

عنوان المشروع

الأمان الوظيفي وتأثيره على الصحة النفسية

لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية في مدينة الرياض

**Job security and it's impact on mental health among employees of the
Directorate of Health affairs in Harf AL-Batin Governorate and it's
health facilities.**

اسم الطالب :

عبير سويد العنزي

إشراف :

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس-كلية الإدارة -جامعه ميدأ وشن

الفصل الدراسي الأول - ٢٠٢٤

جدول المحتويات:

3	1. الفصل الأول: الاطار العام للدراسة.....
3	1.1. المقدمة
3	1.2. مشكلة البحث
3	1.2.1. الفجوات النظرية.
3	1.2.2. الفجوات التطبيقية.....
3	1.3. اهمية البحث.
3	1.3.1. أهمية نظرية.....
3	1.3.2. أهمية تطبيقية
3	1.4. أسئلة البحث.....
3	1.5. اهداف البحث
3	1.6. فرضيات البحث
3	1.7. - نموذج البحث.....
3	1.8. أ منهجية البحث
3	1.9. الدراسة الميدانية.....
3	1.10. منهجية البحث
3	2 الفصل الثاني :الاطار النظري.....
3	2.1. المقدمة.....
3	2.2. المبحث الأول:الأمان الوظيفي.....
3	2.3. المبحث الثاني:الصحة النفسية.....
3	2.4. العلاقة بين الأمان الوظيفي والصحة النفسية.....
3	2.5. الخاتمة.....

الهيكل المقترح للمشروع:

الفصل الأول: الأطار العام للدراسة.

الفصل الثاني: الأطار النظري.

الفصل الثالث: منهجية البحث.

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي .

الفصل الخامس: المناقشة والخاتمة.

مقدمه البحث:

تعتبر العوامل النفسية في اي منظمه أو مؤسسه من الجوانب والمقومات الهامة للنجاح وضمان استقرارها بهدف تخصيص اهدافها ومن سمات السلوك الانساني الوقت الحاضر القلق وتوتر الشديد والإقبال المتزايد على استخدام المهدئات ويتميز السلوك الوظيفي بارتفاع بهذي النسب

والصحة النفسية هي اساس الرفاهية والوظائف الفعالة للفرد والمجتمع وأن يمنح الفرد بصحة جيدة مرتبط بنموه النفسي ويشكل الأمان الوظيفي في بيئة العمل اساساً مهماً للمؤسسات وقد اوضحت دراسة أن من التأثيرات السلبية لضغوط في الصحة النفسية هي تدهور مفهوم الذات لدى الأفراد وشعورهم في الأحباط وسوى التوافق وضغوط اعراض الاضطرابات النفسية المختلفة لديهم

(حسن, ٢٠١٢)

كما اوضحت دراسة انه يوجد تأثير سلبي ذو دلالة احصائية للأمان والاستقرار الوظيفي على ضغوط العمل وأنه يمكن تخفيض ضغوط العمل من خلال توفير الأمان والاستقرار الوظيفي (علوش, ٢٠١٦)

كما اوضحت الدراسة وجود مستوى مرتفع لعبء العمل ومستوى منخفض للصحة النفسية عند عينة الدراسة من الممرضين

(بن شريك, وعبدالرحمن ٢٠١٨)

وعلى الرغم من كثر الدراسات التي اهتمه العديد من الباحثين بتحديد اهم أبعاد عدم الأمان الا أن هناك لازال دوراً هاماً للبحث عن هذي المشكلة وزيادة الأمان الوظيفي لدى العاملين في مديرية الشؤون الصحية

فأنه الأمان المدرك للوظيفة بذاتها يعني الأمان الذي يدركه الفرد تجاه الوظيفة التي يشغلها داخل المنظمة وما يتعلق بحدوث الأمور التي قد تؤثر على وظيفته

مشكلة البحث :

يعد الأمان الوظيفي امراً مهماً لكل العاملين في كل القطاعات فالشعور بالأمان الوظيفي ينبع من احساس الفرد بأنه مهدد في مستقبله الوظيفي وأنه عرضة للفصل أو الاستغناء عن خدماته بالمنظمة

الفجوات النظرية :

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة الخاصة بموضوع الدراسة وجد الباحث ندره في الدراسات التي تناولت المتغيرين الأمان الوظيفي والصحة النفسية لذلك تبين وجود تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية للأمان والاستقرار الوظيفي على ضغوط العمل لكل فئات الدراسة عما يعني أن يمكن تخفيض العمل من خلال توفير الأمان والاستقرار الوظيفي

الفجوات التطبيقية :

تهدف هذي الدراسة على أثر العمالة النفسية العدالة التوزيعية والعدالة الإجرائية والعدالة التفاعلية في الأمان الوظيفي وسلوك المواطن التنظيمية لدى مديريه الشؤون الصحية بمنطقة الرياض ومرافقها الصحية إلى التعرف على مستوى الأمان الوظيفي على الصحة النفسية لديهم

بناءً على ما سبق يهدف السؤال الحالي الى :

ما مستوى الصحة النفسية لدى منسوبي مديريه الشؤون الصحية بمنطقة الرياض ومرافقها؟

أهمية البحث :

يعد الأمان الوظيفي وأيضاً الصحة النفسية من الموضوعات الهامة التي طرحت على العديد من الباحثين والمدراء ومتخذي القرارات وأيضاً العاملين في كافة المنظمات حيث أصبحت إحدى الظواهر العامة التي اتسع انتشارها وزادت حدتها في الأونة الأخيرة في جميع المجالات المهنية

الأهمية النظرية :

تبرز أهمية البحث العلمية إلى تناوله لموضوع تتجه له معظم المنظمات المعاصرة وهو دراسة مدى الصحة النفسية للعاملين في المؤسسات وارتباط ذلك بمستقبل المؤسسة واستمرارها تؤثر الدراسة على كافة المستويات الإدارية والطبية في المنظمة كون الأمان والاستقرار في الوظيفة يعتبر الركيزة الأساسية لإنتاج عمل وخدمة متميزين

الأهمية التطبيقية :

تكمن أهمية الدراسة في محاولتها قياس مستوى الأمان الوظيفي وكذلك مستوى الصحة النفسية في القطاع الصحي يأمل البحث أن تشكل نتائج وتوصيات هذي الدراسة مرجعاً متواضعاً للقطاع الصحي والقائمين .

الاسئلة الفرعيه للبحث:

سؤال البحث الرئيسي :ما مستوى الصحه النفسيه لدى منسوبي مديريه الشؤون الصحيه بمنطقة الرياض؟

السؤال الفرعي ١ :ما مستوى الأمان الوظيفي لدى منسوبي مديريه الشؤون الصحيه بمنطقة الرياض؟

السؤال الفرعي ٢ :ما اثر الأمان الوظيفي على الصحه النفسيه لدى منسوبي مديريه الشؤون الصحيه بمنطقة الرياض؟

السؤال الفرعي ٣ :هل يختلف مستوى الأمان الوظيفي لدى مديريه الصحيه بمنطقة الرياض؟

السؤال الفرعي ٤ :هل يختلف مستوى الصحه النفسيه لدى منسوبي مديريه الشؤون الصحيه بالرياض؟

اهداف البحث:

التعرف على مستوى الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمنطقة الرياض ومرافقها الصحية.

التعرف على مستوى الأمان الوظيفي لدى منسوبي الشؤون الصحية بمنطقة الرياض.

توضيح اثر الأمان الوظيفي على الصحة النفسية لدى مديرية الشؤون الصحية بمنطقة الرياض ومرافقها الصحية.

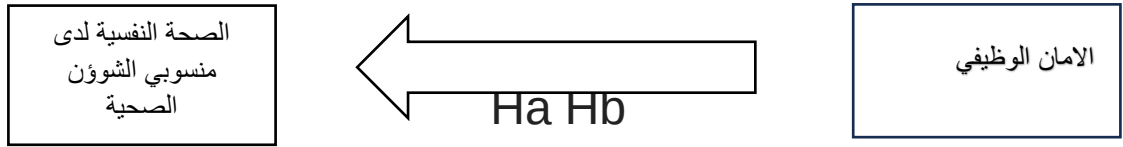
الكشف عن مدى وجود اختلاف في مستوى الأمان الوظيفي لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بالرياض.

الكشف عن مدى وجود اختلاف في مستوى الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمنطقة الرياض.

فرضيات البحث:

توجد فروق ذات إحصائية في استجابة أفراد الدراسة للصحة النفسية.
يوجد أثر للامان الوظيفي على الصحة النفسية لدى أفراد الدراسة ولكن بدرجة منخفضة.
توجد فروق ذات دلالة احصائية في استجابات أفراد الدراسة للصحة النفسية باختلاف العمر
توجد فروق ذات دلالة احصائية في استجابات أفراد الدراسة للصحة النفسية تعزي باختلاف
المستوى الاقتصادي.

نموذج البحث:

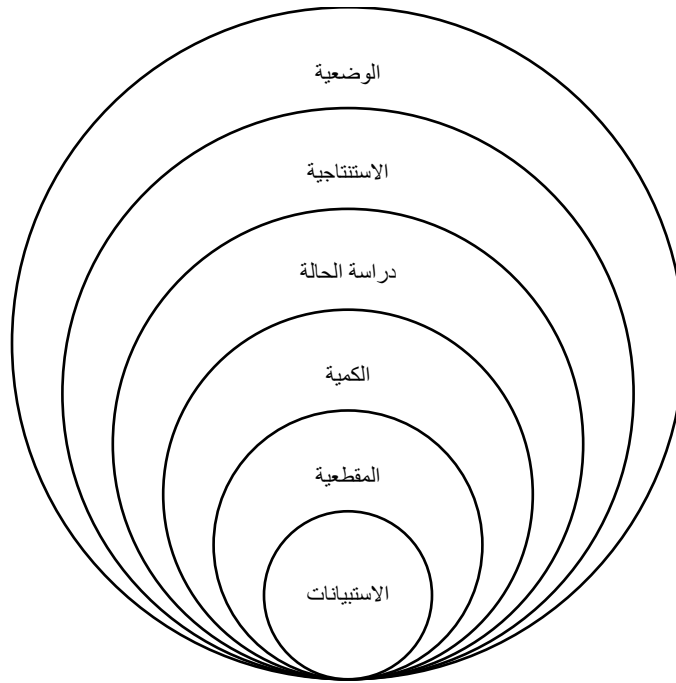


الدراسة الميدانية:

كان الاهتمام بالمديرية الصحة ومكافحة الامراض من أليات الحكومة السعودية والتركيز عليها والعمل على تطويرها ودفع نموها على الامام وكان من أهم الخطوات الصحية هي حجم التعاون مع المنظمات العالمية والاستعانة بالخبرات الأجنبية عالية الكفاءة وتحقيق الجودة والكفاءة العالية في تقديم الخدمات للمرضى من ناحية تنفيذ المشاريع وعمل الصيانة والحقق من الامن وسلامة المنشآت والعمل معا على من أجل الارتقاء بمنسوبي الشؤون الصحية النفسية ومستوى الخدمات المقدمة الصحية بمنطقة الرياض والحفاظ على الأنظمة والمعدات والأجهزة الطبية بالمرافق الصحية بمنطقة الرياض طبقا لمعايير الجودة.

تصميم البحث:

- 1- فلسفة البحث philosophy المنهج الوضعي Positivist
- 2- أسلوب التحليل approach استنتاجي deductive
- 3- استراتيجيات البحث strategies دراسة حالة case study
- 4- نوع البحث choice كمية qualitative
- 5- المدة الزمنية time horizon مقطعية cross sectional
- 6- طرق جمع البيانات data collection and analysis techniques



ملخص تصميم الدراسة. المصدر: الطالب

الفصل الثاني:

الدراسات السابقة /الاطار النظري:

المقدمة:

يعد الأمان الوظيفي والصحة النفسية من الموضوعات التي طرحت على العديد من الباحثين والمدراء ومتخذي القرارات وأيضاً العاملين في كافة المنظمات حيث أصبحت إحدى الظواهر العامة التي انتشرها وزادت حدتها في الآونة الأخيرة في جميع المجالات المهنية .

وفي هذا البحث تناول الباحث الأمان الوظيفي وتأثيره على الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمنطقة الرياض ومرافقها الصحية.

والأمان الوظيفي امر مهم لكل العاملين في كل القطاعات فالشعور بعدم الأمان الوظيفي ينبع إحساس الفرد بأنه مهدد في مستقبله الوظيفي وانه عرض للفصل او الاستغناء عن خدماته بالمنظمة.

والصحة النفسية النفسية هي أساس الرفاهية والوظائف الفعالة للفرد والمجتمع وهي أكثر من مجرد التحرر من المرض النفسي بالنسبة للحالات والامكانيات المدرجة في التعريف.

المتغير الأول:

الأمان الوظيفي:

يقصد به إحساس الموظف بالطمأنينة على المصدر دخله وعلى استقراره في العمل وعدم تعرضه للأمراض النفسية والجسدية نتيجة الصراعات التنظيمية والشخصية وضغوط العمل (علوش 2016م، ص 634).

الاطار النظري والدراسات السابقة:

1-الأمان الاستقرار الوظيفي:

بالرغم من تباين وجهات النظر وتعددتها حول تحديد مفهوم الأمان الوظيفي إلا أنها تلتقي في أن نجاح منظمات الأعمال في تحقيق أهدافها يلزمه بيئة عمل آمنة ومستقرة تستند عليها هذه المنظمات في الوصول لغاياتها لذلك فقد نال مفهوم الأمان الوظيفي اهتماماً بالغاً من جانب الباحثين والدارسين للفكر الإدارية في العصر الحديث يعرف الصوص (2008) الأمان الوظيفي

أنه الحالة السائدة في المنظمة وما ينعم به الافراد بنوع من الأمان في عملهم وتضائل احتمال إنهاء خدماتهم ورفع درجة الطمأنينة لدى الافراد على مستقبلهم بينما بن سالم (2011) فعرّفه بشعور الموظف بالأمان في العمل بعد تعيينه وتثبيته على وظيفة ما وعدم أنها خدماتة إلا بموجب أنظمة وقواعد ولوائح واضحة.

كما يقصد به إحساس الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله، وعلى استقراره في العمل، وعدم تعرضه للأمراض النفسية، نتيجة الصراعات التنظيمية والشخصية، وضغوط العمل (الخراب، 2009م).

ويعرف الأمان الوظيفي بأنه درجة تاطمأنينو لدى الافراد على مستقبلهم الوظيفي، وأنها جميع صور القلق على هذا المستقبل، مما يتيح للفرد استغلال طاقته الفكرية في القيام بالوظيفة (العريشي، 2012)، وبالتالي فإن الأمان الوظيفي يوفر للموظف البيئة المناسبة التي ينمو ويطور نفسه فيها ويحسن من أدائه، حيث أن من أكثر ما يضاها الموظف هو فصل من العمل الذي هو مصدر رزقه الذي يعيش منه، وإن الكثير من المنظمات تحرص على توفير الشعور بالاستقرار للموظف (عركو 2012).

أما جبريل (2016) فقد عرف الأمان الوظيفي بأنه تحرر الموظف من الخوف من فقدان من الوظيفة دون أسباب شرعية لوجود نظام ثابت يحكم عمله، واستمرار الموظف في عمله مما يسهم في تحسين الأداء الوظيفي وتوثيق الولاء والانتماء للمنظمة، وكذلك حالة داخلية من خلالها يشعر الموظف بالراحة والطانينية على مواجهة المستقبل.

وبناء على التعريفات السابقة يعرف الباحث الأمان الوظيفي بأنه ما يشعر به الفرد من إحساس بالراحة والاستقرار اتجاه المنظمة التي يعمل بها، وما توفره المنظمة من بيئة عمل آمنة ومستقرة يستطيع من خلالها الفرد التطوير وتحقيق أهدافه المادية والمعنوية وتلبية حاجاته الأساسية.

2- أهمية الأمان الوظيفي :

يستمد الأمان الوظيفي اهميته في انه حاجة من الحاجات البشرية المهمة فهو يرتبط بامان وقدرة الفرد على الاستمرار في العمل وعدم فقدانة لمصدر دخلة. ويمثل الأمان الوظيفي احد الركائز الهامة لنجاح واستمرار أي منظمة في بيئة العمل المتغيرة والمتسارعة

(محمد، 2017)، اذا يحقق شعور الافراد بالأمان الوظيفي العديد من المزايا للمنظمات مثل توفير بيئة عمل محفزة للابداع والتطوير وزرع الثقة بين افراد المنظمة (ابو شعير ، 2016) .

ويساعد الأمان الوظيفي الافراد على رفع الروح المعنوية لديهم وحب العمل والاقبال عليه، وما يترتب على ذلك من زيادة في الإنتاجية وتطور الأداء ، كما يسهم الأمان الوظيفي في نزع الغموض والخوف من المجهول وتأمين المستقبل الوظيفي لدى الافراد (الكبيسي، 2004).

ولكي يقوم الفرد بالعمل على اكمل وجه ينبغي تهيئة الظروف الملائمة وبيئة عمل آمنة وتطلعات الفرد التي يتطلع اليها ، مما يعود علىة بمعيشة طيبة وبعد الأمان الوظيفي أساسا لنجاح والابداع،

في العمل (Asimenos، 2002) اذا يؤثر الأمان الوظيفي نفي اتجاه العاملين للعمل، وان درجة استقرار وامن العاملين تؤثر في عملهم ورضاهم عن العمل، مما يحدث شعور لدى الفرد بانه جزء من المنظمة التي تؤثر بها ويتاثر بها ، ويعتبر هذا من اهم العوامل التي ترفع من درجة الولاء والانتماء للمنظمة التي يعملون بها (جبريل ، 2016).

ومن ذلك يمكن توضيح أهمية الأمان والاستقرار الوظيفي كما ذكرها الشمري (2002م، ص56):

- يوفر الأمان الوظيفي البيئة المناسبة للابداع والابتكار.

-يزيد من قدرة العاملين على اكتشاف حلول جديدة للمشكلات التي تواجههم في العمل بطريقة مبتكرة توفر الوقت والجهد والتكلفة.

-الثقة والهدوء والدافعية التي يجلبها الأمان الوظيفي تساعد العاملين على القيام باعباء العمل ومواجهة مشكلاته بفاعلية.

3-متطلبات الأمان والاستقرار الوظيفي:

يركز الأمان الوظيفي على توفير متطلبات الحماية الاجتماعية والثقافية والنفسية للعاملين وذلك من خلال الاتي:

.الخدمات الاجتماعية كالنوادي والترفيه من خلال الحفلات وغيرها.

.الخدمات الثقافية من خلال تديب وتعليم وتنقيف العاملين بمجالات العمل في المنظمة، وتوفير الدوريات والنشرات والكتيبات التي توضح تاريخ المنظمة ومؤسسيها واوفات الزواج والأزمات التي مرت بها المنظمة.

.اختيار العاملين الذين توافق ثقافتهم مع ثقافة المنظمة تصميم النظم الوظيفية التي تدعم وتعزز ترقية العاملين باستمرار، بما يشبع احتياجاتهم الوظيفية والمهنية، سواء من خلال الترقية او النقل .دعم وتاييد جودة الحياة الوظيفية لمختلف العاملين في المنظمة بالإضافة لاسرهم. دعم استقرار العاملين نفسية ومعنوية من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات وفي الأرباح والملكية.

توفير نظم فعالة للتنمية الصحية للعاملين واسرهم سواء من خلال نظم العلاج الخاصة بكل منظمة او من خلال مؤسسات وهيئات التأمين الصحي.

تصميم وتنفيذ نظم متميزة لصرف المعاشات والمكافآت والتعويضات اللازمة لاصابات العمل او للاحالة الي سن التقاعد او عند حدوث توقف للعمل

(علوش ،2016م،ص635)

4-العوامل المؤثرة في الأمان الوظيفي:

يعد الأمان الوظيفي من المواضيع الهامة التي تواجهها المنظمات سواء كانت حكومية او خاصة ويعتبر توفرة للعاملين بمثابة تربة خصبة صالحة لبيئة العمل مما يحقق للعاملين عدداً من المزايا والايجابيات (جبريل ،2016). وتشير (فهمية ،2018) الي ان هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر على الأمان الوظيفي للعاملين داخل المنظمة ومنها :

الظروف الاقتصادية : تلعب الظروف الاقتصادية دوراً هاماً في زيادة الأمان الوظيفي لدى **1.العاملين**، اذا ان الانتعاش الاقتصادي يدفع المنظمات على تحقيق أهدافها المادية وزيادة الإيرادات.

2-الرضا الوظيفي: يساهم الأمان الوظيفي برفع درجة الرضا الوظيفي والاستقرار لدى العاملين من خلال حبهم واخلاصهم للعمل مما ينعكس على زيادة الإنتاجية العاملين بشكل خاص والمنظمه بشكل عام.

3-بيئة العمل داخل المنظمة: ان وضوح المهام والواجبات والخطط والصلاحيات الممنوحة في العمل ، وجود تقدير من إدارة المنظمة للعاملين والاهتمام بالجوانب المادية والمعنوية ،وكذلك مشاركة العاملين واندماجهم في بيئة المنظمة بشكل عام لة الدور الإيجابي في رفع مستوى الأمان الوظيفي للعاملين بالمنظمة.

ويروي الباحث ان هذه العوامل المؤثرة في الأمان الوظيفي تساعد منظمات الاعمال في الوصول الى أهدافها في النمو والبقاء والاستمرار، مع الاهتمام بيئة عمل امنة ومحفزة للعاملين بحيث ترفع من مستوى الرضا لديهم مما يحفز على تقديم اقصى ما لديهم من أداء مع قدارتهم على تطوير مهاراتهم وتحقيق فرص مستقبلية.

5- ابعاد الأمان الوظيفي:

تناولت معظم الدراسات السابقة الأمان الوظيفي كبعد وحيد عدا دراسه

Ashford (1989) والتي أشارت الى وجود ثلاثة ابعاد للامان الوظيفي تتمثل في :

1-الأمان المدرك لخصائص الوظيفة : ويعني الأمان الذي يدركه الفرد فيما يتعلق بالاستمرار في الوضع الوظيفي الحالي، ويتعلق هذا البعد بالخصائص المتنوعة للصيقة التي يشغلها الفرد مثل (الحرية في جدولة العمل – تنوع المهام – والتاثير الجوهري على الآخرين).

2-الأمان المدرك للوظيفة ذاتها : ويعني الأمان الذي يدركه الفرد تجاه الوظيفة التي يشغلها داخل المنظمة وما يتعلق بحدوث الأمور التي قد تؤثر على الوظيفة .

3-القدرة على مواجهة التهديدات : وتعني قدرة الفرد على مواجهة التهديدات والمخاطر التي تواجهه داخل المنظمة أي قدرته على منع الأشياء السلبية او المعوقات التي تؤثر سلباً.

لقد اهتم العديد من الباحثين والدارسين بتحديد اهم ابعاد عدم الأمان الوظيفي ، وقد اتبعوا مناهج او وجهات نظر متباينة لتحديد تلك الابعاد ، ويرى

(Greenhalgh and Ashford et al. 1984) ان عدم الأمان الوظيفي يتكون من بعدين اساسيين وهما :خطورة التهديد الذي يواجهه الوظيفة نفسها ، والشعور بالعجز عن مواجهة ذلك التهديد ، وبالتالي فان عدم الأمان = الخطورة المدركة للتهديدات x العجز المدرك عن مقاومة التهديدات.

ويري (Ashford et al. 1989) وفقا لما قد , (Greenhalgh and Rosenblatt) (1984) ان هناك خمسة مكونات لعدم الأمان الوظيفي والتي تتمثل في:

1- التهديد المدرك للخصائص او المميزات الوظيفية المتنوعة مثل فرص الترقية والحرية في تحديد جداول العمل وجودة الاشراف وتنوع المهام ، وكلما زادت الخصائص الوظيفية المعرضة للتهديد كلما زاد عدم الأمان الوظيفي

2- ترجيح خطورة تهديد الخصائص الوظيفية المتنوعة ، من خلال تحديد احتمالية خسارة كل خاصية

3- التهديد المدرك للوظيفة نفسها ، وذلك من خلال الفصل او التسريح المؤقت للعاملين

4- ترجيح خطورة التهديد للوظيفة نفسها من خلال تحديد احتمالية خسارة الوظيفة نفسها.

5- العجز عن مواجهة ذلك التهديد.

كما قام (Sahibzada 2006) بالفرقة بين عدم الأمان الوظيفي الموضوعي والذي يعني فقدان الفعلي للوظيفة والذي يمكن قياسه من خلال معدلات ، وعدم الأمان الوظيفي الذاتي والذي يعني الخوف او القلق المدرك بشأن مستقبل الوظيفة.

6-الصحة النفسية:

ان الذين يمكنهم ان يفعلوا شيئاً لتعزيز الصحة النفسية ،او الذين لديهم ما يكسبون منها، هم الافراد والعائلات والمجتمعات والمؤسسات التجارية والمهنيين الصحيين. وثمة أهمية خاصة لصناع القرار في الحكومات على المستويات المحلية والوطنية الذين تؤثر أعمالهم على الصحة النفسية بطرق لا يدركونها . يمكن ان تضمن المنظمات الدولية بان الدول في جميع مراحل التطوير الاقتصادي قد ادركت أهمية الصحة النفسية في تطوير المجتمع. ويمكن لهذه المنظمات أيضا ان تشجع الدول على تقييم الإمكانيات والبراهين من اجل التدخل لتحسين الصحة النفسية وتطوير مجتمعا ،ترتبط الصحة النفسية بطريقة معقدة مع التنمية البشرية ،لان المحددات الاجتماعية والاقتصادية للتنمية البشرية تتصاحب بقوة مع الصحة النفسية ولان الصحة النفسية الضعيفة ستسبب طول العمر للصحة العامة والابداعية . ان هذه العوامل التي تؤثر على التنمية البشرية هي تلك التي تؤثر على الصحة النفسية ومن المحتمل بان العلاقة الديناميكية موجوة بين التنمية البشرية والصحة النفسية.(منظمة الصحة العالمية،2005)

وتعرف الصحة النفسية بانها: حالة دائمة نسبيا،يكون فيها الفرد متوافقا نفسيا (شخصياً انفعالياً واجتماعياً) مع نفسه ومع بيئته، ويشعر بالسعادة مع نفسه والآخرين،ويكون قادراً على تحقيق ذاته واستغلال قدراته وامكانياته الي اقصى حد ممكن ويكون قادرا على مواجهة مطالب الحياة ، وتكون شخصية متكاملة سوية ويكون سلوكه عاديا، ويكون حسن الخلق بحيث يعيش في سلامة وسلام (2010م،ص389).

الدراسات السابقة /الاطار النظري :

-الصحة النفسية:

هدف دراسة بن شريك ،وعبدالرجمن (2018). للبحث في تاثير عبا العمل على الصحة النفسية للممرضين من خلال التحقق من كفاءة نموذج مقترح بتوظيف النمذجة بالمعدلات البنائه على عينة من 150 بالقطاع الصحي لولاية الجلفا WISN,وصن لتقييم مستويات عبء العمل والصحة النفسية على التوالي وأثبتت نتائج الدراسة استفاء النموذج المقترح لشروط حسن المطابقة مع وجود مستوى مرتفع لعبء العمل ومستوى منخفض للصحة النفسية عند عينة الدراسة.

واجرى حسن (2012)دراسة هدفت الى التعريف على التأثيرات السلبية للضغوط النفسية في الصحة النفسية والجسمية للفرد من خلال الادبيات التي تناولت هذا الموضوع .وقد كان من بين نتائج البحث ان من التأثيرات السلبية للضغوط في الصة النفسية هي تدهور مفهوم الذات لدى الافراد وشعولاهم بالإحباط وسوء التوافق وظهور اعراض الاضطرابات النفسية المختلفة بينما تتمثل التأثيرات السلبية للضغوط في الصحة الجسمية لدى الافراد في اضعاف عمل جهاز المناعة والاصابة بالتهابات المختلفة.

فضلا عن الإصابة بضغط الدم العالي وامراض القلب والشرابين والاصابة بمرض السكر وامراض الجهاز الهضمي والامراض الجلدية. وقد أوصى الباحث بتثقيف المجتمع حول الضغوط وتأثيرها في صحة الافراد ،واعداد برامج توعية من قبل المختصين حول هذا الموضوع.

العلاقة بين متغيرات البحث:

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة الخاصة بموضوع الدراسة وجد الباحث ندره في الدراسات التي تناولت المتغيرين الأمان الوظيفي والصحة النفسية لذلك قام الباحث بتقسيم الدراسات الى قسمين:

1-الدراسات التي تناولت الأمان الوظيفي :

اجرى جبر واخرون (2021)دراسة هدفت الي التعرف على تاثير نظام التدريب المزدوج على الأمان الوظيفي وذلك بالتطبيق على مصانع الاستثمار التي يتم التدريب فيها على نظام التدريب المزدوج بالتعاون مع الوزارة وجمعية مستثمري بورسعيد واتبع الباحث المنهج الوصفي حيث تم الحصول على البيانات باستخدام أسلوب الاستقصاء من خلال غينة بلغت

(214)فرد من العاملين . وتم تحليل البيانات باستخدام برامج التحليل الاحصائي

(SPSS.V20) . وتوصل البحث الى وجود علاقة ارتباط بين نظام التدريب المزدوج والأمان

الوظيفي كذلك أظهرت نتائج انه يوجد تاثير دلالة إحصائية لتطبيق نظام التدريب المزدوج

الأمان الوظيفي كذلك أظهرت النتائج انه يوجد تاثير ذو دلالة احصائية لتطبيق

نظام التدريب المزدوج (مدى تحقيق النظام الاهدافه الإمكانيات الماديه و التكنولوجيه العوامل الخاصه بالمتدربين عناصر التدريب عناصرالتقويم)على زيادة الشعور بالأمان الوظيفي للعاملين بنظام التدريب المزدوج واكثر ابعاد التدريب المزدوج تاثرا بالأمان الوظيفي هي الإمكانيات الماديه والتكنولوجيه يليه عناصر التقويم يليهما تحقيق النظام الاهدافه ثم العوامل الخاصه بالمتدربين وأخيرا عناصر التدريب

واجرى علوش(2016)دراسه هدفت الى التعرف على مستوى الأمان والاستقرار الوظيفي ومستوى ضغوط العمل بجامعة قناة السويس والتعريف على تاثير الأمان الوظيفي على ضغوط العمل وبلغ حجم العينة(366)من هيئة التدريس والقيادات الادرايه وكانت أداة الدراسة مقياسين احدهما مقياس الأمان الوظيفي والثاني ضغوط العمل وكانت أهم النتائج ان مستوى والاستقرار الوظيفي كان متوسطا لفئتي القيادات الادراية وأعضاء هيئه التدريس وضعيفا معاوني أعضاء هيئة التدريس كما

تبين وجود تأثير سلبي ذو دلالة احصائية للامان و الاستقرار الوظيفي على ضغوط العمل لكل فئات الدراسات مما يعني ان يمكن تخفيض ضغوط العمل من خلال توفير الامان والاستقرار الوظيفي و اجري جودة (2012) دراسه بعنوان تطبيق نمذجه المعادله البنائيه لاختبار اثرالعداله التنظيميه و الامان الوظيفي في سلوك المواطنين التنظيميه هدفت هذه الدراسه الى اختبار اثرالعداله التنظيميه بابعادها الثلاثه العداله التوزيعيه والعداله الاجرائيه والعداله التغاعليه في الامان الوظيفي وسلوك المواطنين التنظيميه وقد أجريت الدراسه على عينه مكونه من 382 موظفا في المصارف الاردنيه المسجله في بورصه عمان حيث تم تطبيق نموذج المعادلات البنائيه من خلال استخدام

اصدار 16 من برنامج AMOS لاجل اختبار العلاقات المذكوره للنموذج المقترح وبعد ان حقق النموذج المقترح متطلبات ملائمه الجوده بينت نتائج الدراسه ان جميع المعاملات المسار المتجهه من ابعاد العداله التنظيميه الى متغير الأمان الوظيفي ومن متغير الأمان الوظيفي الى سلوك المواطنه التنظيميه طرديه وذات دلالة إحصائية حيث كانت قيمه لجميع المسارات اكبر من قيمتها الجدوليه في ضوء ما توصلت اليه المصارف الاردنيه المسجله في بورصه عمان على صياغة استراتيجيات و وضع برامج معينه لتحسين مستوى سلوك المواطنه التنظيميه و تعزيز شعور الموظفين بالأمان الوظيفي .

واجرى محمد (2008) دراسة بعنوان : اثر الأمان الوظيفي ومعايير الأداء المستهدفة على الجهد المبذول في العمل. هدف الدراسة الى التعرف الى اثر كل من الأمان الوظيفي ومعايير الأداء المستهدفة على الجهد ومدته إضافة الى التعرف على دور معايير الأداء

تناولت الدراسة بعض الدراسات السابقة التي تناولت الأمان الوظيفي والصحة النفسية ومن هذه الدراسات جبر وآخرون (2021) والتي هدفت إلى التعرف على تأثير نظام التدريب المزدوج على الأمان الوظيفي ودراسة علوش (2016) التي هدفت إلى التعرف على مستوى الأمان والاستقرار الوظيفي ومستوى ضغط العمل بجامعة قناة السويس ودراسة شريك، و عبدالرحمن (2018). للبحث في تأثير عبا في العمل على الصحة النفسية للممرضين.

وبالنسبة للعينة تتفق عينة الدراسة الحالية مع عينة دراسة شريك، وعبدالرحمن (2018). وهي العاملين في المجال أصحى من أطباء وممرضين، كما تختلف مع البعض الآخر مثل دراسة جودة (2012) الذي كان عينة دراسته موظفي المصاريف الأردنية .

الخاتمة:

تساهم هذه المناقشات السياسية والاقتصادية من خلال دراسة العلاقة بين سوق العمل والمؤسسات والامن الوظيفي . نحن نستخدم بيانات من لجنة الاسرة التابعة للجماعة الاوربية لبناء مؤشرات الامن الوظيفي المتصور لثلاثة أنواع مختلفة من عقود العمل الدائمة الخاصة والعامّة الدائمة والمؤقتة في ١٢ دولة مختلفة في الاتحاد الأوربي ثم ندرس العلاقة بين الامن الوظيفي ومؤسسات سوق العمل وتحديد حماية التوظيف وسخاء اعانات البطالة.

وتشير الاستنتاجات العامة الي ان الامن الوظيفي المتصور في وظائف القطاع غير العام اقل في البلدان التي لديها اعانات بطالة اكثر سخاء ولا توجد هذه التأثيرات في الوظائف العامة التي يبدو انها ينظر اليها عالميا على انها وظائف امنة أي معزولة عن صدمات سوق العمل تتحكم هذه الاستنتاجات في تأثيرات التكوين والتحكم في فرز العمال الى أنواع الوظائف يظل تفسيرنا لهذه النتائج تخمينيا اذ لا يمكننا اجراء اختبارات مباشرة للعديد من الفرضيات احدى النقاط الرئيسية التي يجب اخذها في الاعتبار هي ان تأثير الامن الوظيفي المحدد على نطاق واسع بما في ذلك افاق التوظيف المستقبلية غامض من الناحية النظرية.

ومن المحتمل أيضا اننا كشفنا نوع من أنواع التوازن السياسي حيث يدفع أولئك الذين يستفيدون من ارتفاع مستوى الدوري الإنجليزي الممتاز الي مزيد من الحماية ويستجيب الساسة لهذه الضغوط ومع ذلك يبقى ان نوضح سبب استمرار ذلك عندما يبدو ان غالبية العمال يشعرون بقدر اقل من من الأمان ومع ذلك يبدء من الواضح حماية العمالة كما تم قياسها بمؤشر منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية لا توفر في حد ذاتها حماية جيدة ضد الشعور بانعدام الأمان الوظيفي في حين تلعب اعانات البطالة دورا اشارة بدور التأمين ومن المثير للاهتمام ان مرصد جودة العمل التابع للاتحاد الأوروبي يشير باسهاب الى الحماية المؤسسة الاوربية لتحسين ظروف المعيشة والعمل (2002) ومع ذلك فان هذا دائل ما يكون سياق الحماية الاجتماعية وليس الحماية الوظيفية البحتة وبهذا المعنى فان النموذج الدنماركي للامن المرن قد يكون هو ما يريده العمال حقا رغم انهم لا يدركون ذلك بالضرورة.

المطيري، م. ن.، محمد نوبان، المطيري، حسن نوبان، الظفيري، حمدان فنيسان، ... & ناصر عيد. (٢٠٢٢). الأمان الوظيفي وتأثيره على الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بحفر الباطن ومرافقها الصحية. *مجلة العلوم التربوية*

بكلية التربية بالغرقة، ٥ (٣)، ٤٠-١.

ن شريك، عمر، وعبد الرحمن، شنيخر. ٢٠١٨. (. عبء العمل وعلاقته بالصحة النفسية لدى وصن ببعض المصالح الاستشفائية في WISN الممرضين: دراسة ميدانية بتوظيف برنامجي قطاع الصحة بولاية الجمفة، مجلة دراسات، جامعة عمار ثميجي بالأغواط، ٧٣

(، ١٤٦-١٢٦ جبر، رضوى وجودة، سماح وعبد الفتاح، إيمان) ٢٠٢١

تأثير التدريب المزدوج على الأمان الوظيفي: دراسة ميدانية، مجمع البحوث المالية (. والتجارية، جامعة بورسعيد، ١٧٦-١٣٩ جودة، عبد المحسن؛ وحسان، محمد (٢٠١٢)

العلاقة بين العدالة التنظيمية وعدم الأمان الوظيفي، مجمع المصرية لدراسات التجارية، ٣٦ ٣، ٤٣٩-٤٠٩ حسن، حيدر فاضل ٢٠٢٠ الضغوط وتأثيرها في الصحة النفسية والجسمية، مجمع

البحوث التربوية والنفسية، ٦٧، ٥٨٨-٥٧٠.

أولاً: المراجع العربية:

وصن ببعض المصالح الاستشفائية في قطاع الصحة بولاية الجلفة، WISN الى الممرضين: دراسة ميدانية بتوظيف برنامجي
مجمة دراسات، جامعة عمار ثميجي بالغواط، (٧٣)، ١٤٦-١٢٦ جبر، رضوى وجودة، سماح وعبدالفتاح، إيمان
(٢٠٢١). تأثير التدريب المزدوج على الألمان الوظيفي: دراسة ميدانية، مجمة البحوث المالية والتجارية، جامعة بورسعيد،
(١)، ١٧٦-١٣٩ جودة، عبدالمحسن؛ وحسان، محمد (٢٠١٢). العالقة بين العدالة التنظيمية وعدم الألمان الوظيفي، المجمة
المصرية لمدراستات التجارية، ٣٦ (٣)، ٤٣٩-٤٠٩ حسن، حيدر فاضل (٢٠٢٠). الضغوط وتأثيرها في الصحة النفسية
والجسمية، مجمة البحوث التربوية والنفسية، ٦٧ (١)، ٥٨٨-٥٧٠. الصحة النفسية: العبادات أنموذجاً مجمة أبحاث،
الزبيري، افتيان عبدالفتاح (٢٠٢٠)، جامعة الحديدية، (١٩)، ١١٣-٨٧ السالمي، يمامة مظير عزاوي (٢٠١٩) المناخ
الأخالي في بيئة العمل وأثره على عدم الألمان الوظيفي، مجمة العموم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومي
لمبحوث غزة، ٣ (١٠)، ١٥٠-١٣٦ عموش، صباح إبراهيم (٢٠١٦). دور الألمان والاستقرار الوظيفي في تخفيض ضغوط
العمل، دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة قناة السويس، المجمة العممية لمدراستات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس،
(١٧)، ٦٧١-٦٢٧

مجلة العلوم التربويه - كلية التربية بالغردقة - جامعة جنوب الوادي

محمد، أحمد محمد (٢٠٠٨) أثر الألمان الوظيفي ومعايير الأداء المستندة على الجيد المبذول في العمل. المؤتمر العممي
منظمة الصحة العالمية (٢٠٠٥) تعزيز الصحة النفسية، القاهرة: 349-385. (الأول لشباب الباحثين، جامعة أسيوط، ١)
المكتب الإقليمي لمشرق المتوسط.

. Andrew Clark, A. & Vinay, F. (2005). Job Security and Job Protection, IZA
Discussion Paper No. 1489, Germany. The World Health Organization Quality of Life
assessment (WHOQOL)(1995). position paper from the World Health Organization
41(10):1403-1409 DOI: 10.1016/0277-9536(95)00112-k