بواجبات ومهام واضحة
البُعد الرابع: الأمن الاقتصادي لدى العاملين في المدن الصناعية ويقصد به شعور العامل إن الراتب الذي يتقاضاه يكفي					
					16 يكفي الراتب الذي حصل عليه تكاليف المعيشة اليومية
					17 ادخر جزء من الراتب الذي حصل عليه
					18 تصرف الحوافز المادية للعاملين وفقاً لأهواء الإدارات التعليمية
					19 تحرص الإدارة على تقديم حوافز مادية على الجهود الإضافية التي تبذلها
					20 يُقدم العمل دعماً اقتصادياً لحل المشكلات المادية التي تواجه العاملين
البعد الخامس: الأمن الفكري لدى العاملين في المدن الصناعية ويقصد به شعور العامل بأن العامل لديه أفكار منطقية وإيجابية نحو العمل					
					21 تقدم الإدارة دورات تدريبية تلبي احتياجاتي الوظيفية
					22 تعقد الإدارة التعليمية برامج ثقافية مجانية في

نص الفقرة	التعديل المقترح		سلامة الصياغة اللغوية لل فقرات		الملاحظات
	منتمية	غير منتمية	سليمة	غير سليمة	
					بعد التخصص الإداري
23					توفر الإدارة المعلومات المطلوبة لأداء عملي بصورة واضحة
24					تشجع الإدارة على تقديم المقترحات لتطوير العمل
25					تسعى الإدارة التخطيط من اجل تطوير المسار الوظيفي للمديرين
البعد السادس: الأمن الجسدي لدى العاملين في المدن الصناعية ويقصد به محافظة العامل على سلامته					
26					تقدم الإدارة دعم مالي لتحقيق معايير السلامة المهنية في العمل
27					تمنح الإدارات إجازات للمديرين ذو الحالة الصحية السليمة بأجر كامل
28					تقدم الإدارة تعويضات مناسبة للعاملين عند تعرضهم للإصابة في العمل
29					توفر الإدارة برامج وقاية من الأمراض
30					تجرى الإدارة فحوصات طبية
البعد السابع: العوامل التشريعية المؤثرة في تحقيق الامن الوظيفي ويقصد به شعور العامل بأن التشريعات التي تقدم له مناسبة وتحمي حقه					
31					تسمح قوانين العمل لمدير العمل بالمرونة في اتخاذ القرارات
32					تحدد اللائحة التنفيذية من وزارة العمل اختصاصات مدير العمل بوضوح
33					توضح بطاقة الوصف الوظيفي الحقوق

الملاحظات	سلامة الصياغة اللغوية للفقرات		التعديل المقترح		نص الفقرة
	غير سليمة	سليمة	غير منتمية	منتمية	
					التي تحصل عليها العاملين
					34 يوفر قانون الخدمة المدنية الحماية من الفصل التعسفي
					35 تضمن التشريعات الوظيفية للعاملين الحماية من أي تهديدات خارجية
البعد الثامن: البعد الاجتماعي ويقصد به قدرة العامل على إقامة علاقات آمنة مع زملائه بالعمل					
					36 يتم نقاش مشاكل العمل بكل صراحة الزملاء
					37 اتخذ القرارات بشكل تعاوني مع زملائي
					38 يهتم العمل بتحسين العلاقة بين العاملين في العمل أثناء تأدية مهامهم
					39 يسود التقدم والاحترام بين الرؤساء والمرؤوسين في العمل
					40 يعمل العمل على تحسين العلاقات الإنسانية في بيئة العمل

وتفصلوا بقبول الاحترام

ملحق (ب)

مقياس الامن الوظيفي الصورة النهائية

العامل والعاملة

المحترمين.....

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان: درجة ممارسة العاملين في المدن الصناعية وعلاقتها بالأمن الوظيفي من وجهة نظر العاملين وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في قسم الإرشاد النفسي والتربوي في جامعة مؤتة، أرجو التكرم بالإجابة عن فقرات المقياس علماً أنه مخصص لأغراض البحث العلمي فقط

وتقبلوا مني جزيل الشكر والعرفان

البيانات الأولية:

الرجاء وضع إشارة (صح) أمام العبارة المناسبة فيما يأتي:

الجنس: ذكر () أنثى ()

الحالة الاجتماعية: متزوج () غير متزوج او منفصل ()

مع خالص شكري وتقديري لتعاونكم

الباحثة: ضياء محمد الشواورة

مقياس الامن الوظيفي

يرجى وضع علامة (صح) في الحقل الذي يمثل وجهة نظرك:

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لاأوافق	لاأوافق بشدة
البُعد الأول: الحوافز والمكافآت والترقية ويقصد بها حصول العامل على مكافأة مادية نتيجة عمله						
1	يتناسب الراتب الشهري الذي أتقاضاه مع حجم الأعمال التي أقوم بها في العمل.					
2	تعد الزيادة السنوية على الراتب غير مناسبة مع ظروف المعيشة.					
3	يوفر التأمين الصحي الذي يقدم لهم مصدرا للأمان الوظيفي					
4	يوفر نظام الرواتب العدالة دون تحيز					
5	يتوفر في العمل العوامل المادية المناسبة كالإضاءة والتهوية					
البعد الثاني: الأمن في سياسة الإدارة ويقصد به شعور العامل بالأمن من قبل إدارته المسؤولة عنه عند التعامل معها						
6	يتم مراعاة حاجاتي أثناء العمل					
7	تُعزز التسهيلات التي يتم إتباعها من شعوري بالأمن					

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لاأوافق	لاأوافق بشدة
8	يبدل المسؤولون جهودهم من اجل زيادة الدافعية للعمل					
9	يوفر العمل مناخ ايجابي يشعرني بالأمان					
10	تسود الثقة بيني وبين المسؤول عند تأدية العمل					
البعد الثالث: الأمن النفسي ويقصد به شعور العامل بالأمن عند دوامه في العمل.						
11	تقدما لإدارة الوظيفية حوافز معنوية مناسبة على الجهود التي تبذلها					
12	تتيح لوائح العمل تقديم التظلمات على العقوبات الموقعة على مدير العمل					
13	يتزايد لدى الشعور بالقلق نحو الاستمرار بالوظيفة في المستقبل					
14	يعزز عملي من إحساسي بالأمن					
15	يكلف مدير العمل العاملين بواجبات ومهام واضحة					
البُعد الرابع: الأمن الاقتصادي لدى العاملين في المدن الصناعية ويقصد به شعور العامل ان الراتب الذي يتقاضاه يكفي						
16	يكفي الراتب الذي احصل عليه تكاليف المعيشة اليومية					

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لاأوافق	لاأوافق بشدة
17	ادخر جزء من الراتب الذي حصل عليه					
18	تصرف الحوافز التي حصل عليها بمنافع تعود على العمل					
19	تحرص الإدارة على تقديم حوافز مادية على الجهود الإضافية التي تبذلها					
20	يقدم العمل دعماً اقتصادياً لحل المشكلات المادية التي تواجه العاملين					
<p>البعد الخامس: الأمن الفكري لدى العاملين في المدن الصناعية يُقصد به شعور العامل بأن العامل لديها أفكار منطقية وإيجابية نحو العمل</p>						
21	تقدم الإدارة دورات تدريبية تلبي احتياجاتي الوظيفية					
22	يعقد المسؤولون برامج لتنمية ثقافتني					
23	توفر الإدارة المعلومات المطلوبة لأداء عملي بصورة واضحة					
24	تشجع الإدارة على تقديم المقترحات لتطوير العمل					
25	تسعى الإدارة التخطيط من أجل تطوير المسار الوظيفي للمديرين					

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لاأوافق	لاأوافق بشدة
البعدهالسادس: الامن الجسدلى العاملى فى المدن الصناعىة وىقصد به محافظه العامل على سلامته						
26	تقدم الإدارة دعم مالي لتحقيق معايير السلامة المهنية في العمل					
27	تمنح الإدارات إجازات للمحافظة على الحالة الصحية					
28	تقدم لإدارة تعويضات مناسبة للعاملين عند تعرضهم للإصابة في العمل					
29	توفر لإدارة برامج وقاية من الأمراض					
30	تجرى الإدارة فحوصات طبية					
البعده السابع: العوامل التشريعية المؤثرة فى تحقيق الامن الوظيفى وىقصد به شعور العامل بأن التشريعات التى تقدم له مناسبة وتحمى حقه						
31	تسمح قوانين العمل لمدير العمل بالمرونة فى اتخاذ القرارات					
32	تحدد اللائحة التنفيذية من وزارة العمل اختصاصات مدير العمل بوضوح					
33	توضح بطاقة الوصف الوظيفى الحقوق التى تحصل عليها العاملون					
34	يوفر قانون الخدمة المدنية الحماية					

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لاأوافق	لاأوافق بشدة
	من الفصل التعسفي					
35	تضمن التشريعات الوظيفية للعاملين الحماية من أي تهديدات خارجية					
البعءالثامن: البعد الاجتماعي ويقصد به قدرة العامل على إقامة علاقات آمنة مع زملائه بالعمل						
36	يتم نقاش مشاكل العمل بكل صراحة الزملاء					
37	اتخذ القرارات بشكل تعاوني مع زملائي					
38	يهتم العمل بتحسين العلاقة بين العاملين في العمل أثناء تأدية مهامهم					
39	يسود جو العمل الاحترام بين المسؤول والموظف					
40	يعمل العمل على تحسين العلاقات الإنسانية في بيئة العمل					

ملحق (ج)

مقياس الصمود النفسي الصورة الأولية

يرجى وضع علامة (صح) في الحقل الذي يمثل وجهة نظرك:

ملاحظات	سلامة الصياغة اللغوية للفقرات		التعديل المقترح		نص الفقرة	الرقم
	غير سليمة	سليمة	غير منتمية	منتمية		
البعد الأول: الكفاءة الشخصية ويقصد به القدرة والمهارة التي يمتلكها العامل بالعمل						
					اعمل على تحقيق أهدافي مهما كانت العقبات	1
					استطيع صياغة أفكارى بطريقة مناسبة	2
					أعالجأموري الحياتية بنفسى	3
					تجعلنى طبيبتى محبوبا لى زملائى فى العمل	4
					أقدم المشورة لزملائى عند حاجتهمإليها	5
البعد الثانى: حل المشكلات يقصد به قدرة العامل على حل مشكلاته بطريقة علمية.						
					اجمع المعلومات الكافية حول المشكلة للوصول لحلها	6
					أتصرف بحكمة مع المواقف المفاجئة	7
					أقوم بانتقاء أفضل الخيارات من بدائل متعددة	8
					اشعر بالسعادة عند الحصول على نتيجة مرضية	9

ملاحظات	سلامة الصياغة اللغوية للفقرات		التعديل المقترح		نص الفقرة	الرقم
	غير سليمة	سليمة	غير منتمية	منتمية		
					اشعر بالانهزام النفسي إذا فشلت في حل مشكلة ما	10
					أجد من يقف معي عند مواجهتي لمشكلة ما	11
					يمكنني حل مشكلاتي بمساعدة زملائي في العمل	12
					احدد ما يواجهني من مشكلات بصورة واضحة ودقيقة	13
					استفيد من خبراتي السابقة في تخطي الأزمات	14
					أواجه المشكلات ولا انتظر حدوثها	15
					تتفق نتائج قراراتي مع توقعاتي لحل المشكلة	16
					أربان وقوع المشكلة يكسبني خبرة جديدة للتعلم	17
البعد الثالث: المرونة ويقصد به التنوع في التعامل مع الموقف						
					أشعر بالرضا عند تعاملي مع المواقف المختلفة بطريقة مرنة	18

ملاحظات	سلامة الصياغة اللغوية للفقرات		التعديل المقترح		نص الفقرة	الرقم
	غير سليمة	سليمة	غير منتمية	منتمية		
					أحاول التعايش مع الأحداث التي تواجهني لأتمكن من حلها	19
					الحوار والمناقشة مع الزملاء يجعلني أكثر قدرة على الإنتاج في العمل	20
					أقبل تغيير وجهة نظري طالما يؤدي الى نتائج ايجابية	21
					أشارك في رحلات ترفيهية مع زملائي من حين لآخر	22
البعد الرابع: الإرادة والتحدي ويقصد به امتلاك التصميم والعزيمة لتحقيق العامل ما يريد						
					الانقسام قلل من قدراتي على التحدي والمواجهة في العمل	23
					أتحرك سريعا لحل المشكلات التي تواجهني في العمل	24
					أعتقد ان مواجهة المشكلات هو اختبار لقدراتي وقوة تحملي في العمل	25
					الحصار المفروض علينا يزيدني إصرارا وتحدي اكبر في العمل	26
					أصاب بالعصبية والارتباك عند حدوث	27

ملاحظات	سلامة الصياغة اللغوية للفقرات		التعديل المقترح		نص الفقرة	الرقم
	غير سليمة	سليمة	غير منتمية	منتمية		
					المشكلات في العمل	
					أتجنب مواجهة المشكلات الصعبة في العمل	28
					أشعر بالعجز وعدم القدرة عند مواجهتي المشكلات في العمل	29
البعد الخامس: الالتزام والشعور بالمسؤولية ويقصد به قدرة العامل على الالتزام والشعور بتحمل المسؤولية نحو العمل والواجبات المطلوبة منه						
					عادة ما يكون الآخريين سبب فشلي في العمل	30
					أتابع الأحداث والتطورات في بلدي والبلدان الأخرى	31
					أشعر بمسؤولية كبيرة اتجاه العمل	32
					أتحمل مسؤولية أعمالي	34
					أعتقد إن لحياتي هدفاً أعيش من أجله	35
					أشارك في الدورات التي تخدم العمل	36
					أبادر لمؤازرة ومساعدة الآخريين عند مواجهتهم للمشكلات	37

ملاحظات	سلامة الصياغة اللغوية للفقرات		التعديل المقترح		نص الفقرة	الرقم
	غير سليمة	سليمة	غير منتمية	منتمية		
					اعمل على تحقيق أهداف عملي	38
البعد السادس: التخطيط والسعي للتفوق ويقصد به قدرة العامل على التخطيط للعمل والسعي له بطريقة مناسبة						
					ابذل كل جهدي لإنجاز عملي بغض النظر عن العائد المادي	39
					تعد الشهرة هدفي الأساسي من أيعمل	40
					اشعر بالفخر بإنجازاتي الجامعية	41
					أضع أهداف لكل ما أريد تحقيقه مستقبلا	42
					يستمر حماسي لأداء الأعمال التي حتى لو لم يقابلها مردود مادي	43
					اهتم كثيرا بإخراج عملي في أحسن صورة	44
					يتطلب الانجاز وضع خطط محددة لكل عمل	45
					التخطيط للمستقبل لا يشغل بالي	46

ملحق (د)

مقياس الصمود النفسي الصورة النهائية

يرجى وضع علامة (صح) في الحقل الذي يمثل وجهة نظرك:

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
البعد الأول: الكفاءة الشخصية ويقصد به القدرة والمهارة التي يمتلكها العامل بالعمل						
1	اعمل على تحقيق أهدافي مهما كانت العقبات					
2	استطيع صياغة أفكارى بطريقة مناسبة					
3	أعالج أموري الحياتية بنفسى					
4	تجعلنى طبيبتى محبوبا لدى زملائى فى العمل					
5	أقدم المشورة لزملائى عند حاجتهم إليها					
البعد الثانى: حل المشكلات يقصد به قدرة العامل على حل مشكلاته بطريقة علمية.						
6	اجمع المعلومات الكافية حول المشكلة للوصول لحلها					
7	أتصرف بحكمة مع المواقف المفاجئة					
8	أقوم بانتقاء أفضل الخيارات من بدائل متعددة					
9	أشعر بالسعادة عند الحصول على نتيجة مرضية					
10	أشعر بالانهزام النفسى إذا فشلت فى حل مشكلة ما					

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق بشدة
11	أجد من يقف معي عند مواجهتي لمشكلة ما					
12	يمكنني حل مشكلاتي بمساعدة زملائي في العمل					
13	احدد ما يواجهني من مشكلات بصورة واضحة ودقيقة					
14	استفيد من خبراتي السابقة في تخطي الأزمات					
15	استطيع مواجهة مشكلاتي كما هي					
16	تتفق نتائج قراراتي مع توقعاتي لحل المشكلة					
17	أرى إن وقوع المشكلة يكسبني ثقة بنفسني					
البعد الثالث: المرونة ويقصد به التنوع في التعامل مع الموقف						
18	امتلك الرضا عن تعاملي مع المواقف المختلفة					
19	أتعايش مع الأحداث التي تواجهني بسهولة					
20	أتناقش مع زملائي بحيث أتقبل كلامهم					

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق بشدة
21	أقبل تغيير وجهة نظري طالما يؤدي الى نتائج ايجابية					
22	أشارك في رحلات ترفيهية مع زملائي من حين لآخر					
البعد الرابع: الإرادة والتحدي ويقصد به امتلاك التصميم والعزيمة لتحقيق العامل ما يريد						
23	أرى إن الإدارة تشجعي في تنمية قدراتي					
24	أتحرك سريعا لحل المشكلات التي تواجهني في العمل					
25	اعتقد إن مواجهة المشكلات هو اختبار لقدراتي وقوة تحملي في العمل					
26	أرى إن التشديد من قبل المسؤولين يفرض علي تحدي اكبر					
27	أعاني بالتوتر عند حدوث المشكلات في العمل					
28	أتجنب مواجهة المشكلات الصعبة في العمل					
29	امتك القدرة على مواجهة مشكلاتي في العمل بإرادة قوية					

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق بشدة
البعد الخامس: الالتزام والشعور بالمسؤولية ويقصد به قدرة العامل على الالتزام والشعور بتحمل المسؤولية نحو العمل والواجبات المطلوبة منه						
30	عادة ما يكون الآخريين سبب فشلي في العمل					
31	أتابع الأحداث والتطورات في بلدي والبلدان الأخرى					
32	اشعر بمسؤولية كبيرة اتجاه العمل					
34	أتحمل مسؤولية أعمالي					
35	اعتقد إن لحياتي هدفا أعيش من اجله					
36	أشارك في الدورات التي تخدم العمل					
37	أبادر لمؤازرة ومساعدة الآخريين عند مواجهتهم للمشكلات					
38	اعمل على تحقيق أهداف عملي					
البعد السادس: التخطيط والسعي للتفوق ويقصد به قدرة العامل على التخطيط للعمل والسعي له بطريقة مناسبة						
39	ابذل جهدي لإنجاز عملي بسهولة					

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق بشدة	لا أوافق
40	تعد الشهرة هدفي الأساسي من أيعمل					
41	امتلك الفخر بإنجازاتي في العمل					
42	أضع أهداف لكل ما أريد تحقيقه مستقبلا					
43	يستمر حماسي لأداء الأعمال التي حتى لو لم يقابلها مردود مادي					
44	ابذل جهدي لإنجاز عملي على أحسن وجه					
45	يتطلب الانجاز وضع خطط محددة لكل عمل					
46	استطيع التخطيط للمستقبل بطريقة منظمة					

شكرا لكم لتعاونكم

الباحثة: ضياء محمد الشاورة

ملحق (هـ)

قائمة أسماء المحكمين

الجامعة	الرتبة	التخصص	اسم المحكم	الرقم
مؤتة	أستاذ	إرشاد النفسى والتربوي	أ. د. صاحب الجنابي	1.
مؤتة	أستاذ	إرشاد النفسى والتربوي	أ. د. أجمد أبو أسعد	2.
مؤتة	أستاذ	إرشاد النفسى والتربوي	أ. د. أحمد عربيات	3.
مؤتة	أستاذ	إرشاد النفسى والتربوي	أ. د. محمد السفاسفة	4.
مؤتة	أستاذ	علم النفس التربوي	أ. د. فؤاد الطلافحة	5.
مؤتة	أستاذ مساعد	إرشاد النفسى والتربوي	د. أنس الضلاعين	6.
الحسينبن طلال	أستاذ مشارك	قياس وتقويم	د. حابس الزبون	7.
مؤتة	أستاذ مشارك	إرشاد النفسى والتربوي	د. باسم الدحادحة	8.
مؤتة	أستاذ مساعد	إرشاد النفسى والتربوي	د. صهيب التخاينة	9.
مؤتة	أستاذ مشارك	علم النفس التربوي	د. أحمد الطراونة	10.
مؤتة	أستاذ مشارك	علم النفس التربوي	د. وجدان الكركي	11.

المعلومات الشخصية

الاسم: ضياء محمد محمود الشواورة

الكلية: العلوم التربوية

التخصص: الإرشاد النفسي والتربوي

السنة: 2020/2019

البريد الإلكتروني: dyaashawawreh1992@yahoo.com