

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 Govermorate 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

المستخلص :

هدف الدراسة الي التعرف على مستوى الأمان الوظيفي لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمدينة الرياض وأيضا التعرف على مستوى الصحة النفسية لديهم وتوضيح أثر الأمان الوظيفي على الصحة النفسية لدى مجتمع الدراسة والكشف عن مدى وجود اختلاف في مستوى الأمان الوظيفي لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمدينة الرياض ومرافقها الصحية طبقا للمتغيرات الديمغرافية : (العمر, المستوى التعليمي, المستوى الاقتصادي) والكشف عن مدى وجود اختلاف في مستوى الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمدينة الرياض ومرافقها الصحية طبقا للمتغيرات الديمغرافية العمر (, المستوى التعليمي, المستوى الاقتصادي) اعتمد الباحث في هذه البحث المنهج الوصفي الارتباطي لمناسبتة لموضوع الدراسة واستخدم الباحث أداتين للدراسة هما: الأمان الوظيفي ومقياس الصحة النفسية.

وشمل مجتمع الدراسة جميع منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمدينة الرياض ومرافقها الصحية والبالغ عددهم ٧٥٠٠

وتم اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة وذلك باستخدام المعادلات الإحصائية عن طريق

SPSS وبلغت عينة الدراسة ١١٢ وكانت اهم النتائج :ان مستوى الأمان الوظيفي لدى عينة الدراسة ذي درجة مرتفعة

وان مستوى الصحة النفسية لدى عينة الدراسة ذي درجة منخفضة ويوجد أثر للأمان الوظيفي على الصحة النفسية بدرجة منخفضة لدى عينة الدراسة.

الكلمات المفتاحية: الأمان الوظيفي ,الصحة النفسية.

Abstract:

The study aimed to identify the level of job security among the employees of the Directorate of Health Affairs in Riyadh Governorate and its health facilities as well as to identify the level of their mental health and to clarify the impact of job security on the mental health of the study Community and to reveal the extent to which there is a difference in the level of job security among the employees of the Directorate Health Affairs in Riyadh Governorate and its health Facilities according to demographic variables (:age, educational level ,economic level)

And to reveal the extent to which there is a difference in the level of mental health among Employees of the Directorate of health Affairs in Riyadh Governorate and its health facilities according to the demographic variables :(age ,educationa level , economic level) in this research

The relevance to the Study :the job security Scale and the mental health scale .and the Study community included all employees of the Directorate of health Affairs in Riyadh Governorate and Its health facilities who numbered 7500.A stratified random sample was selected from the study Population using statistical equations the entrance of the SPSS the sample of the study was 112

the most important results were :the level of job security for the study Sample is of a high degree and the level of mental health of the study sample is of a low degree and there is an impact of the job security on mental health at a low degree for the study sample. Keywords: job security ,mental health.

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	3.1. أهمية نظرية.....
3	1.3.2. أهمية تطبيقية.....
3	1.4. أسئلة البحث.....
3	5. اهداف البحث.....
3	1.6. فرضيات البحث.....
3	1.7- نموذج البحث.....
3	1.8.أمنهجية البحث.....
3	1.9. الدراسة الميدانية.....
3	1.10 منهجية البحث.....
3	2 الفصل الثاني: الاطار النظري.....
3	2.1. المقدمة.....

2.2	المبحث الأول:الأمان الوظيفي	4
2.3	المبحث الثاني:الصحة النفسية	12
2.4	العلاقة بين الأمان الوظيفي والصحة النفسية	12
2.5	الخاتمة	14
1.3	الفصل الثالث:منهجية الدراسة	15
3.1	المقدمة	16
3.2	التغيرات الإجرائية لمتغيرات البحث	16
3.3	تصميم البحث	17
3.4	مجتمع وطرق وتقنيات اخذ العينات	17
3.5	طريقة جمع البيانات	18
3.6	أنواع البيانات	18
3.7	اجراء التحليل الاحصائي	18
3.8	الخاتمة	19
4	الفصل الرابع:التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج	20
4.1	المقدمة	21
4.2	توصيف عينة الدراسة(الاحصائيات الوصفية لعينة البحث)	21
4.3	اختبارات الصدق الاثبات للاستبيانات	21
4.4	الإحصاء الوصفي لمتغيرات البحث(الإجابة على أسئلة البحث)	22
4.5	اختبار الفرضيات ومناقشة النتائج	22

22.....	4.6 الخاتمة
23.....	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
24.....	5.1 حدود الدراسة والدراسات المستقبلية:
24.....	5.2 توصيات الدراسة:
24.....	5.3 الخاتمة
25.....	25 قائمة المراجع
26.....	26 الملاحق

الهيكل المقترح للمشروع:

الفصل الأول: الأطار العام للدراسة.

الفصل الثاني: الأطار النظري.

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 عرضه 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 المواطنة 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 ومنتخذي القرارات وأيضاً العاملين في كافة المنظمات حيث أصبحت إحدى الظواهر العامة التي اتسع انتشارها وزادت حدتها في الآونة 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 لدي منسوبي مديريه الشؤون الصحيه بمنطقه الرياض؟

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

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

السؤال الفرعي ٣ :هل يختلف مستوى الأمان الوظيفي لدي مديريه الصحيه بمنطقه الرياض؟

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

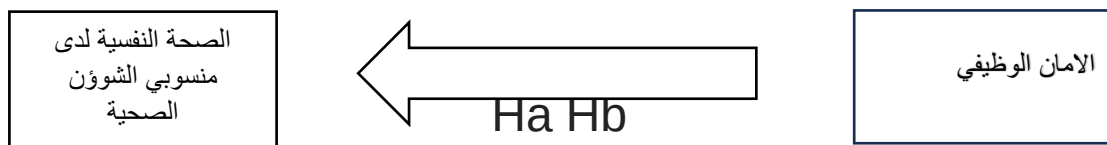
اهداف البحث:

- 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 منسوبي 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 استجابه أفراد الدراسه للصحه النفسيه.
- يوجد أثر للامان الوظيفي على الصحه النفسيه لدى أفراد الدراسه ولكن بدرجه منخفضة.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في استجابات أفراد الدراسة للصحه 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.

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 السئون 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 اكثر 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 (علوش 2016م، ص 634 نتيجة الصراعات التنظيمية والشخصية وضغوط العمل).

الاطار النظري والدراسات السابقة:

1-الأمان الاستقرار الوظيفي:

بالرغم من تباين وجهات النظر وتعددتها حول تحديد مفهوم الأمان الوظيفي الا انها تلتقي في ان نجاح منظمات الاعمال 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 (الأمان الباحثين والدارسين للفكر الإدارية في العصر الحديث يعرف الصوص (2008)الوظيفي

إنهاء خدماتهم ورفع درجة (2011)انه الحالة السائدة في المنظمة وما ينعم به الافراد بنوع من الأمان في عملهم وتضائل احتمال)فعرفه الطمانينة لدى الافراد على مستقبلهم بينما بن سالم

بشعور الموظف با الأمان في العمل بعد تعيينه وتثبيته على وظيفة ما وعدم أنها خدماتة الا 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 ،وانها جميع صور القلق على هذا المستقل ،مما يتيح للفرد استغلال طاقته الفكرية في القيام بالوظيفة

(العريشي، 2012)، وبالتالي فان الأمان الوظيفي يوفر للموظف البيئة المناسبة التي ينمو ويطور

نفسه فيها ويحسن من أدائه ،حيث أن من اكثر ما يضاها الموظف هو فصل من العمل الذي هو مصدر رزقه الذي يعيش منه،وان الكثير من للموظف (عركو 2012)المنظمات تحرص على توفير الشعور بالاستقرار .

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 عليه 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

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 والمكافات 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 **العاملين**، اذا ان الانتعاش الاقتصادي 1. 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 ببيئة عمل امنة ومحفزة للعاملين بحيث ترفع من مستوى الرضا لديهم مما يحفز على تقديم اقصى ما لديهم من أداء مع قدراتهم على تطوير مهاراتهم وتحقيق فرص مستقبلية.

5- ابعاد الأمان الوظيفي:

تناولت معظم الدراسات السابقة الأمان الوظيفي كبعد وحيد عدا دراسه

Ashford (1989) والتي أشارات الى وجود ثلاثة ابعاد للأمان 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 اللصيقة التي يشغلها الفرد مثل (الحرية في جدولة العمل – تنوع المهام – والتأثير 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

اساسين وهما :خطورة التهديد (Ashford et al. and Greenhalgh, 1984) ان عدم الأمان الوظيفي يتكون من بعدين الذي يواجة الوظيفة نفسها ، والشعور بالعجز عن مواجهة ذلك

التهديد ، وبالتالي فان عدم الأمان = الخطورة المدركة للتهديدات × 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 بالتفرقة 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 الضعيفه 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 الديناميكة 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 ،وعبدا لرجمن (2018). للبحث في تأثير عبا العمل على الصحة النفسية للممرضين من خلال التحقق من كفاءة نموذج مقترح بتوظيف النمذجة بالمعدلات البناءة 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 الصلة 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 بتنقيف المجتمع حول الضغوط وتأثيرها في صحة الافراد ،واعداد برامج توعوية 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 تأثير 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 الادرايه وأعضاء هيئه التدريس وضعيفا معاوني أعضاء هيئة التدريس كما تبين وجود تأثير سلبي ذو دلالة احصائية للأمان و الاستقرار الوظيفي على ضغوط العمل لكل فئات الدراسة مما يعني ان يمكن تخفيض ضغوط العمل من خلال توفير الأمان والاستقرار الوظيفي واجرى جودة (2012) دراسته بعنوان تطبيق نمذجه المعادله البنائيه لاختبار اثرالعداله التنظيميه و الأمان الوظيفي في سلوك المواطنه التنظيميه هدفت هذه الدراسة الى اختبار اثر الوظيفي 382 العداله التنظيميه بابعادها الثلاثه العداله التوزيعيه والعداله الاجرائيه والعداله التغاعليه في الأمان موظفا في وسلوك المواطنه التنظيميه وقد أجريت الدراسة على عينه مكونه من المصارف الاردنيه المسجله في بورصه عمان حيث تم تطبيق نموذج المعادلات البنائيه من خلال استخدام اصدار 16من برنامج AMOS لاجل اختبار العلاقات المذكوره للنموذج المقترح وبعد ان حقق النموذج المقترح متطلبات ملائمه الجوده بينت نتائج الدراسة 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 شعورالموظفين 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 الى التعرف على تأثير نظام التدريب المزدوج على الأمان الوظيفي ودراسة علوش (2016) التي هدفت الى 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 اصحى 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 والعامة 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 أكثر 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 يبدو 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 أشبه بدور التامين ومن المثير للاهتمام ان مرصد جودة العمل التابع للاتحاد الأوربي يشير باسهاب الى الحماية المؤسسة الاوربية لتحسين ظروف

المعيشة والعمل (2002) ومع ذلك فان هذا دائما ما يكون سياق الحماية الاجتماعية وليس

الحماية الوظيفية البحتة وبهذا المعنى فان النموذج الدنماركي للأمن المرن قد يكون هو ما يريده العمال حقا رغم انهم لا يدركون ذلك بالضرورة.

مقدمة الاستبيان:

السيدات والسادة الافاضل:

السلام عليكم ولرحمة الله وبركاته

وبعد....

تواجه المنظمات بصفة عامة والقطاع الصحي بصفة خاصة تحديات كبرى على راسها الأمان الوظيفي وضغوط العمل التي تواجه العاملين فيها وتسبب لهم الألام بدنية ونفسية تنعكس على الأداء والكفاءة الإنتاجية مما يستوجب ضرورة التعرف على المصادر هذه الضغوط والاثار السلبية لها حتى يمكن التصدي لها وادارتها وتقديم العلاج المناسب لحماية العاملين في هذه القطاعات الصحية والمنظمات.

ومن هذا المنطلق يهدف هذا الاستبيان الذي بين ايديكم الي التعرف على مصادر الأمان الوظيفي وضغوط العمل في القطاع الصحي وتحديد الاثار السلبية لها على الحالة الصحية والكفاءة الإنتاجية لكم.

وسوف أكون شاكرا لتفضلكم بالإجابة على هذا الاستبيان مؤكدا لكم ان المعلومات التي سنحصل عليها من هذا الاستبيان لن تستخدم الا لأغراض البحث العلمي فقط وسوف نوافيكم لاحقا بنتائج هذه الدراسة اذا رغبتم فور اجازتها بمشيئة الله.

وتفضلوا بقبول خالص التحية والتقدير

الباحث: عبير العنزي

كلية الإدارة: جامعه ميدا وشن

قسم الأول: الخصائص الديموغرافية:

1-النوع الاجتماعي:

ذكر

أنثى

2-العمر:

30 سنة فأقل

من 39 فأكثر

من 31-34 سنة

سنة فأكثر

3-المؤهل العلمي:

دبلوم

ماجستير

بكالوريوس

دكتورة

4-عدد سنوات الخبرة:

5 سنوات فأقل

من 11-15 سنة خبرة

من 6-10 سنة خبرة

16 سنة خبرة

5-المركز الوظيفي:

	نائب رئيس مجلس الادارة		رئيس مجلس الإدارة
	مساعد مدير		مدير
	مدير فرع		رئيس قسم

6-المستوى الإداري:

	إدارة وسطى		إدارة عليا
----------------------	------------	----------------------	------------

استبيان المتغير الأول:

أولاً: الأمان الوظيفي: يهدف هذه الدراسة الي الكشف عن واقع ابعاد الأمان الوظيفي لدى

منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمدينة الرياض وتحديد مدى تأثيره ببعض المتغيرات وتحديدات ومقترحات تحقق ابعاد الأمان الوظيفي والأمان المرتبط باستمرار الوظيفة لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمدينة الرياض.

لا اتفق بقوة	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق بقوة	محور الاستبانة وتعريفاتها الإجرائية وفقراتها
1	2	3	4	5	
تعريف الأمان الوظيفي: هو إحساس الموظف بالطمأنينة على مصدر دخلة وعلى استقراره في العمل وعدم تعرض للأمراض النفسية والجسدية نتيجة الصراعات التنظيمية وضغوط العمل.					
					١- اشعر بقدر من الطمأنينة على مصدر الدخل الثابت.
					توجد استراتيجيات واضحة وداعمة لمستقبلي
					2-الوظيفي في الشؤون الصحية
					٣-ظروف العمل الحالية تضمن الحفاظ على صحتي البدنية
					تحرص إدارة الشؤون الصحية على مشاركتي
					- في صنع القرارات المهمة المرتبطة بالوظيفة
					4
					تسعى إدارة الشؤون الصحية لتوثيق العلاقة بين
					5- الموظفين والمجتمع

استبيان المتغير الثاني:

ثانيا: الصحة النفسية: يختلف الكثير من العاملين في الصحة النفسية في تحديد تعريف دقيق وقد تم توضيحه من التوافق الاجتماعي والصحة الجسمية والهدوء النفسي والطمأنينة والصور النفسية والاجتماعية والشعور بالانتماء والشعور بالأمن والضبط الذاتي.

محور الاستبانة وتعريفاتها الإجرائية وفقراتها	اتفق بقوة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بقوة
	5	4	3	2	1
تعريف الصحة النفسية: هي حالة دائمة نسبيا يكون فيها الفرد متوافقا نفسيا مع نفسه ومع بيئته ويشع بالعادة مع نفسه والآخرين.					
1احمل معتقدات إيجابية عن نفسي.					
2أحرص على تبادل الزيارات مع زملائي واصدقائي.					
3أبنتابني الضيق والتوتر تجاه المواقف الغامضة.					
4أجد صعوبة في تركيز انتباهي.					
5أحاول مواجهة مشكلاتي بنفسي دون الاعتماد كثيرا على الآخرين.					

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

تتناول هذا الجزء الإجراءات المنهجية للبحث والذي احتوى على منهج البحث ومجتمع البحث والعينة وأداة البحث والأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث اعتمد الباحث في هذا البحث المنهج الوصفي الارتباطي لمناسبة لموضوع الدراسة لذلك يعد الأمان الوظيفي والصحة النفسية من الموضوعات الهامة التي طرحت على العديد من الباحثين والمدراء ومتخذي القرارات وأيضا العاملين في كافة المنظمات حيث أصبحت إحدى الظواهر العامة التي اتسع انتشارها وزادت حدتها في الآونة الأخيرة في جميع المجالات المهنية وفي هذا البحث تناول الباحث الأمان الوظيفي تأثيره على الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمدينة الرياض ويشكل الأمان الوظيفي في بيئة العمل أساسا مهما للمؤسسات حيث أنه يساعد العاملين على الاهتمام بالسلوكيات في العمل والتي تعود بالنتيجة الجيدة على المؤسسة من أجل تحقيق أهدافها وزيادة قدراتها التنافسية بين المؤسسات المختلفة وإن يتمتع الفرد بصحة جيدة مرتبط بنموه النفسي وبما يمر به من ظروف خلال مراحل حياته وإن السعي للوصول إلى مستوى مناسب من الصحة النفسية هو هدف يسعى إليه الأفراد جميعا من أجل حياة يتمتع بها الفرد ويتمتع بها الآخرون ومعه.

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث (المتغير المستقل):

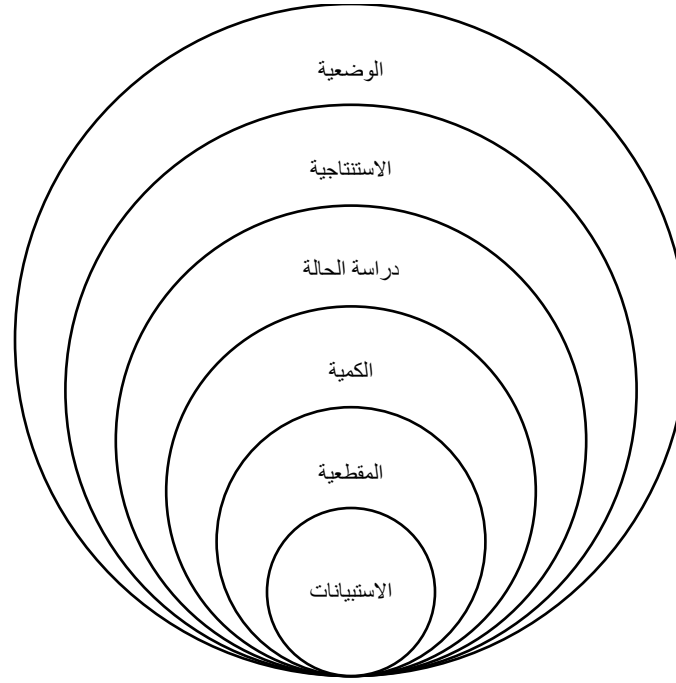
يعرف الأمان الوظيفي بأنه إحساس الموظف بالطمأنينة على مصدر دخلة وعلى استقراره في عملة وعدم تعرضه للصراعات التنظيمية والشخصية وضغوط العمل (الخراب , ٢٠٠٦ ص ١٨ والتغيرات التي تطرأ على الوظيفة والامن المرتبط بتهميش الموظف أي التهميش من قبل الإدارة خاصة فيما يتعلق بصناعة القرارات وكذلك الأمان المرتبط ببقاء المؤسسة واستمراريتها وهدف دراسة (Staufenbiel 2010) الى اختبار نموذج للبحث في اثار انعدام الأمان الوظيفي على أربعة مخرجات مهمه وهي الدور الرسمي .سلوك المواطنة التنظيمية .نية ترك العمل .والتغيب عن العمل .

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث (المتغير التابع):

هي حالة التكيف والتوافق التوافق والانتصار على الظروف والمواقف يعيشها الشخص في سلام حقيقي والعالم من حولة واجرى ياسمين أبو زيد (٢٠١٩ م) بدراسة عنوان الصحة النفسية وعلاقتها بحالة الثقة الرياضية فالإنسان السوي هو مصدر النهضة والفكر والتقدم لكي يقوم الفرد بأداء واجباته ومهامه الذاتية والاجتماعية على اكمل وجه لا بد ان يتمتع بصحة نفسية عالية تخلو من الاضطرابات والمشاكل التي تؤثر بشكل سلبي يعود على ذاته وعلى الآخرين من حوله فيقف عائقا في وجه تقدمه وانجازاته لذا فظهرت الأهمية الكبيرة لدراسة للصحة النفسية التي تصل بالفرد الى الانسجام والتوافق النفسي والاجتماعي والقدرة العالية على الإنتاجية والسعادة والعطاء.

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

مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات :

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي للإجابة عن أسئلتها وتحقيق أهدافها حيث صممت استبانة لقياس درجة توافر الامن الوظيفي والصحة العامة في المديرية العامة للشؤون الصحية بمدينة الرياض وتم اختيار أداة الدراسة الخماسية في الادب النظري أونيل (2013) والدراسات السابقة كدراسة وتكون أداة الدراسة من جزيين تم التحقيق من صدق الأداة بطريقة صدق المحكمين كما تم حساب الثبات بطريقة كرونباخ الفا تم عرض الاستبانة في صورها الأولية على لجنة المحكمين وتم تعديل صياغة الأداة على ضوء الملاحظات التي بدأت .

مجتمع البحث:

يكون مجتمع البحث من فئة الموظفين في المديرية العامة للشؤون الصحية في مدينة الرياض وشمل مجتمع الدراسة جميع منسوبي الشؤون الصحية ومرافقها من الموظفين والأطباء الذي الذي بلغ عددهم (75000).

عدد الموظفين	التصنيفات	المديرية العامة للشؤون الصحية
4	الإدارة العليا	
7500	الموظفين	

المصدر الباحث:(٢٠٢٤)

عينة البحث:

تم اختيار عينة الدراسة (75000) تم اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة وذلك باستخدام المعادلات الإحصائية موظفا بنسبة ١٠٪ من مجتمع الدراسة بواقع (

حيث قام الباحثون بتوزيع استبانة بطريقة عشوائية على عدد العينة .

عينة البحث	حجم العينة
تستهدف الموظفين في المديرية العامة للشئون الصحية	30_40

المصدر: الباحث (٢٠٢٤)

طرق وتقنيات اخذ العينة :

الى ان الأداة المناسبة لأخذ العينة والملائمة للحصول على المعلومات في مجال هذا البحث كما انها أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة تتطلب الإجابة عنها بطريقة جدها الباحث حسب أغراض البحث وهي ان الأداة المستخدمة هي الاستبانة وتعتبر من الأدوات الكمية فان أسلوب اخذ العينات هو الاحتمالية وطريقة اخذ العينات هي العينة العشوائية البسيطة.

طرق جمع وأساليب البيانات:

سيتم تحليل البيانات التي تم جمعها احصائيا .يتضمن التحليل الاحصائي تحديد البيانات الأولية وتحليلها وتحويلها الي معلومات مفيدة سيساعد هذا المنهج على كشف العلاقات الأساسية بين المتغير المستقل(الأمان الوظيفي) والمتغير التابع (الصحة النفسية) في (مديرية الشؤون الصحية بمنطقة الرياض).

المتغير المستقل (الأمان الوظيفي):

اعتمد الباحث على استبانة كرونباخ الفا (٢٠١٩) من اجل قياس المتغير (الأمان الوظيفي) وذلك من حيث بعد واحد وهو الأمان الوظيفي مع الإجمالي ٢٥ عناصر للمتغير بأكمله نوع الأداة ليكرت
اتفق بقوة ,اتفق , محايد, لا اتفق, لا اتفق بقوة,

المتغير المستقل	عدد العبارات	المصدر
الأمان الوظيفي	5	كرونباخ الفا (2019)
	5	
	5	
	25	

المتغير التابع (الصحة النفسية):

اعتمد الباحث على استبانة كرونباخ الفا (٢٠١٩) من اجل قياس المتغير التابع (الصحة النفسية) وذلك من حيث بعد واحد وهو الصحة النفسية مع الإجمالي ٢٥ عناصر للمتغير بأكمله نوع الأداة ليكرت اتفق بقوة ,اتفق, محايد , لا اتفق , لا اتفق بقوة .

المتغير التابع	عدد العبارات	المصدر
الصحة النفسية	5	كرونباخ الفا
	5	
	5	
	25	

أنواع البيانات :

البيانات الأولية:

يستمد الأمان الوظيفي والصحة النفسية أهميته في أنه حاجه من حاجات البشر المهمة بأمان وقدرة الفرد على الاستمرار في العمل وعدم فقدانه لمصدر دخله وفي ظل الخصخصة يعاني العاملين في المجالات المختلفة وخصوصا في المجال الصحي من معوقات وضغوطات مختلفة تجعلهم غير قادرين على القيام بعملهم على اكمل وجه ويكون ادأؤهم تحت المستوى المطلوب بسبب عدم وجود الأمان وظيفي لهم حيث ان القطاع الخاص يعمل على استراتيجيات معينة في قيادة المشاريع والتي منها التوفير والاقتصاد في الايدي العاملة والاعتماد على الكفاءات الأجنبية مما يجعل العاملين في القطاع الصحي يشعرون بعدم الأمان الوظيفي ويؤثر ذلك على الصحة النفسية لهم.

البيانات الثانوية:

هدفت الدراسة الي التعرف على مستوى الأمان الوظيفي لدى منسوبي الشؤون الصحية بمدينة الرياض ومرافقها الصحية والتعرف على مستوى الصحة النفسية لديهم وتوضيح أثر الأمان الوظيفي على الصحة النفسية لدى مجتمع الدراسة والتعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة الدراسة للأمان الوظيفي تعزي المتغيرات الديمقراطية والتعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لديهم للصحة النفسية للمتغيرات الديمقراطية ويهدف هذا التعرف على اراء افراد عينة الدراسة حول تلك المتغيرات.

طرق وإجراءات تحليل البيانات :

يعد جمع البيانات من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى . كما تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديد الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة .

تم تصميم استبيان الكتروني باستخدام منصة Google Forms لجمع البيانات المتعلقة يتأثر الأمان الوظيفي على الصحة النفسية ثم ارسال الاستبيان عبر البريد الالكتروني الي الموظفين المختارين بشكل عشوائي كما تم متابعة الموظفين عبر الرسائل النصية والمكالمات الهاتفية للتأكد من استكمال الاستبيان في الوقت المحدد. تم اجراء العينة يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقة حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها اختبارات الصدق (التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما اذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف الي قياسه بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ الفا) بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت.

الخاتمة:

يعتبر الانسان هو اللبنة الأساسية للمجتمع وجوهرة بناءة فالإنسان السوي هو مصدر النخبة والفكر والتقدم ولكي يقوم بأداة واجباته ومهامه الذاتية والاجتماعية على اكمل وجه لابد ان يكون متمتعا بصحة نفسية عالية تخلو من الاضطرابات والمشاكل التي تؤثر بشكل سلبي .

ومن الواضح أن تعزيز وتحسين جودة الحياة يتوقف على مدى احترامنا لفردية وخصوصية كل فرد ومن المهم أن ندرك أيضا أن رعاية وتنشئة مجتمعنا نشاط إنساني هدفه الأصيل في واقع الامر المعنى أنه نشاط يمكنهم من وضع معنى لحياتهم الشخصية وأظهرت الدراسة أن طلبة علم النفس اجتماع يتمتعون بجودة حياة ضعيفة .

الفصل الرابع:

التحليل الإحصائي لنتائج الدراسة

المقدمة:

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام كلاً من: حزمة البرامج الإحصائية SPSS الإصدار 23 الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS V. 23 اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة عينة الدراسة الحالية باستخدام PLS 3.0 بالإضافة إلى ذلك من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS 23 وتم تأكيد النتائج الإحصائية .

خصائص عينة الدراسة:

تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقا للجنس – الفئة العمرية – عدد سنوات الخبرة – طبيعة العمل – والمستوى التعليمي. تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات الديموغرافية التي تشمل: النوع ويشتمل على (ذكر, أنثى)

الفئة العمرية وتشمل. (أكثر من ٤٠ سنة, من ٣٥ الي ٤٠ سنة, من ٢٥ الي ٣٥ سنة, من ١٨ الي ٢٥)

عدد سنوات الخبرة وتشمل (اكثر من ١٠ سنوات, من ٥ الي ١٠ سنوات, اقل من ٥ سنوات) .

طبيعة العمل وتشمل (موظف, مدير, مساعد مدير رئيس قسم)

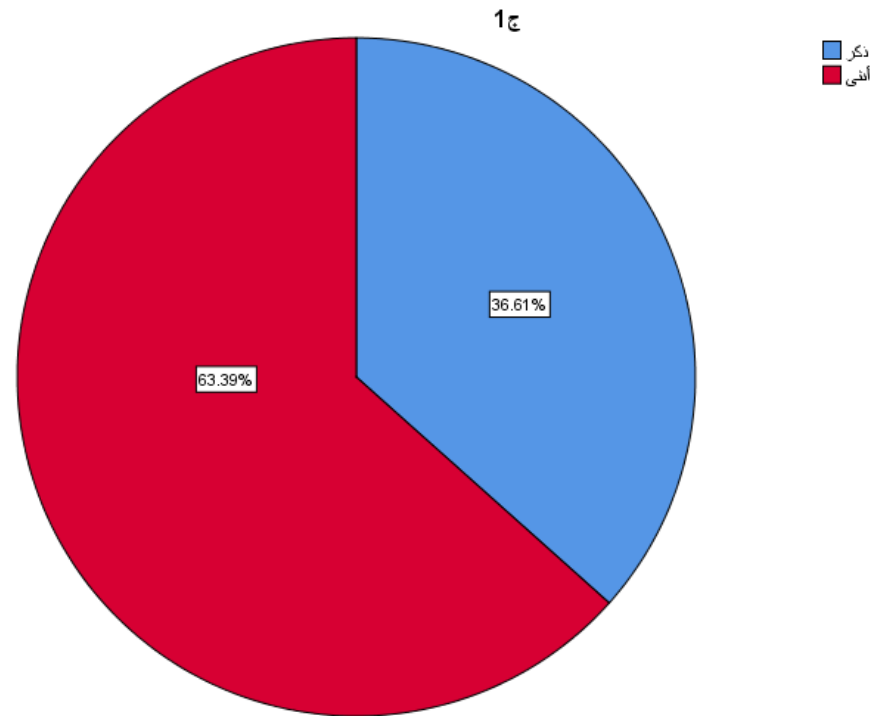
المستوى التعليمي (ثانوي, دبلوم, بكالوريوس, دراسات عليا)

الجدول, الرسومات والفقرات التالية توضح تصنيف العينة محل الدراسة :

المتغير	فئات المتغير	العدد	نسبة العينة الإجمالية
الجنس	ذكر	41	36.6%
	انثى	71	63.4%
	الإجمالي		100%
الفئة العمرية	اكثر من ٤٠ سنة	11	9.8%
	من ١٨ الي ٢٥ سنة	35	31.3%
	من ٢٥ الي ٣٥ سنة	52	46.4%
	من ٣٥ الي ٤٠ سنة	14	12.5%
	الإجمالي		100%
عدد سنوات الخبرة	اكثر من ١٠ سنوات	21	18.8%
	من ٥ الي ١٠ سنوات	31	27.7%
	اقل من ٥ سنوات	60	53.6%
	الإجمالي		100%
الحالة الاجتماعية	متزوج	49	43.8%
	اعزب	63	56.3%
	الإجمالي		100%
المستوى الوظيفي	موظف	91	81.3%
	مدير	11	9.8%
	مساعد مدير		
	رئيس قسم		
	الإجمالي		100%
المستوى التعليمي	ثانوي	43	35.4%
	دبلوم	14	12.5%
	بكالوريوس	47	42%
	دراسات عليا	8	7.7%
	الإجمالي		100%

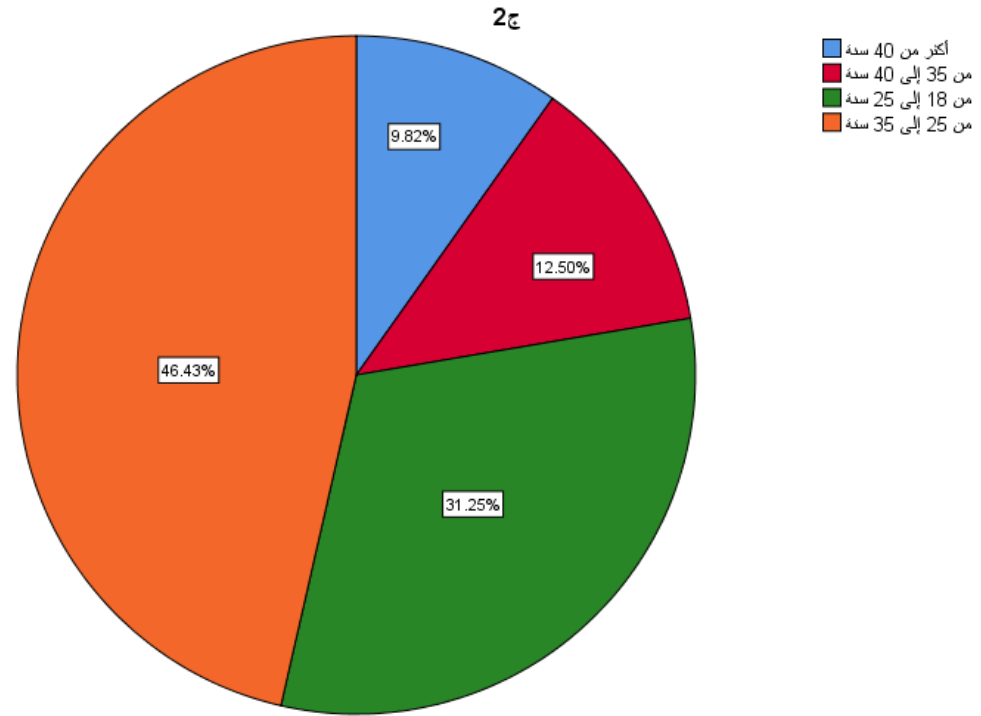
من بيانات الجدول رقم (/) تم استخلاص النتائج الآتية:

4% بالنسبة للنوع: أظهرت النتائج الإحصائية أن على الرغم من تقارب عدد الذكور والإناث بالعينة إلا أن عدد الإناث أكثر من عدد الذكور حيث بلغت عدد الذكور 41 36,6% مفردة بنسبة. من إجمالي العينة بينما بلغت عدد الإناث 71 63,4% مفردة بنسبة 63,4% من إجمالي العينة كما موضح بالشكل التالي:



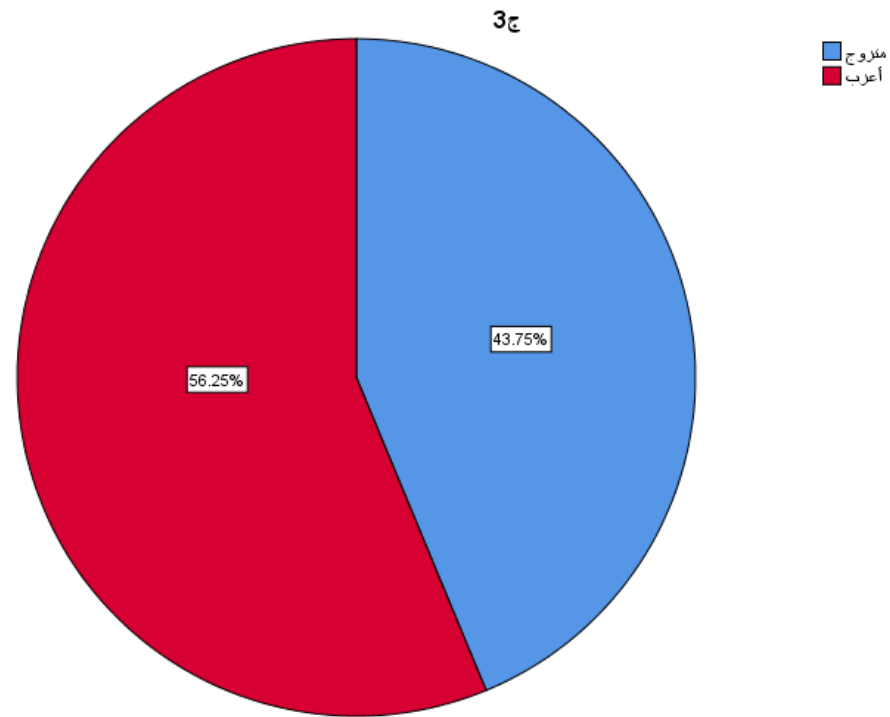
تصنيف العينة وفقا للجنس

اما فيما يتعلق في العمر: فإن ١١ مفردة اكثر من ٤٠ سنة بنسبة ٩,٨٪. بينما الفئة العمرية من ٣٥ الي ٤٠ سنة جاء بها ١٤ مفردة بنسبة ١٢,٥٪. الفئة العمرية من ٢٥ الي ٣٥ سنة جاء بها ٥٢ مفردة بنسبة ٤٦,٤٪. بينما فئة العمرية من ١٨ الي ٢٥ جاء بها ٣٥ مفردة بنسبة ٣١,٣٪. الشكل التالي يوضح ذلك:



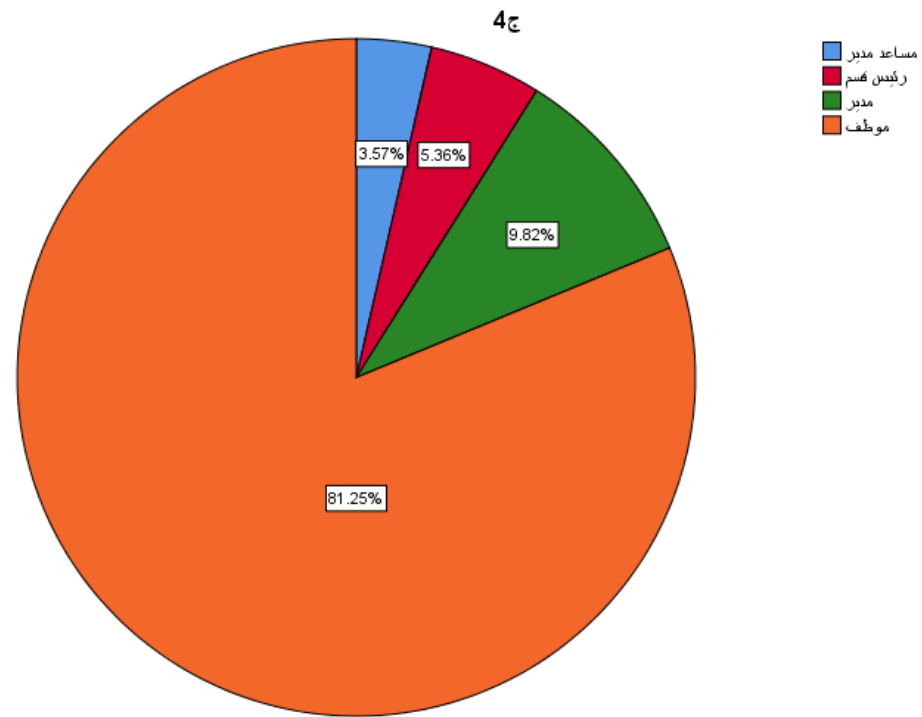
تصنيف العمر

فيما يتعلق في الحالة الاجتماعية :فإن عدد المتزوج اقل من عدد الاعزب حيث بلغ عددهم ٤٩ بنسبة ٤٣,٨٪ اما عدد الاعزاب بلغ عددهم ٦٣ بنسبة ٥٦,٣٪ الشكل التالي يوضح ذلك:



تصنيف الحالة الاجتماعية

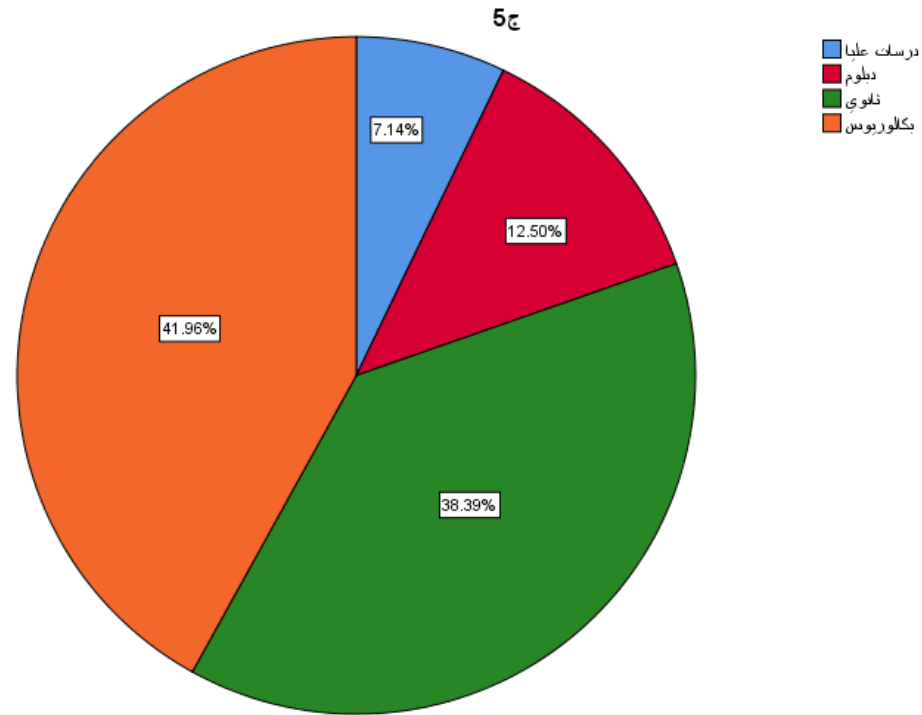
اما فيما يتعلق في المستوى الوظيفي: فإن عدد المديرين ١١ بنسبة ٩,٨٪ بينما عدد الموظفين بلغ عددهم ٩١ مفردة بنسبة ٨١,٣٪
الشكل التالي يوضح ذلك:



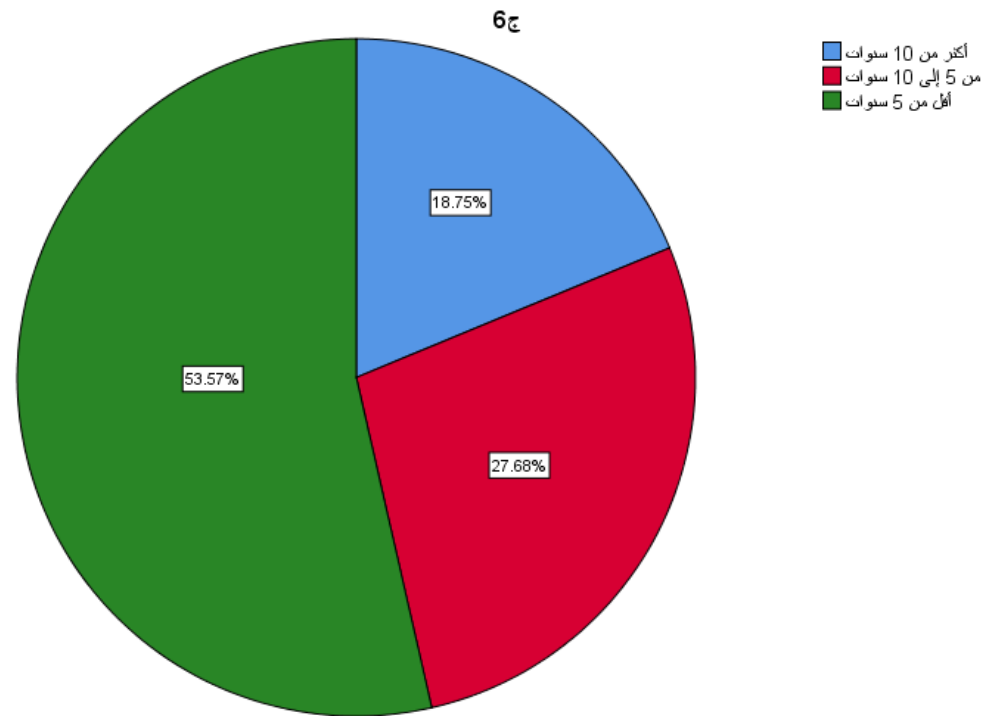
تصنيف المستوى الوظيفي

اما فيما يتعلق بالمستوى التعليمي: بلغ عدد من يحملون مؤهل ثانوي ٤٣ مفردة بنسبة ٣٨,٣٩٪ من افراد العينة .بينما بلغ عدد من يحملون مؤهل بكالوريوس ٤٧ مفردة بنسبة ٤١,٩٦٪ من اجمالي افراد العينة. بينما بلغ عدد دبلوم ١٤ مفردة بنسبة ١٢,٥٠٪ وأخيرا بلغ عدد الدراسات العليا ٨ مفردة بنسبة ٧,١٤٪ الشكل التالي يوضح ذلك:

تصنيف المستوى التعليمي



اما بالنسبة لمستوى الخبرة :فإن ٢١ مفردة اكثر من ١٠ سنوات خبرة بنسبة ١٨,٨٪. بينما الخبرة من ٥ الي ١٠ سنوات خبرة بلغ عددهم ٣١ مفردة بنسبة ٢٧,٧٪. بينما اقل من ٥ سنوات خبرة بلغ عددهم ٦٠ مفردة بنسبة ٥٣,٦٪ من اجمالي العينة الشكل التالي يوضح ذلك:



تصنيف مستوى الخبرة

قياس صدق وثبات أداة الدراسة:

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس في الدراسة تم اختيار صدق الاتساق الداخلي المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة بالإضافة الي قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted (AVE بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قيمة الفا كرونباخ Cronbachs alpha من خلال نموذج المعادلة البنائية (Structural equaling SEM باستخدام برنامج التحليل الاحصائي SPSS بالاصدار 25 الفقرات والجداول التالية توضح ذلك.

المتغير		العبارات	KMO	معامل الارتباط	الانحراف المعياري	Values	متوسط التباين المستخرج	
المتغير الأول	البعد الأول	A1		789	.484	0.00		3.674
		A2		772	.83013	0.00		1.463
		A3		745	.49831	0.00		1.426
	البعد الثاني	B1		728	.95520	0.00		1.389
		B2		683	1.03292	0.00		1.109
		B3		322	.77935	0.00		1.068
	البعد الثالث	C1		407	1.06569	0.00		.985
		C2		730	.92860	0.00		.888
		C3		618	1.02980	0.00		.777
المتغير الثاني	البعد الأول	س١	.649	492	1.02224	0.00		.738
		س٢		779	.89597	0.00		.656
		س٣		656	.73209	0.00		.568
	البعد الثاني	س٤		802	.96912	0.00		.441
		س٥		683	.96825	0.00		.361
		س٦		853	1.14206	0.00		.265
	البعد الثالث	س٨		582	.87361	0.00		.189
		س٩		843		0.00		
		س١٠		523		0.00		

يتضح من الجدول بالأعلى :

مقياس تطبيق المتغير الأول :جميع معاملات الارتباط لكل العبارات التي تقيس (المتغير و وابعاده)قيم اكبر من.٧/ بالإضافة الي ان القيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية ٠٠١ / وفقا لذلك فقد تحقق صدق الداخلي للمقياس كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرجة (AVE)ينصح ان قيمة لمتغير (المتغير المستقل) هو $0.777 < 0.5$ وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

مقياس تطبيق المتغير الثاني : جمع معاملات الارتباط للعبارات التي تقيس (المتغير وابعاده) قيمها اكبر من ٧ / ٠/ بالإضافة الي كل معاملات الارتباط للعبارات دالة إحصائية عند مستوى اقل من ٠/٠٠١ وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس بإبعاده الثلاث كذلك من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة التباين المستخرج AVE(المتغير المتغير) التابع ككل الذي يساوي 738كذلك قيم متوسط التباين المستخرج (الابعاد المتغير) هي 0.777, 0.83013. على الترتيب وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

صدق المقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة:

تم اختيار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة بالإضافة الي قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted)

صدق الاتساق الداخلي :

يقصد به مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبيان للمتغير الذي ينتمي اليه لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير الذي ينتمي اليه وفقا للدراسة (Kaiser(1974 معامل الارتباط اقل من ٠,٥ يتم حذفه من الاستبيان.

الصدق التقاربي Convergent Validity:

يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE التي يجب ان تكون قيمتها اكبر من ٠,٥ وفقا ل (Hair et al(2006)

الجدول التالية توضح النتائج الإحصائية الخاصة ب معاملات الارتباط الإنحراف المعياري قيمة T المحسوبة وقيمة P value بين درجة كل عبارته والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات من خلال نموذج المعادلة البنائية SPSS بالإصدار 25 كما يلي :

ثبات أداة الدراسة :

يشير ثبات الاستبيان الي الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على افراد العينة خلال عده فترات زمنية محددة لقياس ثبات الاستبانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة تم احتساب قيم الفا كرونباخ بواسطة SPSS الاصدار 25 وفقا ل (Hair et al (2010 يجب ان تكون القيمة اكبر من 0.7 حتي يتحقق الثبات للمقياس .

المتغير		عدد العبارات	Cronbach's alpha	
المتغير الأول الأمان الوظيفي	البعد الأول	5	.757	.751
	البعد الثاني	3	.771	
	البعد الثالث	4	.760	
المتغير الثاني الصحة النفسية	البعد الأول	5	.765	
	البعد الثاني	5	.749	
	البعد الثالث	5	.766	
	البعد الرابع	5	.727	

(المتغير الأول وابعاده):

أظهرت النتائج الإحصائية ان قيم الفا كرونباخ هي (0.757,0.771,0.760) مما يدل على ان جميع القيم اكبر من 0.7
وفقا ل (هير واخرون 2010) فقد تحقق ثبات المقياس.

(المتغير الثاني والابعاد):

اظهرت النتائج الإحصائية ان قيم الفا كرونباخ هي (0.749,0.766,0.727) مما يدل على ان جميع القيم اكبر من 0.7
وفقا ل (هير واخرون 2010) فقد تحقق ثبات المقياس.

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
----------------	-----------	-------	-------	------------

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة – الأهمية
من ١ إلى أقل ١,٨	غير موافق بشدة	من ٢٠ إلى أقل من ٣٦ %	منخفض جداً
من ١,٨ إلى أقل من ٢,٦٠	غير موافق	من ٣٦ إلى أقل من ٥٢ %	منخفض
من ٢,٦٠ إلى أقل من ٣,٤٠	محايد	من ٥٢ إلى أقل من ٦٨ %	متوسط
من ٣,٤٠ إلى أقل من ٤,٢٠	موافق	من ٦٨ إلى أقل من ٨٤ %	مرتفع
من ٤,٢٠ إلى أقل من ٥	موافق بشدة	من ٨٤ إلى أقل من ١٠٠ %	مرتفع جداً

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
المتغير الأول الأمان الوظيفي	البعد الأول		0.422		2.121	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	البعد الثاني					موافق		مرتفع	
	البعد الثالث					موافق		مرتفع	
المتغير الثاني الصحة النفسية	البعد الأول		0.712		3.220	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	البعد الثاني					موافق		مرتفع	
	البعد الثالث					موافق		مرتفع	

تظهر النتائج المتغير الأول (الأمان الوظيفي) :الي ان الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع حيث ان كان المتوسط الحسابي لأراء فريق العينة ٤٠٢٢ بنسبة الموافقة عند الانحراف المعياري ٢,١٢١

بالنسبة للمتغير التابع (الصحة النفسية) :أوضحت النتائج ان الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الموافقة مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من تطبيق المتغير التابع حيث بلغ عددهم ٠,٧١٢ بنسبة الموافقة عند الانحراف المعياري ٣,٢٢٠

وفقا للنتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة إشارات النتائج الإحصائية فيما يتعلق (بالمتغير المستقل) تطبيق التحول الرقمي الي ان الاتجاه العام لدى عينة الدراسة هو الموافقة بينما كانت النتائج الإحصائية الوصفية (للمتغير التابع وابعاده) ذات مستوى مرتفع من وجهة نظر عينة الدراسة.

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

المتغير		البعد الأول للمتغير الأول	البعد الثاني للمتغير الأول	البعد الأول للمتغير الثاني	البعد الثاني للمتغير الثاني
البعد الأول للمتغير الأول	Pearson Correlation	1	.404	.081	.404
	Sig. (2-tailed)		.000	.393	.000
	N	112	112	112	112
البعد الثاني للمتغير الأول	Pearson Correlation	.404	.081	1	.081
	Sig. (2-tailed)	.000	.393		.393
	N	122	112	112	112
البعد الأول للمتغير الثاني	Pearson Correlation	.081	1	.404	1
	Sig. (2-tailed)	.393		.000	
	N	112	112	112	112
البعد الثاني للمتغير الثاني	Pearson Correlation	.404	.081	1	.404
	Sig. (2-tailed)	.000	.393		.000
	N	112	112	112	112

نتائج اختبار صدق فرضيات الدراسة:

توجد فروق ذات إحصائية في استجابة افراد الدراسة للصحة النفسية.
توجد اثر للأمان الوظيفي على الصحة النفسية لدى افراد الدراسة ولكن بدرجة منخفضة .
توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات افراد الدراسة للصحة النفسية باختلاف العمر .
توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات افراد الدراسة للصحة النفسية تعزي باختلاف المستوى الاقتصادي.

يتضح من خلال الجدول يوجد ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) فأقل في استجابات افراد الدراسة للأمان الوظيفي
يتضح من خلال الجدول انه يوجد اثر لدرجات الأمان الوظيفي بالصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمدينة الرياض بان افراد الدراسة يشعرون بالأمان الوظيفي بدرجة كبيرة.
لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) فأقل في استجابات افراد الدراسة للأمان الوظيفي تعزي باختلاف العمر
ويتضح من الجدول توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء افراد الدراسة في استجاباتهم للأمان الوظيفي تعزي باختلاف المستوى الاقتصادي .

Model Summary				
Std. Error of the Estimate	Adjusted R Square	R Square	R	Model
0.488	0.156	0.163	.404 ^a	1
a. Predictors: (Constant), m1				

ANOVA ^a						
Sig.	F	Mean Square	df	Sum of Squares	Model	
.000 ^b	21.498	5.120	1	5.120	Regression	1
		0.238	110	26.197	Residual	
			111	31.317	Total	
a. Dependent Variable: mm2						
b. Predictors: (Constant), m1						

Coefficients ^a								
95.0% Confidence Interval for B		Sig.	t	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients		Model	
Upper Bound	Lower Bound			Beta	Std. Error	B		
3.197	2.273	0.000	11.735		0.233	2.735	(Constant)	1
0.399	0.160	0.000	4.637	0.404	0.060	0.280	m1	

a. Dependent Variable: mm2



الخاتمة :

من خلال نتائج الإحصائية السابقة يتضح ان :

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل والمتغير التابع

ان الأمات الوظيفي بدرجة عالية مرتفع لدى مجتمع الدراسة ويوجد أثر للأمان الوظيفي على الصحة النفسية لدى افراد الدراسة بدرجة منخفضة ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات افراد الدراسة للأمان الوظيفي تعزي باختلاف العمر وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات افراد الدراسة للأمان الوظيفي تعزي باختلاف المستوى الاقتصادي وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية ولا توجد فروق دلالة إحصائية في استجابات افراد الدراسة للأمان الوظيفي باختلاف مستوى التعليمي .

المقدمة:

يتناول هذا الفصل حدود الدراسة ,والدراسات المستقبلية ,والخاتمة ,على النحو التالي:

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة على بيان واقع بين الأمان الوظيفي وتأثيره على الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمدينة الرياض.

الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على عينة الدراسة من الإداريين والموظفين.

الحدود المكانية :تحدد البحث مكانيا في مديرية الشؤون الصحية في مدينة الرياض .

الحدود الزمنية: سيتم اجراء الدراسة خلال العام الدراسي 2024.

التوصيات:

١. العمل على تدريب العاملين على مهارات التعامل مع ضغوط العمل وتحمل المصاعب وكيفية مواجهتها والقدرة على حل المشكلات .
٢. تقديم الدعم المعنوي وحث روح التنافس والاجتهاد بين العاملين.
٣. الزيادة بالخدمات الاجتماعية والترفيهية المقدمة للعاملين .
٤. عمل محاضرات توعوية وتوضيحية لنشر ثقافة التحول والخصخصة وتوضيح الفوائد المرجوة.
٥. إبراز أهمية دور الموارد البشرية في انجاز برامج التحول الوطني.
٦. تبديد مخاوف القوى العاملة من برامج الخصخصة وتقديم الضمانات الوظيفية من خلال الأنظمة الوظيفية المنصوص عليها.

الدراسات المستقبلية:

من خلال هذه النتائج التي توصلت اليها الدراسة والتي أظهرت العلاقة الوثيقة بين الأمان الوظيفي والصحة النفسية فإن الباحث يوصي الآخرين الذين يريدون مواصلة الدراسات حول نفس المواضيع بتوحيد هذه النتائج في بيئات العمل والتركيز على احد الفرضيات الفرعية وعلاقته بتساؤلات الدراسة التي طرحها الباحثان ومن خلال ذلك يمكن للباحثين أن يسعوا جاهدين للتغلب على هذه القيود من خلال التخطيط الجيد وبغناية فائقة لمشاريعهم البحثية وتأمين الإمكانيات اللازمة مقدما ومراعاة تحيزاتهم الذي يتيح فهم قيود البحث بشكل جيد ومخطط له ومعالجتها للباحثين اجراء المزيد من الخطط والدراسات والمساهمة برؤي قيمة مجال البحث ومعالجة المواضيع وفق المعطيات والمعلومات المتوفرة التي امكن الحصول عليها ومن اجل الباحثين بهذا الموضوع حتى تفتح افاق جديدة يمكن ان يتناول الموضوع من جانب اخر والتركيز على النقاط التي لم تستطيع التعرف عليها نظرا لطبيعة الموضوع والحدود .

الخاتمة:

تهدف الدراسة الحالية الي التعرف على مستوى الأمان الوظيفي لدي منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمدينة الرياض والتعرف على مستوى الصحة النفسية لديهم وتوضيح أثر الأمان الوظيفي على الصحة النفسية لدى مجتمع الدراسة للأمان الوظيفي تعزي للمتغيرات الديمقراطية العمر, المستوى الاقتصادي, المستوى التعليمي, والتعرف على وجود الفروق ذات الدلالة إحصائية لدى عينة الدراسة حول تلك التغيرات ويهدف الى التعرف على اراء افراد عينة الدراسة حول تلك التغيرات تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال وتم استخدام برنامج SPSS لتحليل الاستبيان والاجابة على أسئلة الدراسة واختبار

الفرضيات وتوصل البحث الى مجموعة من النتائج ان مستوى الأمان الوظيفي لدى مجتمع الدراسة هو بدرجة مرتفعة .وان مستوى الصحة النفسية لدى مجتمع الدراسة هي بدرجة منخفضة ويوجد أثر للأمان الوظيفي على الصحة النفسية لدى أفراد الدراسة ولكن بدرجة منخفضة .ولا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة افراد الدراسة للأمان الوظيفي تعزي باختلاف العمر ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة أفراد الدراسة للأمان الوظيفي باختلاف مستوى التعليمي وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الافراد للدراسة ذات دلالة إحصائية باختلاف مستوى الاقتصادي وقام البحث بالتوصيات : العمل على تدريب العاملين على مهارات التعامل مع ضغوط العمل وتحمل المصاعب وكيفية مواجهتها والقدرة على حل المشكلات .

تقديم الدعم المعنوي وبث لروح التنافس والاجتهاد بين العاملين.

الزيادة بالخدمات الاجتماعية والترفيهية المقدمة المقدمه لعاملين .

عمل محاضرات توعوية وتوضيحية لنشر ثقافة التحول وتوضيح الفوائد المرجوة .

ابراز أهمية دور الموارد البشرية في انجاز برامج التحول الوطني.

تبديد مخاوف القوى العاملة من برامج الخصخصة وتقديم الضمانات الوظيفية من خلال الأنظمة المنصوص عليها.

المراجع:

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

بكلية التربية بالغردقة, ٥ (٣), ٤٠-١.

ن شريك، عمر، وعبد الرحمن، شنيخر. ٢٠١٨). عبء العمل وعلاقته بالصحة النفسية لدى الممرضين: دراسة ميدانية بتوظيف وصن ببعض المصالح الاستشفائية في قطاع الصحة بولاية الجلفة، مجلة دراسات، جامعة عمار ثييجي WISN برنامجي 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 ١، ١٧٦-١٧٦. (. 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.

المراجع :

اولاً: المراجع العربية :

- بن شريك، عمر، وعبدالرحمن، شنيخر. (٢٠١٨). عبء العمل وعالقتو بالصحة النفسية ببعض وصنWISNبرنامجي بتوظيف ميدانية اسقدر الممرضين: لدى الية الجمفة،المصالح الاستشفائية في قطاع الصحة بو اسات، جامعةمجمة در
- عمار ثميجي بألغواط (٧٣، ١٢٦-١٤٦
- جبر، رضوى وجودة، سماح وعبدالفتاح، إيمان (٢٠٢١ ج عمى). تأثير التدريب المزدو ميدانية، اسقدر الوظيفي: الألمان
- جامعة والتجارية، المالية البحوث مجمة
- بورسعيد (١، ١٣٩-١٧٦
- جودة، عبدالمحسن؛ وحسان، محمد (٢٠١٢). العالقة بين العدالة التنظيمية وعدم الألمان الوظيفي،
- اسات التجاريةالمجمة المصرية لمدر، ٣٦(٣، ٤٠٩-٤٣٩
- حسن، حيدر فاضل (٢٠٢٠)ا في الصحة النفسية والجسمية). الضغوط وتأثير

مجمة

.البحوث التربوية والنفسية(٦٧،)،٥٧٠-٥٨٨

ي، افتيان عبدالفتاح (الزبير ٢٠٢٠). الصحة النفسية: العبادات أنموذجاً،

مجمة أبحاث،

جامعة

.الحديدة(١٩،)،٨٧-١١٣

اوي (السالمي، يمامة مظير عز ٢٠١٩هـ عمى عدم) المناخ الأخالقي في بيئة العمل وأثر

الأمان الوظيفي، مجمة العموم الققتصادية والإدارية والقانونية،

المركز القومي

.ةلمبحوث غز،(١٠)،١٣٦،٣-١٥٠

ايم (عموش، صباح إبر ٢٠١٦ار الوظيفي في تخفيض ضغوط). دور الأمان والاستقر

العممية المجمة السويس، قناة جامعة عمى بالتطبيق ميدانية اسةدر العمل،

.اسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس،لمدر٧(١)،٦٢٧-٦٧١

مجلة العلوم التربة-كئة التربة بالغردقة-جامعة جنوب الوادى

(2008) محمد، أحمد محمد

أثر الأمان الوظيفي ومعايير الأداء المستيدفة عمى الجيد ا

(1) لمبذول في العمل. المؤتمر العممي الأول لشباب الباحثين، جامعة أسيوط،
349-385.

(2005) منظمة الصحة العالمية

تعزيز الصحة النفسية:، القادر المكتب الإقميمي لمشرق
المتوسط.

اجع الإنجميزية:ثانياً: المر

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

- البل [?] [?]، س طلال عبد اهلل. (2009). واجبات وحق [?] ق امعلم يف [?] س [?] أخالقيّات مهنة التعليم. ،جملة التطوير الرتبوي 8(51)، 45-48. [?] سلطنة عمان.
- إبراهيم أحمد. (2009). صعوبات التي يراها مديرو املدار [?] سال [?] ومديراتها يف [?] سلطنة عمان أنهم يواجهونها من قبل الب [?] [?] سعدي،
- الهيئة التدري [?] سية. لبنان، جامعة القدي [?] س ي [?] سف.
- بدرية بنت مبارك. (2016). صالأمناط القيادية لمديري مدار [?] التعليم ما بعد الأ [?] سا [?] سي يف [?] سلطنة عمان وفقاً لنظرية اجل [?] سا [?] سي،
- الوظيفي للمعلمين أثرها يف الر [?] امل [?] سار . ر [?] سالة ماج [?] ستري غري رةس [?] من [?] . [?] سلطنة عمان، جامعة نزوى. والهدف و
- محمد بن عبد اهلل بن حمد. (2006). ية وانعكا [?] ساتها على الأمن الوظيفي [?] سراعات ال [?] سال [?] . ر [?] سالة ماج [?] ستري اخلرب،
- غري رةس [?] من [?] . ،سالريا [?] جامعة نايف العربية للعل [?] م الأمنية.
- اخلليل، [?] خرس بن ي [?] [?] سف فرحان. (2017). دور الأمن الوظيفي يف حت [?] سني أداء العاملنيا. ،سالريا [?] جامعة نايف العربية للعل [?] م الأمنية.
- الدو [?] سري، عبد اهلل فهاد [?] اجعس. (2011). ء التنظيمي وعالقه بالأمن الوظيفي لدى امعلمني بقطاع الرتبية والتعليمالو مبحافظة وادي الدوا [?] سر. ،سالريا [?] جامعة نايف العربية للعل [?] م الأمنية.
- فهد. (2009). هرم حتياجاتلا الإن [?] سانية لـ «ما [?] سل [?]» الكثريون يف ال [?] سفح وقليل [?] ن جدّا من لسي [?] [?] ن إبلا القمّة. يان، سالر [?]
- ،جملة المعرفة 172، 51-57. ال [?] سع [?] دية.
- ارسب [?] عبد اهلل؛ العلي، ي [?] سري ي [?] سف، (2012). عالقة مكانة امعلم جتماعية لا بدوره يف تنمية الملتمع كما يقدرها ال [?] سليم،
- معلم [?] املدار [?] س الثان [?] ية يف الأردن. ،جملة اجلامعة الإ [?] سالمية للدرا [?] سات الرتبوية والنف [?] سية 20(2)، 179-205.

يحيى بن [?]د بن رس [?]من [?]. (2018). ت الكرى للتعليم يف عمانلن وحي املكان وذاكرة الزمان التحو. بريوت، ال [?]سليمي،

م □ و □ س □ سة ارسنت □ لا العربي.

خالد أحمد. (2007). درجة عسال □□ ر بالأمن لدى اءساع □ الهیئات التدري □ سية يف اجلامعات الأردنية الر □ سمية
رايرة، سال □

وعالقتها أدائها **الـظيفي**، **المجلة العربية للتربية** 27(2)، 81-115. **تـظن** س.

غ □ سق غازي. (2016). الأمن جتماعيلا وعالقةته بامل □ س □ وولية جتماعية لا لدى الملعمني والمعلّمات. ،جملّة الأ □ ستاذ العبا □ سي،

216(2)، الكلية الرتب [?]ية املفت [?]حة، 216-195.

□ سامل عبد اهلل ع[?]س أحمداء. (2014). ء التنظيميلاء الأمان الوظيفي على الوا. ر□ سالة ماج□ سنري غري رةس□ من□. عبيد،

□ سلطنة عمان، جامعة ظفار.

□سليمان. (2016). دور وزارة التربية والتعليم □سلطنة عمان يف صاً □الإدارة را املال الفكري. ر □سالة ماج □ستري
الغ □سيني، محمد □سامل

غري رقس من . سلطنة عمان، جامعة ال سلطان قاب ؟ س.

إبتسام أحمد (١٠٠٨م): مستوى الصحة النفسية للعاملين بمهنة التمريض في المستشفيات.7
ة , الجامعة وعالقة بمستوى أدائهم , رسالة ماجستير غير منشور الحكومية بمحافظة غز
ة .الإسالمية , غز

أديب محمد (١٠٠٢م): ط المرجع فى الصحة النفسية ،٧دار وائل للنشر والتوزيع ، ، 2٠٠٠
عمان .

, ازق(أمة الر ١٠٠١م): الصحة النفسية لدي طلبة جامعة صنعاء وعالقتها بالضغوط النفسية.3
ة , جامعة صنعاء , اليمناة غير منشور رسالة دكتور

ايمان النحاس (١٠٠١م): الفرقتين "فاعلية الصحة النفسية علي الكفاءات الدائية لطالبات.1
ابعة بكلية الثالثة والر التربية الرة"، بحوث ومقالت، جامعة الزقازيق .ياضية للبنات بالقاهر
حافظ بطرس (١٠٠٨م): ة للنشر والتوزيع , عمان .التكيف والصحة النفسية , المسير.0
رشاد عبد العزيز (١٠٠٢م): اساسيات الصحة النفسية والعالج النفسي، الطبعة الاولى، 6
مؤسسة المختار للنشر والتوزيع

فاضل كردي (١٠٢١م): اسي لدي طالب كلية التربية الصحة النفسية وعالقتها بالتكيف الدر.1
الرياضية بحوث ومقالت، جامعة بابل

محمد العرير (١٠٢٠م): ة وعالقتها الصحة النفسية لدى أمهات متالزمة داون في قطاع غز.8
ة , الجامعة الإسالمية , غزات , رسالة ماجستير غير منشور ببعض المتغير

- مرزوق اى (لعمر ١٠٢١م): الضغوط النفسية وعالقتها بالإنجاز الأكاديمى ومستوى الصحة.9
- رسالة ماجستير غير النفسية لدى عينه من طالب المرحلة الثانوية بمحافظة الليث ،
ى.جامعة أم القرى كلية التربية، ة، منشور
- موسي جبريل وآخرون (١٠٠٨م): عاية الصحة النفسية , الشركة العالتكيف ورربية.75
- ة .المتحدة للتسويق والتوريدات بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة , القاهرة
- نبيه إسماعيل (١٠٠٢م): عوامل الصحة النفسية السليمة , ط٧اك للنشر والتوزيع , إتر.77
- مصر.
- ياسمين أبو زيد (١٠٢٢م): الصحة النفسية وعالقتها بحالة الثقة الرياضية و نتائج.72
- المباريات في رياضة , كلية التربية الرياضية , جامعة الهوكى , رسالة ماجستير غير منشور
- الزقازيق.

