

الأمان الوظيفي وتأثيره على الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية
بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية

الأمان الوظيفي وتأثيره على الصحة
النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون
الصحية بمحافظة حفر الباطن
ومرافقها الصحية

المؤلفون

محمد نوبان المطيري ماجستير وزارة الصحة
حسن نوبان المطيري بكالوريوس وزارة الصحة
حمدان فنيسان الظفيري بكالوريوس وزارة الصحة
ناصر عيد المطيري بكالوريوس وزارة الصحة

محافظة حفر الباطن - السعودية

المستخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الأمان الوظيفي لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية، وايضاً التعرف على مستوى الصحة النفسية لديهم، وتوضيح أثر الأمان الوظيفي على الصحة النفسية لدى مجتمع الدراسة ، والكشف عن مدى وجود اختلاف في مستوى الأمان الوظيفي لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية طبقاً للمتغيرات الديمغرافية: (العمر، المستوى التعليمي، المستوى الاقتصادي).

والكشف عن مدى وجود اختلاف في مستوى الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية طبقاً للمتغيرات الديمغرافية: (العمر، المستوى التعليمي، المستوى الاقتصادي). اعتمد الباحث في هذه البحث المنهج الوصفي الارتباطي، لمناسبته لموضوع الدراسة، واستخدم الباحث أداتين للدراسة هما: مقياس الأمان الوظيفي، ومقياس الصحة النفسية.

وشمل مجتمع الدراسة جميع منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية والبالغ عددهم (5800). وتم اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة ، وذلك باستخدام المعادلات الإحصائية (مدخل رابطة التربية الأمريكية). وبلغت عينة الدراسة (361). وكانت أهم النتائج: إن مستوى الأمان الوظيفي لدى عينة الدراسة ذي درجة مرتفعة، وأن مستوى الصحة النفسية لدى عينة الدراسة ذي درجة منخفضة، ويوجد أثر للأمان الوظيفي على الصحة النفسية بدرجة منخفضة لدى عينة الدراسة.

الكلمات المفتاحية: الأمان الوظيفي، الصحة النفسية.

Abstract

The study aimed to identify the level of job security among the employees of the Directorate of Health Affairs in Hafr Al-Batin Governorate and its health facilities, as well as to identify the level of their mental health, and to clarify the impact of job security on the mental health of the study community, and to reveal the extent to which there is a difference in the level of job security among the employees of the Directorate Health Affairs in Hafr Al-Batin Governorate and its health facilities according to demographic variables: (age, educational level, economic level). And to reveal the extent to which there is a difference in the level of mental health among employees of the Directorate of Health Affairs in Hafr Al-Batin Governorate and its health facilities according to the demographic variables: (age, educational level, economic level). In this research, the researcher adopted the descriptive, correlative approach, due to its relevance to the subject of the study. The researcher used two tools for the study: the job security scale, and the mental health scale. and the study community included all employees of the Directorate of Health Affairs in Hafr Al-Batin Governorate and its health facilities, who numbered (5800). A stratified random sample was selected from the study population, using statistical equations (the entrance of the American Education Association). The sample of the study was (361). The most important results were: The level of job security for the study sample is of a high degree, and the level of mental health of the study sample is of a low degree, and there is an impact of job security on mental health at a low degree for the study sample.

Keywords: job security, mental health.

المقدمة:

من سمات السلوك الإنساني في الوقت الحاضر القلق والتوتر الشديدين حتى أن علماء الصحة النفسية يذكرون أن القاسم المشترك بين الشعوب هو ارتفاع نسبة ووتيرة التوتر والقلق والإقبال المتزايد على استخدام المهدئات. ويتميز السلوك الوظيفي بارتفاع هذه النسب، ويوصف العصر الحديث (عصر العلم والتقدم التكنولوجي) بأنه عصر الضغوط النفسية، حيث يواجه العاملون ضغوطاً شتى أثناء ممارستهم لمهنتهم مما يحول دون قيامهم بمهامهم بشكل كامل وفعال وهذا بحد ذاته يمثل أحد أعراض انخفاض الصحة النفسية لدى العاملين.

والصحة النفسية هي أساس الرفاهية والوظائف الفعالة للفرد والمجتمع ، وهي أكثر من مجرد التحرر من المرض النفسي. بالنسبة للحالات والإمكانيات المدرجة في التعريف ، ولا يمكن أن توجد الصحة العقلية أو الصحة الجسدية في عزلة (العقل) ، يمكن أن تعتمد الوظائف الاجتماعية والجسدية والنفسية على بعضها وأكثر من ذلك ، وقد يصاحب الصحة والمرض وجودهما بطريقة متبادلة أو حصرية ، إذا تم تحديد الصحة بطريقة تقصره على خلو المرض. والاعتراف بالصحة كحالة صحية توازنه تشمل الذات والآخرين والبيئة وكل ما يساعد المجتمعات والأفراد على فهم كيف يطالبون بتحسين صحتهم.(منظمة الصحة العالمية، 2005).

والأمان الوظيفي أمر مهم لكل العاملين في كل القطاعات فالشعور بعدم الأمان الوظيفي ينبع من إحساس الفرد بأنه مهدد في مستقبله الوظيفي وأنه عرضة للفصل أو الاستغناء عن خدماته بالمنظمة، عن طريق إعفائه من الخدمة أو تعرضه للتقاعد المبكر بسبب الزيادة في أعداد العمالة عن حاجة المنظمة، أو لأن أدائه ليس في المستوى المرضي أو المقبول من جانب إدارة المنظمة، أو من ناحية أخرى وهي عدم وجود فرص الحصول على الترقيّة إلى مناصب أعلى أو عدم عدالة نظام الترقيات بالمنظمة أو غير ذلك (جوده ونجم، ٢٠١٠)

الأمان الوظيفي وتأثيره على الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية

بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية

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

وفي هذا البحث تناول الباحث الأمان الوظيفي وتأثيره على الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية.

مشكلة البحث:

في ظل التخصصية يعاني الكثير من العاملين في المجالات المختلفة وخصوصاً في المجال الصحي من معوقات وضغوطات مختلفة، تجعلهم غير قادرين على القيام بعملهم على أكمل وجه، ويكون أداؤهم تحت المستوى المطلوب بسبب عدم وجود أمان وظيفي لهم، حيث أن القطاع الخاص يعمل على إستراتيجيات معينة في قيامه بالمشاريع والتي منها التوفير والاقتصاد في الأيدي العاملة، والاعتماد على الكفاءات الأجنبية، مما يجعل العاملين في القطاع الصحي يشعرون بعدم الأمان الوظيفي ، ويؤثر ذلك على الصحة النفسية لهم.

وإن تمتع الفرد بصحة نفسية جيدة مرتبط بنموه النفسي، وبما يمر به من ظروف خلال مراحل حياته، وأن السعي للوصول إلى مستوى مناسب من الصحة النفسية، هو هدف يسعى إليه الأفراد جميعاً من أجل حياة يتمتع بها الفرد ويتمتع بها الآخرون معه أيضاً (الزبيري، 2020).

ويشكل الأمان الوظيفي في بيئة العمل أساساً مهماً للمؤسسات، حيث أنه يساعد العاملين على الاهتمام بالسلوكيات في العمل والتي تعود بالنتيجة الجيدة على المؤسسة من أجل تحقيق أهدافها وزيادة قدرتها التنافسية بين المؤسسات المختلفة. كما أن تزايد

المؤسسة بهذه السلوكيات يساعد على تعزيز العمل الوظيفي وشعور العاملين بالرضا والانتماء للمنظمة (السلامي، 2019).

ولقد أوضحت دراسة حسن (2012) أن من التأثيرات السلبية للضغوط في الصحة النفسية هي تدهور مفهوم الذات لدى الأفراد وشعورهم بالإحباط وسوء التوافق وظهور أعراض الاضطرابات النفسية المختلفة لديهم. بينما تتمثل التأثيرات السلبية للضغوط في الصحة الجسمية لدى الأفراد في اضعاف عمل جهاز المناعة والإصابة بالالتهابات المختلفة، فضلا عن الإصابة بضغط الدم العالي وأمراض القلب والشرابين والإصابة بمرض السكري وأمراض الجهاز الهضمي والأمراض الجلدية.

كما أوضحت دراسة بن شريك، وعبدالرحمن (2018). وجود مستوى مرتفع لعبء العمل ومستوى منخفض للصحة النفسية عند عينة الدراسة من الممرضين.

وأوضحت دراسة علوش (2016) أنه يوجد تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية للأمان والاستقرار الوظيفي على ضغوط العمل، وأنه يمكن تخفيض ضغوط العمل من خلال توفير الأمان والاستقرار الوظيفي.

لذا كان من الضروري إخضاع هذه الظاهرة للبحث والدراسة العلمية للوقوف على مظاهرها ومسبباتها، ونتائجها ووصولاً إلى وضع طرق للحد منها، وفي ضوء ذلك تكمن مشكلة الدراسة في التعرف على واقع الأمان الوظيفي وتأثيره على الصحة النفسية في القطاع الصحي، مما قد يولد لدى العاملين الشعور بالقلق والتوتر والضغط النفسي، ومما يبرز ملامح تلك الظاهرة.

وبذلك تتلخص مشكلة البحث في الأسئلة التالية:

1. ما مستوى الأمان الوظيفي لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية؟
2. ما مستوى الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية؟

الأمان الوظيفي وتأثيره على الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية
بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية

- =====
٣. ما أثر الأمان الوظيفي على الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية؟
 ٤. هل يختلف مستوى الأمان الوظيفي لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية طبقاً للمتغيرات الديمغرافية: (العمر، المستوى التعليمي، المستوى الاقتصادي)؟
 ٥. هل يختلف مستوى الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية طبقاً للمتغيرات الديمغرافية: (العمر، المستوى التعليمي، المستوى الاقتصادي)؟

أهداف البحث:

١. التعرف على مستوى الأمان الوظيفي لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية.
٢. التعرف على مستوى الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية.
٣. توضيح أثر الأمان الوظيفي على الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية.
٤. الكشف عن مدى وجود اختلاف في مستوى الأمان الوظيفي لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية طبقاً للمتغيرات الديمغرافية: (العمر، المستوى التعليمي، المستوى الاقتصادي).
٥. الكشف عن مدى وجود اختلاف في مستوى الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية طبقاً للمتغيرات الديمغرافية: (العمر، المستوى التعليمي، المستوى الاقتصادي).

أهمية البحث:

أولاً: الأهمية العلمية:

١. تبرز أهمية البحث العلمية إلى تناوله لموضوع نتجه له معظم المنظمات المعاصرة، وهو دراسة مدى الصحة النفسية للعاملين في المؤسسات، وارتباط ذلك بمستقبل المؤسسة واستمرارها.
٢. كما تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تهتم بشريحة هامة من المجتمع وهو القطاع الصحي، وتأثير خصخصة القطاع على العاملين فيه.
٣. تؤثر الدراسة على كافة المستويات الإدارية والطبية في المنظمة كون الأمان والاستقرار في الوظيفة يعتبر الركيزة الأساسية لإنتاج عمل وخدمة متميزين.
٤. الحاجة لمثل هذا النوع من الدراسات لتوجيه الأنظار حول التثقيف الصحي النفسي ودور الأمان الوظيفي في ذلك.

ثانياً: الأهمية العملية:

١. تكمن أهمية الدراسة في محاولتها قياس مستوى الأمان الوظيفي ، وكذلك مستوى الصحة النفسية لدى العاملين في القطاع الصحي.
٢. يأمل الباحث أن تشكل نتائج وتوصيات هذه الدراسة مرجعاً متواضعاً للقطاع الصحي والقائمين عليه، لتزويدهم بمعلومات يمكن الاعتماد عليها لتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف فيما يتعلق بالأمان الوظيفي والصحة النفسية، من أجل التحسين بهدف علاج مشكلة البحث.

محددات البحث:

تركز الدراسة الحالية على دراسة الأمان الوظيفي وتأثيره على الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية، وتمت الدراسة الميدانية في مديرية الشؤون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية في العام ١٤٤٣هـ/٢٠٢١م.

الأمان الوظيفي وتأثيره على الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية
بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية

مصطلحات البحث:

الأمان الوظيفي : يقصد به " إحساس الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله، وعلى استقراره في العمل، وعدم تعرضه للأمراض النفسية، والجسدية نتيجة الصراعات التنظيمية والشخصية، وضغوط العمل " (علوش، 2016م، ص634).

الصحة النفسية: هي حالة العافية التي يحقق فيها الفرد قدراته، ويمكن أن يقاوم الضوائق الطبيعية في الحياة، ويمكن أن يعمل بإنتاجية وبطريقة مثمرة، ويكون قادراً على المساهمة في مجتمعه، يسهم تعزيز الصحة النفسية في الصحة إجمالاً وينبغي أن يكون مكوناً أساسياً في تعزيز الصحة. (WHOQOL,1995)

الإطار النظري والدراسات السابقة

١ - الأمان والإستقرار الوظيفي Job Security and Stability:

بالرغم من تباين وجهات النظر وتعددتها حول تحديد مفهوم الأمان الوظيفي، إلا أنها تلتقي في أن نجاح منظمات الأعمال في تحقيق أهدافها، يلزمه بيئة عمل آمنة ومستقرة تستند عليها هذه المنظمات في الوصول لغاياتها لذلك فقد نال مفهوم الأمان الوظيفي اهتماما بالغاً من جانب الباحثين والدارسين للفكر الإدارية في العصر الحديث، يعرف الصوص (2008) الأمان الوظيفي أنه الحالة السائدة في المنظمة وما ينعم به الأفراد بنوع من الأمان في عملهم، وتضائل احتمال إنهاء خدماتهم ورفع درجة الطمأنينة لدى الأفراد على مستقبلهم بينما بن سالم (2011) فعرفه بشعور الموظف بالأمان في العمل بعد تعيينه وتثبيته على وظيفة ما، وعدم إنهاء خدماته إلا بموجب أنظمة وقواعد ولوائح واضحة.

كما يقصد به " إحساس الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله، وعلى إستقراره في العمل، وعدم تعرضه للأمراض النفسية، أو الجسدية نتيجة الصراعات التنظيمية والشخصية، وضغوط العمل" (الخرّب، 2009م).

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

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

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

٢- أهمية الأمان الوظيفي:

يستمد الأمان الوظيفي أهميته في أنه حاجة من الحاجات البشرية المهمة فهو يرتبط بأمان وقدرة الفرد على الإستمرار في العمل وعدم فقدانه لمصدر دخله . ويمثل الأمان الوظيفي أحد الركائز الهامة لنجاح واستمرار اي منظمة في بيئة العمل المتغيرة والمتسارعة (محمد، 2017)، إذ يحقق شعور الأفراد بالأمان الوظيفي العديد من المزايا

الأمان الوظيفي وتأثيره على الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية

=====

للمنظمات مثل توفير بيئة عمل محفزة للإبداع والتطوير و زرع الثقة بين الافراد و المنظمة (أبوشعير، 2016).

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

ولكي يقوم الفرد بالعمل على أكمل وجه ينبغي تهيئة الظروف الملائمة وبيئة عمل آمنة وتطلعات الفرد التي يتطلع إليها، مما يعود عليه بمعيشة طيبة وبعد الأمان الوظيفي أساساً لنجاح والأبداع في العمل. (Asimemos،2002) إذ يؤثر الأمان الوظيفي في اتجاه العاملين للعمل، وأن درجة استقرار وأمن العاملين تؤثر في عملهم ورضاهم عن العمل، مما يحدث شعور لدى الفرد بأنه جزء من المنظمة التي يؤثر بها ويتأثر بها، ويعتبر هذا من أهم العوامل التي ترفع من درجة الولاء والانتماء للمنظمة التي يعملون بها (جبريل، 2016).

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

- يوفر الأمان الوظيفي البيئة المناسبة للإبداع والابتكار.
- يزيد من قدرة العاملين على إكتشاف حلول جديدة للمشكلات التي تواجههم في العمل بطريقة مبتكرة توفر الوقت والجهد والتكلفة.
- الثقة والهدوء والدافعية التي يجلبها الأمان الوظيفي تساعد العاملين على القيام بأعباء العمل ومواجهة مشكلاته بفاعلية.

٣- متطلبات الأمان والإستقرار الوظيفي:

يركز الأمان الوظيفي على توفير متطلبات الحماية الإجتماعية و الثقافية والنفسية للعاملين، وذلك من خلال الآتي:

- الخدمات الإجتماعية كالنوادي والترفيه من خلال الحفلات وغيرها.
- الخدمات الثقافية من خلال تدريب وتثقيف العاملين بمجالات العمل في المنظمة، وتوفير الدورات والنشرات والكتيبات التي توضح تاريخ المنظمة ومؤسسيها وأوقات الزواج والأزمات التي مرت بها المنظمة.
- إختيار العاملين الذين توافق ثقافتهم مع ثقافة المنظمة تصميم النظم الوظيفية التي تدعم وتعزز ترقية العاملين باستمرار، بما يشبع احتياجاتهم الوظيفية و المهنية، سواء من خلال الترقية أو النقل. دعم و تأييد جودة الحياة الوظيفية لمختلف العاملين في المنظمة بالإضافة لأسرهم.
- دعم استقرار العاملين نفسية ومعنوية من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات وفي الأرباح والملكية.
- توفير نظم فعالة للتنمية الصحية للعاملين وأسرههم سواء من خلال نظم العلاج الخاصة بكل منظمة أو من خلال مؤسسات وهيئات التأمين الصحي.
- تصميم وتنفيذ نظم متميزة لصرف المعاشات والمكافآت والتعويضات اللازمة لإصابات العمل أو للإحالة إلى سن التقاعد أو عند حدوث توقف للعمل. (علوش، 2016م، ص 635)

٤- العوامل المؤثرة في الأمان الوظيفي:

يعد الأمان الوظيفي من المواضيع الهامة التي تواجهها المنظمات سواء كانت حكومية أو خاصة ويعتبر توفره للعاملين بمثابة تربة خصبة صالحة لبيئة العمل مما يحقق للعاملين والمنظمات عدداً من المزايا و الايجابيات (جبريل، 2016). وتشير (فهمية، 2018) إلى أن هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر على الأمان الوظيفي للعاملين داخل المنظمة ومنها:

الأمان الوظيفي وتأثيره على الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية

١. الظروف الاقتصادية: تلعب الظروف الاقتصادية دورا هاما في زيادة الأمان الوظيفي لدى العاملين، إذ أن الانتعاش الاقتصادي يدفع المنظمات إلى تلبية حاجات العاملين المادية من خلال قدرة هذه المنظمات على تحقيق أهدافها المادية و زيادة الإيرادات.

٢. الرضا الوظيفي: يساهم الأمان الوظيفي برفع درجة الرضا الوظيفي والاستقرار لدى العاملين من خلال حبهم وإخلاصهم للعمل مما ينعكس على زيادة انتاجية العاملين بشكل خاص والمنظمة بشكل عام.

٣. بيئة العمل داخل المنظمة: أن وضوح المهام والواجبات والخطط والصلاحيات الممنوحة في العمل، و وجود تقدير من إدارة المنظمة للعاملين والاهتمام بالجوانب المادية والمعنوية، كذلك مشاركة العاملين واندماجهم في بيئة المنظمة بشكل عام له الدور الايجابي في رفع مستوى الأمان الوظيفي للعاملين بالمنظمة .

ويرى الباحث أن هذه العوامل المؤثرة في الأمان الوظيفي تساعد منظمات الأعمال في الوصول إلى أهدافها في النمو والبقاء والاستمرار ، مع الاهتمام ببيئة عمل آمنة ومحفزة للعاملين بحيث ترفع من مستوى الرضا لديهم مما يحفزهم على تقديم أقصى ما لديهم من أداء مع قدرتهم على تطوير مهاراتهم وتحقيق فرص مستقبلية.

٥- أبعاد الأمان الوظيفي:

تناولت معظم الدراسات السابقة الأمان الوظيفي كبعد وحيد عدا دراسة (1989) Ashford والتي أشارت إلى وجود ثلاثة أبعاد للأمان الوظيفي تتمثل في:

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

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

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

لقد اهتم العديد من الباحثين والدارسين بتحديد أهم أبعاد عدم الأمان الوظيفي وقد اتبعوا مناهج أو وجهات نظر متباينة لتحديد تلك الأبعاد، ويرى (Greenhalgh ، 1984 and Rosenblatt) أن عدم الأمان الوظيفي يتكون من بعدين أساسيين وهما: خطورة التهديد الذي يواجه الوظيفة نفسها، والشعور بالعجز عن مواجهة ذلك التهديد، وبالتالي فإن عدم الأمان = الخطورة المدركة للتهديدات x العجز المدرك عن مقاومة التهديدات. ويرى (Ashford et al. (1989) وفقاً لما قدمه (Greenhalgh and Rosenblatt (1984) أن هناك خمسة مكونات لعدم الأمان الوظيفي والتي تتمثل في:

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

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

٣- التهديد المدرك للوظيفة نفسها، وذلك من خلال الفصل أو التسريح المؤقت للعاملين

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

٥- العجز عن مواجهة ذلك التهديد.

الأمان الوظيفي وتأثيره على الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية

كما قام (Sahibzada 2006) بالتفرقة بين عدم الأمان الوظيفي الموضوعي والذي يعني فقدان الفعلي للوظيفة والذي يمكن قياسه من خلال معدلات الفصل في المنظمة وغيرها من المعدلات، وعدم الأمان الوظيفي الذاتي والذي يعني الخوف أو القلق المدرك بشأن مستقبل الوظيفة.

٦- الصحة النفسية:

إن الذين يمكنهم أن يفعلوا شيئا لتعزيز الصحة النفسية، أو الذين لديهم ما يكسبونه منها، هم الأفراد والعائلات والمجتمعات والمؤسسات التجارية، والمهنيين الصحيين. وثمة أهمية خاصة لصناع القرار في الحكومات على المستويات المحلية والوطنية الذين تؤثر أعمالهم على الصحة النفسية بطرق قد لا يدركونها. يمكن أن تضمن المنظمات الدولية بأن الدول في جميع مراحل التطور الاقتصادي قد أدركت أهمية الصحة النفسية في تطوير المجتمع. ويمكن لهذه المنظمات أيضا أن تشجع الدول على تقييم الإمكانيات والبراهين من أجل التدخل لتحسين الصحة النفسية وتطوير مجتمعا، ترتبط الصحة النفسية بطريقة معقدة مع التنمية البشرية، لأن المحددات الاجتماعية والاقتصادية للتنمية البشرية تتصاحب بقوة مع الصحة النفسية ولأن الصحة النفسية الضعيفة ستسبب طول العمر للصحة العامة والإبداعية. إن هذه العوامل التي تؤثر على التنمية البشرية هي تلك التي تؤثر على الصحة النفسية ومن المحتمل بأن العلاقة الديناميكية موجودة بين التنمية البشرية والصحة النفسية. (منظمة الصحة العالمية، 2005).

وتعرف الصحة النفسية بأنها: "حالة دائمة نسبية، يكون فيها الفرد متوافقا نفسيا (شخصيا وفعاليا واجتماعيا) مع نفسه ومع بيئته، ويشعر بالسعادة مع نفسه والآخرين ، ويكون قادرا على تحقيق ذاته واستغلال قدراته وإمكاناته إلى أقصى حد ممكن، ويكون قادرا على مواجهة مطالب الحياة، وتكون شخصيته متكاملة سوية ويكون سلوكه عاديا، ويكون حسن الخلق بحيث يعيش في سلامة وسلام" (فام، 2010م، ص389).

الدراسات السابقة:

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

أولاً: الدراسات التي تناولت الأمان الوظيفي:

أجرى جبر وآخرون (2021) دراسة هدفت إلى التعرف على تأثير نظام التدريب المزدوج على الأمان الوظيفي، وذلك بالتطبيق على مصانع الاستثمار التي يتم التدريب فيها على نظام التدريب المزدوج بالتعاون مع الوزارة وجمعية مستثمري بورسعيد. واتبع الباحث المنهج الوصفي حيث تم الحصول على البيانات باستخدام أسلوب الاستقصاء من خلال عينة بلغت (214) فرد من العاملين. وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS. V20). وتوصل البحث إلى وجود علاقة ارتباط بين نظام التدريب المزدوج والأمان الوظيفي، كذلك أظهرت النتائج أنه يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظام التدريب المزدوج (مدى تحقيق النظام لأهدافه، الإمكانيات المادية والتكنولوجية، العوامل الخاصة بالمتدربين، عناصر التدريب، عناصر التقويم) على زيادة الشعور بالأمان الوظيفي للعاملين بنظام التدريب المزدوج. وأكثر أبعاد التدريب المزدوج تأثيراً بالأمان الوظيفي هي الإمكانيات المادية والتكنولوجية، يليه عناصر التقويم، يليهما تحقيق النظام لأهدافه، ثم العوامل الخاصة بالمتدربين، وأخيراً عناصر التدريب.

وأجرى علوش (2016) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الأمان والاستقرار الوظيفي، ومستوى ضغوط العمل بجامعة قناة السويس، والتعرف على تأثير الأمان الوظيفي على ضغوط العمل، وبلغ حجم العينة (336) من هيئة التدريس والقيادات الإدارية، وكانت أداة الدراسة مقياسيين أحدهما مقياس الأمان الوظيفي، والثاني ضغوط العمل، وكانت أهم النتائج: أن مستوى الأمان والاستقرار الوظيفي كان متوسطاً لفئتي القيادات الإدارية وأعضاء هيئة التدريس وضعيفاً لفئة معاوني أعضاء هيئة التدريس، كما

الأمان الوظيفي وتأثيره على الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية

بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية

تبين وجود تأثير سلبي ذو دلالة إحصائية للأمان والاستقرار الوظيفي على ضغوط العمل لكل فئات الدراسة، مما يعني أن يمكن تخفيض ضغوط العمل من خلال توفير الأمان والاستقرار الوظيفي.

وأجرى جودة (2012). دراسة بعنوان: تطبيق نمذجة المعادله البنائية لاختبار اثر العدالة التنظيميه و الأمان الوظيفي فى سلوك المواطنه التنظيمية.

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار أثر العدالة التنظيمية بأبعادها الثلاثة: العدالة التوزيعية، والعدالة الإجرائية، والعدالة التفاعلية، في الأمان الوظيفي وسلوك المواطنه التنظيمية. وقد أجريت الدراسة على عينة مكونة من 382 موظفاً في المصارف الأردنية المسجلة في بورصة عمان، حيث تم تطبيق نموذج المعادلات البنائية من خلال استخدام الإصدار 16 من برنامج AMOS لأجل اختبار العلاقات المذكورة للنموذج المقترح. ويعد أن حقق النموذج المقترح متطلبات ملائمة الجودة، بينت نتائج الدراسة أن جميع معاملات المسار المتجهة من أبعاد العدالة التنظيمية إلى متغير الأمان الوظيفي، ومن متغير الأمان الوظيفي إلى متغير سلوك المواطنه التنظيمية طردية وذات دلالة إحصائية؛ حيث كانت قيمة ت لجميع المسارات أكبر من قيمتها الجدولية. وفي ضوء ما توصلت إليه الدراسة، فقد كان لنتائجها مضامين تطبيقية لها دلالات مهمة يمكن أن تساعد إدارات المصارف الأردنية المسجلة في بورصة عمان على صياغة استراتيجيات ووضع برامج معينة لتحسين مستوى سلوك المواطنه التنظيمية، وتعزيز شعور الموظفين بالأمان الوظيفي.

وأجرى محمد (2008) دراسة بعنوان: أثر الأمان الوظيفي ومعايير الأداء المستهدفة على الجهد المبذول في العمل. هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر كل من الأمان الوظيفي ومعايير الأداء المستهدفة على الجهد المبذول في العمل شاملا بعدين من ابعاد هذا الجهد وهما شدة الجهد ومدته، إضافة إلى التعرف على دور معايير الأداء

المستهدفة (كمتغير وسيط) على العلاقة بين الأمان الوظيفي (كمتغير مستقل) والجهد المبذول في العمل (كمتغير تابع). وقد أجريت الدراسة على عينة بلغت ١٦٣ مندوبا للبيع بمنافذ البيع الرئيسية التابعة لشركتي فودافون وموبينيل لخدمات التليفون المحمول في القاهرة الكبرى والإسكندرية. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة سلبية ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالأمان الوظيفي ومجمل الجهد المبذول في العمل شاملا شدة هذا الجهد و مدته. كما توصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين معايير الأداء المستهدفة و شدة الجهد المبذول في العمل و عدم وجود علاقة معنوية بين معايير الأداء المستهدفة ومجمل الجهد المبذول في العمل و مدته. وأخيرا توصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي معنوي لمعايير الأداء المستهدفة على العلاقة بين الأمان الوظيفي وشدة الجهد.

ثانياً: الدراسات التي تناولت الصحة النفسية:

هدفت دراسة بن شريك، وعبدالرحمن (2018). للبحث في تأثير عبء العمل على الصحة النفسية للمرضيين من خلال التحقق من كفاءة نموذج مقترح بتوظيف النمذجة بالمعادلات البنائية على عينة من 150 ممرض بالقطاع الصحي لولاية الجلفة ، حيث اعتمدنا على برنامجي "WISN" و"صن" لتقييم مستويات عبء العمل والصحة النفسية على التوالي وأثبتت نتائج الدراسة استقاء النموذج المقترح لشروط حسن المطابقة مع وجود مستوى مرتفع لعبء العمل ومستوى منخفض للصحة النفسية عند عينة الدراسة.

وأجرى حسن (2012) دراسة هدفت إلى التعرف على التأثيرات السلبية للضغوط النفسية في الصحة النفسية والجسمية للفرد من خلال الأدبيات التي تناولت هذا الموضوع. وقد كان من بين نتائج البحث إن من التأثيرات السلبية للضغوط في الصحة النفسية هي تدهور مفهوم الذات لدى الأفراد وشعورهم بالإحباط وسوء التوافق وظهور أعراض الاضطرابات النفسية المختلفة لديهم. بينما تتمثل التأثيرات السلبية للضغوط في الصحة الجسمية لدى الأفراد في اضعاف عمل جهاز المناعة والإصابة بالالتهابات المختلفة،

الأمان الوظيفي وتأثيره على الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية

بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية

فضلا عن الإصابة بضغط الدم العالي وأمراض القلب والشرابيين والإصابة بمرض السكري وأمراض الجهاز الهضمي والأمراض الجلدية. وقد أوصى الباحث بتتقيف المجتمع حول الضغوط وتأثيرها في صحة الأفراد، وإعداد برامج توعوية من قبل المختصين حول هذا الموضوع.

التعقيب على الدراسات السابقة:

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

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

أداة الدراسة:

معظم الدراسات السابقة استخدمت مقاييس للأمان الوظيفي أو الصحة النفسية وهذا أفاد الباحث في الدراسة الحالية. في تكوين المقاييس الخاصة بالدراسة.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفاد الباحث من الدراسات السابقة في التعرف على بعض عناصر الإطار النظري وفي التعرف على المقاييس الخاصة بالدراسة. كما استفاد الباحث من الدراسات السابقة في مشكلة البحث.

الإجراءات المنهجية للبحث

تناول هذا الجزء الإجراءات المنهجية للبحث والذي احتوى على منهج البحث ومجتمع البحث والعينة وأداة البحث والأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث.

منهج البحث:

اعتمد الباحث في هذه البحث المنهج الوصفي الارتباطي، لمناسبته لموضوع الدراسة.

مجتمع الدراسة :

شمل مجتمع الدراسة جميع منسوبي الشئون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية والبالغ عددهم (5800).

عينة الدراسة :

تم اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة ، وذلك باستخدام المعادلات الإحصائية (مدخل رابطة التربية الأمريكية). وبلغت عينة الدراسة (361).

أدوات الدراسة:

- 1- مقياس الأمان الوظيفي.
- 2- مقياس الصحة النفسية.

الأمان الوظيفي وتأثيره على الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية
بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية

إذ أنها الأداة المناسبة والملائمة للحصول على المعلومات في مجال هذا البحث، كما أنها أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة، أو الجمل الخبرية، تتطلب الإجابة عنها بطريقة حددها الباحث حسب أغراض البحث.

ولأهمية المقاييس كأداة لجمع المعلومات فقد اتخذت عدد من الخطوات العلمية لتصميم الأداة، وتتلخص في النقاط الآتية:

- تم الاطلاع على أدبيات البحث من عدة كتب ودراسات علمية سابقة، وأبحاث علمية منشورة، وذلك للاستفادة منها بإعداد محاور وعبارات أداة البحث، وتصميمها، وآلية تنفيذها، وتمت الاستفادة من الدراسات السابقة في تصميم أدوات البحث.
- صممت المقاييس بشكلها الأولي، مع المراعاة أن تكون عباراتها تجيب على تساؤلات البحث وشروط تصميم المقاييس، وعرضها على عدد من المحكمين، من هم أصحاب الاختصاص والخبرة في مجال البحث، وكان عددهم (4) من أعضاء هيئة التدريس وتم إجراء التعديلات على ضوء آرائهم ومقترحاتهم، وأصبحت الأدوات في صورتها النهائية قبل توزيعها على المبحوثين محل البحث.
- كما تم استخدام مقياس (ليكارت) الثلاثي، (دائماً، أحياناً، أبداً) وقد تم إعطاء كل عبارة من العبارات السابقة درجات لتتم معالجتها إحصائياً على النحو التالي: دائماً (3) درجات، أحياناً (2) درجة، أبداً (1) درجة واحدة. وبعد جمعها من أفراد عينة البحث، يتم وصفها ومناقشتها علمياً للخروج بالنتائج.

وتم تدرج درجة المستويات بعد المعالجة الإحصائية وأصبح طول الخلايا كما يوضحها الجدول التالي:

جدول (1)

درجة ومدى الموافقة حسب مقياس ليكرت الثلاثي

درجة المستوى	مدى الموافقة
منخفضة	من 1 إلى 1.66
متوسطة	من 1.67 إلى 2.33
مرتفعة	من 2.34 إلى 3

صدق أدوات الدراسة.

تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للمقاييس حيث تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات المقاييس بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة كما توضح الجداول التالية:

جدول (٢)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات مقياس الأمان الوظيفي بالدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة
**0.718	8	**0.533	1
**0.660	9	**0.481	2
**0.784	10	**0.692	3
**0.811	11	**0.574	4
**0.779	12	**0.683	5
**0.743	13	**0.614	6
		**0.706	7

** دالة عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل.

الأمان الوظيفي وتأثيره على الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية
بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية

يتضح من جدول (٢) أن قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لمقياس الأمان الوظيفي الذي تنتمي إليه الفقرة هي قيم متوسطة وعالية، حيث تتراوح ما بين (0.418) و (0.811) وجميعها موجبة، مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي بما يعكس درجة عالية من الصدق ل فقرات المقياس.

جدول (٣)

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات مقياس الصحة النفسية بالدرجة الكلية للمقياس

رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور
1	**0.561	8	**0.584
2	**0.630	9	**0.651
3	**0.605	10	**0.696
4	**0.660	11	**0.693
5	**0.633	12	**0.609
6	**0.518	13	**0.660
7	**0.618		

* دالة عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل. * دالة عند مستوى الدلالة 0.05 فأقل.

يتضح من جدول (3) أن قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لمقياس الصحة النفسية الذي تنتمي إليه الفقرة هي قيم متوسطة وعالية، حيث تتراوح ما بين (0.518) و (0.693) وجميعها موجبة، مما يعني وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي بما يعكس درجة عالية من الصدق ل فقرات المقياس.

ثبات أدوات البحث:

قام الباحث بقياس ثبات أداة البحث باستخدام معامل ثبات الفاكرونباخ ،
وجدول (٤) يوضح معامل الثبات لمحاور أداة البحث وهي :

جدول (٤)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات مقياس الأمان الوظيفي

المقياس	عدد الفقرات	معامل الثبات
الأمان الوظيفي	13	0.903

يتضح من خلال جدول (٤) أن مقياس الأمان الوظيفي يتمتع بثبات مقبول إحصائياً، حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلية (ألفا) (0.903) وهي درجة ثبات عالية يمكن الوثوق بها في تطبيق البحث الحالي.

جدول (٥)

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات مقياس الصحة النفسية

المقياس	عدد الفقرات	معامل الثبات
الصحة النفسية	13	0.865

يتضح من خلال جدول (٥) أن مقياس الصحة النفسية يتمتع بثبات مقبول إحصائياً، حيث بلغت قيمة معامل الثبات الكلية (ألفا) (0.865) وهي درجة ثبات عالية يمكن الوثوق بها في تطبيق البحث الحالي.

المعالجة الإحصائية:

لتحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات التي تم جمعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package For Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS).

الأمان الوظيفي وتأثيره على الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية
بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية

- وفيما يلي عرض للأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة -
- التكرارات والنسب المئوية لوصف البيانات.
- الفا كرو نباخ لقياس ثبات أدوات الدراسة.
- معامل ارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي
- تحليل التباين الأحادي ANOVA لحساب الفروق في المتغيرات.
- اختبار (ت) لتحديد الفروق بين المجموعات المستقلة في متغيرات الدراسة.

تحليل البيانات ومناقشة النتائج :

تمهيد:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الأمان الوظيفي لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية ، والتعرف على مستوى الصحة النفسية لديهم ، وتوضيح أثر الأمان الوظيفي على الصحة النفسية لدى مجتمع الدراسة ، والتعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى عينة الدراسة للأمان الوظيفي تُعزى للمتغيرات الديمغرافية: (العمر، المستوى التعليمي، المستوى الاقتصادي) ، والتعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لديهم للصحة النفسية تُعزى للمتغيرات الديمغرافية: (العمر، المستوى التعليمي، المستوى الاقتصادي).

وبهدف التعرف على آراء أفراد عينة الدراسة حول تلك المتغيرات، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مجال.

أولاً: النتائج المتعلقة بوصف أفراد عينة الدراسة:

١- العمر:

جدول (٦)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير العمر

النسبة	التكرار	العمر
0%	0	21-25 سنة
9.7%	35	26-30 سنة
55.7%	201	31-40 سنة
34.6%	125	أكبر من 40 سنة
100%	361	المجموع

يوضح جدول (٦) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير العمر أن النسبة الأولى كانت لمن كانوا في عمر من (31- 40 سنة) بنسبة (55.7%) وعدد (201)، ويأتي في المرتبة الثانية من كان في الفئة (أكبر من 40 سنة) بعدد (125) ونسبة (34.6%)، ويأتي في المرتبة الثالثة من كان في الفئة (26-30 سنة) بنسبة (9.7%) ، ولم يوجد عدد لمن كان عمره (21-25 سنة).

٢- الحالة الاجتماعية:

جدول (٧)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية

النسبة	التكرار	الحالة الاجتماعية
6.4%	23	أعزب / عزباء
92.2%	333	متزوج / متزوجة
1.4%	5	مطلق / مطلقة
0%	0	أرمل / أرملة
100%	361	المجموع

الأمان الوظيفي وتأثيره على الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية
بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية

يوضح جدول (٧) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية أن النسبة الأولى كانت لمن كانت الحالة الاجتماعية لهم (متزوج / متزوجة) بعدد (333) ونسبة (92.2%) وفي المرتبة الثانية من كانت حالته الاجتماعية (أعزب / عزباء) بعدد (23) ونسبة (6.4%)، وفي المرتبة الأخيرة من كانت حالتهم الاجتماعية (مطلق/مطلقة) بعدد (5) ونسبة (1.4%).

3- المستوى التعليمي:

جدول (٨)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي

النسبة	التكرار	المستوى التعليمي
43.8%	158	دبلوم فأقل
35.5%	128	بكالوريوس
18.8%	68	ماجستير
1.9%	7	دكتوراه
100%	361	المجموع

يوضح جدول (٨) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي ويتضح أن النسبة الأولى كانت لمن كان مستواهم التعليمي دبلوم فأقل بنسبة (43.8%) وعدد (158) من عينة الدراسة. بينما تقع في المرتبة الثانية كان مؤهلهم التعليمي بكالوريوس بنسبة (35.5%) وعدد (128) من عينة الدراسة، ويقع في المرتبة الثالثة من كان مؤهلهم التعليمي ماجستير بنسبة (18.8%) وعدد (68) من عينة الدراسة. ويأتي في المرتبة الأخيرة من كان مؤهلهم التعليمي دكتوراه بنسبة (1.9%) وعدد (7) .

٤ - الخبرة في مجال العمل:

جدول (٩)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الخبرة في مجال العمل

النسبة	التكرار	الخبرة في مجال العمل
5.50%	20	أقل من 5 سنوات
18.80%	68	من 5 إلى أقل من 10
26.60%	96	من 10 إلى أقل من 15
29.95%	108	من 15 إلى أقل من 20
19.15%	69	20 فأكثر
		المجموع

يوضح جدول (٩) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة في مجال العمل. حيث يأتي في المرتبة الأولى من كانت خبرتهم في مجال العمل من 15 إلى أقل من 20 بنسبة (29.95%) وعدد (108) ويأتي في المرتبة الثانية من كانت خبرتهم في مجال العمل (من 10 إلى أقل من 15) بنسبة (26.60%) وعدد (96) وفي المرتبة الثالثة من كانت خبرتهم من 5 إلى أقل من 10 بنسبة (18.80%) وعدد (68) وفي المرتبة الرابعة من كانت خبرتهم 20 سنة فأكثر بنسبة (19.15%) وعدد 69، وفي المرتبة الأخيرة من كانت خبرتهم (أقل من 5 سنوات) بنسبة (5.5%) وبعدها (20).

٥ - المستوى الاقتصادي:

جدول (١٠)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المستوى الاقتصادي

النسبة	التكرار	المستوى الاقتصادي
26.9%	97	من 5 آلاف إلى أقل من 10 آلاف ريال
73.1%	264	أكثر من 10 آلاف ريال
100.00%	361	المجموع

يوضح جدول (١٠) توزيع أفراد الدراسة وفقاً لمتغير المستوى الاقتصادي. حيث يأتي في المرتبة الأولى من كان مستواهم الاقتصادي أكثر من 10 آلاف ريال بعدد

الأمان الوظيفي وتأثيره على الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشئون الصحية
بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية

(264) ونسبة (73.1%)، وفي المرتبة الثانية من كان مستواهم الاقتصادي (من 5 آلاف إلى أقل من 10 آلاف ريال) بعدد (97) ونسبة (26.9%).

ثانياً: الإجابة على أسئلة الدراسة:

الإجابة على السؤال الأول: ما مستوى الأمان الوظيفي لدى منسوبي مديرية الشئون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية؟

من أجل الإجابة على السؤال الأول: استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وذلك على النحو التالي:

جدول (١١)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الأمان الوظيفي

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى	مستوى الدلالة
1	الوظيفة دائمة ومستقرة	2.63	0.552	مرتفعة	.000
2	الدخل الثابت والمستقر	2.60	0.553	مرتفعة	.000
3	توفر الضمانات والمزايا الوظيفية	2.22	0.670	متوسطة	.000
4	المكانة الاجتماعية التي تحققها الوظيفة العامة	2.40	0.616	مرتفعة	.000
5	الحوافز المادية والمعنوية متوفرة	1.95	0.615	متوسطة	.000
6	حسن العلاقة بين الرئيس والمرؤوس	2.50	0.596	مرتفعة	.000
7	طبيعة الوظيفة وما تقدمه من فرص التعليم والتدريب	2.04	0.562	متوسطة	.000
8	ظروف العمل ملائمة	2.27	0.707	متوسطة	.000
9	الإحساس بالثقة في الأداء	2.59	0.608	مرتفعة	.000
10	المشاركة في وضع الأهداف	2.23	0.675	متوسطة	.000
11	الاستقرار والشعور بالأمان	2.39	0.726	مرتفعة	.000
12	توفر المعلومات الكافية عن العمل	2.42	0.624	مرتفعة	.000
13	المشاركة في تحديد طرق وأساليب العمل	2.28	0.681	مرتفعة	.000
	متوسط المحور	2.34	0.629	مرتفعة	

* الدرجة الدنيا (1) والدرجة القصوى من (3)

يُلاحظ من جدول (١١) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تراوحت ما بين [1.95 - 2.63] وبلغ المتوسط الحسابي للمحور (2.34) وبدرجة تقدير ما بين متوسطة ومرتفعة، كما يشير الجدول أن تلك النتائج كانت دالة احصائياً حيث بلغ مستوى الدلالة قيمة أقل من (0.05) لكافة فقرات المحور.

ويشير الجدول الى أن أعلى نسبة متوسط حسابي كانت للفقرة (١) والتي نصت على " الوظيفة دائمة ومستقرة " بمتوسط حسابي بلغ (2.63) وعلى مستوى مرتفع من التقدير.

أما الفقرة الأقل تقدير كانت رقم (5) والتي نصت على " الحوافز المادية والمعنوية متوفرة " بمتوسط حسابي (1.95) وعلى مستوى متوسط من التقدير. ومن خلال قراءة النتائج يتضح توافق أفراد عينة الدراسة على مستوى دلالة أقل من القيمة المحددة (0.05).

ومن خلال الجدول السابق يتضح أن مستوى الأمان الوظيفي لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية. هو بدرجة مرتفعة. ويرجع الباحث ذلك إلى توفر الإمكانيات التي يتم تقديمها للعاملين من أجل الحصول على خدمة جيدة من الخدمات الصحية، والعمل على رضا العاملين، وأن العاملين على قدر كبير من تحمل المسؤولية في عملهم وتجاه مرضاهم.

ثانياً: الإجابة على السؤال الثاني: ما مستوى الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية؟ من أجل الإجابة على السؤال الثاني: استخدم الباحث المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وذلك على النحو التالي:

الأمان الوظيفي وتأثيره على الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية
بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية

جدول (١٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الصحة النفسية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي*	الانحراف المعياري	المستوى الدلالة	مستوى الدلالة
1	أشعر بالصداع المستمر.	1.69	0.625	متوسطة	0.000
2	حدوث أفكار سيئة.	1.60	0.609	منخفضة	0.000
3	أشعر الرغبة في انتقاد الآخرين.	1.52	0.623	منخفضة	0.000
4	أحس بأن الآخرين يسيطرون على أفكاري.	1.25	0.494	منخفضة	0.000
5	أجد صعوبة في تذكر الأشياء.	1.68	0.619	متوسطة	0.000
6	أحس بالانزعاج بسبب الإهمال وعدم النظافة.	1.79	0.772	متوسطة	0.000
7	أشعر بالألم في الصدر والقلب	1.34	0.561	منخفضة	0.000
8	أشعر بالخجل وصعوبة التعامل مع الآخرين	1.36	0.546	منخفضة	0.000
9	عدم المقدرة على التحكم عند الغضب.	1.59	0.603	منخفضة	0.000
10	أشعر بأن الأمور لا تسير على ما يرام.	1.64	0.616	منخفضة	0.000
11	أشعر بالحزن "الاكتئاب"	1.36	0.542	منخفضة	0.000
12	أشعر بأنني مراقب من الآخرين	1.34	0.560	منخفضة	0.000
13	أجد صعوبة في اتخاذ القرارات	1.48	0.577	منخفضة	0.000
	متوسط المحور	1.51		منخفضة	

* الدرجة الدنيا (١) والدرجة القصوى من (٣)

يُلاحظ من جدول (١٢) أن المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تراوحت ما بين [1.25 - 1.79] وبلغ المتوسط الحسابي للمحور (1.51) وبدرجة تقدير منخفضة لكافة فقرات المحور. كما يشير الجدول أن تلك النتائج كانت دالة احصائياً حيث بلغ مستوى الدلالة قيمة أقل من (0.05) لكافة فقرات المحور.

ويشير الجدول الى أن أعلى نسبة متوسط حسابي كانت للفقرة (6) والتي نصت على "أحس بالانزعاج بسبب الإهمال وعدم النظافة." بمتوسط حسابي بلغ (1.79) وعلى

مستوى متوسط من التقدير .

أما الفقرة الأقل تقدير كانت رقم (4) والتي نصت على " أحس بأن الآخرين يسيطرون على أفكارى" بمتوسط حسابي (1.25) وعلى مستوى مخفض من التقدير .
ومن خلال قراءة النتائج يتضح توافق أفراد عينة الدراسة على مستوى دلالة أقل من القيمة المحددة (0.05).

ومن خلال الجدول السابق يتضح أن مستوى الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشئون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية هي بدرجة منخفضة.

ثالثاً: الإجابة على السؤال الثالث: ما أثر الأمان الوظيفي على الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشئون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية؟

من أجل الإجابة على السؤال الثالث: استخدم الباحث اختبار معادلة الانحدار البسيط وذلك لإيجاد قيمة وشدة هذا الأثر من خلال العلاقة بين الأمان الوظيفي والصحة النفسية، وذلك على النحو التالي:

جدول (١٣)

تحليل تباين الانحدار بين الأمان الوظيفي والصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشئون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية (ن = ٣٦١)

متغيرات الانحدار	درجات الحرية	قيمة ف	الدلالة	ثابت الانحدار	معامل الارتباط	مربع الارتباط
المقدار	١ ٣٥٩	١٦٣.٢٨٧	٠.٠٠٠١	٩٤.٤٨٦	٠.٣٥٩	٠.١٢٨

مستوى الدلالة 0.00**

أتضح من خلال النتائج جدول (١٤) أنه يوجد أثر لدرجات الأمان الوظيفي بالصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشئون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها

الأمان الوظيفي وتأثيره على الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية
بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية

الصحية بنسبة إسهام بلغت (١٢.٨ %) من نسبة التباين الكلية، وبلغت قيمة الانحدار (١.٠٠٩٤). وأن مستوى الدلالة بلغ (٠.٠٠٠١) أي أقل من مستوى الدلالة (٠.٠٠٥). ويمكن صياغة معادلة الانحدار البسيط كما يلي:

$$- \text{الصحة النفسية} = ٩٤.٤٨٦ + (\text{الأمان الوظيفي} \times ٠.١٢٨).$$

ويفسر الباحث ذلك إلى أن أفراد الدراسة يشعرون بالأمان الوظيفي بدرجة كبيرة، وأنه يوجد متغيرات أخرى تؤثر عليهم بسبب طبيعة عملهم مثل ضغوط العمل.

رابعاً: الإجابة على السؤال الرابع : هل يختلف مستوى الأمان الوظيفي لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية طبقاً للمتغيرات الديمغرافية: (العمر، المستوى التعليمي، المستوى الاقتصادي)

من أجل الإجابة على السؤال الرابع : تم استخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA.

جدول (١٤)

اختبار تحليل التباين الأحادي

المتغيرات	مصادر التباين	درجة الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
العمر	بين المجموعات	2	104.95	52.475	1.685	0.187
	داخل المجموعات	358	11151.3	31.149		
المستوى التعليمي	بين المجموعات	3	192.93	64.312	2.075	0.103
	داخل المجموعات	357	11063.3	30.99		

يَتَضَح من خلال الجدول رقم (14) أنه :

١- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) فأقل في استجابات أفراد الدراسة للأمان الوظيفي تُعزى باختلاف العمر ، حيث إن مستوى الدلالة لهذا المحور بلغ (0.187) وهو أكبر من مستوى الدلالة (0.05).

٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) فأقل في استجابات أفراد الدّراسة للأمان الوظيفي تُعزى باختلاف المستوى التعليمي ، حيث إن مستوى الدلالة لهذا المحور بلغ (0.103) وهو أكبر من مستوى الدلالة (0.05) .

ومن أجل التعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد الدراسة للأمان الوظيفي تُعزى المستوى الاقتصادي تم استخدام اختبار T test

جدول (١٥) اختبار T test

المتغيرات	المتوسط	درجة الحرية	أعلى قيمة	أقل قيمة	قيمة ت	مستوى الدلالة
الأمان الوظيفي	30.57	360	31.15	29.99	103.885	0.000
المستوى الاقتصادي	1.73	360	1.77	1.68	74.104	0.000

يُتضح من خلال الجدول رقم (١٥) أنه : توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) فأقل في استجابات أفراد الدّراسة للأمان الوظيفي تُعزى باختلاف المستوى الاقتصادي ، حيث بلغت قيمة (74.104) ومستوى الدلالة (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة (0.05).

جدول (١٦)

اختبار شيفيه لدلالة الفروق في استجابات أفراد الدّراسة للأمان الوظيفي تُعزى باختلاف المستوى الاقتصادي.

المستوى الاقتصادي	المتوسط الحسابي	من 5 آلاف إلى أقل 10 آلاف ريال	أكثر من 10 آلاف ريال
من 5 آلاف إلى أقل 10 آلاف ريال	30.01	-	3.00
أكثر من 10 آلاف ريال	31.15	*7.55	-

يُتضح من جدول (١٦) ما يلي: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد الدراسة في استجاباتهم للأمان الوظيفي تُعزى باختلاف المستوى الاقتصادي بين الذين

الأمان الوظيفي وتأثيره على الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية
بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية

مستواهم الاقتصادي (من 5 آلاف إلى أقل 10 آلاف ريال) وبين الذين مستواهم (أكثر من 10 آلاف ريال) ومن خلال متوسطات الرتب تبين أن الفروق لصالح أفراد الدراسة الذين مستواهم (أكثر من 10 آلاف ريال) وهذا يدل على أن أفراد الدراسة الذين مستواهم (أكثر من 10 آلاف ريال) هم أكثر موافقة على عبارات مقياس الأمان الوظيفي.

خامساً: الإجابة على السؤال الخامس: هل يختلف مستوى الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية طبقاً للمتغيرات الديمغرافية: (العمر، المستوى التعليمي، المستوى الاقتصادي)؟

من أجل الإجابة على السؤال الرابع: تم استخدام تحليل التباين الأحادي ANOVA

جدول (١٧)

اختبار تحليل التباين الأحادي

مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	مجموع المربعات	درجة الحرية	مصادر التباين	المتغيرات
0.001	7.29	163.43	326.86	2	بين المجموعات	العمر
		22.41	8025.62	358	داخل المجموعات	
0.290	1.255	29.067	87.200	3	بين المجموعات	المستوى التعليمي
		23.152	8265.28	357	داخل المجموعات	

يَتضح من خلال جدول (١٧) أنه :

١- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) فأقل في استجابات أفراد الدراسة للصحة النفسية باختلاف العمر ، حيث إن مستوى الدلالة لهذا المحور بلغ (0.001) وهو أقل من مستوى الدلالة (0.05).

٢- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) فأقل في استجابات أفراد الدّراسة للصحة النفسية باختلاف المستوى التعليمي، حيث إن مستوى الدلالة لهذا المحور بلغ (0.290) وهو أكبر من مستوى الدلالة (0.05) .

ومن أجل التعرف على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد الدراسة للصحة النفسية تُعزى للمستوى الاقتصادي تم استخدام اختبار T test

جدول (١٨) اختبار T test

المتغيرات	المتوسط	درجة الحرية	أعلى قيمة	أقل قيمة	قيمة ت	مستوى الدلالة
الصحة النفسية	19.69	360	19.196	1.777	77.68	0.000
المستوى الاقتصادي	1.73	360	1.68	20.19	74.104	0.000

يتضح من جدول (18) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) فأقل في استجابات أفراد الدّراسة للصحة النفسية تُعزى باختلاف المستوى الاقتصادي ، حيث بلغت قيمة ت (74.104) ومستوى الدلالة (0.000) وهو أقل من مستوى الدلالة (0.05).

جدول (١٩)

اختبار شيفيه لدلالة الفروق في استجابات أفراد الدّراسة

المستوى الاقتصادي	المتوسط الحسابي	من 5 آلاف إلى أقل 10 آلاف ريال	أكثر من 10 آلاف ريال
من 5 آلاف إلى أقل 10 آلاف ريال	42.35	-	2.00
أكثر من 10 آلاف ريال	51.33	*8.55	-

يتضح من جدول (١٩) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء أفراد الدراسة في استجاباتهم للصحة النفسية تُعزى باختلاف المستوى الاقتصادي بين الذين مستواهم الاقتصادي (من 5 آلاف إلى أقل 10 آلاف ريال) وبين الذين مستواهم (أكثر من 10

الأمان الوظيفي وتأثيره على الصحة النفسية لدى منسوبي مديرية الشؤون الصحية
بمحافظة حفر الباطن ومرافقها الصحية

=====
آلاف ريال) ومن خلال متوسطات الراتب تبين أن الفروق لصالح أفراد الدراسة الذين
مستواهم (أكثر من 10 آلاف ريال) وهذا يدل على أن أفراد الدراسة الذين مستواهم (أكثر
من 10 آلاف ريال) هم أكثر موافقة على عبارات مقياس الصحة النفسية.

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج:

١. إن مستوى الأمان الوظيفي لدى مجتمع الدراسة هو بدرجة مرتفعة.
٢. أن مستوى الصحة النفسية لدى مجتمع الدراسة هي بدرجة منخفضة.
٣. يوجد أثر للأمان الوظيفي على الصحة النفسية لدى أفراد الدراسة ولكن بدرجة منخفضة.
٤. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) فأقل في استجابات أفراد الدراسة للأمان الوظيفي تُعزى باختلاف العمر ، حيث إن مستوى الدلالة لهذا المحور بلغ (0.187) وهو أكبر من مستوى الدلالة (0.05).
٥. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) فأقل في استجابات أفراد الدراسة للأمان الوظيفي تُعزى باختلاف المستوى التعليمي ، حيث إن مستوى الدلالة لهذا المحور بلغ (0.103) وهو أكبر من مستوى الدلالة (0.05) .
٦. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) فأقل في استجابات أفراد الدراسة للأمان الوظيفي تُعزى باختلاف المستوى الاقتصادي.
٧. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) فأقل في استجابات أفراد الدراسة للصحة النفسية باختلاف العمر ، حيث إن مستوى الدلالة لهذا المحور بلغ (0.001) وهو أقل من مستوى الدلالة (0.05).

٨. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) فأقل في استجابات أفراد الدراسة للصحة النفسية باختلاف المستوى التعليمي ، حيث إن مستوى الدلالة لهذا المحور بلغ (0.290) وهو أكبر من مستوى الدلالة (0.05) .
٩. توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) فأقل في استجابات أفراد الدراسة للصحة النفسية تُعزى باختلاف المستوى الاقتصادي.

ثانياً: التوصيات:

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

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

بن شريك، عمر، وعبدالرحمن، شنيخر. (2018). عبء العمل وعلاقته بالصحة النفسية لدى المرضين: دراسة ميدانية بتوظيف برنامجي WISN وصن ببعض المصالح الاستشفائية في قطاع الصحة بولاية الجلفة، مجلة دراسات، جامعة عمار تليجي بالأغواط، (73)، 126-146.

جبر، رضوى وجودة، سماح وعبدالفتاح، إيمان (2021). تأثير التدريب المزدوج على الأمان الوظيفي: دراسة ميدانية، مجلة البحوث المالية والتجارية، جامعة بورسعيد، (1)، 139-176.

جودة، عبدالمحسن؛ وحسان، محمد (2012). العلاقة بين العدالة التنظيمية وعدم الأمان الوظيفي، المجلة المصرية للدراسات التجارية، 36 (3)، 409-439.

حسن، حيدر فاضل (2020). الضغوط وتأثيرها في الصحة النفسية والجسمية، مجلة البحوث التربوية والنفسية، (67)، 570-588.

الزبيري، افتهان عبدالفتاح (2020). الصحة النفسية: العبادات أنموذجاً، مجلة أبحاث، جامعة الحديدية، (19)، 87-113.

السلامي، يمامة مظهر عزاوي (2019) المناخ الأخلاقي في بيئة العمل وأثره على عدم الأمان الوظيفي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، المركز القومي للبحوث غزة، 3 (10)، 136-150.

علوش، صباح إبراهيم (2016). دور الأمان والاستقرار الوظيفي في تخفيض ضغوط العمل، دراسة ميدانية بالتطبيق على جامعة قناة السويس، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، جامعة قناة السويس، (1)7، 627-671.

محمد، أحمد محمد (2008) أثر الأمان الوظيفي ومعايير الأداء المستهدفة على الجهد المبذول في العمل. المؤتمر العلمي الأول لشباب الباحثين، جامعة أسيوط، (1)، 385-349.

منظمة الصحة العالمية (2005) تعزيز الصحة النفسية، القاهرة: المكتب الإقليمي للشرق المتوسط.

ثانياً: المراجع الإنجليزية:

Andrew Clark, A. & Vinay, F. (2005). Job Security and Job Protection, IZA Discussion Paper No. 1489, Germany.

The World Health Organization Quality of Life assessment (WHOQOL)(1995). position paper from the World Health Organization 41(10):1403-1409

DOI: [10.1016/0277-9536\(95\)00112-k](https://doi.org/10.1016/0277-9536(95)00112-k)