

علاقة بيئة العمل المادية بالأمن النفسي للعاملين وأثرها على أدائهم الوظيفي (دراسة ميدانية على العاملين في مديرية تربية دمشق)

الملخص:

يعتبر توفير بيئة عمل مادية وتحقيق الأمن النفسي من أهم الحاجات الجسدية والنفسية للعاملين التي ينبغي إشباعها لتحسين أدائهم الوظيفي، لذلك هدف هذا البحث إلى تحديد مدى توافر بيئة عمل مادية في مديرية تربية دمشق، ومعرفة مستوى الأمن النفسي والأداء الوظيفي لدى العاملين فيها، كما هدف البحث إلى معرفة طبيعة العلاقة بين بيئة العمل المادية والأمن النفسي وأثر هذه العلاقة على الأداء الوظيفي لدى العاملين في مديرية تربية دمشق.

وقد استخدم الباحث استبانة بيئة العمل المادية بأبعادها (المبنى، التجهيزات والخدمات، الشروط الأرغونومية) والأمن النفسي بأبعاده (التقاول، الثقة بالنفس والعلاقات الاجتماعية، الطمأنينة، القلق) والأداء الوظيفي، على عينة من (٥٠) عاملاً وعاملة من كافة المستويات الإدارية.

وبعد تحليل البيانات أشارت النتائج إلى أن درجة توافر بيئة مادية مناسبة في مديرية تربية دمشق هي درجة منخفضة بمتوسط (٣,١٤) وهي بحاجة لتحسين بيئة العمل لديها، ومستوى الأمن النفسي لدى العاملين فيها مستوى منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣,٢٦) كما أن هناك عوامل أخرى تؤثر في الأمن النفسي غير بيئة العمل، أما مستوى الأداء الوظيفي فكان منخفض حيث بلغ (٣,٣٨). كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة بين بيئة العمل المادية والأمن النفسي. وأشارت أيضاً إلى وجود أثر لبيئة العمل المادية والأمن النفسي على الأداء الوظيفي في مديرية تربية دمشق. وأن الزيادة بدرجة واحدة في الاهتمام ببيئة العمل المادية والأمن النفسي يؤدي إلى الزيادة في الأداء الوظيفي لدى العاملين في مديرية تربية دمشق بقيمة (٠,٦٧٧). وقد خلص البحث في ضوء النتائج التي توصل إليها إلى مجموعة من المقترحات.

كلمات مفتاحية: بيئة العمل، الأمن النفسي، الأداء.

مكاتب مديرية تربية دمشق لأنهم بحاجة ماسة لألات التصوير ورغم حاجتهم للطابعات إلا أنها بأعداد قليلة.

ثانياً: ما مستوى الأمن النفسي لدى العاملين في مديرية تربية دمشق؟

الجدول رقم (٣) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية للأمن النفسي

الرقم	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	النزيب	التقدير
١٦	حظي جيد لأنني أعمل بالمديرية.	٢.٦٢	٠.٧٣	٥٢.٤	٢٢	منخفض
١٧	تعاملت الإدارة معاملة طيبة.	٣.٥٦	٠.٩٧	٧١.٢	٩	متوسط
١٨	أشعر بالسعادة في العمل.	٣.٢٢	٠.٨٦	٦٤.٤	١٦	منخفض
١٩	أنا راضي ومقتنع بعمل.	٢.٩٧	٠.٩٢١	٥٧.٤	١٧	منخفض
٢٠	أشعر بأنني متضيق جداً في العمل.	٣.٦٤	٠.٥٥١	٧٢.٨	٥	متوسط
٢١	أصبر عن ارتائي في العمل بحرية.	٣.٢٣	٠.٦٨٤	٦٤.٦	١٥	منخفض
٢٢	أثق بنفسي في مواجهة المواقف الجديدة في العمل.	٣.٦٧	٠.٨٠١	٧٢.٤	٢	متوسط
٢٣	تسعدني قلة خبرتي بالتقنيات بسخرية زملائي.	٣.٦٤	٠.٧٨٠	٧٢.٨	٤	متوسط
٢٤	أشعر باحترام زملائي في العمل.	٣.٢٤	٠.٧٤١	٦٤.٨	١٤	منخفض
٢٥	أشعر بأنني شخص ناجح في العمل.	٣.٧٠	٠.٧٥٤	٧٤.٠	١	متوسط
٢٦	أشعر بالراحة عندما أعمل لوحدي.	٢.٧٧	٠.٤٤	٥٥.٤	١٩	منخفض
٢٧	يشعرني العمل بين زملائي بالوحدة.	٣.٦٥	٠.٩٦٤	٧٣.٠	٣	متوسط
٢٨	أقبل نقد مديري في العمل.	٣.٦٢	٠.٧٩٩	٧٢.٤	٦	متوسط
٢٩	أثق بزملائي في العمل.	٣.٣٧	٠.٧١٩	٦٧.٤	١٢	منخفض
٣٠	أشعر بقلّة الارتياح أغلب أوقات العمل.	٣.٥٩	٠.٧٥٢	٧١.٨	٨	متوسط
٣١	أشعر بهبوط حالتي النفسية أثناء العمل.	٣.٦١	٠.٧٩٩	٧٢.٢	٧	متوسط
٣٢	أشعر بأن زملائي يرافقوني في العمل.	٣.٣٥	٠.٧٢٤	٦٧	١٣	منخفض
٣٣	أخاف من المنافسة مع زملائي في العمل.	٣.٤٣	٠.٩٣٨	٦٨.٦	١١	متوسط
٣٤	أطلق دنماً على مستقبل الوظيفي.	٢.٦٧	٠.٨٠٤	٥٣.٤	٢٠	منخفض
٣٥	يشعني عملي الحالي الاستقرار والطمأنينة.	٢.٥٦	٠.٩٩٣	٥١.٢	٢٣	متدني
٣٦	أمتلك قدرة على العمل في انسجام مع الآخرين.	٣.٤٤	٠.٩٧	٦٨.٨	١٠	متوسط
٣٧	أشعر بأنني غير متكيف مع وظيفتي الحالية.	٢.٨٦	١.٠١	٥٧.٢	١٨	منخفض
٣٨	انظر للمديرية عادة أنها مكان مناسب للعمل.	٢.٦٤	٠.٨٧	٥٢.٨	٢١	منخفض
	المقياس الكلي للأمن النفسي	٣.٢٦	٠.٣٩	٦٥.٢	-	منخفض

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول (٣) مايلي:

- تقيس العبارات من (١٦) إلى (٣٨) الأمن النفسي وقد تراوحت قيمة المتوسطات الحسابية بين (٢.٥٦) & (٣.٧٠)، حيث مستوى الشعور بالأمن النفسي لدى العاملين في مديرية تربية دمشق مستوى منخفض حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي للأمن النفسي (٣.٢٦)، وبانحراف معياري قدره (٠.٣٩)، وحققت العينة أهمية نسبية قدرها (٦٥.٢).
- كانت أقل العبارات إدراكاً من قبل العاملين العبارة (٣٥) وهي (بمنحني عملي الحالي الاستقرار والطمأنينة)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (٢.٥٦)، وهي درجة منخفضة، وهذا يدل على أن العاملين يعيشون في حالة انعدام الشعور بالاستقرار والطمأنينة النفسية.
- كانت أكثر العبارات إدراكاً من قبل العاملين العبارة (٢٥) وهي (أشعر بأني شخص ناجح في العمل)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣.٧٠)، وهي درجة متوسطة، وهذا يدل على أن العاملين يعتبرون انفسهم قادرين على إنجاز العمل المطلوب ولو كانت بدرجة متوسطة.

ثالثاً: ما مستوى الأداء الوظيفي في مديرية تربية دمشق محل الدراسة؟

الجدول رقم (٤) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية للأداء الوظيفي

الرقم	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب ب	التقدير
١	أنجز العمل المطلوب سني في الوقت المحدد.	٣.٦٤	٠.٨٤	٧٢.٨	٤	متوسط
٢	أنجز الأعمال بطريقة صحيحة.	٣.٤١	٠.٦٨	٦٨.٢	٨	متوسط
٣	التزم بوقوات الحضور إلى الدوام.	٣.٧٧	٠.٦٩	٧٥.٤	٢	متوسط
٤	التزم بوقوات الانصراف من الدوام.	٣.٤٨	٠.٧٨	٦٩.٦	٦	متوسط
٥	أنجز العمل بكفاءة بفضل تشجيع رؤسائي لي.	٣.١٣	١.٢٨	٦٦.٦	٩	منخفض
٦	استخدم التقنيات الحديثة لزيادة أدائي.	٣.١٦	٠.٨٧	٦٣.٢	١٣	منخفض
٧	تحمل المسؤولية عن أعمالي الشخصية.	٣.٧٠	٠.٨٢	٧٤.٠	٣	متوسط
٨	أتواصل مع الآخرين لأداء العمل بصورة جيدة.	٣.٠١	٠.٨٣	٦٠.٢	١٤	منخفض
٩	أسهم أسلوب الإدارة في التعامل معي إلى تحسين أدائي.	٣.١٦	١.٢٣	٦٣.٢	١٢	منخفض
١٠	املك القدرة على التكيف مع الحالات الطارئة.	٣.٢٣	١.٣٠	٦٤.٦	١٠	منخفض
١١	أقوم بالتخطيط لأداء عملي.	٣.٢٢	١.٠٠	٦٤.٤	١١	منخفض
١٢	أنجز أعمالي اليومية حسب أهميتها.	٣.٥٩	٠.٨٤	٧١.٨	٥	متوسط
١٣	أعتمد على ذاتي في إنجاز أعمالي الخاصة.	٣.٨٧	١.٠١	٧٧.٤	١	متوسط
١٤	املك القدرة على الإبداع والتطوير.	٦.٩٩	١.٣٥	٥٩.٨	١٥	منخفض
١٥	أنفذ الأوامر والتعليمات الصادرة من الرؤساء فيما يخص العمل.	٣.٤٣	٠.٩٣	٦٨.٦	٧	متوسط
	المقياس الكلي للأداء الوظيفي	٣.٣٨	٠.٢٨	٦٧.٦	-	منخفض

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول (٤) مايلي:

- تقيس العبارات من (١) إلى (١٥) الأداء الوظيفي وقد تراوحت قيمة المتوسطات الحسابية بين (٢.٦٠) & (٣.٨٧)، حيث درجة الأداء الوظيفي درجة منخفضة في مديرية تربية دمشق وبلغ المتوسط الحسابي الكلي للأداء (٣.٣٨)، وانحراف معياري قدره (٠.٢٨)، وحققت العينة أهمية نسبية قدرها (٦٧.٦).
- كانت أقل العبارات إدراكاً من قبل العاملين العبارة (١٤) وهي (الملك القدرة على الإبداع والتطوير)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (٢.٩٩)، وهي درجة منخفضة، وهذا يدل على عدم قدرة العاملين في المديرية على الإبداع وإنجاز العمل بطريقة مميزة.
- كانت أكثر العبارات إدراكاً من قبل العاملين العبارة (١٣) وهي (أعتمد على ذاتي في إنجاز أعمالي الخاصة)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣.٨٧)، وهي درجة متوسطة، وهذا يدل على اعتماد العاملين في تربية دمشق على أنفسهم في أداء العمل ولو كانت بدرجة متوسطة.

اختبار الفرضيات:

- اختبار الفرضية الأولى: لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والشعور بالأمن النفسي لدى العاملين في مديرية تربية دمشق عند مستوى دلالة (0,05).
- لاختبار هذه الفرضية تم إجراء اختبار الارتباط Pearson لمعرفة إن كان هناك علاقة ارتباطية ومدى قوة تلك العلاقة، كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (٥) معامل الارتباط بين بيئة العمل والأمن النفسي

الأمن النفسي للعاملين		المتغير
الدلالة	قيمة Sig	بيئة العمل المادية
معنوية	٠.٠٠٠	قيمة معامل الارتباط Pearson ٠.٥٨٤

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

- يتضح من الجدول (٥) أن قيمة معامل الارتباط (٠.٥٨٤) وهي قيمة موجبة أي توجد علاقة ارتباطية طردية بين المتغيرين، أي كلما زاد توفر بيئة عمل مناسبة ازداد مستوى الشعور بالأمن النفسي لدى العاملين.

لمعرفة جوهرية العلاقة بين المتغيرين نقوم بإجراء تحليل الانحدار البسيط كما في الجدول التالي:

الجدول رقم (٦) تحليل الانحدار البسيط للعلاقة بين بيئة العمل والأمن النفسي

الأمن النفسي			المتغيرات
الدلالة	Sig	قيمة F المحسوبة	معامل الانحدار
—	٠.٠٠٠	٩.٦٨٥	١.٥٧٢
دال	٠.٠٠٠	١٢.٤٢٧	٠.٥٠٩
معامل التحديد R2 = ٠.٣٤١ ، الغطاء المعياري = ٠.٤٢٢٢٩			
قيمة F المحسوبة = ١٥٤.٤٢٠ ، المعنوية = ٠.٠٠٠			

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS

من الجدول (٦) نلاحظ أن قيمة Sig (٠.٠٠٠٠) وهي أصغر من (٠.٠٠٥)، مما يعني أن التأثير جوهري لبيئة العمل على الأمن النفسي، حيث تؤثر بيئة العمل بما قيمته (٠.٥٠٩) على الأمن النفسي في حال ثبات باقي العوامل وتفسر بيئة العمل (٣٤.١%) من التغيرات التي تحصل على الأمن النفسي فقط، وبالاستناد إلى ما سبق تم صياغة النموذج التالي: $y = 1.572 + 0.509x_1$

وبناء على ما سبق نرفض فرضية العدم القائلة * لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والشعور بالأمن النفسي لدى العاملين في مديرية تربية دمشق *، ونقبل الفرضية البديلة التي تقول توجد علاقة بين المتغيرين، وتتفق هذه النتيجة مع معظم الدراسات السابقة والتي أكدت على وجود علاقة بين المتغيرين السابقين مثل دراسة: (الشحري، ٢٠١٣) (المسهي، ٢٠٠٧).

- اختبار الفرضية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية في علاقة بيئة العمل المادية والشعور بالأمن النفسي للعاملين على أدائهم الوظيفي في المنظمة محل الدراسة عند مستوى (0,05).

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار البسيط للتحقق من أثر بيئة العمل المادية والأمن النفسي على الأداء الوظيفي في مديرية تربية دمشق، كما هو موضح بالجدول التالي:

الجدول رقم (٧) اختبار تحليل الانحدار البسيط لتأثير بيئة العمل المادية والأمن النفسي على الأداء الوظيفي

المتغير التابع	(R)	(R ²)	F	DF	Sig*	معامل الانحدار	t	Sig*
	الارتباط	معامل التحديد	المحسوبة	درجة الحرية	الدلالة		المحسوبة	الدلالة
الأداء الوظيفي	٠.٥٨٤	٠.٣٤١	١٠.٤٩٢	٢	٠.٠٠٠	٠.٦٧٧	٣.٥٢٧	٠.٠٠٠
				٤٧				
				٤٩				

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

نلاحظ من الجدول (٧) وجود تأثير لبيئة العمل المادية والأمن النفسي على الأداء الوظيفي في مديرية تربية دمشق، إذ بلغ معامل الارتباط $R = 0.584$ عند مستوى (٠.٠٠٥) و أما معامل التحديد (R^2) فقد بلغ (٠.٣٤١). أي أن ما قيمته (٣٤%) من المتغير الأداء الوظيفي لدى العاملين في مديرية تربية دمشق ناتج عن متغيري بيئة العمل المادية والأمن النفسي، كما بلغت قيمة درجة التأثير β (٠.٦٧٧). وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في الاهتمام ببيئة العمل المادية والأمن النفسي يؤدي إلى الزيادة في الأداء الوظيفي لدى العاملين في مديرية تربية دمشق بقيمة (٠.٦٧٧) ويؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (١٠.٤٩٢) وهي دالة عند مستوى (٠.٠٠٥). كما بلغت t المحسوبة (٣.٥٢٧) وهي دالة عند مستوى (٠.٠٠٥). وبالتالي نرفض فرضية العدم ونقبل الفرضية البديلة التي تنص:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية في علاقة بيئة العمل المادية والشعور بالأمن النفسي للعاملين على أدائهم الوظيفي في المنظمة محل الدراسة عند مستوى دلالة (0,05).

مقترحات البحث:

- تهيئة البيئة والظروف المناسبة لتشجيع العاملين على الخلق والإبداع في مهامهم المناطة.
- زيادة الاهتمام ببيئة العمل المادية وفق المواصفات القياسية الدولية واستخدام قواعد الهندسة البشرية لتمكين المنظمات العامة من رفع مستوى الأداء الوظيفي لديها.
- إيجاد بيئة العمل المشجعة على الشعور بالاطمئنان والاستقرار النفسي لتعزيز الأمن النفسي لدى العاملين في مديرية تربية دمشق.
- الاهتمام بعدد من المتغيرات التي لها أهميتها في تحسين الأداء الوظيفي في بيئة العمل، فعلى سبيل المثال الاهتمام بتنمية الولاء الوظيفي، وبناء روح الفريق الواحد، وزيادة الدافعية.
- عند تصميم بيئة العمل يجب الأخذ بعين الاعتبار عمل المنظمة، وثقافة المجتمع، وهوية المنظمة، وإيجاد مبنى مناسب لاحتواء العمل، وإشراك الموظفين في عملية التصميم لأن هذا يزيد من تحفيزهم والتزامهم، وإيجاد بيئة مريحة لكافة العاملين وليس للإدارات العليا.
- تأسيس لجنة سورية لمراقبة البيئة المادية وتقييمها، وتكون هذه اللجنة مركزية وتتبع لرئاسة مجلس الوزراء وتكون مرجعاً للمنظمات التي تريد أن تبنى أو تصمم مقرات جديدة وتقوم أيضاً بتوزيع نشرات توعية دورية تتكلم عن دور وأهمية بيئة العمل.
- إجراء دراسات مشابهة على العاملين في مديريات أخرى والخوض في أبعاد بيئة العمل والأمن النفسي، وإيجاد مقاييس خاصة بأبعاد الأمن النفسي تناسب العاملين في سورية.

قائمة المصادر والمراجع:

المراجع العربية

١. انجلز، باربرا (١٩٩١): مدخل إلى نظريات الشخصية، ترجمة فهد بن عبد الله دليم، دار الحارثي للطباعة والنشر.
٢. جبر، جبر محمد (١٩٩٣): القيادة الإدارية وعلاقتها بالأمن النفسي للعاملين، مجلة بحوث كلية التربية جامعة المنوفية، العدد ١٢ : ١٨١ - ٢٠١.
٣. جبر، جبر محمد (١٩٩٦): بعض المتغيرات الديموغرافية المرتبطة بالأمن النفسي، مجلة علم النفس.
٤. حسين، راوية محمد (١٩٩٩): إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
٥. الخزامي، عبد الحكيم أحمد (٢٠٠٣): إدارة الموارد البشرية إلى أين؟ التحديات، التجارب والتطلعات دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، مصر.
٦. الخضر، عثمان بن حمود (١٩٩٩): التفاؤل والتشاؤم والأداء الوظيفي، المجلة العربية للعلوم الإنسانية، جامعة الكويت.
٧. راوية، حسن (١٩٩٩): إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
٨. السهلي، ماجد اللميع حمود (٢٠٠٧): الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الاجتماعية، السعودية.
٩. سيزلافي، أندرو دي، ووارك جي والاس (١٩٩١): السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد، معهد الإدارة العامة الرياض.
١٠. الشريف، طلال عبد الملك (٢٠٠٤): الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية.
١١. صالح، عادل حرموش، السالم، مؤيد سعيد (٢٠٠٦): إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي، عالم الكتب الحديث للنشر والتوزيع، إربد، عمان.

١٢. عقيلي، عمر وصفي (٢٠٠٥): إدارة الموارد البشرية المعاصرة، بعد إستراتيجي، دار وائل، عمان، الأردن.

١٣. المشوط، محمد سعد فهد (٢٠١١): أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الكويت.

المراجع الأجنبية

1. AIENCAR, and others (1997): **Characteristics of An organizational Environment Which stimulate and Inhibit creativity**. Journal of creativity Behavior, vol 31.
2. CHERYL, H. (2006): **Longitudinal study of the impact of performance appraisals in organization**, Dissertation of Master, University of North Texas, p2.
3. DRUCKER, P. (1985): **Innovation and enter partnership**, Isted, London.
4. HORGAN, T.H, et al (1999):**Excellence by design: Transforming work place and work practice**, New York, John Wiley.
5. KERNS, K. et al (1996): **peer Relationships and preadolescent's perceptions of security in the child mother Relationship**, Journal of Developmental psychology, vol. 32. Serial No.3 pp. 457 – 466.
6. MASLOW, A. (1998): **Towards A psychology of Being**, Foreword by Lowry, Rich and, printed in the united states of America. Published in Canada. Third Edition. p.440.
7. THOMAS, w. H. et al (2010): **Organizational tenure and job performance**, journal of management. Volume. 36, Number. 5, p1224.
8. U.S. General services Administration (GSA) (2006): **Innovative work places: Benefits and best practice**, Washington, Dc.
9. ZACHARATOS, A. et al (2005): **High performance work systems and occupational safety**, Journal of Applied Psychology, Vol.90: pp77-93
10. ZIPPLE, A. (2001): **Making Innovation happen psychiatric Rehabilitation Journal**, spring, vol. 24 Issue (4).

الملاحق: الاستبيان:

أرفق فيما يلي استبياناً لدراسة بعنوان: "علاقة بيئة العمل المادية بالأمن النفسي للعاملين وأثرهما على أدائهم الوظيفي" يتضمن مجموعة من العبارات، أرجو منك قراءتها بعناية والإجابة بموضوعية ودقة بوضع علامة (√) أمام العبارة التي تراها مناسبة، مع العلم أنه ليس هناك إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، وتأكد أن إجابتك ستكون في سرية تامة ولن نستخدم إلا للبحث العلمي، شاكرين حسن تعاونك وثقتك.

الرقم	بيئة العمل المادية	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
١	تتوفر حدائق خارجية محيطة لمبنى الوزارة.					
٢	تتوفر تهوية جيدة للمبنى.					
٣	تتوفر إضاءة طبيعية للمبنى.					
٤	تتوفر مصاعد مناسبة للمبنى.					
٥	ألوان الجدران، الأسقف، الأرضيات مناسبة ومريحة.					
٦	تتوفر أماكن مخصصة لاستقبال الزوار والمراجعين.					
٧	تتوفر أماكن للاستراحة والاجتماع بزملاء العمل.					
٨	تتوفر شرفات خارجية وأماكن مخصصة للمدخنين.					
٩	تتوفر أماكن داخلية مخصصة للنباتات.					
١٠	تتوفر أماكن مخصصة للعمل الجماعي واللقاءات.					
١١	تتوفر قاعات اجتماع مجهزة جيداً.					
١٢	تتوفر شبكة إنترنت ذات جودة عالية في مكنتي.					
١٣	تتوفر طباعة خاصة في مكنتي.					
١٤	مساحة مكنتي مناسبة ومريحة.					
١٥	يتلاءم الأثاث في مكنتي مع طبيعة العمل الذي أقوم به.					
	الأمن النفسي	موافق جداً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق إطلاقاً
١٦	حظي جيد لأنني أعمل بالجامعة.					
١٧	تعاملني الإدارة معاملة طيبة.					
١٨	أشعر بالسعادة في العمل.					
١٩	أنا راضي ومقتنع بعملتي.					
٢٠	أشعر بأنني متضيق جداً في العمل.					
٢١	أعبر عن أرائي في العمل بحرية.					
٢٢	أثق بنفسي في مواجهة المواقف الجديدة في العمل.					
٢٣	تسعدني قلة خبرتي بالتقنيات بمخرية زملائي.					
٢٤	أشعر باحترام زملائي في العمل.					
٢٥	أشعر بأنني شخص ناجح في العمل.					
٢٦	أشعر بالراحة عندما أعمل لوحدي.					
٢٧	يشعرتني العمل بين زملائي بالوحدة.					
٢٨	أثقيل نقد مديري في العمل.					
٢٩	أثق بزملائي في العمل.					
٣٠	أشعر بقلّة الارتياح أغلب أوقات العمل.					
٣١	أشعر بهبوط حالتي النفسية أثناء العمل.					
٣٢	أشعر بأن زملائي يراقبونني في العمل.					
٣٣	أخاف من المنافسة مع زملائي في العمل.					
٣٤	أفلق دنماً على مستقبل الوظيفي.					
٣٥	يمنحني عملي الحالي الاستقرار والطمأنينة.					
٣٦	أمتلك قدرة على العمل في انسجام مع الآخرين.					
٣٧	أشعر بأنني غير متكيف مع وظيفتي الحالية.					
٣٨	انظر للجاسعة عادة أنها مكان مناسب للعمل.					

غير موافق إطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً	الأداء الوظيفي	
					أنجز العمل المطلوب مني في الوقت المحدد.	٣٩
					أنجز الأعمال بطريقة صحيحة.	٤٠
					ألتزم بأوقات الحضور إلى الدوام.	٤١
					ألتزم بأوقات الانصراف من الدوام.	٤٢
					أنجز العمل بكفاءة بفضل تشجيع رؤسائي لي.	٤٣
					أستخدم التقنيات الحديثة لزيادة أدائي.	٤٤
					أتحمل المسؤولية عن أعمالى الشخصية.	٤٥
					أتواصل مع الآخرين لأداء العمل بصورة جيدة.	٤٦
					أسهم أسلوب الإدارة في التعامل معي إلى تحسين أدائي.	٤٧
					أملك القدرة على التكيف مع الحالات الطارئة.	٤٨
					أقوم بالتخطيط لأداء عملي.	٤٩
					أنجز أعمالى اليومية حسب أهميتها.	٥٠
					أعتمد على ذاتي في إنجاز أعمالى الخاصة.	٥١
					أملك القدرة على الإبداع والتطوير.	٥٢
					أنفذ الأوامر والتعليمات الصادرة من الرؤساء فيما يخص العمل.	٥٣

مقدمة البحث:

تعددت المداخل والجهود التي بذلها الباحثون لتحديد العوامل التي تؤدي إلى التأثير الإيجابي في تطوير الأداء الوظيفي، من تدريب وتحفيز وتخطيط إلا أنهم أغفلوا الجانب الإنساني ومدى تأثير بيئة العمل والأمن النفسي على الأداء في العمل. ومن الملاحظ أن دراسات السلوك التنظيمي في الوقت الحالي تحتل مساحة مهمة في أدبيات الإدارة نتيجة للمتغيرات الاقتصادية والتقنية والاجتماعية والسياسية على المستوى العالمية والإقليمية والمحلية.

فقد تزايد اهتمام المنظمات بصحة العاملين الجسدية والعقلية والنفسية نتيجة لوجود علاقة قوية بين مستوى أداء الفرد وحالته الجسدية والعقلية والنفسية، فالأفراد المصابين بانخفاض الشعور بالأمن النفسي تظهر عليهم مؤشرات بحالتهم منها انخفاض الإنتاجية وكثرة الغياب وزيادة معدلات دورانهم وانخفاض روحهم المعنوية وسوء علاقاتهم بالآخرين وارتفاع معدلات الحوادث التي يتسببون بها (صالح، السالم، ٢٠٠٦، ٢٤٦). وعليه فقد أصبح الأمن النفسي للعاملين من الموضوعات التي تعنى بها المنظمات بشكل كبير وتشجع على دراستها في بيئة عملها بهدف التعرف على مدى وجود بيئة عمل مناسبة تساهم في رفع مستوى الأمن النفسي.

وبالتالي تصبح الحاجة ملحة لتوفير الأمن النفسي من خلال تهيئة البيئة المناسبة وتلمس المشكلات أو العوامل التي تحول دون تحقيق ذلك، ومن ثم البحث عن الحلول التي يمكن بواسطتها التغلب على تلك العوامل أو على الأقل التخفيف من أثارها. والسعي من خلال هذه الدراسة للوصول إلى وسائل أكثر فعالية لرفع أداء العاملين، خاصة في ظل الظروف والتعقيدات الحياتية التي أصبحت تتطلب وسائل أكثر علمية بسبب تعقد المشكلات النفسية للعاملين نتيجة تأثرها بعوامل داخلية وخارجية متشابكة يصعب على المنظمات التحكم فيها أو معالجة تأثيراتها بوسائل تقليدية بسيطة.

مشكلة البحث:

نتيجة التطور السريع الذي شهده العالم في الآونة الأخيرة، فرض على المنظمات إيجاد بيئة عمل مناسبة ومريحة تساعد الأفراد على الشعور بالاطمئنان والراحة النفسية لديها. ورغم الاهتمام المتزايد بالموارد البشرية وتميئتها في سورية بغية مواكبة التطورات الكبيرة والمتسارعة، إلا أن الأوضاع الراهنة التي يعيشها المجتمع السوري، سواء كانت الأوضاع الأمنية من القلق والخوف وفقدان الأمن، أو الأوضاع الاقتصادية. قد أدت بشكل ملحوظ إلى عيش العامل في خوف دائم وعدم الاستقرار واضطرابات نفسية قد تصل إلى المرحلة المرضية. ونلاحظ انعكاس هذا الخوف وعدم الاستقرار على أداء الموارد البشرية في العمل، منما أدى إلى تغييبهم المتكرر عن العمل والتأخير وكثرة الأخطاء وعدم إيجاد حلول لمشكلات العمل التي تواجههم، وأصبح العامل غير قادر على الخلق والأبداع والتميز، بالإضافة إلى شعوره بالإحباط والعجز وعدم الانتماء. وبالتالي هذا أدى إلى انخفاض ملحوظ في مستويات الأداء الوظيفي وعجز في قدرة

المنظمة على تحقيق أهدافها المطلوبة بالاعتماد على الموارد البشرية. ولاحظ الباحث من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة (الحمصي، ٢٠١٣) (الأحمر، ٢٠٠٨) (Barling, 2005) (Fey, 2000) (دراسة الحربي، ٢٠٠٣) (دراسة الخضري، ١٩٩٩) أن رفع مستوى الأداء الوظيفي وتحسينه في المنظمات يركز بشكل أساسي على ضرورة توفير بيئة عمل مادية ونفسية مناسبة حتى يصبح المورد البشري مطمئن قادر على التفكير بطريقة مبدعة. ومن هنا تبرز الحاجة للأمن النفسي كأحدى الحاجات الإنسانية الأساسية حيث جاءت في المرتبة الثانية بعد إشباع الحاجات الأساسية الأولية في النموذج الهرمي للحاجات الإنسانية عند ماسلو Maslow في نظريته عام ١٩٧٠م، وفي المقابل يؤثر سوء البيئة المادية وانخفاض الشعور بالأمن النفسي على الاطمئنان بصورة مباشرة وعلى الصحة النفسية للعاملين ومن ثم على أدائهم لأعمالهم.

وبناءً على ما سبق يمكن تحديد مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

'ماهي علاقة بيئة العمل المادية بالأمن النفسي وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في مديرية تربية دمشق؟' ويتفرع من السؤال الرئيسي عدة تساؤلات فرعية وهي:

- ما مدى توافر بيئة عمل مادية مناسبة تساهم في تحقيق الأمن النفسي؟

- ما مستوى الأمن النفسي في المنظمة محل الدراسة؟

- ما مستوى الأداء الوظيفي في المنظمة محل الدراسة؟

أهمية البحث: تكمن أهمية البحث في:

- ألقاء الضوء على موضوع بيئة العمل المادية والبحث في الأسباب التي تهدد الأمن النفسي.
- إضافة نتائج جديد إلى التراكم المعرفي حول العلاقة بين بيئة العمل المادية والأمن النفسي وأثرهما على الأداء الوظيفي للعاملين في مديرية تربية دمشق.
- مساعدة المسؤولين والمهتمين على قياس الأمن النفسي وبيان علاقته وتأثيره على أداء العاملين في مديرية تربية دمشق، وبالتالي اتخاذ قرارات تعود بالمنفعة للمادة العاملة.
- توفير معلومات هامة تحتاج لها وزارة التربية لوضع حلول لمشكلات هؤلاء العاملين.

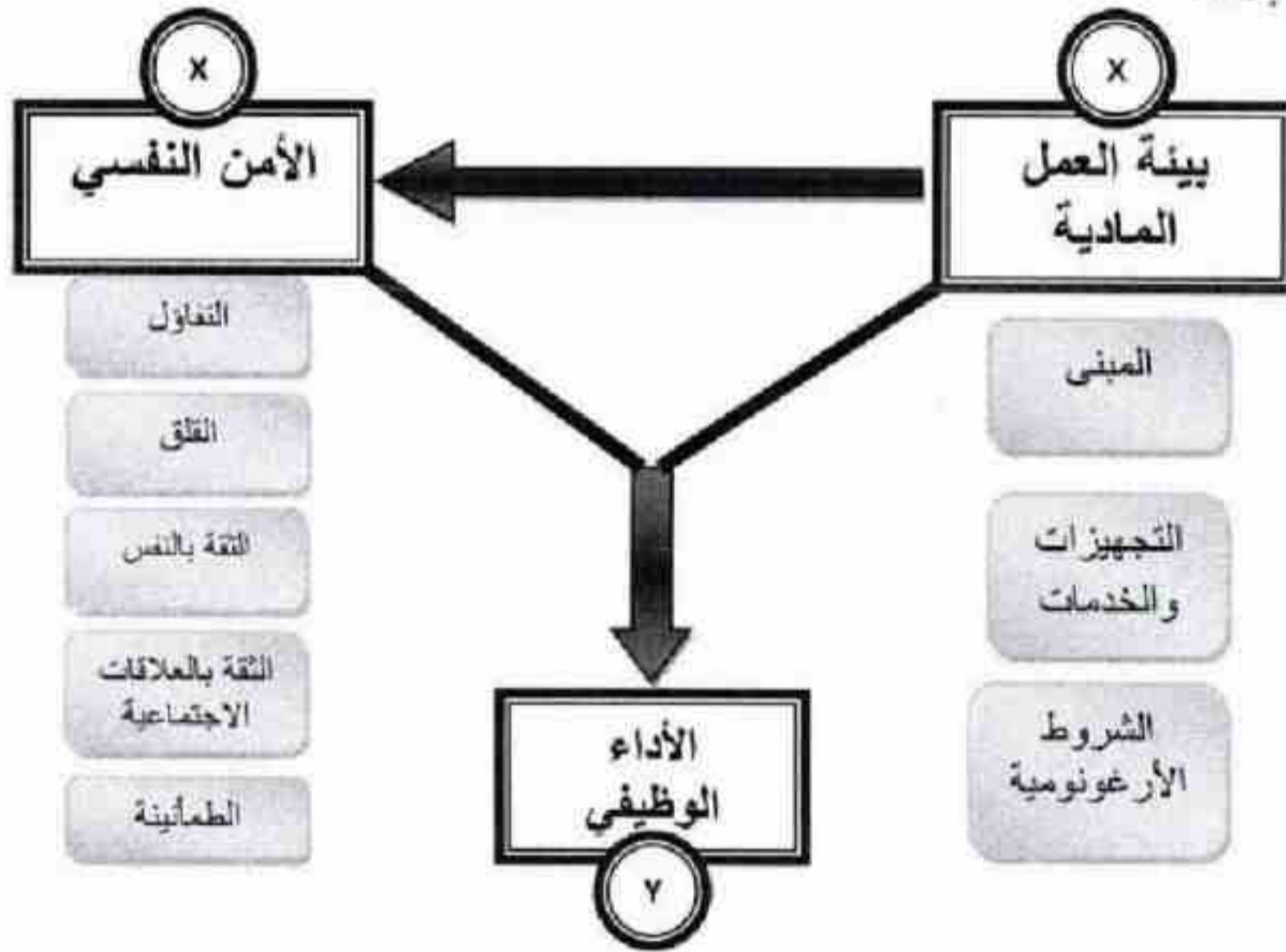
أهداف البحث: يهدف البحث إلى:

- تسليط الضوء على موضوع بيئة العمل المادية والأمن النفسي للعاملين وإثارة الاهتمام بهما.
- معرفة مدى توافر بيئة عمل مادية مناسبة تساهم في تحقيق الأمن النفسي.
- معرفة مستوى الأمن النفسي والأداء الوظيفي في المنظمة محل الدراسة.
- معرفة طبيعة العلاقة بين بيئة العمل المادية والأمن النفسي وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة محل الدراسة.
- اقتراح بعض الآراء والتوصيات التي من شأنها التخفيف من آثار انعدام الأمن النفسي وتحسين الأداء.

فرضيات البحث:

- لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين بيئة العمل المادية والشعور بالأمن النفسي لدى العاملين في مديرية تربية دمشق عند مستوى دلالة (0,05).
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية في علاقة بيئة العمل المادية والشعور بالأمن النفسي للعاملين على أداؤهم الوظيفي في المنظمة محل الدراسة عند مستوى دلالة (0,05).

متغيرات البحث:



منهج البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث أن البحوث الوصفية تسعى لوصف الأحداث والظروف الحالية بذكر نسبة حدوث ظاهرة معينة (الخطيب، ٢٠٠٦، ص ٥٣).

مجتمع البحث وعينته:

يضم المجتمع الأصلي للبحث جميع العاملين في وزارة التربية - في العام (٢٠١٤) وذلك بالمتغيرات المستخدمة في هذا البحث.

أما عينة البحث فتتكون من (٥٠) عاملاً من مديرية تربية دمشق من كافة الأقسام وتم اختيار العينة لهذا البحث بالطريقة العشوائية.

حدود البحث: المكانية - الزمانية:

١. الحدود الزمانية: تم إجراء البحث في ٢٠١٤ م.
٢. الحدود المكانية: تم إجراء هذا البحث في محافظة دمشق.
٣. الحدود البشرية: تم إجراء هذا البحث على العاملين في مديرية تربية دمشق.

أدوات البحث: استبيان بيئة العمل المادية والأمن النفسي والأداء الوظيفي:

قام الباحث بالاطلاع على الأدب النظري والدراسات والبحوث السابقة التي تم عرضها واطلع على بعض الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة مثل: (دراسة عبد الفتاح الثلجة، ٢٠١٣) (دراسة حاج حمزة، ٢٠١١) (المشوط، ٢٠١١) (الأحمر، ٢٠٠٨) (الشريف، ٢٠٠٣) (Fey, 1998) (Zacharatos, 2005) (الخضر، ١٩٩٩)، ودراسات أخرى. ومن ثم قام الباحث بتصميم استبانة تتفق عباراتها مع طبيعة الدراسة والمجتمع المطبق عليه. وتحتوي الاستبانة على (٥٣) عبارة، وتم اعتماد مقياس ليكرت ذي الأبعاد الخمسة في تقدير إجابات عينة البحث لكل عبارة من عبارات المقاييس المستخدمة في البحث، وقد تم وضع خمس عبارات لكل عبارة من عبارات المقياس وإعطاء القيم التالية للمقياس وهي: [موافق بشدة (٥)، موافق (٤)، محايد (٣)، غير موافق (٢)، غير موافق بشدة (١)]، وعكس ذلك في حالة العبارات السالبة، وتم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقييم أسئلة كل متغير من متغيرات الدراسة، وتم حساب درجات مقياس ليكرت على النحو التالي: حيث أن غير موافق تبدأ من الواحد وليس من الصفر، وعندها تصبح لدينا أربع فئات هي (١-٢)، (٢-٣)، (٣-٤)، (٤-٥)، وعند تقسيم عدد الفئات على درجات الإجابة الخمس: $٥/٤ = ٠.٨$ أي قيمة كل فئة هي: (٠.٨) وليس (١)، وتصبح قيم الإجابات على النحو الآتي:

- غير موافق بشدة: تبدأ من (١) وتنتهي بأقل من (١.٨).
- غير موافق: تبدأ من (١.٨) وتنتهي بأقل من (٢.٦).
- محايد: تبدأ من (٢.٦) وتنتهي بأقل من (٣.٤).
- موافق: تبدأ من (٣.٤) وتنتهي بأقل من (٤.٢).
- موافق بشدة: تبدأ من (٤.٢) وتنتهي ب (٥).

كما تم حساب الأهمية النسبية لكل سؤال بتقسيم المتوسط الحسابي على عدد درجات مقياس ليكرت (أي على ٥)، وتم وضع تقديرات لكل سؤال بناء على الأهمية النسبية لهما كالآتي:

الجدول رقم (١) المتوسطات والأهمية النسبية والتقديرات لأسئلة الاستبيان

التقدير	الأهمية النسبية	المتوسط
متدني	أقل من ٥٢%	أقل من (٢.٦٠)
منخفض	من ٥٢% وأقل من ٦٨%	ما بين (٢.٦٠) وأقل من (٣.٤٠)
متوسط	من ٦٨% وأقل من ٨٤%	ما بين (٣.٤٠) وأقل من (٤.٢٠)
مرتفع	من ٨٤% فأكثر	من (٤.٢٠) فأكثر

المصدر: (دره، ٢٠١١، ١٢٣)

أما بالنسبة للانحرافات المعيارية فإذا كانت منخفضة فإنها تدل على توافق المستجيبين حول إجاباتهم وعدم وجود تشتت فيها، والعكس صحيح.

ثبات وصدق استبيان بيئة العمل والأمن النفسي والأداء الوظيفي في الدراسة الحالية:

الثبات: تم حساب معامل الثبات بطريقتين هما:

١- التجزئة النصفية: حيث تم حساب معامل الارتباط بين الفقرات الفردية والزوجية التي تتكون منها الأداة، وكانت قيمة معامل الارتباط (٠,٨٤٥١).

٢- معامل ألفا كرونباخ: حيث تم حساب ألفا كرونباخ لجميع عبارات الأداة، وبلغت قيمة معامل الثبات (٠,٨٣١٩). وهي نسبة أعلى من (٠,٧٥) وهي قيمة جيدة للثبات، كما أن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الأداة وبين مجموع العبارات، وجميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) فهذا يؤكد ثبات الأداة كما يدل على صدقها أيضاً.

الصدق: قام الباحث بعرض الاستبانة على بعض المحكمين من ذوي الخبرة والمعرفة في مجالات البحث العلمي ومن المسؤولين المؤهلين للحكم عليها، في جامعة دمشق. وفي ضوء التوجيهات التي أباها المحكمون، قام الباحث بإجراء التعديلات المطلوبة.

ويتضح من النتائج السابقة أن الاستبانة تتمتع بدرجة مطمئنة إلى استخدامها في البحث الحالي.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

استخدم الباحث البرنامج الإحصائي (SPSS) وفيما يلي مجموعة من الأساليب الإحصائية التي استخدمها الباحث:

١- التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الصفات الشخصية لمفردات الدراسة وتحديد استجابات أفرادها تجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمن أدوات الدراسة، استبيان بيئة العمل المادية والأمن النفسي والأداء الوظيفي.

٢- معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة البحث.

٣- معامل ارتباط بيرسون (R) لتقدير العلاقة بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي.

٤- تحليل الانحدار البسيط لمعرفة العلاقة والتأثير بين متغيرات الدراسة.

الدراسات السابقة:

- دراسة المشوط (٢٠١١): بعنوان "أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري". هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر بيئة العمل على الإبداع الإداري في أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية في دولة الكويت، وقام الباحث بتصميم استبانة من ٤٥ فقرة وطبقها على عينة مكونة من ٥٣ من أعضاء الهيئة التعليمية في

الأكاديمية، وتوصلت الدراسة إلى وجود تأثير لكل من الهيكل التنظيمي والتدريب والمشاركة في اتخاذ القرارات والحوافز والتكنولوجيا وظروف العمل المادية على الإبداع الإداري.

- دراسة **Zacharatos & Barling (2005)**: بعنوان "علاقة ظروف العمل بأنظمة العمل عالية الأداء". هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين ظروف العمل وأنظمة العمل عالية الأداء من وجهة نظر إدارات الموارد البشرية إذ شملت عينات من إدارات الموارد البشرية في ١٣٦ شركة في كندا، ومن خلال نتائج الدراسة تبين أن أنظمة العمل عالية الأداء تتأثر إيجاباً بارتفاع وتوفر ظروف العمل الجيدة في المؤسسات. ودراسة علاقة ظروف العمل بأنظمة العمل عالية الأداء من وجهة نظر العاملين، إذ تمت دراسة توجهات ١٣٨ عاملاً يعملون في أربع شركات، وتبين أن العلاقة بين الأداء العالي وظروف العمل علاقة طردية.

- دراسة **الحري (٢٠٠٣)**: بعنوان "أثر العلاقات الإنسانية على أداء العاملين في الأجهزة الأمنية". وكان هدف هذه الدراسة معرفة تأثير العلاقات الإنسانية على الأداء الوظيفي ومعرفة الاختلاف الحقيقي في العلاقات الإنسانية بين العاملين في التنظيم الرسمي وغير الرسمي ومعرفة اختلاف العلاقات الإنسانية ومن ثم معرفة تأثيرها على الأداء وقد توصلت للنتائج التالية: وجود تأثير للعلاقات الإنسانية في الأداء الوظيفي ووجود اختلاف في العلاقات الإنسانية بين العاملين في التنظيم الرسمي وغير الرسمي ووجود اختلافات في بعض جوانب العلاقات الإنسانية بين المدنيين والعسكريين وعدم وجود اختلاف في جوانب أخرى ووجود فروق في السمات الديمغرافية التي تؤثر على العلاقات الإنسانية.

- دراسة **الشريف (٢٠٠٣)**: بعنوان "الأنماط القيادية وعلاقتها بالأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين بأمارة مكة". وهدفت إلى التعرف على الأنماط القيادية السائدة والتعرف على الأداء الوظيفي ومعرفة طبيعة العلاقة بين الأنماط القيادية والأداء الوظيفي، وقد توصلت إلى التالية: توفر النمط الديمقراطي بدرجة عالية والنمط الحر بدرجة متوسطة والنمط الأوتوقراطي بدرجة منخفضة. وجود علاقة إيجابية بين النمط الديمقراطي ومستوى الأداء وعلاقة سلبية بين النمط الحر والأوتوقراطي ومستوى الأداء. وجود عوامل وخصائص تؤدي إلى ارتفاع مستوى الأداء أخرى تؤدي إلى انخفاض مستواه.

- دراسة **Fey (٢٠٠٠)**: بعنوان "العلاقة بين ممارسات الإدارة الاستراتيجية وتحسين مستوى الأداء في الشركات". هدفت الدراسة إلى بحث العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء في (١١٥) شركة تابعة مملوكة لشركات أجنبية في روسيا، وبالتحديد دور الاستثمار في تطوير إدارة الموارد البشرية في تحسين مستوى الأداء في هذه الشركات.

وبينت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية بين تطور الأداء وتطور الموظفين من جهة، وأداء الشركة من جهة أخرى، ومن العوامل المعززة لهذه العلاقة الإيجابية شمولية التطور وعمل الفريق واللامركزية، ووجود نظام الحوافز.

- دراسة، **الخضر (١٩٩٩)**: تناولت التفاؤل كأحد أبعاد الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي، بعنوان: "التفاؤل والتشاؤم وعلاقته بالأداء الوظيفي". دراسة لموظفي شركة نפט الكويت. بهدف معرفة العلاقة

المحتملة بين التفاؤل والتشاؤم والأداء الوظيفي ومدى تأثير عوامل السن، والجنس، والحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي على هذه المتغيرات. واستخدمت الدراسة مقياس تقييم الأداء الوظيفي لموظفي نفط الكويت، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٥٠) موظفاً وموظفة بشركة نفط الكويت، وخلصت الدراسة إلى تأكيد العلاقة الطردية بين التفاؤل وكل من الدراية بالعمل، وجودة العمل، ومعدل الإنتاج، والانضباط، وحصافة الرأي، والتوجيه، والأداء بشكل عام، كما كشفت هذه الدراسة عن ارتباط التشاؤم عكسياً بكل متغيرات الأداء هذه، ولم تكشف هذه الدراسة عن فرق جوهري بين الجنسين في كل من التفاؤل والتشاؤم، في حين بدا الذكور أكثر دراية بالعمل، ومبادرة في طرح الأفكار والاقتراحات، وتعاوناً مع الآخرين، كما لم تسفر الدراسة عن فرق دال بين المتزوجين وغير المتزوجين، ولا بين المستويات التعليمية المختلفة في التفاؤل والتشاؤم.

- دراسة (Robert, John, 1995): بعنوان "العلاقة بين الشعور بالأمن وأعراض الاكتئاب النفسي". هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الشعور بالأمن النابع من الارتباط بالوالدين وأعراض الاكتئاب النفسي، ودور الشعور بالأمن في الاختلال الوظيفي وانخفاض مستوى تقدير الذات. وتكونت العينة من (481) طالب وطالبة جامعية من ثلاث جامعات أمريكية واستخدم الباحث مقياس للأمن النفسي من اعداد شيفر، وأظهرت النتائج وجود علاقة دالة بين العلاقات غير الحميمة والنقص في الشعور بالأمن، وتوصل الباحث إلى أن انعدام الأمن يؤدي إلى ظهور أعراض مرض الاكتئاب.

- دراسة جبر (١٩٩٣): بعنوان "القيادة الإدارية وعلاقتها بالأمن النفسي للعاملين". جامعة المنوفية، وقد تكونت عينة الدراسة من (١٢٧) من العاملين في القطاعات الحكومية وقطاع الأعمال، واستخدمت الدراسة مقياس أنماط القيادة الإدارية العامة (الإنساني، والديمقراطي، والديكتاتوري، والفوضوي) من إعداد الباحث، واختبار الأمن النفسي لماسلو. وكشفت نتائج الدراسة عن أن العاملين مع قيادات تتبع النمط الإنساني في الإدارة يشعرون بالأمن النفسي أكثر من العاملين مع قيادات تتبع النمط الديمقراطي، والديكتاتوري والفوضوي.

التعليق على الدراسات السابقة: من خلال الإطلاع على الدراسات السابقة نستنتج مايلي:

- العديد من الدراسات السابقة اهتمت ببيئة العمل في علاقتها ببعض المتغيرات مثل الأداء، وكذلك بدراسة بالأمن النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات النفسية، وكذلك بدراسة الأداء الوظيفي في علاقتها ببعض المتغيرات مثل العلاقات الإنسانية، والأنماط القيادية والقيادة الإدارية، مما يدعم أهمية هذه المتغيرات وأثرها في حياة العاملين الشخصية والمهنية.

- من الملاحظ غياب للدراسات التي تناولت علاقة بيئة العمل المادية بالأمن النفسي للعاملين وأثرهما على الأداء الوظيفي في مديرية تربية دمشق، مما يؤكد أننا في حاجة لمثل هذه الدراسة.

- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في توضيح المفهوم العام لبيئة العمل والأمن النفسي، وتبيان مدى وأهمية تحسين بيئة العمل المادية والأمن النفسي وأثرهما على أداء العاملين في المنظمات على اختلاف أنواعها خاصة كانت أم عامة، وقد اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في بيان أثر بيئة العمل المادية والأمن النفسي على الأداء الوظيفي من حيث المبنى، التجهيزات والخدمات، الشروط الأروغونومية، التفاؤل، الثقة والطمأنينة في تربية دمشق.

- تتمحور أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة في صياغة الفروض وتحديد أهداف الدراسة واختيار الأساليب الإحصائية المناسبة لها، والاستفادة من المعلومات والمفاهيم النظرية الخاصة بمتغيرات الدراسة، بما يتسق مع جهود الباحثين الآخرين في مجال متغيرات الدراسة.

التعريفات الإجرائية للبحث:

بيئة العمل العادية: تشمل على الظروف المناخية السائدة في مكان العمل داخل المنظمة، كالمبنى والتجهيزات والتهوية والإضاءة، والتظافة، وضغط العمل، ومساحات العمل، والضجيج، وعدد ساعات العمل، وفترات الراحة....إلخ، هذه الظروف ذات انعكاس وتأثير في سلامة وصحة الموارد البشرية في العمل وقاعية أدائها.

الأمن النفسي: هو شعور الفرد بأنه محبوب ومقبول ومقدر من قبل الآخرين، وندرة شعوره بالخطر والتهديد، وإدراكه أن الآخرين ذوي التأثير النفسي في حياته مستجيبون لحاجاته ومتواجدون معه بدنيا ونفسيا، لرعايته وحمايته ومساندته عند الأزمات (Kerns,1996,69-81)

والتعريف الإجرائي: هو شعور العامل في مديرية تربية دمشق بالطمأنينة والتفاؤل والثقة بالنفس والعلاقات الاجتماعية، وضمان الحصول على الحاجات الأولية، وعدم القلق والخوف.

الأداء الوظيفي: هو الأثر النهائي لجهود الموظفين نتيجة لقدراتهم وتصوراتهم عن الأدوار والمهام التي يقومون بها، كما يشير إلى نتائج السلوك وأعمال الموظفين التي تساهم في تحقيق الهدف الكلي للمنظمة (Herreid,2006,2).

والتعريف الإجرائي: هو قدرة العامل على تحقيق أهداف الوظيفة التي يشغلها.

الجانب النظري:

أولاً: مفهوم بيئة العمل المادية:

نجد في المنظمات العديد من البيئات الداخلية من أهمها البيئة المادية، الاجتماعية، والاقتصادية. وإن بيئة العمل ذات أهمية في تحسين أداء العاملين وإنتاجيتهم ورفع مستوى الإبداع لديهم باعتبارهم أهم

الموارد لأي منظمة والواقع أن تحسين بيئة العمل بعد ثقافة بحد ذاته. فظروف العمل المادية هي التي يعمل بها الأفراد داخل الأماكن المغلقة، وتشتمل على الأثاث، تنظيم المكاتب، الإضاءة، التكيف، درجة الضوضاء، إمكانية الاتصال ببقية الأعضاء.

- أهمية البيئة المادية للعمل: إن ظروف العمل الجيدة والمريحة التي توفرها المنظمة تؤدي إلى نجاح العمل وزيادة إنتاجية الفرد، وعلى العكس تماماً فإن ظروف العمل المادية السيئة تؤدي إلى الإحباط وهذا بدوره يؤثر سلباً على إنتاجية الفرد. (Horgen, 1999, 75-93)

- عناصر البيئة المادية للعمل: الهواء وضبط الحرارة، لضوء الطبيعي، مكان العمل المريح والمجهز والمفروش بشكل جيد، الخصوصية، مستويات الضجة (الضوضاء)، تفاعل العاملين وسلوكهم، المرونة وسهولة الحركة، والمنظر المريح (U.S.GSA, 2006, 135).

- شروط ومعايير تحسين البيئة المادية: تم صياغة بعض الشروط من قبل علماء الإدارة لتحسين البيئة المادية للعمل وجعلها أقرب ما تكون إلى البيئة المادية الصحية. حيث أخذت (Google) بهذه الشروط وبالرجوع إلى بيئة جوجل نجد أنه تم تصميم بيئة خاصة بها وقد تم استخلاص بعض العوامل التي أثرت بدورها على هذه البيئة وهي:

سهولة الوصول والتحرك في بيئة العمل وانسيابية بيئة العمل، القرب من أهداف وأغراض المنظمة، المساحات الواسعة والبيئة المشجعة، الخصوصية فعلى الرغم من البيئة الواسعة والصالات المفتوحة إلا أنه لا بد من احترام الخصوصية أثناء تصميم البيئة المادية للعمل، تمكين البيئة المشجعة للعمل الجماعي من خلال قاعات الاجتماعات وتصميم المكاتب، الاهتمام بهويات واهتمامات العاملين الثقافية والاجتماعية والرياضية.

وبالتالي لا بد من الاهتمام بتصميم البيئة المادية للعمل وفق المعايير التي وضعها العلماء لتوفير بيئة صحية ومثالية تساعد على رفع مستوى الأمن النفسي ورفع الأداء. ومما لا شك فيه أن بيئة جوجل المادية من أهم الأسباب التي وضعت جوجل في المرتبة الأولى عالمياً.

ثانياً: مفهوم الأمن النفسي:

يعد الأمن النفسي Psychological security أحد أهم الحاجات النفسية للعاملين على الإطلاق، والتي ينبغي إشباعها، وإلا فإن العامل سينشأ فاقداً للأمن النفسي داخل العمل، وبالتالي فإنه سيصبح عرضة للإضرابات والمشكلات النفسية والانفعالية والتي ستأثر على أداءه في العمل. واختلفت مفاهيم الأمن النفسي باختلاف الباحثين واختلاف زاوية نظر كل منهم لهذا المفهوم. (Kerns, 1996, 69-81) كما يختلف مفهوم الأمن النفسي باختلاف النظريات المفسرة للأمن النفسي، وفيما يلي عرض لبعض النظريات المفسرة للأمن النفسي:

النظرية الإنسانية (ابراهيم ماسلو): تقوم على تحقيق الفرد لذاته، وأن الفرد يشعر بالتهديد والعجز لعدم استطاعته إشباع حاجاته ومواجهة مشكلاته، ونجد أن ماسلو رتب الحاجات وفقاً للتالي:

الشكل رقم (١) Maslow 's Hierarchy of Needs



(نقلا عن: الغفلي، ٢٠٠٥، ٢٨)

وتعتبر هذه الحاجات متدرجة هرمياً وأكثرها إلحاحاً يسيطر على الشعور. وبذلك نجد أن الحاجة للأمن تأتي في المرتبة الثانية في هرم ماسلو للحاجات مما يجعلها حاجة أساسية يُبنى على إشباعها بقية الحاجات في هرم ماسلو.

نظرية التحليل النفسي: تقوم على ثلاثة أقسام هي: الهو: وهو مستودع الغرائز لدى الإنسان، الأنا: وهو جهاز وسيط بين ((الهو)) وبين العالم الخارجي، الأنا الأعلى: وهو جهاز يمثل سلطة الوالدين والمجتمع والمثل العليا في ذلك المجتمع. (السهي، ١٩٩٨، ٤٣) والآنسان يعيش في صراع بين الهو والأنا الأعلى، والأنا هو المسؤول عن توفير الأمن النفسي.

نظرية التعلم الاجتماعي: **Social Learning Theory** تؤكد نظرية التعلم الاجتماعي على التفاعل الحتمي المتبادل والمستمر للسلوك، والمعرفة، والتأثيرات البيئية. (انجلز، ١٩٩١، ٣٩) أي أن الأمن النفسي سلوك متعلم قائم على التعلم بالملاحظة.

الأمن النفسي من منظور إسلامي (الَّذِينَ آمَنُوا وَلَمْ يَلْبِسُوا إِيمَانَهُمْ بِظُلْمٍ أُولَئِكَ لَهُمُ الْأَمْنُ وَهُمْ مُهْتَدُونَ) (الأنعام: ٨٢)، يمكن تلخيص التصور الإسلامي للأمن النفسي بأنه يقوم على الإيمان بالله، وبالرضا، والاستقرار، والنفاؤل، والأمل، وتقبل الذات، والتحرر من المخاوف، وحب الخير للآخرين. لذا فإن التصور الإسلامي للأمن يغطي احتياجات الإنسان الروحية والجسمية والنفسية والعقلية والاجتماعية بلا إفراط ولا تفريط، مما يجلب له الأمن النفسي الذي يسعى إليه كل إنسان.

وفي النهاية لابد من الإشارة بأن الأمن النفسي يتدخل فيه متغيرات البيئة المحيطة ما تحويه من ظروف اجتماعية وثقافية واقتصادية وسياسية في سياق خاص، فهو يتأثر بالعديد من العوامل سلباً وإيجاباً، فهو مفهوم معقد لتأثره بالمتغيرات المتعددة المتفاعلة في المجتمع.

ثالثاً: مفهوم الأداء الوظيفي:

لقد اهتم العديد من الباحثين من خلال كتاباتهم ودراساتهم بمفهوم الأداء الوظيفي، إلا أنه لم يتم التوصل إلى إجماع حول مفهوم محدد للأداء نظراً لتعدد أهداف واتجاهات الباحثين وتنوع المدارس الفكرية لكل منهم، ويرى (Thomas and Daniel, 2010) أن مفهوم الأداء الوظيفي قد توسع في الآونة الأخيرة ليشمل أداء المهمة الأساسية (المكلف الموظف بأدائها)، وأداء المواطنة وأداء ذو نتيجة عكسية.

بعد الاطلاع على آراء الباحثين يمكن القول أن الأداء الوظيفي يشير إلى النتائج المتحققة من قيام الفرد بعمله من حيث النوع والكم والكيفية. ويشير إلى سلوك الفرد خلال أدائه لعمله مع زملائه ومرؤوسيه ومع من يقدم لهم الخدمة. ويتكون الأداء الوظيفي من ستة عناصر هي: المدخلات، عمليات التحويل، المخرجات، شروط، الإنتاج، النتائج، والتغذية المرتدة. والعوامل التي تحدد الأداء الوظيفي هي: محددات الأداء الوظيفي = الجهد × القدرة × إدراك الدور. (زاوية، ١٩٩٩، ٢١٦) وهناك عوامل مؤثرة على الأداء الوظيفي هي: العوامل السيكولوجية الأساسية، العوامل الاجتماعية، العوامل الحضارية، وقدرات ومهارات الفرد (دره، ٢٠٠٨، ١٣١).

ويحتل الأداء الوظيفي مكانة خاصة داخل أي منظمة باعتبار الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها، حيث تكون المنظمة أكثر استقراراً وأطول بقاءً حين يكون أداء العاملين أداءً مميّزاً (الشريف، ٢٠٠٤، ٨٢).

وتنحصر أهم معايير الأداء فيما يلي: الجودة، الكمية، الوقت، والإجراءات، وعرض (سيزلافي ووالاس، ١٩٩١) نموذج للتأثيرات السلوكية الفردية على الأداء الوظيفي هي: الإدراك، الشخصية، التعلم، الدوافع، والقدرات.

وأخيراً يمكن القول أن أداء الموظف لمهامه يرتبط بدرجة كبيرة بالحالة النفسية التي يعيشها فتحسن حالة الموظف النفسية تنعكس إيجابياً على أدائه لمهامه، وأي ضعف في الحالة النفسية للموظفين تنعكس وبصورة مباشرة وسريعة على الأداء.

عرض النتائج وتفسيرها:

الإجابة عن أسئلة البحث: يتناول تحليل الأسئلة والتعرف على مدى توافر بيئة عمل مادية مناسبة في تربية دمشق محل الدراسة ومستوى الأمن النفسي والأداء الوظيفي لدى العاملين.

أولاً: ما مدى توافر بيئة عمل مادية مناسبة في مديرية تربية دمشق محل الدراسة؟

الجدول رقم (٢) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لبيئة العمل المادية

الرقم	العبارة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب ب	التقدير
١	تتوفر حدائق خارجية محيطة لمبنى المديرية.	٢.٨٣	٠.٩١	٥٦.٦	١٢	منخفض
٢	تتوفر تهوية جيدة للمبنى.	٣.٤٥	٠.٧٣	٦٩.٠	٣	متوسط
٣	تتوفر إنارة طبيعية للمبنى.	٣.٢٢	٠.٨١	٦٤.٤	٧	منخفض
٤	تتوفر مساحات مناسبة للمبنى.	٣.١٢	٠.٩٣	٦٣.٤	٩	منخفض
٥	ألوان الجدران الأسقف الأرضيات مناسبة ومريحة	٢.٩٩	١.٢٦	٥٩.٨	١٠	منخفض
٦	تتوفر أماكن مخصصة لاستقبال الزوار والمراجعين	٣.٢٥	٠.٨٤	٦٥.٠	٦	منخفض
٧	تتوفر أماكن للاستراحة والاجتماع بزملاء العمل	٢.٦٦	٠.٩٩	٥٣.٢	١٤	منخفض
٨	تتوفر شرفات خارجية وأماكن مخصصة للمشغلين	٢.٩٧	٠.٧٩	٥٩.٤	١١	منخفض
٩	تتوفر أماكن داخلية مخصصة للنباتات.	٣.٦٣	١.١٩	٧٢.٦	٢	متوسط
١٠	تتوفر أماكن مخصصة للعمل الجماعي والنقاشات	٣.١٣	١.٣٤	٦٢.٦	٨	منخفض
١١	تتوفر قاعات اجتماع مجهزة جيداً	٢.٦٣	١.٠١	٥٢.٦	١٥	منخفض
١٢	تتوفر شبكة انترنت ذات جودة عالية في مكنتي.	٢.٧٤	٠.٧٨	٥٤.٨	١٣	منخفض
١٣	تتوفر طباعة خاصة في مكنتي.	٣.٩٢	١.٠١	٧٨.٤	١	متوسط
١٤	مساحة مكنتي مناسبة ومريحة.	٣.٢٦	١.٣٨	٦٥.٢	٥	منخفض
١٥	بثلاثم الآت في مكنتي مع طباعة العمل الذي أقوم به.	٣.٣٨	٠.٩٢	٦٧.٦	٤	متوسط
	المقياس الكلي لبيئة العمل المادية	٣.١٤	٠.٣٤	٦٢.٨	-	منخفض

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات SPSS

يتضح من الجدول (٢) مايلي:

- تقيس العبارات من (١) إلى (١٥) بيئة العمل المادية وقد تراوحت قيمة المتوسطات الحسابية بين (٢.٦٣) & (٣.٩٢)، حيث تتوفر بيئة عمل مادية بدرجة منخفضة في وزارة التربية حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لبيئة العمل المادية (٣.١٤)، وانحراف معياري قدره (٠.٣٤)، وحصلت العينة أهمية نسبية قدرها (٦٢.٨).
- كانت أقل العبارات إدراكاً من قبل العاملين العبارة (١١) وهي (تتوفر قاعات اجتماع مجهزة جيداً)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (٢.٦٣)، وهي درجة منخفضة، وهذا يدل على عدم وجود قاعات اجتماع في مديرية دمشق.
- كانت أكثر العبارات إدراكاً من قبل العاملين العبارة (١٣) وهي (تتوفر طباعة خاصة في مكنتي)، حيث بلغ متوسطها الحسابي (٣.٨٧)، وهي درجة متوسطة، وهذا يدل على وجود طابعات وألات تصوير في

**The relationship of work physical environment to
Psychological Security and its impact on Job Performance
Field study on employees of Damascus Education Directorate**

Prepared by: Master Student: Azzam Mohamad Ali Hasan

Supervisor Dr: Ahmed Gahogee

Higher Institute for Administrative Development

Damascus University

Abstract:

Work physical environment and Psychological security achievement is considered one of the most important aspects of the needs of employees, which must be met and fulfilled, in order to upgrade their job performance. Therefore, this research aimed at scrutinizing the nature of relationship between Work physical environment and psychological security of the employees of Damascus education directorate. and this research aimed at knowing the effect of work physical environment and Psychological security on job performance. A Questionnaire of work physical environment and Psychological security has been used along with job performance and applied on a sample of around /50/ employees. The results concluded that there is some superlative positive relationship between work physical environment and psychological security, with the Damascus education directorate employees. The study also showed that there's an effect of work physical environment and psychological security on job performance, and the increase in one degree in being interested in work physical environment, leads to increase in job performance, with the employees of the Damascus education directorate with the rate of (0.677).