

دور الامان النفسي في تعزيز الرضا الوظيفي بحث تحليلي في العتبة الحسينية المقدسة

صفاء سعدون السعيد

كلية الادارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، كربلاء، العراق
safa.alsaede@yahoo.com

المستخلص. تتبع أهمية الامان النفسي في تركيزها على سعادة العاملين، اذ ان العاملين السعداء هم عاملين منتجين طول الوقت . ويمثل الرضا الوظيفي واحد من أكثر المواضيع أهمية التي يتم بحثها على نطاق واسع في مجال علم النفس التنظيمي ، كما انه يعد للعامل أمراً ضرورياً لمواجهة التحديات الديناميكية والمتنامية في الحفاظ على إنتاجية المنظمة ، من خلال الحفاظ على قوة العمل لديهم وتحفيزهم باستمرار، و يتناول هذا البحث دور الامان النفسي في تعزيز الرضا الوظيفي بحث تحليلي في العتبة الحسينية المقدسة، اما عينة البحث فتكونت من (٥٠) فرداً من العاملين في العتبة الحسينية المقدسة، تم معالجة البيانات إحصائياً بالاعتماد على عدة وسائل إحصائية منها (معامل الارتباط البسيط، تحليل الانحدار البسيط، اختبار T، اختبار F، معامل التفسير). وتوصل البحث الى العديد من الاستنتاجات والتوصيات أبرزها : اثبتت نتائج التحليل الاحصائي على قبول فرضية البحث الرئيسية الاولى (وجود علاقة ايجابية بين الامان النفسي والرضا الوظيفي وهذا يعني ادراك افراد العينة المبحوثة لأهمية الامان النفسي للعاملين التي تسهم في جعل الرضا الوظيفي أكثر ايجابية لتحقيق الاهداف التنظيمية وتحسين الاداء الكلي بمعنى ان تحسين وزيادة الكفاءة تتطلب الكثير من العمل المشترك). اسعد العاملين في غاية الأهمية لانهم يمثلون المنظمة ، ويجب على كل منظمة تطوير استراتيجيات تعزز بيئة العمل وتزيد من مستوى العاملين ، ورضاهم ، وتحسن أداء المنظمة ، وتزيد إنتاجيتها وارتفاع ارباحها ، وتحقيق الميزة التنافسية لها.

الكلمات المفتاحية: الامان النفسي، الرضا الوظيفي.

Abstract. The importance of psychological safety lies in its focus on the happiness of workers since happy workers are productive workers all the time. Job satisfaction is one of the most important topics that are widely discussed in the field of organizational psychology. It is also necessary to meet the dynamic and growing challenges of maintaining the productivity of the organization by maintaining and motivating their work force. The role of psychological safety in enhancing job satisfaction was analytical research at the institution of imam hussien holy shrine . The research sample consist of (50) individuals working in the institution of imam hussien holy shrine . The data were statistically processed using several statistical methods, Simple correlation coefficient, simple regression analysis, T test, F test, interpretation coefficient). The research reached several conclusions and recommendations, most notably: The results of the statistical analysis proved the acceptance of the main research hypothesis (the existence of a positive relationship between psychological safety and job satisfaction and this means the awareness of the surveyed sample members to the importance of psychological safety of workers that contribute to make job satisfaction more positive to achieve organizational goals and improve overall performance in the sense that improving and increasing efficiency requires a lot Of teamwork). worker happiness is so important because they represent the organization, and each organization must develop strategies that enhance the working environment, increase the level of employees, satisfaction, improve the performance of the organization, increase productivity, increase profits and achieve competitive advantage

Keywords: Psychological Safety, Job Satisfaction.

١ المنهجية

١.١ مشكلة البحث

لأهمية هذا الموضوع في الدراسات الاجتماعية والادارية تمثلت مشكلة البحث في ضبابية ادراك مفهوم الامان النفسي لدى المنظمات، مما ادى الى ضعف في الموائمة بين اهداف المنظمة وحاجات الافراد العاملين فضلاً عن كون الرضا الوظيفي يعد من أهم الموارد غير الناضبة وان تطويره بالسبل والاجراءات الكفيلة بذلك قد تؤدي الى ضعف قدرة المنظمة في تحقيق اهدافها ومن ثم قدرتها على الاستمرار .

٢.١ أهمية البحث

يستمد هذا البحث أهميته من كونه:

- يساعد في تقديم معلومات علمية عن الامان النفسي والرضا الوظيفي للمنظمة عينة البحث.
- تحديد نقاط القوة في المنظمة والسعي الى تطويرها باستخدام الوسائل الادارية الحديثة اذا ما اعارت موضوع الامان النفسي أهمية خاصة.

٣.١ هدف البحث

يهدف البحث الى تحليل العلاقة بين الامان النفسي والرضا الوظيفي باستخدام الوسائل الاحصائية لما لذلك دور في تحقيق الترابط بين قيم المنظمة والافراد العاملين فيها.

٤.١ منهج البحث

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتمد على وصف خصائص عينة البحث ومتغيراتها اضافة الى دراسة الارتباط بين المتغيرات، اذ سعى الباحث الى قياس درجة الارتباط بين عوامل الامان النفسي و الرضا الوظيفي في العتبة الحسينية المقدسة.

٥.١ عينة البحث

اختير العتبة الحسينية المقدسة كعينة للبحث، اذ تم توزيع (٥٠) استمارة ، وتم استرجاعها جميعها للاستفادة منها في الجانب العملي للبحث.

٦.١ فرضية البحث

تتكون فرضيات البحث من فرضيتين رئيسيتين تخص متغيرات البحث:
الفرضية الرئيسية الاولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الامان النفسي والرضا الوظيفي وينبثق عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية الآتية:

- أ. وجود علاقة ارتباط بين سلوك القائد و الرضا الوظيفي.
 - ب. وجود علاقة ارتباط بين ديناميكية المجموعة و الرضا الوظيفي.
 - ج. وجود علاقة ارتباط بين الثقة والاحترام و الرضا الوظيفي.
 - د. وجود علاقة ارتباط بين مجالات الممارسة و الرضا الوظيفي.
 - هـ. وجود علاقة ارتباط بين السياق التنظيمي الداعم و الرضا الوظيفي.
- الفرضية الرئيسة الثانية " توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للأمان النفسي بأبعاده في الرضا الوظيفي بأبعاده " ويستق منها الفرضيات الفرعية الآتية :-

- أ- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين سلوك القائد و الرضا الوظيفي..
- ب- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين ديناميكية المجموعة و الرضا الوظيفي.
- ت- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين الثقة والاحترام و الرضا الوظيفي.
- ث- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين مجالات الممارسة و الرضا الوظيفي.
- ج- توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين السياق التنظيمي الداعم و الرضا الوظيفي.

٢ الجانب النظري للبحث

١.٢ الامان النفسي

١.١.٢ مفهوم الامان النفسي

عرف (Edmondson, 1999) الامان النفسي على أنه "مناخ يمثل الاعتقاد المشترك بين أعضاء الفريق بأن الفريق هو سياق آمن لأخذ المخاطر الشخصية". وبعبارة أخرى ، فإن الامان النفسي هو بناء على مستوى الفريق يمثل الشعور بالثقة في أن عمل المجموعة أو الفريق لن يجرأ أو يعاقب العضو للتعبير عن أفكاره بصدق. يعتبر تصور الفريق للأمان النفسي أمراً أساسياً للتعبير عن أفكار ذات أهمية حاسمة لتسهيل تطوير المفهوم وتحديد العيوب المحتملة لتصميم وتطوير المنتجات بالإضافة الى ذلك ، يسهل الامان النفسي سلوك التعلم الجماعي لأنها يقلل من قلق الفرد من كونه محرراً أو مهدداً بينما يتحدث عن الشكوك والأسئلة والأخطاء (Carmeli, 2009) يدعي أن التصورات السليمة تخفف من هذه المخاوف وتشجع سلوكيات التعلم الجماعي مثل التماس ردود الفعل، وتوسيع الحدود ، والابتكار. ومع ذلك ، يجد Edmondson أنه عندما يسأل الافراد عن التغذية العكسية ، فإنهم يعرضون أنفسهم أيضاً لخطر التعرض للنقد (Chuang, 2010:8). قدم Schein & Bennis (1965) الامان النفسي كجزء أساسي من عملية "إلغاء التجميد" المطلوبة للتعلم التنظيمي والتغيير. وأن الامان النفسي يقلل من التهديدات المتصورة ، ويزيل الحواجز التي تحول دون التغيير ، ويخلق السياق الذي يشجع على محاولات مؤقتة ويتسامح مع الفشل دون الانتقام أو التراجع . وفي الآونة الأخيرة .في حين يركز Schein وزملاؤه (١٩٩٣) على التصورات الفردية للأمان النفسي على الرغم من أن هذه الأعمال تنبثق من أدبيات متباينة و مستويات مختلفة من التحليل ، إلا أنه لا ينبغي النظر إليها على أنها وجهات نظر متناقضة ، بل كأراء مكملة لنفس البنية. في الواقع ، تتقارب هذه المفاهيم الخاصة ببنية الامان النفسي تقترب من مبدأ واحد موحد هو أهمية إنشاء مكان عمل يتم فيه التقليل من إدراك المخاطر الشخصية (Frazier & Vacheva, 2017:114).

لقد تعددت وجهات نظر الباحثين لهذا المفهوم ويبين الجدول (١) بعض تلك الإسهامات بحسب تسلسلها الزمني :

جدول ١: بعض إسهامات الباحثين لمفهوم الامان النفسي

الباحثين	المفهوم
(Edmondson, 2002:6)	تصورات الأفراد حول عواقب المخاطر الشخصية في بيئة عملهم.
(Carmeli& Gittel, 2009:9)	المناخ داخل فريق يتميز بالثقة الشخصية والاحترام المتبادل الذي يسمح للأفراد بأن يكونوا أنفسهم.
(Bornemisza, 2013:12)	اعتقاد مشترك بأن الفريق آمن لأخذ المخاطر الشخصية.
(Edmondson, 2014:8)	القدرة على إظهار وتوظيف الذات دون خوف أو تردد والشعور بالقبول والاحترام.
(Frazier& Vracheva, 2017:16)	التقليل من التهديدات المتصورة ، وإزالة الحواجز التي تحول دون التغيير ، وتخلق السياق الذي "يشجع على محاولات مؤقتة ويتسامح مع الفشل دون الانتقام ، أو التخلي ، أو الشعور بالذنب.
(Mahmoud & Poespowidjojo, 2018:89)	تلبية احتياجات الثقة الشخصية والتواصل ، وخلق أهمية مرجعية للبيئة (تعطي إحساساً بالانتماء) ، وتعزز الصحة العقلية.
(Mahmoud & Poespowidjojo, 2018,67)	اعتقاد مشترك للأمان في الاضطلاع بالمخاطر العلانية من قبل أعضاء فريق معين والتي تؤثر في وقت لاحق على أداء الفريق.

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على الادبيات الادارية

مما تقدم يعرف الامان النفسي بأنه " اعتقاد مشترك بأن الفريق آمن لأخذ المخاطر الشخصية، والقدرة على إظهار وتوظيف الذات دون خوف من العواقب السلبية للصورة الذاتية أو الوضع أو الوظيفة " اذ ان الفرق الآمنة نفسياً ، يشعر اعضائها بالقبول والاحترام ، وقد اصبح الامان النفسي مجالاً مهماً للمناقشة في ادبيات علم النفس والإدارة والسلوك ، وقد نتج عن ذلك عدد من الدراسات التجريبية. في مختلف البلدان ، اذ انه يظهر دوراً مهماً في فعالية أماكن العمل. ويلعب دوراً أساسياً بشكل مستمر عن طريق تسهيل الأفكار والأنشطة إلى المشاريع المشتركة ، كما يتيح للفرق والمنظمات إمكانية التعلم والأداء .

٢.١.٢ أهمية الامان النفسي

تظهر أهمية الامان النفسي في العديد من الدراسات الادارية لأنه يسهل وجود سياق عمل شخصي ضروري للتعلم الفعال. يلعب الامان النفسي دوراً حاسماً في سلوك القادة. وقد لاحظ الباحثين أن الإدارة الداعمة هو سابقة أساسية للأمان النفسي ، اذ ينظر إلى السلوكيات القيادية المحددة مثل كونها متاحة ومدخلات جذابة وقابلة للوضوح ، وتشكيل تصورات المتابعين للأمان النفسي بشكل مباشر. وبالمثل ، فقد تم ربط القيادة ، التي تشير إلى نمط السلوك العام على رعاية وتنمية الأفراد والجماعات ، وتعزيز رفاههم ، وتقديم الدعم ، و الامان النفسي لفريق العمل وشعورهم بأنهم آمنون نفسياً للتعبير عن أفكارهم وآرائهم. فالأعضاء الذين يدركون أن آراءهم يتم تشجيعها قد يكونون أكثر راحة في التحدث عن طريق الإشارة إلى المشاكل والفشل المحتمل ، والانخراط في المبادرات التي تهدف إلى تغيير الوضع الراهن حتى عندما يعترفون بأن الآخرين قد يكونون مقاومين للتغيير (Hirak & Schaubroeck, 2012:109) . كما له أهمية كبرى على فريق العمل للتعامل مع البيئة التنافسية الصعبة وحالات عدم التأكد ، يحتاج الفريق إلى أعضاء لا يلبون متطلبات سلوك العمل الرسمية فحسب ، بل يشتركون أيضاً في أسلوب البحث التعاوني والوظيفي في مناقشات الفريق ، التي تؤدي إلى أداء أعلى وانتاجية أكثر. اقترح Naquin (2003) أنه قد يكون من المفيد في الأبحاث المستقبلية النظر في بعض الديناميكيات المرتبطة بفشل الفريق لأنها تؤدي إلى إلقاء اللوم على الأفراد لعدم تحقيق الأهداف المرجوة. لذا من الضروري وجود قادة فريق فعالين يقومون بتوفير الامان النفسي بين الاعضاء ، وتشجيعهم على التفكير التنظيمي بشكل مختلف (Jha, 2018:23) . ان الامان النفسي يثير روح الحيوية ويؤثر على مشاركة المدراء والعاملين في المجهودات الإبداعية وتعزز النزعة الإيجابية في تقديم الإجراءات والأفكار للمنظمة. ويشير الامان النفسي إلى معتقدات المدير حول الطريقة التي يستجيب بها زملائه ورؤسائه في حالة تقديم أفكار أو أسئلة جديدة أو طلب تغذية عكسية أو الإبلاغ عن أخطاء جديدة ويوفر بيئة آمنة نفسياً لخلق جو العمل . اذ يجد المدراء والعاملين أنه في بيئة عمل آمنة للتعبير عن آرائهم دون فقدانهم الوظيفة ، وقدرتهم على إشراك وإثبات الافراد دون حزن من المخاوف غير المقبولة تجاه الوظيفة أو المنصب إن جو العمل الذي يكون حميماً بالنسبة للمجازفة والتعبير عن الذات من شأنه أن يزيد من إشباع المستجندات ، ومن ثم بشكل ضرورة ملحة لتنمية القدرات الإبداعية (Mahmoud& Poespowidjojo, 2018:67) .

نلاحظ من ما سبق ان الامان النفسي يصف الإيمان الجماعي بكيفية استجابة أعضاء الفريق والقادة عند تهيئة المناخ الامن والعمل بحرية دون قيد او خوف من فقدان الوظيفة . كما إن المدراء الذين يسهل عليهم الوصول إلى عاملهم يعكسون إحساساً بالأمان والاعتقاد بأنهم "يعملون معاً". يزيد من كفاءة العاملين وإظهار قدراتهم الإبداعية ، كما ان

قيام القادة والمدراء في مكافأة فرق العمل الذين يكشفون حالات الفشل المبكرة . مما يهيئون بيئة داعمة تتيح لأعضاء الفريق التركيز على النقاش المثمر لتحفيز منع المشكلة وتحقيق الأهداف.

٢.٢ العوامل المؤثرة في الامان النفسي

اتفق كل من (Salvendy, 2012:70), (Leonard & Bonacum, 2018:5) و (Edmondson & Cook, 2004:18) ان هنالك خمسة عوامل مؤثرة في الامان النفسي وهي :

١. سلوك القائد

القائد هو دائما تحت المراقبة. ما يقوله ويفعله له تأثير عميق على اعضاء فريق العمل. أظهرت الأبحاث أن الأخبار السيئة نادراً ما تنتقل إلى التسلسل الهرمي ، ومن المرجح أن يسعى أعضاء الفريق للحصول على مساعدة من أقرانهم ، من جانب آخر أظهرت الأبحاث أيضاً أن القادة الذين يظهرون سلوكيات إدارية داعمة لهم تأثيرات إيجابية في التعبير عن الذات والإبداع. يجب على القادة أن يبتعدوا عن طريقهم ليصبحوا منفتحين ويستخدمون سلوكيات موجهة للتدريب.

٢. ديناميكية المجموعة

العامل الثاني الذي يؤثر في الامان النفسي هو ديناميكية المجموعة. يشجع العمل كمجموعة على ضعف أداء أعضاء الفريق هل يتم الترحيب بالأفكار الجديدة أو تثبيطها؟ هل يتم اللجوء إلى آراء متباينة أم يتم انتقادها؟ التفاعل بين أدوار أعضاء الفريق والشخصيات هي أيضاً جزء من ديناميكيات المجموعة. أن الأشخاص في الفرق يميلون إلى تولي أدوار من النوع الاجتماعي غالباً ما يكون لديك شخصية أب في مجموعة تقدم نصائح وتوجيهات حكيمة. قد يكون لديك عضو فريق يلعب دور الأم ، وهو الابن المفضل الذي لا يمكن أن يخطئ ، أو الذي يميل إلى إثارة المتاعب. تفاعل هذه الأدوار له تأثير مباشر على مستوى الامان داخل الفريق.

٣. الثقة والاحترام

العامل الثالث الذي يؤثر على الامان النفسي هو الثقة والاحترام. هناك تداخل كبير بين الثقة والامان النفسي. يمكن تعريف الثقة على أنها الرغبة في أن تكون عرضة للخطر استناداً إلى تصورات الشخص الموثوق به (أو شيء ما). إذا كنت لا تشعر بأن القائد أو الفريق جدير بالثقة ، فلن تكون على استعداد لأن تكون عرضة للخطر. العلاقات الداعمة والثقة تعززان الامان النفسي ، في حين أن عدم الاحترام يجعل الافراد يشعرون بالسوء او عدم العدالة ، مما يؤدي إلى الحفاظ على آرائهم لأنفسهم.

٤. مجالات الممارسة

يوضح العامل الرابع انه من الصعب على المدراء التعلم لأنهم يفتقرون إلى التدريب صاغ Peter Senge هذا المصطلح في تسعينيات القرن العشرين لوصف إحدى السمات المميزة لمنظمة تعليمية. لقد أشار إلى أنه على عكس الحقول الأخرى ، لا تستخدم معظم المنظمات الممارسات والتفكير لتحسين مهارات عاملها. على سبيل المثال ، ماذا تفعل الفرق الرياضية بين الألعاب؟ انهم يتدربون! الممارسة هي بيئة آمنة للتعلم ، لتجنب ارتكاب الأخطاء ، والعمل على تحسين المهارات. تدريب الطيارين في المحاكاة قبل أن يطيروا لطائرة جديدة. يقصد بها توظيف حقول الممارسة يخلق بيئة عمل آمنة ، ويخطئ دون خوف من التعرض للعقاب.

٥. السياق التنظيمي الداعم

اي أن أعضاء الفريق لديهم إمكانية للوصول إلى الموارد والمعلومات لأداء أفضل ما لديهم. عندما يكون لدى الافراد هذا المستوى من الحرية ، فإنه يقلل من القلق والتوتر. مما يساعد على نشوء منظمات تتمتع بثقافات عادلة وأخلاقية ، وتسمح للأشخاص بالشعور بالأمان ، والمخاطرة ، والابتكار. من العوامل اعلاه نلاحظ ان الامان النفسي يصف تصورات الافراد عن عواقب الأخذ بمخاطر شخصية في بيئة عمله. ويمثل العناصر التي تؤثر على استجابات العاملين النفسية لظروف العمل ، مما قد يسبب مشاكل لهم. تشمل عوامل الامان النفسي الطريقة التي يتم بها العمل . هذه العوامل تكون مترابطة وتؤثر على بعضها البعض ، وان اي تغييرات إيجابية أو سلبية تحدث في عامل واحد تؤثر على بقية العوامل الاخرى بطريقة مماثلة.

١.٢.٢ مفهوم الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي يشير إلى موقف الفرد تجاه وظيفته. او تصور حالة عاطفية ناتجة عن تقييم وظيفة الفرد. وفقاً Vroom (١٩٦٤) ، ان مصطلح "الوظيفة" يمثل مهمة العمل المباشرة للعمال ودورهم في العمل . كمفهوم عام ، يمكن وصف الرضا من منظور سلوكي. يعتقد أن السلوك الفردي أو التنظيمي هو الهدف. كل فعل بشري له دافع أساسي ومعظم الإجراءات هي محاولات لزيادة الرضا عن طريق الوفاء بدوافع متعددة ، بعضها تم تحديده ، وفقاً لمعنى الرضا في الاستخدام الشائع ، يحدث الرضا عندما يحصل الفرد على ما يحتاج إليه أو يرغب فيه أو يريده أو

يتوقعه أو يستحقه. وفقHoboc (١٩٣٥) ، هو أي مزيج من الظروف النفسية والفسولوجية والبيئية التي يكون الفرد راضاً عن وظيفته". يشير هذا الوصف إلى مجموعة متنوعة من المتغيرات التي تؤثر على الرضا الوظيفي. كما يمثل موقف ينتج عن موازنة وتلخيص لأشياء ذات الصلة بالوظيفة". يلاحظ Vroom (١٩٦٤) أن الرضا الوظيفي هو "التوجه الإيجابي للفرد تجاه جميع جوانب وضع العمل. يعرف لوك (١٩٦٩) الرضا الوظيفي بأنه "حالة عاطفية ممتعة أو إيجابية ناتجة عن تقييم التجارب الشخصية أو الوظيفية". بناءً على هذه التعريفات ، قد يستنتج أن الرضا الوظيفي هو مجموعة معقدة من المتغيرات التي تحكمها إلى حد كبير تصورات العاملين وتوقعاتهم (Thiagaraj & Thangaswamy, 2017:465). وتعددت وجهات نظر الباحثين لهذا المفهوم لذا يبين الجدول (٢) بعض تلك الإسهامات بحسب تسلسلها الزمني :

جدول ٢: بعض إسهامات الباحثين لمفهوم الرضا الوظيفي

الباحثين	المفهوم
(Resheske, 2001:11)	هو واحد من أكثر البناءات درسا في مجالات علم النفس التنظيمي الصناعي وعلم النفس الاجتماعي والسلوك التنظيمي وإدارة شؤون العاملين والموارد البشرية والإدارة التنظيمية.
(Luddy, 2005:20)	استجابة عاطفية تجاه جوانب العمل المختلفة لعمل العاملين.
(Parvin& Kabir, 2011:115)	مجموع الرضا المتكامل عن العمل في جميع جوانب الوظيفة.
(Aziri, 2011:78)	شعورا يظهر كنتيجة للتصور بأن الوظيفة تمكن العامل من الاحتياجات المادية والنفسية.
(Böckerman& Ilmakunnas, 2012:245)	مقياس أضيق للرفاهية من السعادة لأنه لا يغطي سوى الرفاهية المرتبطة بالوظيفة.
(Leite& Albuquerque, 2014:480)	حالة عاطفية ممتعة أو إيجابية ناشئة عن تقييم الوظيفة نفسها.

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على الادبيات

مما تقدم يمكن الإشارة الى مفهوم الرضا الوظيفي بشكل عام هو "مقياس لرضا العمال عن وظيفتهم، سواء أحبوا الوظيفة او لا ، يمثل الجوانب الفردية ، وجوانب الوظائف ، مثل طبيعة العمل أو الإشراف".

٢.٢.٢ أهمية الرضا الوظيفي

غالباً ما تركز دراسات الرضا الوظيفي على الأجزاء المختلفة التي يُعتقد أنها مهمة ، لأن هذه المواقف المرتبطة بالوظائف تهيئ للموظف التصرف بطرق معينة. كما أنه يؤثر على الصحة العامة للشخص. وبالتالي ، إذا كان الشخص غير راض عن عمله ، فقد يؤدي ذلك إلى عدم الرضا في مجالات أخرى من حياته. إن إبقاء العمال سعداء يساعد في تقوية الشركة بعدة طرق. أهمية الرضا الوظيفي هي : (Piko, 2006:5)

- انخفاض معدل دوران العمل في المنظمة.
- زيادة إنتاجية المنظمة.
- زيادة رضا العملاء.
- تغيب الموظف بسبب عدم تحقيق الرضا الوظيفي.
- يساعد على كسب أعلى الإيرادات.
- يميل العاملون الراضون إلى التعامل مع الضغوطات بشكل أفضل.

الرضا الوظيفي يمثل "نتيجة لتقييم الفرد للعمل والخبرة فيه ، بشكل عام ، يشمل مشاعر العاملين تجاه عملهم. بطبيعة الحال ، فإن العاملين الذين يشعرون بالإيجابية تجاه عملهم أكثر استعداداً وقدرة على إعطائهم الاهتمام الكامل. أن انغماس العامل يؤدي إلى زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء. كما له أهمية بزيادة الالتزام التنظيمي والاستعداد للمشاركة ليس فقط في المهام العادية ، ولكن أيضاً في العمل والجهد الإضافي. في الجانب السلبي ، يؤدي عدم الرضا الوظيفي إلى زيادة نية العاملين للمغادرة وبالتالي يؤثر على معدل دوران المنظمة. هذا بسبب التكاليف ، اذ تحتاج المنظمة إلى إيجاد بديل مناسب وتدريبه (Warr & Inceoglu, 2012:9) .

نلاحظ مما تقدم ان الرضا الوظيفي له أهمية ودور في تقليل معدل دوران العمل ، مما يساعد في الاحتفاظ بالعاملين وتهيئة بيئة أفضل ، ويجعل من الأسهل توظيف مواهب عالية الجودة وتوفير المال، اي كل ما كان العاملين راضين، فهم أقل عرضة للمغادرة، ويحققون إنتاجية أعلى بغض النظر عن المسمى الوظيفي ودرجة الأجر ، ويحققون إنتاجية أعلى. كما انه يحافظ على سلامة ورضا العاملين ، مما يؤدي الى زيادة المبيعات وانخفاض التكاليف ومن ثم تحقيق ميزة تنافسية للمنظمة.

٣.٢.٢ العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

- هنالك مجموعة من العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي وهي : (Lu & While, 2019:2)
١. **الاجر :** تعد الأجور والمرتبات عامل هام في تحقيق الرضا الوظيفي لكن معقد إدراكياً وايضاً في تلبية احتياجات الافراد الأساسية فحسب، بل يساعد أيضاً في توفير رضا ذوي الاحتياجات العليا. إذ غالباً ما يرى العاملين الأجر انعكاساً لكيفية نظر الإدارة إلى مساهمتهم في المنظمة.
 ٢. **العمر:** أظهرت الدراسات المختلفة التي أجريت في هذا المجال أن الرضا الوظيفي يميل إلى الزيادة مع تقدم العمر. أي أن العاملين الأكبر سناً يميلون إلى الإبلاغ عن رضا أعلى ، ويقول العاملون الأصغر سناً لهم أدنى معدلات الرضا الوظيفي.
 ٣. **الفرص:** يبدو أن الفرص الترويجية لها تأثير متفاوت على الرضا الوظيفي. وذلك لأن العروض الترويجية تأخذ أشكالاً مختلفة ولديها مجموعة متنوعة من المكافآت المصاحبة لها. إذ لم يعد في السنوات الأخيرة ، ترشيح المنظمات واستراتيجيات التمكين المصاحبة لها ، والترويج بالمعنى التقليدي لتسلسل سلم الشركات الهرمي للنجاح متاحاً كما كان في السابق لتسلسل سلم النجاح.
 ٤. **الشعور بالانتماء:** معظم المنظمات تفشل في فهم هذا العامل الأساسي ، إذ أن الكثيرين قد بدأوا العمل تجاهه. وإذا كان العامل يظن أنه يعتبر جزءاً مهماً من الفريق ، فهو ينتمي إلى المنظمة ، وهناك فرص أكبر لتحقيق رضا العاملين عبر إرسال رسالة إلى موظف أو إرساله بالبريد في عيد ميلاده ، لتوصيل الأزمة إلى المستوى المتوسط ، جهود خاصة خلال مواسم الأعياد ، تجعل هذه الإيماءات الصغيرة تجعل العامل يعتقد أنه ينتمي إلى المنظمة. وهذا يجلب الرضا الوظيفي والولاء معا.
 ٥. **السلامة والامن :** تتخذ المنظمات تدابير لا حصر لها من أجل تحديد ما إذا كان العامل قد حصل على الرعاية اللازمة لمختلف التسهيلات مثل الرعاية الصحية والفحوص الطبية. وهناك عدد قليل من المنظمات التي توفر أيضاً بوالص تأمين بمعدل أقل. ومن ثم ، فإن هذا الجانب من السلامة والأمان يلعب دور رئيسي. إذا لم يشعر العامل بالأمان والمضمون في المنظمة التي يعمل فيها ، فسوف ينخفض مستوى الرضا الوظيفي لديه.

٣ الجانب العملي للبحث

١.٣ وصف وتشخيص متغيرات البحث

يهدف البحث الحالي التعرف على ان هل هناك علاقة تربط بين الامان النفسي والرضا الوظيفي ، لدى العتبة الحسينية المقدسة التي تعتبر من المنظمات الجيدة، وذلك من خلال مسح العينة التي شملت كافة اقسام العتبة المقدسة وانطلاقاً من الطبيعة الترابطية للبحث والهدف للتعرف على هذه العلاقة، باستخدام المنهج التحليلي.

١.١.٣ وصف وتشخيص متغيرات البحث الخاصة بالأمان النفسي

جدول ٣: وصف وتشخيص عينة البحث الخاصة بالأمان النفسي

الامان النفسي X	الفقرات	الوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	شدة الإجابة %
	C1	٤.29	0.73	0.54	٦٠.8
	C2	٣.29	0.20	0.20	80.8
	C3	٤.46	0.50	0.25	70.2
	C4	٣.00	0.85	0.73	60
	C5	3.40	0.48	0.35	68
	C6	٣.00	0.85	0.23	50
	C7	٣.2	0.74	0.44	75.2
الوسط الحسابي الموزون العام		٣.٥٢	0.62	0.39	66.24

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (٣) أنّ هنالك ارتفاع نسبي في الوسط الحسابي الموزون العام إذ بلغ (٣.٥٢) وهو اكبر من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (٣) وبانحراف معياري (٠.٦٢) ومعامل اختلاف (٠.٣٩) وهذا يدل على أن البيانات متجانسة نسبياً، و بلغت شدة الإجابة (٦٦.٢٤) وهذا يشير الى وجود مستوى معتدل للأمان النفسي في العتبة الحسينية المقدسة ، وذلك من خلال عمل العتبة المقدسة على تقييم مهارات الفريق ومواهبه الفريدة واستخدامها.

٢.١.٣ وصف وتشخيص متغيرات البحث الخاصة بالرضا الوظيفي

جدول ٤: وصف وتشخيص عينة البحث الخاصة بالرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي Y	الفقرات	الوسط الحسابي الموزون	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	شدة الإيجابية %
	C1	٤.29	0.77	0.34	٦٠.8
	C2	٣.29	0.30	0.40	80.8
	C3	٤.46	0.80	0.95	70.2
	C4	٣.00	0.85	0.83	70
	C5	4.40	0.48	0.45	68
	C6	5.00	0.75	0.33	60
	C7	4.2	0.84	0.55	75.2
	C8	4.4	0.90	0.88	78
	الوسط الحسابي الموزون العام	4.13	0.71	0.59	70.37

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (٤) أنّ هنالك ارتفاع نسبي في الوسط الحسابي الموزون العام إذ بلغ (٤.١٣) وهو اكبر من الوسط الحسابي الفرضي البالغ (٣) وبانحراف معياري (٠.٧١) ومعامل اختلاف (٠.٥٩) وهذا يدل على أن البيانات متجانسة نسبياً، وبلغت شدة الإيجابية (٧٠.٣٧) وهذا يشير الى وجود مستوى مرتفع لرضا الوظيفي في العتبة الحسينية المقدسة، وذلك لوجود الاتصال الجيد من المدراء الى العاملين في العتبة المقدسة.

٢.٣ اختبار الفرضيات البحث

١.٢.٣ اختبار فرضيات الارتباط بين متغيرات البحث

يتم في هذه الفقرة قياس علاقة الارتباط بين المتغير المستقل (الامان النفسي) والمتغير المعتمد (الرضا الوظيفي) باستخدام معامل الارتباط البسيط (بيرسون) ومن ثم اختبار معنوية معاملات الارتباط باستخدام الاختبار (T)، إذ توجد علاقة معنوية إذا كانت قيمة (T) المحسوبة أكبر أو مساوية لقيمتها الجدولية، ولا توجد تلك العلاقة إذا كانت القيمة المحسوبة أصغر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠١)، ولتحقيق هذا الهدف لابد من التحقق من مدى إمكانية قبول الفرضية الرئيسية الاولى والفرضيات الفرعية المنبثقة عنها.

وبناءً على ما تقدم، سيتم تحقيق هدف الفقرة، وكما يأتي :

٢.٢.٣ اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الامان النفسي بأبعادها، والرضا الوظيفي بأبعادها).

لغرض إثبات صحة الفرضية الرئيسية من نفيها سيتم أولاً اختبار الفرضيتين الإحصائيتين الآتيتين:

- فرضية العدم (H_0): لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الامان النفسي بأبعادها، والرضا الوظيفي بأبعاده.
- فرضية الوجود (H_1): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الامان النفسي بأبعادها، والرضا الوظيفي بأبعاده.

من أجل قبول الفرضية الإحصائية من عدمه تم اختبار معاملات الارتباط البسيط باستعمال اختبار (t) للوقوف على احصائية العلاقة بين المتغير الرئيس المستقل الامان النفسي (X) والمتغير الرئيس المعتمد الرضا الوظيفي (Y) من جهة، وعلاقتها بأبعادها (Y_1, Y_2, Y_3, Y_4, Y_5) من جهة أخرى، وكما موضّح في الجدول (5).

جدول ٥: نتائج علاقات الارتباط بين الامان النفسي بأبعادها والرضا الوظيفي بأبعاده مع قيمة (T) المحسوبة

المتغير المعتمد المتغير المستقل	الرضا الوظيفي (Y)	الاجر Y1	العمر Y2	الفرص Y3	الشعور بالانتماء Y4	السلامة والامان Y5	قيمة (T) الجدولية
الامان النفسي (X)	0.439	0.511	0.629	0.564	0.539	0.620	2.39
قيمة (T) المحسوبة	4.08	4.97	6.77	5.17	4.22	6.88	درجة الثقة 0.99
نوع العلاقة	توجد علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ١%						

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

يُتضح من النتائج الواردة في الجدول (٥) ما يأتي:-

١. وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية (1%) بين الامان النفسي (X) بأبعادها، والرضا الوظيفي (Y) بأبعادها، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (0.439) وتشير هذه القيمة إلى قوة العلاقة بينهما، ومما يدعم هذه العلاقة، أن قيمة (t) المحسوبة بلغت (4.08) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.39) عند مستوى معنوية (1%) وبدرجة ثقة (٠.٩٩) يستدل من ذلك على رفض فرضية العدم (H_0) وقبول فرضية الوجود (H_1) وهذا يعني وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة احصائية بين الامان النفسي بأبعاده والرضا الوظيفي بأبعادها. مما يشير الى ان الامان النفسي وبشكل عام لها علاقة بتحسين الرضا الوظيفي .

٢. بلغت قيمة معاملات الارتباط بين الامان النفسي بأبعادها بوصفه متغيراً رئيساً مستقلاً (X)، وكل من (Y1، Y2، Y3، Y4، Y5) بوصفها أبعاداً للمتغير المعتمد كالاتي (٠.٥١١، ٠.٦٢٩، ٠.٥٦٤، ٠.٥٣٩، ٠.٦٢٠) على التوالي، مما يدل على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة احصائية بين الامان النفسي بأبعادها وهذه الأبعاد عند مستوى معنوية (1%) ومما يدعم هذه العلاقة أن قيمة (t) المحسوبة بلغت (4.97، 6.77، 5.17، 4.22، 6.88) على التوالي، وجميعها أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.39) وهذا يعني رفض فرضية العدم (H_0) وقبول فرضية الوجود (H_1) مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة احصائية بين المتغير الرئيس المستقل (X) وابعاد المتغير المعتمد (Y) (Y1، Y2، Y3، Y4، Y5) وبدرجة ثقة (0.99).

مما تقدم يتضح وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية بين الامان النفسي بأبعادها والرضا الوظيفي بأبعادها، وهذا يعني قبول الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الامان النفسي بأبعادها والرضا الوظيفي بأبعادها.

ومن الفرضية الرئيسية الأولى لابد من اختبار الفرضيات الفرعية الثلاثة المنبثقة عنها، وعلى النحو الآتي:

١. اختبار الفرضية الفرعية الأولى

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين سلوك القائد (X1) والرضا الوظيفي بأبعاده (Y) لغرض إثبات صحة الفرضية الفرعية الأولى من عدمها، سيتم أولاً اختبار الفرضيتين الإحصائيتين الآتيتين:-

- فرضية العدم (H_0): لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين سلوك القائد والرضا الوظيفي بأبعاده.
 - فرضية الوجود (H_1): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين سلوك القائد والرضا الوظيفي بأبعاده.
- من أجل قبول الفرضية الفرعية الأولى من عدم قبولها، تم اختبار معاملات الارتباط البسيط باستعمال اختبار (t) للوقوف على معنوية العلاقة بين سلوك القائد (X1) والمتغير المعتمد الامان النفسي (Y) من جهة، وعلاقته بأبعادها (Y1، Y2، Y3، Y4، Y5) من جهة أخرى .

جدول ٦: نتائج علاقات الارتباط بين سلوك القائد، والرضا الوظيفي بأبعاده مع قيمة (T) المحسوبة

المتغير المستقل	الرضا الوظيفي (Y)	المتغير المعتمد				
		الاجز Y1	المعر Y2	الفرص Y3	الشعور بالانتماء Y4	السلامة والامن Y5
سلوك القائد X1	0.439	0.293	0.353	0.502	0.639	0.520
قيمة (T) المحسوبة	4.08	2.56	3.16	4.87	4.12	5.89
نوع العلاقة	توجد علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ١%	درجة الثقة ٠.٩٩				

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

يُتضح من النتائج الواردة في الجدول (٦) ما يأتي :

وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية (1%) بين سلوك القائد (X1) والرضا الوظيفي (Y) إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (0.439) ومما يدعم هذه العلاقة أن قيمة (t) المحسوبة بلغت (4.08) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.39) يستدل من ذلك على رفض فرضية العدم (H_0)، وقبول فرضية الوجود (H_1) مما يعني وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة احصائية بينهما وبدرجة ثقة (٠.٩٩) . بلغت معاملات الارتباط بين سلوك القائد (X1) والرضا الوظيفي (Y) (0.293، 0.353، 0.502، 0.639، 0.520) على التوالي وأن قيمة (t) المحسوبة لعلاقة الارتباط بينهما بلغت (2.56، 3.16، 4.87، 4.12، 5.89) على التوالي، وجميعها أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.39) عند مستوى معنوية (1%) وهذا يدل على رفض فرضية العدم (H_0) وقبول فرضية الوجود (H_1) مما يعني وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة احصائية بين المتغير الفرعي المستقل (X1) والرضا الوظيفي بأبعاده (Y) وبدرجة ثقة (0.99).

مما تقدم يتضح وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين سلوك القائد والرضا الوظيفي بأبعاده، وهذا يعني قبول الفرضية الفرعية الأولى المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الأولى التي تنص "توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين سلوك القائد والرضا الوظيفي بأبعاده".

٢. اختبار الفرضية الفرعية الثانية :

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين ديناميكية المجموعة (X2)، والرضا الوظيفي بأبعاده). لغرض إثبات صحة الفرضية الفرعية الثانية من عدمه، سيتم أولاً اختبار الفرضيتين الإحصائيتين الآتيتين:

- فرضية العدم (H_0): لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين ديناميكية المجموعة، والرضا الوظيفي بأبعاده.
- فرضية الوجود (H_1): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين ديناميكية المجموعة، والرضا الوظيفي بأبعاده.

من أجل قبول الفرضية الإحصائية من عدمه، تم اختبار معاملات الارتباط البسيط باستخدام اختبار (t) للوقوف على معنوية العلاقة بين ديناميكية المجموعة (X_2) والمتغير الرئيس المعتمد الرضا الوظيفي (Y) من جهة، وعلاقته بأبعاده (Y_1, Y_2, Y_3, Y_4, Y_5) من جهة أخرى.

جدول ٧: نتائج علاقات الارتباط بين ديناميكية المجموعة، والرضا الوظيفي بأبعاده مع قيمة (T) المحسوبة

الرضا الوظيفي						المتغير المعتمد
(Y)						المتغير المستقل
الاجرة Y1	العمر Y2	الفرص Y3	الشعور بالانتماء Y4	السلامة والامن Y5	قيمة (T) الجدولية	ديناميكية المجموعة X2
0.511	0.446	0.515	0.333	0.420	2.39	0.439
4.97	4.17	5.02	2.95	5.79		قيمة (T) المحسوبة
توجد علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ١%						نوع العلاقة
درجة الثقة 0.99						

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

يتضح في النتائج الواردة في الجدول (٧) ما يأتي :

وجود علاقة ارتباط إيجابية بين ديناميكية المجموعة (X_2) والمتغير الرئيس المعتمد الرضا الوظيفي (Y) وذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية (1%) إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (0.439) ومما يدعم هذه العلاقة أن قيمة (t) المحسوبة بلغت (4.08) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.39) وهذا يعني رفض فرضية العدم (H_0) وقبول فرضية الوجود (H_1) مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية بينهما، وبدرجة ثقة (0.99).

بلغت قيم معاملات الارتباط بين ديناميكية المجموعة (X_2)، والرضا الوظيفي (Y) (0.511, 0.446, 0.515, 0.333, 0.420) على التوالي، وأن قيمة (t) المحسوبة لعلاقة الارتباط بينهما، بلغت (4.97, 4.17, 5.02, 2.95, 5.79) على التوالي، وجميعها أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.39) وهذا يعني وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة احصائية بين ديناميكية المجموعة (X_2) والرضا الوظيفي (Y) بأبعاده (Y_1, Y_2, Y_3, Y_4, Y_5) عند مستوى معنوية (1%) ، وبدرجة ثقة (0.99).

مما تقدم يتضح وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين ديناميكية المجموعة والرضا الوظيفي بأبعاده، وهذا يعني قبول الفرضية الفرعية الثانية المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الأولى والتي مفادها " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين ديناميكية المجموعة والرضا الوظيفي بأبعاده".

٣. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الثقة والاحترام (X_3)، والرضا الوظيفي بأبعاده) لغرض إثبات صحة الفرضية الفرعية الثالثة من عدمه، سيتم أولاً اختبار الفرضيتين الإحصائيتين الآتيتين:

- فرضية العدم (H_0): لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الثقة والاحترام ، والرضا الوظيفي بأبعاده.
- فرضية الوجود (H_1): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الثقة والاحترام ، والرضا الوظيفي بأبعاده.

من أجل قبول الفرضية الإحصائية من عدمه، تم اختبار معاملات الارتباط البسيط باستخدام اختبار (t) للوقوف على معنوية العلاقة بين الثقة والاحترام (X_3) والمتغير الرئيس المعتمد الرضا الوظيفي (Y) من جهة، وعلاقته بأبعاده (Y_1, Y_2, Y_3, Y_4, Y_5) من جهة أخرى.

جدول ٨: نتائج علاقات الارتباط بين الثقة والاحترام، والرضا الوظيفي بأبعاده مع قيمة (T) المحسوبة

المتغير المعتمد						الرضا الوظيفي (Y)	
المتغير المستقل							
الاجرة Y1	العمر Y2	الفرص Y3	الشعور بالانتماء Y4	السلامة والامن Y5	قيمة (T) الجدولية		
0.494	0.486	0.639	0.332	0.422	2.39	الثقة والاحترام X3	
0.629	0.494	0.486	0.332	0.422	2.39	قيمة (T) المحسوبة	
6.77	4.75	6.95	2.995	5.79	0.99	نوع العلاقة	
توجد علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 1%						درجة الثقة	

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (٨) ما يأتي :

وجود علاقة ارتباط ايجابية بين الثقة والاحترام (X3) والمتغير الرئيس المعتمد الرضا الوظيفي (Y) وذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية (1%) اذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (0.629) ومما يدعم هذه العلاقة أن قيمة (t) المحسوبة بلغت (6.77) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.39) وهذا يعني رفض فرضية العدم (H₀) وقبول فرضية الوجود (H₁) مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية بينهما، وبدرجة ثقة (0.99).

بلغت قيم معاملات الارتباط بين الثقة والاحترام (X3)، والرضا الوظيفي (Y) (0.494, 0.486, 0.639, 0.332, 0.422) على التوالي، وأن قيمة (t) المحسوبة لعلاقة الارتباط بينهما، بلغت (4.75, 4.56, 6.95, 2.995, 5.790) على التوالي، وجميعها أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.39) وهذا يعني وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة معنوية بين الثقة والاحترام (X3) والرضا الوظيفي (Y) بأبعاده (Y1, Y2, Y3, Y4, Y5) عند مستوى معنوية (1%) ، وبدرجة ثقة (0.99).

مما تقدم يتضح وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الثقة والاحترام والرضا الوظيفي بأبعاده، وهذا يعني قبول الفرضية الفرعية الثالثة المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الأولى والتي مفادها " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الثقة والاحترام والرضا الوظيفي بأبعاده.

٤. اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين مجالات الممارسة (X4)، والرضا الوظيفي بأبعاده).

لغرض إثبات صحة الفرضية الفرعية الرابعة من عدمه، سيتم أولاً اختبار الفرضيتين الإحصائيتين الآتيتين:

- فرضية العدم (H₀): لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين مجالات الممارسة ، والرضا الوظيفي بأبعاده.
 - فرضية الوجود (H₁): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين مجالات الممارسة ، والرضا الوظيفي بأبعاده.
- من أجل قبول الفرضية الإحصائية من عدمه ، تم اختبار معاملات الارتباط البسيط باستخدام اختبار (t) للوقوف على معنوية العلاقة بين مجالات الممارسة (X4)، والمتغير الرئيس المعتمد الرضا الوظيفي (Y) من جهة، وعلاقته بأبعاده (Y1, Y2, Y3, Y4, Y5) من جهة أخرى.

جدول ٩: نتائج علاقات الارتباط بين مجالات الممارسة، والرضا الوظيفي بأبعاده مع قيمة (T) المحسوبة

المتغير المعتمد						الرضا الوظيفي (Y)	
المتغير المستقل							
الاجرة Y1	العمر Y2	الفرص Y3	الشعور بالانتماء Y4	السلامة والامن Y5	قيمة (T) الجدولية		
0.408	0.621	0.432	0.232	0.322	2.39	مجالات الممارسة X4	
5.17	3.73	4.00	2.595	5.99	0.99	قيمة (T) المحسوبة	
توجد علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 1%						درجة الثقة	

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (9) ما يأتي :

وجود علاقة ارتباط ايجابية بين مجالات الممارسة (X4) والمتغير الرئيس المعتمد الرضا الوظيفي (Y) وذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية (1%) اذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (0.564) ومما يدعم هذه العلاقة أن قيمة (t) المحسوبة بلغت (5.17) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.39) وهذا يعني رفض فرضية العدم (H₀) وقبول فرضية الوجود (H₁) مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية بينهما، وبدرجة ثقة (0.99).

بلغت قيم معاملات الارتباط بين مجالات الممارسة (X4)، والرضا الوظيفي (Y) (0.408, 0.621, 0.432, 0.232, 0.322) على التوالي، وأن قيمة (t) المحسوبة لعلاقة الارتباط بينهما، بلغت (3.73, 6.62, 4.00, 2.595, 5.990) على التوالي، وجميعها أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.39) وهذا يعني وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة احصائية بين مجالات الممارسة (X4) والرضا الوظيفي (Y) بأبعاده (Y1, Y2, Y3, Y4, Y5) عند مستوى معنوية (1%) ، وبدرجة ثقة (0.99).

مما تقدم يتضح وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين مجالات الممارسة والرضا الوظيفي بأبعاده، وهذا يعني قبول الفرضية الفرعية الرابعة المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الأولى والتي مفادها " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين مجالات الممارسة والرضا الوظيفي بأبعاده.

٥. اختبار الفرضية الفرعية الخامسة

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين السياق التنظيمي الداعم (X5)، والرضا الوظيفي بأبعاده). لغرض إثبات صحة الفرضية الفرعية الخامسة من عدمه، سيتم أولاً اختبار الفرضيتين الإحصائيتين الآتيتين:

- فرضية العدم (H_0): لا توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين السياق التنظيمي الداعم، والرضا الوظيفي بأبعاده.
- فرضية الوجود (H_1): توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين السياق التنظيمي الداعم، والرضا الوظيفي بأبعاده.

من أجل قبول الفرضية الإحصائية من عدمه، تم اختبار معاملات الارتباط البسيط باستخدام اختبار (t) للوقوف على معنوية العلاقة بين السياق التنظيمي الداعم (X_5)، والمتغير الرئيس المعتمد الرضا الوظيفي (Y) من جهة، وعلاقته بأبعاده (Y_1, Y_2, Y_3, Y_4, Y_5) من جهة أخرى.

جدول ١٠: نتائج علاقات الارتباط بين السياق التنظيمي الداعم، والرضا الوظيفي بأبعاده مع قيمة (T) المحسوبة

الرضا الوظيفي							المتغير المعتمد
(Y)							المتغير المستقل
الاجري Y1	العمر Y2	الفرص Y3	الشعور بالانتماء Y4	السلامة والامن Y5	قيمة (T) الجدولية		السياق التنظيمي
0.308	0.421	0.432	0.632	0.422	2.39	0.664	الداعم X5
4.73	4.62	6.00	3.595	6.99	قيمة (T) المحسوبة		7.17
توجد علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية ١%							نوع العلاقة
درجة الثقة 0.99							

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (١٠) ما يأتي :

وجود علاقة ارتباط إيجابية بين السياق التنظيمي الداعم (X5) والمتغير الرئيس المعتمد الرضا الوظيفي (Y) وذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية (1%) اذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (0.664) ومما يدعم هذه العلاقة أن قيمة (t) المحسوبة بلغت (7.17) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.39) وهذا يعني رفض فرضية العدم (H_0) وقبول فرضية الوجود (H_1) مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة احصائية بينهما، وبدرجة ثقة (0.99).

بلغت قيم معاملات الارتباط بين السياق التنظيمي الداعم (X5) والرضا الوظيفي (Y) (٠.٣٠٨، ٠.٤٢١، ٠.٤٣٢، ٠.٦٣٢، ٠.٤٢٢) على التوالي، وأن قيمة (t) المحسوبة لعلاقة الارتباط بينهما، بلغت (٤.٧٣، ٤.٦٢، ٦.٠٠، ٣.٥٩٥، ٠.٤٢٢) على التوالي، وجميعها أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (2.39) وهذا يعني وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة احصائية بين السياق التنظيمي الداعم (X5) والرضا الوظيفي (Y) بأبعاده (Y_1, Y_2, Y_3, Y_4, Y_5) عند مستوى معنوية (1%)، وبدرجة ثقة (0.99).

مما تقدم يتضح وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين السياق التنظيمي الداعم والرضا الوظيفي بأبعاده، وهذا يعني قبول الفرضية الفرعية الخامسة المنبثقة عن الفرضية الرئيسة الأولى والتي مفادها " توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين السياق التنظيمي الداعم والرضا الوظيفي بأبعاده.

٣.٢.٣ اختبار الفرضية الرئيسة الثانية

للتحقق من معنوية تأثير الامان النفسي في الرضا الوظيفي وفق الفرضية الرئيسة الثانية والتي تنص " توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للأمان النفسي بأبعاده في الرضا الوظيفي بأبعاده " ولأجل قبول هذه الفرضية من عدم قبولها تم استخدام اختبار (F) لتحليل معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط وكما هو موضح بالجدول (١١) وفق الصيغة الآتية :

$$Y = 1.681 + 0.416 * X$$

إذ إن : (Y) تمثل المتغير التابع (الرضا الوظيفي).

(X) تمثل المتغير المستقل (الامان النفسي).

جدول ١١: تقدير معلمات أنموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير الامان النفسي في الرضا الوظيفي

المتغير المستقل	Constant	الامان النفسي X	قيمة (F)	معامل
الرئيسي X	A	B	المحسوبة	التفسير R ²
المتغير التابع				
الرضا الوظيفي Y	١.٦٨١	0.416	16.704	0.139
			6.85	

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

من النتائج الواردة في الجدول (١١) يتضح ما يأتي :
 بلغ قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار الخطي البسيط للامان النفسي (X) (١٦.٧٠٤) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (٦.٨٥) عند مستوى معنوية (١%) ، مما يدل على ثبوت معنوية معامل الانحدار (b=0.416) أي ان تغير مقداره وحدة واحدة في الامان النفسي يؤدي الى تغير مقداره (41.6%) في الرضا الوظيفي، وهذا يعني ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط ، مما يعني ان الامان النفسي تأثير ذو دلالة معنوية في الرضا الوظيفي.

بلغ قيمة معامل التفسير (R²) (0.139) مما يعني ان الامان النفسي (X) تفسر ما نسبته (13.9%) من التغيرات الكلية التي تطرأ على الرضا الوظيفي، اما النسبة المتبقية والبالغة (87.1%) فتعود الى متغيرات أخرى غير موجودة في مخطط البحث الحالية .
 وهذا يؤدي الى قبول الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص " توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للامان النفسي بأبعاده في الرضا الوظيفي بأبعاده".

وفيما يلي اختبار الفرضيات الثلاثة الفرعية المنبثقة عنها :

• اختبار الفرضية الفرعية الأولى

تنص هذه الفرضية " توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية سلوك القائد في الامان النفسي بأبعاده" ولأجل قبول هذه الفرضية من عدم قبولها تم استخدام اختبار (F) لتحديد معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط وكما هو موضح في الجدول (12) والذي تم بناءه وفق الصيغة الآتية

$$Y = 0.927 + 0.611 * X1$$

إذ أن: (Y) تمثل المتغير التابع (الرضا الوظيفي)

(X1) تمثل المتغير المستقل (سلوك القائد)

جدول ١٢: تقدير معلمات أنموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير سلوك القائد في الرضا الوظيفي

المتغير المستقل	Constant	سلوك القائد X1	قيمة (F)	معامل
المتغير التابع	A	β	المحسوبة	التفسير R ²
الرضا الوظيفي Y	0.927	0.611	24.719	0.261
			٦.٨٥	

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (٨) ما يأتي :
 بلغ قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار الخطي البسيط لسلوك القائد (X1) (٢٤.٧١٩) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (٦.٨٥) عند مستوى معنوية (١%) ، مما يدل على ثبوت معامل الانحدار (b=0.611) ، أي ان تغير مقداره وحدة واحدة في سلوك القائد يؤثر في الرضا الوظيفي للمنظمة المبحوثة بمقدار (61.1%) وهذا يعني ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط أي ان سلوك القائد تأثير ذو دلالة معنوية في الرضا الوظيفي.

بلغ قيمة معامل التفسير (R²) (٠.٢٦١) ، وهذا يعني ان سلوك القائد يفسر ما نسبته (٢٦.١%) من التغيرات الكلية التي تطرأ على الرضا الوظيفي ، اما النسبة المتبقية والبالغة (٧٣.٩%) فتعود الى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلية في مخطط البحث الحالي .
 بناءً على ما تقدم سيتم قبول الفرضية الفرعية الأولى التي تنص " توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لسلوك القائد في الرضا الوظيفي بأبعاده".

• اختبار الفرضية الفرعية الثانية

تنص هذه الفرضية " توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية ديناميكية المجموعة في الرضا الوظيفي بأبعاده" ولأجل قبول هذه الفرضية من عدم قبولها تم استخدام اختبار (F) لتحليل معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط وكما موضح في الجدول (١٣) والذي تم بناؤه وفق الصيغة الآتية :

$$Y = 1.183 + 0.585 * X2$$

إذ أن: (Y) تمثل المتغير التابع (الرضا الوظيفي).
(X2) تمثل المتغير المستقل (ديناميكية المجموعة).

جدول ١٣: تقدير معاملات أنموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير ديناميكية المجموعة في الرضا الوظيفي

المتغير المستقل	X2	Constant	ديناميكية المجموعة X2	قيمة (F)	معامل
المتغير التابع			β	المحسوبة	التفسير R^2
		A		الجدولية 1%	
الرضا الوظيفي Y	1.183	0.585	45.936	٦.٨٥	0.396

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (13) ما يأتي:

بلغ قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار الخطي البسيط ديناميكية المجموعة (X2) (٤٥.٩٣٦) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (٦.٨٥) عند مستوى (١%) مما يدل على ثبوت معامل الانحدار ($b=0.585$) أي أن تغير مقداره وحدة واحدة في ديناميكية المجموعة يؤثر في الرضا الوظيفي للمنظمة المبحوثة بمقدار (58.5%) مما يعني ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط، أي أن ديناميكية المجموعة تأثير ذو دلالة معنوية في الرضا الوظيفي.

بلغ قيمة معامل التفسير (R^2) (0.396) مما يعني أن ديناميكية المجموعة يفسر ما نسبته (٣٩.٦%) من التغيرات التي تطرأ على الرضا الوظيفي، أما النسبة المتبقية والبالغة (٦٠.٤%) فتعود لمساهمة متغيرات أخرى غير داخلية في مخطط البحث الحالية. وعليه سيتم قبول الفرضية الفرعية الثانية التي تنص "توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية ديناميكية المجموعة في الرضا الوظيفي بأبعاده".

• اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

تنص هذه الفرضية "توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية للثقة والاحترام في الرضا الوظيفي بأبعاده" ولأجل قبول هذه الفرضية من عدم قبولها تم استخدام اختبار (F) لتحليل معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط وكما موضح في الجدول (١٠) والذي تم بناؤه على وفق الصيغة الآتية:

$$Y = ٢.٨٠٧ + ٠.٣٠٧ * X_3$$

إذ أن: (Y) تمثل المتغير التابع (الرضا الوظيفي).

(X3) تمثل المتغير المستقل (الثقة والاحترام).

جدول ١٤: تقدير معاملات أنموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير الثقة والاحترام في الرضا الوظيفي

المتغير المستقل	X3	Constant	الثقة والاحترام X3	قيمة (F)	معامل
المتغير التابع			β	المحسوبة	التفسير R^2
		A		الجدولية 1%	
الرضا الوظيفي Y	0.152	0.788	32.684	٦.٨٥	0.318

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (14) ما يأتي:

بلغ قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار الخطي البسيط الثقة والاحترام (X3) (32.684) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (٦.٨٥) عند مستوى معنوية (١%) مما يدل على ثبوت معامل الانحدار ($b=0.788$) أي أن تغير مقداره وحدة واحدة في الثقة والاحترام يؤثر في الرضا الوظيفي بمقدار (٧٨.٨%) مما يعني ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط أي أن الثقة والاحترام تأثير ذو دلالة معنوية في الرضا الوظيفي.

بلغ قيمة معامل التفسير (R^2) (٠.٣١٨)، وهذا يعني أن الثقة والاحترام يفسر ما نسبته (٣١.٨%) من التغيرات التي تطرأ على الرضا الوظيفي، أما النسبة المتبقية والبالغة (٦٨.٢%) فتعود إلى متغيرات أخرى غير داخلية في مخطط البحث الحالية. مما تقدم، يتضح قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص "توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية الثقة والاحترام في الرضا الوظيفي بأبعاده".

• اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

تنص هذه الفرضية " توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لمجالات الممارسة في الرضا الوظيفي بأبعاده" ولأجل قبول هذه الفرضية من عدم قبولها تم استخدام اختبار (F) لتحليل معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط وكما موضح في الجدول (15) والذي تم بناؤه على وفق الصيغة الآتية :

$$Y = -0.059 + 0.847 * X_3$$

إذ أن: (Y) تمثل المتغير التابع (الرضا الوظيفي) .
(X4) تمثل المتغير المستقل (مجالات الممارسة).

جدول ١٥: تقدير معلمات أنموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير مجالات الممارسة في الرضا الوظيفي

المتغير المستقل	X3	Constant	مجالات الممارسة X4	قيمة (F)	معامل
المتغير التابع		A	β	المحسوبة	التفسير R^2
الرضا الوظيفي Y		-0.059	0.847	37.050	٠.٨٥
					0.346

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (١٥) ما يأتي :

بلغ قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار الخطي البسيط مجالات الممارسة (X4) (٣٧.٠٥٠) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (٦.٨٥) عند مستوى معنوية (١%) مما يدل على ثبوت معامل الانحدار (b= 0.847) أي ان تغير مقداره وحدة واحدة في مجالات الممارسة يؤثر في الرضا الوظيفي بمقدار (٨٤.٧%) مما يعني ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط ، اي ان مجالات الممارسة تأثير ذو دلالة معنوية في الرضا الوظيفي.

بلغ قيمة معامل التفسير (R^2) (٠.٣٤٦)، وهذا يعني ان مجالات الممارسة تفسر ما نسبته (34.6%) من التغيرات التي تطرأ على الرضا الوظيفي، اما النسبة المتبقية والبالغة (65.4%) فتعود الى متغيرات أخرى غير داخلية في مخطط البحث الحالية .
مما تقدم ، يتضح قبول الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص " توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية مجالات الممارسة في الرضا الوظيفي بأبعاده" .

• اختبار الفرضية الفرعية الخامسة

تنص هذه الفرضية " توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية السياق التنظيمي الداعم في الرضا الوظيفي بأبعاده" ولأجل قبول هذه الفرضية من عدم قبولها تم استخدام اختبار (F) لتحديد معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط وكما هو موضح في الجدول (١٦) والذي تم بناءه وفق الصيغة الآتية

$$Y = 0.353 + 0.825 * X_1$$

إذ أن: (Y) تمثل المتغير التابع (الرضا الوظيفي) (X1) تمثل المتغير المستقل (السياق التنظيمي الداعم)

جدول ١٦: تقدير معلمات أنموذج الانحدار الخطي البسيط لقياس تأثير السياق التنظيمي الداعم في الرضا الوظيفي

المتغير المستقل	X1	Constant	السياق التنظيمي الداعم X5	قيمة (F)	معامل
المتغير التابع		A	B	المحسوبة	التفسير R^2
الرضا الوظيفي Y		٠.٣٥٣	0.825	179.95	٠.٨٥
					0.68

المصدر : إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج الحاسبة الالكترونية

يتضح من النتائج الواردة في الجدول (١٦) ما يأتي :

بلغ قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار الخطي البسيط السياق التنظيمي الداعم (X5) (١٧٩.٩٥) وهي أكبر من قيمتها الجدولية البالغة (٦.٨٥) عند مستوى معنوية (١%) مما يدل على ثبوت معامل الانحدار (b=0.827) ، أي ان تغير مقداره وحدة واحدة في السياق التنظيمي الداعم يؤثر في الرضا الوظيفي بالمقدار (٨٢%) وهذا يعني ثبوت معنوية أنموذج الانحدار الخطي البسيط أي ان لبعده السياق التنظيمي الداعم تأثير ذو دلالة معنوية في الرضا الوظيفي.

بلغ قيمة معامل التفسير (R^2) (٠.٦٨) ، وهذا يعني ان السياق التنظيمي الداعم يفسر ما نسبته (٦٨%) من التغيرات التي تطرأ على الرضا الوظيفي ، اما النسبة المتبقية والبالغة (٣٢%) فتعود الى مساهمة متغيرات أخرى غير داخلية في مخطط البحث الحالي .

بناءً على ما تقدم سيتم قبول الفرضية الفرعية الأولى التي تنص " توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية السياق التنظيمي الداعم في الرضا الوظيفي بأبعاده" .

٤ الاستنتاجات والتوصيات

الاستنتاجات

١. ان موضوع الامان النفسي بحد ذاته من الموضوعات المعاصرة في الفكر الإداري المعاصر والتي لها دور كبير في تحقيق الرضا الوظيفي.
٢. اثبت نتائج التحليل الاحصائي على قبول فرضية البحث الرئيسية الاولى (وجود علاقة ايجابية بين الامان النفسي والرضا الوظيفي وهذا يعني ادراك افراد العينة المبحوثة لأهمية الامان النفسي للعاملين التي تسهم في جعل الرضا الوظيفي اكثر ايجابية لتحقيق الاهداف التنظيمية وتحسين الاداء الكلي بمعنى ان تحسين وزيادة الكفاءة تتطلب الكثير من العمل المشترك.
٣. ان العتبة توفر امان نفسي عالي للعاملين مما ينعكس على رضاهم الوظيفي وابداعهم في العمل .
٤. ان مستوى الرضا الوظيفي في العتبة الحسينية المقدسة مرتفع جدا بسبب تعامل العتبة بعدالة ونزاهة مع جميع العاملين فيها.

التوصيات

١. اسعاد العاملين في غاية الاهمية لانهم يمثلون المنظمة ، ويجب على كل منظمة تطوير استراتيجيات تعزز بيئة العمل وتزيد من مستوى العاملين ، ورضاهم ، وتحسن أداء المنظمة ، وتزيد إنتاجيتها وارتفاع ارباحها ، وتحقيق الميزة التنافسية لها.
٢. يجب أن تولي الادارات العليا في العتبة الحسينية المقدسة المزيد من تحقيق الامان النفسي للعاملين وذلك لانعكاسه على الرضا الوظيفي ، مما يؤدي في النهاية الى ابداع العاملين في العمل .
٣. يوصي الباحث بضرورة اجراء الدراسات الخاصة بتحديد العلاقة بين الامان النفسي والرضا الوظيفي في كافة المنظمات سواء كانت حكومية أو خاصة ويمكن ان تقوم المنظمات نفسها بهذه الدراسات لغرض تطوير اداء العاملين وشعورهم في الانتماء للمنظمة وانهم جزء منها .
٤. الاهتمام بأجراء دورات تثقيفية للأفراد العاملين من قبل الادارات الخاصة بالأمان النفسي والرضا الوظيفي .

- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job satisfaction among hospital nurses: a literature review. *International journal of nursing studies*.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management research and practice*, 3(4), 77-87.
- Böckerman, P., & Ilmakunnas, P. (2012). The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data. *ILR Review*, 65(2), 244-262.
- Bornemisza, A. (2013). Creativity and Psychological Safety: A proposed model on the links between psychological safety, ambiguity tolerance, playfulness and creativity.
- Carmeli, A., & Gittell, J. (2009). High-quality relationships, psychological safety, and learning from failures in work organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 30(6), 709-729.
- Chuang, H. H. C. (2010). Psychological Safety and Group Learning: Cycle-Time Reduction for Collaborative Product Development.
- Edmondson, A. C. (2002). Managing the risk of learning: Psychological safety in work teams. Cambridge, MA: Division of Research, Harvard Business School.
- Edmondson, A. C., & Lei, Z. (2014). Psychological safety: The history, renaissance, and future of an interpersonal construct. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 23-43.
- Edmondson, A. C., Kramer, R. M., & Cook, K. S. (2004). Psychological safety, trust, and learning in organizations: A group-level lens. *Trust and distrust in organizations: Dilemmas and approaches*, 12, 239-272.
- Frazier, M. L., Fainshmidt, S., Klinger, R. L., Pezeshkan, A., & Vacheva, V. (2017). Psychological safety: A meta-analytic review and extension. *Personnel Psychology*, 70(1), 113-165.
- Hirak, R., Peng, A. C., Carmeli, A., & Schaubroeck, J. M. (2012). Linking leader inclusiveness to work unit performance: The importance of psychological safety and learning from failures. *The Leadership Quarterly*, 23(1), 107-117.
- Jha, S. (2018). Team psychological safety and team performance: A moderated mediation analysis of psychological empowerment. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Leite, N. R. P., Rodrigues, A. C. D. A., & Albuquerque, L. G. D. (2014). Organizational commitment and job satisfaction: what are the potential relationships?. *BAR-Brazilian Administration Review*, 11(4), 476-495.
- Leonard, M., Graham, S., & Bonacum, D. (2018). The human factor: the critical importance of effective teamwork and communication in providing safe care. *BMJ Quality & Safety*, 13(suppl 1), i85-i90.
- Luddy, N. (2005). Job satisfaction amongst employees at a public health institution in the Western Cape (Doctoral dissertation, University of the Western Cape).
- Mahmoud, M. A., Ahmad, S., & Poespowidjojo, D. A. L. (2018). The Role of Psychological Safety and Psychological Empowerment on Intrapreneurial Behavior towards Successful Individual Performance: A Conceptual Framework. *Sains Humanika*, 10(3).
- Mahmoud, M. A., Ahmad, S., & Poespowidjojo, D. A. L. (2018). The Role of Psychological Safety and Psychological Empowerment on Intrapreneurial Behavior towards Successful Individual Performance: A Conceptual Framework. *Sains Humanika*, 10(3).
- Morath, J., & Leary, M. (2018). Creating safe spaces in organizations to talk about safety. *Nursing Economics*, 22(6), 344.
- Parvin, M. M., & Kabir, M. N. (2011). Factors affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector. *Australian journal of business and management research*, 1(9), 113.
- Piko, B. F. (2006). Burnout, role conflict, job satisfaction and psychosocial health among Hungarian health care staff: A questionnaire survey. *International journal of nursing studies*, 43(3), 311-318.
- Resheske, M. G. (2001). A descriptive study of job satisfaction and its relationship with group cohesion.
- Salvendy, G. (2012). *Handbook of human factors and ergonomics*. John Wiley & Sons.
- Thiagaraj, D., & Thangaswamy, A. (2017). Theoretical concept of job satisfaction—a study. *International Journal of Research-Granthaalayah*, 5(6), 464-470.
- Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *Journal of occupational health psychology*, 17(2), 129.