



جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

تحديد مفهوم قيم العمل والأمن النفسي لدى عينة من ذوي الاحتياجات  
الخاصة الموظفين

(دراسة عيادية لثلاث حالات بلدية القرارة - غرداية)

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في علم النفس العمل وتنظيم

تخصص إدارة الموارد البشرية

اشراف الدكتور:

- عبد الرحمان بقادير

اعداد الطلبة:

- إسحاق حماني.

- جابر حريزي.

| الاسم واللقب           | المؤسسة      | الصفة  |
|------------------------|--------------|--------|
| د. خطارة عبد الرحمان   | جامعة غرداية | رئيسا  |
| أ.د بقادير عبد الرحمان | جامعة غرداية | مشرفا  |
| د. قشار محمد           | جامعة غرداية | مناقشا |

الموسم الجامعي 2022/2021





جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا

تحديد مفهوم قيم العمل والأمن النفسي لدى عينة من ذوي الاحتياجات  
الخاصة الموظفين

(دراسة عيادية لثلاث حالات بلدية القرارة - غرداية)

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر في علم النفس العمل وتنظيم

تخصص إدارة الموارد البشرية

اشراف الدكتور:

- عبد الرحمان بقادير

اعداد الطلبة:

- إسحاق حماني.

- جابر حريزي.

| الاسم واللقب           | المؤسسة      | الصفة  |
|------------------------|--------------|--------|
| د. خطارة عبد الرحمان   | جامعة غرداية | رئيسا  |
| أ.د بقادير عبد الرحمان | جامعة غرداية | مشرفا  |
| د. قشار محمد           | جامعة غرداية | مناقشا |

الموسم الجامعي 2022/2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



## إهداء

إلى التي يعجز اللسان عن شكرها وجوه الخير في ذكر فضلها

أمي الغالية أطل الله لي في أمرها.

وإلى أعلى انسان علي سعى إلى الكفاح وكان السند الثابت أبي

أطل الله في عمره وأمده بالصحة والعافية

وإلى العائلة الكبيرة والصغيرة

إلى زوجتي المستقبلية

إلى جميع الأصدقاء الذين ساعدوني في مشواري الدراسي: أسامة نفس، أحمد

نوري، محمد الأمين لكعص، عبد الله الجفط

إلى كل من علمنا حرفاً أهدي لهم جميع هذا العمل المتواضع.

إسحاق حمائي

## إهداء

إلى التي يعجز اللسان عن شكرها وجوه الخبر في ذكر فضلها

أمي الغالية أطال الله لي في أمرها.

وإلى أعلى انسان علي سعى إلى الكفاح وكان السند الثابت أبي

أطال الله في عمره وأمدته بالصحة والعافية

وإلى العائلة الكبيرة والصغيرة

إلى جميع الأصدقاء الذين ساعدوني في مشواري الدراسي

إلى كل من علمنا حرفاً أهدي لهم جميع هذا العمل الموضح.

حريزي جابر

## شكر وتقدير

الحمد لله أولاً وآخراً

باسمك اللهم نستعين على أمور الدنيا والدين وبك آمنا وعليك

توكلنا وإليك المصير وتحية إجلال وتقدير إلى الدكتور الفاضل: " عبد الرحمان بقادير" لما قدمه لنا من وقت وجهد، وما أسده من نصح وتوجيه وفتح لأبواب الاتصال به في كل وقت ورحابة صدره الذي لا تضيق أبداً بطالب علم، فله منا على عنايته ورعايته شكراً لا ينقصه إلا عجز اللغة، وجزاه الله عنا كل الخير.

ولا أنسى بالشكر أساتذة كلية العلوم الاجتماعية والانسانية وإلى أصدقائي وأخيراً أسدي عبارات الشكر والعرفان لكل من ساهم وقدم لي المساعدة والمشورة لإتمام هذه المذكرة.

إسحاق حمائي - جابر حريزي

# ملخص الدراسة

## ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة الى تحديد مفهوم قيم العمل والأمن النفسي لدى عينة من موظفي ذوي الاحتياجات الخاصة، وكذا التعرف على مستوى كل من الأمن النفسي وقيم العمل، كما هدفت للتعرف على قيم العمل الأكثر انتشارا لدى عينة من موظفي ذوي الاحتياجات الخاصة، ولتحقيق الهدف من الدراسة تم تطبيق استبيانين، وباستخدام منهج دراسة الحالة، تم التوصل الى النتائج التالية:

- مستوى قيم العمل لدى عينة من موظفي ذوي الاحتياجات الخاصة مرتفع.
- مستوى الأمن النفسي لدى عينة من موظفي ذوي الاحتياجات الخاصة مرتفع.
- قيم علاقات العمل هي القيم الأكثر انتشارا لدى عينة من موظفي ذوي الاحتياجات الخاصة.

**الكلمات المفتاحية:** قيم العمل، الأمن النفسي، موظفي ذوي الاحتياجات الخاصة

## **Résumé:**

Cette étude visait à définir le concept de **valeurs de travail** et de **sécurité psychologique** dans un échantillon d'employés ayant des besoins spéciaux, ainsi qu'à déterminer le niveau de sécurité psychologique et de valeurs de travail, ainsi qu'à identifier les valeurs de travail les plus répandues dans un échantillon d'employés ayant des besoins spéciaux, et à atteindre l'objectif de l'étude, deux questionnaires ont été appliqués, et en utilisant la méthode de l'étude de cas, les résultats suivants ont été atteints:

- Le niveau de **valeur de travail** d'un échantillon de personnel ayant des besoins spéciaux est élevé.
- Le niveau de **sécurité psychologique** d'un échantillon de personnel ayant des besoins spéciaux est élevé.
- Les valeurs de la relation de travail sont les valeurs les plus répandues parmi un échantillon d'employés ayant des besoins spéciaux.

**Mots clés** : la valeur de travail, Sécurité psychologique, personnel ayant des besoins spéciaux

| الصفحة                                   | الصفحة               | الرقم |
|--|----------------------|-------|
|  | الإهداء              |       |
|  | شكر وتقدير           |       |
|  | ملخص الدراسة         |       |
|  | فهرس المحتويات       |       |
|  | قائمة الجداول        |       |
|  | قائمة الأشكال        |       |
| أ-ب                                      | مقدمة                |       |
| <b>الإطار النظري</b>                     |                      |       |
| <b>الفصل الأول: الإطار العام للدراسة</b> |                      |       |
| 7-5                                      | الإشكالية            |       |
| 8-7                                      | تساؤلات الدراسة      |       |
| 8  | فرضيات الدراسة       |       |
| 8  | أهمية الدراسة        |       |
| 8  | أهداف الدراسة        |       |
| 9  | تحديد مفاهيم الدراسة |       |
| 13-10                                    | الدراسات السابقة     |       |

| الفصل الثاني: قيم العمل    |                                    |  |
|----------------------------|------------------------------------|--|
| 17                         | تمهيد                              |  |
| 19-18                      | تعريف قيم العمل                    |  |
| 21-20                      | تطور مفهوم قيم العمل               |  |
| 21                         | أهمية قيم العمل                    |  |
| 23-22                      | أنواع قيم العمل                    |  |
| 25-23                      | مصادر قيم العمل                    |  |
| 25                         | العوامل المؤثرة في تعزيز قيم العمل |  |
| 27-25                      | نظريات قيم العمل                   |  |
| 28                         | خلاصة الفصل                        |  |
| الفصل الثالث: الأمن النفسي |                                    |  |
| 31                         | تمهيد                              |  |
| 33-32                      | مفهوم الأمن النفسي                 |  |
| 34                         | مكونات الأمن النفسي                |  |
| 35-34                      | أهمية الأمن النفسي                 |  |
| 35                         | العوامل المؤثرة في الأمن النفسي    |  |
| 38-36                      | النظريات المفسرة للأمن النفسي      |  |
| 39                         | خلاصة الفصل                        |  |

| الإطار التطبيقي                        |  |  |
|--|--|--|
| الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية       |  |  |
| 42                                     | تمهيد  |  |
| 44-43                                  | منهج الدراسة   |  |
| 45-44                                  | عينة الدراسة   |  |
| 49-45                                  | أدوات جمع البيانات   |  |
| 50                                     | خلاصة الفصل  |  |
| الفصل الخامس: عرض وتحليل نتائج الدراسة |  |  |
| 57-54                                  | عرض وتحليل نتائج المقابلة الأولى مع الحالة (مصطفى الحاج عاشور) |  |
| 60-57                                  | عرض وتحليل نتائج المقابلة الثانية مع الحالة (أحمد قاسم)        |  |
| 94-60                                  | عرض وتحليل نتائج المقابلة الثالثة مع الحالة (بن مبارك سالم)    |  |
| 67-66                                  | مناقشة الفرضيات في ضوء نتائج البحث                             |  |
| 68                                     | خلاصة الفصل  |  |
| 70                                     | الاستنتاج العام  |  |
|  | قائمة المراجع  |  |
|  | قائمة الملاحق  |  |

| الصفحة | العنوان  | الرقم |
|--------|--|-------|
| 47     | يبين خصائص مجموعة البحث                        | 01    |
| 49     | يبين توزيع بنود استبيان قيم العمل              | 02    |
| 50     | يوضح إجابة بدائل استبيان قيم العمل             | 03    |
| 58-57  | يبين نتائج استبيان قيم العمل للحالة الأولى     | 04    |
| 58     | يبين نتائج استبيان الأمن النفسي للحالة الأولى  | 05    |
| 61-60  | يبين نتائج استبيان قيم العمل للحالة الثانية    | 06    |
| 61     | يبين نتائج استبيان الأمن النفسي للحالة الثانية | 07    |
| 64     | يبين نتائج استبيان قيم العمل للحالة الثالثة    | 08    |
| 65     | يبين نتائج استبيان الأمن النفسي للحالة الثالثة | 09    |

# مقدمة

بعد عقود طويلة من تنحية الأشخاص المعاقين عن المشاركة في مختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية، بدأت الاتجاهات المجتمعية تتغير نحوهم تدريجياً إلى أن تبوأ المعاقون مواقع هامة في العمل، وشاركوا زملاءهم في شتى المجالات، وكان أداءهم في أماكن التوظيف دليلاً على قدراتهم التي تم استثمارها بشكل سليم، فكانوا أعضاء منتجين قادرين على تحمل المسؤولية والمنافسة في سوق العمل المفتوح وبالنظر إلى أن هناك اختلافاً واضحاً في نسبة مشاركة المعاقين في سوق العمل من دولة الأخرى وتفاوت بين إعاقة وأخرى أيضاً تستطيع القول أن المؤسسات القائمة على تأهيل وتشغيل المعاقين في دولة الجزائر قد قطع شوطاً هاماً في هذا المجال، بحيث أثبت المعاقون عامة أنفسهم فيه، وكانوا قادرين على التواصل والتفاعل مع عناصر بيئة العمل البشرية والمادية، والقيام بمجموعة من المهن التي يغلب عليها الطابع الإداري، نظراً لتأهيلهم وتدريبهم الذي واكب التطورات العلمية ومتطلبات سوق العمل، حيث اعتمدت الكثير من أعمالهم على الحاسب الآلي، والأرشفة و إدخال البيانات.

ومما لا شك فيه أن دراسة القيم يشكل نقطة لقاء أخرى في عدة تخصصات، سواء التي ارتبطت مواضيعها بالجانب الثقافي أو الجانب الصناعي أو الجانب التربوي، مما ترك طابعاً من التنوع على مفهوم القيم وتعدد أنواعها، فمنها القيم الشخصية، القيم الثقافية، القيم الاجتماعية، قيم العمل، وغيرها التي أسهمت بطابع من التنوع، إلا أن هذه الأخيرة \_ قيم العمل \_ قد حازت على اهتمام العلماء والباحثين منذ البدايات الأولى لظهورها، وذلك بهدف استيعاب محتواها الفكري، لكن لم ينقطع الاهتمام بها، حيث أن ترسيخ هذه القيم يعد حدثاً مهماً في إطار التحولات الجارية من أجل تأطير مفاهيمها وأبعادها وتأثيراتها وأدوات قياسها في موقع العمل في جل القطاعات، وكونها تشكل ربما إحدى التحديات التي تجابه تقدم المؤسسات، والتي لا بد أن تأخذ بالحسبان أن إدراك المهتمين بالسلوك التنظيمي لهذه الحقيقة دفع الكثير منهم إلى بذل أقصى الجهود لتحقيقها بهدف نجاح المؤسسة واستمرارها، ومن خلال تقصي جذور هذا المفهوم \_ قيم العمل \_ والتي تعد ثمرت تراكم التطور الإنساني على مر العصور بوصفها مجموعة القواعد التي تنظم العلاقات بين الأفراد منذ نشوئها حتى اليوم، فقيم العمل تعبر عن مجموعة القواعد والأسس التي يتمسك بها الفرد ويعمل بمقتضاها، وهي

انعكاس للقيم التي يتخذها الفرد ومعايير تتحكم في سلوكه، مما أفرز العديد من العوامل التي دفعت المهتمين بأمور تنظيم العلاقة بين المؤسسة والفرد العامل الى تطويرها، ودراسة أثر التطور التقني في التغيير في مجمل المواقف والذي من شأنه أن يؤدي الى تغيير نسق القيم التي يحملها الأفراد.

ومن بين أهم السلوكيات الإيجابية التي تعززها قيم العمل نجد الأمن النفسي الذي يعتبر من الحاجات الهامة لبناء الشخصية الإنسانية، حيث أن جذوره تمتد إلى الطفولة وتستمر حتى الشيخوخة عبر المراحل العمرية المختلفة، وأمن المرء يصبح مهددا إذا ما تعرض إلى ضغوط نفسية واجتماعية لا طاقة له بها في أي مرحلة من تلك المراحل، مما قد يؤدي إلى الاضطراب النفسي؛ لذا فإن الأمن النفسي هو تحرر المرء من الخوف مهما كان مصدره، ولا شك أن الشعور بالأمن من أهم شروط الصحة النفسية؛ ذلك لأن الخوف هو مصدر لكثير من العلل والمتاعب النفسية كما أنه الوجه الآخر للشعور بالنقص وضعف الثقة بالنفس و الشعور بالكرهية ، ويشعر الإنسان بالأمن متى كان مطمئنة على صحته وعمله ومستقبله وأولاده وحقوقه ومركزه الاجتماعي؛ فإن حدث ما يهدد تلك الأمور، أو إن توقع الفرد هذا التهديد فقد شعوره بالطمأنينة النفسية.

وجاءت هذه الدراسة لتبحث عن طبيعة العلاقة بين قيم العمل والأمن النفسي ، وقد تم تقسيم الدراسة الى ست فصول، تطرقنا في **الفصل الأول** الى إشكالية الدراسة، واسئلتها، وفرضياتها، وأهمية الدراسة وأهدافها، وتحديد المفاهيم الإجرائية، والدراسات السابقة والتعقيب عليها، وخصص **الفصل الثاني** لقيم العمل تطرقنا فيه لتعريف قيم العمل وتطور مفهومه، أهميته، أنواعه، مصادره، العوامل المؤثرة في تعزيزه، والقيم وأخلاقيات العمل يليه **الفصل الثالث** والمتعلق بالأمن النفسي، مفهومه، خصائصه، أبعاده، أهميته، الاتجاهات النظرية المفسرة له.

أما **الفصل الرابع** والمتعلق بمنهجية البحث وإجراءاته تطرقنا فيه الى المنهج المستخدم، عينة الدراسة وخصائصها، الأساليب الإحصائية وإجراءات التطبيق الميداني، وخصص **الفصل الخامس** لعرض نتائج الدراسة الحالية بعد تطبيق أدوات القياس ثم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها، و**الفصل السادس** والأخير خصص لتفسير النتائج المتحصل عليها ومناقشتها انطلاقا من الدراسات السابقة والتراث النظري، وفي الأخير تم ختم ذلك باستنتاج عام واقتراحات وتوصيات، وتلا ذلك قائمة المراجع والملاحق.

# الإطار النظري

الفصل الأول  
الإطار العام للدراسة

## أولاً: الإشكالية

إن شعور الإنسان منذ طفولته بالقبول الاجتماعي يساعده على التفاعل السليم مع أفراد بيئته، فالطفل في نموه وسلوكه الاجتماعي يتأثر بالأفراد الذين يتفاعل معهم وبالمجتمع الذي يحيا في إطاره وبالثقافة التي تهيم على أسرته و مدرسته، والهدف الأساسي الذي تسعى التربية الخاصة إلى تحقيقه هو الوصول بالفرد ذي الحاجات الخاصة إلى أعلى درجة من الاستقلالية والاعتماد على النفس، وأن يكون عضوا يساهم في بناء المجتمع الذي يعيش به وليس عبئا عليه، و يعتبر الإنسان المنتج والمواطن الصالح من أهم الأهداف التي تسعى التربية لتحقيقه، وهذا لا يقتصر على الأفراد العاديين فقط، بل من الممكن ومن الواجب أن يشمل تلك الفئة التي حرمت على حاسة من حواسها أو لديها أسباب تمنعها من أداء رسالتها على الوجه الأكمل. وهذا لا يتم دون العمل على إزالة الحواجز بين الأفراد العاديين والأفراد ذوي الحاجات الخاصة وجعل الأفراد العاديين أكثر قبولاً للمعاقين وفي عالم العمل تظهر اتجاهات نحو المعوقين تأثر بشكل بالغ في نفسية المعاق وبالتالي في تكيفه الاجتماعي واستقراره الانفعالي وثم عملية تأهيله.

كما إن السعي لدراسة القيم في مجال التنظيمات بصفة عامة ينصب على محاولة دراسة القيم وأثرها على سلوك الأفراد داخل التنظيم، خاصة في التنظيمات باعتبار أنها تحتوي عنصرا بشريا هو مصدر التفاعل وحدوث علاقة التأثير والتأثر، وهذا العنصر البشري أيضا له القدرة على تشكيل ثقافة أخرى فرعية تسمى ثقافة المنظمة.

ويأتي الحديث هنا عن العمل وعن القيم المرتبطة به من أن العمل بحد ذاته أصبح يمثل هوية الفرد الاجتماعية داخل المجتمعات الحديثة، مقارنة بما كان عليه في المجتمعات التقليدية عندما كانت الأسرة، أو القبيلة هي التي ينتسب إليها الفرد، وهنا تتسع معاني العمل في الحدود الفردية، بالمعنى الاقتصادي إلى مضامين اجتماعية اشتمل داخل المجتمع وأنساقه المختلفة، ولعل أبرز ما يحدد هذه المضامين هو نوعية الثقافة وأنماط التنشئة

الاجتماعية السائدة التي يتشربها الأفراد داخل مؤسسات التنشئة الاجتماعية والذنان يعكسان بالتالي جوهر قيم العمل الكامنة داخل هذا المجتمع.

ويعد العمل والقيم المتعلقة به واحدة من قيم الحضارة الحديثة ومحركا رئيسيا من محركاتها وقيمة بارزة من قيم التراث العربي الإسلامي فضلا عن كونها مطلبا ملحا من مطالب تنظيم العلاقة بين المؤسسة وأفرادها العاملين.

فقيم العمل هي مجموعة المبادئ والتعاليم والضوابط الأخلاقية والمهنية التي تحدد سلوك الموظف الإداري وترسم له الطريق السليم الذي يقوده إلى أداء واجبه الوظيفي ودوره في المنظومة الإنتاجية التي ينتمي إليها وهي إلى جانب ذلك السياج المتبع الذي يحميه من الخطأ .... ويجول بينه وبين ارتكاب أي عمل يخالف ضميره ومبادئه. وتختلف قيم العمل من مجتمع إلى مجتمع كما تختلف من شخص إلى آخر، لكن هناك إجماعا على أهمية قيم العمل وضرورتها لأي كيان إنساني، أو أي منظومة إدارية خاصة في البلدان التي تسعى جاهدة لبناء نفسها وتطوير مؤسساتها وبنيتها الاجتماعية والاقتصادية، بوصفها ضمانا لتنشئة أجيال محبة لعملها مخلصه لمجتمعها ووطنها، إذ أن قيم العمل تعد لأي مجتمع إنساني، من أهم الركائز التي تقوم عليها تنميته وتطويره لدورها الهام في جعل الفرد يشعر بقيمة ما يؤديه من عمل ورفع الأداء وتختلف المجتمعات الانسانية في مدى اهتمامها بقيم العمل والتي يمكن تسميتها بثقافة العمل القائمة على حب العمل ودرجة الالتزام به لأنها تعبير عن التزام شخصي بين الفرد ومؤسسته والذي بدوره يجسد مستوى من الأمن النفسي الذي يشعر به الفرد العامل داخل التنظيم، إذ يشير الأمن النفسي إل شعور الفرد في حياته العاملة والعملية بمحبة وتقبل الآخرين له، وبالأمن بينهم، وكذا الاستقرار النفسي وبالراحة النفسية والجسمية، إضافة إلى الرضا والقناعة.

اذ يرى السهلي (2007، ص 10) أن الأمن النفسي من العناصر الحاسمة في استقرار حياة المرء، وهذا من خلال تحرره من مختلف أشكال المخاوف والقلق والتوتر. وأن

أداء الموظف لمهامه مرتبط بدرجة كبيرة بالحالة النفسية التي يعيشها بحيث أن تحسن حالته النفسية ينعكس إيجاباً على أداء مهامه.

فقد أصبح الأمن النفسي من العوامل المؤثرة في استقرار حياة الأفراد في الوسط المهني، أي أن أداء الفرد ارتبط بشكل مباشر بالحالة النفسية الحالية من مختلف المخاوف كالقلق والاكتئاب، وبالتالي أصبح الأمن النفسي أحد المؤشرات والتي تنبئ بالسلوك الاجتماعي المقبول، وبالثقافة المهنية الإيجابية المعبرة عن مد مساهمة البيئة المهنية في توفير جو العمل الممزوج بالأمن والطمأنينة، وهو ما يوفر تمكن الفرد من إشباع حاجاته، من التقدير والاعتراف، الذي أصبح شرطاً ضمن الشروط التي يجب توفيرها للأفراد العاملين. (زايد، ص

(07)

يشير في السياق نفسه الباحث "عدس" إلى أن الأمن النفسي هو إيجاد علاقات متوازنة بين الفرد وذاته، وبينه وبين الآخرين، بحيث إذا توافرت هذه العلاقات المتوازنة فإن سلوك الفرد يميل إلى الاستقرار، ما يجعله أكثر قابلية للعمل والعطاء، ويرى "الطهراوي" أيضاً أن الفرد المؤمن نفسياً، هو الذي يحصل على شعور بإشباع حاجاته، وأن المقومات الأساسية لحياته غير معرضة للخطر. (سعيد بن مصطفى، 2013، ص 143)

لقد أشار ماسلو أيضاً إلى أن الأمن النفسي يمثل أحد الخصائص المهمة للشخصية في سواها ومرضها، ويرى أن الاطمئنان النفسي والانتماء والحب، عوامل مهمة تقابل حاجات أساسية عند الفرد، وأن عدم إشباع هذه الحاجات أو احباطها يؤدي إلى أعراض مرضية (العرايدة، 2009، ص 106)، كما أن فقدان الشعور بالأمن النفسي قد يشعر الفرد بالخوف والشعور بالنقص وقد يؤدي به إلى الكراهية.

ومنه فالدراسة الراهنة تنطلق من التساؤلات التالية:

- ما مستوى قيم العمل لدى عينة من موظفي ذوي الاحتياجات الخاصة؟

- ما مستوى الأمن النفسي لدى عينة من موظفي ذوي الاحتياجات الخاصة؟
- ماهي القيم الأكثر انتشارا لدى عينة من موظفي ذوي الاحتياجات الخاصة؟

#### ثانيا: الفرضيات

- مستوى قيم العمل لدى عينة من موظفي ذوي الاحتياجات الخاصة مرتفع.
- مستوى الأمن النفسي لدى عينة من موظفي ذوي الاحتياجات الخاصة مرتفع.
- القيم الاجتماعية هي القيم أكثر انتشارا لدى عينة من موظفي ذوي الاحتياجات الخاصة.

#### ثالثا: أهمية الدراسة

يكتسب البحث الحالي أهميته من:

- تناول البحث الحالي لمتغيرين مهمين وهما قيم العمل والأمن النفسي والاشارة الى أهمية توافرها لدى موظفين ذوي الاحتياجات الخاصة حتى يؤدي ذلك الى زيادة الكفاءة والإنتاجية في العمل.
- أهمية الامن النفسي وقيم العمل في مواجهة المشكلات وتحديات المستقبل والتطور الحضاري.
- الكشف عن منظومة القيم السائدة لدى عينة الدراسة يعطينا صورة واضحة عن التوجهات القيمية، مما يمكننا من معرفة أهم العوامل المحركة لسلوك العاملين.

#### رابعا: أهداف الدراسة

- معرفة مستوى كل من قيم العمل والأمن النفسي لدى عينة من موظفي ذوي الاحتياجات الخاصة.
- معرفة قيم العمل الأكثر انتشارا لدى عينة من موظفي ذوي الاحتياجات الخاصة.

خامسا: مفاهيم الدراسة

### 1. قيم العمل:

يعرفها اعتماد وأحمد بأنها: "مجموعة الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك الفرد داخل عمله أو فيما يتعلق بالنشاط المهني الذي يمارسه". (أحمد، 1992، ص 9)

### التعريف الإجرائي:

مجموعة الموجهات السلوكية التي تحدد سلوك عينة من موظفي ذوي الاحتياجات الخاصة ببلدية القرارة داخل عمله أو فيما يتعلق بالنشاط المهني الذي يمارسه، وتتمثل هذه الموجهات السلوكية في (القيم الابتكارية، قيم التقدير، قيم المجهود البدني، قيم العمل الجماعي، قيم الاتصال الخارجي، قيم العائد المالي، القيم الخلقية) وهو الدرجة التي يحصل عليها موظف ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال اجابته على مقياس قيم العمل.

### 2. الأمن النفسي:

يعرفه هنري بأنه: إحساس بالطمأنينة التي يشعر بها الفرد، سواء غياب الأخطار التي تهدد وجوده، أو نتيجة لامتلاكه الوسائل الكفيلة بمواجهة تلك الأخطار حال ظهورها". (الشحري، 2011، ص 15)

### التعريف الإجرائي:

إحساس عينة من موظفي ذوي الاحتياجات الخاصة بالطمأنينة، سواء بغياب الأخطار التي تهدد وجوده، أو نتيجة لامتلاكه الوسائل الكفيلة بمواجهة تلك الأخطار حال ظهورها، وهو الدرجة التي يحصل عليها موظف ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال اجابته على مقياس الأمن النفسي إعداد الدكتورة زينب الشقير (2005) ذو الأبعاد التالية: تكوين الفرد ورؤيته للمستقبل، الحياة العامة والعملية، الحالة المزاجية العلاقات الاجتماعية والتفاعل.

## سادسا: الدراسات السابقة

للدراسات السابقة تأثير إيجابي على البحث العلمي، وتعد نقطة البدء بالنسبة لكثير من الباحثين، وجل الأبحاث العلمية ترتبط بشكل مباشر بالمؤلفات والمراجع السابقة، فهي سوق ملئ بالموضوعات العلمية، والتي يمكن أن يتبناها الباحث من خلال ما يوجد لديه من معلومات ومعطيات جديدة لم تكن متوافرة من قبل، ومن الطبيعي أن تختلف النتائج في حالة تناول موضوع بمرحلة معاصرة، نتيجة لوجود أليات وبيئة مغايرة.

كما أن الدراسات السابقة تعد من بين الأمور المهمة التي تعكس مدى الاجتهاد والبحث والاطلاع الذي قام به الباحث، ومن ثم الحصول على الدرجة العلمية، فكلما قرأ الباحث واطلع أصبح قادرا على وضع قواعد ومفاهيم حديثة، فالدراسات السابقة بمثابة البنية التحتية، وجل الأبحاث العلمية ترتبط ببعضها البعض، وهي بمثابة شعلة يستلمها الباحثون، ويستكملون المسير بها.

## 1. الدراسات السابقة لقيم العمل:

✓ دراسة الشايب خولة (2016): بعنوان مستوى قيم العمل لأساتذة التعليم الابتدائي في ضل بعض المتغيرات، هدفت الدراسة الى معرفة مستوى قيم العمل لدى أساتذة التعليم الابتدائي، وعلاقة قيم العمل بكل من الجنس والخبرة المهنية والتخصص الدراسي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة مكونة من (103) أستاذ وأستاذة من أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة ورقلة، طبق عليها مقياس قيم العمل ل (علام وزايد، 1992) بعد تعديله ودراسة خصائصه السيكمومترية، تم اتباع المنهج الوصفي، وقد أظهرت نتائج الدراسة ارتفاع في مستوى قيم العمل، وعدم وجود علاقة بين قيم العمل ومتغيري الخبرة المهنية والتخصص الدراسي، وقد أظهرت وجود علاقة بين القين الاقتصادية للعمل والجنس، في حين أظهرت عدم وجود علاقة بين الجنس وقيم العمل المتمثلة في: (الفخر في العمل، الاندماجية في العمل، أفضلية العمل، والسعي للترقي).

✓ دراسة منار منصور أحمد (2016): بعنوان قيم العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى الإداريين بجامعة الطائف، هدفت هذه الدراسة الى تحديد العلاقة بين قيم العمل والابداع الإداري لدى الإداريين بجامعة الطائف ومدى توافر عناصر الابداع الإداري ( الحساسية

للمشكلات، الأصالة، الطلاقة، المرونة، المخاطرة، القدرة على التحليل والربط ، الاحتفاظ بالاتجاه ومواصلته) لديهم، وكذلك مدى توافر قيم العمل ( الفخر، الاندماجية، الأفضلية، القيم الاقتصادية، القيم الاجتماعية، السعي للتزقي، الدافعية للإنجاز) لديهم، وما اذا كان قيم العمل والابداع الإداري لديهم يختلف باختلاف سنوات الخبرة، الجنس، التخصص، المؤهل العلمي. وتكونت عينة الدراسة من 215 إداريا منهم 76 ذكور، 139 اناث، وقد استخدم المنهج الوصفي، كما تم تطبيق استبانة عناصر الابداع الإداري ومقاييس قيم العمل، وتوصلت الدراسة الى أن مستوى الابداع الإداري متوفر بدرجة كبيرة لدى الإداريين، وجاء بعد القدرة على التحليل والربط في الترتيب الأول، بينما بعد الاصاله في الترتيب الأخير، بينما أظهرت نتائج قيم العمل مستوى متوسط للإداريين، ووجدت فروق بين الذكور والاناث في معظم القيم لصالح الاناث كما وجدت فروق في قيمة الفخر والدافعية للإنجاز في اتجاه الأقل خبرة وفي بقية القيم الاتجاه لأكثر خبرة.

✓ شي محمد السعيد (2017): بعنوان قيم العمل لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية للطورين المتوسط والثانوي في ضوء بعض المتغيرات، هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى قيم العمل بالنسبة لأساتذة التربية البدنية والرياضية للطورين المتوسط والثانوي، والتعرف على درجة التفاوت في قيم العمل بين أساتذة التربية البدنية والرياضية بحكم اختلاف الطورين المتوسط والثانوي، ومعرفة وجود فرق بين أساتذة الطورين المتوسط والثانوي في قيم العمل، ومعرفة علاقة قيم العمل بمتغير الخبرة، تم اتباع المنهج الوصفي بالطريقة المسحية للتحقق من فرضيات الدراسة، وتمثلت عينة الدراسة في أساتذة التعليم المتوسط والثانوي بمدينة ورقلة، والتي بلغ عددهم 76 أستاذاً، وكانت النتائج كالتالي:

- مستوى قيم العمل مرتفع عند أساتذة الطور المتوسط.
- توجد فروق في مستوى قيم العمل بين أساتذة التربية البدنية والرياضية للطور المتوسط والطور الثانوي لصالح أساتذة التعليم المتوسط.
- لا تختلف قيم العمل باختلاف الخبرة المهنية.

## 2. الدراسات السابقة للأمن النفسي:

دراسة الخضري (2003) بعنوان: "الأمن النفسي لدى العاملين بمراكز الإسعاف الطبية"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الأمن النفسي لدى العاملين بمراكز الإسعاف الطبية بمحافظة غزة وعلاقته ببعض سمات الشخصية، الالتزام الديني، قوة الأنا ومتغيرات أخرى: (الحالة الاجتماعية سنوات الخبرة، عدد أفراد الأسرة)، وجاءت عينة الدراسة عشوائية ضمت (123) عامل من العاملين بمراكز الإسعاف الطبية بمحافظة غزة، تم استخدام اختبار كل من: (الأمن النفسي، الالتزام وقوة الأنا) من إعداد، وأسفرت نتائجها على:

➤ أن مستوى الأمن النفسي لدى العاملين بمراكز الإسعاف الطبية بمحافظة غزة متوسط نسبياً.

➤ وجود فروق دالة إحصائية في الأمن النفسي تعزي لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح المتزوجين. وجود فروق في الأمن النفسي تعزي لمتغير الخبرة (الخضري، 2003، ص 5)

دراسة العقيلي (2004) بعنوان: "العلاقة بين الاغتراب والأمن النفسي"

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الإغتراب والأمن النفسي، طبقت على عينة تكونت من (517) طالبا من جامعة إمام محمد بن سعود الإسلامية، حيث استخدم في دراسته مقياس الاغتراب للمرحلة الجامعية من إعداد أبوبكر (1989)، والمقياس مقنن على البيئة السعودية، ومقياس الطمأنينة النفسية من إعداد الدليم وآخرون، (1993)، وكانت نتائجها:

➤ إن مستوى الأمن النفسي لدى طلاب جامعة إمام محمد بن سعود الإسلامية مرتفع.

➤ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطالب في الشعور بالطمأنينة النفسية تبعا للكلية، الصفوف الدراسية.

➤ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلاب في الشعور بالطمأنينة النفسية تبعا للحالة الاجتماعية.

➤ وجود علاقة ارتباطية عكسية متوسطة بين ظاهرة الاغتراب والشعور بالطمأنينة النفسية لدى طالب الجامعة مما يدل على أنه كلما زاد الاغتراب قلت الطمأنينة النفسية بنسبة متوسط لدى الطالب بعبارة أخرى كلما زادت الطمأنينة النفسية كلما قل الارتباط (العقلي، 2004، ص 5).

دراسة السهلي (2007) بعنوان: "الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى مجلس الشورى السعودي"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأمن النفسي وعلاقته باء الوظيفي لدى مجلس الشورى السعودي، حيث استخدم الباحث في هذه الدراسة مقياس الأمن النفسي من إعداد الدليم وآخرون، طبقت على عينة تتكون من 190 موظفا من مجلس الشورى السعودي، وكانت نتائجها كالتالي:

- أن مستوى الأمن النفسي لدى موظفي مجلس الشورى مرتفع نسبيا.
- توجد فروق في درجة الأمن النفسي تبعاً لمتغير الخبرة والحالة الاجتماعية.
- توجد علاقة بين بعض أبعاد الأمن النفسي والأداء الوظيفي (السهلي، 2007، ص 7).

# الإطار النظري للدراسة

## الفصل الثاني: مدخل لدراسة قيم العمل

## تمهيد

أولاً: تعريف قيم العمل

ثانياً: تطور مفهوم قيم العمل

ثالثاً: أهمية قيم العمل

رابعاً: أنواع قيم العمل

خامساً: مصادر قيم العمل

سادساً: العوامل المؤثرة في تعزيز قيم العمل

سابعاً: نظريات قيم العمل

خلاصة الفصل

## تمهيد:

تتنوع التنظيمات وتتنوع معها طبيعة القيم، فهناك العديد من القيم سواء كانت قيما دينية، أو سياسية، أو فكرية، أو عملية، أو غيرها، إلا أن هذه الأخيرة - القيم العملية - تعرف أيضا بقيم العمل تختلف عن طبيعتها وفي وظيفتها عن بقية الأنواع الأخرى من القيم، بالرغم من أنه توجد علاقة بين هذه القيم، وكل منها يستمد بعض الخصائص من القيم الأخرى، فقيم العمل تتميز بأنها ترتبط بالسلوك التنظيمي، أي تتحدد من خلال العلاقات التي تربط العاملين برؤسائهم ومرؤوسيههم وزملائهم...، فهي القاعدة التي تبنى عليها القيم المهنية أو الوظيفية تسود بين أفراد المهنة أو الوظيفة الواحدة على اختلاف منظماتهم، في حين أن قيم العمل تسود بين أفراد المنظمة الواحدة، على اختلاف وظائفهم ومستويات مهاراتهم كما تختلف قيم العمل للمهنة أو الوظيفة الواحدة، كما هو الحال في اختلاف قيم العمل في المنظمات الإنتاجية عن قيم العمل السائدة في المنظمات الخدمائية، وقيم العمل في المنظمات الزراعية عن قيم العمل في المنظمات التربوية.

ومن خلال هذا الفصل سنحاول التطرق لتعريف قيم العمل، تطور مفهوم قيم العمل، أهمية قيم العمل، أنواع قيم العمل، مصادر قيم العمل، العوامل المؤثرة في تعزيز قيم العمل، نظريات قيم العمل وكذا القيم وأخلاقيات العمل.

## أولاً: تعريف قيم العمل

تختلف قيم العمل من مجتمع لآخر ومن منظمة الى أخرى، كما تختلف درجة الالتزام بهذه القيم من شخص لآخر، وقبل التطرق لتعريفها وجب علينا التطرق للقيم كعنصر بحد ذاته ويمكن تعريفه كالآتي

- القيم في اللغة: تورد المعاجم اللغوية مجموعة من الدلالات لكلمة "قيمة" وجمعها "قيم" وتظهر الأصول اللغوية أن كلمة قيمة مشتقة من كلمة "قوم" التي تتعدد موارده ومعانيه، فقد استخدم العرب هذا الفعل ومشتقاته على معان عدة، يعينا منها اثنان هما:

**الديمومة والثبات**: وهو ما يشير اليه أصل الفعل "قوم" لأنه يدل على القيام مقام الشيء يقال: "ماله قيمة" إذا لم يدم على الشيء ولم يثبت عليه (الزبيدي، 1306هـ، ص36)

ومنه قوله عز وجل: "عذاب مقيم" (المائدة، 37) أي دائم، وقوله تعالى: "إن المتقين في مقام أمين" (الدخان، 51) أي في مكان تدوم اقامته فيه.

**الصلاح والاستقامة**: فالشيء القيم ماله قيمة بصلاحه واستقامته، ومنه قوله عز وجل: "ديناً قيماً" (الأنعام، 161) أي مستقيماً، وأورد الراغب أن الدين القيم هو الثبات المقوم لأمر الناس ومعاشهم، وأمر قيم مستقيم، وخلق قيم حسن، ودين قيم مستقيم لا زيغ فيه. (الزبيدي، 1306هـ، ص37)

- القيم في الاصطلاح: هي المقاييس والمبادئ التي نستعملها للحكم على الشيء، وهي المعايير التي تحكم عليها من خلال: الأشياء، الناس، الأغراض، الأفكار والأفعال، والمواقف بأنها جيدة وقيمة ومرغوبة أو على عكس ذلك بأنها سيئة، ومن غير قيمة أو قبيحة (سعاد جبر سعيد، 2009، ص19)

ومنه يمكن القول إن القيم هي اتفاقات مشتركة بين أعضاء التنظيم حول ما هو مرغوب أو غير مرغوب في مكان أو بيئة العمل، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة، ومن هذه القيم المساواة بين العاملين، الاهتمام بإدارة الوقت .... الخ.

وبالرجوع لموضوع الدراسة يمكن تعريفها على أنها:

- يعرفها المصري (1976): بأنها مجموعة القواعد والأسس التي يجب على المهني التمسك بها والعمل بمقتضاها ليكون ناجحاً في تعامله مع الناس، ناجحاً في مهنته مادام قادراً على اكتساب ثقة زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه.
  - كما يعرفها موتاز (1986): بأنها تشير إلى الأهمية النسبية للعائدات والمكاسب الضمنية والصريحة التي يجنيها الفرد من خلال ممارساته للعمل، ومن خلال رؤيته الذاتية لهذا العمل. (الشايب خولة، 2016، ص382)
  - مجموعة المعايير والمبادئ الحاكمة لدى الفرد التي تشكل قناعاته بأهمية وقيم العمل على مستواه الشخصي وعلى مستوى المنظمة. (عاطف جابر طه عبد الرحيم، 2013، ص305)
  - أو هي تلك الضوابط الأخلاقية والقانونية التي تنشأ داخل منظمة ما والتي بدونها لا يمكن للمنظمة أن تستمر ولا أن تواجه التحديات بجميع أشكالها. (راشد بن حمد آل سعدي، 2015، ص6-7)
  - هي عبارة عن مجموعة من المبادئ والتعاليم والضوابط الأخلاقية والمهنية التي تحدد سلوك الموظف، كما أن سلوك الموظف يعكس حجم القيم المطبقة ومدى التقيد بها، ووجود قيم عمل. (أحمد الطيب السمائي الطيب، 2015، ص21)
- من خلال ما سبق يمكن القول إن قيم العمل هي مجموعة القيم التي يتفق عليها من ينتمون إلى عمل واحد، وتؤثر في دوافعهم، ويتقبلونها كأساس للسلوك المهني سواء أكان مرغوب فيه أو مرغوب عنه، وتلعب دوراً فعالاً في إشباع الحاجات، الميول، أو يمكن القول إنها الخصائص التي يرغبها الناس، والتي يسعون إلى تحقيقها من خلال الأنشطة التي يقومون بها، والمواقف التي يعيشونها، وفي الأشياء التي يؤدونها، أو يحصلون عليها.

## ثانيا: تطور مفهوم قيم العمل

ان مفهوم قيم العمل ليس بالمفهوم الحديث، فيرجع تاريخه الى القرن الخامس قبل الميلاد حيث ارتبط مفهوم العمل بالأوضاع المجتمعية التي ميزت الحياة المهنية في ذلك العصر، فالمجتمع اليوناني القديم قام على أساس طبقي وانعكس هذا الأساس على الحياة الاجتماعية والمهنية والسياسية والاقتصادية وغيرها، وانقسم المجتمع الى ثلاث طبقات تمثلت في طبقة المواطنين اليونانيين الأصليين وطبقة المغتربين، ثم طبقة الرقيق.

ولقد أدى التمايز الطبقي الى اختلاف المهن التي تؤديها كل طبقة فكانت الطبقة الأضعف هي طبقة الرقيق، والتي تعمل من أجل رفاهية وراحة الطبقتين الآخرين، ولم تكن لتلك الطبقة أية حقوق شرعية أو سياسية، وكان العمل اليدوي في العصور اليونانية مقتصر على طبقة الرقيق، بينما الأعمال الذهنية تقتصر على الطبقة الراقية من الحكام والعلماء.

وكانت النظرة للعمل المهني في العصر اليوناني نظرة احتقار وتقليل من شأنها وشأن العاملين فيها، وعدم أخذ حقوقهم الشرعية، فكانت المعاملة لهم غير أخلاقية وغير إنسانية.

لم تختلف النظرة للعمل في العصور الرومانية عن العصور اليونانية حيث قسمت العمل في العصور الرومانية الى العمل الزراعي، والعمل في الأعمال الصناعية الكبيرة فقط، وامتدت النظرة الى العبرانيين في النظر الى العمل باعتباره شر من الشرور، ولقد توافقت النظرة المسيحية للعمل على النظرة العبرية في كون العمل عقاب فرضه الاله على الانسان ليكفر به عن خطيئة أسلافه، ولكن أضافت الديانة المسيحية أن العمل ضرورة أساسية لصحة الجسم والروح، وكانت تسعى لتوفير العمل للمتعطلين حتى تحارب العادات الغير مرغوب فيها، وبهذا اكتسب العمل قيمة روحية بهدف الارتقاء بالنفس البشرية ولم يكن في هذه الفترة معنى للعمل مرتبط بالعائد المادي.

وفي بداية القرن الحادي عشر والرابع عشر الميلاديين تأثرت أوروبا بالأفكار المسيحية مما أدى الى تقرب الكنيسة للطبقات الدنيا بهدف تحقيق العدالة والمساواة لفرص العمل، ووضعت قائمة بالمهن والحرف حسب أهميتها وكانت مهنة الزراعة في المقدمة، ثم تغيرت النظرة للعمل باعتباره أساسا لكل مظاهر التقدم الإنساني، واعتبرت قوانين العمل ملزمة لكل جهة تعمل لتنظيم المجتمع. (أمل عبد الرزاق

درويش عابد، 2013، ص 26)

وفي العصر الإسلامي ارتبط الذين بجميع جوانب الحياة، وكان العمل واجب وضرورة لقيام الدين، فقد دعا القرآن الكريم للعمل والسعي في قوله تعالى: "وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون وستردون الى علم الغيب والشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون" (التوبة، 105)

ووضع الدين الإسلامي قوانين لسلامة العمل، كما حفظ حقوق العمال، وأرسى قيم العمل ودعا لتطبيقها، عن عائشة رضي الله عنها، ان النبي صلى الله عليه وسلم قال: {ان الله تعالى يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه}.

وارتبط مفهوم العمل في الفكر الإسلامي بمفهوم التضامن الاجتماعي، باعتبار أن التضامن الاجتماعي يعتبره مظهراً من مظاهر دستور المعاملات الإنسانية التي حث عليها الدين الإسلامي، فالإنسان لا يعيش لنفسه فقط، وإنما يعيش لنفسه ولغيره.

### ثالثاً: أهمية قيم العمل

لقيم العمل أهمية كبيرة في توازن المجتمع وتقدمه، ويظهر ذلك من خلال سلوك العاملين ورضا المستفيدين من الإنتاج، ويمكن تلخيص الأهمية في العناصر التالية: (عمارى، 2015، ص 27)

- قيم العمل هي معايير تحكم جودة العمل واثقانه وينعكس ذلك على الإنتاج والنجاح فيه.
- لقيم العمل دور كبير في تنظيم العمل.
- تعتبر قيم العمل ضمان لاستمرارية العمل ونموه.
- يشعر العامل بانتمائه لعمله وللمؤسسة التي يعمل بها، مما يزيد من دافعيته نحو العمل.
- تساهم قيم العمل في التطوير العلمي للعاملين وللمؤسسة التي يعملون بها.
- تنمي العلاقة الإيجابية بين أصحاب العمل والعاملين والمستخدمين.

## رابعاً: أنواع قيم العمل

يمكننا أن نصنف قيم العمل الى تصنيفات مختلفة وذلك بناء على اختلاف الباحثين تبعاً لاختلاف بيئاتهم الثقافية والدينية والفكرية: (أمل عبد الرزاق، دويش عابد، 2013، ص28)

تصنف حسب مكونات قيم العمل أو مجالاتها:

- تصنيف بوكهولز: قسم القيم الإدارية الى عدة أنظمة وهي نظام قيم أخلاقية العمل، ونظام قيم التوجيه الجماعي، ونظام القيم الإنسانية، ونظام قيم المشاركة الجماعية ونظام قيم الراحة والفراغ.
- تصنيف الفلسفة البروتستانتية: وقد قسمت قيم العمل الى: (أمل عبد الرزاق، دويش عابد، 2013، ص29)

1. المكونات الداخلية لقيم العمل: وتغطي ثلاث جوانب: الافتخار بالعمل، الاندماج في العمل، الفاعلية والنشاط.
2. المكونات الخارجية لقيم العمل: وتتمثل هذه المكونات في الحاجة الاجتماعية للعمل، المسؤولية اتجاه العمل.

- تصنيف إبراهيم 1992: حيث قسم قيم العمل الى ثلاث أقسام وهي:

1. قيم عمل داخلية: وتنقسم الى: القيم الأخلاقية والقيم الذاتية والقيم الاجتماعية والقيم الثقافية والقيم الدينية والقيم الترويجية.
2. قيم عمل خارجية: وهي قيم النجاح في الحياة العلمية وتنقسم الى: العائد الاقتصادي، المكانة، أسلوب الحياة، الأمن... الخ.

3. القيم المرتبطة باتفاق العمل: وهي عبارة عن القيم والمعايير التي ترتبط بالمحددات التي تنظم علاقة الفرد ببيئة العمل المادية والبشرية وتنقسم الى: العلاقة برؤساء العمل، العلاقة بالزملاء، جو العمل.

- تصنيف منصور: حيث وضع اثني عشر نمطا لقيم العمل وهي: الدخل والعائد المادي، القيادة وتنظيم العمل، الخدمة العامة والاسهام في سعادة الآخرين، المكانة الاجتماعية للعمل، الإنجاز والإنتاج، الاستقلال، الابتكار، العلاقة بالزملاء، القيمة الجمالية، التنوع، بيئة العمل، العلاقة برئيس العمل.

- تصنيف اعتماد حلام: والذي بتقنيته على المجتمع العربي محاولة لقياس قيم العمل عن طريق تحديد الأهمية النسبية التي يعطيها المبحوث لأوجه النشاط المختلفة المرتبطة بالعمل وما يحيط بها من مشاعر واتجاهات ومعتقدات وأفكار، وينقسم المقياس الى ثاني مقاييس فرعية يقيس كل منها بعدا من أبعاد قيم العمل وهي: الفخر، الاندماجية في العمل، أفضلية العمل، القيمة الاقتصادية للعمل، القيمة الاجتماعية للعمل، السعي الى الترقى، الدافعية والانجاز، الانتماء للعمل. (أمل عبد الرزاق، دويش عابد، 2013، ص30)

### خامسا: مصادر قيم العمل

ان قيم العمل هي تراكمات تربوية تبدأ مع النفس مروراً بجميع المراحل التي تمر بها البشرية في مساراتها المختلفة، وتنتهي بالعقيدة التي يختارها الفرد لنفسه كمبدأ الحياة، حتى وصوله الوظيفة وما تفرضه عليه، وهذا يمكن تقسيم مصادر قيم العمل وتحديدتها بما يلي:

- الذات: ان الانسان لا يسعى الى تحقيق غاية ما إذا كان لها صدى في نفسه، وتستثير شغفا خاصا عنده، وعليه فإن العمل لا يبدو جميلا وجذابا أمام الذات الإنسانية، وبالتالي فإن هذه الذات ستعمل على اخضاع القواعد القيمية نفسها الى نظرة الفرد وتقديره الخاص، أمر محفوف بالمخاطر لأنه يعطي القواعد القيمية الثبات والاستقرار والاستمرارية اللازمة لها.

- **الدين:** تعتبر الأديان السماوية مصدرا أساسيا للقيم، ففي الإسلام مثلا متمثلة في كتاب الله وسنة الرسول (صلى الله عليه وسلم)، وجميع القيم المستندة من هذا المصدر هي قيم مطلقة، والقرآن الكريم كمصدر تشريع للدين الإسلامي يحتوي على النسق القيمي الإسلامي، فهو الدستور الذي يجب أن يستند اليه في اشتقاق القيم والقواعد التي تحكم الأفراد بحيث أن كل آية تتضمن قيمة من القيم. (محمد حسن محمد حمادات، 2006، ص39)
- **وسائل الاعلام:** لقد أصبحت وسائل الاعلام في هذا العصر تلعب دورا مهما في تكوين وغرس ونقل الثقافة، فهي لها أهمية خاصة في تنمية القيم، لانتشارها الواسع، ولما لها من إمكانيات وقدرة على الافناع والتأثير، وقد يكون لها آثار ثقافية واجتماعية سلبية. ويعتبر التلفاز من أهم وسائل الاعلام التي تؤثر في هذا الوقت، في شخصية الفرد ولا سيما في سن مبكرة حيث يكتسب التلفاز أهمية خاصة بين وسائل الاعلام المختلفة، حيث يتميز بتأثيره الكبير في حياة الأطفال لأنه جهاز قادر على الترقية والتثقيف في وقت واحد ومن ثم يؤثر على تفكير الطفل ووجدانه، ويعتبر أداة هامة للتعليم المباشر اذ ينقل لنا المعلومات والمعارف كما أنه يقدم الكثير من العادات والتقاليد التي تتبناها المجتمعات المختلفة. (لمياء عماري، 2015، ص17)
- **المؤسسات التعليمية:** تستطيع هذه المؤسسات أن تلعب دورا مهما في اعداد الطلبة لدخول المجال الوظيفي، حيث تستطيع توجيههم وتوعيتهم لبعض قضايا في الدين، والأخلاق والعلاقات العامة، حتى ينجح في تنمية سلوك الطالب الإيجابي اتجاه بعض القيم كالمساعدة والمسؤولية والانتماء...
- **المجتمع:** ان المجتمع الذي تسوده قيم سياسية واجتماعية وغيرها، لابد وان ينقل أفراد هذه القيم الى التنظيم الذي يعملون فيه، وتنعكس عليهم في ممارساتهم لأعمالهم، وإذا كانت هذه القيم تحرص على وضع حد للمخالفات وللأخلاقيات، وتعاقب المعتدي، فإنها تسيطر على الفرد حال انتقاله الى التنظيم وممارسته لدوره الوظيفي في الخدمة العامة.
- **تشريعات الخدمة الوطنية:** ان مجموعة التشريعات والقوانين والأنظمة واللوائح الصادرة استنادا على المصادر التشريعية المعمول بها في الدول، تعتبر من المصادر المهمة لقيم العمل، وذلك لأنها تضبط وتتحكم في تسيير الإدارة في الاتجاه الذي تراه يخدم سياسة الدولة وتحقيق أهدافها، ومن

زاوية أخرى لأنها تعمل على تحديد الواجبات التي تفرضها الوظيفة، والمحظورات التي يتوجب عدم الاقتراب منها في هذه الوظيفة. (محمد حسين حمادات، 2006، ص 41-40)

### سادسا: العوامل المؤثرة في تعزيز قيم العمل

طالما أن القيم تمتاز بالتغير والاكْتساب، منها القابلة الى التطوير والتحديث لما ينسجم مع التغيرات التنظيمية في الثقافة والتركيب التنظيمي بل حتى في نظم عملها وأهدافها، لذا وصفت خطوات عدة يمكن أن يعزز بها القيم ومنها: (لمياء عماري، 2015، ص 23)

- الهيكل التنظيمي: عن طريق الهيكل التنظيمي يتحدد مستويات ومهام أو وظائف ملائمة لتنفيذ القيم المطلوبة مع وضوح مدى المسؤولية وخطوط السلطة.
- نظم العمل: تصميم نظم الإنجاز ومراقبة الأداء وتعزيز السلوكيات الصحيحة.
- التعيين: تعيين الأفراد الذين يتمتعون بخصائص وسمات شخصية ضرورية لتنفيذ القيم الرغوبة بنشرها في المؤسسة.
- التدريب: تعليم العاملين الجدد كي يفهموا أهمية القيم، ويعززونها بالمهارات الإضافية.
- التكامل: تكامل جميع الأنشطة المترابطة في المستويات الإدارية العليا والدنيا عن طريق نظم فاعلة في استبعاد الفروق بين تخطيط وتنفيذ الأنشطة.
- الاتصالات: يتم عن طريقها تنقيف العمال بأن هناك قيم جديدة قد أعدت في المؤسسة لابد من الالتزام بها. (لمياء عماري، 2015، ص 24)

### سابعا: نظريات قيم العمل

تعددت النظريات التي تناولت نظريات قيم العمل ومن أهم النظريات نذكر:

#### 1. نظرية التبادل الاجتماعي

تؤمن هذه النظرية بأن الحياة الاجتماعية ماهي إلا عملية تفاعلية تبادلية بمعنى أن أطراف التفاعل تأخذ وتعطي لبعضهما البعض، وكانت بوادر هذه النظرية تبرز من خلال إسهامات "بيتر بلاو" وذلك من خلال أهم إسهام قدمه وهو الكتاب الذي أصدره بعنوان (التبادل والقوة)، أما في معالجته لمفهوم القيم،

أي أن الأفراد يمارسون مجموعة قيم لعملية تقييم للمكافآت والتكاليف التي ستنتوي عليها أنماط تبادل، وتشير كذلك إلى أن المشاركة في قيم الجماعة قد يترتب عليه إنتاجان من وجهة نظر بيتربلاو الأولى: الاشتراك في القيم قد يكون دليلاً على التضامن، أما الثانية: الاشتراك في القيم يؤدي إلى التكامل قد يكون علامة على عدم التشابه، حيث أن الجامعات أخرى لهم قيم مختلفة تكمن المشكلة في القيم التي تضبط المنافع والتبادل بين الناس. (محمد السعيد شبي، 2017، ص 16)

## 2. نظرية الصراع

إن أنصار هذه النظرية وعلى رأسهم "ماركس" و "فيبر"، لهم وجهة نظر مختلفة بالنسبة لقيم العمل، فهم يرون أن القيم في أي مجتمع تعكس مصالح فئة معينة في المجتمع وهي الصفوة أو الطبقة الحاكمة في المجتمع، فالطبقة الحاكمة تسيطر على طبقات المجتمع من خلال القيم، فالقيم تشغل وتوجه لخدمة أهداف فئة معينة في المجتمع وهي الطبقة الحاكمة.

## 3. النظرية اليابانية (Z)

اهتمت مراكز البحث الإداري بالتجربة اليابانية التي أصبحت مثال إعجاب الكثير منها وسر ذلك التقدم طبيعة البيئة اليابانية والمنطلقات الثقافية والتربوية بالمجتمع الياباني المؤثر بقيم روحية كان لها الأثر في الممارسات والفكر الإداري الياباني والتنظيم الذي يسود منظمات. الأعمال على تقديس والحفاظ على أهم القيم الاجتماعية التي تسود في مجتمع اليابان وعملت على بلورتها داخل بيئة العمل وتمجيدها كقيم عمل خاصة بالإدارة اليابانية، وذلك من أجل العمل بها وتوريثها ونشرها للأجيال القادمة لأنها تعتبر السبب في تطور المجتمع الياباني وتقدمه، ونجد أن أهم القيم التي سادت منظمات مجتمع اليابان تتمثل فيما يلي:

### القيم الروحية للمجتمع الياباني:

1. العائلة: تمتاز اليابان بعلاقات أسرية موروثية (الحب والتضامن والاحترام والولاء) فانعكس ذلك على احترام العمال بعضهم لبعض ولرؤسائهم وتلقينهم وإرشادهم بالرضا والتنفيذ، وهم يعرفون حق المعرفة أن توسيع المنظمة معناه بروز قدر كبير من الصعوبة للمحافظة على أواصر العلاقات العاطفية والشخصية بين الأفراد، ولذا فهم يدلون ذلك بالكثير من الاهتمام للعمل الجماعي مبين فيه الثقة والمشاركة إلى جانب الالتزام.

2. **العمل المشترك:** يشكل المجتمع الياباني وحدة بشرية متعاونة ومشاركة لتطوير المنظمة كما أن المدير الياباني لا يتردد في كشف جوانب ضعفه للمرؤوسين، سعيًا منه للحصول على المساعدة والولاء.

3. **السلوك اليومي للعامل الياباني:** لا يفكر الفرد الياباني بحقوقه الشخصية مثل الوفاء بالتزاماته الشخصية كما أن الإدارة اليابانية تنظر للفرد من منظور التعاون في إطار ما يسند إليه من مسؤوليات ضمن الخصائص الشخصية كون التمركز حول الذات له دلالة سلبية كما أن الولاء للمجموعة من أبرز خصائص الشخصية اليابانية والفرد الياباني يضع مصالح المنظمة فوق مصلحة الأسرة.

4. **الاهتمام بالعنصر البشري:** يعتبر الإنسان حجر الزاوية في تطوير المنظمات اليابانية، ولقد اعتنت الإدارة بالموارد البشري ومارست أنماطًا من السلوك في تعاملها منها ما يلي:

- التركيز على الخواص الإنسانية في العمل ورفع معنويات المتدني في الأداء.
- نظام ديمومة الوظيفة.
- تفضيل الكفاءة على الأقدمية.
- تضافر الجهود والتعاون بين زملاء العمل لتحقيق تطور المنظمة.

#### المسؤولية الاجتماعية للمنظمات اليابانية:

حيث تسعى المنظمات اليابانية دوماً لكسب ثقة المجتمع، كما أن أهدافها أقرب لأهداف المجتمع، ذلك أنها تفضل النظر إلى تحقيق الربح كوسيلة لكسب ثقة المجتمع مما يحسن علاقاتها به وليضمن لها الاستمرار والتطور. (نور الدين تاويريت، 2005، ص 52)

ومن خلال ما سلف ذكره نشير إلى أن عالم الإدارة الياباني "وليام أوشي" قام بأهم إنجاز في حياته حينما قام بوضع نظرية **Z** والتي تعتبر كنموذج ناجح للإدارة اليابانية في مجال الإنجاز الفعال والإنتاجية المرتفعة والرضا الوظيفي للعاملين كما أنها تستند إلى قيم أساسية في المجتمع جعلت منها من أهم النظريات الناجحة والرائدة في المجتمع الياباني. (نور الدين تاويريت، 2005، ص 52)

## خلاصة

إن تعميق ثقافة قيم العمل بعد المدخل لبناء بلاد تحترم فيها هذه القيم ومدركة أن الإنسان وحده إذا امتلك حقوقه وحرياته ونظام قيمى قوي يصبح بقدرته أن يعطي المزيد لبلاده في أي مجال يستطيع العمل فيه ويساهم في بناء ثقافة إنسانية تحقق الخير للجميع دون تمييز أو تفریق، وهذا ما يجعل القوى الاستعمارية شعر بشكل حثيث في تغييب هذه الثقافة لإدراكها أن تسلح الإنسان بقيمه في جميع المجالات سيشكل العامل الأساسي في استنهاض الهمم للقضاء على نفوذ هذه القوى والجهات الطامعة في قدرات البلاد، ثم إن المجتمعات البشرية تقام مراتبها في الرقي بمقدار ما لها من أهلية الممارسة لحرّياتها وحقوقها ونسقتها القيمي ومن شمول الوعي بدورها ومن صدق الاستعداد للدفاع عنها.

ومن هنا تتجلى أهمية الوعي والتثقيف بقيم العمل الذي يأتي من تأثير المنظمات المعنية بالسلوك وعلم النفس والاجتماع الذين يعملون على رفع وعي الأفراد وتنويرهم بالتأثير الإيجابي لقيم العمل على الجوانب السلوكية والنفسية كبشر لهم كل الحق في العيش بكرامة أو حرية، وحياة خالية من الخوف والعوز والاضطهاد.

## الفصل الثالث: مدخل لدراسة الأمن النفسي

## تمهيد

أولاً: مفهوم الأمن النفسي

ثانياً: مكونات الأمن النفسي

ثالثاً: أهمية الأمن النفسي

رابعاً: العوامل المؤثرة في الأمن النفسي

خامساً: عواقب فقدان الأمن النفسي

خلاصة الفصل

## تمهيد

تمثل الحاجة إلى الأمن النفسي أحد المطالب الأساسية في حياة الإنسان، لذلك يسعى الإنسان إلى تحقيق الأمن النفسي له وأن تكون الأجواء التي يعيش فيها متسمة بالود والتآخي هذه الأجواء هي التي تدفع بالفرد لأن يكون إيجابيا ومنجزا ومتفاعلا في حياته اليومية، إن عدم الشعور بالأمن النفسي يؤثر على النمو بصورة عامة فقد أظهرت الدراسات أن الشعور بعدم الأمن النفسي يلعب دورا مهما في تطور ونمو الشخصية وفي النمو المعرفي. (عقيل، 2013، ص 3)

إن للأمن النفسي دورا بالغ الأهمية في الإبداع والابتكار، ويرى "روجرز" أن الأساس النفسي في مجال الإبداع هو سلامة المبتكر النفسية، كما أن الشعور بالأمن النفسي يؤدي إلى زيادة الإنجاز والتحصيل، والأفراد الذين يشعرون بالأمن النفسي يكون مستوى إنجازهم أعلى من الأفراد الذين لا يشعرون به.

## أولاً: مفهوم الأمن النفسي

## أ. الأمن لغة:

يعتبر مفهوم الأمن من المفاهيم ذات الشراء في المعنى، فقد جاءت كلمة أمن في القاموس المحيط بعدة معاني نذكر منها:

■ (أمن) الأمان والأمانة بمعنى، وقد أمن من باب فهم وسلم، وأماناً وأمنة بفتحيتين فهو آمن، وأمنه غيره من الأمن والأمان، والإيمان التصديق، والله تعالى المؤمن لأنه آمن عباده من أن يظلمهم، والأمن ضد الخوف، والأمنة الأمن... ومنه قوله تعالى: «أمنه تعاسا» والأمنة أيضاً الذي يثق بكل أحد... واستأمن إليه دخل في أمانه، وقوله تعالى: «وهذا البلد الأمين» قال الأخفش يريد البلد الأمن وهو من الأمن. (الرازي، 1329، ص 514-515)

■ الأمن: ضد الخوف، أين كفرح أماناً وأماناً بفتحهما وأمنه حركتين وامن بالکسر فهو أبي وأمي كفرح... ورجل أمنه كمزة ويجرك يأمنه كل أخي في كل شيء وقد آمنه وأمنه والأمن كتفي المتجر ليأمن على نفسه والأمانة والأمن ضد الخيانة وقد آمنه كسمع وأمنه تأميناً وأمنه واستأمنه وقد أمن ككرم فهو أمين وأمان كرمات مأمون به ثقة وما أحسن أمنك ويجرك دينك وخلقتك وآمن به إيماناً صدقه والإيمان الثقة وإظهار الخضوع وقبول الشريعة والأمين القوى والمؤمن والمؤمن ضد وصفة الله تعالى وناقاة أمون وثيقة الخلق (الفيروز، 1301، ص 194)

## ب. مفهوم الأمن النفسي اصطلاحاً

يعتبر من المفاهيم الحديثة في علم النفس، والذي أطلق عليه كذلك الطمأنينة النفسية الطمأنينة الانفعالية، الأمن الشخصي، السلم الشخصي أو السلم الخاص وغيرها من المصطلحات. (حجاج، 2014، ص 195)

- يعرفه "ماسلو Maslow" (1970): الحاجة إلى الأمن بأنها تعني الحاجة إلى الأمن والأمان، والاستقرار، والحماية، والتحرر من الخوف والقلق، والإحساس بعدم الخطر، والحاجة إلى الترابط والنظام، والقانون، والحدود. (ماسلو، 1999، ص 44)

- ويعرفه "حامد زهران" بأنه الطمأنينة النفسية أو الانفعالية، وهو الأمن الشخصي، حيث يكون إشباع الحاجات مضمونة وغير معرض للخطر. (زهران، 2004، ص 45)
  - وترى "زينب شقير" أن الأمن النفسي هو: شعور مركب يحمل في طياته شعور الفرد بالسعادة والرضا عن حياته بما يحقق له الشعور بالسلامة والاطمئنان، وأنه محبوب ومتقبل من الآخرين بما يمكنه من تحقيق قدر أكبر من الانتماء للآخرين، مع إدراكه لاهتمام الآخرين به وثقتهم فيه حتى يستشعر قدرة كبيرة من الدفء والمودة ويجعله في حالة من الهدوء والاستقرار، ويضمن له قدرة من الثبات الانفعالي والتقبل الذاتي واحترام الذات، ومن ثم إلى توقع حدوث الأحسن في الحياة مع إمكانية تحقيق رغباته في المستقبل بعيداً عن خطر الإصابة باضطرابات نفسية أو صراعات أو أي خطر يهدد أمنه واستقراره في الحياة. (الشقير، 2005، ص 9)
  - ويذهب "فينيمان" إلى أن الأمن النفسي يقصد به: شعور الفرد بالقدرة على ارتياد المخاطر بدون الخوف من العواقب والنتائج المترتبة (Owens، 1971، p35)
  - وتذكر "سوزان بسيوني" وعبير الصبان " أن الأمن النفسي هو: حالة نفسية يشعر الفرد من خلالها بالطمأنينة والأمان والراحة النفسية والاستقرار، وإشباع معظم حاجاته ومطالبة، وعدم الشعور بالخوف أو الخطر، والقدرة على المواجهة دون حدوث أي اضطراب أو خلل. (الدليم، 2011، ص 44)
  - ويرى "نافا والتاناشي" أن الشعور بالأمن النفسي يعني: شعور الفرد بإشباع حاجاته الأساسية والدفء والرعاية والتقدير والثقة. (الشحري، 2013، ص 59)
  - ويذهب "ريين"، و"يسس وكول" إلى أن الأمن النفسي يعني شعور الفرد بالإيجابية تجاه حياته، والكفاءة في إدارة بيئته، وتحقيق الأهداف الشخصية وفقاً لقدراته، والإحساس بالمعنى والهدف من الحياة، والاتجاه الإيجابي نحو ذاته وتقبله. (خويطر وفاء حسن علي، 2010، ص 25)
- وهكذا يخلص الطالب من التعريفات السابقة للأمن النفسي أنه: حالة نفسية داخلية يشعر الفرد من خلالها بالطمأنينة والثقة في الذات ومع الآخرين.

## ثانيا: مكونات الأمن النفسي

- يشير "حامد زهران" أن الأمن النفسي مركب من اطمئنان الذات، والثقة في الذات، والتأكد من الانتماء إلى جماعة آمنة، ويكون الإنسان الآمن نفسيا في حالة توازن أو توافق أممي. (زهران 2004، ص 118)

- وفي نفس المضمون ترى "زينب شقير" إلى أن الأمن النفسي اتجاه مركب من تكوين الفرد، والحياة العامة، والحالة المزاجية، والعلاقات الإجتماعية، أن الأمن النفسي يضمن له قدرا من الثبات الانفعالي والتقبل الذاتي واحترام الذات (شقير 2005، ص 18).

وفي ضوء ما سبق يتضح أن الأمن النفسي يتضمن الأبعاد الآتية:

- اطمئنان الذات: هو شعور الفرد بالاطمئنان، والأمن، والهدوء، والاستقرار، والسلامة، وعدم الخوف من قبل الجماعات الإنسانية التي ينتمي إليها.
- الثقة بالذات والآخرين: وتعني ثقة الفرد في قدراته وإمكاناته، وثقته فيمن حوله.

## ثالثا: أهمية الأمن النفسي

يؤكد (الحارث وغسان، 2006، ص 92) أهمية إشباع الحاجة إلى الأمن النفسي، فالفرد لا يستطيع أن ينمو نموا نفسية سليمة دون إشباعها، فتوافق الفرد في مراحل نموه المختلفة يتوقف على مدى شعوره بالأمن النفسي والطمأنينة في طفولته، فإذا تربى الفرد في جو أسري آمن ودافئ مشبع لحاجاته، فإنه يميل إلى تعميم هذا الشعور على بيئته الاجتماعية، فيرى أنها مشبعة لحاجاته ويرى في الناس الخير والحب فيتعاون ويتعامل بصدق، ويتسم بالتفاؤل والرضا مما يجعله يحظى بتقدير الآخرين، فينعكس ذلك على تقبله لذاته.

ويشير "هارت H Hurt" إلى أن الإحساس بالراحة والهدوء وراحة البال تأتي في مصاف الأولويات الأولى للإنسان، وإن كل فرد يحاول الوصول إليها، ولكن بعض الناس يعتقد أن الوصول للسعادة عن طريق جمع المال أو الاهتمام بالزينة البدنية أو أي خصائص ذاتية أخرى، لكن السعادة الحقيقية هي سعادة الروح، والسعادة تختلف باختلاف المواقف والظروف بين الفقر والغني والصحة

والمرض، وكذلك حياة القلب والتي لا يصل إليها الإنسان إلا بالإيمان ( Hurt H. Malmud )  
( p66، Brodsky,2002،E.

### ثالثاً: العوامل المؤثرة في الأمن النفسي

يذكر " ناهد الخراشي " أن أهم العوامل والمتغيرات المؤثرة في الأمن النفسي فيما يأتي:

- الإيمان بالله والتمسك بتعاليم الدين: حيث يجعل الإنسان في مأمن من الخوف والقلق.
- التنشئة الاجتماعية: فأساليب التنشئة الاجتماعية السوية مثل التسامح والتقبل والتعاون والاحترام تنمي الإحساس بالأمن النفسي.
- المساندة الاجتماعية: فعندما يشعر الفرد أن هناك من يشد أزره ويقف بجانبه ويساعد في اجتياز المحن والصعاب والعقبات ينمو لديه الإحساس بالأمن.
- المرونة الفكرية: يرتبط الإحساس بالأمن إيجاباً بالتفكير والمرونة الفكرية وذلك في إطار المبادئ والقوانين وما يقره المجتمع والدين.
- الصحة الجسمية: إن الصحة الجسمية ترتبط إيجابية بالأمن حيث الإحساس بالقوة والقدرة على التحمل والمواجهة والتعاطي مع الأحداث بصبر ومثابرة ومقاومة.
- الصحة النفسية: تقوي الصحة النفسية والتمتع بها مع الإحساس بالأمن لدى الإنسان حيث التوافق مع النفس والمجتمع، والثقة بالنفس والأفكار الإبداعية والمبتكرة والنضج الانفعالي، والاستمتاع بالحياة بكافة مظاهرها.
- العوامل الاقتصادية: فالدخل المادي للأفراد يحقق إشباع الحاجات والدوافع ويلبي الاحتياجات المادية والجسدية ويؤمن القوت وضرورات الحياة، كما أن الدخل الاقتصادي يجعل الفرد أمن على يومه وغده وحاضره ومستقبله ومستقبل أولاده.
- الاستقرار الأسري والاجتماعي: فالاستقرار الأسري والاجتماعي يجعل الإنسان أكثر إحساساً بالأمن (الخراشي، 1999، ص 36-68)

## خامسا: النظريات المفسرة للأمن النفسي

## ■ نظرية "فرويد Freud" في النمو النفسي الجنسي:

يشير "فرويد" في نظريته عن النمو إلى خمس مراحل رئيسة في النمو، وكل منها يتصف بمشكلات تكيفية جديدة يجاها الفرد، وتؤكد هذه النظرية على الدور الحيوي الذي تلعبه الخبرة في نمو شخصية الوليد الإنساني، وتوضح هذه النظرية أنه ما لم تشبع الحاجات الأساسية للطعام والحب والدفع، والأمان في المراحل المبكرة من حياة الإنسان، فإن نمو الشخصية بالتالي سيتوقف **Arrested**، وسمى فرويد ذلك بالثبوت **Fixation**. وبهذا المعنى فإن كل مرحلة تشكل فترة حرجة من حياة الطفل، وبدون الثبوت فإن الأطفال قد يمرون بمراحل نمو ذات نظام محدد متتالي، حيث إن الثبوت يعوق بناء شخصية الطفل (أبو دلو، 2009، ص 93-94)

## ■ نظرية "إريكسون Erikson" في النمو النفسي الاجتماعي:

يرى "إريكسون" أن الأمن التنفسي والحب والثقة في الآخرين يقابلها حاجات أساسية يؤدي إشباعها خاصة في السنوات المبكرة من الطفولة إلى سيادة الإحساس بالطمأنينة النفسية في المراحل اللاحقة. فالمرحلة الأولى (الثقة مقابل عدم الثقة) والمرحلة السادسة الود مقابل الإنعزال) في تصنيف إريكسون للمراحل الثمان في النمو النفسي الاجتماعي تعكس هذه الرؤية. فالطفل في السنتين الأول إن لم يتحقق له الحب ويشعر بالأمن فقد ثقته في العالم من حوله وطور مشاعرة من عدم الثقة في الآخرين بالانعزال والابتعاد عنهم وكذلك الحال في بداية سن العشرينات، ففشل المراهق في تطوير علاقات حميمة مع الآخرين يجعله يميل إلى الوحدة والعزلة (زهران، 2003، ص 136)

## ■ نظرية "ماسلو Maslow" في الحاجات:

قدم "ماسلو" الحاجة إلى الأمن عندما وضع نظاما هرمية للحاجات يقوم على أساس أن الحاجات تنتظم في تدرج من الأولوية والقوة، فبمجرد إشباع الحاجات في مستوى ما فإن الحاجات الموجودة في المستوى التالي تظهر مباشرة ويكون لها الأولوية في الإشباع، وتحتل الحاجة إلى الأمن المرتبة الثانية من حيث الأهمية، فالحاجات الأولى التي يجب إشباعها هي الحاجات الفسيولوجية التي تمثل قاعدة هذا الهرم، ويتبعها الحاجة للأمن، ثم الحاجة للانتماء والحب، فالحاجة لتقدير الذات، والحاجة لتحقيق الذات.

وتمثل الحاجة إلى الأمن أهمية كبيرة في تحقيق النمو السليم للفرد، حيث يرى "ماسلو" أن توافق الفرد خلال مراحل نموه المختلفة يتوقف على مدى شعوره بالأمن في طفولته. ذلك أن شعور الطفل بالأمن يجعله ينتمي إلى بيته ويتقبل ذاته ويكون مفهوم موجب للذات، وعلى العكس من ذلك فإن فقدانه للشعور بالأمن يؤدي إلى سوء توافقه النفسي والاجتماعي. ويتحقق الشعور بالأمن في ظل أساليب التنشئة الاجتماعية القائمة على الدفء والحنان وإشعار الطفل بأنه مرغوب فيه، في حين أن الحرمان من العطف الأبوي وأساليب الرعاية والتربية القائمة على الرفض أو النبذ أو الإهمال هي مصادر أساسية لفقدان الشعور بالأمن (جابر، 1990، ص 275)

#### ▪ نظرية "بولبي Bowlbey" في التعلق:

لاحظ "بولبي" أن وعي الطفل المتزايد خلال العامين الثاني، والثالث باقتراب ابتعاده عن الأم يثير لديه سلوكيات التعلق مثل البكاء أو الاحتجاج أو محاولة التعلق بها أو اتباعها، هذه القدرة المتزايدة على تحمل الانفصال المؤقت عن الأم هي بالفعل قدرة الطفل على الشعور بالأمن. وهذا على خلاف نظرية التحليل النفسي التي تشير إلى أن التعلق بمن يقدمون الرعاية ينشأ من دوافع أولية هي الطعام والشراب. الخ. حيث أوضحت نظرية بولبي أن سلوك التعلق لا ينشأ من اشباع دافع أولى إنما ينشأ من حاجة إلى الراحة في الاتصال، وهذا النوع من التعلق يكون بمثابة عامل للتنبؤ بنمو الشعور بالأمن حيث نجد الطفل يتفاعل بإيجابية مع من يرعاه حتى في البيئة غير المألوفة فإن الطفل يبدي مشاعر الإحساس بالأمن وينمو ويتطور هذا الشعور بالأمن مع مراحل النمو. هذا الشعور بالأمن يتم إدخاله كجزء من كيان الطفل ويصبح أكثر أمنا عند انتقاله إلى العالم الخارجي مكونة علاقات مع الآخرين، مستكشفة ومتعلمة من كل ما تقدمه له الحياة. حيث إن خبرات التعلق الأولى في إنتاجها للشعور بالأمن تؤثر في عملية تكوين نموذج داخلي للذات والآخرين والتي تؤثر على كل من تنظيم الوجدان والعلاقات المستقبلية. وبالتالي فإن نمو الوعي الوجداني ومهارات تنظيم الوجدان اللتان تحدثان من خلال عملية التعلق تؤدي إلى الشعور بالأمن (جمال، 2005، ص 15)

وتوضح نظرية "بولبي" تأثير التفككات المبكرة للروابط في علاقات الوالدين والطفل على نمو الوجدان وتنظيمه، فالطفل يقترب من والديه طالبة المساعدة والدعم الانفعالي عندما يشعر بالخطر، وفي ضوء استجابة الوالدين يتشكل نمط التعلق لدى الطفل ويمثل نمط التعلق قاعدة آمنة لدى الطفل للتعامل

مع البيئة والآخرين، وبالتالي فإن قضايا التعلق في مرحلة الطفولة تستمر خلال مراحل النمو وتشكل أساساً للتوافق الشخصي والاجتماعي. (نفس المرجع السابق، ص 41)

وهذا يؤكد على أهمية النماذج العاملة الداخلية الأولية التي تتكون في المراحل الباكرة خلال عملية التعلق الوالدي (التعلق الأمن التي تساعد الطفل على التنظيم والتعبير الوجداني والتي تسهم في تكوين الشعور بالأمن لدى الطفل).

واستنباطاً مما سبق نجد أن جذور الإحساس بالأمن النفسي تبدأ في مرحلة الطفولة، ويمتد تأثيره على الفرد في مراحل حياته المقبلة.

## خلاصة

يعد الأمن النفسي من أهم أنواع الأمن بالنسبة للإنسان، وهو شعور يسمح للفرد بإقامة والاحتفاظ بعلاقات متزنة مع أناس ذوي أهلية انفعالية في حياته؛ كأفراد أسرته وأصدقائه، ويعتبر نقيضا للوحدة النفسية المتمثلة في التهديد والخوف، وهو خطر داخلي يستشعره الفرد بدرجة أكبر من الآخرين ، إن الحاجة إلى الأمن النفسي ذات شقين ، الأول : الأمن المادي الذي يتمثل في محاولات الفرد المستمرة للحفاظ على حياته وإشباع حاجاته الأولية من الطعام والشراب وغيرها، والثاني: الأمن المعنوي، ويتمثل في إحساس الفرد بالأمن، والطمأنينة، والرضا، وعدم التوتر، والسعادة. ويعد الأمن النفسي من الحاجات الضرورية التي يسعى الفرد لبلوغها خصوصا في المرحلة الأولى من حياته؛ فهي مصدر أهدافه وطموحاته وتطلعاته، وتزيد كذلك من تفاعله مع المجتمع ليستقر نفسيا ويتكيف مع من حوله. ومن جهة أخرى يؤدي الاستسلام للضغوط النفسية وشعوره بعدم الأمن النفسي إلى الرغبة في الابتعاد عن الآخرين؛ مما يؤدي إلى تراكمات نفسية خطيرة تزيد من الضغوطات، لذلك إن حاجة الإنسان الغريزية إلى الأمن النفسي تدفعه إلى الدأب في السعي إلى استكشاف البيئة المحيطة به، سواء أكانت بيئة مادية أو اجتماعية للتعرف عليها، والتفريق بين النافع والضار فيها، بحيث يشبع حاجته إلى الأمن.

## الإطار التطبيقي

# الفصل الرابع

## الإجراءات المنهجية

## تمهيد

يتناول هذا الفصل توظيفاً شاملاً لإجراءات الدراسة الميدانية لتحقيق أهداف الدراسة ويتضمن تحديد المنهج المتبع في الدراسة وتعريف مجموعة وأدوات الدراسة.

## منهج الدراسة

لإجراء أي دراسة علمية أو بحث علمي من أجل الوصول إلى حقيقة أو البرهنة على حقيقة ما وجب اتباع منهج يساعد على دراسة المشكلة وتشخيصها وذلك بتتبع مجموعة من القواعد والأنظمة العامة التي يتم وضعها بغية الوصول إلى حقائق حول الظاهرة موضوع الدراسة أو البحث.

فيعرف **المنهج** بأنه مجموعة من القواعد العامة يعتمدها الباحث في تنظيم ما لديه من أفكار ومعلومات من أجل أن توصله إلى النتيجة المطلوبة (عبد الهادي الفضلي، 1996: 51)

كما يتحدد المنهج وفقا للموضوع المراد دراسته وطبيعة الدراسة والأهداف التي تسعى لتحقيقها وفي هذه الدراسة اعتمدنا على استخدام المنهج الإكلينيكي فهو أفضل المناهج وأدقها وأقدرها على دراسة الحالة الفردية.

**تعريف D.Lagache**: "هو تناول السيرة من منظورها الخاص وكذا التعرف على مواقف وتصرفات الفرد اتجاه وضعيات معينة محاولا بذلك إعطاء معنى للتعرف على بنيتها وتكوينها كما يكشف على الصراعات التي تحركها محاولات الغرد حلها (M Reuchlina, 1992:133)

وقد استعملنا في دراستنا المنهج الإكلينيكي للدراسة العميقة للحالات الفردية بصرف النظر عن انتسابها اللوي والمرضي فهو يزودنا بالفهم الصحيح والمعق للسلوك البشري ودوافع الإنسان ومصادر قلقه (عبد الظاهر الطيب، 2003: 179)

يعرف أيضا على أنه الطريقة التي تركز على فردية الفرد والتي تمثل الظاهرة المراد دراستها حيث يقوم الباحث باستخدام أدوات البحث النفسي المختلفة والتي تمكنه من دراسة الحالة دراسة شاملة ومعقدة حتى يصل إلى فهم العوامل العميقة في الشخصية والتأثيرات الظاهرة المراد دراستها (عبد القادر، 1993: 21)

وتعد دراسة الحالة من أهم تقنيات المنهج العيادي والتي تعد الطريقة التي تعنى بالتركيز على دراسة الفردية التي تمثل الظاهرة المراد دراستها، حيث يقوم الباحث باستخدام أدوات البحث النفسي المختلفة، والتي تمكنه من دراسة الحالة دراسة شاملة وعميقة، حتى يصل إلى فهم العوامل العميقة في شخصية المبحوث والتي تأثرت بالظاهرة موضوع الدراسة وأثرت فيها (عبد القادر طه، 2000: 109)

### مجموعة البحث

هم الأفراد الذين يجري عليهم البحث وفي دراستنا هذه تتكون مجموعة البحث من (03) حالات وقد تم إختيار هذه المجموعة بطريقة قصدية وذلك بتوفر المعايير التالية:

- أن يكون الشخص مصاب بأحد أنواع الاعاقات.
- ان يكون المصابين ذو مستوى تعليمي لا بأس به لفهم الأسئلة والتمكن من الإجابة على المقياس.
- أن يكون المصاب راشد.

### • خصائص مجموعة البحث:

من خلال المعايير التي حددت إختيار مجموعة البحث تم الحصول على خصائصها الموضحة في الجدول التالي:

## الجدول رقم (01) يبين خصائص مجموعة البحث

| نوع الإعاقة | المهنة          | المستوى التعليمي | عدد الأطفال | الحالة الاجتماعية | السن | الجنس |                |
|-------------|-----------------|------------------|-------------|-------------------|------|-------|----------------|
| حركية       | عون إدارة رئيسي | 3 ثانوي          | 1           | متزوج             | 37   | ذكر   | الحالة 1 مصطفى |
| حركية       | قاعة ألعاب      | 9 أساسي          | 0           | متزوج             | 33   | ذكر   | الحالة 2 قاسم  |
| حركية       | عون استقبال     | 7 أساسي          | 6           | متزوج             | 56   | ذكر   | الحالة 3 سالم  |

من خلال الجدول رقم (1) يتوضح أن الحالات تتراوح أعمارهم بين 33 و 56 سنة وكلهم ذكور، كلهم متزوجين ولديهم أطفال بينما حالة واحدة متزوجة وليست لديها أطفال السيد "قاسم"، وجميعهم يحظون بمستوى تعليمي فوق المتوسط، عاملون. كما أن لديهم نفس الإعاقة وتختلف أسبابها.

## أدوات جمع البيانات

## ● المقابلة العيادية نصف الموجهة:

المقابلة العيادية هي عبارة عن حوار يدور بين الباحث والشخص الذي تم مقابله، يبدأ هذا الحوار بخلق علاقة وثام بينهما، ليضمن الباحث الحد الأدنى من تعاون المستجيب، ثم يشرح الباحث الغرض من المقابلة وبعد أن يشعر الباحث بأن المستجيب على استعداد للتعاون يبدأ الباحث بطرح الأسئلة التي يحددها مسبقاً، ثم يسجل الإجابة بكلمات المستجيب (ربحي مصطفى، 2000:

(102)

وقد تم الإعتماد على المقابلة نصف الموجهة لجمع أكبر قدر من المعلومات يتم فيها طرح جملة من الأسئلة التي تهدف للتوصل الى اجابات تخدم البحث حيث يتعين فيها على المفحوص الإجابة على الأسئلة بجرية دون الخروج عن إطار الموضوع (C.Chiland1989 :114)

كما يتم فيها إجابة المفحوص على الأسئلة بكل حرية بالإضافة إلى الاحتفاظ بالموضوع وعدم الخروج عن اشكالية البحث، في هذا النوع من المقابلة يقوم الفاحص بإعداد وتنظيم دليل المقابلة الذي يحوي مجموعة من الأسئلة للمواضيع المقترحة التي تساعد في متابعة الفحص وهذه الأسئلة تطرح على المفحوص بطريقة مناسبة ويترك المجال للمفحوص للتعبير بكل حرية دون الخروج عن مضمون السؤال المطروح (Herve khadidja ،1999 :16)

تتميز المقابلة نصف الموجهة بما يلي:

تساعد في تحديد الأشخاص محل الدراسة / تساعد في تحليل الموقف الذي يدرسه الباحث مبدئيا بهدف التعرف على عناصره الأساسية / تساعد على وضع دليل يخدم الأخصائي النفسي في جوانب هامة يعني الاستفسار عنها في المقابلة. (سامي،2000: 75).

#### محاور المقابلة نصف الموجهة:

**المحور الأول:** البيانات الشخصية ويشتمل على 10 أسئلة تهدف الى جمع المعلومات الأولية حول الحالة.

**المحور الثاني:** حالة الاعاقة ويشمل على 5 أسئلة تتضمن معرفة التاريخ المرضي للحالة وردة فعله للمرض وكيفية معايشة له.

**المحور الثالث:** محور الأمن النفسي ويتضمن مجموعة أسئلة تهدف إلى معرفة المعاش النفسي للحالة بعد الإصابة بالإعاقة.

**المحور الرابع:** محور يتعلق بالمهنة يضم مجموعة أسئلة تهدف الى معرفة طبيعة عمله والقيم التي يؤمن بها.

• استبباني الأمن النفسي وقيم العمل

أولاً: قيم العمل

تم الاعتماد لهذا المتغير مقياس الطالبة "شريف سلمى" في دراستها المعنونة بـ: "قيم العمل وعلاقته بتنمية سلوك المواطنة التنظيمية"، ولقد استعانت في تصميمها لهذا الاستبيان على عدة مقاييس التي تقيس قيم العمل والاستفادة منها في تصميم مقاييس دراستها منها مقياس: (wollack et all, 1971، موسى، د، ت، شموط، 1990، اعتماد علام وزايد، 1992، هنا 1986)

يتكون مقياس قيم العمل بعد استخلاص العبارات الأكثر دلالة احصائياً من (71) عبارة موزعة على ثمانية أبعاد كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02) يبين توزيع بنود استبيان قيم العمل

| العبارات التي تقيسه           | البعد                      |
|-------------------------------|----------------------------|
| 1-7-15-22-27-35-56-64.        | (1) قيم الابتكارية         |
| 2-8-16-23-28-36-43-49-57-65.  | (2) قيم التقدير (الاعتراف) |
| 3-9-17-29-37-44-50-58-66.     | (3) قيم المجهود البدني     |
| 3-10-18-24-30-38-51-59-67.    | (4) قيم العمل الجماعي      |
| 4-11-19-31-39-45-52-60-68.    | (5) قيم الاتصال الخارجي    |
| 5-16-20-25-32-40-46-53-61-69. | (6) قيم علاقات العمل       |
| 13-33-41-47-54-62-70.         | (7) قيم العائد المالي      |
| 6-14-21-26-34-42-48-55-63-71. | (8) القيم الخلقية          |

وتم بناء المقياس بطريقة ليكرت المتعارف عليها، وذلك بوضع خمس إجابات (بدائل) أمام كل عبارة من عبارات المقياس، وطريقة الإجابة على عبارات المقياس تكون كما يلي:

جدول رقم (03) يوضح إجابة بدائل استبيان قيم العمل

|             |       |           |           |                 |
|-------------|-------|-----------|-----------|-----------------|
| موافق تماما | موافق | غير متأكد | غير موافق | غير موافق تماما |
| 5           | 4     | 3         | 2         | 1               |

حيث يتم تصحيح المقياس بإعطاء درجة تتراوح بين (1-5)، وكل عبارات الاستبيان موجبة الصياغة، لذا فإن درجة المفحوص في أي قيمة هي مجموع درجاته في الفقرات الخمسة التي تقيس هذه القيمة، وبالتالي فإن أقصى درجة يمكن أن يحصل عليها المفحوص في المقياس كله هي (355) درجة وتسمى "سقف الاختبار"، وأقل درجة يمكن أن يعطيها المقياس للمفحوص هي (71) درجة وتسمى "أرضية الاختبار".

ثانياً: الأمن النفسي

تم الاعتماد على مقياس الأمن النفسي إعداد/الدكتورة زينب الشقير (2005) " : يحتوي على 54 عبارة موزعة على أربعة أبعاد هي:

- تكوين الفرد ورؤيته للمستقبل: ويتضمن 14 العبارة الأرقام العبارات -1-2-3-4-5  
20-21-22-23-24-25-26-27-28 .

- الحياة العامة والعملية للفرد: ويتضمن 18 العبارة الأرقام العبارات -6-7-8-9-10  
11-12-13-14-29-30-31-32-33-34-35-36-37.

- الحالة المزاجية للفرد: ويتضمن 10 العبارة الأرقام العبارات -38-39-40-41-42  
43-44-45-46-47.

- العلاقات الإجتماعية والتفاعل الاجتماعي للفرد: ويتضمن 12 العبارة الأرقام العبارات

15-16-17-18-19-48-49-50-51-52-53-54

تتم الاستجابة على أربعة مستويات هي: موافق بشدة (كثيرا جدا)، موافق كثيرا، غير موافق أحيانا، غير موافق بشدة.

كما أنه يحتوي على اتجاهين لتصحيح:

- أرقام العبارات من 1 إلى 19 اتجاه التصحيح موجب درجات التصحيح على مستويات الأربعة: موافق بشدة (3)، موافق كثيرا(2)، غير موافق أحيانا(1)، غير موافق بشدة (0).
- أرقام العبارات من 20 إلى 54 إتجاه التصحيح سالب درجات التصحيح على مستويات الأربعة: موافق بشدة (0)، موافق كثيرا(1)، غير موافق أحيانا(2)، غير موافق بشدة (3) (شقيير، 2005، ص 11-18).

## خلاصة الفصل

نخلص في هذا الفصل أنه تم جمع البيانات وذلك من خلال اختيار المنهج المناسب للبحث والمتمثل في المنهج الإكلينيكي وتم التأكد من صلاحية أدوات القياس المستخدمة في الدراسة ومن ثم تم اختيار مجموعة الدراسة بطريقة قصدية، والتي بلغ عددها 3 حالات لديها إعاقة، لنتمكن في الأخير من عرض وتحليل ومناقشة النتائج في الفصل الموالي.

# الفصل الخامس

## عرض وتحليل وتفسير النتائج

# عرض وتحليل النتائج

## تمهيد

سيتم في هذا الفصل عرض الحالات ومناقشة النتائج التي تم التوصل إليها من خلال المقابلة العيادية مع تطبيق مقياسي الأمن النفسي وقيم العمل، كما سيتم مناقشة النتائج المتوصل إليها.



متقبلتهاش، كي نخرج بيها الايامات الأولى للشارع جاتني ثقيلة، كنت مدايبا نقعد في الدار خير منخرجش بيها (مرض تاغي متقبلتوش)"

بالنسبة للسيد (مصطفى، ح) لم تتغير أو تتأثر حياته بعد الإعاقة بأي شكل من الأشكال "متبدل عليا والو الحمد لله قضاء وقدر" أي أن حياته اليومية وتعاملاته مع أهله والمجتمع لم يمسه أي اختلاف.

كما أضاف أن الإعاقة لم تؤثر على عمله بل بالعكس لاقى دعما نفسيا كبير من طرف مديره وزملاء عمله، أي أنه لم يجد صعوبات أو تغيرات في بيئة العمل.

وصرح السيد (مصطفى، ح) أنه متفائل وأنه لا يشعر بالخوف وراض، فهو يدعو الله أنه سيعوضه وجد متفائل.

عرض وتحليل نتائج الحالة على مقياسي الأمن النفسي وقيم العمل:

#### قيم العمل:

من خلال تطبيق الاختبار على الحالة تحصلت على النتائج التالية:

#### جدول رقم (4) يبين نتائج استبيان قيم العمل للحالة الأولى

| أبعاد قيم العمل     | مجموع الدرجات |
|---------------------|---------------|
| القيم الخلقية       | 40            |
| قيم العائد المادي   | 18            |
| القيم الابتكارية    | 33            |
| قيم التقدير         | 48            |
| قيم المجهود         | 32            |
| قيم العمل الجماعي   | 38            |
| قيم الاتصال الخارجي | 31            |
| قيم علاقات العمل    | 47            |
| المجموع             | 287           |

من خلال نتائج الجدول وحسب مفاتيح المقياس تبين أن الدرجة الكلية لقيم العمل بأبعادها (8) للحالة 1 هي 287 وهذا يعني أن الحالة لديها مستوى مرتفع في قيم العمل. كما أن القيم الأكثر انتشارا للحالة كانت قيم التقدير بـ 48 درجة، قيم علاقات العمل بـ 47 درجة، القيم الخلقية بـ 40.

### الأمن النفسي:

من خلال تطبيق الاختبار على الحالة تحصلت على النتائج التالية:

### الجدول رقم (5) نتائج استبيان الامن النفسي للحالة الاولى

| الدرجات | أبعاد الأمن النفسي                           |
|---------|--|
| 30      | تكوين الفرد ورؤيته المستقبلية                |
| 42      | الحياة العامة والعملية للفرد                 |
| 23      | الحالة المزاجية للفرد                        |
| 28      | العلاقات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي للفرد |
| 123     | المجموع                                      |

من خلال نتائج الجدول وحسب مفاتيح المقياس تبين أن الدرجة الكلية للأمن النفسي بأبعاده 4 للحالة 1 هي 123 وهذا يعني أن الحالة لديها مستوى مرتفع في الأمن النفسي. كما أن البعد الأكثر للحالة كان بعد الحياة العامة والعملية بـ 42 درجة.

## خلاصة الحالة:

من خلال مناقشة معطيات المقابلة وتحليل نتائج مقياس قيم العمل والأمن النفسي التوصل إلى أن السيد (مصطفى، ح) لديه مستوى قيم عمل عال، وكذا أمن نفسي مرتفع.

اذ يتضح أنه يتمتع بمستوى عالي من التحدي، من خلال قدرته على الصبر والمواجهة في أنه يحاول مواصلة حياته العادية دون أن يحدث فيها تغيير كبير ناجم عن الإعاقة، مع القدرة على تنظيم انفعالاته والتحكم فيها، بحيث يتعايش مع وضعه الراهن وحالته الصحية وصدمة النفسية ويحاول تقبل الوضع ومواصلة حياته اليومية بكل تفاؤل وإيجابية، فبالرغم من الصدمة القوية حالة الإعاقة الصعبة فإن السيد (مصطفى، ح) يتمتع بمستوى عال من الأمن النفسي والتحكم والالتزام والتحدي.

## عرض وتحليل نتائج المقابلة مع الحالة الثانية (قاسم، أمحمدي) من بلدية القرارة

الاسم: ق/أ

السن: 33

المهنة: قاعة ألعاب (مشروع خاص)

المستوى التعليمي: 9 أساسي

المستوى الاقتصادي: حسن

الحالة الاجتماعية: متزوج (ليس لديه أطفال)

نوع الإعاقة: إعاقة جسدية حركية

## عرض وتحليل نتائج الحالة:

أجريت المقابلة مع السيد قاسم بمكان عمله خلال مزاولته لمهنته، حيث كان يظهر عليه التعب والعياء قليلا الا أنه لم يرفض إجراء المقابلة والتعامل معنا.

يبلغ السيد قاسم 33 سنة، متزوج يقطن مع العائلة ليس لديه أولاد، علما أنه درس لغاية 9 أساسي وحالته الاقتصادية ميسورة.

تعود إعاقة السيد قاسم إلى سبتمبر 2013 عندما كان مسافرا إلى العاصمة برفقة والدته وأولاد عمته، وفي ذلك الحين قرروا تناول وجبة الفطور في "واد نسا" ومن ثم مواصلة الطريق، وفي تلك الأثناء قرر السيد قاسم السباحة في الواد " وقتها كانت شوي السخانة قلت نروح نعوم شويا نبرد صحتي ملاين لافامي يكملو فطور تاعهم" حيث قال إنه في أثناء قفزه للسباحة تعرض للحادث " كي بلونجيت طرطقت رقبتى ،، كنت حاسب بلي البلاصة اللي نطيت فيها غارقة" ثم قال: " بلونجيت على راسي هذاك هو ثقل تع صحتي طاح كامل على راسي سما صحتي هي لي طرطقتلي رقبتى" ثم أضاف قائلا: "بعدها بثواني حسيت بلي صحتي من صدري للتح تحت منقدرش نحركهم".

كما ذكر أن الحادث والاعاقة لم يؤثر مطلقا على حياته اليومية "الحمد لله على كل حال"، وأكد أن حياته تتغير نحو الأحسن بتغير تفكيره بعد الحادث والاعاقة "قبل الحادث مكنتش فاهم الدنيا مليح بصح درك راني عرفت قيمة الحياة وحاب نعيش باللي كاين نبروفيتي"

حيث ان حديثه كان كله تفاعل بالمستقبل، وراض عن عمله وكما أن مشاريعه وأهدافه لازالت راسخة ويعمل على تحقيقها حتى في حالة اعاقته.

عرض وتحليل نتائج الحالة على مقياسي الأمن النفسي وقيم العمل:

قيم العمل:

من خلال تطبيق الاختبار على الحالة تحصلت على النتائج التالية:

جدول رقم (6) يبين نتائج استبيان قيم العمل للحالة الثانية

| أبعاد قيم العمل   | مجموع الدرجات |
|-------------------|---------------|
| القيم الخلقية     | 29            |
| قيم العائد المادي | 16            |
| القيم الابتكارية  | 29            |

|            |                     |
|------------|---------------------|
| 35         | قيم التقدير         |
| 23         | قيم المجهود         |
| 36         | قيم العمل الجماعي   |
| 31         | قيم الاتصال الخارجي |
| 34         | قيم علاقات العمل    |
| <b>264</b> | <b>المجموع</b>      |

من خلال نتائج الجدول وحسب مفاتيح المقياس تبين أن الدرجة الكلية لقيم العمل بأبعادها (8) للحالة 2 هي 264 وهذا يعني أن الحالة لديها مستوى مرتفع في قيم العمل. كما أن القيم الأكثر انتشاراً للحالة كانت كل من قيم العمل الجماعي بـ 36 درجة، قيم التقدير بـ 35، قيم علاقات العمل بـ 34.

الأمن النفسي:

من خلال تطبيق الاختبار على الحالة تحصلت على النتائج التالية:

جدول رقم (7) يبين نتائج استبيان الأمن النفسي للحالة الثانية

| الدرجات    | أبعاد الأمن النفسي                           |
|------------|--|
| 28         | تكوين الفرد ورؤيته المستقبلية                |
| 31         | الحياة العامة والعملية للفرد                 |
| 19         | الحالة المزاجية للفرد                        |
| 25         | العلاقات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي للفرد |
| <b>103</b> | <b>المجموع</b>                               |

من خلال نتائج الجدول وحسب مفاتيح المقياس تبين أن الدرجة الكلية للأمن النفسي بأبعاده 4 للحالة 2 هو 103 وهذا يعني أن الحالة لديها مستوى متوسط في الأمن النفسي. كما أن البعد الأكثر للحالة كان بعد الحياة العامة والعملية بـ 31 درجة.

### خلاصة الحالة:

من خلال عرض ومناقشة معطيات المقابلة وتحليل نتائج المقياسين تم التوصل الى أن السيد قاسم لديه أمن نفسي متوسط وحياته العامة والعملية لها دور في ذلك.

خبرات السيد قاسم بالإضافة الى اعاقته أدت به إل تغيير كبير في نمط تفكيره وبالتالي في أسلوب حياته وعمله، بحيث أصبح أكثر أمن نفسي وقدرة على مواجهة المشاكل وتحد للظروف وتكيف مع الواقع، حيث يتعايش مع وضعه الحالي بشكل أحسن وبإيجابية.

### عرض وتحليل نتائج المقابلة مع الحالة الثالثة (سالم، ب) من بلدية القرارة

الاسم: س/ب

السن: 56

المهنة: عون استقبال في الدائرة

المستوى التعليمي: 7 أساسي

المستوى الاقتصادي: متوسط

الحالة الاجتماعية: متزوج وأب لـ 7 أولاد (5 ذكور، 2 إناث)

نوع الإعاقة: إعاقة جسمية حركية

## عرض وتحليل نتائج الحالة:

يبلغ السيد سالم 56 سنة، متزوج وأب لـ 7 أولاد، يعمل كعون استقبال في الدائرة منذ 1991، وحالته الاقتصادية متوسطة.

أجرينا المقابلة مع السيد سالم أثناء مزاولته لعمله بمقر الدائرة، حيث وافق السيد سالم على اجراء المقابلة معنا والاجابة على أسئلتنا خاصة بعدما شرحنا له موضوع الدراسة والهدف منه.

ظهرت إعاقة السيد سالم في سن 6 سنوات، ويعود اكتشاف الإعاقة الى الوالد اللذين أصر على الذهاب به للطبيب والكشف عنه وهذا بعد مرور شهرين من معاناته من الألم والمشى بشكل غير طبيعي وظهور شبه تقوسات في رجليه الاثنتين، فحسب السيد سالم ليس من سماته تضخيم الأمور أو المبالغة في الشكوى حيث قال: "أنا مش من النوع لي يكبر الحاجة ولي غير توجعو حاجة يروح للطبيب" ومن خلال معاينة الطبيب والكشف عن الحالة تبين أنه في فترة الحمل تعرضت الأم لضربة أثناء حملها للأشياء في البيت. وحسب الملف الطبي فإنه لا يعاني من أي أمراض أخرى وليست له أي سوابق مرضية.

المعرفة السابقة للسيد سالم حول الإعاقة وطبيعتها مما جعله يتقبل الأمر ويكون مستعد، وفكر في جميع الاحتمالات إلا أنه يبقى ايجابي، حيث قال: "كنت خايف بصح كنت مستعد" ما يدل على أنه تقبل الوضع من البداية وحت الان وأنه قرر أن يكافح ويواجه الإعاقة "قتلك كنت خايف شويا بصح مبكيتش ومستغربتش" مما يؤكد أن له القدرة على فهم الاحداث وتقديرها.

أجرى السيد سالم عملية جراحية على مستوى الرجل اليمنى في الجزائر العاصمة، حيث أكد أنه كان في حالة نفسية جيدة "مخمتش ومخفتش من العملية" وأنه لم يفكر بشكل سلبي في العملية ولا في الإعاقة وأن له القدرة على التحدي والصمود أمام الظروف وحتى أمام الإعاقة.

كما ذكر السيد سالم أن حياته اليومية والاجتماعية لم تتأثر اطلاقا بحالته الصحية وأنه لم يسمح للإعاقة بالتغلب عليه أو تعجيزه "ماتبدل عليا والوكي شغل منيش معاق، مواصل حياتي عادي والمجتمع منقبلي ومش محسني بأني غريب"

كما أضاف السيد سالم أن علاقته بالعمل وزملاءه قوية وتتغير باستمرار نحو الأحسن ويجد فيها الدعم المعنوي حتى من طرف مسؤوليه.

كما أكد السيد سالم في الأخير أنه متفائل جدا وراض بما كتبه الله له " أي حاجة تجي من ربي قع مرحبا بيها وحنا منعرفوش خير من ربي"

عرض وتحليل نتائج الحالة على مقياسي الأمن النفسي وقيم العمل:

#### قيم العمل:

من خلال تطبيق الاختبار على الحالة تحصلت عل النتائج التالية:

جدول رقم (8) يبين نتائج استبيان قيم العمل للحالة الثالثة

| أبعاد قيم العمل     | مجموع الدرجات |
|---------------------|---------------|
| القيم الخلقية       | 23            |
| قيم العائد المادي   | 17            |
| القيم الابتكارية    | 38            |
| قيم التقدير         | 41            |
| قيم المجهود البدني  | 37            |
| قيم العمل الجماعي   | 42            |
| قيم الاتصال الخارجي | 41            |
| قيم علاقات العمل    | 46            |
| المجموع             | 285           |

من خلال نتائج الجدول وحسب مفاتيح المقياس تبين أن الدرجة الكلية لقيم العمل بأبعادها (8) للحالة 2 هي 285 وهذا يعني أن الحالة لديها مستوى مرتفع في قيم العمل. كما أن القيم الأكثر انتشارا للحالة كانت كل من قيم علاقات العمل بـ 46، قيم العمل الجماعي بـ 42 درجة، قيم التقدير والاتصال الخارجي بـ 41.

### الأمن النفسي:

من خلال تطبيق الاختبار على الحالة تحصلت على النتائج التالية:

### جدول رقم (9) يبين نتائج استبيان الأمن النفسي للحالة الثالثة

| الدرجات | أبعاد الأمن النفسي                           |
|---------|--|
| 39      | تكوين الفرد ورؤيته المستقبلية                |
| 34      | الحياة العامة والعملية للفرد                 |
| 32      | الحالة المزاجية للفرد                        |
| 43      | العلاقات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي للفرد |
| 148     | المجموع                                      |

من خلال نتائج الجدول وحسب مفاتيح المقياس تبين أن الدرجة الكلية للأمن النفسي بأبعاده 4 للحالة 3 هو 148 وهذا يعني أن الحالة لديها مستوى مرتفع جدا في الأمن النفسي. كما أن البعد الأكثر للحالة كان بعد العلاقات الاجتماعية والتفاعل الاجتماعي للفرد بـ 43 درجة.

## خلاصة الحالة:

من خلال عرض ومناقشة معطيات المقابلة وتحليل نتائج استبباني الامن النفسي وقيم العمل تم التوصل الى ان السيد سالم لديه مستوى مرتفع وعال من الامن النفسي وأن قيم العمل لها تأثير وعلاقة به.

تم التوصل كذلك الى أن السيد سالم متقبل للإعاقة ومتعايش معه بكل إيجابية، وله القدرة على الصمود والمواجهة، كما ير أن للعمل وقيمه دور في حياته وأن جل المشكلات الحياتية ماهي الا اختبار له ولقوة تحمله وقدرته على حلها، كما يعتقد أن جانبه النفسي الإيجابي له تأثير كبير على اعاقته وعمله وباقي حياته، فهو يتمتع بمستوى عال من التحدي والتحكم والإخلاص في عمله.

## خلاصة الحالات الثلاث:

## جدول رقم (10) يمثل مستوى كل من قيم العمل والأمن النفسي

## لدى الحالات الثلاث المدروسة

| الأمن النفسي | قيم العمل |           |
|--------------|-----------|-----------|
| عال          | مرتفع     | الحالة 01 |
| متوسط        | مرتفع     | الحالة 02 |
| عال          | مرتفع     | الحالة 03 |
| عال          | مرتفع     |           |

# مناقشة الفرضيات في ضوء نتائج البحث

## مناقشة الفرضيات في ضوء نتائج البحث

مما سبق تم عرض نتائج التي توصلنا اليها ومن خلالها سيتم مناقشة وتحليل هذه النتائج وتفسيرها في ضوء فرضيات البحث المقترحة، وتتمثل فيما يلي:

## - الفرضية الأولى: مستوى قيم العمل لدى الحالات الثلاث مرتفع

من خلال المقابلات العيادية مع الحالات الثلاث وتطبيق مقياس قيم العمل والنتائج المتوصل اليها تبين أن الفرضية تحققت حيث أن:

الحالات الثلاث كان تقييمهم لقيم العمل مرتفع رغم التأثيرات الجسدية والنفسية للإعاقة، وحسب اعتقادنا أن التحلي بقيم العمل ينطوي على أساس التعاملات والعلاقات والتي تعتبر كأداة للثقة بين الحالة وعمله، كما أن ظروف العمل تلعب دورا فعالا في مستوى القيم عند موظفي ذوي الاحتياجات وهذا حسب الدراسة الميدانية التي قمنا بها.

ومنه فقيم العمل ومستواها يساهم في توجيه السلوك والتصرفات لذوي الاحتياجات الخاصة في تعاملهم مع الآخرين، والالتزام بقيم العمل اللذان يعطيان دافعية في تحقيق أهدافهم في كافة الأصعدة. وهكذا يصبح الفرد يشعر بالمسؤولية اتجاه عمله فيحب عمله وينشغل به مما يؤدي به الى الابداع في العمل والى الولاء لما يقوم به.

## - الفرضية الثانية: مستوى الأمن النفسي لدى الحالات الثلاث مرتفع

من خلال المقابلات العيادية مع الحالات الثلاث وتطبيق مقياس الأمن النفسي والنتائج المتوصل اليها تبين أن الفرضية تحققت حيث أن:

الأمن النفسي لديهم كان مرتفع ويمكن تفسير ذلك من خلال استجابة الحالات على عبارات المقياس الأمن النفسي وتمثل ذلك في أنهم دائمي الشعور بالاستقرار النفسي واحساسهم بتقبل الآخرين وحبهم لهم، وهذا الأمر من شأنه أن يرفع لديهم إحساس الأمن النفسي، وعليه فهذه الابعاد لها أثر كبير في إحساسهم بالأمن من خلال شعورهم بالسعادة،

واطمئناهم بتوفر ما يشبع حاجاتهم المادية والنفسية والتفاؤل بمستقبل أفضل، وتجنب مشاعر اليأس والإحباط، والرضا عن النفس واستقرارهم الاسري والاجتماعي، كل هذا يجعل منهم يحسون بالأمن والطمأنينة النفسية والرضا، وعدم التوتر وتجعلهم يثقون في أنفسهم بدرجة كافية ويتعايشون بطريقة طبيعية.

### - الفرضية الثالثة: القيم الاجتماعية هي القيم الأكثر انتشارا لدى الحالات الثلاث

من خلال المقابلات العيادية مع الحالات الثلاث وتطبيق مقياس قيم العمل والنتائج المتوصل إليها تبين أن الفرضية تحققت حيث أن:

**القيم الاجتماعية (قيم علاقات العمل)** احتلت المرتبة الأولى بحيث أن هذه القيمة مرتبطة بالعمل الذي يمكن للفرد أن يكسب به احترام الآخرين ويعطيه أهمية في نظر الآخرين.

ونرى أن هذا راجع الى طبيعة العمل الذي يحقق المكانة الاجتماعية المتميزة التي يصبو إليها العامل من احترام داخل الاسرة والأصدقاء والاقارب والمجتمع ككل، وأن استمرار العامل داخل عمله يؤدي الى تقوية في الروابط الاجتماعية مع العمال ومع الناس ومن بعدها تتاح له فرص النجاح في حياته اليومية، مما يسهم في اكتساب الصداقات والعلاقات الاجتماعية والتفاعل مع المجتمع.

## خلاصة الفصل

من خلال ما تم عرضه والتوصل اليه من نتائج حول مستوى قيم العمل والأمن النفسي لدى عينة من موظفي ذوي الاحتياجات نخلص إلى أن أهم ما تبنى عليه حياة ذوو الاحتياجات الخاصة هو الحفاظ على الأداء النفسي وهذا من عوامل عدة تعمل على تخفيف الضغوط كالدعم الاجتماعي والتحكم في الانفعالات إضافة إلى وجوب تحلي ذوي الاحتياجات الخاصة بالمسؤولية والعلاقات الشخصية والقيم الدينية، بالإضافة إلى التفاؤل وتقدير الذات، جل هذه العوامل تعمل ومتداخلة مع بعض حسب استطاعة كل شخص على التحمل ومواجهة المشكلات.

الاستنتاج العام

جاءت فكرة هذا البحث انطلاقاً من ضرورة مواكبة قطاع التربية والتعليم للتطورات والتغيرات التي يشهدها العالم في جميع المجالات، باعتبار النظام التربوي هو الوسيلة التي تستخدمها المجتمعات لتطبيق مخططاتها التنموية، وقد هدفت الدراسة الى الكشف عن العلاقة بين قيم العمل والأمن النفسي لدى عينة من موظفي ذوي الاحتياجات الخاصة ببلدية القرارة ولاية غرداية.

بعد اثناء متغيرات الدراسة نظرياً، وبناء الأدوات، واختيار ميدان البحث، وتطبيق الأدوات على العينة، تم التوصل الى النتائج التالية:

- مستوى قيم العمل لدى عينة من موظفي ذوي الاحتياجات الخاصة مرتفع.
- مستوى الأمن النفسي لدى عينة من موظفي ذوي الاحتياجات الخاصة مرتفع.
- قيم علاقات العمل هي القيم الأكثر انتشاراً لدى عينة من موظفي ذوي الاحتياجات الخاصة.

#### التوصيات والاقتراحات:

في ضوء النتائج التي توصلت اليها الدراسة والاستنتاجات التي خرجنا بها، فإنه يمكن طرح عدد من التوصيات والاقتراحات والتي نأمل أن تسهم في التطوير والتحديث في المجال العملي.

- ضرورة تدريب الأفراد المعاقين على المهارات المهنية التي يرغبون بالعمل فيها بشكل جيد.
- ضرورة إيجاد برنامج تدريب مهني ليتوافق مع حاجات ذوي الاحتياجات الخاصة، وكذا حاجات السوق.
- إيجاد مؤسسة لتسويق الكفاءات المهنية للأفراد المعاقين.
- تعزيز الأمن النفسي لدى موظفي ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال إيجاد بيئة عمل مشجعة على الشعور بالاستقرار النفسي في بيئة العمل.

# المصادر والمراجع

أولاً: الكتب

المراجع العربية

- 1- سعاد جبر سعيد (2009): القيم العالمية وأثرها في السلوك الإنساني، ط1، جدار الكتاب العالمي، الأردن.
- 2- محمد حسين حمدات (2006): قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن
- 3- محمود سليمان العميان (2008): السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط4، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 4- أبو دلو جمال (2009): الصحة النفسية، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن.
- 5- حمادات محمد حسن محمد (2008): السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع.
- 6- شقير زينب (2005)، مقياس الأمن النفسي (الطمأنينة الانفعالية)، ط1،
- 7- عمارة محمد (1998): الإسلام والأمن الاجتماعي، دار الشروق، بيروت.
- 8- أبو دلو جمال (2009) "الصحة النفسية"، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن.
- 9- أبو رياش حسين (2003) "الدافعية والذكاء العاطفي"، ط1، دار الفكر، مصر.
- 10- بن بركة عبد الرحمان (1998) "الدافعية الإنجاز لدى بطل نصوص القراءة"، مجلة القراءات في المناهج التربوية، ط1، جمعية الإصلاح الاجتماعي والتربوي، باتنة.
- 11- الخراشي ناهد عبد العال (1999) "أثر القرآن الكريم في الأمن النفسي"، ط3، دار الكتاب الحديث، القاهرة.
- 12- زهران حامد عبد السلام (2003) "علم النفس الاجتماعي"، ط6، عالم الكتب، القاهرة.

- 13- شقير زينب (2005) "مقياس الأمن النفسي (الطمأنينة الانفعالية) "، ط1، كراسة التعليمات.
- 14- العازمي لاني (2013) "الأمن النفسي مفهومه وأبعاده ومعوقاته"، ط1، دار المسيلة للنشر، الكويت.
- 15- سعاد جبر سعيد (2009): القيم العالمية وأثرها في السلوك الإنساني، ط1، جدار الكتاب العالمي، الأردن.
- 16- سعاد جبر سعيد (2009): القيم العالية وأثرها في السلوك الإنساني، ط1، جدار الكتاب العالمي للنشر والتوزيع، الأردن.
- المراجع الأجنبية:

1. Owens, CE. (1971), **An investigation of the relationship of values and security – insecurity to student**, Activism dissertation abstract. 1, 1972, Vol32, No.
2. Maslow, A (1999): **Toward a Psychology of Being**, Wiley and son.
3. Hurt H., Malmud E., **Brodsky, N. & Giannetta, J. Exposure to violence psychological and academic correlates in child witnesses [CDRom) Archpediatr adolesc – Med.**, 155(12),135–6, Abstract from edline on CD 2002/01–2002/04 4- Grolnick W., &

## ثانيا: الرسائل الجامعية

- 1-أمل عبد الرزاق درويش عابد، الدور التربوي للأسرة في تنمية قيم العمل المهني بضوء السيرة النبوية، رسالة علمية مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم التربية بالمملكة العربية السعودية.
- 2-سعيد علي الحسنية (2005-2006) دور القيم الاجتماعية في الوقاية من الجريمة، أطروحة لنيل درجة الماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 3-شبي محمد السعيد (2017): قيم العمل لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية للطورين المتوسط والثانوي في ضوء بعض المتغيرات، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة قصدي مرياح، ورقلة، الجزائر.
- 4-عاطف جابر طه عبد الرحيم (2013): أثر القيم التنظيمية للمديرية على التوافق التنظيمي وقيم العمل، رسالة علمية مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاقتصاد، جامعة مصر.
- 5-لمياء عماري (2015): قيم العمل في المقالة الجزائرية، دراسة ميدانية بمقابلة أشغال البناء بباتنة، رسالة علمية مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، إدارة وأعمال.
- 17- السهلي عبد الله حميد حمدان (2004): الأمن النفسي وعلاقته بالتحصيل الدراسي لدى عينة من طلاب رعاية الأيتام بالرياض، رسالة ماجستير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، المملكة العربية السعودية.
- 18- ابراهيم عيسى تواتي (2013) "تشكل هوية الأنا وفق نظرية أريكسون وعلاقتها بكل من الشعور بالطمأنينة الانفعالية والاعتراب النفسي لدى طلاب الجامعة"، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة البليدة 2.
- 19- أبو بكره عصام سليمان (1991) "العلاقة بين القيم الدينية والأمن النفسي"، رسالة ماجستير منشور، كلية التربية، جامعة اليرموك، عمان.

20- بلهواش عمر (2011): دراسة قيم العمل لدى التلاميذ وعلاقتها ببناء المشروع الدراسي المهني في إطار مشروع المؤسسة التربوية الجزائرية، رسالة مقدمة لنيل الدكتوراه علوم في علم النفس العمل والتنظيم، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة.

6- دري نجا (2013): قيم العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى الإداريين والأساتذة بالمؤسسة التعليمية، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة المسيلة، الجزائر.

### ثالثا: المجالات العلمية

1. الشايب خولة، الشايب محمد الساسي (2015): مستوى قيم العمل لأساتذة التعليم الابتدائي في ضل بعض المتغيرات، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 26.

2. حجاج، عمر (2014): الأمن النفسي وعلاقته بالدافعية للتعلم. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 16، 191-210، ورقة.

3. عقيل بن ساسي (2013): الأمن النفسي وعلاقته بالأنشطة الابداعية لدى تلاميذ الخامسة ابتدائي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 13، 243-257، ورقة.

4. جبر جبر (1996) "بعض المتغيرات الديمغرافية المرتبطة بالأمن النفسي"، مجلة علم النفس، العدد التاسع والثلاثون، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ص 91-10.

الملاحق

## الملحق رقم (1)

### جامعة غرداية

### كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

### قسم علم النفس

#### استمارة الاستبيان

#### أخي الموظف

يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة في إطار إنجاز بحث علمي ميداني لإتمام مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية يخص حياتكم المهنية، وعليه ومن أجل إتمام هذا البحث يرجى التفضل بالإجابة على الأسئلة الواردة في الاستبيان بدقة وحياد علما أنه لا توجد أي إجابة صحيحة أو خاطئة فنحن نهتم لأرائكم كما هي ونرجو منكم وضع علامة (X) في الخانة المناسبة لموقفكم.

كما أن المعلومات التي ستدلون بها لن تستخدم الا لأغراض البحث العلمي وأن مساهمتكم الكريمة في الإجابة عن هذه الأسئلة تساعد الباحث في التوصل الى النتائج العلمية المرجوة من البحث.

#### البيانات الشخصية:

السن:

المستوى التعليمي:

المهنة:

الخبرة المهنية:

#### 1. استبيان قيم العمل:

| العبارات   | موافق تماما | موافق | غير متأكد | غير موافق | غير تماما موافق |
|--|-------------|-------|-----------|-----------|-----------------|
| 1 مهنتي تمنحني الفرصة للإسهام فيها بأفكار جديدة. |             |       |           |           |                 |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  | 2 مهنتي يشعرنني فيها رئيسي بتقدير ما أقوم به.                          |
|  |  |  |  |  | 3 مهنتي التي أمارسها توجد فيها مبادئ مشتركة يلتزم بها زملائي في العمل. |
|  |  |  |  |  | 4 مهنتي تجعلني أساهم بفعالية في تقدم المجتمع.                          |
|  |  |  |  |  | 5 مهنتي التي أعمل بها أحقق من خلالها علاقات مهنية متنوعة.              |
|  |  |  |  |  | 6 مهنتي تحسن اختياري في المكان المناسب.                                |
|  |  |  |  |  | 7 مهنتي تعطيني المجال لتجريب أفكار جديدة.                              |
|  |  |  |  |  | 8 مهنتي يراعي فيها المشرف حقوقي وحقوق الآخرين.                         |
|  |  |  |  |  | 9 مهني تحفز طاقتي البدنية في العمل.                                    |
|  |  |  |  |  | 10 مهنتي تجعلني أتقبل بارتياح أفكار زملائي.                            |
|  |  |  |  |  | 11 مهنتي التي أقوم بها يفضل أن تؤثر في الأفراد.                        |
|  |  |  |  |  | 12 مهنتي تمكنني من تكوين صدقات مع زملائي.                              |
|  |  |  |  |  | 13 مهنتي يزيد فيها مرتبي بما يتناسب وتكاليف المعيشة.                   |
|  |  |  |  |  | 14 مهنتي تنمي لي الحس الإسلامي في العمل.                               |
|  |  |  |  |  | 15 مهنتي تجعلني أبتكر فيها شيئا جديدا.                                 |
|  |  |  |  |  | 16 مهنتي تقدر الإدارة فيها أفكار الجديدة.                              |
|  |  |  |  |  | 17 مهنتي تحتاج مني طاقة إضافية للقيام بها بشكل أفضل.                   |
|  |  |  |  |  | 18 مهنتي تمنحني الشعور بالرضا لكوني عضوا فيها                          |
|  |  |  |  |  | 19 مهنتي يتمتع أفرادها بفن الاتصال بالآخرين.                           |
|  |  |  |  |  | 20 مهنتي تحقق لي اتصالات جيدة مع زملاء العمل.                          |
|  |  |  |  |  | 21 مهنتي تزيدني من الوعي المهني بعلمي.                                 |
|  |  |  |  |  | 22 مهنتي تمكنني من رؤية نتائج مجهوداتي.                                |
|  |  |  |  |  | 23 مهنتي يحرص فيها رئيسي أن يكون عادلا.                                |
|  |  |  |  |  | 24 مهنتي تسود فيها الانضباط بأهداف العمل.                              |
|  |  |  |  |  | 25 مهنتي أقضي فيها أوقات سعيدة مع زملائي.                              |
|  |  |  |  |  | 26 مهنتي تهتم بمحاسبة الجميع.  |
|  |  |  |  |  | 27 مهنتي تعرفني من واقع النتائج ما اذ كنت قد أدت عملا جيدا.            |

|  |  |  |  |  |  |    |
|--|--|--|--|--|--|----|
|  |  |  |  |  | مهنتي يعترف فيها رؤسائي بإنجازاتي.                                 | 28 |
|  |  |  |  |  | مهنتي تدفعني للإنجاز في الحياة.                                    | 29 |
|  |  |  |  |  | مهنتي تجعلني أرسخ مفهوم الطاعة مع زملائي في العمل.                 | 30 |
|  |  |  |  |  | مهنتي تكسبني احترام المؤسسات الأخرى في عالم الأعمال.               | 31 |
|  |  |  |  |  | مهنتي التي أقوم بها أستطيع أن أكون فيها قدوة للآخرين.              | 32 |
|  |  |  |  |  | مهنتي تدر لي دخلا أكثر من المهن الأخرى.                            | 33 |
|  |  |  |  |  | مهنتي تحقق لي تناسب الأجر مع انجازي للعمل.                         | 34 |
|  |  |  |  |  | مهنتي تشعرني بأني قد حققت إنجازا مهما في نهاية عملي اليومي.        | 35 |
|  |  |  |  |  | مهنتي تؤدي الى التقدير الذي أناله مقارنة بما يناله زملائي.         | 36 |
|  |  |  |  |  | مهنتي تحفزني لإصلاح الأجهزة والآلات التالفة.                       | 37 |
|  |  |  |  |  | مهنتي التي أمارسها يجب أن تكون فيها هوية العمل واضحة.              | 38 |
|  |  |  |  |  | مهنتي تساعدني على فتح قنوات الاتصال مع أقسام أخرى خارج نطاق العمل. | 39 |
|  |  |  |  |  | مهنتي أستطيع أن أتعامل فيها بلباقة.                                | 40 |
|  |  |  |  |  | مهنتي تمكنني من التوفير.   | 41 |
|  |  |  |  |  | مهنتي توفر لي الرعاية المستمرة.                                    | 42 |
|  |  |  |  |  | مهنتي تساعدني على حل مشكلات جديدة.                                 | 43 |
|  |  |  |  |  | مهنتي تؤدي الى تقدير زملائي لنشاطي.                                | 44 |
|  |  |  |  |  | مهنتي أستفيد منها في النمو والتطور في الأعمال الأخرى ذات العلاقة.  | 45 |
|  |  |  |  |  | مهنتي توفر لي مكانة وظيفية مرموقة بين زملائي.                      | 46 |
|  |  |  |  |  | مهنتي ترتبط مزايها المالية بالإنتاج الفكري.                        | 47 |
|  |  |  |  |  | مهنتي ترفق بي في حالة ذروة العمل.                                  | 48 |
|  |  |  |  |  | مهنتي يستجيب فيها رئيسي لاحتياجاتي.                                | 49 |
|  |  |  |  |  | مهنتي توجهني للبدل والعطاء دون ملل.                                | 50 |
|  |  |  |  |  | مهنتي التي أعمل فيها تعطي أولوية لمجموعات العمل في التنفيذ.        | 51 |
|  |  |  |  |  | مهنتي تستضيف خبراء مخصصين في الأعمال الأخرى.                       | 52 |

|  |  |  |  |  |   |    |
|--|--|--|--|--|---|----|
|  |  |  |  |  | مهنتي تساعدني على تكوين علاقات مع أفراد مهمين.            | 53 |
|  |  |  |  |  | مهنتي توفر لي الحوافز المالية.                            | 54 |
|  |  |  |  |  | مهنتي تشجعي على أن أكون قدوة حسنة.                        | 55 |
|  |  |  |  |  | مهنتي تستثير انتباهي باستمرار.                            | 56 |
|  |  |  |  |  | مهنتي تضمن لي فرص الترقى الوظيفي.                         | 57 |
|  |  |  |  |  | مهنتي تشعرني بقوة ولباقتي الصحية.                         | 58 |
|  |  |  |  |  | مهنتي تجعل العمل جماعي بيني وبين فريق العمل.              | 59 |
|  |  |  |  |  | مهنتي تسمح لي بحضور مؤتمرات متخصصة.                       | 60 |
|  |  |  |  |  | مهنتي التي أزاولها تجعل زملائي يهتمون بي في أثناء العمل.  | 61 |
|  |  |  |  |  | مهنتي لها إجراءات تنظيمية واضحة.                          | 62 |
|  |  |  |  |  | مهنتي تهتم بسمعتي المهنية.                                | 63 |
|  |  |  |  |  | مهنتي تدفعني الى الاتقان في العمل.                        | 64 |
|  |  |  |  |  | مهنتي يمتلك رئيسي فيها الكفاءات القيادية.                 | 65 |
|  |  |  |  |  | مهنتي لا يتخللها فترات توقف طويلة.                        | 66 |
|  |  |  |  |  | مهنتي أقوم فيها بتخطيط عمل الآخرين.                       | 67 |
|  |  |  |  |  | مهنتي تتيح لي الاشتراك في برامج التدريب أثناء العمل.      | 68 |
|  |  |  |  |  | مهنتي تساعدني على تبادل الخبرات المهنية بيني وبين زملائي. | 69 |
|  |  |  |  |  | مهنتي تحقق لي عائد مادي مرتفع.                            | 70 |
|  |  |  |  |  | مهنتي تبتعد قراراتها عن التضليل والخداع.                  | 71 |

## الملحق رقم (2)

### 2. استبيان الأمن النفسي:

#### البيانات الشخصية

السن:

المستوى التعليمي:

المهنة:

الخبرة المهنية:

| الرقم | العبارة   | موافق بشدة | موافق | موافق كثيرا | غير موافق | غير موافق بشدة |
|-------|---|------------|-------|-------------|-----------|----------------|
| 1     | لدي شعور بالأمن لقدرتي على مواجهة مشكلاتي ومحاولة حلها.                       |            |       |             |           |                |
| 2     | أنا محبوب من الناس ويحترموني.   |            |       |             |           |                |
| 3     | تقدرني واحترامي لنفسي يشعرتني بالأمان.  |            |       |             |           |                |
| 4     | لدي قدرة على مواجهة الواقع حتى ولو كان مرا.                                   |            |       |             |           |                |
| 5     | أشعر بأني لي قيمة وفائدة كبيرة في الحياة.                                     |            |       |             |           |                |
| 6     | التمسك بالقيم الدينية وممارسة العبادات الدينية يشعر الفرد بالأمن و الاطمئنان. |            |       |             |           |                |
| 7     | أتوقع الخير من الناس من حولي لأن الدنيا بخير.                                 |            |       |             |           |                |
| 8     | أثق في قدرتي على حماية نفسي.  |            |       |             |           |                |
| 9     | النجاح في العمل يؤدي للإستقرار النفسي.  |            |       |             |           |                |
| 10    | من مسؤولية الوطن و الناس أن يحققوا الحماية للفرد.                             |            |       |             |           |                |
| 11    | أشعر بالأمن والاستقرار في حياتي الإجتماعية                                    |            |       |             |           |                |
| 12    | التمسك بالأخلاق و العادات و التقاليد بالمجتمع تجعل الفرد                      |            |       |             |           |                |

|    |  |  |  |   |  |
|----|--|--|--|---|--|
|    |  |  |  | يعيش في أمن وسلام.  |  |
| 13 |  |  |  | أحتاج لحماية الأهل و الأقرب لأعيش في أمان.  |  |
| 14 |  |  |  | الوحدة الوطنية والحب المتبادل يجعل الفرد أمنًا ومطمئنًا.                                |  |
| 15 |  |  |  | أحب أن أعيش بين الناس و أتعامل معهم بمحبة و مودة.                                       |  |
| 16 |  |  |  | أحرص على تبادل الزيارات مع أصدقائي.   |  |
| 17 |  |  |  | أستطيع أن أعيش وأعمل في إنسجام مع الآخرين (أحب العمل الجماعي)                           |  |
| 18 |  |  |  | أميل إلى الإلتواء و الإجتماع والتودد مع الناس .   |  |
| 19 |  |  |  | أتكيف بسهولة وأكون سعيدا في أي موقف اجتماعي.  |  |
| 20 |  |  |  | تنتقصني مشاعر العاطفة والدفء النفسي.  |  |
| 21 |  |  |  | ثقتي بنفسي ليست على مرام.   |  |
| 22 |  |  |  | أحتقر نفسي و الموها من حين لآخر.  |  |
| 23 |  |  |  | لدي نقص في إشباع بعض الحاجات.   |  |
| 24 |  |  |  | ينقصني الشعور بالصحة و القوة مما يهدد حياتي بالخطر.                                     |  |
| 25 |  |  |  | أنا شخص كثير التشكك وهذا ما يقلني.  |  |
| 26 |  |  |  | ضعف شخصيتي يهددني بنقص قيمتي في هذه الحياة.   |  |
| 27 |  |  |  | شعور الأمن في الحياة و التعايش معها أمرا صعبا في هذه الأيام.                            |  |
| 28 |  |  |  | الحياة عبء ثقيل تحتاج لكفاح وقوة مما يهدد حياة الفرد.                                   |  |
| 29 |  |  |  | أرى أن الحياة تسير من سيأ لأسوء.  |  |
| 30 |  |  |  | القلق على المستقبل(بسبب المرض أو البطالة) يهدد حياة الفرد و يمنعه من الإستقرار و الامن. |  |
| 31 |  |  |  | أفقد شعور الأمن و السلام من حولي لنقص الحماية من الآخرين حتى أقرب الناس.                |  |
| 32 |  |  |  | كثرة الحروب يهدد الأمن والسلام.   |  |
| 33 |  |  |  | اشعر أن حياتي مهددة بالخطر.   |  |

|  |  |  |  |    |  |
|--|--|--|--|----|--|
|  |  |  |  | 34 | مشاعر التشاؤم و اليأس تهدد بعدم الإستقرار و الأمن في الحياة.                       |
|  |  |  |  | 35 | الفقر أو المرض أو البطالة يهدد الفرد بالخطر و يشعرهم بعدم بالأمن.                  |
|  |  |  |  | 36 | إبتعاد الناس عن الفرد وقت الشدة يشعرهم بعدم الأمان.                                |
|  |  |  |  | 37 | إستياء الناس من الحياة يشعرهم بعد الإستقرار فيها.                                  |
|  |  |  |  | 38 | أشعر بالتعاسة وعدم الرضى في الحياة كثيرا.  |
|  |  |  |  | 39 | أنا شخص متوتر وعصبي المزاج ويسهل إستشارتي.   |
|  |  |  |  | 40 | أشعر بالخوف (أو القلق) من وقت لآخر.  |
|  |  |  |  | 41 | أرتبك و أحجل عندما أتحدث مع الآخرين.   |
|  |  |  |  | 42 | تنقصني مشاعر و السعادة والفرح فأنا حزين (وقد أبكي) معظم الوقت.                     |
|  |  |  |  | 43 | أنا شخص حزين معظم الوقت وأبكي.   |
|  |  |  |  | 44 | الغضب والعنف السبب في كل مشاكلي وشعوري بنقص الأمان.                                |
|  |  |  |  | 45 | أشعر بعد الإرتياح وعدم الهدوء النفسي معظم الوقت.                                   |
|  |  |  |  | 46 | أعاني من الأرق كثيرا مما يقلل شعوري بالراحة.                                       |
|  |  |  |  | 47 | أحيانا يزيد غضبي عن الحد لدرجة تفقدني السيطرة على أفعال على الرغم من بساطة الأمور. |
|  |  |  |  | 48 | أفتقد إهتمام الناس بي وقد يعاملوني ببرود و جفاء.                                   |
|  |  |  |  | 49 | أشعر كثيرا أنني وحيد في هذه الدنيا.  |
|  |  |  |  | 50 | أرى أن الإحتكاك بالناس بسبب المشاكل.   |
|  |  |  |  | 51 | أشعر بالراحة النفسية عندما أبتعد عن الناس (أو عندما أجلس بمفردي).                  |
|  |  |  |  | 52 | التعامل بإخلاص ومحبة بين الناس أصبح عملة نادرة.                                    |
|  |  |  |  | 53 | أصدقائي قليلون بسبب ظروفني الخاصة.   |

|  |  |  |  |   |    |
|--|--|--|--|---|----|
|  |  |  |  | أكره الإشتراك في الرحلات أو الحفلات الجماعية. | 54 |
|--|--|--|--|---|----|