

الرضا الوظيفي وعلاقته بالأمن النفسي لدى عينة من موظفي المدارس الابتدائية

د/ هناء سعيد إبراهيم سلامة

مدرس بقسم إدارة المنزل والمؤسسات

– كلية الاقتصاد المنزلي – جامعة المنوفية

أ.د/ مهجة محمد اسماعيل مسلم

أستاذ ورئيس قسم إدارة المنزل والمؤسسات

– كلية الاقتصاد المنزلي – جامعة المنوفية

ملخص الدراسة

استهدفت هذه الدراسة بصفة رئيسية دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي بأبعاده (الرضا عن الراتب والمكافآت . الرضا عن مهام العمل . الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل . الرضا عن بيئة العمل) والأمن النفسي بأبعاده (رؤية الفرد لذاته ومستقبله . رؤية الفرد للحياة العامة . التفاعل الاجتماعي للفرد) لدى عينة من الموظفين و ذلك من خلال دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي بمحاورة والأمن النفسي بمحاورة ، وبين بعض متغيرات المستوى الاجتماعي والاقتصادي (السن . المؤهل العلمي . عدد سنوات الخدمة . المرتب الشهري) طبقت عينة الدراسة علي ٢٨٧ موظف مدرسة ابتدائي من مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة ، وتم اختيار هذه العينة بطريقة عشوائية وقد أجريت الدراسة على الموظفين في مدرسة الاستقلال والشهيد الابتدائية بطنطا ، ومدرسة كفر المنصورة بكفر المنصورة بطنطا ، ومدرسة قاسم أمين ومصطفى كامل بزفتي حيث سهولة الوصول إلي الموظفين ، واشتملت الدراسة الحالية على الأدوات الأتية استمارة البيانات الاولية للموظفين .استبيان الرضا الوظيفي واستبيان الأمن النفسي .

وتمثلت أهم نتائج الدراسة في وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند ٠.٠٠١ بين رؤية الفرد لذاته ومستقبله وكل من الرضا عن الراتب والمكافآت ، والرضا عن مهام العمل ، والرضا عن الزملاء ورؤساء العمل ، والرضا عن بيئة العمل ، وإجمالي الرضا الوظيفي . وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند ٠.٠٠١ ، ٠.٠٠١ بين رؤية الفرد للحياة العامة وكل من الرضا عن مهام العمل ، والرضا عن الزملاء ورؤساء العمل ، والرضا عن بيئة العمل ، وإجمالي الرضا الوظيفي ، بينما لا توجد علاقة ارتباطية بين رؤية الفرد للحياة العامة والرضا عن الراتب والمكافآت. وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند ٠.٠٠١ بين الرضا عن الراتب والمكافآت والمرتب الشهري ، وسالبة دالة إحصائياً عند ٠.٠٠٥ بين الرضا عن الراتب والمكافآت وعدد سنوات الخدمة ، بينما لا يوجد علاقة ارتباطية بين الرضا عن الراتب والمكافآت والعمر والمؤهل الدراسي. عدم وجود علاقة ارتباطية بين

الرضا عن مهام العمل وكل من العمر ، المؤهل الدراسي ، عدد سنوات الخدمة ، المرتب الشهري . وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند ٠.٠٥ . بين رؤية الفرد لذاته ومستقبله والعمر وعدد سنوات الخدمة ، بينما لا يوجد علاقة ارتباطية بين رؤية الفرد لذاته ومستقبله والمؤهل الدراسي والمرتب الشهري . وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند ٠.٠١ . بين رؤية الفرد للحياة العامة والعمر وعدد سنوات الخدمة ، بينما لا يوجد علاقة ارتباطية بين رؤية الفرد للحياة العامة والمؤهل الدراسي والمرتب الشهري. وجود فروق دالة إحصائياً بين الموظفين الذكور والإناث في الرضا عن بيئة العمل حيث بلغت قيمة (ت) - ٢.٠٤٩ وهي قيمة دالة إحصائياً عند ٠.٠٥ لصالح الموظفين الإناث. وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة كل من رؤية الفرد للحياة العامة ، والتفاعل الاجتماعي للفرد ، وإجمالي الامن النفسي تبعاً للوظيفة الإدارية حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ٣.٩٥٦ ، ٥.٥٧٤ ، ٥.٢٠١ وهي قيم دالة إحصائياً عند ٠.٠٠١ ، ٠.٠٠١ . وتطبيق اختبار (Tukey) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في كل من رؤية الفرد للحياة العامة ، والتفاعل الاجتماعي للفرد ، وإجمالي الامن النفسي تبعاً للوظيفة الإدارية وجد أنها لصالح وظيفة موظف.

وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات الفعالة منها إشراك موظفي المدارس في النقاشات والاجتماعات المتعلقة بالمستويات العليا لمؤسسة التربية والتعليم وإشعارهم أنهم ينتمون إليها ولا يعملون فيها فقط ، إعداد منظومة حوافز متنوعة يكفل توزيعها بعدالة تامة بين الموظفين ، بحيث يتم مكافأة الموظفين المجتهدين ومعاقبة المخالفين والمقصرين لأنها تشجع الموظفين للعمل لفترة أطول مما يزيد من استقرارهم وأمنهم النفسي ، وضع هيكل للأجور والمكافآت يتسم بالعدالة والموضوعية والكفاية يعمل على تحقيق مستوى عال من الإشباع للحاجات ويشعرهم بالرضا الوظيفي ، تحديث بيئة العمل في المدارس من خلال وضع نظم متكاملة من أدوات ووسائل وبرامج ومعدات تسهل على الموظفين عملهم وتوفر لهم كافة الإمكانيات للعمل بطرق مريحة وتكسبهم الشعور بالأمن النفسي داخل بيئة عملهم .

المقدمة والمشكلة البحثية

تتجسد أهمية العنصر البشري في المنظمات في أنه أهم عناصر الإنتاج التي تساهم في تنفيذ أنشطة المنظمة وتحقيق أهدافها، وبالتالي فإن أغلب هذه المنظمات وكل مجهوداتها ومختلف وسائلها لتوفير اليد العاملة الجيدة والمؤهلة سواء عند إختيارهم لشغل الوظائف أو الحرص على تدريبهم وإكسابهم المهارات المختلفة، حيث أن نجاح أى منظمة يقاس بمدى تأهيل الطاقة الكامنة لدى اليد العاملة لتجسيد ذلك في مستويات راقية من إمكانية العطاء والعمل على تطوير هذا العطاء للوصول إلى تحقيق درجة رضاهم عن العمل وتحسين أدائهم (محمد الصيرفى: ٢٠٠٨)

إذ تتبع أهمية الرضا الوظيفي للأفراد من حيث أنه يعبر عن مشاعر السعادة الناتجة عن تصور الفرد إتجاه الوظيفة إذ أن هذه المشاعر تعطى للوظيفة قيمة مهمة تتمثل برغبة الفرد فى العمل وما يحيط به وبما أن رغبات الأفراد مختلفة، لذا فإن هناك تباينا فى إتجاهاتهم نحو أى القيم ذات أهمية بالنسبة إليهم، فالبعض يعطى قيمة للمرتبات قياسا بالعوامل الأخرى فى حين أن بعض الأفراد يعطى قيمة لبيئة العمل وكذلك الأستقرار الوظيفي، وبالتالي أهتمت المنظمات بدراسة رغبات الأفراد ومدى رضاهم الوظيفي الذى يوجهه سلوكه إزاء العمل الذى يؤديه نحو تحقيق أهداف المنظمة بفاعلية وإنتماهم للمنظمة، من خلال تسخير إدارة متطورة تهتم بمصالح الموظفين ومشاكلهم وتستعمل أحدث التقنيات والأساليب البارزة فى هذا الميدان من أجل تحسين رضا الموظفين والرفع من أدائهم، وتولى أهمية كبيرة لتوفير مناخ تنظيمي ملائم للعمل ليفهم من هذا أن حدود الرضا هى التى تجعل من الفرد الغير راض عن العمل لا يتحرك إلا فى حدود هذا الرضا (محمد سلطان: ٢٠٠٤)

ولهذا فإن المحرك الأساسى لدافعية الأفراد لإداء العمل هو درجة رضاهم عن العمل، أى أنه بقدر ما تزيد من العوائد والمنافع التى يحصل عليها الفرد من وظيفته بقدر ما يزيد حماس الفرد لبذل جهد مكثف فى أدائه للعمل فهو أداءه لدافعية الفرد لإداء العمل وهو نتاج للشعور بالسعادة والرضا عن العمل وبالتالي تحقيق الأمن النفسى ويكون أكثر أداء تضمنه الدراسات

الإنسانية التي يتم فيها تحليل سلوك الموظفين في بيئة عمل ملائمة بما يكفل تحقيق رغبات وطموحات الأفراد وإشباع حاجاتهم الضرورية هو السبيل لاستمرارية المنظمة ،ونجاحها وتحقيق أهدافها لأن ذلك ينعكس على سلوكيات الأفراد لتفجير الطاقات الإبداعية الكامنة لديهم والارتقاء بمستوى أدائهم وأداء المنظمة .(صلاح الدين الباقي :٢٠٠٢)

ويعتبر الرضا الوظيفي أحد مكونات السعادة والرضا عن الحياة لة علاقة مباشرة بالانتاجية ويشكل عاملا مهما للموظف إذ يشعر بالسعادة والراحة النفسية وتتفق معظم الدراسات والبحوث التي تناولت العمل والموظفين على وجود علاقة إيجابية وثيقة بين الرضا عن العمل وبين الأداء فرضا الموظف عن وظيفته يؤدي إلى الكفاءه الإنتاجية العالية , حيث أن الموظف الراضى عن وظيفته أو مهنته يقبل عليها في همة ونشاط ويكون سعيدا ومنتجا أما عدم الرضا عن الوظيفة فينتج عن سوء تكيف الموظف ويكون غير متوازن إنفعاليا ويظهر الكثير من الضجر والملل والأستياء و من أهم عوامل نجاح الشخص في العمل ، هو الرضا الوظيفي عن المهنة ، كما يعد الرضا الوظيفي للأفراد من أهم مؤشرات نجاح المؤسسة ، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر و الاتجاهات الإيجابية التي يبديها الأفراد نحو العمل بالمؤسسة (حكيم ٢٠٠٩: ١) .

و أكدت العديد من الدراسات ومنها دراسة الأغبري (٢٠٠٣) على أن مستوى الرضا الوظيفي عن الراتب الشهري ، و الشعور بالإنجاز، و الرضا عن تعاون المعلمين و الإحساس بالأمن و الاستقرار الوظيفي ، تمثل مصدرا كبيرا للرضا لدى الأفراد

إن الموظف اليوم من أكثر الشخصيات بذلا للجهد وتعرضا للإرهاق الجسدي لكثرة الأعباء الملقاة عليه وللأهمية التي يقوم بها وما يشمله من متطلبات ومهارات متعددة عليه القيام بها على الوجه الأكمل ولذلك يرتبط رضا الموظف عن عمله ارتباط وثيق بالأمن النفسي حيث يعد الأمن النفسي أحد أهم المطالب التي يجب توفرها للموظف فيه يعيش الفرد حياة هادئة مطمئنة يسودها الاستقرار والهناء وبغيابة لا يتوفر العيش الكريم للفرد (سالم تيسير , ٢٠٠٨)

رضا العاملين عن أعمالهم يرتبط في إحساس الفرد بالإنجاز ، و تحمل المسؤولية ، و توفر

فرص الترقية للوظائف الأعلى و المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل (الشيخ،
شربير، ٢٠٠٨)

و يعتبر عدم رضا العمال عن أعمالهم يرجع إلى الظروف التي تحيط بالعاملين داخل العمل
والتي منها الرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط القيادة، و طبيعة العلاقات بين الفرد و
زملائه، و بينه وبين رؤسائه، وظروف البيئة المحيطة بالعمل (الشيخ، شربير: ٢٠٠٨) .

و تشير دراسة (نشوان ، العاجز : ٢٠٠٤) إلى عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم في تطوير
فعالية أداء العاملين ، مراعاة إحتياجات العاملين المهنية ، توفير الأمن و الأمان و الحرية و
الديموقراطية للمعلمين ، إستخدام أساليب متنوعة و حديثة في الإشراف .

فعملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من
عوائد السلوك الذي يتبعه و بين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل ، ومن ثم فإن هذه
المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لإختيار نشاط معين يحقق العائد
المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل ، وهذه المنفعة تضم الجانبين المادى و
المعنوى معا ، و تفترض نظرية عدالة العائد في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحاول
الحصول على على العائد أثناء قيامه بعمل ما ، ويتوقف رضاه على مدى إتفاق العائد الذي
يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه (الشيخ،شربير، ٢٠٠٨: ٦٨٦) .

و يمثل الرضا الوظيفي في شعور الشخص بالارتياح و السعادة نتيجة لإشباع حاجاته و رغباته
من خلال مزاولته لمهنته التي يعمل بها ، و الذي نتج عنه نوع من رضا الفرد و تقبله لما
تمليه عليه وظيفته من واجبات و مهام ، فالرضا الوظيفي هو اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي
يقوم بها الفرد حيث يشعر فيها بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية و الاقتصادية
و الإدارية و الفنية المتعلقة بالوظيفة . (حكيم: ٢٠٠٩) .

فالوظيفة هي اللبنة الأساسية في بناء أى جهاز إداري وهى التي يتكون منها الهيكل التنظيمي
لمختلف قطاعات العمل لأى منظمة لذلك فإن تصميم الهيكل التنظيمي في نهاية الأمر
يتوقف على توزيع أنشطة الشركة على الإدارات المختلفة و التي تتكون من وظائف عديدة يتم

تصميمها بشكل متكامل يؤدي في النهاية لتحقيق الهدف المرجو من ذلك الإدارات و بالتالى من الهيكل التنظيمى بصفة عامة . (قابل : ٢٠٠٤)

ويسعى الإنسان منذ الطفولة إلى تحقيق حاجات أساسية لديه وهى الارتباط بمن حوله وتعلقه بهم ليشعر بالأمن النفسى بين أفراد أسرته ، ثم يتسع مجال علاقته بالآخرين خارج الأسرة في مرحلة البلوغ و المراهقة ، و يتحلى بأخلاق الجماعة و يصبح اجتماعيا أكثر وخاصة عند التحاق الفرد بعمل يقوم به ويشبع رغباته. وقد أولى ما سلو أهمية بالغة للأمن النفسى حيث يرى أن الأمن النفسى هو شعور الفرد بأنه محبوب ومنتقل من الآخرين وله مكان بينهم ،ويدرك أن بيئته صديقة وودودة غير محبطة (العقيلي ، ٢٠٠٤)

إذ يعتبر الحاجة إلى الأمن النفسى من الحاجات النفسية والضرورية للكائن البشرى وللموظفين على وجه الخصوص ، والذى يسعى من خلال تلك الوظيفة إلى تحقيق ذاته وهى ضرورية لاستمرارية شعوره بالأمان ويرى العديد من العلماء أن الحاجة للأمن تتضمن الحاجة إلى الأمن الجسدى والحاجة إلى الشعور بالأمن الداخلى والحاجة إلى الحياة الأسرية الأمنة المستقرة السعيدة ،والحاجة إلى الحماية ضد الحرمان من إشباع الدوافع (الخضري : ٢٠٠٣) كما أن الحاجة للأمن النفسى تعتبر من أهم الحاجات النفسية ومن أهم دوافع السلوك وإن الفرد بحاجة ماسة لذلك الشعور ولا تنحصر الحاجة إلى الأمن فى الجانب المادى فقط نبل تتعداه إلى الجوانب المعنوية (من حريه شخصيه وفكريه)كما أن الأتسان بحاجة إلى الأمن فى شتى أماكن تواجدة فى البيت ،العمل ،المدرسة وغير ذلك وهذا ما أكده دراسة الخضري (٢٠٠٣)والتي أوضحت مدى شعور العاملين بطوق الإسعاف بمستوى الأمن النفسى حيث أكدت الدراسة على وجود علاقة ارتباطية بين الأمن النفسى وقوة الأنا لدى العاملين وكذلك توجد علاقة ارتباطية بين الأمن النفسى والالتزام الدينى لدى العاملين .

فالحاجة إلى الأمن من أهم الحاجات النفسية التى يجب أن تشبع فى السنوات المبكرة من حياة الطفل ، كما يستمر أثره مع الفرد فى حياته فالشعور بالأمن النفسى هو حاجة نفسية

دائمة و مستمرة للفرد لمواجهة ما يهدده من مخاطر و مخاوف تأتيه من الداخل تكون مصحوبة من ذاته نفسها . (الطهراوى :٢٠٠٧)
وعلى ذلك يمكن صياغة مشكلة الدراسة السؤال التالي :: .

الرضا الوظيفي وعلاقته بالأمن النفسي لدى عينة من موظفي المدارس الابتدائية؟
ويندرج منه مجموعة من الأسئلة الفرعية كما يلي :-

- ١ . ما طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي و الأمن النفسي لموظفي المدارس الابتدائية ؟
- ٢ . ما طبيعة العلاقة بين بعض المتغيرات الديموغرافية (السن . المؤهل العلمي . عدد سنوات الخدمة . المرتب الشهري) ؟
- ٣ . ما طبيعة الفروق بين الذكور و الإناث عينة الدراسة فى الرضا الوظيفي و الأمن النفسي بمحاورهم؟
- ٤ . ما طبيعة الفروق بين الريف و الحضر عينة الدراسة في الرضا الوظيفي و الأمن النفسي بمحاورهم ؟
- ٥ . ما طبيعة الاختلافات بين الموظفين عينة الدراسة في الرضا الوظيفي و الأمن النفسي بمحاورهم تبعا (للوظيفة الإدارية . المؤهل العلمي . الحالة الاجتماعية . عدد سنوات الخدمة . المرتب الشهري) ؟ .

أهداف البحث :

استهدفت هذه الدراسة بصفة رئيسية دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي بجوانبه (الرضا عن الراتب و المكافآت . الرضا عن مهام العمل . الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل . الرضا عن بيئة العمل) ، و الأمن النفسي بمحاوره (رؤية الفرد لذاته و مستقبله . رؤية الفرد للحياة العامة . التفاعل الاجتماعي للفرد) . وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية .
١ . دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي و الأمن النفسي للموظفين عينة الدراسة .

- ٢ . الكشف عن العلاقة بين بعض المتغيرات الديموغرافية (السن . المؤهل العلمي . عدد سنوات الخدمة . المرتب الشهري) و الرضا الوظيفي و الأمن النفسي بمحاورهم لدى الموظفين عينة الدراسة .
 - ٣ . توضيح الفروق بين الذكور و الإناث عينة الدراسة في الرضا الوظيفي و الأمن النفسي بمحاورهم
 - ٤ . توضيح الفروق بين الريف و الحضر عينة الدراسة في الرضا الوظيفي و الأمن النفسي بمحاورهم .
 - ٥ . دراسة أوجه التشابه و الإختلاف بين الموظفين عينة الدراسة في الرضا الوظيفي و الأمن النفسي بمحاورهم تبعا لـ (للوظيفة الإدارية . المؤهل العلمي . الحالة الإجتماعية . عدد سنوات الخدمة . المرتب الشهري) .
- أهمية البحث:**

تمثلت أهمية الدراسة الحالية فيما يلي :

- ١ . لفت أنظار الإدارات الحكومية و غير الحكومية بضرورة إيجاد وسط مناسب و بيئة عمل مهيأة تكون قادرة على تحفيز الموظفين و تقع بهم نحو التقدم للأفضل في مجال عملهم ليكونوا أعضاء فعالين و قادرين على أداء عملهم في بيئة جيدة تزيد من رضاهم الوظيفي .
- ٢ . تنفيذ نتائج هذه الدراسة في برامج الإعلام المختلفة للنهوض بمستوى الأمن النفسي للموظفين في أبعاده (رؤية الفرد لذاته و مستقبله . رؤية الفرد للحياة العامة . التفاعل الاجتماعي للفرد) .
- ٣ . التأكيد و التركيز على أهمية حاجة الموظف للوصول إلى رضا وظيفي باعث على الهدوء و الراحة في ظل المتغيرات المعاصرة التي تلاحقه في كل مكان مما يدفعه إلى التنمية و النهوض بالمجتمع المحلي .
- ٤ . تهتم الدراسة الحالية بفئة الموظفين المسؤولين عن تقدم هذا المجتمع .

٥ . الاهتمام بأسلوب حياة الموظف أثناء تواجده في عمله يساعد في توافقه نفسيا و اقتصاديا و ارتباطه بالمكان

٦-التوصل إلى توصيات قد تكون بداية لبحوث جديده في هذا المجال كما قد تكون حلول واقعية لمواجهة مشكلة الرضا الوظيفي و الأمن النفسي لدى الموظفين .

٧-محاولة إسهام الدراسة في إضافة ادوات جديدة لمكتبة إدارة المنزل و المؤسسات تتمثل في استبيان عن الرضا الوظيفي بمحاورة (الرضا عن الراتب و المكافآت . الرضا عن مهام العمل . الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل . الرضا عن بيئة العمل) ، و الأمن النفسي بمحاورة (رؤية الفرد لذاته و مستقبله . رؤية الفرد للحياة العامة . التفاعل الاجتماعي للفرد)

الأسلوب البحثي

أولا: المصطلحات العلمية والمفاهيم الإجرائية :

-الرضا الوظيفي :هو شعور ذاتي إيجابي الذي يحمله الموظف أثناء أدائه لعمله (الرضا العام عن الوظيفة) ويتحقق ذلك بالتنسيق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلا في هذا العمل وذلك لإشباع احتياجاته وتوقعاته من بيئة عمله .(محمد سعيد سلطان:)

-الرضا الوظيفي :هو مشاعر العاملين تجاه أعمالهم ويمكن تحديد تلك المشاعر في زاويتين ما يوفر العمل للعاملين في الواقع وما ينبغي ان يوفره العمل من وجهة نظرهم (صلاح الدين الباقي:٢٠٠٢)

-الرضا الوظيفي :اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها المعلم ،حيث يشعر بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية ،والاقتصادية والإدارية المتعلقة بوظيفته .(أبو شيخة:٢٠٠٤)

- المفهوم الإجرائي : بأنه حالة شعوريه تصاحب بلوغ الفرد لغاية ما أي أنه الشعور الذي يعقب إشباع الحاجات لدى الفرد وصولا للغايات المنشودة

- الرضا الوظيفي :هو حالة شعورية تصاحب الموظف عند بلوغه لغاية ما أي الشعور الذي يعقب إشباع الحاجات لدى الموظف وصولا للغايات المنشودة ويشتمل على أربعة محاور

-الرضا عن الراتب :وهو القدرة على تلبية جميع النواحي الاقتصادية والروحانية والشعور بالصحة والسعادة .

-الرضا عن الوظيفة ومهام العمل :هو السعي لتحقيق اهداف العمل وعدم الإحساس بالفشل والوصول لوضع وظيفي مناسب في المستقبل .

-الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل :هو تحقيق اتجاهات ايجابية نحو الآخرين والقدرة على التفاعل معهم

- الرضا عن بيئة العمل المادية :هو الشعور بالسعادة في مكان العمل وانخفاض معدلات التوتر والقلق لدى الأفراد

ثانيا :الأمن النفسي : شعور الفرد بالسلام الداخلي وهدوء القلب وراحة البال والصفاء وعدم الخوف والقلق لانه يعرف أن ما يحدث له في الحياه خيرا كان أم شرا فإنه بترتيب من عند الله تعالى .(الدومي : ٢٠١٢)

كما يعرفه (Nafaa&Eltanahi:2011) :يعنى شعور الفرد بإشباع حاجاته الأساسية والدفع والرعاية والتقدير والثقة

كما يذكر (بسيوني والصبان :٢٠١١):هو حالة نفسية يشعر الفرد من خلالها بالطمأنينة والأمان والراحة النفسية والاستقرار وإشباع معظم حاجاته ومطالبه وعدم الشعور بالخوف أو الخطر والقدرة على المواجهة دون حدوث أي اضطراب أو خلل .

ويشير (Mulyadi:2010) :هو شعور الفرد بالراحة والثقة بالنفس ،والقدرة على تقدير الذات وتحقيق قدراته وتحسين إبداعه

الأمن النفسي من وجهه نظر (Rubin,Weiss&Coll,2013)شعور الفرد بالإيجابية تجاه حياته ،والكفاءة في إدارة بيئته ،وتحقيق الأهداف الشخصية وفقا لقدراته والإحساس بالمعنى والهدف من الحياه والاتجاه الإيجابي نحو ذاته وتقبلها .

المفهوم الإجرائي للأمن النفسي : حالة يكون فيها إشباع الحاجات مضمونا وغير معرض للخطر مثل (الحاجات الفسيولوجية -الحاجة إلى الأمن -الحاجة إلى الحب والمحبة -الحاجة إلى الأنتماء والمكانه -الحاجة إلى التقدير)وأحيانا يكون إشباع الحاجات بدون مجهود ،وأحيانا يكون إشباع الحاجات بدون مجهود وأحيانا يحتاج إلى السعى وبذل الجهود لتحقيقه . ويشتمل الامن النفسي على ثلاثة أبعاد:

-رؤية الفرد لذاته ومستقبله :هو مدى الطموح الذى يسعى كل فرد الى تحقيقه في الحياة والوصول الى أعلى الدرجات
- رؤية الفرد للحياة العامة :هو رغبة الفرد فى حدوث التغيير تجاه المجتمع الذى يعيش فيه والمشاركة في حل المشكلات
- التفاعل الاجتماعى للفرد :هو القدرة على إقامة علاقات جيدة مع الآخرين.
ثانياً:فروض الدراسة:

- ١- لا توجد علاقات ارتباطية ذات دلالة احصائية بين كل من الرضا الوظيفي بمحاوره الأربعة والامن النفسي بجوانبه الثلاثة.
- ٢- لا توجد علاقات ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي بمحاوره الأربعة وبين كل من سن الموظف والمؤهل الدراسي وعدد سنوات الخدمة والراتب الشهري.
- ٣- لا توجد علاقات ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الامن النفسي بجوانبه الثلاثة وبين كل من سن الموظف والمؤهل الدراسي وعدد سنوات الخدمة والراتب الشهري.
- ٤- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين الريفيين والحضرين في كل من الرضا الوظيفي بمحاوره الأربعة والامن النفسي بجوانبه الثلاثة.
- ٥- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في كل من الرضا الوظيفي بمحاوره الأربعة والامن النفسي بجوانبه الثلاثة.

- ٦- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين عينة الدراسة في الرضا الوظيفي بمحاوره الأربعة وفقاً لكل من الوظيفة الإدارية والحالة الاجتماعية والسن والمؤهل الدراسي وعدد سنوات الخدمة والراتب الشهري.
- ٧- لا يوجد تباين دال إحصائياً بين عينة الدراسة في الامن النفسي بجوانبه الثلاثة وفقاً لكل من الوظيفة الإدارية والحالة الاجتماعية والسن والمؤهل الدراسي وعدد سنوات الخدمة والراتب الشهري.
- ٨- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين العاملين بالمدارس الحكومية والخاصة في كل من الرضا الوظيفي بمحاوره الأربعة والامن النفسي بجوانبه الثلاثة.
- ثالثاً: منهج الدراسة :

يتبع هذا البحث المنهج الوصفي والتحليلي . ويقصد به وصف ما هو كائن من خصائص أو ظواهر معينة عن طريق جمع البيانات بالملاحظة أو المقابلة أو الاختبارات ثم تفسير هذه الظواهر وتحديد العلاقات التي توجد بين المتغيرات ثم استخلاص التعميمات والنتائج (بشير الرشيدى, ٢٠٠٠)

رابعاً: حدود الدراسة

- تتمثل حدود الدراسة في الحدود الثلاثة التالية :
- الحدود البشرية :بلغ عدد أفراد عينة الدراسة علي ٢٨٧ موظف من مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة , وتم اختيار هذه العينة بطريقة عشوائية .
- الحدود المكانية : أجريت الدراسة على الموظفين في مدرسة الاستقلال والشهيد الابتدائية بطنطا , ومدرسة كفر المنصورة بكفر المنصورة بطنطا , ومدرسة قاسم أمين ومصطفى كامل بزفتي حيث سهولة الوصول إلي الموظفين .
- الحدود الزمنية :تم تطبيق أدوات الدراسة على العينة من الموظفين
- خامساً: تصميم وبناء وتقنين أدوات الدراسة :

تطلب إجراء هذه الدراسة إعداد الأدوات للزمة لجمع البيانات وأستخلاص النتائج ، حيث

أشتملت الدراسة الحالية على الأدوات الآتية :

١. استمارة البيانات الاولية للموظفين .
٢. استبيان الرضا الوظيفي .
٣. استبيان الأمن النفسي .
- (١) استمارة البيانات الاولية للموظفين :

تم اعدادها بهدف الحصول على معلومات عن الموظفين تفيد في إمكانية تحديد

خصائص العينة

وأشتملت الأستمارة

متغيرات خاصة بالموظفين :

- المؤهل العالي : وتم تقسيمها إلي (اعدادي - دبلوم فني - معهد عالي - جامعي - ماجستير - دكتوراه) .
- العمر : وتم تقسيمه إلي (٢٠ إلي أقل من ٣٠ - ٣٠ إلي أقل من ٤٠ - ٤٠ إلي أقل من ٥٠ - ٥٠ إلي أقل من ٦٠) .
- عدد سنوات الخدمة : (أقل من ٥ سنوات - من ٥ : أقل من ١٠ - من ١٠ : أقل من ١٥ - من ١٥ : أقل من ٢٥ - من ٢٥ : أقل من ٣٠ - من ٣٠ : أقل من ٣٥ - أكثر من ٣٥) .
- متغيرات اجتماعية :
- مكان السكن : وتم تقسيمه إلي (حضر - ريف) .
- الوظيفة الادارية : وتم تقسيمها إلي : (موظف حكومي - عمل خاص - علي المعاش - متوفي - لا يعمل) .
- الجنس : وتم تقسيمه إلي (ذكر - أنثي) .
- الحالة الاجتماعية : وتم تقسيمها إلي : (اعزب - متزوج - أرمل - مطلق) .

• متغيرات اقتصادية :

- الدخل الشهري للأسرة : وتم تقسيمه إلي : (أقل من ١٠٠٠ - من ١٠٠٠ إلى أقل من ٢٠٠٠ - من ٢٠٠٠ إلى أقل من ٣٠٠٠ - من ٣٠٠٠ إلى أقل من ٤٠٠٠ - من ٤٠٠٠ إلى أقل من ٥٠٠٠ - من ٥٠٠٠ إلى أقل من ٦٠٠٠ - من ٦٠٠٠ إلى أقل من ٧٠٠٠ - أكثر من ٧٠٠٠) .

(٢) استبيان الرضا الوظيفي :

كان الهدف من الاستبيان التعرف علي مستوي الرضا الوظيفي لدي الموظفين , وحتى يتم اعداد تلك الأداة للتحقق من هذا الهدف , حيث تم البحث في الإطار النظري والاطلاع علي الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة والتي تناولت الرضا الوظيفي وهناك بعض الدراسات هي التي وضحت موضوع الدراسة أمام الباحثة في كتابة الاستبيان منها دراسة الأغبري ٢٠٠٣ : بعنوان (مستوي الرضا الوظيفي لدي عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية من المملكة العربية السعودية) ودراسة الشريدة ٢٠٠٢ : بعنوان (آراء أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات التربوية التي تقدمها الإدارة في جامعة اليرموك) ودراسة الشيخ , شيرير ٢٠٠٨ : بعنوان (الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموجرافية لدي المعلمين) وقام الباحثون بإعداد العبارات وصياغتها وإعداد الاستبيان حيث اشتمل علي أربع محاور للرضا الوظيفي وهي : (الرضا عن الراتب والمكافآت - الرضا عن مهام العمل - الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل - الرضا عن بيئة العمل) (ملحق ٢) وقد اشتمل محور الرضا عن الراتب والمكافآت علي ١٠ عبارة واشتمل محور الرضا عن مهام العمل علي ١٠ عبارة واشتمل محور الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل علي ١٠ عبارة واشتمل محور الرضا عن بيئة العمل علي ١٠ عبارة وقام الباحثون بتحديد طريقة الإجابة علي الاستبيان وطريقة التصحيح , حيث يختار الموظف أحد الاستجابات (نعم - أحيانا - لا) في كل المحاور , وتأخذ الدرجات التالية علي الترتيب (٣ - ٢ - ١) علي الترتيب للعبارات الإيجابية , والعكس للعبارات السلبية .

٣) استبيان الأمن النفسي :

كان الهدف من الاستبيان التعرف علي مستوي الأمن النفسي لدي الموظفين , وحتى يتم اعداد تلك الأداة للتحقق من هذا الهدف تم اتباع الخطوات الآتية تم البحث في الإطار النظري والاطلاع علي الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة التي تناولت الرضا الوظيفي وهناك بعض الدراسات هي التي أضانت جوانب الطريق أمام الباحثة في كتابة الاستبيان منها دراسة جهاد الخصري ٢٠٠٣ : بعنوان : (الأمن النفسي لدي العاملين بمراكز الاسعاف بمحافظة غزة وعلاقته ببعض سمات الشخصية ومتغيرات أخرى) وقامت الباحثة بإعداد العبارات وصياغتها وإعداد الاستبيان حيث اشتمل علي ثلاث محاور للأمن النفسي وهي : (رؤية الفرد لذاته ومستقبله – رؤية الفرد للحياة العامة – التفاعل الاجتماعي للفرد) وقد اشتمل محور رؤية الفرد لذاته ومستقبله علي ١١ عبارة واشتمل محور رؤية الفرد للحياة العامة علي ١١ عبارة واشتمل محور التفاعل الاجتماعي للفرد علي ١١ عبارة وقامت الباحثة بتحديد طريقة الإجابة علي الاستبيان وطريقة التصحيح , حيث يختار الموظف أحد الاستجابات (نعم – أحيانا – لا) في كل المحاور , وتأخذ الدرجات التالية علي الترتيب (٣ – ٢ – ١) علي الترتيب للعبارات الإيجابية , والعكس للعبارات السلبية .

وقام الباحثون بحساب صدق الأستبيان بطريقتين هما :

أولاً:حساب صدق الأستبيان بطريقتين هما :

أ-صدق المحكمين :ويهدف إلى التحقق من مدي تمثيل الاستبيان للهدف الذي يقيسه ولتحقيق ذلك تم عرض الاستبيان في صورته الأولية على عدد ١١ محكم من الأساتذة المتخصصين في مجال إدارة المنزل والمؤسسات ، ، وطلب من سيادتهم الحكم على مدى مناسبة كل عبارة للمحور الخاص بها وكذلك صياغة العبارات ، وتم حساب نسب الاتفاق لدى المحكمين على كل عبارة من عبارات الاستبيان ، حيث تروحت نسب تكرار اتفاق المحكمين على العبارات بين ٩٠.٩ % إلى ١٠٠% .

ب-صدق الأتساق الداخلي : تم إيجاد صدق الاتساق الداخلي بين أبعاد الاستبيان وذلك بإيجاد قيم معامل ارتباط بيرسون بين تلك الأبعاد والدرجة الكلية للاستبيان وكانت كما يلي :

جدول (١) معاملات الارتباط بين عبارات استبيان الرضا الوظيفي والدرجة الكلية للبعد.

الرضا عن بيئة العمل		الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل		الرضا عن مهام العمل		الرضا عن الراتب والمكافآت	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
***.٣٣٨	١	***.٥٩٨	١	***.٥٢٢	١	***.٧٢٦	١
***.١٩٢	٢	***.٦٠٧	٢	***.٥٩٠	٢	***.٦٧٠	٢
***.٥٨٤	٣	***.٦١٠	٣	***.٤٤٣	٣	***.٤٥٣	٣
***.٤٩٤	٤	***.٥٢٨	٤	***.٤١٩	٤	***.٧٣٦	٤
***.٤٥٦	٥	***.٥٩٤	٥	***.٦٢٩	٥	***.٦٩٧	٥
***.٤٨٦	٦	***.٥٥٤	٦	***.٦١٠	٦	***.٦٦٥	٦
***.٥٥١	٧	***.٤٨٠	٧	***.٦٢٠	٧	..٥٩	٧
***.٦٤٧	٨	***.٥١٧	٨	***.٤٥٠	٨	***.٥٦٧	٨
***.٤٠٦	٩	***.٥٧٩	٩	***.٢٠٥	٩	***.٢٣٠	٩
***.٥٧٠	١٠	***.٥٦٣	١٠	***.٢٠٤	١٠	***.٥٦٠	١٠

*** دالة عند مستوي دلالة (٠.٠٠١)

من جدول (١) نجد أن جميع عبارات استبيان الرضا الوظيفي ارتبطت بمعاملات ارتباط دالة عند مستوي دلالة (٠.٠٠١) مع مجموع أبعادها ، ماعدا العبارة رقم (٧) في محور الرضا عن الراتب والمكافآت وبالتالي أصبح الاستبيان مكون من ٣٩ عبارة بعد حذف عبارة واحدة.

جدول (٢) معاملات الارتباط بين استبيان الرضا الوظيفي وأبعاده

مستوي الدلالة	معامل الارتباط	أبعاد استبيان الرضا الوظيفي
٠.٠٠١	***.٧٥٧	البعد الأول: الرضا عن الراتب والمكافآت
٠.٠٠١	***.٦٩٥	البعد الثاني: الرضا عن مهام العمل
٠.٠٠١	***.٧٩٦	البعد الثالث: الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل
٠.٠٠١	***.٧٦١	البعد الرابع : الرضا عن بيئة العمل

من جدول (٢) يتضح أن الدرجة الكلية لاستبيان الرضا الوظيفي (الرضا عن الراتب والمكافآت ، الرضا عن مهام العمل ، الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل ، الرضا عن بيئة العمل) ارتبطت بمعاملات ارتباط دالة احصائيا عند مستوي دلالة (٠.٠٠٠١). ومن ثم تم حساب ثبات الاستبيان من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لكل بعد من أبعاد الاستبيان وللاستبيان ككل.

جدول (٣) معاملات الثبات لاستبيان الرضا الوظيفي

معامل ارتباط التجزئة النصفية		معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	استبيان الرضا الوظيفي
معادلة جتمان	معادلة سبيرمان- براون			
٠.٦٣٤	٠.٦٦٦	٠.٧٣٠	١٠	البعد الأول: الرضا عن الراتب والمكافآت
٠.٥٠٨	٠.٥١٥	٠.٦٠٤	١٠	البعد الثاني: الرضا عن مهام العمل
٠.٥٧٨	٠.٥٨١	٠.٧٦٠	١٠	البعد الثالث: الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل
٠.٥٠٤	٠.٥٠٩	٠.٦٢٩	١٠	البعد الرابع : الرضا عن بيئة العمل
٠.٦٢٥	٠.٦٢٦	٠.٨٥٣	٤٠	إجمالي الرضا الوظيفي

من جدول (٣) كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لاستبيان الرضا الوظيفي (٠.٨٥٣) القيمة التي تدل على ثبات الاستبيان. بينما كانت قيمة معامل ارتباط التجزئة النصفية لمعادلة سبيرمان - براون (٠.٦٢٦)، وبلغت قيمة معادلة جتمان (٠.٦٢٥). وتدلل تلك القيم على ثبات الاستبيان.

وتحددت استجابات عينة الدراسة على استبيان الرضا الوظيفي وفق استجابات (نعم - أحيانا - لا)، وكانت على مقياس (٣-٢-١) تبعا لاتجاه العبارة. وكانت أعلى درجة مشاهدة حصل عليها أفراد عينة البحث (١١١) درجة بينما كانت أقل درجة هي (٤٦) درجة. ويوضح جدول (٣) اعلي وأقل قيمة لكل بعد لكل من الموظفين عينة البحث.

جدول (٤) توزيع درجات أبعاد استبيان الرضا الوظيفي

مستويات الرضا الوظيفي			طول الفئة	المدى	أعلى قيمة	أقل قيمة	الأبعاد
مرتفع	متوسط	منخفض					
(٢٣ : ٢٧)	(١٦ : ٢٢)	(٩ : ١٥)	٦	١٨	٢٧	٩	البعد الأول: الرضا عن الراتب والمكافآت
(٢٥ : ٢٨)	(١٨ : ٢٤)	(١١ : ١٧)	٦	١٧	٢٨	١١	البعد الثاني: الرضا عن مهام العمل
(٢٦ : ٣٠)	(١٨ : ٢٥)	(١٠ : ١٧)	٧	٢٠	٣٠	١٠	البعد الثالث: الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل
(٢٧ : ٣٠)	(٢٠ : ٢٦)	(١٣ : ١٩)	٦	١٧	٣٠	١٣	البعد الرابع : الرضا عن بيئة العمل
(٩٢ : ١١١)	(٦٩ : ٩١)	(٤٦ : ٦٨)	٢٢	٦٥	١١١	٤٦	إجمالي الرضا الوظيفي

يوضح جدول (٤) أن أعلى نسبة مشاهدة لبعد الرضا عن الراتب والمكافآت ٢٧ وأقل نسبة مشاهدة ٩ ، كما كانت أعلى نسبة مشاهدة لبعد الرضا عن مهام العمل ٢٨ وأقل نسبة مشاهدة ١١ ، وبلغت أعلى نسبة مشاهدة لبعد الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل ٣٠ وأقل نسبة مشاهدة ١٠ ، وبلغت أعلى نسبة مشاهدة لبعد الرضا عن بيئة العمل ٣٠ وأقل نسبة مشاهدة ١٣ ، في حين بلغت أعلى نسبة مشاهدة لإجمالي الرضا الوظيفي ١١١ وأقل نسبة مشاهدة ٤٦ .

-حساب صدق وثبات استبيان الأمن النفسي :

تم إيجاد صدق الاتساق الداخلي بين أبعاد الاستبيان وذلك بإيجاد قيم معامل ارتباط بيرسون بين تلك الأبعاد والدرجة الكلية للاستبيان وكانت كما يلي : -

جدول (٥) معاملات الارتباط بين عبارات استبيان الأمن النفسي والدرجة الكلية للبعد.

التفاعل الاجتماعي للفرد		رؤية الفرد للحياة العامة		رؤية الفرد لذاته ومستقبله	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
***.٤٦٥	١	***.٤٣٢	١	***.٤٥١	١
***.٣٧٦	٢	***.٥٠٠	٢	***.٣٧٣	٢
٠.١٥٢	٣	*.٥٨٠	٣	***.٤٢٦	٣
***.٢٧٨	٤	***.٣٧٩	٤	***.٢٧٣	٤
***.٣٩٧	٥	***.٢٣٩	٥	***.٥٩٠	٥
***.٥٠٢	٦	***.٤٥٨	٦	***.٥٥٠	٦
***.٥١٥	٧	***.٤٩٥	٧	***.٦١٤	٧
***.٤٧٧	٨	***.٥٥١	٨	***.٥٣١	٨
***.٢٨٩	٩	***.٢٩٧	٩	***.٥٥٠	٩
***.٤٢٠	١٠	***.٢٩٦	١٠	***.٥٠٩	١٠
***.٣٩٨	١١	***.٤٦٢	١١	***.٣٥٩	١١

*** دالة عند مستوي دلالة (٠.٠٠١) ** دالة عند مستوي دلالة (٠.٠١)

من جدول (٥) نجد أن جميع عبارات استبيان الأمن النفسي ارتبطت بمعاملات ارتباط دالة عند مستوي دلالة ٠.٠٠١ ، ٠.٠٠١ مع مجموع أبعادها.

جدول (٦) معاملات الارتباط بين استبيان الأمن النفسي وأبعاده

مستوي الدلالة	معامل الارتباط	أبعاد استبيان الأمن النفسي
٠.٠٠١	***.٨٢٦	البعد الأول: رؤية الفرد لذاته ومستقبله
٠.٠٠١	***.٨٠٦	البعد الثاني: رؤية الفرد للحياة العامة
٠.٠٠١	***.٧٤٢	البعد الثالث: التفاعل الاجتماعي للفرد

من جدول (٦) يتضح أن الدرجة الكلية لاستبيان الأمن النفسي (رؤية الفرد لذاته ومستقبله ، رؤية الفرد للحياة العامة ، التفاعل الاجتماعي للفرد) ارتبطت بمعاملات ارتباط دالة احصائيا

عند مستوي دلالة (٠.٠٠١). ومن ثم تم حساب ثبات الاستبيان من خلال حساب معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية لكل بعد من أبعاد الاستبيان وللاستبيان ككل.

جدول (٧) معاملات الثبات لاستبيان الأمن النفسي

معامل ارتباط التجزئة النصفية		معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات	استبيان الأمن النفسي
معادلة جتمان	معادلة سبيرمان - براون			
٠.٦٥١	٠.٦٥٣	٠.٦٣٧	١١	البعد الأول: رؤية الفرد لذاته ومستقبله
٠.٤١٩	٠.٤٢٤	٠.٥٥٠	١١	البعد الثاني: رؤية الفرد للحياة العامة
٠.٣٤٢	٠.٣٤٣	٠.٥٥٤	١١	البعد الثالث: التفاعل الاجتماعي للفرد
٠.٧٤٦	٠.٧٤٦	٠.٧٨٤	٣٣	إجمالي الأمن النفسي

من جدول (٧) كانت قيمة معامل ألفا كرونباخ لاستبيان الأمن النفسي (٠.٧٨٤) القيمة التي تدل على ثبات الاستبيان. بينما كانت قيمة معامل ارتباط التجزئة النصفية لمعادلة سبيرمان - براون (٠.٧٤٦)، وبلغت قيمة معادلة جتمان (٠.٧٤٦). وتدل تلك القيم على ثبات الاستبيان.

وتحددت استجابات عينة الدراسة على استبيان الأمن النفسي وفق استجابات (نعم - أحيانا - لا)، وكانت على مقياس (٣-٢-١) تبعا لاتجاه العبارة. وكانت أعلى درجة مشاهدة حصل عليها أفراد عينة البحث (١٠٠) درجة بينما كانت أقل درجة هي (٥٨) درجة. ويوضح جدول (٧) اعلي وأقل قيمة لكل بعد لكل من الموظفين عينة البحث.

جدول (٨) توزيع درجات أبعاد استبيان الأمن النفسي

الأبعاد	أقل قيمة	أعلى قيمة	المدى	طول الفئة	مستويات الأمن النفسي		
					منخفض	متوسط	مرتفع
البعد الأول: رؤية الفرد لذاته ومستقبله	١٨	٤٤	٢٦	٩	(٢٧ : ١٨)	(٣٧ : ٢٨)	(٤٤ : ٣٨)
البعد الثاني: رؤية الفرد للحياة العامة	١٩	٣٣	١٤	٥	(٢٤ : ١٩)	(٣٠ : ٢٥)	(٣٣ : ٣١)
البعد الثالث: التفاعل الاجتماعي للفرد	١٧	٥٣	٣٦	١٢	(٢٩ : ١٧)	(٤٢ : ٣٠)	(٥٣ : ٤٣)
إجمالي الأمن النفسي	٥٨	١٠٠	٤٢	١٤	(٧٢ : ٥٨)	(٨٧ : ٧٣)	(١٠٠ : ٨٨)

يوضح جدول (٨) أن أعلى نسبة مشاهدة لبعد رؤية الفرد لذاته ومستقبله ٤٤ وأقل نسبة مشاهدة ١٨ ، كما كانت أعلى نسبة مشاهدة لبعد رؤية الفرد للحياة العامة ٣٣ وأقل نسبة مشاهدة ١٩ ، وبلغت أعلى نسبة مشاهدة لبعد التفاعل الاجتماعي للفرد ٥٣ وأقل نسبة مشاهدة ١٧ ، في حين بلغت أعلى نسبة مشاهدة لإجمالي الأمن النفسي ١٠٠ وأقل نسبة مشاهدة ٥٨.

خامسا : أسلوب جمع وتحليل البيانات

تم تطبيق أدوات الدراسة على عينة الدراسة من موظفي المدارس الأبتدائية في مدرسة الاستقلال والشهيد الابتدائية بطنطا ، ومدرسة كفر المنصورة بكفر المنصورة بطنطا ، ومدرسة قاسم أمين ومصطفي كامل بزفتي حيث سهولة الوصول إلي الموظفين بعد تدريبهم على كيفية ملء البيانات وتعريفهم بهدف وغرض أدوات الدراسة والإجابة على كافة الأسئلة والاستفسارات التي تساعد في الإجابة على أدوات الدراسة، وتم ملء البيانات من المبحوثين عن طريق المقابلة الشخصية في أماكن العمل بناء على رغبة المبحوثين مع مراعاة الضوابط والإجراءات وفقاً للتعليمات المحددة بأدوات الدراسة. وتم توزيع ٢٨٧ استمارة وتجميعهم .

سادسا: الأساليب الإحصائية

- ١- تم تحليل البيانات وإجراء المعالجة الإحصائية باستخدام برنامج Statistical Package (Spss for Social Sciences Program) (. لتحليل النتائج، حيث تم ترميز البيانات وتفرغها على برنامج excel ومراجعتها من أجل ضمان صحة النتائج ودقتها، وفيما يلي بعض الأساليب الإحصائية لكشف العلاقة بين متغيرات الدراسة واختبار صحة الفروض:
 - ١- حساب التكرارات والنسب المئوية لكل متغيرات الدراسة الكمية والوصفية .
 - ٢- حساب صدق محتوى الاستبيان (الاتساق الداخلي) من خلال معاملات الارتباط بين العبارات والمحاوِر لاستبيان الرضا الوظيفي بمحاورها الأربعة والجوانب الأربعة لاستبيان الأمن النفسي كما تدرکه الموظفين عينة الدراسة .
 - ٣- القراءات الصغرى والكبرى والمدى وطول الفئة والمستويات ومستوى الوعي لعينة البحث وفقا لكل من الرضا الوظيفي بمحاوره الأربعة والأمن النفسي بجوانبه الأربعة لدى عينة من موظفي المدارس الأبتدائية
 - ٤- معامل ألفا كرونباخ : لحساب درجة ثبات استبيان الرضا الوظيفي بمحاوره الأربعة والامن النفسي بجوانبه الثلاثة.
 - ٥- التجزئة النصفية Split-Half لأدوات البحث باستخدام معادلة Spearman-Brown ، معادلة Guttman .
 - ٦- حساب معاملات ارتباط بيرسون لمعرفة العلاقة الرضا الوظيفي بمحاوره الأربعة والامن النفسي بجوانبه الثلاثة والمتغيرات الكمية للدراسة المتمثلة في (العمر ، المؤهل الدراسي ، عدد سنوات الخدمة ، المرتب الشهري)
 - ٧- اختبار (ت) (T-Test) : لمعرفة دلالة الفروق بين كل من (الموظفين الذكور والإناث ، موظفين الريف والحضر) .
 - ٨- حساب تحليل التباين في اتجاه واحد One Way ANOVA لمعرفة دلالة الفروق بين الموظفين عينة الدراسة فى كل من الرضا الوظيفي بمحاوره الأربعة والامن النفسي بجوانبه الثلاثة تبعاً لبعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية (الوظيفة الإدارية ، الحالة الاجتماعية ،

السن ، المؤهل الدراسي ، عدد سنوات الخدمة ، الراتب الشهري) ، ولحساب دلالة الفروق تم استخدام اختبار Tukey لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات الموظفين
الدراسة الميدانية
أولاً : وصف العينة:

فيما يلي وصف عينة الدراسة والتي تم اختيارها من مستويات اجتماعية واقتصادية مختلفة :

جدول (٩) التوزيع النسبي لعينة الدراسة وفقاً للخصائص الاجتماعية والاقتصادية ن = ٢٨٧

النسبة المئوية	العدد	الجنس	النسبة المئوية	العدد	مكان السكن
٥٩.٩	١٧٢	ذكور	٤٧.٤	١٣٦	ريف
٤٠.١	١١٥	إناث	٥٢.٦	١٥١	حضر
١٠٠.٠	٢٨٧	الإجمالي	١٠٠.٠	٢٨٧	الإجمالي
النسبة المئوية	العدد	الحالة الاجتماعية	النسبة المئوية	العدد	الوظيفة الإدارية
١٥.٧	٤٥	اعزب	٣٦.٢	١٠٤	موظف
٦٩.٣	١٩٩	متزوج	٤٨.٨	١٤٠	مدرس
٨.٠	٢٣	أرمل	٦.٦	١٩	وكيل
٧.٠	٢٠	مطلق	٨.٤	٢٤	مدير
١٠٠.٠	٢٨٧	الإجمالي	١٠٠.٠	٢٨٧	الإجمالي
النسبة المئوية	العدد	المؤهل الدراسي	النسبة المئوية	العدد	العمر
٢.٤	٧	إعدادية	٣٠.٠	٨٦	من ٢٠ لأقل من ٣٠ سنة
١٠.٨	٣١	دبلوم فني	٤٣.٦	١٢٥	من ٣٠ لأقل من ٤٠ سنة
٩.٤	٢٧	معهد عالي	١٩.٩	٥٧	من ٤٠ لأقل من ٥٠ سنة
٦٣.١	١٨١	جامعة	٦.٦	١٩	من ٥٠ لأقل من ٦٠ سنة
٩.١	٢٦	ماجستير	١٠٠.٠	٢٨٧	الإجمالي
٥.٢	١٥	دكتوراه	النسبة المئوية	العدد	عدد سنوات الخدمة
١٠٠.٠	٢٨٧	الإجمالي	١٧.١	٤٩	أقل من ٥ سنوات
النسبة المئوية	العدد	المرتب الشهري	النسبة المئوية	العدد	من ٥ لأقل من ١٠
٩.١	٢٦	أقل من ١٠٠٠ جنية	٢٦.١	٧٥	من ١٠ لأقل من ١٥
٤٢.٥	١٢٢	من ١٠٠٠ لأقل من ٢٠٠٠	٢٠.٦	٥٩	من ١٥ لأقل من ٢٠
٢٥.٨	٧٤	من ٢٠٠٠ لأقل من ٣٠٠٠	١٢.٩	٣٧	من ٢٠ لأقل من ٢٥
١٣.٩	٤٠	من ٣٠٠٠ لأقل من ٤٠٠٠	١١.١	٣٢	من ٢٥ لأقل من ٣٠
٥.٢	١٥	من ٤٠٠٠ لأقل من ٥٠٠٠	٧.٣	٢١	من ٣٠ لأقل من ٣٥
			٣.٥	١٠	

النسبة المئوية	العدد	الجنس	النسبة المئوية	العدد	مكان السكن
٢.٤	٧	من ٥٠٠٠ من أقل من ٦٠٠٠	١.٤	٤	أكثر من ٣٥
١.٠	٣	من ٦٠٠٠ من أقل من ٧٠٠٠	١٠٠.٠	٢٨٧	الإجمالي
١٠٠.٠	٢٨٧	الإجمالي			
			٣٢.٨	٩٤	مدارس حكومية
			٦٧.٢	١٩٣	مدارس خاصة
			١٠٠.٠	٢٨٧	الأجمالي

يوضح جدول (٩) ما يلي ارتفاع نسبة أفراد عينه الدراسة من الحضر حيث بلغت نسبتهم ٥٢.٦% ، في حين بلغت نسبة أفراد عينه الدراسة من الريف ٤٧.٤% مما يعني أن تمركز الموظفين في الحضر أكثر من الريف .

ارتفاع نسبة أفراد عينه الدراسة من الذكور حيث بلغت نسبتهم ٥٩.٩% ، ذلك يتفق مع دراسة نشوان العاجز (٢٠٠٤) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء معلمي المدارس لصالح الذكور في حين انخفضت نسبة أفراد عينه الدراسة من الإناث وبلغت نسبتهم ٤٠.١% مما يعني أن الفئة السائدة في العمل هي فئة الذكور وذلك يؤكد ضرورة توفير الشعور بالرضا في العمل لكي تشعر الإناث بالراحة في العمل .

ارتفاع نسبة أفراد عينة الدراسة العاملين بوظيفة مدرس وبلغت نسبتهم ٤٨.٨% ، يليهم العاملين كموظفين وبلغت نسبتهم ٣٦.٢% ، في حين انخفضت نسبة العاملين بوظيفة مدير ووكيل وبلغت نسبتهم على التوالي ٨.٤% ، ٦.٦% .

اتضح أن غالبية عينة الدراسة متزوجين وبلغت نسبتهم ٦٩.٣% ، يليهم نسبة ١٥.٧% غير متزوجين ، في حين انخفضت نسبة كل من الأرملة والمطلق وبلغت نسبتهم على التوالي ٨.٠% ، ٧.٠% مما يعني أكثر الموظفين مازالوا متزوجين وبالتدرج غير متزوجين مما يعني أن أكبر فئة في العمل هي فئة المتزوجين وبالتالي يتزايد أعباء الحياة وذلك يتطلب الإشباع المادي والنفسي للشعور بالرضا الوظيفي .

ارتفاع نسبة من تراوحت أعمارهم من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة وبلغت نسبتهم ٤٣.٦ % ،
يليه من تراوحت أعمارهم من ٢٠ إلى أقل من ٣٠ سنة وبلغت نسبتهم ٣٠.٠ % ، كما بلغت
نسبة من تراوحت أعمارهم من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة ١٩.٩ % ، بينما قلت نسبة من
تراوحت أعمارهم من ٥٠ إلى أقل من ٦٠ سنة وبلغت نسبتهم ٦.٦ %.

ارتفاع نسبة أفراد عينة الدراسة الحاصلين على تعليم جامعي وبلغت نسبتهم ٦٣.١ % ، يليهم
الحاصلين على دبلوم فني وبلغت نسبتهم ١٠.٨ % ، في حين انخفضت نسبة الحاصلين على
معهد عالي ، ماجستير ، دكتوراه ، إعدادية وبلغت نسبتهم على التوالي ٩.٤ % ، ٩.١ % ،
٥.٢ % ، ٢.٤ % .

ارتفاع نسبة أفراد عينة الدراسة ممن تتراوح عدد سنوات خدمتهم بين ٥ لأقل من ١٠ سنوات
وبلغت نسبتهم ٢٦.١ % ، يليهم من تتراوح عدد سنوات خدمتهم بين ١٠ لأقل من ١٥ سنة
وبلغت نسبتهم ٢٠.٦ % ، وبلغت نسبة من كانت عدد سنوات خدمتهم أقل من ٥ سنوات
١٧.١ % ، في حين تقاربت نسبة من كانت عدد سنوات خدمتهم ١٥ لأقل من ٢٠ ، من ٢٠
لأقل من ٢٥ سنة وبلغت نسبتهم على التوالي ١٢.٩ % ، ١١.١ % ، بينما قلت نسبة من
تراوحت عدد سنوات خدمتهم بين ٢٥ لأقل من ٣٠ ، ٣٠ لأقل من ٣٥ ، أكثر من ٣٥ سنة
وبلغت نسبتهم على التوالي ٧.٣ % ، ٣.٥ % ، ١.٤ % .

ارتفاع نسب أصحاب الدخل المنخفضة حيث بلغت نسبتهم ٥١.٦ % ، يليهم أصحاب الدخل
المتوسطة وبلغت نسبتهم ٣٩.٧ % ، في حين انخفضت نسبة أصحاب الدخل المرتفعة وبلغت
نسبتهم ٨.٦ % مما يعنى أن الدخل المنخفضة هي الأعلى نسبة وبالتالي يحتاج الموظف
لارتفاع الدخل المنخفضة لكي يشعر الموظف بالرضا الوظيفي عن العمل وكذلك بالأمن
النفسي وذلك ما أسفرت عنه نتائج العاجز نشوان (٢٠٠٤) التي تؤكد على أن أكثر عوامل
الرضا الوظيفي التي تسهم في فعالية تطوير الموظفين هي مراعاة إحتياجاتهم من الدخل
المادى وشعورهم بالامن والأمان والحرية والديمقراطية

كما لاحظنا ارتفاع نسبة أفراد عينه الدراسة العاملين بالمدارس الخاصة حيث بلغت نسبتهم ٦٧.٢% ، في حين بلغت نسبة أفراد عينه الدراسة العاملين بالمدارس الحكومية ٣٢.٨% مما يعنى أن المدرسين العاملين بالمدارس الخاصة يشعرون بالرضا الوظيفي نتيجة حصولهم على الراتب والمكافآت المناسبة ورضاهم عن طبيعة العمل نفسه وعن علاقاتهم مع زملائهم في العمل مما يحقق الأمن النفسى من خلال التفاعل الاجتماعى ورؤية الفرد لحياته الاجتماعية ويتفاعل إجتماعيا مع زملائه فى المدارس الابتدائية والمجتمع بصفة عامة .

ثانيا: التوزيع النسبي لاستجابات عينة الدراسة على أدوات الدراسة

يشتمل هذا الجزء علي وصف استجابات عينة الدراسة في استبيان الرضا الوظيفي بمحوره (الرضا عن الراتب والمكافآت – الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل – الرضا عن بيئة العمل) والاستبيان الأمن النفسى بمحاورة (رؤية الفرد لذاته ومستقبله – رؤية الفرد لحياة العامة – التفاعل الاجتماعى للفرد) .

أولاً : فيما يلي التوزيع التكرارى والنسبي لاستجابات عينة الدراسة على أدوات الدراسة :

١- محور الرضا عن الراتب والمكافآت :

جدول (١٠) توزيع استجابات الموظفين عينة الدراسة تبعاً الرضا عن الراتب والمكافآت

م	العبارة	اتجاه العبارة	دائماً		أحياناً		لا	
			العدد	%	العدد	%		
١	الراتب الذي أحصل عليه يسد احتياجاتي	+	١١٣	٣٩.٤	٧٨	٢٧.٢	٩٦	٣٣.٤
٢	أشعر بأن مهام عملي تتناسب مع الراتب الذي أحصل عليه	+	١٠١	٣٥.٢	٨٤	٢٩.٣	١٠٢	٣٥.٥
٣	يوفر عملي برنامجاً للرعاية الصحية	+	١٧٣	٦٠.٣	٥٥	١٩.٢	٥٩	٢٠.٦
٤	المكافآت المقدمة سنوياً مجزية	+	٧٤	٢٥.٨	١٠٥	٣٦.٦	١٠٨	٣٧.٦
٥	يتناسب الراتب مع الوضع الاقتصادي العام في المجتمع	+	٥٠	١٧.٤	١١٢	٣٩.٠	١٢٥	٤٣.٦
٦	لست مضطراً للقيام بعمل آخر خارج وظيفتي	+	٦٩	٢٤.٠	٨٥	٢٩.٦	١٣٣	٤٦.٣
٧	تقوم المؤسسة بتقديم مكافآت مالية للموظفين	+	٧٦	٢٦.٥	١٥٠	٥٢.٣	٦١	٢١.٣
٨	أرى أن ميزانية المؤسسة غير كافية لسد كل احتياجات الموظفين	-	١٣٠	٤٥.٣	٩١	٣١.٧	٦٦	٢٣.٠
٩	تقدم المؤسسات مكافآت علي ساعات العمل الإضافية	+	٨٨	٣٠.٧	١٢٥	٤٣.٦	٧٤	٢٥.٨

يتضح من جدول (١٠) أن ما يقرب من نصف عينة الدراسة يرون أن الراتب لا يتناسب مع الوضع الاقتصادي العام في المجتمع ، يضطرون للقيام بعمل آخر خارج وظيفتهم وبلغت نسبتهم على التوالي ٤٣.٦% ، ٤٦.٣% ، كما بلغت نسبة ٥٢.٣% من عينة الدراسة أحياناً تقوم المؤسسة بتقديم مكافآت مالية للموظفين ، ٤٣.٦% من عينة الدراسة أحياناً تقدم المؤسسات مكافآت علي ساعات العمل الاضافية وذلك أتفق مع دراسة شهيرة محمود (٢٠٠٠) والتي تؤكد على وجود علاقة قوية بين الرضا والاجر الذي يتعاطاه الموظف ، في حين يرى ٤٥.٣% من عينة الدراسة أن ميزانية المؤسسة غير كافية لسد كل احتياجات الموظفين ما يعنى أن الراتب الذي يحصل عليه الموظفين من وظيفتهم غير كافي وبالتالي يلجئون للعمل الأضافي وذلك لايشعرهم بالرضا الوظيفي .

٢- محور الرضا عن مهام العمل :

جدول (١١) توزيع استجابات الموظفين عينة الدراسة تبعاً الرضا عن مهام العمل

م	العبرة	اتجاه العبرة	دائماً		أحياناً		لا	
			العدد	%	العدد	%	العدد	%
١	يعقد رئيسي في العمل اجتماعات خاصة من أجل مناقشات هادفة	+	١٣٦	٤٧.٤	٩٥	٣٣.١	٥٦	١٩.٥
٢	لمهام المطلوبة في العمل واضحة ودقيقة	+	١١٥	٤٠.١	١١٢	٣٩.٠	٦٠	٢٠.٩
٣	هناك صعوبات تواجهني في عملي ولا أجد لها حلا	-	١٠٤	٣٦.٢	١١٨	٤١.١	٦٥	٢٢.٦
٤	توزيع الأعمال بين الأعضاء في القسم الواحد منصف	+	١٠٠	٣٤.٨	١٢٢	٤٢.٥	٦٥	٢٢.٦
٥	أكلف بأعمال تتناسب مع تخصصي	+	١١٩	٤١.٥	١١٩	٤١.٥	٤٩	١٧.١
٦	تهتم المنظمة بملكيتها الفكرية وتسعي دائماً للحفاظ عليها	+	٩٥	٣٣.١	١٣٩	٤٨.٤	٥٣	١٨.٥

م	العبرة	اتجاه العبرة	دائماً		أحياناً		لا	
			العدد	%	العدد	%	العدد	%
٧	تسعي المنظمة دائماً إلي احداث تغيير في سياستها للأفضل	+	١٠٩	٣٨.٠	١٤٣	٤٩.٨	٣٥	١٢.٢
٨	للمنظمة موقع رسمي علي الانترنت تمكن الاعضاء من معرفة جميع التطورات	+	١٤٧	٥١.٢	٧٩	٢٧.٥	٦١	٢١.٣
٩	امره أن تتراجع المؤسسة عن القرار المتخذ إذا اقتضت الحاجة لذلك	-	٩٧	٣٣.٨	١٢٨	٤٤.٦	٦٢	٢١.٦
١٠	اعرف اهمية استخدام أساليب متنوعة في العمل	+	١٢٥	٤٣.٦	١٢٣	٤٢.٩	٣٩	١٣.٦

يتضح من جدول (١١) أن ما يقرب من نصف عينة الدراسة دائماً يعقد رئيسهم في العمل اجتماعات خاصة من أجل مناقشات هادفة ، أحياناً تهتم المنظمة بملكيتها الفكرية وتسعي دائماً للحفاظ عليها ، تسعي المنظمة دائماً إلي احداث تغيير في سياستها للأفضل وبلغت نسبتهم على التوالي ٤٧.٤ % ، ٤٨.٤ % ، ٤٩.٨ % ، كما بلغت نسبة ٥١.٢ % يرون أن للمنظمة موقع رسمي علي الانترنت تمكن الاعضاء من معرفة جميع التطورات ، في حين بلغت نسبة ٤٤.٦ % أحياناً يبدون رأيهم في أن تتراجع المؤسسة عن القرار المتخذ إذا اقتضت الحاجة لذلك ، ٤٢.٩ % أحياناً يعرفون اهمية استخدام أساليب متنوعة في العمل.

٣- محور الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل :

جدول (١٢) توزيع استجابات الموظفين عينة الدراسة تبعاً الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل

م	العبارة	اتجاه		دائماً		أحياناً		لا	
		+	-	العدد	%	العدد	%	العدد	%
١	يتمتع رئيسي بخبرة عالية في مجال العمل	+		١١٢	٣٩.٠	١٠٧	٣٧.٣	٦٨	٢٣.٧
٢	يمنحني رئيسي فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل	+		٧٩	٢٧.٥	١٣٤	٤٦.٧	٧٤	٢٥.٨
٣	يتجاوب معي رئيسي عندما أقدم له اقتراحات في مجال العمل	+		٩٦	٣٣.٤	١٣٩	٤٨.٤	٥٢	١٨.١
٤	ينفذ رئيسي اللوائح بمرونة كافية	+		٨٣	٢٨.٩	١٥٨	٥٥.١	٤٦	١٦.٠
٥	احصل علي قدر مناسب من التحفيز والتشجيع من زملائي في العمل	+		٩٥	٣٣.١	١٣٢	٤٦.٠	٦٠	٢٠.٩
٦	يهتم الاعضاء في المؤسسة بأحوال بعضهم البعض	+		١١٧	٤٠.٨	١٢٤	٤٣.٢	٤٦	١٦.٠
٧	أشعر بتعاون زملائي معي في أصعب الظروف	+		١٤٣	٤٩.٨	١٠١	٣٥.٢	٤٣	١٥.٠
٨	تسعي المؤسسة دائماً الي التجسيد روح الفريق في العمل	+		١٠٧	٣٧.٣	١٤٢	٤٩.٥	٣٨	١٣.٢
٩	يوفر رؤساء العمل دورات لتنمية قدراتنا علي العمل	+		٦٠	٢٠.٩	١٨١	٦٣.١	٤٦	١٦.٠
١٠	تحرص المؤسسة علي مراعاة الفروق الفردية بين الموظفين	+		٦١	٢١.٣	١٧٣	٦٠.٣	٥٣	١٨.٥

يتضح من جدول (١٢) أن أكثر من نصف عينة الدراسة أحياناً يوفر رؤساء العمل دورات لتنمية قدراتهم علي العمل ، أحياناً تحرص المؤسسة علي مراعاة الفروق الفردية بين الموظفين ، أحياناً ينفذ الرؤساء اللوائح بمرونة كافية وبلغت نسبتهم على التوالي ٦٣.١% ، ٦٠.٣% ، ٥٥.١% ، كما بلغت نسبة ٤٩.٨% دائماً يهتم الاعضاء في المؤسسة بأحوال بعضهم البعض ، ٤٩.٥% أحياناً تسعي مؤسساتهم الي تجسيد روح الفريق في العمل ، نسبة ٤٦.٠% أحياناً يحصلون علي قدر مناسب من التحفيز والتشجيع من زملائهم في العمل.

٤- محور الرضا عن بيئة العمل :

جدول (١٣) توزيع استجابات الموظفين عينة الدراسة تبعاً الرضا عن بيئة العمل

م	العبارة	اتجاه العبارة		دائماً		أحياناً		لا	
		+	-	العدد	%	العدد	%	العدد	%
١	التهوية جيدة في مكان العمل	+		١٧٢	٥٩.٩	٨٨	٣٠.٧	٢٧	٩.٤
٢	يوجد أماكن مخصص للصلاة في المؤسسة	+		٢٣٨	٨٢.٩	٢٧	٩.٤	٢٢	٧.٧
٣	يوجد مكان مخصص لاستراحة الموظفين في المؤسسة	+		١٢٣	٤٢.٩	٤٩	١٧.١	١١٥	٤٠.١
٤	يوجد مكتب مخصص لكل عضو في القسم	+		٨٣	٢٨.٩	٧٦	٢٦.٥	١٢٨	٤٤.٦
٥	تستخدم اضاءة كافية في أماكن العمل في المؤسسة	+		١٢١	٤٢.٢	١٢٥	٤٣.٦	٤١	١٤.٣
٦	اجهزة الحاسوب الموجودة بالقسم تكفي لأداء العمل	+		٩٠	٣١.٤	١١٧	٤٠.٨	٨٠	٢٧.٩
٧	الادوات اللازمة لأداء العمل غير كافية	-		١١٩	٤١.٥	١١١	٣٨.٧	٥٧	١٩.٩
٨	المكيفات الموجودة داخل قاعات العمل غير كافية	-		١١٠	٣٨.٣	٨٨	٣٠.٧	٨٩	٣١.٠
٩	أجهزة العمل الموجود بالمؤسسات قديمة جداً	-		٩٩	٣٤.٥	١١٠	٣٨.٣	٧٨	٢٧.٢
١٠	أري أن هناك نقص في الأدوات اللازمة لأداء العمل بالمؤسسة	-		١١١	٣٨.٧	١٣٩	٤٨.٤	٣٧	١٢.٩

يتضح من جدول (١٣) أن حوالي أكثر من ثلاثة أرباع عينة الدراسة دائماً يوجد أماكن مخصصة للصلاة في مؤسساتهم وبلغت نسبتهم ٨٢.٩% ، كما اتضح أن أكثر من نصف عينة الدراسة يرون أن التهوية جيدة في أماكن عملهم وبلغت نسبتهم ٥٩.٩% ، في حين بلغت نسبة ٤٠.١% ، ٤٤.٦% على التوالي لا يوجد مكان مخصص لاستراحة الموظفين في مؤسساتهم ، لا يوجد مكتب مخصص لكل عضو في القسم ، كما بلغت نسبة ٤٣.٦% أحياناً تستخدم مؤسساتهم اضاءة كافية في أماكن العمل .

ثانياً : فيما يلي التوزيع التكراري والنسبي لاستجابات عينة الدراسة على أدوات الدراسة :

١- رؤية الفرد لذاته ومستقبله :

جدول (١٤) توزيع استجابات الموظفين عينة الدراسة تبعاً رؤية الفرد لذاته ومستقبله

م	العبرة	اتجاه العبرة	دائماً		أحياناً		لا	
			العدد	%	العدد	%	العدد	%
١	أشعر بالأمن لقدرتي علي مواجهة مشكلاتي	+	١٣٤	٤٦.٧	١١٠	٣٨.٣	٤٣	١٥.٠
٢	احترامي لنفسي يشعرنني بالأمان	+	١٨٧	٦٥.٢	٨٣	٢٨.٩	١٧	٥.٩
٣	أشعر بأن لي قيمة وفائدة في الحياة	+	١٥١	٥٢.٦	١٠٣	٣٥.٩	٣٣	١١.٥
٤	ثقتي بنفسي ليست علي ما يرام	-	٩٣	٣٢.٤	١٢٠	٤١.٨	٧٤	٢٥.٨
٥	لدي نقص في اشباع بعض احتياجاتي	-	٧٨	٢٧.٢	١٢٩	٤٤.٩	٨٠	٢٧.٩
٦	أنا انسان كثير التشكك وهذا يقلقني	-	٩٨	٣٤.١	١١٣	٣٩.٤	٧٦	٢٦.٥
٧	الحياة عبئ ثقيل يحتاج الي كفاح وقوة مما يهدد حياتي	-	١٢٧	٤٤.٣	٩٧	٣٣.٨	٦٣	٢٢.٠
٨	القلق علي المستقبل يهدد حياتي ويمنعها من الاستقرار والأمن	-	٩٧	٣٣.٨	١٠٦	٣٦.٩	٨٤	٢٩.٣
٩	اهتم بالتفوق والتميز دائماً	+	١٢٧	٤٤.٣	١٤٠	٤٨.٨	٢٠	٧.٠
١٠	اقيم نفسي بعد الانتهاء من العمل لمعرفة أوجه القصور ومعالجتها	+	١٣٠	٤٥.٣	١٢٩	٤٥.٠	٢٨	٩.٨
١١	اخطط لإدارة عملي بصورة مستمرة	+	١٥٠	٥٢.٣	١٣١	٤٥.٦	٦	٢.١

يتضح من جدول (١٤) أن أكثر من نصف عينة الدراسة يرون أن إحترامهم لأنفسهم يشعروهم بالأمان ، يشعرون بأن لهم قيمة وفائدة في الحياة ، يخططون لإدارة عملهم بصورة مستمرة وبلغت نسبتهم على التوالي ٦٥.٢ % ، ٥٢.٦ % ، ٥٢.٣ % ، وذلك يتفق مع دراسة فاطمه العودة (٢٠٠٢) والتي تؤكد على وجود علاقة ارتباطية قوية بين المناخ النفسي والأجتماعي للعمل وبين الطمأنينة والرضا عن العمل كما اتضح أن ما يقرب من نصف عينة الدراسة أحياناً يهتمون بالتفوق والتميز ، أحياناً يقيمون أنفسهم بعد الانتهاء من العمل لمعرفة أوجه القصور ومعالجتها ، وبلغت نسبتهم على التوالي ٤٨.٨ % ، ٤٥.٠ % ، في حين بلغت نسبة ٤٤.٣ % يرون أن الحياة عبئ ثقيل يحتاج الي كفاح وقوة مما يهدد حياتهم.

٢- رؤية الفرد للحماية العامة :

جدول (١٥) توزيع استجابات الموظفين عينة الدراسة تبعاً رؤية الفرد للحماية العامة

م	العبارة	اتجاه العبارة	دائماً		أحياناً		لا	
			العدد	%	العدد	%	العدد	%
١	تمسكي بالقيم الدينية يشعرني بالأمن والطمأنينة	+	١٨٧	٦٥.٢	٧٣	٢٥.٤	٢٧	٩.٤
٢	أتوقع الخير دائماً من الماس فالدنيا ما زالت بخير	+	١٢٥	٤٣.٦	١١٥	٤٠.١	٤٧	١٦.٤
٣	نجاحي في عملي يشعرني بالأمن والاستقرار	+	١٤٥	٥٠.٥	١٠٦	٣٦.٩	٣٦	١٢.٥
٤	من مسئولية الوطن أن يحقق الأمن والأمان للفرد	+	١٥٨	٥٥.١	٩٨	٣٤.١	٣١	١٠.٨
٥	استثنائي من الأزمة التي تمر بها البلاد يشعرني بعدم الأمان	-	٦٧	٢٣.٣	١٠١	٣٥.٢	١١٩	٤١.٥
٦	الحب والود المتبادل بيني وبين الناس يجعلني أماناً مستقراً	+	١٢١	٤٢.٢	١٣٢	٤٦.٠	٣٤	١١.٨
٧	مشاعر التشاؤم والقلق يهددان حياتي	-	٧٢	٢٥.١	١٣٣	٤٦.٣	٨٢	٢٨.٦
٨	العنف والغضب السريع سبب في معظم مشاكلي وشعوري بنقص الأمان	-	٨٦	٣٠.٠	١١٩	٤١.٥	٨٢	٢٨.٦

يتضح من جدول (١٥) أن أكثر من نصف عينة الدراسة يرون أن تمسكهم بالقيم الدينية يشعرهم بالأمن والطمأنينة ، أن من مسئولية الوطن أن يحقق الأمن والأمان للفرد وذلك يتعارض مع دراسة (Stednitz, 2006) والتي تنص على مدى الشعور بالقلق وعدم الأمان من التقييم السلبي نتيجة عدم الحفاظ على ما يتمسكون به من معتقدات ، يهتمون بالحفاظ على المرافق العامة ، يحرصون دائماً على تقديم بلدهم وبلغت نسبتهم على التوالي ٦٥.٢% ، ٥٥.١% ، ٦٨.٣% ، ٥٩.٢% ، كما بلغت نسبة ٥٠.٥% يرون أن نجاحهم في عملهم يشعرهم بالأمن والاستقرار ، في حين بلغت نسبة ٥٨.٥% أحياناً يشاركون في حل مشاكل بلدهم.

٣- التفاعل الاجتماعي للفرد :

جدول (١٦) توزيع استجابات الموظفين عينة الدراسة تبعاً للتفاعل الاجتماعي للفرد

م	العبارة	اتجاه العبارة	دائماً		أحياناً		لا	
			العدد	%	العدد	%	العدد	%
١	يتعامل الناس معي ببرود وجفاء	-	٨٧	٣٠.٣	١٢٢	٤٢.٥	٧٨	٢٧.٢
٢	أرى ان الاحتكاك بالناس يسبب المشاكل	-	٧٢	٢٥.١	١٤٠	٤٨.٨	٧٥	٢٦.١
٣	التعامل ببنية صافية وإخلاص أصبح نادراً	+	١٠٨	٣٧.٦	١١٦	٤٠.٤	٦٣	٢٢.٠
٤	لدي عدد قليل من الأصدقاء	-	٩٨	٣٤.١	٨٢	٢٨.٦	١٠٧	٣٧.٣
٥	أحب الاشتراك في الرحلات والحفلات الجماعية	+	١١٠	٣٨.٣	١٣٣	٤٦.٣	٤٤	١٥.٣
٦	أحرص علي تبادل الزيارات مع زملائي	+	١١٤	٣٩.٧	١٤٣	٤٩.٨	٣٠	١٠.٥
٧	أتكيف بسهولة في أي موقف اجتماعي	+	١٠٩	٣٨.٠	١٤٥	٥٠.٥	٣٣	١١.٥
٨	أشعر بالأمن والاستقرار في حياتي الاجتماعية	+	١٠٤	٣٦.٢	١٤٨	٥١.٦	٣٥	١٢.٢
٩	أرفض مساعدة كل من يحتاج إلي	-	٤٩	١٧.١	٨١	٢٨.٢	١٥٧	٥٤.٧
١٠	أحاول دائماً علي حل المشاكل بين أصدقائي	+	١٢٢	٤٢.٥	١٢٨	٤٤.٦	٣٧	١٢.٩
١١	أقدم هدايا لجميع زملائي في مناسبتهم	+	٧٤	٢٥.٨	١٨٠	٦٢.٧	٣٣	١١.٥

يتضح من جدول (١٦) أن ٥٤.٧% من عينة الدراسة لا يرفضون مساعدة كل من يحتاج إليهم ، كما بلغت نسبة ٦٢.٧% من عينة الدراسة أحياناً يقدمون هدايا لجميع زملائهم في مناسبتهم ، ٥٠.٥% ، ٥١.٦% على التوالي أحياناً يتكيفون بسهولة في أي موقف اجتماعي ، أحياناً يشعرون بالأمن والاستقرار في حياتهم الاجتماعية وذلك يتفق مع دراسة Stednitz(2006) والتي تنص على مدى الشعور بالقلق وعدم الأمان من التقييم السلبي نتيجة عدم الحفاظ على ما يتمسكون به من معتقدات ، كما اتضح أن ما يقرب من نصف عينة الدراسة يحاولون دائماً علي حل المشاكل بين أصدقائهم ، أحياناً يحبون الاشتراك في الرحلات والحفلات الجماعية ، أحياناً يحرصون علي تبادل الزيارات مع زملائهم وبلغت نسبتهم على التوالي ٤٢.٥% ، ٤٦.٣% ، ٤٩.٨% .

١-مستويات الرضا الوظيفي:

جدول (١٧) توزيع أفراد عينة البحث وفقا لمستوياتهم في استبيان الرضا الوظيفي

النسبية المئوية	العدد	الدرجة	المستويات	الأبعاد
٣٢.٨	٩٤	(١٥ : ٩)	منخفض	الرضا عن الراتب والمكافآت
٥٤.٧	١٥٧	(٢٢ : ١٦)	متوسط	
١٢.٥	٣٦	(٢٧ : ٢٣)	مرتفع	
١٠٠.٠	٢٨٧	الإجمالي		
١٠.٥	٣٠	(١٧ : ١١)	منخفض	الرضا عن مهام العمل
٦٣.٠	١٨١	(٢٤ : ١٨)	متوسط	
٢٦.٥	٧٦	(٢٨ : ٢٥)	مرتفع	
١٠٠.٠	٢٨٧	الإجمالي		
١١.٥	٣٣	(١٧ : ١٠)	منخفض	الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل
٧١.٤	٢٠٥	(٢٥ : ١٨)	متوسط	
١٧.١	٤٩	(٣٠ : ٢٦)	مرتفع	
١٠٠.٠	٢٨٧	الإجمالي		
٣٣.١	٩٥	(١٩ : ١٣)	منخفض	الرضا عن بيئة العمل
٦٠.٣	١٧٣	(٢٦ : ٢٠)	متوسط	
٦.٦	١٩	(٣٠ : ٢٧)	مرتفع	
١٠٠.٠	٢٨٧	الإجمالي		
٩.١	٢٦	(٦٨ : ٤٦)	منخفض	إجمالي الرضا الوظيفي
٧٤.٢	٢١٣	(٩١ : ٦٩)	متوسط	
١٦.٧	٤٨	(١١١ : ٩٢)	مرتفع	
١٠٠.٠	٢٨٧	الإجمالي		

يوضح جدول (١٧) أن أكثر من ثلاثة أرباع عينة الدراسة يقع في المستوى المتوسط وبلغت نسبتهم (٧٤.٢%) في حين قلت نسبة أصحاب المستويات المنخفضة والمرتفعة وبلغت نسبتهم على التوالي (٩.١%)، (١٦.٧%) .
١. مستويات الأمان النفسي:

جدول (١٨) توزيع أفراد عينة البحث وفقا لمستوياتهم في استبيان الأمن النفسي

النسبة المئوية	العدد	الدرجة	المستويات	الأبعاد
٧٦.٧	٢٢٠	(٢٧ : ١٨)	منخفض	رؤية الفرد لذاته ومستقبله
٢٣.٠	٦٦	(٣٧ : ٢٨)	متوسط	
٠.٣	١	(٤٤ : ٣٨)	مرتفع	
١٠٠.٠	٢٨٧	الإجمالي		
٤٩.٥	١٤٢	(٢٤ : ١٩)	منخفض	رؤية الفرد للحياة العامة
٤٣.٢	١٢٤	(٣٠ : ٢٥)	متوسط	
٧.٣	٢١	(٣٣ : ٣١)	مرتفع	
١٠٠.٠	٢٨٧	الإجمالي		
٩٢.٠	٢٦٤	(٢٩ : ١٧)	منخفض	التفاعل الاجتماعي للفرد
٧.٧	٢٢	(٤٢ : ٣٠)	متوسط	
٠.٣	١	(٥٣ : ٤٣)	مرتفع	
١٠٠.٠	٢٨٧	الإجمالي		
٦١.٧	١٧٧	(٧٢ : ٥٨)	منخفض	إجمالي الأمن النفسي
٢٧.٢	٧٨	(٨٧ : ٧٣)	متوسط	
١١.١	٣٢	(١٠٠ : ٨٨)	مرتفع	
١٠٠.٠	٢٨٧	الإجمالي		

يوضح جدول (١٨) أن ما يقرب من ثلاثة أرباع عينة الدراسة يقع في المستوى المنخفض وبلغت نسبتهم (٦١.٧%) في حين قلت نسبة أصحاب المستويات المتوسطة والمرتفعة وبلغت نسبتهم على التوالي (٢٧.٢%)، (١١.١%) .

ثالثا: النتائج في ضوء فروض الدراسة:

أولا: نتائج الفرض الأول:

وينص الفرض الأول علي أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والأمن النفسي بمحاورهم لدي الموظفين عينة الدراسة وللتحقق من صحة الفرض تم ايجاد معامل

ارتباط بيرسون بين أبعاد الرضا الوظيفي وأبعاد الأمن النفسي للموظفين عينة الدراسة وجدول (١٦)
يوضح ذلك .

جدول (١٦) معاملات ارتباط بيرسون بين الرضا الوظيفي بمحاوره والأمن النفسي بمحاوره للعينة الفعلية
(ن = ٢٨٧)

المتغيرات	الرضا عن الراتب والمكافآت	الرضا عن مهام العمل	الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل	الرضا عن بيئة العمل	إجمالي الرضا الوظيفي
رؤية الفرد لذاته ومستقبله	***.١٩٨	***.٢٨٠	***.٣٥٨	***.٤٠٩	***.٤١٠
رؤية الفرد للحياة العامة	٠.٠٦٢	**٠.١٧٠	***.٢٢١	***.٢٧١	***.٢٣٦
التفاعل الاجتماعي للفرد	٠.٠٠١	***.٢٣٧	*٠.١٤٢	**٠.١٨٥	**٠.١٧٩
إجمالي الامن النفسي	٠.١١٦	***.٢٩٥	***.٣٠٩	***.٣٧٠	***.٣٥٥

*** دالة عند ٠.٠٠١ ** دالة عند ٠.٠٠١ * دالة عن ٠.٠٥

يتضح من جدول (١٦) ما يلي:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند ٠.٠٠١ بين رؤية الفرد لذاته ومستقبله وكل من الرضا عن الراتب والمكافآت ، الرضا عن مهام العمل ، الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل ، الرضا عن بيئة العمل ، إجمالي الرضا الوظيفي وذلك يتفق مع دراسة شهيرة محمود ٢٠٠٠ والتي توضح وجود علاقة ارتباطية قوية بين الأجر والرضا والمكانة الاجتماعية ،فرص الترقية ،الأشراف ،محتوى العمل وهذا ما يؤكد أن لهذه العوامل تأثير كبير على رضا الموظفين عن عملهم .
- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند ٠.٠٠١ ، ٠.٠٠١ بين رؤية الفرد للحياة العامة وكل من الرضا عن مهام العمل ، الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل ، الرضا عن بيئة العمل ، إجمالي الرضا الوظيفي ، بينما لا توجد علاقة ارتباطية بين رؤية الفرد للحياة العامة والرضا عن الراتب والمكافآت وذلك يتفق مع دراسة ماجد السهلي (٢٠٠٧) والتي تنص على عدم وجود فروق بين الامن النفسي والأداء الوظيفي

- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند ٠.٠٠١ ، ٠.٠٠١ ، ٠.٠٠٥ بين التفاعل الاجتماعي للفرد وكل من الرضا عن مهام العمل ، الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل ، الرضا عن بيئة العمل ، إجمالي الرضا الوظيفي ، بينما لا توجد علاقة ارتباطية بين التفاعل الاجتماعي للفرد والرضا عن الراتب والمكافآت.
- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند ٠.٠٠١ بين إجمالي الامن النفسي وكل من الرضا عن مهام العمل ، الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل ، الرضا عن بيئة العمل ، إجمالي الرضا الوظيفي ، بينما لا توجد علاقة ارتباطية بين إجمالي الامن النفسي والرضا عن الراتب والمكافآت. مما سبق يتضح وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند ٠.٠٠١ بين الرضا الوظيفي والأمن النفسي لدي الموظفين عينة الدراسة وبالتالي لا تتحقق صحة الفرض الأول .

ثانياً: نتائج الفرض الثاني :

وينص الفرض الثاني علي أنه : " لا توجد علاقات ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الرضا الوظيفي بمحاوره الأربعة وبين كل من سن الموظف والمؤهل الدراسي وعدد سنوات الخدمة والراتب الشهري.

وللتحقق من صحة الفرض تم ايجاد معامل ارتباط بيرسون بين بعض المتغيرات وأبعاد الرضا الوظيفي للموظفين عينة الدراسة وجدول (١٧) يوضح ذلك .

جدول (١٧) معاملات الارتباط بين المتغيرات الديموغرافية والرضا الوظيفي بمحاورة

المرتب الشهرى	عدد سنوات الخدمة	المؤهل الدراسى	العمر	المتغيرات
***٠.٢١٩	*٠.١٣١-	٠.٠٩٢	٠.٠٩١-	الرضا عن الراتب والمكافآت
٠.٠٣٣-	٠.٠٨٢-	٠.٠٣١	٠.٠٤٢-	الرضا عن مهام العمل
٠.٠٦١-	٠.٠١٢-	٠.٠٧٢	٠.٠٨٢	الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل
٠.٠٥٤	٠.٠١٣-	٠.٠٤٣	٠.٠١٤-	الرضا عن بيئة العمل
٠.٠٦٧	٠.٠٨١-	٠.٠٨٢	٠.٠٢٣-	مجموع استبيان الرضا الوظيفى

يتضح من جدول (١٧) ما يلى:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند ٠.٠٠١ بين الرضا عن الراتب والمكافآت والمرتب الشهرى ، سالبة دالة إحصائياً عند ٠.٠٥ بين الرضا عن الراتب والمكافآت وعدد سنوات الخدمة ، بينما لا يوجد علاقة ارتباطية بين الرضا عن الراتب والمكافآت والعمر والمؤهل الدراسى.
- عدم وجود علاقة ارتباطية بين الرضا عن مهام العمل وكل من العمر ، المؤهل الدراسى ، عدد سنوات الخدمة ، المرتب الشهرى وذلك يتفق مع دراسة خالد الصرايرة (٢٠٠٩)والتي تؤكد على إرتفاع الاداء الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس ومدى رضاهم الوظيفى عن مهام العمل ومدى إرتباط ذلك بالمتغيرات الديموجرافية المختلفة
- عدم وجود علاقة ارتباطية بين الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل وكل من العمر ، المؤهل الدراسى ، عدد سنوات الخدمة ، المرتب الشهرى .
- عدم وجود علاقة ارتباطية بين الرضا عن بيئة العمل وكل من العمر ، المؤهل الدراسى ، عدد سنوات الخدمة ، المرتب الشهرى .

- عدم وجود علاقة ارتباطية بين إجمالي الرضا الوظيفي وكل من العمر ، المؤهل الدراسي ، عدد سنوات الخدمة ، المرتب الشهري . مما سبق يتضح عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعض المتغيرات الديموغرافية (السن – المؤهل العلمي – عدد سنوات الخدمة – المرتب الشهري) والرضا الوظيفي وبالتالي تتحقق صحة الفرض الثاني .

ثالثاً:نتائج الفرض الثالث :

وينص الفرض الثالث علي أنه : " لا توجد علاقات ارتباطية ذات دلالة احصائية بين الامن النفسي بجوانبه الثلاثة وبين كل من سن الموظف والمؤهل الدراسي وعدد سنوات الخدمة والراتب الشهري.

وللتحقق من صحة الفرض تم ايجاد معامل ارتباط بيرسون بين بعض المتغيرات وأبعاد الأمن النفسي للموظفين عينة الدراسة وجدول (١٨) يوضح ذلك .

جدول (١٨) معاملات الارتباط بين المتغيرات الديموغرافية والأمن النفسي بمحاوره

المرتب الشهري	عدد سنوات الخدمة	المؤهل الدراسي	العمر	المتغيرات
٠.٠٦١-	*٠.١٣٩	٠.٠٢٦-	*٠.١٣٢	رؤية الفرد لذاته ومستقبله
٠.٠٦٩-	**٠.١٧٦	٠.٠٤٢-	**٠.١٨٤	رؤية الفرد للحياة العامة
**٠.١٥٤-	٠.٠٢٣-	٠.٠٤٨-	٠.٠٦٨-	التفاعل الاجتماعي للفرد
*٠.١٢٠-	*٠.١١٩	٠.٠٤٨-	٠.١٠٠	إجمالي الامن النفسي

يتضح من جدول (١٨) ما يلي:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند ٠.٠٥ بين رؤية الفرد لذاته ومستقبله والعمر وعدد سنوات الخدمة ، بينما لا يوجد علاقة ارتباطية بين رؤية الفرد لذاته ومستقبله والمؤهل الدراسي والمرتب الشهري.
 - وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند ٠.٠١ بين رؤية الفرد للحياة العامة والعمر وعدد سنوات الخدمة ، بينما لا يوجد علاقة ارتباطية بين رؤية الفرد للحياة العامة والمؤهل الدراسي والمرتب الشهري.
 - وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند ٠.٠١ بين التفاعل الاجتماعي للفرد والمرتب الشهري ، بينما لا يوجد علاقة ارتباطية بين التفاعل الاجتماعي للفرد وكل من العمر ، المؤهل الدراسي ، عدد سنوات الخدمة .
 - وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند ٠.٠٥ بين إجمالي الامن النفسي وعدد سنوات الخدمة وسالبة دالة إحصائياً عند ٠.٠٥ بين إجمالي الامن النفسي والمرتب الشهري ، بينما لا يوجد علاقة ارتباطية بين إجمالي الامن النفسي والعمر والمؤهل الدراسي .
- مما سبق يتضح وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين بعض المتغيرات الديموغرافية (السن – المؤهل العلمي – عدد سنوات الخدمة – المرتب الشهري) والأمن النفسي وبالتالي لا تتحقق الفرض الثالث.

رابعا: نتائج الفرض الرابع :

وينص الفرض الرابع علي أنه : " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين موظفين الريف والحضر عينة الدراسة في كل من الرضا الوظيفي والأمن النفسي بمحاورهم " .
وللتحقق من صحة الفرض تم ايجاد اختبار (ت) للمقارنة بين الريف والحضر في الرضا الوظيفي بمحاوره والأمن النفسي بمحاوره وجدول (١٩) يوضحا ذلك :

جدول (١٩) دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات الحضر والريف في الرضا الوظيفي بمحاورة

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	الحضر ن = ١٥١		الريف ن = ١٣٦		البيان البعده
			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
٠.٧٤ غير دالة	٠.٣٣	٠.١٧	٤.٤٨	١٧.٦٤	٣.٩٦	١٧.٨١	الرضا عن الراتب والمكافآت
٠.٢٦ غير دالة	١٠.١٣	٠.٤٦	٣.٤٣	٢١.٣٦	٣.٤٥	٢١.٨٢	الرضا عن مهام العمل
٠.٤٠ غير دالة	٠.٨٥	٠.٣٩	٣.٥٨	٢١.٣٠	٤.٢٤	٢١.٦٩	الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل
٠.٥٦ غير دالة	٠.٥٩	٠.٢٥	٣.٧٧	٢٠.٧٠	٣.٤٧	٢٠.٩٥	الرضا عن بيئة العمل
٠.٣٥ غير دالة	٠.٩٤	١٠.٢٧	١١.٧٩	٨١.٠١	١١.٠٢	٨٢.٢٩	إجمالي الرضا الوظيفي

يتضح من جدول (١٩) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين موظفين الريف والحضر في كل من الرضا عن الراتب والمكافآت ، الرضا عن مهام العمل ، الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل ، الرضا عن بيئة العمل ، إجمالي الرضا الوظيفي حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي ٠.٣٣ ، ١٠.١٣ ، ٠.٨٥ ، ٠.٥٩ ، ٠.٩٤ وهي قيم غير دالة إحصائية .

جدول (٢٠) دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات الحضر والريف في الأمن النفسي بمحاورة

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	الحضر ن = ١٥١		الريف ن = ١٣٦		البيان البعده
			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
٠.٢٢ غير دالة	١٠.٢٣	٠.٥٩	٣.٩٥	٢٣.٩٤	٤.١٤	٢٤.٥٢	رؤية الفرد لذاته ومستقبله
٠.٠٦ غير دالة	١٠.٩٠	٠.٧٢	٣.٠٤	٢٤.٧٠	٣.٣٤	٢٥.٤١	رؤية الفرد للحياة العامة
٠.١٦ غير دالة	١٠.٤٢	٠.٦٣	٣.١٦	٢٣.٧٨	٤.٢٩	٢٤.٤١	التفاعل الاجتماعي للفرد
٠.٠٦ غير دالة	١٠.٨٩	١٠.٩٤	٧.٨٨	٧٢.٤٢	٩.٤٦	٧٤.٣٦	إجمالي الامن النفسي

يتضح من جدول (٢٠) عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين موظفين الريف والحضر في كل من رؤية الفرد لذاته ومستقبله ، رؤية الفرد للحياة العامة ، التفاعل الاجتماعي للفرد ، إجمالي الامن النفسي حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي ١٠.٢٣ ، ١٠.٩٠ ، ١٠.٤٢ ، ١٠.٨٩ ، وهي قيم غير دالة إحصائياً . مما سبق يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين موظفين الريف والحضر عينة الدراسة في كل من الرضا الوظيفي والأمن النفسي بمحاورهم وبالتالي نتحقق صحة الفرض الرابع
خامساً: نتائج الفرض الخامس :

وينص الفرض الخامس علي أنه : " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في كل من الرضا الوظيفي بمحاوره الأربعة والامن النفسي بجوانبه الثلاثة. " وللتحقق من صحة الفرض تم ايجاد اختبار (ت) للمقارنة بين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي بمحاوره والأمن النفسي بمحاوره وجدول (٢٣ - ٢٤) يوضح ذلك :

جدول (٢١) دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات الذكور والإناث في الرضا الوظيفي بمحاوره:

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	الإناث ن = ١١٥		الذكور ن = ١٧٢		البيان البعيد
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠.٠٠٦ دالة عند ٠.٠١	٢.٧٦٧-	١.٣٩-	٣.٦٧	١٨.٥٦	٤.٥٠	١٧.١٦	الرضا عن الراتب والمكافآت
٠.٠٠٣ دالة عند ٠.٠٥	٢.١٤٢	٠.٨٨	٢.٨٠	٢١.٠٥	٣.٧٨	٢١.٩٣	الرضا عن مهام العمل
٠.٨٩ غير دالة	٠.١٣٨	٠.٠٦	٣.٦٥	٢١.٤٥	٤.٠٨	٢١.٥١	الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل
٠.٠٠٤ دالة عند ٠.٠٥	٢.٠٤٩-	٠.٨٩-	٣.٠٩	٢١.٣٥	٣.٩٢	٢٠.٤٦	الرضا عن بيئة العمل
٠.٣٣ غير دالة	٠.٩٧٢-	١.٣٣-	٩.٥٧	٨٢.٤٢	١٢.٥٣	٨١.٠٨	إجمالي الرضا الوظيفي

يتضح من جدول (٢١) ما يلي :

- وجود فروق دالة إحصائياً بين الموظفين الذكور والإناث في الرضا عن الراتب والمكافآت حيث بلغت قيمة (ت) -٢.٧٦٧ وهي قيمة دالة إحصائياً عند ٠.٠١ لصالح الموظفين الإناث .
- وجود فروق دالة إحصائياً بين الموظفين الذكور والإناث في الرضا عن مهام العمل حيث بلغت قيمة (ت) ٢.١٤٢ وهي قيمة دالة إحصائياً عند ٠.٠٥ لصالح الموظفين الذكور.
- عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الموظفين الذكور والإناث في الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل حيث بلغت قيمة (ت) ٠.١٣٨ وهي قيمة غير دالة إحصائياً.
- وجود فروق دالة إحصائياً بين الموظفين الذكور والإناث في الرضا عن بيئة العمل حيث بلغت قيمة (ت) -٢.٠٤٩ وهي قيمة دالة إحصائياً عند ٠.٠٥ لصالح الموظفين الإناث.
- عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الموظفين الذكور والإناث في إجمالي الرضا الوظيفي حيث بلغت قيمة (ت) -٠.٩٧٢ وهي قيمة غير دالة إحصائياً .

جدول (٢٢) دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات الذكور والإناث في الأمن النفسي بمحاورة

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	الإناث ن = ١١٥		الذكور ن = ١٧٢		البيان البعده
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠.٠٦ غير دالة	١.٨٨٨	٠.٩١	٣.٦٠	٢٣.٦٦	٤.٣٠	٢٤.٥٨	رؤية الفرد لذاته ومستقبله
٠.٠٥ دالة عند ٠.٠٥	١.٩٥٨	٠.٧٥	٣.١٠	٢٤.٥٩	٣.٢٣	٢٥.٣٤	رؤية الفرد للحياة العامة
٠.١٥ غير دالة	١.٤٢٣	٠.٦٤	٤.٣٩	٢٣.٦٩	٣.٢٣	٢٤.٣٣	التفاعل الاجتماعي للفرد
٠.٠٢ دالة عند ٠.٠٥	٢.٢١٧	٢.٣١	٨.٥٣	٧١.٩٥	٨.٧٢	٧٤.٢٦	إجمالي الامن النفسي

يتضح من جدول (٢٢) ما يلي :

- عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الموظفين الذكور والإناث في رؤية الفرد لذاته ومستقبله حيث بلغت قيمة (ت) ١.٨٨٨ وهي قيمة غير دالة إحصائياً.
 - وجود فروق دالة إحصائياً بين الموظفين الذكور والإناث في رؤية الفرد للحياة العامة حيث بلغت قيمة (ت) ١.٩٥٨ وهي قيمة دالة إحصائياً عند ٠.٠٥ لصالح الموظفين الذكور.
 - عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الموظفين الذكور والإناث في التفاعل الاجتماعي للفرد حيث بلغت قيمة (ت) ١.٤٢٣ وهي قيمة غير دالة إحصائياً.
 - وجود فروق دالة إحصائياً بين الموظفين الذكور والإناث في إجمالي الامن النفسى حيث بلغت قيمة (ت) ٢.٢١٧ وهي قيمة دالة إحصائياً عند ٠.٠٥ لصالح الموظفين الذكور.
- مما سبق يتضح ما يلي :
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين موظفين الذكور والإناث عينة الدراسة في الرضا الوظيفي .
 - وجود فروق دالة إحصائياً عند ٠.٠٥ بين الموظفين الذكور والإناث فى الأمن النفسى لصالح الموظفين الذكور . وبالتالي لا تتحقق صحة الفرض الخامس.
- سادساً: نتائج الفرض السادس :

وينص الفرض السادس على أنه: " لا يوجد تباين دال إحصائياً بين عينة الدراسة في الرضا الوظيفي بمحاوره الأربعة وفقاً لكل من الوظيفة الإدارية والحالة الاجتماعية والسن والمؤهل الدراسي وعدد سنوات الخدمة والراتب الشهري.

وللتحقق من صحة الفرض تم ايجاد اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد One way anova للوقوف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات الموظفين في الرضا الوظيفي

بمحاوره تبعاً لكل من الوظيفة الإدارية- الحالة الاجتماعية - السن - المؤهل الدراسي - عدد سنوات الخدمة - الراتب الشهري.

أولاً : الوظيفة الإدارية :

جدول (٢٣) تحليل التباين في اتجاه واحد للموظفين عينة البحث في الرضا الوظيفي بأبعاده تبعاً

للوظيفة الأدارية

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	البيان البيد
٠.٠٠٠١ دالة عند ٠.٠٠١	٦.٥٠٢	١١٠.٤٥٩ ١٦.٩٨٧	٣ ٢٨٣ ٢٨٦	٣٣١.٣٧٧ ٤٨٠٧.٤٢٤ ٥١٣٨.٨٠١	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الرضا عن الراتب والمكافآت
٠.١٦٥ غير دالة	١.٧٠٨	٢٠.١٤٤ ١١.٧٩٣	٣ ٢٨٣ ٢٨٦	٦٠.٤٣٣ ٣٣٣٧.٣٩٣ ٣٣٩٧.٨٢٦	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الرضا عن مهام العمل
٠.١٨٤ غير دالة	١.٦٢٦	٢٤.٦٩٣ ١٥.١٨٦	٣ ٢٨٣ ٢٨٦	٧٤.٠٧٩ ٤٢٩٧.٦٤٩ ٤٣٧١.٧٢٨	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل
٠.٧٠٥ غير دالة	٠.٤٦٨	٦.٢١٤ ١٣.٢٧٠	٣ ٢٨٣ ٢٨٦	١٨.٦٤١ ٣٧٥٥.٢٩٦ ٣٧٧٣.٩٣٧	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الرضا عن بيئة العمل
٠.٦١٧ غير دالة	٠.٥٩٨	٧٨.٥٢٣ ١٣١.٣٧٠	٣ ٢٨٣ ٢٨٦	٢٣٥.٥٦٩ ٣٧١٧٧.٧٩٠ ٣٧٤١٣.٣٥٩	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	إجمالي الرضا الوظيفي

جدول (٢٤) اختبار Tuky للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات الموظفين عينة
الدراسة في الرضا الوظيفي بأبعاده تبعاً للوظيفة الإدارية

الوظيفة الادارية	العدد	الرضا عن الراتب والمكافآت
موظف	١٠٤	١٦.٦٣
مدرس	١٤٠	١٧.٨٧
وكيل	١٩	١٩.٨٩
مدير	٢٤	١٩.٩١

يتضح من جدولي (٢٣) ، (٢٤) ما يلي :

- وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة في الرضا عن الراتب والمكافآت تبعاً للوظيفة الإدارية حيث بلغت قيمة (ف) ٦.٥٠٢ وهى قيمة دالة إحصائياً عند ٠.٠٠١. وبتطبيق اختبار (Tuky) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في الرضا عن الراتب والمكافآت تبعاً للوظيفة الإدارية وجد أنها لصالح وظيفة مدير.
- عدم وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة فى كل من (الرضا عن مهام العمل ، الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل ، الرضا عن بيئة العمل ، إجمالى الرضا الوظيفي) تبعاً للوظيفة الإدارية حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ١.٧٠٨ ، ١.٦٢٦ ، ٠.٤٦٨ ، ٠.٥٩٨ وهى قيم غير دالة احصائياً.

ثانياً : الحالة الاجتماعية :

جدول (٢٥) تحليل التباين في اتجاه واحد للموظفين عينة البحث في الرضا الوظيفي بأبعاده تبعاً للحالة الاجتماعية

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	البيان البعد
٠.٠٠١ دالة عند ٠.٠٠١	٥.٦٩٨	٩٧.٥٧٨ ١٧.١٢٤	٣ ٢٨٣ ٢٨٦	٢٩٢.٧٣٣ ٤٨٤٦.٠٦٨ ٥١٣٨.٨٠١	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الرضا عن الراتب والمكافآت
٠.٦٣٠ غير دالة	٠.٥٧٨	٦.٨٩٢ ١١.٩٣٣	٣ ٢٨٣ ٢٨٦	٢٠.٦٧٥ ٣٣٧٧.١٥١ ٣٣٩٧.٨٢٦	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الرضا عن مهام العمل
٠.٠٩٨ غير دالة	٢.١١٩	٣٢.٠١٥ ١٥.١٠٨	٣ ٢٨٣ ٢٨٦	٩٦.٠٤٤ ٤٢٧٥.٦٨٤ ٤٣٧١.٧٢٨	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل
٠.٥٥٦ غير دالة	٠.٦٩٤	٩.١٩٣ ١٣.٢٣٨	٣ ٢٨٣ ٢٨٦	٢٧.٥٨٠ ٣٧٤٦.٣٥٧ ٣٧٧٣.٩٣٧	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الرضا عن بيئة العمل
٠.٠٨٠ غير دالة	٢.٢٧٣	٢٩٣.٤٧٤ ١٢٩.٠٩٢	٣ ٢٨٣ ٢٨٦	٨٨.٤٢٣ ٣٦٥٣٢.٩٣٦ ٣٧٤١٣.٣٥٩	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	إجمالي الرضا الوظيفي

جدول (٢٦) اختبار Tukey للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة في الرضا الوظيفي بأبعاده تبعاً للحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	العدد	الرضا عن الراتب والمكافآت
متزوج	١٩٩	١٧.١٨
أرمل	٢٣	١٧.٣٠
مطلق	٢٠	١٨.٩٠
اعزب	٤٥	١٩.٨٤

يتضح من جدولي (٢٥) ، (٢٦) ما يلي :

- وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة في الرضا عن الراتب والمكافآت تبعاً للحالة الاجتماعية حيث بلغت قيمة (ف) ٥.٦٩٨ وهي قيمة دالة احصائياً عند ٠.٠٠١. ويتطبيق اختبار (Tukey) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في الرضا عن الراتب والمكافآت تبعاً للحالة الاجتماعية وجد أنها لصالح الموظف الأعزب.
- عدم وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة في كل من (الرضا عن مهام العمل ، الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل ، الرضا عن بيئة العمل ، إجمالي الرضا الوظيفي) تبعاً للحالة الاجتماعية حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ٠.٥٧٨ ، ٢.١١٩ ، ٠.٦٩٤ ، ٢.٢٧٣ وهي قيم غير دالة احصائياً.

ثالثاً : السن :

جدول (٢٧) تحليل التباين في اتجاه واحد للموظفين عينة البحث في الرضا الوظيفي بأبعاده تبعاً للسن

البيان البيد	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الرضا عن الراتب والمكافآت	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٩٧.٦٢٠ ٥٠٤١.١٨١ ٥١٣٨.٨٠١	٣ ٢٨٣ ٢٨٦	٣٢.٥٤٠ ١٧.٨١٣	١.٨٢٧	٠.١٤٢ غير دالة
الرضا عن مهام العمل	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	١٩.٨٥٤ ٣٣٧٧.٩٧٢ ٣٣٩٧.٨٢٦	٣ ٢٨٣ ٢٨٦	٦.٦١٨ ١١.٩٣٦	٠.٥٥٤	٠.٦٤٦ غير دالة
الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٨٨.٥٩٠ ٤٢٨٣.١٣٨ ٤٣٧١.٧٢٨	٣ ٢٨٣ ٢٨٦	٢٩.٥٣٠ ١٥.١٣٥	١.٩٥١	٠.١٢٢ غير دالة
الرضا عن بيئة العمل	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٢.٢١٦ ٣٧٧١.٧٢١ ٣٧٧٣.٩٣٧	٣ ٢٨٣ ٢٨٦	٧٣٩. ١٣.٣٢٨	٠.٥٥٥	٠.٩٨٣ غير دالة
إجمالي الرضا الوظيفي	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٥٠.٤٣٠ ٣٧٣٦٢.٩٢٨ ٣٧٤١٣.٣٥٩	٣ ٢٨٣ ٢٨٦	١٦.٨١٠ ١٣٢.٠٢٤	٠.١٢٧	٠.٩٤٤ غير دالة

يتضح من جدول (٢٧) عدم وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة في كل من الرضا عن الراتب والمكافآت ، الرضا عن مهام العمل ، الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل ، الرضا عن بيئة العمل ، إجمالي الرضا الوظيفي تبعاً للسن حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ١.٨٢٧ ، ٠.٥٥٤ ، ١.٩٥١ ، ٠.٥٥٥ ، ٠.١٢٧ ، وهي قيم غير دالة احصائياً.

رابعاً : المؤهل الدراسي :

جدول (٢٨) تحليل التباين في اتجاه واحد للموظفين عينة البحث في الرضا الوظيفي بأبعاده تبعاً

للمؤهل الدراسي

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	البيان البعد
٠.٠٠٥ دالة عند ٠.٠١	٣.٤١٧	٥٨.٩٠٢ ١٧.٢٣٩	٥ ٢٨١ ٢٨٦	٢٩٤.٥٠٨ ٤٨٤٤.٢٩٤ ٥١٣٨.٨٠١	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الرضا عن الراتب والمكافآت
٠.٤٠٦ غير دالة	١.٠٢٠	١٢.١١١ ١١.٨٧٦	٥ ٢٨١ ٢٨٦	٦٠.٥٥٥ ٣٣٣٧.٢٧١ ٣٣٩٧.٨٢٦	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الرضا عن مهام العمل
٠.٢٠٦ غير دالة	١.٤٥٢	٢٢.٠١٤ ١٥.١٦٦	٥ ٢٨١ ٢٨٦	١١٠.٠٧٠ ٤٢٦١.٦٥٩ ٤٣٧١.٧٢٨	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل
٠.١٤٧ غير دالة	١.٦٥٠	٢١.٥٣١ ١٣.٠٤٧	٥ ٢٨١ ٢٨٦	١٠٧.٦٥٦ ٣٦٦٦.٢٨١ ٣٧٧٣.٩٣٧	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الرضا عن بيئة العمل
٠.٢٦٧ غير دالة	١.٢٩٣	١٦٨.٢٧٨ ١٣٠.١٤٩	٥ ٢٨١ ٢٨٦	٨٤١.٣٨٨ ٣٦٥٧١.٩٧١ ٣٧٤١٣.٣٥٩	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	إجمالي الرضا الوظيفي

جدول (٢٩) اختبار Tukey للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات الموظفين عينة
الدراسة في الرضا الوظيفي بأبعاده تبعاً للمؤهل الدراسي

المؤهل الدراسي	العدد	الرضا عن الراتب والمكافآت
ماجستير	٢٦	١٥.٦٥
دبلوم فني	٣١	١٦.٨٠
إعدادية	٧	١٦.٨٥
معهد عالي	٢٧	١٧.٧٧
جامعة	١٨١	١٧.٩٥
دكتوراه	١٥	٢٠.٨٠

يتضح من جدولي (٢٨) ، (٢٩) ما يلي :

- وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة في الرضا عن الراتب والمكافآت تبعاً للمؤهل الدراسي حيث بلغت قيمة (ف) ٣.٤١٧ وهى قيمة دالة احصائياً عند ٠.٠١ وبتطبيق اختبار (Tukey) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في الرضا عن الراتب والمكافآت تبعاً للمؤهل الدراسي وجد أنها لصالح الحاصلين على درجة الدكتوراه.
- عدم وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة فى كل من الرضا عن مهام العمل ، الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل ، الرضا عن بيئة العمل ، إجمالى الرضا الوظيفى تبعاً للمؤهل الدراسي حيث بلغت قيمة (ف) على التوالى ١.٠٢٠ ، ١.٤٥٢ ، ١.٦٥٠ ، ١.٢٩٣ وهى قيم غير دالة احصائياً.

خامساً : عدد سنوات الخدمة :

جدول (٣٠) تحليل التباين في اتجاه واحد للموظفين عينة البحث في الرضا الوظيفي بأبعاده تبعاً لعدد سنوات الخدمة

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	البيان البعد
٠.٠٠٨ دالة عند ٠.٠١	٢.٧٨٥	٤٧.٩٤٦ ١٧.٢١٦	٧ ٢٧٩ ٢٨٦	٣٣٥.٦٢٣ ٤٨٠٣.١٧٩ ٥١٣٨.٨٠١	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الرضا عن الراتب والمكافآت
٠.٢٦٠ غير دالة	١.٢٨٠	١٥.١٠٤ ١١.٨٠٠	٧ ٢٧٩ ٢٨٦	١٠٥.٧٢٨ ٣٢٩٢.٠٩٨ ٣٣٩٧.٨٢٦	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الرضا عن مهام العمل
٠.٠٠١ دالة عند ٠.٠٠١	٣.٦٢٣	٥٢.٠٣٧ ١٤.٣٦٤	٧ ٢٧٩ ٢٨٦	٣٦٤.٢٦١ ٤٠٠٧.٤٦٧ ٤٣٧١.٧٢٨	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل
٠.٩٥٣ غير دالة	٠.٣٠١	٤.٠٣٥ ١٣.٤٢٥	٧ ٢٧٩ ٢٨٦	٢٨.٢٤٥ ٣٧٤٥.٦٩٢ ٣٧٧٣.٩٣٧	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الرضا عن بيئة العمل
٠.١٠٨ غير دالة	١.٧٠٢	٢١٨.٨٢٩ ١٢٨.٦٠٨	٧ ٢٧٩ ٢٨٦	١٥٣١.٨٠٦ ٣٥٨٨١.٥٥٣ ٣٧٤١٣.٣٥٩	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	إجمالي الرضا الوظيفي

جدول (٣١) اختبار Tuky للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة في الرضا الوظيفي بأبعاده تبعاً لعدد سنوات الخدمة

عدد سنوات الخدمة	العدد	الرضا عن الراتب والمكافآت	الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل
أكثر من ٣٥	٤	١٤.٧٥	١٤.٢٥
من ٣٠ لأقل من ٣٥	١٠	١٦.٤٠	٢٠.٣٥
من ٢٥ لأقل من ٣٠	٣٢	١٧.٠٠	٢١.٦٨
من ٢٠ لأقل من ٢٥	٢١	١٧.٠٤	٢١.٧٥
من ١٥ لأقل من ٢٠	٣٧	١٧.٥٥	٢١.٧٧
من ١٠ لأقل من ١٥	٥٩	١٧.٩٠	٢١.٩١
من ٥ لأقل من ١٠	٧٥	١٨.٣٧	٢٢.٣٨
أقل من ٥ سنوات	٤٩	١٩.٦٧	٢٣.٦٠

يتضح من جدولي (٣٠) ، (٣١) ما يلي :

- وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة في الرضا عن الراتب والمكافآت ، الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل تبعاً لعدد سنوات الخدمة حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ٢.٧٨٥ ، ٣.٦٢٣ وهي قيم دالة إحصائياً عند ٠.٠٠١ ، ٠.٠٠١ وبتطبيق اختبار (Tuky) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في الرضا عن الراتب والمكافآت ، الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل تبعاً لعدد سنوات الخدمة وجد أنها لصالح المدة الأقل من ٥ سنوات.
- عدم وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة في كل من الرضا عن مهام العمل ، الرضا عن بيئة العمل ، إجمالي الرضا الوظيفي تبعاً لعدد سنوات الخدمة حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ١.٢٨٠ ، ٠.٣٠١ ، ١.٧٠٢ وهي قيم غير دالة احصائياً.

سادساً : الراتب اشهرى :

جدول (٣٢) تحليل التباين في اتجاه واحد للموظفين عينة البحث في الرضا الوظيفى بأبعاده تبعاً للراتب الشهري

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط مجموع المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصادر التباين	البيان البعده
٠.٠٠٣ دالة عند ٠.٠١	٣.٤١٠	٥٨.٣١٤ ١٧.١٠٣	٦ ٢٨٠ ٢٨٦	٣٤٩.٨٨٦ ٤٧٨٨.٩١٥ ٥١٣٨.٨٠١	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الرضا عن الراتب والمكافآت
٠.١٤٨ غير دالة	١.٥٩٦	١٨.٧٢٩ ١١.٧٣٤	٦ ٢٨٠ ٢٨٦	١١٢.٣٧٧ ٣٢٨٥.٤٤٩ ٣٣٩٧.٨٢٦	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الرضا عن مهام العمل
٠.٠٤٢ دالة عند ٠.٠٥	٢.٢١٨	٣٣.٠٦١ ١٤.٩٠٥	٦ ٢٨٠ ٢٨٦	١٩٨.٣٦٩ ٤١٧٣.٣٦٠ ٤٣٧١.٧٢٨	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل
٠.٣٢٣ غير دالة	١.١٦٨	١٥.٣٦١ ١٣.١٤٩	٦ ٢٨٠ ٢٨٦	٩٢.١٦٦ ٣٦٨١.٧٧١ ٣٧٧٣.٩٣٧	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	الرضا عن بيئة العمل
٠.٠٨٠ غير دالة	١.٩٠٧	٢٤٤.٧٨٠ ١٢٨.٣٧٤	٦ ٢٨٠ ٢٨٦	١٤٦٨.٦٨٠ ٣٥٩٤٤.٦٧٨ ٣٧٤١٣.٣٥٩	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	إجمالي الرضا الوظيفي

جدول (٣٣) اختبار Tuky للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة في الرضا الوظيفي بأبعاده تبعاً للراتب الشهري

المرتب الشهري	العدد	الرضا عن الراتب والمكافآت	الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل
أقل من ١٠٠٠ جنية	٢٦	١٧.٠٣	١٦.٣٣
من ١٠٠٠ لأقل من ٢٠٠٠	١٢٢	١٧.١٦	٢٠.٧٩
من ٢٠٠٠ لأقل من ٣٠٠٠	٧٤	١٧.١٧	٢١.٢٠
من ٣٠٠٠ لأقل من ٤٠٠٠	٤٠	١٨.٦٦	٢١.٤٩
من ٤٠٠٠ لأقل من ٥٠٠٠	١٥	١٩.٣٠	٢٢.١٠
من ٥٠٠٠ لأقل من ٦٠٠٠	٧	٢٠.٥٣	٢٢.٨٤
من ٦٠٠٠ لأقل من ٧٠٠٠	٣	٢٠.٥٧	٢٣.١٤

يتضح من جدول (٣٢) ، (٣٣) ما يلي :

- وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة في الرضا عن الراتب والمكافآت ، الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل تبعاً للراتب الشهري حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ٣.٤١٠ ، ٢.٢١٨ ، وهي قيم دالة احصائياً عند ٠.٠١ ، ٠.٠٥ ، وبتطبيق اختبار (Tuky) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في الرضا عن الراتب والمكافآت ، الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل تبعاً للراتب الشهري وجد أنها لصالح من كانت دخولهم من ٦٠٠٠ لأقل من ٧٠٠٠ جنية.

-عدم وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة في كل من الرضا عن مهام العمل ، الرضا عن بيئة العمل ، إجمالي الرضا الوظيفي تبعاً للراتب الشهري حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ١.٥٩٦ ، ١.١٦٨ ، ١.٩٠٧ وهي قيم غير دالة احصائياً.

مما سبق يتضح عدم وجود تباين دال إحصائياً بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة في الرضا الوظيفي تبعاً لكل من الوظيفة الإدارية والحالة الاجتماعية والسن والمؤهل الدراسي وعدد سنوات الخدمة والراتب الشهري وبالتالي تتحقق صحة الفرض السادس .
سابعاً :نتائج الفرض السابع :

وينص الفرض السابع علي أنه : " لا يوجد تباين دال إحصائياً بين عينة الدراسة في الأمن النفسي بمحاورة الثلاثة وفقاً لكل من الوظيفة الإدارية والحالة الاجتماعية والسن والمؤهل الدراسي وعدد سنوات الخدمة والراتب الشهري " .

وللتحقق من صحة الفرض تم ايجاد اختبار تحليل التباين في اتجاه واحد One way anova للوقوف علي دلالة الفروق بين متوسطات درجات الموظفين في الأمن النفسي بمحاورة الثلاثة تبعاً لكل من الوظيفة الإدارية والحالة الاجتماعية والسن والمؤهل الدراسي وعدد سنوات الخدمة والراتب الشهري.

أولاً : الوظيفة الإدارية :

جدول (٣٤) تحليل التباين في اتجاه واحد للموظفين عينة البحث في الأمن النفسي بأبعاده تبعاً للوظيفة الإدارية

البيان البعده	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
رؤية الفرد لذاته ومستقبله	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٧٤.٣١٨ ٤٦٢٤.٨٥٣ ٤٦٩٩.١٧١	٣ ٢٨٣ ٢٨٦	٢٤.٧٧٣ ١٦.٣٤٢	١.٥١٦	٠.٢١١ غير دالة
رؤية الفرد للحياة العامة	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	١١٨.٠٧٧ ٢٨١٥.٤٢١ ٢٩٣٣.٤٩٨	٣ ٢٨٣ ٢٨٦	٣٩.٣٥٩ ٩.٩٤٨	٣.٩٥٦	٠.٠٠٩ دالة عند ٠.٠١

البيان البيد	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التفاعل الاجتماعي للفرد	بين المجموعات	٢٢٤.٤٧٠	٣	٧٤.٨٢٣	٥.٥٧٤	٠.٠٠١
	داخل المجموعات	٣٧٩٨.٦٨٧	٢٨٣	١٣.٤٢٣		
إجمالي الامن النفسي	بين المجموعات	١١٣٤.٠٠٢	٣	٣٧٨.٠٠١	٥.٢٠١	٠.٠٠٢
	داخل المجموعات	٢٠٥٦٨.٥٣٥	٢٨٣	٧٢.٦٨٠		
	الكلية	٤٠٢٣.١٥٧	٢٨٦			٠.٠٠١
	الكلية	٢١٧٠.٢٠٥٣٧	٢٨٦			٠.٠٠١

جدول (٣٥) اختبار Tukey للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة في
الأمن النفسي بأبعاده تبعاً للوظيفة الإدارية

الوظيفة الادارية	العدد	رؤية الفرد للحياة العامة	التفاعل الاجتماعي للفرد	إجمالي الأمن النفسي
مدير	٢٤	٢٣.٥٨	٢١.٩١	٦٨.١٢
وكيل	١٩	٢٤.١٥	٢٢.٧٨	٧١.١٥
مدرس	١٤٠	٢٤.٩٠	٢٣.٩٧	٧٣.١٠
موظف	١٠٤	٢٥.٧٣	٢٤.٩٥	٧٥.٢٥

يتضح من جدول (٣٤) ، (٣٥) ما يلي :

- عدم وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة في رؤية الفرد لذاته ومستقبله تبعاً للوظيفة الإدارية حيث بلغت قيمة (ف) ١.٥١٦ وهى قيمة غير دالة احصائياً.
- وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة كل من رؤية الفرد للحياة العامة ، التفاعل الاجتماعي للفرد ، إجمالي الامن النفسي تبعاً للوظيفة الإدارية حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ٣.٩٥٦ ، ٥.٥٧٤ ، ٥.٢٠١ وهى قيم دالة احصائياً عند ٠.٠٠١ ، ٠.٠٠١ وبتطبيق اختبار (Tukey) لمعرفة دلالة الفروق بين

متوسطات درجات عينة البحث في كل من رؤية الفرد للحياة العامة ، التفاعل الاجتماعي
للفرد ، إجمالي الامن النفسى تبعاً للوظيفة الإدارية وجد أنها لصالح وظيفة موظف.
ثانياً : الحالة الاجتماعية :

جدول (٣٦) تحليل التباين في اتجاه واحد للموظفين عينة البحث في الأمن النفسى بأبعاده تبعاً للحالة الاجتماعية

البيان البعده	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
رؤية الفرد لذاته ومستقبله	بين المجموعات داخل المجموعات الكلى	٢٦.٦٣٢ ٤٦٧٢.٥٣٨ ٤٦٩٩.١٧١	٣ ٢٨٣ ٢٨٦	٨.٨٧٧ ١٦.٥١١	٠.٥٣٨	٠.٦٥٧ غير دالة
رؤية الفرد للحياة العامة	بين المجموعات داخل المجموعات الكلى	٣٤.١٠٢ ٢٨٩٩.٣٩٦ ٢٩٣٣.٤٩٨	٣ ٢٨٣ ٢٨٦	١١.٣٦٧ ١٠.٢٤٥	١.١١٠	٠.٣٤٦ غير دالة
التفاعل الاجتماعي للفرد	بين المجموعات داخل المجموعات الكلى	٧٢.٠٨٤ ٣٩٥١.٠٧٣ ٤٠٢٣.١٥٧	٣ ٢٨٣ ٢٨٦	٢٤.٠٢٨ ١٣.٩٦١	١.٧٢١	٠.١٦٣ غير دالة
إجمالي الامن النفسى	بين المجموعات داخل المجموعات الكلى	٣٤٧.١٢٤ ٢١٣٥٥.٤١٣ ٢١٧٠٢.٥٣٧	٣ ٢٨٣ ٢٨٦	١١٥.٧٠٨ ٧٥.٤٦١	١.٥٣٣	٠.٢٠٦ غير دالة

يتضح من جدول (٣٧) عدم وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات
الموظفين عينة الدراسة فى كل من رؤية الفرد لذاته ومستقبله رؤية الفرد للحياة العامة ،
التفاعل الاجتماعى للفرد ، إجمالي الامن النفسى تبعاً للحالة الاجتماعية حيث بلغت قيمة
(ف) على التوالي ٠.٥٣٨ ، ١.١١٠ ، ١.٧٢١ ، ١.٥٣٣ وهى قيم غير دالة احصائياً.

ثالثاً : السن :

جدول (٣٨) تحليل التباين في اتجاه واحد للموظفين عينة البحث في الأمن النفسي بأبعاده تبعاً للسن

البيان البعد	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
رؤية الفرد لذاته ومستقبله	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	١٠١.٩٦٥ ٤٥٩٧.٢٠٦ ٤٦٩٩.١٧١	٣ ٢٨٣ ٢٨٦	٣٣.٩٨٨ ١٦.٢٤٥	٢.٠٩٢	٠.١٠١ غير دالة
رؤية الفرد للحياة العامة	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	١٤٦.١٥٢ ٢٧٨٧.٣٤٧ ٢٩٣٣.٤٩٨	٣ ٢٨٣ ٢٨٦	٤٨.٧١٧ ٩.٨٤٩	٤.٩٤٦	٠.٠٠٢ دالة عند ٠.٠١
التفاعل الاجتماعي للفرد	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	١١٨.٥٨٤ ٣٩٠٤.٥٧٣ ٤٠٢٣.١٥٧	٣ ٢٨٣ ٢٨٦	٣٩.٥٢٨ ١٣.٧٩٧	٢.٨٦٥	٠.٠٣٧ دالة عند ٠.٠٥
إجمالي الامن النفسي	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٦١٠.٩٤٥ ٢١٠٩١.٥٩١ ٢١٧٠٢.٥٣٧	٣ ٢٨٣ ٢٨٦	٢٠٣.٦٤٨ ٧٤.٥٢٩	٢.٧٣٢	٠.٠٤٤ دالة عند ٠.٠٥

جدول (٣٩) اختبار Tukey للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة في الأمن

النفسي بأبعاده تبعاً للسن

العمر	العدد	رؤية الفرد للحياة العامة	التفاعل الاجتماعي للفرد	الامن النفسي
من ٢٠ لأقل من ٣٠	٨٦	٢٤.٥٥	٢٣.٥١	٧٢.٣٦
من ٣٠ لأقل من ٤٠	١٢٥	٢٤.٩١	٢٣.٧٨	٧٣.٣٣
من ٤٠ لأقل من ٥٠	٥٧	٢٥.٢١	٢٤.٧٨	٧٣.٨٠
من ٥٠ لأقل من ٦٠	١٩	٢٧.٥٧	٢٤.٩٤	٧٨.٣٦

يتضح من جدول (٣٨) ، (٣٩) ما يلي :

- عدم وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة في رؤية الفرد لذاته ومستقبله تبعاً للسن حيث بلغت قيمة (ف) ٢.٠٩٢ وهي قيمة غير دالة احصائياً.
- وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة كل من رؤية الفرد للحياة العامة ، التفاعل الاجتماعي للفرد ، إجمالي الامن النفسي تبعاً للسن حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ٤.٩٤٦ ، ٢.٨٦٥ ، ٢.٧٣٢ ، وهي قيم دالة احصائياً عند

٠.٠١ ، ٠.٠٥ ، وبتطبيق اختبار (Tuky) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في كل من رؤية الفرد للحياة العامة ، التفاعل الاجتماعي للفرد ، إجمالي الامن النفسى تبعاً للسن وجد أنها لصالح من تتراوح أعمارهم بين ٥٠ لأقل من ٦٠ سنة
رابعاً : المؤهل الدراسي :

جدول (٤٠) تحليل التباين في اتجاه واحد للموظفين عينة البحث في الأمن النفسى بأبعاده تبعاً للمؤهل الدراسي

البيان البعده	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
رؤية الفرد لذاته ومستقبله	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٧٩.٠٤١ ٤٦٢٠.١٣٠ ٤٦٩٩.١٧١	٥ ٢٨١ ٢٨٦	١٥.٨٠٨ ١٦.٤٤٢	٠.٩٦١	٠.٤٤٢ غير دالة
رؤية الفرد للحياة العامة	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	١٠٤.٨٠٤ ٢٨٢٨.٦٩٤ ٢٩٣٣.٤٩٨	٥ ٢٨١ ٢٨٦	٢٠.٩٦١ ١٠.٠٦٧	٢.٠٨٢	٠.٠٦٨ غير دالة
التفاعل الاجتماعي للفرد	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	١١٢.٠٠٣ ٣٩١١.١٥٤ ٤٠٢٣.١٥٧	٥ ٢٨١ ٢٨٦	٢٢.٤٠١ ١٣.٩١٩	١.٦٠٩	٠.١٥٨ غير دالة
إجمالي الامن النفسى	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٥٧٧.٨٥٤ ٢١١٢٤.٦٨٣ ٢١٧٠٢.٥٣٧	٥ ٢٨١ ٢٨٦	١١٥.٥٧١ ٧٥.١٧٧	١.٥٣٧	٠.١٧٨ غير دالة

يتضح من جدول (٤٠) عدم وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة في كل من رؤية الفرد لذاته ومستقبله رؤية الفرد للحياة العامة ، التفاعل الاجتماعي للفرد ، إجمالي الامن النفسى تبعاً للمؤهل الدراسي حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ٠.٩٦١ ، ٢.٠٨٢ ، ١.٦٠٩ ، ١.٥٣٧ وهى قيم غير دالة احصائياً.
خامساً : عدد سنوات الخدمة :

جدول (٤١) تحليل التباين في اتجاه واحد للموظفين عينة البحث في الأمن النفسي بأبعاده تبعاً
لعدد سنوات الخدمة

البيان البعده	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
رؤية الفرد لذاته ومستقبله	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٣٤٧.٢٤١ ٤٣٥١.٩٣٠ ٤٦٩٩.١٧١	٧ ٢٧٩ ٢٨٦	٤٩.٦٠٦ ١٥.٥٩٨	٣.١٨٠	٠.٠٠٣ دالة عند ٠.٠١
رؤية الفرد للحياة العامة	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	٢٠٥.٠٦٠ ٢٧٢٨.٤٣٨ ٢٩٣٣.٤٩٨	٧ ٢٧٩ ٢٨٦	٢٩.٢٩٤ ٩.٧٧٩	٢.٩٩٦	٠.٠٠٥ دالة عند ٠.٠١
التفاعل الاجتماعي للفرد	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	١٥٣.٥٣٩ ٣٨٦٩.٦١٨ ٤٠٢٣.١٥٧	٧ ٢٧٩ ٢٨٦	٢١.٩٣٤ ١٣.٨٧٠	١.٥٨١	٠.١٤١ غير دالة
إجمالي الامن النفسي	بين المجموعات داخل المجموعات الكلية	١٢٤٦.٧٢٢ ٢٠٤٥٥.٨١٤ ٢١٧٠٢.٥٣٧	٧ ٢٧٩ ٢٨٦	١٧٨.١٠٣ ٧٣.٣١٨	٢.٤٢٩	٠.٠٢٠ دالة عند ٠.٠٥

جدول (٤٢) اختبار Tuky للتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة في
الأمن النفسي بأبعاده تبعاً لعدد سنوات الخدمة

عدد سنوات الخدمة	العدد	رؤية الفرد لذاته ومستقبله	رؤية الفرد للحياة العامة	إجمالي الأمن النفسي
أقل من ٥ سنوات	٤٩	٢٢.٦١	٢٤.٢٨	٧٠.٤٢
من ٥ لأقل من ١٠	٧٥	٢٣.٠٩	٢٤.٥٢	٧٠.٤٧
من ١٠ لأقل من ١٥	٥٩	٢٤.١٦	٢٤.٨٠	٧٣.٢٧
من ١٥ لأقل من ٢٠	٣٧	٢٤.٢٧	٢٤.٩٧	٧٣.٧٨
من ٢٠ لأقل من ٢٥	٣٢	٢٤.٥٠	٢٥.١٥	٧٤.١٢
من ٢٥ لأقل من ٣٠	٢١	٢٤.٥٣	٢٥.٧٥	٧٥.٠٦
من ٣٠ لأقل من ٣٥	١٠	٢٦.٠٩	٢٦.٨٠	٧٧.٣٠
أكثر من ٣٥	٤	٢٨.٥٠	٣٠.٥٠	٨٢.٧٥

يتضح من جدول (٤١) ، (٤٢) ما يلي :

- وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة كل من في رؤية الفرد لذاته ومستقبله ، رؤية الفرد للحياة العامة ، إجمالي الامن النفسي تبعاً لعدد سنوات الخدمة حيث بلغت قيمة (ف) على التوالي ٣.١٨٠ ، ٢.٩٩٦ ، ٢.٤٢٩ وهي قيم دالة

إحصائياً عند ٠.٠١ ، ٠.٠٥ ، وبتطبيق اختبار (Tukey) لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطات درجات عينة البحث في كل من رؤية الفرد لذاته ومستقبله ، رؤية الفرد للحياة العامة ، إجمالي الامن النفسى تبعاً لعدد سنوات الخدمة وجد أنها لصالح من كانت مدة خدمتهم أكثر من ٣٥ سنة .

- عدم وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة في التفاعل الاجتماعى للفرد تبعاً لعدد سنوات الخدمة حيث بلغت قيمة (ف) ١.٥٨١ وهى قيمة غير دالة احصائياً.

سادساً : الراتب اشهرى :

جدول (٤٣) تحليل التباين في اتجاه واحد للموظفين عينة البحث في الأمن النفسى بأبعاده تبعاً

للمراتب الشهرى

البيان البعده	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
رؤية الفرد لذاته ومستقبله	بين المجموعات داخل المجموعات الكلى	٨٦.٧٠٣ ٤٦١٢.٤٦٨ ٤٦٩٩.١٧١	٦ ٢٨٠ ٢٨٦	١٤.٤٥١ ١٦.٤٧٣	٠.٨٧٧	٠.٥١٢ غير دالة
رؤية الفرد للحياة العامة	بين المجموعات داخل المجموعات الكلى	٤١.١٥٤ ٢٨٩٢.٣٤٤ ٢٩٣٣.٤٩٨	٦ ٢٨٠ ٢٨٦	٦.٨٥٩ ١٠.٣٣٠	٠.٦٦٤	٠.٦٧٩ غير دالة
التفاعل الاجتماعى للفرد	بين المجموعات داخل المجموعات الكلى	١٢٩.١٠٨ ٣٨٩٤.٠٤٩ ٤٠٢٣.١٥٧	٦ ٢٨٠ ٢٨٦	٢١.٥١٨ ١٣.٩٠٧	١.٥٤٧	٠.١٦٣ غير دالة
إجمالى الامن النفسى	بين المجموعات داخل المجموعات الكلى	٥٠٦.٩٠٦ ٢١١٩٥.٦٣١ ٢١٧٠٢.٥٣٧	٦ ٢٨٠ ٢٨٦	٨٤.٤٨٤ ٧٥.٦٩٩	١.١١٦	٠.٣٥٣ غير دالة

يتضح من جدول (٤٤) عدم وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة فى كل من رؤية الفرد لذاته ومستقبله رؤية الفرد للحياة العامة ، التفاعل الاجتماعى للفرد ، إجمالي الامن النفسى تبعاً للراتب الشهرى حيث بلغت قيمة (ف) على التوالى ٠.٨٧٧ ، ٠.٦٦٤ ، ١.٥٤٧ ، ١.١١٦ وهى قيم غير دالة إحصائياً.

-الفرض الثامن :

وينص الفرض علي أنه : " لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين العاملين بالمدارس الحكومية والخاصة في كل من الرضا الوظيفي بمحاورة الأربعة والامن النفسي بجوانبه الثلاثة".

وللتحقق من صحة الفرض تم ايجاد اختبار (ت) للمقارنة بين الموظفين العاملين بالمدارس الحكومية والخاصة في الرضا الوظيفي بمحاورة والامن النفسي وجدول (٢١) - (٢٢) يوضحا ذلك :

جدول (٢١) دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات الموظفين العاملين بالمدارس الحكومية والخاصة في الرضا الوظيفي بمحاورة

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	الخاصة ن = ١٩٣		الحكومية ن = ٩٤		البيان البعد
			المتوسط الحسابي	الإلتحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الإلتحراف المعياري	
٠.٣٢ غير دالة	٠.٩٩-	٠.٥٣-	٤.٢٥	١٧.٩٠	٤.١٩	١٧.٣٧	الرضا عن الراتب والمكافآت
٠.١٧ غير دالة	١.٣٦	٠.٥٩	٣.٤٤	٢١.٣٨	٣.٤٢	٢١.٩٧	الرضا عن مهام العمل
٠.٩٧ غير دالة	٠.٠٢	٠.٠١	٣.٧٤	٢١.٤٨	٤.٢٥	٢١.٥٠	الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل
٠.٧٦ غير دالة	٠.٣٠	٠.١٣	٣.٦٣	٢٠.٧٧	٣.٦٣	٢٠.٩١	الرضا عن بيئة العمل
٠.٨٨ غير دالة	٠.١٤	٠.٢١	١١.٣٧	٨١.٥٥	١١.٦٣	٨١.٧٦	إجمالي الرضا الوظيفي

يتضح من جدول (٢١) عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الموظفين العاملين بالمدارس الحكومية والخاصة في كل من الرضا عن الراتب والمكافآت ، الرضا عن مهام العمل ، الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل ، الرضا عن بيئة العمل ، إجمالي الرضا الوظيفي حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي -٠.٩٩ ، ١.٣٦ ، ٠.٠٢ ، ٠.٣٠ ، ٠.١٤ وهي قيم غير دالة إحصائياً .

جدول (٢٢) دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية لدرجات الموظفين العاملين بالمدارس

الحكومية والخاصة في الأمن النفسى بمحاوره

مستوى الدلالة	قيمة ت	الفروق بين المتوسطات	الخاصة ن = ١٩٣		الحكومية ن = ٩٤		البيان البيد
			الإتحراف المعيارى	المتوسط الحسابى	الإتحراف المعيارى	المتوسط الحسابى	
٠.٠٧٥ غير دالة	١.٧٨	٠.٩٠	٤.٠٦	٢٣.٩٢	٣.٩٨	٢٤.٨٢	رؤية الفرد لذاته ومستقبله
٠.٠٢٥ دالة عند ٠.٠٥	٢.٢٥	٠.٩٠	٣.١٢	٢٤.٧٤	٣.٢٩	٢٥.٦٤	رؤية الفرد للحياة العامة
٠.١٤٥ غير دالة	١.٤٦	٠.٦٨	٣.٢٧	٢٣.٨٥	٤.٥٥	٢٤.٥٤	التفاعل الاجتماعى للفرد
٠.٠٢٢ دالة عند ٠.٠٥	٢.٢٩	٢.٤٩	٨.٣١	٧٢.٥٢	٩.٢٨	٧٥.٠٢	إجمالى الامن النفسى

يتضح من جدول (٢١) عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين الموظفين العاملين بالمدارس الحكومية والخاصة فى كل من رؤية الفرد لذاته ومستقبله ، التفاعل الاجتماعى للفرد حيث بلغت قيمة (ت) على التوالى ١.٧٨ ، ١.٤٦ بينما وجدت فروق دالة إحصائياً بين الموظفين العاملين بالمدارس الحكومية والخاصة فى كل من رؤية الفرد للحياة العامة ، إجمالى الامن النفسى حيث بلغت قيمة (ت) على التوالى ٢.٢٥ ، ٢.٢٩ وهى قيم دالة إحصائياً عند ٠.٠٥ لصالح المدارس الحكومية . مما سبق يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الموظفين العاملين بالمدارس الحكومية والخاصة عينة الدراسة فى الرضا الوظيفى بينما وجدت فروق دالة إحصائياً عند ٠.٠٥ بين الموظفين العاملين بالمدارس الحكومية والخاصة عينة الدراسة فى الأمن النفسى لصالح المدارس الحكومية وبالتالي لا تتحقق صحة الفرض .

مما سبق يتضح ما يلى :

- وجود تباين دال احصائياً عند ٠.٠١ بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة والامن النفسى تبعاً للوظيفة النفسى تبعاً للوظيفة الإدارية ووجد أنها لصالح وظيفة موظف.
- عدم وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة فى الامن النفسى تبعاً للحالة الاجتماعية.
- وجود تباين دال احصائياً عند ٠.٠٥ بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة فى الامن النفسى تبعاً للسن ووجد أنها لصالح من تتراوح أعمارهم بين ٥٠ لأقل من ٦٠ سنة.
- عدم وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة فى الامن النفسى تبعاً للمؤهل الدراسى.
- وجود تباين دال احصائياً عند ٠.٠٥ بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة فى الامن النفسى تبعاً لعدد سنوات الخدمة ووجد أنها لصالح من كانت مدة خدمتهم أكثر من ٣٥ سنة .
- عدم وجود تباين دال احصائياً بين متوسطات درجات الموظفين عينة الدراسة فى الامن النفسى تبعاً للراتب الشهرى. وبالتالي لا تتحقق صحة الفرض السابع.

خامساً : ملخص لأهم نتائج الدراسة الميدانية

- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند ٠.٠٠١ بين رؤية الفرد لذاته ومستقبله وكل من الرضا عن الراتب والمكافآت ، الرضا عن مهام العمل ، الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل ، الرضا عن بيئة العمل ، إجمالى الرضا الوظيفى .
- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند ٠.٠٠١ ، ٠.٠٠١ بين رؤية الفرد للحياة العامة وكل من الرضا عن مهام العمل ، الرضا عن الزملاء ورؤساء العمل ، الرضا عن بيئة العمل ، إجمالى الرضا الوظيفى ، بينما لا توجد علاقة ارتباطية بين رؤية الفرد للحياة العامة والرضا عن الراتب والمكافآت.

- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند ٠.٠٠١ بين الرضا عن الراتب والمكافآت والمرتب الشهري ، سالبة دالة إحصائياً عند ٠.٠٥ بين الرضا عن الراتب والمكافآت وعدد سنوات الخدمة ، بينما لا يوجد علاقة ارتباطية بين الرضا عن الراتب والمكافآت والعمر والمؤهل الدراسي.
- عدم وجود علاقة ارتباطية بين الرضا عن مهام العمل وكل من العمر ، المؤهل الدراسي ، عدد سنوات الخدمة ، المرتب الشهري .
- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند ٠.٠٥ بين رؤية الفرد لذاته ومستقبله والعمر وعدد سنوات الخدمة ، بينما لا يوجد علاقة ارتباطية بين رؤية الفرد لذاته ومستقبله والمؤهل الدراسي والمرتب الشهري.
- وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند ٠.٠١ بين رؤية الفرد للحياة العامة والعمر وعدد سنوات الخدمة ، بينما لا يوجد علاقة ارتباطية بين رؤية الفرد للحياة العامة والمؤهل الدراسي والمرتب الشهري.
- وجود علاقة ارتباطية سالبة دالة إحصائياً عند ٠.٠١ بين التفاعل الاجتماعي للفرد والمرتب الشهري ،
- بينما لا يوجد علاقة ارتباطية بين التفاعل الاجتماعي للفرد وكل من العمر ، المؤهل الدراسي ، عدد سنوات الخدمة .
- وجود فروق دالة إحصائياً بين الموظفين الذكور والإناث في الرضا عن الراتب والمكافآت حيث بلغت قيمة (ت) -٢.٧٦٧ وهي قيمة دالة إحصائياً عند ٠.٠١ لصالح الموظفين الإناث .
- وجود فروق دالة إحصائياً بين الموظفين الذكور والإناث في الرضا عن مهام العمل حيث بلغت قيمة (ت) ٢.١٤٢ وهي قيمة دالة إحصائياً عند ٠.٠٥ لصالح الموظفين الذكور .

- وجدت فروق دالة إحصائياً بين الموظفين العاملين بالمدارس الحكومية والخاصة في كل من رؤية الفرد للحياة العامة ، إجمالي الامن النفسى حيث بلغت قيمة (ت) على التوالي ٢٠٢٥ ، ٢٠٢٩ وهى قيم دالة إحصائياً عند ٠.٠٥ لصالح المدارس الحكومية .

سادسا : التوصيات

فى ضوء نتائج الدراسة الحالية أمكن للباحثين وضع مجموعة من التوصيات
يمكن أن نجملها فيما يلي:

- الأهتمام بالموارد البشرية من خلال تحسين ظروفهم المادية والمعنوية
- إستخدام أساليب دقيقة وموضوعية للتعرف على مشاعر العاملين ورضاهم إتجاه العمل
- ضرورة تفهم حاجات أى فرد بالمؤسسة فى مختلف الأصناف الوظيفية بدءا بتوفير إدارة الموارد البشرية المستقلة بذاتها وبأسسها الخاصة بها.
- إشراك الموظفين فى النقاشات والأجتماعات المتعلقة بالمستويات العليا للمؤسسة وإشعارهم أنهم ينتمون إليها ولا يعملون فيها فقط
- إعداد منظومة حوافز متنوعة يكفل توزيعها بعدالة تامة بين الموظفين ،بحيث يتم مكافأة الموظفين المجتهدين ومعاقبة المخالفين والمقصرين لأنها تشجع الموظفين للعمل لفترة أطول مما يزيد من إستقرارهم وأمنهم النفسى
- وضع هيكل للاجور والمكافآت يتسم بالعدالة والموضوعية والكفاية يعمل على تحقيق مستوى عال من الأشباع للحاجات ويشعرهم بالرضا الوظيفى
- تعزيز وتطوير وتحسين العلاقة بين ادارة المؤسسة والموظفين مما يؤدى للمساهمة فى تطور الفرد والمؤسسة وتكاملها من خلال الأحرارم والتقدير والتعاون المثمر
- تحديث بيئة العمل من خلال وضع نظم متكاملة من أدوات ووسائل وبرامج ومعدات تسهل على الموظفين عملهم وتوفر لهم كافة الأمكانيات للعمل بطرق مريحة وتكسبهم الشعور بالأمن النفسى داخل بيئة عملهم .

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

١. أبو شيخة. نادر (٢٠٠٤): الرضا الوظيفي لرجل الامن في أجهزة الامن العربية، مركز الدراسات والبحوث، أكاديمية نايف العربية.
٢. أشرف محمد عبد الغنى (٢٠٠١): علم النفس الصناعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر.
٣. الاغبري. عبد الصمد قائد محمد (٢٠٠٣): الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، الكويت، العدد (١٠٩).
٤. بشير صالح الرشيدى(٢٠٠٠).مناهج البحث التربوي - رؤية تطبيقية مبسطة.القاهرة:دار الكتاب الحديث وآخرون
٥. بلخيري سهام، عشيظ حنان (٢٠١٢): اثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسة الجامعية، دراسة حالة جامعة البويرة، مذكرة ماستر. قسم علم التسيير، تخصص إدارة استراتيجية ، الجزائر.
٦. جهاد الخضرى (٢٠٠٣): "الأمن النفسي لدى العاملين بمراكز الإسعاف بمحافظات غزة وعلاقته ببعض سمات الشخصية ومتغيرات أخرى"، كلية التربية (علم النفس)، الجامعة الإسلامية، غزة.
٧. حكيم. عبد الحميد (٢٠٠٩): الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام.
٨. سوزان بسيوني، عبير الصبان (٢٠١١): العنف وعلاقته بالأمن النفسي لدى طالبات الجامعة، مجلة كلية التربية، جامعة المنصورة، الجزء الثاني، العدد (٧٥).
٩. الشريدة ، هيام (٢٠٠٢): بعض العوامل المؤثرة في مستوى الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات المقدمة لهم في جامعة اليرموك بالمملكة الأردنية الهاشمية، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، المجلد الرابع عشر – العدد الاثنى.

١٠. شهيرة محمود (٢٠٠١): الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء معلمى مرحلة التعليم الثانوى، رسالة ماجستير في العلوم الاجتماعية تخصص علوم التربية، جامعة الجزائر .
١١. الشيخ. جواد خليل، شيرير. عزيزة (٢٠٠٨): الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية، سلسلة الدراسات الإنسانية، المجلد السادس عشر، العدد الأول.
١٢. صلاح الدين محمد عبد الباقي (٢٠٠٢): السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية الجديدة، مصر.
١٣. العاجز. فؤاد، نشوان. جميل (٢٠٠٤): عوامل الرضا وتطوير فاعلية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول، كلية التربية- جامعة الإسلامية.
١٤. فاطمة العودة (٢٠٠٢): "المناخ النفسي لدى طالبات الجامعة الإسلامية وعلاقته بكلا من الطمأنينية الانفعالية وقوة الانا"، الجامعة الإسلامية بغزة - غير منشور - غزة.
١٥. قابل. عبد القادر حسن (٢٠٠٤): دراسة تحليل سلوكيات الوظيفة من خلال الانترنت، الرياض.
١٦. ماجد السهلي (٢٠٠٧): الامن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي "راسة مسحية على موظفي مجلس الشوري السعودي" دراسة مسحية على موظفي مجلس الشوري السعودي، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية قسم العلوم الاجتماعية.
١٧. محمد الصيرفي (٢٠٠٨): السلوك الإداري والعلاقات الإنسانية، دار الوفاء لدينا للطباعة والنشر. مصر.
١٨. محمد سعيد سلطان (٢٠٠٤): السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

1. Al-Domi, M.M. (2012): Faith and psychological security in the Holy Quran. European Journal of Social Sciences, 32 (1), 52- 58.
2. Fenniman, A. (2010): Understanding each at work: An examination of the effects of perceived empathetic listening on psychological safety in the supervision – subordinate relationship. Unpublished dissertation, George Washington University.
3. Mulyadi, S. (2010): Effect of psychological security and psychological freedom on verbal creativity of Indonesia homeschooling students. New York, USA: Centre for Promoting Idea. Available online at: www.ijbssnet.com. (pp. 72- 79).
4. Rubin, A., Weiss, E.L., and Coll, J.E. (eds.) (2013): Handbook of military social work. New Jersey, USA: John Wiley and Sons, Inc.
5. STEDNITZ (2006): Girls and Mothers Social Anxiety, social skills, support with college freshmen's Academic performance and persistence, Toronto, Canada.

Job satisfaction and its relation to psychological security among a sample of primary school staff

Mohga Mohamed Esmail Mosalam
Professor and Head of Department
of Home Management and
Institutions College of Home
Economics - Menoufia University

Hana Saied Ibrahim Salama
Lecturer at the Department of
Home and Enterprise
Management
Faculty of Home Economics –
Menoufia University

Abstract

The main objective of this study was to study the relationship between job satisfaction and its three dimensions (satisfaction with salary and rewards, satisfaction with work assignments, satisfaction with colleagues and bosses, satisfaction with the work environment), psychological security with its axes (individual vision of the individual and his future) The social interaction of the individual) in a sample of the employees and that through studying the relationship between job satisfaction and psychological security and discussion, and some social and economic level variables (scientific qualification age number of years of service monthly salary) applied the sample of the study to 287 employees from Social levels are low The study was carried out on a random basis. The study was conducted on the staff at Istiqlal and Shahid Primary School in Tanta, Kafr El Mansoura School in Kafr El Mansoura in Tanta, Kassem Amin School, Mostafa Kamel Bazfti.

The main results of the study were found in the presence of a positive correlation relationship statistically significant at 0.001 between the vision of the individuals for themselves and their future, and the satisfaction of the salary and the charges, Important work, satisfaction with colleagues and heads of work, satisfaction with the work environment, the total job satisfaction. The existence of a positive correlational relationship statistically significant at 0.001, 0.01 between the individual's view of public life and satisfaction with work assignments, satisfaction with colleagues and bosses, satisfaction with the work environment, total job satisfaction, while no There is a correlation between the individual's vision of public life and satisfaction with salary and remuneration. There was a statistically significant positive correlation between 0.001 and 90.4 between satisfaction with salary and

salary and monthly salary. There was no statistically significant correlation between satisfaction with salary and wages and the number of years of service. There was no correlation between satisfaction with salary, The number of years of service, the monthly salary. There is a statistically significant relationship between the individual's vision, his future, the age and the number of years of service, while there is no correlation between the individual's vision of his self and his future, Monthly salary there is a positive correlation statistically significant relationship at 0.01 between the individual vision of public life, age and number of years of service, while there is no correlation between the individual vision of public life and the academic qualification and monthly salary. There were statistically significant differences between male and female employees in satisfaction with the work environment.

The value of (-2.049), which is statistically significant at 0.05 for female employees, was statistically significant. , The total psychological security according to the administrative function where the value of (P) respectively 3.956, 5.574, 5.201, which are statistically significant values at 0.001, 0.01 and the application of Tuky test to find the significance of differences between the mean scores of the sample of the research in both the individual vision of public life, Social security per capita, total psychological security. The purpose of the study was to find a suitable job for the employee. The study presented a number of effective recommendations, including the interest in human resources through improving their material and moral conditions, the use of accurate and objective methods to identify the feelings of the two workers and their satisfaction with the direction of work. Independent humanity and its own foundations.