

الأمن النفسي ودافعية الإنجاز لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك

عائشة سائلة *

ملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الأمن النفسي ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك والعلاقة بينهما، من خلال تطبيق مقياس الأمن النفسي ومقياس دافعية الإنجاز على (212) عضواً من أعضاء هيئة التدريس العاملين في جامعة اليرموك من الجنسين تم اختيارهم بالطريقة العشوائية المتيسرة في الفصل الدراسي الثاني للعام 2016/2015م. أشارت النتائج إلى أن مستوى الأمن النفسي ومستوى دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة كان متوسطاً، كما ظهرت فروق في مستوى الأمن النفسي تعزى لمتغيرات الدراسة جميعها العمر والخبرة وعدد الابناء باستثناء الجنس، ووجدت فروق في مستوى دافعية الإنجاز على المقياس ككل تبعاً لمتغيرات الجنس والعمر، ولم يتبين اية فروق تبعاً لمتغيري الخبرة وعدد الابناء . كما أظهرت وجود علاقة بين مقياس دافعية الإنجاز بجميع مجالاته والأمن النفسي .

الكلمات الدالة: الأمن النفسي، دافعية الإنجاز، أعضاء الهيئة التدريسية، جامعة اليرموك.

المقدمة

في ضوء ما يشهده العالم اليوم من الاحداث والتحديات في مجالات الحياة المختلفة التي لها الاثر الكبير في اثاره القلق والخوف واليأس والاحباط وغيرها من المشاعر السلبية في النفس الإنسانية. باتت الحاجة الى بناء الشخصية المتزنة من جوانبها المختلفة من خلال اشباع الحاجات النفسية والتربوية والاجتماعية المختلفة للأفراد أكثر الحاحاً من ذي قبل، وتعدّ الحاجة الى الأمن النفسي احدى الحاجات الاساسية الضرورية من اجل ايصال الفرد الى التوافق والاستقرار .

ويعدّ الشعور بالأمن النفسي من الامور الهامة في تطور شخصية الفرد ونموه المعرفي؛ لانه يؤثر في جوانب هامه مثل دافعية الإنجاز والتجديد والابداع (Fatil& Keddy, 1985)، حيث أشارت دراسة هانز بان الشعور بالأمن يؤدي الى زيادة الدافعية نحو الإنجاز (Haines, 2002). ويرى روجرز ان الاساس النفسي في الابداع هو سلامة المبتكر النفسية، وأن فقدان الأمن سيؤثر على التوافق والدافعية (مطلبك، 1994). وترتبط الصحة النفسية عند الافراد بمستوياتها ودرجاتها ارتباطاً وثيقاً بالأمن النفسي لديهم (سعد، 1999).

وتسعى المؤسسات والمنظمات الحديثة بما فيها الجامعات سعياً واضحاً لخدمة المجتمعات وبنائها، واشباع حاجات أفرادها بما فيهم المدرس الذي يعد أحد العناصر البشرية الهامة التي تسهم في العملية التعليمية والتربوية، فهو مصدر للمعرفة وقائداً يقتدى به (زايد، 2007). ونظراً لما يقع على عاتق عضو هيئة التدريس من اعباء ومسؤوليات ومهام مثل تدريس الطلبة وتزويدهم بالمعارف، وإجراء البحوث والدراسات والتأليف ومتابعة كل ما هو جديد، والإسهام في التقدم العلمي والتكنولوجي، إضافة الى ما يقدمه من جهود في خدمة الجامعة والمجتمع المحلي من خلال اللجان والمناصب الإدارية التي يشغلها (Rao, 2000). أصبح من الضروري الاهتمام بتحقيق الأمن النفسي له؛ كما ان عدم الاتزان الانفعالي للمدرس امام طلبته يؤثر سلباً في قدراتهم الدراسية ويضعف من الشعور الايجابي والقبول لديهم (الشرعة، 2000). ذلك ان الأمن النفسي لدى عضو هيئة التدريس من العوامل الاساسية الهامة في اداءه الوظيفي حيث انه كلما زادت درجة احساسه بالأمن كلما زادت كفاءته في انجاز المهام وبالتالي انعكس ذلك على كفاءة الجامعة واداءها وفعاليتها (Hoy&Trater, 2004). من هنا ظهرت فكرة هذه الدراسة وهي التعرف على مدى تمتع

* قسم علم النفس الإرشادي والتربوي، جامعة اليرموك. تاريخ استلام البحث 2016/8/3، وتاريخ قبوله 2016/10/2.

أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك بالأمن النفسي وعلاقته بدافعية الإنجاز لديهم.

الأمن النفسي

يعدّ الأمن النفسي من الحاجات الهامة لبناء الشخصية الإنسانية، التي تمتد من الطفولة، وتستمر حتى الشيخوخة عبر المراحل العمرية المختلفة. ويتهدد أمن الفرد إذا ما تعرض إلى ضغوطات نفسية واجتماعية لا طاقة له بها في أي مرحلة من تلك المراحل، مما يؤدي إلى الاضطراب، لذا فالأمن النفسي يعد من الحاجات ذات المرتبة العليا للإنسان لا تتحقق إلا بعد تحقق الحاجات الدنيا له (أقرع، 2005). ويرى الطهرواي (2007) أن الشخص الأمن نفسياً هو الذي يشعر أن حاجاته مشبعة، وأن المقومات الأساسية لحياته غير معرضة للخطر.

ويسعى الإنسان في حياته الى تحقيق الأمن النفسي، بأن يعيش في بيئة تتسم بالود والتآلف وهذه الاجواء هي التي تدفع به لان يكون ايجابيا ومنجزا ومتفاعلا في حياته اليومية(زهران، 2005). وقد استخدم لفظ الأمن في اللغة العربية بمعنى الاطمئنان وعدم الخوف. ويقال أمن أمن وامان أمنه، وإذا اطمأن ولم يخف فهو آمن. وللکلمة في اللغة العربية اصلا ن متقربان : الامانة وهي ضد الخيانة، وتعني سکون القلب. والثاني التصديق (فارس، 1979).

ويحتل الأمن النفسي أهمية كبرى في الدين الاسلامي فقد ورد ذكره في القرآن الكريم في اكثر من موضع منا لاقوله تعالى"فليعبدوا رب هذا البيت الذي اطعمهم من جوع وأمنهم من خوف" (قريش 3-4)، وقوله تعالى "الا بذكر الله تطمئن القلوب" (الرعد 28)، وكذلك الحال في كافة الشرائع السماوية كاليهودية والمسيحية التي اوردت من الاوامر والنواهي ما يحافظ عليه. وبالتالي فان الأمن النفسي من وجهة نظر اسلامية فيكون باطمئنان القلب المستمد من الايمان بالله والايثار والتضحية والعمل الصالح، والقدرة على تحقيق التوازن بين الحاجات الإنسانية وفقا للطبيعة البشرية (الجماس، 1993).

ويرى ماسلو (Maslow, 1973) أنّ الأمن النفسي هو شعور الفرد بالقبول والانتماء والالفة وندرة الشعور بالتهديد والقلق، وبأنه ودود وخير ويشعر بالثقة نحو الآخرين والتسامح والتعاطف. والميل الى الانطلاق والانخراط في التجارب والخلو من الاضطرابات العصبية. ويعرف الأمن النفسي بأنه شعور الفرد بأنه محبوب ومتقبل من الآخرين، وله مكانه بينهم، حيث يدرك أن بيئته صادقة غير محبطة يشعر فيها بندرة الخطر والتهديد (زهران، 2003). وأشار الخولي (1976) الى أنّ الأمن النفسي هو الشعور بالاستقرار وضمان الحصول على الحاجات والرغبات وعدم توقع الحرمان والاضطراب .

أما العيسوي (1985) فيرى انه الخلو من التوترات والعثرات وعدم المعاناه من الصراعات والالام النفسية والخلو من الانفعالات الحادة، والثقة بالنفس والرضا عنها، في حين أكد الطيب والدد (2002) أنّ الشعور بالأمن النفسي حاجة ضرورية، فلا بد ان يكون لدى الفرد القدرة على حب الآخرين، وان يشعر بانه محبوب من قبلهم. وان يشعر بأن لديه القدرة على الإنجاز ويكون ذلك بنجاحه في انجاز العمل وفي انجاز ما لديه من مهام .

كما ويعدّ الأمن من الشروط الأساسية الواجب توافرها من أجل تحقيق الرضا عن العمل والدافعية (دواني وديراني، 1983). ان شعور الموظف بالاطمئنان على استمراريته في العمل، وعلى مستقبله المهني، وعلى قدرته على تأمين العيش الكريم لاسرته بعيدا عن الخوف. والشعور بوجود انواع مختلفة من التأمينات على حياته ضد المرض والعجز والشيخوخة والوفاه ينعكس ايجابيا على دافعيته للعمل والإنجاز (نشواني، 2003). حيث أشار Herzberg المشار اليه في السعود (2002) الى أن الموظف الذي يعدّ نفسه غير راض في عمله وفي المؤسسة يعزى الى واحد أو أكثر من العوامل التالية: سياسة المؤسسة وإدارتها والإشراف وظروف العمل والعلاقات السائدة في المؤسسة بين الزملاء والرؤساء والاجور، والمركز الاجتماعي والأمن الوظيفي والحياة الشخصية. ولكي يقوم عضو هيئة التدريس بعمله على اكمل وجه لا بد من توفير الظروف المناسبة له ليتمتع بحياة طيبة وينعم بالحرية والامان ويعدّ الاحساس بالأمن اساسا للنجاح والابداع في العمل (Michailidis & Asimenos, 2002). وهذا ما أكدت عليه دراسة تورنيابي (Tornyay, 1996) التي هدفت الى تحديد اهم العوامل الواجب توافرها في مدرسي الجامعات حديثي التعيين وتوصلت الى ان عضو هيئة التدريس يحتاج في بداية تعيينه الى الاحساس بالأمن والملكية والحيوية والنشاط الفكري. ويفسر الأمن النفسي في ضوء النظريات النفسية كما يلي:

التحليل النفسي : ويمثله سيجموند فرويد والفريد أدلر وكارن هورني وهاري ستاك سوليفان وارك فروم، وفقا لهذا الاتجاه ينظر للشخصية على انها تتكون من ثلاث مكونات هي الهو (Id) والانا (Ego) والانا الأعلى (Super ego). وتتصارع هذه القوى من أجل الشعور بالأمن والطمأنينة، ويكون ذلك بقدرة الانا على تحقيق التوازن بين هذه المكونات أو الوصول الى حل للصراع بين هذه

المكونات وهذا سيؤدي الى تحقيق الشخصية السوية، بينما الفشل في تحقيق ذلك سيؤدي الى اختلال التوازن وهذا ما يهدد الأمن النفسي في الشخصية (Arndt & William, 1974).

النظرية السلوكية: يتحقق الأمن النفسي من وجهة نظر السلوكيين من خلال اكتساب الفرد للعادات الصحية السوية في التعامل مع الآخرين ومواجهة المواقف الخارجية. ومن وجهة نظر بافلوف يعدّ عدم الشعور بالأمن النفسي حصيلة تشكل روابط خاطئة بين المثيرات والاستجابات وفقا لمبدأ الاقتران الشرطي. كما أن عدم الشعور بالأمن النفسي هو استجابة متعلمة لصراعات تنمو في مراحل العمر وتعمم في مواقف مشابهة مستقبلا، كما يلعب التعزيز الخاطيء دورا هاما في الشعور بعدم الأمن كما يراه سنكر (santrock, 2003).

النظريات الإنسانية: وتتمثل بالتنظيم الهرمي للحاجات وفقا لنظرية ماسلو الذي افترض ان الحاجات الإنسانية تنظم هرميا على اساس اسبقية الاشباع لهذه الحاجات وضرورتها ودرجة احاطها وسيطرتها على السلوك البشري تصاعديا ابتداء من قاعدة الهرم (Maslow, 1972).

وقد صنف ماسلو الحاجات الى سبع مستويات تتشكل هرميا، حيث يأتي في قاعدة الهرم الحاجات الفسيولوجية مثل الحاجة الى الهواء والطعام والشراب.....، وفي المستوى الثاني حاجات الأمن والشعور بالطمئنان والاستقرار والتحرر من القلق (قطامي وعدس، 2002). يلي ذلك باقي الحاجات الإنسانية التي يعلوها في قمة الهرم تحقيق الذات، ان عدم اشباع الحاجة الى الأمن سينعكس سلبا على اشباع الحاجات في المستويات التالية، فالحاجات في قمة الهرم مشروطة باشباع الحاجات التي تسبقها ويؤكد ماسلو أن الفشل في تحقيق الحاجة الى الأمن سيؤدي الى الفشل في تحقيق الذات (Maslow, 1970).

نظرية التعلم الاجتماعي: ظهرت على يد عالم النفس المشهور البرت باندورا وتؤكد على التفاعل الحتمي والمستمر للسلوك والمعرفة والمؤثرات البيئية. ويرى باندورا ان السلوك الإنساني لا يتأثر بالتعلم فقط وانما نتائج لمعالجة الفرد لها فالناس يمارسون بعض التأثيرات على انماطهم السلوكية من خلال اسلوب معالجتهم للبيئة، فهم قادرين على التفكير والابتكار وتصنيف المعارف لمعالجة الاحداث (الريحاني، 1985) لذلك تعدّ نظرية التعلم الاجتماعي الأمن النفسي سلوك متعلم قائم على التعلم بالملاحظة وان الفرد يكون بالتهديد والعجز وعدم الأمن من وجود اشخاص يشعرون بعدم الأمن (كفاقي، 1989).

اما التصور الاسلامي للأمن النفسي فهو قائم على الايمان بالله والرضا بالاستقرار والتقاؤل وتقبل الذات والتحرر من المخاوف وحب الخير للآخرين وقد اكدت العديد من الدراسات ان الايمان بالله يوصل الفرد الى الأمن النفسي وهو يعدّ وقاية وعلاج له من الامراض النفسية (ابو بكره، 1993).

وترى الباحثة أن الأمن النفسي واحدة من الحاجات الاساسية في حياة الافرد، وباعتبار عضو هيئة التدريس واحد من الافراد المهمين والفاعلين في المجتمع الذين تحرص المؤسسات التربوية والتعليمية على أمنهم واستقرارهم باعتبارهم حجر الزاوية في التعليم الجامعي، وقدوة هامة تتعامل مع شريحة كبيرة، وفئة عمرية هامة، وهم طلبة الجامعة، لذلك فان الأمن النفسي قد يكون أحد العوامل الهامة التي تؤثر في دفع عضو هيئة التدريس الى انجاز أعماله بصورة مناسبة بحيث تسهم في تحقيق أهداف العملية التربوية والتعليمية.

الدافعية للإنجاز (Motivation achievement): يعدّ دافع الإنجاز من الدوافع الخاصة بالإنسان وهو الذي يوجه الفرد للتحصيل، ويرتبط بمعايير معينة يصفها المجتمع ويتفاوت الافراد في قوة هذا الدافع وضعفه فالبعض يعملون بجد والبعض لا يبذل مجهود يتناسب مع قدراته (التوتوري، 2006).

اختلف الباحثون حول مفهوم الدافعية وتعددت ارائهم ووجهات نظرهم تجاه هذا المفهوم، فيعرف البعض الدافع بأنه الجانب السيكولوجي للحاجة، ويتم الاستدلال عليه من الآثار السلوكية التي يؤدي اليها، ويرتبط به مفهوم آخر هو الاتزان، وبهذا تنظر هذه الفئة الى السلوك الإنساني على انه حلقة من التوتر وخفض التوتر (Zoo)، 2013، وتعرف الدافعية بانها التحرك بقصد عمل معين (الطويل، 1986). ويشير مصطلح الدافعية الى مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من اجل اعادة توازنه، فالدافع بذلك يكون نزعة للوصول الى هدف معين وهذا الهدف يكون لاشباع حاجات داخلية او رغبات خارجية، اما الحاجة فهي حالة تنشأ لدى الكائن الحي لتحقيق الشروط البيولوجية او السيكولوجية اللازمة والمؤدية لحفظ بقائه (قطامي وعدس، 2002).

وتعرف الدافعية ايضا بانها: شروط تسهل وتوجه وتساعد على الاستمرار السلوكي الى ان تتحقق الاستجابات بمعنى انها سلسلة من العمليات تعمل على اثاره السلوك الموجه نحو هدف وصياغته والمحافظة عليه وايقافه في النهاية (Gover & Petri،)

(2004). وقد عرف ماكيلاند الدافعية بانها اعادة التكامل وتجدد النشاط الناتج عن التغيير في الموقف الوجداني (خليفه، 2000). وتعرف الدافعية بانها القوة الذاتية التي تحرك سلوك الفرد وتوجهه لتحقيق غاية معينة يشعر بالحاجة اليها او باهميتها العادية او المعنوية بالنسبة له (قطامي وقطامي، 2000) .

اما الدافعية للانجاز فهي حالة داخلية مرتبطة بمشاعر الفرد توجه نشاطه نحو التخطيط للعمل وتنفيذ هذا التخطيط بما يحقق مستوى محدد من التفوق يؤمن به ويثق فيه (قطامي وعدس، 2002) .

وعرفها الترتوري (2006) بانها السعي نحو التميز والتفوق في اداء عمل ما او هي رغبة الفرد القيام بعمل جيد والنجاح فيه . ويشير قطامي وعدس (2001) الى ان دافعية الإنجاز هي رغبة الفرد في ان يحقق اعلى درجات الاداء بغض النظر عن العوائق المادية، فهو يرغب في ان يصل الى أقصى فاعلية وكفاءة ممكنة في عمله في جو من الأمن النفسي.

ان الافراد الذين لديهم دافع مرتفع للانجاز يعملون بجديّة اكبر من غيرهم، ويحققون نجاحات اكثر في حياتهم، وعند مقارنتهم بمن هم بنفس مستواهم في القدرة العقلية ويتمتعون بدافعية منخفضة للانجاز نجد أنهم يسجلون مستويات مرتفعه في سرعة الإنجاز وحل المشكلات، وهم أكثر تأثيراً في المجتمع (Santrock, 2003). وتتأثر دافعية الافراد للانجاز بجمله من العوامل منها أساليب التنشئة الاجتماعية في مرحلة الطفولة، والعوامل الاقتصادية والاجتماعية، وبعد الاستقرار المادي المتمثل بتوفير المستوى الملائم من العيش بما يتناسب مع تكاليف المعيشة من أهم القوى الدافعه الى بذل العاملين جهودهم في المؤسسات المختلفة (مرسي ودباغ، 1985؛ القيسي، 1998).

النظريات المفسرة لدافعية الانجاز

تعدّ نظرية الدافعية للانجاز ونظرية ماسلو ونظرية الدوافع الإنسانيه وغيرها من أبرز النظريات التي بحثت في موضوع الدافعية للانجاز. على الرغم من محاولات الكثير من الباحثين السابقين تفسير الدافعية من خلال التركيز على أهمية البيئة الخارجية في التأثير على سلوك الإنسان داخل العمل وبالتالي دفعه نحو العمل متمثله بالنظرية السلوكية (Seley, 1989).

نظرية الدافعية للانجاز: تقدم هذه النظرية على ثلاثة عوامل رئيسة هي شدة توقع احتمال النجاح او الفشل وبين كيفية اداء المهمة، ودرجة الرغبة او عدمها في نتائج المهمة، وقوة الدافع للوصول الى النجاح او تجنب الفشل، وبعد الامل في النجاح او الخوف من الفشل هما اللذان يحددان نتيجة العوامل السابقة (خليفه، 1993).

نظرية الدوافع الإنسانية: تنظر الى ان الاجر هو العامل الوحيد للعمل لدى الافراد (عمران، 2000). ورفض مايو وزملائه هذا المفهوم التقليدي حيث يرون أن هناك حاجات أساسية غير اقتصادية يسعى الإنسان الى تحقيقها ، مثل الرغبة في تكوين جماعات والانتماء لها ، ودافعية الفرد للمساهمة في العملية الانتاجية هي المحرك الاساسي لدافعيته وانجازه (نشواني، 2003) .

نظرية ماسلو: يرى أن الإنسان في حالة دافعية مستمرة ذات طبيعة متقلبة ومعقدة . فالإنسان لا يصل الى حالة الرضا الكامل الا في اوقات قليلة نتيجة لتحقيق رغبة، وسرعان ما يحل مكانها رغبة اخرى وتبقى هذه المتتالية اللانهائية في حياة الإنسان، وقد رتب ماسلو دافعية الإنجاز في قمة الهرم واعتبرها ارقى المستويات. وتتمثل في ميل الفرد الى تحقيق اقصى ما لديه من امكانيات، وهذه الحاجات هي الحاجات الفسيولوجية، الحاجة إلى الأمن والحاجة التقدير والاحترام والحاجة الى الحب والحاجة الى تحقيق الذات وتتمثل بالإنجاز والابتكار (Maslow, 1972).

وترى الباحثة أن الدافعية للانجاز لدى عضو هيئة التدريس هي حالة داخلية تدفعه الى الاهتمام بالموقف التعليمي، وبذل الجهد والاقبال بنشاط على العمل والاستمرار به حتى يتحقق الهدف. وتعدّ توفير الدافعية لدى عضو هيئة التدريس مسؤولية يتشارك في تحقيقها ادارات الجامعات بسياساتها وأنظمتها وهي ليست مسؤوليته وحده.

الدراسات السابقة:

يؤثر الأمن النفسي على سلوك الافراد واداءهم، فهو يجذب العناصر المؤهلة وبعدّ دافعا لسلوكهم ويساعدهم في تعزيز انماط السلوك لديهم، ويلعب دورا بارزا في ظهور ابداعاتهم وابتكاراتهم. وبالرغم من أهمية هذا الموضوع الا ان الدراسات التي تناولته بالبحث لا زالت قليلة وخاصة تلك التي تناولت أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، التي حاولت الربط بينه وبين مفاهيم أخرى مثل الدافعية وغيرها. وتعدّ هذه الدراسة في حدود علم الباحثة - الأولى التي حاولت البحث في دافعية الإنجاز لدى أعضاء الهيئة التدريسية والربط بينها وبين الأمن النفسي في البيئة الاردنية والعربية، وفيما يلي عرض لبعض الدراسات في هذا الميدان:

اجرت (عباس، 2012) بعنوان درجة تحقيق حاجة الإحساس بالأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية جامعة القادسية . التي هدفت الى قياس الشعور بالأمن النفسي و معرفة الفروق في الشعور بالأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس كلية التربية الرياضية جامعة القادسية تبعاً لمغيرات الجنس ، ومدة الخدمة . وبالبلغ عددهم (29) عضواً من كلا الجنسين وقد تم استخدام المنهج الوصفي لتحقيق اهداف الدراسة، وأشارت النتائج الى إن الغالب على أعضاء هيئة التدريس هو عدم الشعور بالأمن النفسي، وأنه لا يوجد فروق في الشعور بالأمن النفسي لدى أعضاء الهيئة التدريسية تبعاً لمتغير الجنس . وأن مستوى الشعور بالأمن النفسي يتناسباً طردياً مع مدة الخدمة.

اجرى فريجات وآخرون (2010) دراسة بعنوان الأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية وعلاقته بمركز السيطرة لديهم على عينة تكونت من (216) عضوتهم اختياريهم بالطريقة القصدية، أظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس لديهم شعور واضح بعدم الأمن النفسي، كما أظهرت عدم وجود فروق في الشعور بالأمن النفسي ذات دلالة إحصائية في الشعور بالأمن يعزى للجنس، ووجود علاقة طردية مع مدة الخدمة، وكشفت وجود علاقة طردية بين الشعور بالأمن ومركز السيطرة لديهم. كما اجرى الصرايرة (2009) دراسة بعنوان الاحساس بالأمن النفسي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية وعلاقته بادائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء اقسامهم، شملت الدراسة 85 رئيس قسم وتم استخدام استبانته بالاحساس بالأمن والاداء الوظيفي لتحقيق اهداف الدراسة وبينت النتائج ان درجة الاحساس بالأمن لدى عينة الدراسة كانت مرتفعة وان مستوى الاداء الوظيفي كان مرتفعاً كما تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من الاحساس بالأمن النفسي والاداء الوظيفي.

وفي دراسة السلطان (1995) التي هدفت الكشف عن درجة تحقق حاجة الاحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية واثر كل من الجامعة والتخصص والخبرة والجنس والرتبة الاكاديمية في تحقق حاجة الاحساس بالأمن التي تم فيها استخدام اختبار ماسلوللاحساس بالأمن وعدمه وتكونت عينة الدراسة من 273 عضو هيئة تدريس تم اختيارهم بالطريقة التطبيقية العشوائية، توصلت الدراسة الى ان درجة الاحساس بالأمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الاردنية كان متوسطاً وانه توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في درجة تحقق حاجة الاحساس بالأمن لديهم نتيجة الى اختلاف الجامعة وعدم وجود فروق في درجة الاحساس بالأمن نتيجة للتخصص والرتبة والاكاديمية وسنوات الخبرة والجنس .

كما اجرى الدلحي (2009) دراسة بعنوان الأمن النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز في العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية العامة (بنين) بمدينة الرياض على عينة تكونت من(344) معلم تم اختيارهم بالطريق العشوائية العنقودية، وتم استخدام مقياس الأمن النفسي ومقياس دافعية الإنجاز الذين تم تطويرهم لتحقيق اهداف الدراسة وبينت النتائج ان معلمي المرحلة الثانوية يتمتعون بمستوى عالي جدا من الأمن النفسي والدافعية للإنجاز، كما تبين وجود علاقة طردية موجبة الاتجاه ذات دلالة إحصائية بين كل من الأمن النفسي والدافعية للإنجاز .

وقام الشرع (2000) بدراسة بهدف الكشف عن العلاقة بين الأمن النفسي ووضوح الهوية المهنية، واختلاف الأمن النفسي ووضوح الهوية المهنية باختلاف متغيرات الجنس وعدد الابناء في الاسرة ،حيث تكونت عينة الدراسة (230) من طالبا وطالبة من طلاب السنة الاولى بجامعة قطر، وأشارت النتائج الى وجود علاقة ايجابية طردية بين الأمن النفسي ووضوح الهوية المهنية.كما بينت الدراسة وجود فروق في الشعور بالأمن النفسي بين الذكور والإناث لصالح الإناث بينما لم تظهر فروق بين الجنسين في وضوح الهوية المهنية، واكدت الدراسة وجود اثر للأبناء في الشعور بالأمن النفسي. حيث كلما كان عدد الابناء اقل كان مستوى الأمن النفسي اعلى .

وفي دراسة الرميح (2004) بعنوان دافعية الإنجاز لدى الاخصائيين الاجتماعيين التي هدفت الى التعرف على طبيعة دافعية الإنجاز لدى الأخصائيين الاجتماعيين وأولويتها وعلاقتها ببعض المتغيرات ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية مكونة من (222) من الأخصائيين الاجتماعيين في المستشفيات الحكومية في الرياض وأشارت النتائج الى ارتفاع معدلات دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة، ولم تكشف عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية والعمر وحجم الاسرة والمكانة الاجتماعية والمستوى الاقتصادي والرضا عن المهنة ومستوى العلاقة مع الرؤساء والزملاء. كما بينت أنه اكثر العوامل المؤثرة في دافعية الإنجاز هي التنشئة الاجتماعية ومناخ العمل.

وأجرى أبو معطي (2000) دراسة هدفت التعرف الى نمط التعامل في مجال العمل وعلاقته بالدافعية على عينة مكونة من (178) موظفاً في الدوائر الحكومية في الرياض، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من اجل تحقيق أهداف الدراسة. وأشارت

النتائج الى وجود نمطين من التفاعل في مجال العمل هما التوجه نحو العمل والتوجه نحو العلاقات الإنسانية. كما كشفت عن وجود ارتباط بين توجهي العمل والدافعية ، وأن ارتباط التوجه الى العلاقات الإنسانية بالدافعية أقوى من ارتباط التوجه الى العمل وفي دراسة الطرييري (2000) بعنوان دافع الإنجاز وعلاقته ببعض المتغيرات الأكاديمية والديموغرافية تهدف إلى معرفة علاقة دافع الإنجاز ببعض المتغيرات الأكاديمية والديموغرافية للطلاب في جامعة الملك سعود وتم استخدام الأمانة الوصفي التحليلي على (110) طالب وأشارت النتائج إلى أن الطلبة المتقدمين في السن لا يختلفون عن الأصغر سناً في دافع الإنجاز. وأن المتزوجين يختلفون عن غير المتزوجين في دافعية الإنجاز. وأن الطلبة الميسورين اقتصادياً لا يختلفون عن الفقراء او المتوسطين اقتصادياً في ما يتعلق بالإنجاز .

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

لمست الباحثة خلال عملها الجامعي أن الأمن النفسي واحدة من مصادر الضغوط النفسية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس ويتمثل ذلك بالخوف من المستقبل والقلق من التغيرات المفاجئة والسريعة في الانظمة والتعليمات المتعلقة بالخدمة والترقية وغيرها، ولما لعضو هيئة التدريس من دور واضح في تشكيل شخصية وسلوك الطلبة في المرحلة الجامعية، وباعتبار ان أمنه النفسي واستقراره الوظيفي يؤثر على تطور شخصيته وكيانه النفسي ودافعيته الى العمل والإنجاز والابداع والتجديد، وكذلك على علاقته بطلبته ، فقد يضعف ادائه الاكاديمي وتتوتر علاقته بالطلبة. لذلك جاءت هذه لإجراء هذه الدراسة في محاولة متواضعة للكشف عن مستوى الأمن النفسي ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك والعلاقة بينهما. وبذلك حاولت الدراسة الحالية أن تجيب عن الأسئلة التالية:

- ما مستوى الأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك ؟
- ما مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك ؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ في مستوى الأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك تعزى لمتغيرات (العمر، الخبرة، عدد الأبناء)؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ في مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك تعزى لمتغيرات (العمر، الخبرة، عدد الأبناء)؟
- هل توجد علاقة بين مستوى الأمن النفسي ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك؟

أهمية الدراسة:

تنبثق أهمية هذه الدراسة من جانبين: الأول نظري والآخر تطبيقي
الأهمية النظرية: تعدّ الدراسة الحالية واحدة من الدراسات القليلة التي حاولت الكشف عن المستويات الحقيقية للأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في واحدة من الجامعات الحكومية المهمة وهي جامعة اليرموك، وهي المحاولة الأولى - في حدود علم الباحثة- التي حاولت بحث العلاقة بين الأمن النفسي ودافعية الإنجاز.
الأهمية التطبيقية: تكمن أهمية الدراسة العملية في أن نتائج هذه الدراسة قد تقود إلى دراسات لاحقة، كما يمكن استخدام نتائج الدراسة لتحسين مستوى المقدمة لأعضاء هيئة التدريس من أجل رفع مستوى أمنهم النفسي وبالتالي دافعيتهم نحو العمل، التعرف على أبرز معيقات الأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس من أجل معالجتها والتصدي لها، كما قد تنبّه هذه الدراسة الباحثين إلى ضرورة إجراء المزيد من الدراسات في البيئة الأردنية والعربية.

محددات الدراسة:

- تتحدد نتائج الدراسة الحالية في حدود الخصائص السيكومترية لمقاييس الدراسة وهما مقياس الأمن النفسي ومقياس دافعية الإنجاز.
- كما تتحدد الدراسة بأنها اقتصر على أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك في الفصل الدراسي الثاني

2016/2015

المفاهيم والمصطلحات:

الأمن النفسي: هو شعور الفرد بالقبول والانتماء والالفة، وندرة الشعور بالتهديد والقلق (Maslow, 1972). وتم قياسها بالدرجة الكلية التي حصل عليها المفحوصين على مقياس الأمن النفسي المطور لتحقيق اهداف الدراسة.

دافعية الإنجاز: هي رغبة الفرد في ان يحقق اعلى درجات الاداء بغض النظر عن العوائق المادية، فهو يرغب في ان يصل الى أقصى فاعلية وكفاءة ممكنه في عمله في جو من المنافسة (Gover & Petri, 2004) وتم قياسها بالدرجة الكلية التي حصل عليها المفحوصين على مقياس دافعية الإنجاز المطور لتحقيق اهداف الدراسة.

عضو هيئة التدريس: هو الشخص المتفرغ للعمل الاكاديمي في جامعة اليرموك ويحمل الدكتوراه في احد حقول المعرفة في احدى الرتب التالية: استاذ، استاذ مشارك، استاذ مساعد.

الطريقة والإجراءات:

تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي للتعرف إلى مستوى الأمن النفسي وادافعية الإنجاز والعلاقة بينهما لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، وذلك لمناسبته وطبيعة هذه الدراسة وأهدافها.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك للعام الجامعي 2016/2015 والبالغ عددهم (942). تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك البالغ عددهم 966 مدرساً موزعين إلى 634 مدرساً في الكليات الإنسانية وإلى 332 مدرساً في الكليات العلمية وموزعين إلى 755 عضواً وإلى 211 عضوة.

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من (212) عضو من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، والجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات العمر والجنس وعدد الابناء وسنوات الخبرة .

جدول (1): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات.

المتغير	مستويات المتغير	التكرار	النسبة المئوية	المتغير	مستويات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	192	64.0	عدد الابناء	3 فأقل	82	27.3
	انثى	108	36.0		4 - 6	114	38.0
	الكلية	300	100.0		أكثر من 6	104	34.7
العمر	5 فأقل	112	37.3	العمر	25 - 30	62	20.7
	6-10	120	40.0		31 - 40	106	35.3
	أكثر من 10	68	22.7		41 - 50	102	34.0
	الكلية	300	100.0		50 فأكثر	30	10.0

مقياسا الدراسة:

لتحقيق هدف الدراسة تم استخدام مقياس الأمن النفسي الذي تم تطويره من قبل الباحثة، بالرجوع الى مقاييس ذات علاقة مثل مقياس ماسلو الذي تم تقنيه من قبل الدليم (1993)، والصرابرة (2008) وفريجات (2010) بهدف الكشف عن مستوى الأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث تكون المقياس بصورته الأصلية من (32) فقرة. ومقياس دافعية الإنجاز الذي تم تطويره من قبل الباحثة من خلال الاطلاع على مقاييس ذات علاقة مثل مقياس موسى (1986) ومحمد (2004) والدلبجي (2010)، بهدف الكشف عن دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس، حيث تكون المقياس بصورته الأصلية من (22) فقرة. وللتأكد من صدق وثبات المقاييس وفقاً لمتغيرات الدراسة الحالية قامت الباحثة بحساب الصدق والثبات بالطرق التالية:

دلالات صدق وثبات مقياس الأمن النفسي :

الصدق الظاهري: للتأكد من مدى ملائمة المقياس، وصحة فقراته، ومناسبتها لتحقيق هدف الدراسة، قامت الباحثة بالتحقق من الصدق الظاهري للمقياس من خلال عرض المقياس بصورته الأولية على لجنة من المحكمين مكونة من (12) من المتخصصين في مجالات القياس والإحصاء التربوي، وعلم النفس الإرشادي، وعلم النفس التربوي، في جامعة اليرموك. حيث أبدوا رأيهم في سلامة الصياغة اللغوية، وفقرات المقياس ومدى ملائمتها للبعد الذي تنتمي إليه، وإضافة أية ملاحظة من شأنها تعديل المقياس بشكل أفضل. وفي ضوء ملاحظات المحكمين التي أجمع عليها (4) فأكثر، أجريت التعديلات المقترحة، وكان أبرزها: تعديل بعض الفقرات لتصبح أكثر وضوحاً وملائمة لمتغيرات الدراسة، وتم حذف فقرتين لعدم ملائمتها للمقياس، حيث بلغ عدد فقرات المقياس بعد التحكيم (30) فقرة.

صدق البناء: للتأكد من صدق بناء المقياس، تم تطبيق مقياس الدراسة على عينة استطلاعية مؤلفة من (30) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، وذلك لحساب معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات المقياس من جهة وبين الكلي لمقياس الدراسة، وقد تراوحت قيم معاملات ارتباط فقرات مقياس الأمن النفسي قد تراوحت بين (0.33-0.57)، يلاحظ من القيم سالفة الذكر الخاصة بصدق البناء؛ أنّ معامل ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس الدراسة مع الكلي لمقياس الدراسة لم يقل عن معيار 0.20؛ مما يشير إلى جودة بناء فقرات مقياس الأمن النفسي وفقاً لما أشار إليه عودة (2010).

ثبات مقياس الأمن النفسي:

لأغراض التحقق من ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الدراسة؛ فقد تم حسابه باستخدام معادلة كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية وقد بلغت قيمته (0.93)، كما بلغت قيمة معامل ثبات الإعادة (0.91).

دلالات صدق وثبات مقياس دافعية الإنجاز :

الصدق الظاهري: للتأكد من مدى ملائمة المقياس، وصحة فقراته، ومناسبتها لتحقيق هدف الدراسة، قامت الباحثة بالتحقق من الصدق الظاهري للمقياس من خلال عرض المقياس بصورته الأولية على لجنة من المحكمين مكونة من (12) من المتخصصين في مجالات القياس والإحصاء التربوي، وعلم النفس الإرشادي، وعلم النفس التربوي، في جامعة اليرموك. حيث أبدوا رأيهم في سلامة الصياغة اللغوية، وفقرات المقياس ومدى ملائمتها للبعد الذي تنتمي إليه، وإضافة أية ملاحظة من شأنها تعديل المقياس بشكل أفضل. وفي ضوء ملاحظات المحكمين التي أجمع عليها (4) فأكثر، أجريت التعديلات المقترحة، وكان أبرزها: تعديل بعض الفقرات لتصبح أكثر وضوحاً وملائمة لمتغيرات الدراسة، حيث بلغ عدد فقرات المقياس بعد التحكيم (22) فقرة.

صدق البناء: للتأكد من صدق بناء المقياس، تم تطبيق مقياس الدراسة على عينة استطلاعية مؤلفة من (30) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، وذلك لحساب معاملات ارتباط بيرسون بين فقرات المقياس من جهة وبين الكلي لمقياس الدراسة والمجالات التي تتبع لها من جهة أخرى، وقد تراوحت قيم معاملات ارتباط فقرات مجال التحفيز الخارجي بين (0.52-0.66) مع مجالها، وبين (0.43-0.56) مع الكلي للمقياس، وأن قيم معاملات ارتباط فقرات مجال التحفيز الذاتي قد تراوحت بين (0.54-0.60) مع مجالها، وبين (0.37-0.48) مع الكلي للمقياس، وأن قيم معاملات ارتباط فقرات مجال التفاني في العمل قد تراوحت بين (0.50-0.62) مع مجالها، وبين (0.42-0.54) مع الكلي للمقياس، وتراوحت قيم معاملات ارتباط فقرات مجال الطموح والمتابعة بين (0.60-0.63) مع مجالها، وبين (0.46-0.56) مع الكلي للمقياس، وأخيراً؛ تراوحت قيم معاملات ارتباط فقرات مجال الثقة بالنفس بين (0.60-0.63) مع مجالها، وبين (0.46-0.52) مع الكلي للمقياس.

يلاحظ من القيم سالفة الذكر الخاصة بصدق البناء؛ أنّ معامل ارتباط كل فقرة من فقرات مقياس الدراسة مع الكلي لمقياس الدراسة لم يقل عن معيار 0.20؛ مما يشير إلى جودة بناء فقرات مقياس الدراسة وفقاً لما أشار إليه عودة (2010). بالإضافة إلى ما تقدم؛ تم حساب معاملات ارتباط مجالات مقياس الدراسة مع الدرجة الكلية لمقياس الدراسة، علاوة على حساب معاملات الارتباط البينية Inter-correlation لمجالات مقياس الدراسة، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون، حيث تراوحت قيم معاملات ارتباط مجالات مقياس الدراسة مع الدرجة الكلية لها بين (0.68-0.73)، وأن قيم معاملات الارتباط البينية لمجالات مقياس الدراسة قد تراوحت بين (0.32-0.41).

ثبات مقياس دافعية الإنجاز:

لأغراض التحقق من ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الدراسة ومجالاتها؛ فقد تم حسابه باستخدام معادلة كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha على بيانات التطبيق الأول للعيينة الاستطلاعية وقد بلغت قيمه ثبات الاتساق الداخلي لمقياس الدراسة (ككل) (0.90) ولمجالاته تراوحت ما بين (0.86-0.91)، في حين أن ثبات الإعادة لمقياس الدراسة (ككل) قد بلغت قيمته (0.89) ولمجالاته تراوحت ما بين (0.86-0.91).

تصحيح مقياس الدراسة:

تم اعتماد النموذج الإحصائي ذي التدرج النسبي بهدف إطلاق الأحكام على المتوسطات الحسابية المتعلقة بمقياسي الدراسة ومجالاتها وفقرات مجالاتها، وذلك على النحو الآتي: مستوى مرتفع (3.50) فأكثر، مستوى متوسط (من 2.50 - 3.49)، مستوى منخفض (2.49 فأقل).

متغيرات الدراسة:

اشتملت هذه الدراسة على المتغيرات التالية:

- المتغيرات التصنيفية: وهي عبارة عن المتغيرات الديموغرافية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس، وذلك على النحو الآتي:
- متغير العمر: وله ثلاث مستويات: العمر من (25-30)، والعمر من (31-50) والعمر من (51-60).
- متغير سنوات الخبرة: وله ثلاث مستويات: (5 سنوات فأقل)، من (6-10) سنوات، (أكثر من 10) سنوات.
- متغير عدد الأبناء: وله ثلاث مستويات: (3 أبناء فأقل)، (4-6) أبناء، (أكثر من 6) أبناء.
- المتغيرات التابعة: مستوى الأمن النفسي ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك.

منهجية الدراسة ومعالجتها الإحصائية:

لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة على أسئلتها استخدمت الدراسة المنهج الوصفي والارتباطي، حيث تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للإجابة على السؤال الأول والثاني، كما تم استخدام تحليل التباين الرباعي والمقارنات البعدية للإجابة على السؤال الثالث والرابع، كذلك تم استخراج معامل ارتباط بيرسون للإجابة على السؤال الخامس.

نتائج الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الأمن النفسي ودافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك والعلاقة بينهما، وذلك عن طريق الإجابة عن كلٍ من أسئلة الدراسة الآتية:

للإجابة عن السؤال الأول: "ما مستوى الأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك؟"، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الأمن لدى أعضاء هيئة التدريس (ككل) في جامعة اليرموك، مع مراعاة ترتيب المجالات تنازلياً لتبيان مستوى الأمن النفسي، وذلك كما في الجدول (2).

جدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مقياس الأمن النفسي مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	1	أشعر بالراحة عندما أنجز مهماتي	3.6200	.70041	مرتفع
2	2	امتك ثقة عالية بنفسني	3.5800	.61497	مرتفع
3	8	أقوم بإنجاز المهام التي أكلف بها .	3.5000	.72923	مرتفع
4	3	أشعر بأنني ناجح في عملي الجامعي	3.4667	.70037	متوسط

المرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
5	6	أشعر بالود نحو زملائي في العمل	3.3667	.86102	متوسط
6	5	أشعر بأنني عضو فاعل في الجامعة	3.3467	.79283	متوسط
7	4	أشعر بأن هذه الحياة تستحق أن يعيشها الإنسان	3.3333	.85518	متوسط
8	9	أشعر أنني متحدث لبق في جميع المواقف	3.2867	.85259	متوسط
8	11	أشعر بأنني موضع احترام من الآخرين	3.2667	.79013	متوسط
10	7	أشعر بالحيوية والنشاط	3.2333	.85322	متوسط
10	10	أشعر بالتكيف مع الحياة في الجامعة	3.2200	.84892	متوسط
12	29	أعتبر نفسي شخصا ناجحا في عمله	3.1400	.81811	متوسط
13	12	أرغب عادة أن أكون مع الآخرين في الجامعة	3.0533	.92376	متوسط
14	18	أعتبر نفسي شخصا محظوظا لأنني أعمل في هذه الجامعة	3.0267	.84162	متوسط
15	21	الدخل الشهري الذي انتقاه يتناسب مع الجهود التي ابذلها	2.9867	.87313	متوسط
16	13	أعمل أوقاتا إضافية دون مقابل متى تطلب الواجب ذلك	2.9400	.91242	متوسط
17	16	أقبل نقد زملائي في العمل	2.9400	.83590	متوسط
18	15	احظى بالاهتمام اللازم من رؤسائي	2.9200	.89980	متوسط
19	17	اشعر بالرضا عن الجامعة	2.8733	.90555	متوسط
20	26	أعتبر مكافأة نهاية الخدمة مناسبة	2.8667	.91561	متوسط
21	24	عملي في الجامعة يحقق طموحاتي	2.8600	.93986	متوسط
22	20	أشعر بأنني حاصل على حقوقي الوظيفية في الجامعة	2.8333	.93549	متوسط
23	19	القوانين والأنظمة في الجامعة تطبق بعدالة	2.8067	.99293	متوسط
24	25	أعتبر نفسي أكثر اطمئنانا واستقرارا من زملائي في الجامعات الأخرى	2.7667	.97058	متوسط
25	14	يتم الاستغناء عن خدمات بعض العاملين في الجامعة وفقا للتعليمات والأنظمة	2.7533	1.01452	متوسط
26	28	التريقات في الجامعة تتم وفق اسس منطقية وعادلة	2.7467	.96900	متوسط
27	30	التعليمات الجامعية تسير وفق اسس ثابتة ومنطقية	2.7133	.97690	متوسط
28	22	أعتقد أن التأمين الصحي مناسب	2.7067	1.05720	متوسط
29	23	أرى أن جامعتي تقدم لي الدعم المعنوي المناسب	2.5800	.94865	متوسط
30	27	تقدم الجامعة السكن الوظيفي المناسب	2.5067	1.08961	متوسط
		الأمن النفسي ككل	3.0413	.44973	متوسط

يبين الجدول (2) أن المتوسطات الحسابية لمستوى الأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك قد تراوحت ما بين (2.50_3.62)، حيث جاءت الفقرة رقم (1) التي تنص على " أشعر بالراحة عندما أنجز مهامي "في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي بلغ (3.62)، بينما جاءت الفقرة رقم (27) ونصها " تقدم الجامعة السكن الوظيفي المناسب " بالمرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.50). وبلغ المتوسط الحسابي للمقياس ككل (3.04)، أي بمستوى متوسط .

للإجابة عن السؤال الثاني: "ما مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك.؟" تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس دافعية الإنجاز، ولكل بعد من أبعاده وذلك كما هو في الجدول (3).

جدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأداء أفراد عينة الدراسة على مقياس دافعية الإنجاز مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
1	2	التحفيز الذاتي	3.2333	.57671	متوسط
2	5	الثقة بالنفس	3.2244	.61626	متوسط
3	4	الطموح والمثابرة	3.0053	.60894	متوسط
4	1	التحفيز الخارجي	2.8889	.47245	متوسط
5	3	التفاني في العمل	2.7507	.60453	متوسط
		دافعية الإنجاز ككل	2.9767	.36775	متوسط

يبين الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.75_3.2)، حيث جاء مجال التحفيز الذاتي في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.2)، بينما جاء مجال التفاني في العمل في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (2.75)، وبلغ المتوسط الحسابي لدافعية الإنجاز ككل (2.97)، أي بمستوى متوسط.

كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حده، وكانت على النحو الآتي: مجال التحفيز الخارجي تبين أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.23_3.36)، حيث جاءت الفقرة رقم (16) التي تنص على "ابدل قصارى جهدي في أداء العمل". في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي بلغ (3.36)، بينما جاءت الفقرة رقم (20) ونصها "اتغيب عن المحاضرات." بالمرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.23). وبلغ المتوسط الحسابي لمجال التحفيز الخارجي (2.88).

أما مجال التحفيز الذاتي فقد تبين أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.1_3.2)، حيث جاءت الفقرة رقم (18) التي تنص على "الترم بمواعيد المحاضرات" في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي بلغ (3.2)، بينما جاءت الفقرة رقم (5) ونصها "تحقيق النجاح هو الهدف الأساسي من أي عمل أقوم به." بالمرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.1). وبلغ المتوسط الحسابي للتحفيز الذاتي ككل (3.23).

في حين تبين في مجال التفاني في العمل أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.29_3.3)، حيث جاءت الفقرة رقم (21) التي تنص على "انجز أعمالك بدرجة كبيرة من الانقائ." في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي بلغ (3.3)، بينما جاءت الفقرة رقم (13) ونصها "اشعر ان الوقت يمر بطيئاً في أثناء إعطاء المحاضرات." بالمرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.29). وبلغ المتوسط الحسابي للتفاني في العمل ككل (2.75).

كما لوحظ في مجال الطموح والمثابرة أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (2.36_3.25)، حيث جاءت الفقرة رقم (9) التي تنص على "اسعى الى اتمام المهام التعليمية الموكلة الي" في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي بلغ (3.25)، بينما جاءت الفقرة رقم (12) ونصها "اعاني من شرود الذهن في أثناء إعطاء المحاضرات" بالمرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (2.36). وبلغ المتوسط الحسابي للطموح والمثابرة ككل (3.00).

أخيراً لوحظ في مجال الثقة بالنفس أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.1_3.3)، حيث جاءت الفقرة رقم (22) التي تنص على "استعد للمحاضرات جيداً وابحث عما هو جديد." في المرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي بلغ (3.3)، بينما جاءت الفقرة رقم (8) ونصها "اعتقد ان طموح عضو هيئة التدريس هالذي يجعله يعمل بكل طاقته" بالمرتبة الأخيرة، وبمتوسط حسابي بلغ (3.1). وبلغ المتوسط الحسابي للثقة بالنفس ككل (3.22).

للإجابة عن سؤال الدراسة الثالث: "هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك الأمن النفسي تعزى لكل من (الجنس، والعمر، والخبرة، وعدد

الأبناء)؟ تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لتقديرات أعضاء الهيئة التدريسية وفق متغيرات الجنس، والعمر، والخبرة، وعدد الأبناء، والجدول (4) يبين ذلك.

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الأمن النفسي وفق متغيرات (الجنس، والعمر، والخبرة، وعدد الأبناء).

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي		
.033	3.102	تكر	الجنس
.044	3.194	انثى	
.054	3.089	30 - 25	العمر
.042	2.960	40 - 31	
.046	3.063	50 - 41	
.081	3.480	51 - فأكثر	
.050	3.301	5 فأقل	الخبرة
.044	3.126	10 - 6	
.045	3.017	أكثر من 10	
.043	2.999	3 فأقل	
.045	3.231	6 - 4	عدد الأبناء
.051	3.213	أكثر من 6	

يبين الجدول (4) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لمستوى الأمن النفسي لدى أعضاء الهيئة التدريسية؛ بسبب اختلاف فئات المتغيرات، ولبيان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الرباعي للمقياس ككل كما هو مبين في جدول (5).

جدول (5)

نتائج تحليل التباين الرباعي عديم التفاعل لاستجابات أفراد عينة الدراسة على المقياس ككل وفق متغيرات الدراسة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
.083	3.033	.507	1	.507	الجنس
.000	10.936	1.827	3	5.482	العمر
.000	8.808	1.472	2	2.943	الخبرة
.000	9.549	1.595	2	3.191	عدد الأبناء
		.167	291	48.619	الخطأ
			299	60.474	الكلي

يتبين من الجدول (5) الآتي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الجنس، حيث بلغت قيمة ف 3.033 وبدلالة إحصائية بلغت 0.083، وكانت الفروق لصالح الإناث.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر العمر، حيث بلغت قيمة ف 10.936 وبدلالة إحصائية بلغت 0.000. ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شفيه وقد تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية لمستوى الأمن النفسي لديهم بين ذوي الاعمار

51 فأكثر من جهة وذوي الأعمار (25 - 30)، وذوي الأعمار وذوي الأعمار 40 - 31، وذوي الأعمار 50 - 41 من جهة أخرى ولصالح أعضاء الهيئة التدريسية من ذوي الأعمار ذوي الأعمار 51 فأكثر، أي أن مستوى الأمن النفسي لديهم أعلى.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر الخبرة، حيث بلغت قيمة ف 8.808 وبدلالة إحصائية بلغت 0.000. وليبان الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شففيه وقد تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية لمستوى الأمن النفسي لديهم بين ذوي الخبرة (5 فأقل) من جهة وذوي الخبرة (6 - 10)، والخبرة (من 10 فأكثر).

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha = 0.05$) تعزى لأثر عدد الأبناء، حيث بلغت قيمة ف 9.549 وبدلالة إحصائية بلغت 0.000. وليبان الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شففيه وقد تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية لمستوى الأمن النفسي لديهم بين ذوي عدد الأبناء (3 فأقل من جهة) وذوي عدد الأبناء (من 4 - 6) وكانت افروق لصالح عدد الأبناء (من 4 - 6)، وذوي عدد الأبناء (6 فأكثر) وكانت افروق لصالح عدد الأبناء (6 فأكثر).

للاجابة عن سؤال الدراسة الرابع: " هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك لدافعية الإنجاز تعزى لكل من (الجنس، والعمر، والخبرة، وعدد الأبناء)؟" تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لتقديرات أعضاء الهيئة التدريسية وفق متغيرات الجنس، والعمر، والخبرة، وعدد الأبناء، والجدول (6) يبين ذلك.

جدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على دافعية الإنجاز وفق متغيرات (الجنس، والعمر، والخبرة، وعدد الأبناء).

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي		
0.029	2.977	نكر	الجنس
0.038	3.116	انثى	
0.047	3.042	30 - 25	العمر
0.036	2.960	40 - 31	
0.040	2.941	50 - 41	
0.070	3.241	51 - فأكثر	الخبرة
0.044	3.054	5 فأقل	
0.038	3.091	10 - 6	
0.039	2.994	أكثر من 10	عدد الأبناء
0.037	3.025	3 فأقل	
0.039	3.044	6 - 4	
0.045	3.070	أكثر من 6	

يبين الجدول (6) تبايناً ظاهرياً في المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، لمستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء الهيئة التدريسية؛ بسبب اختلاف فئات المتغيرات، وليبان دلالة الفروق الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الرباعي المتعدد على المجالات كما هو مبين في جدول (7).

جدول (7)

نتائج تحليل التباين الرباعي المتعدد لاستجابات أفراد عينة الدراسة وفق متغيرات الدراسة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	المجالات	مصدر التباين
.002	9.705	2.031	1	2.031	البعد الأول	الجنس هوتلنج=0.002 الاحتمالية=0.735
.584	.301	.096	1	.096	البعد الثاني	
.001	10.864	3.676	1	3.676	البعد الثالث	
.008	7.061	2.570	1	2.570	البعد الرابع	
.057	3.665	1.329	1	1.329	البعد الخامس	
.003	4.805	1.006	3	3.017	البعد الأول	العمر هوتلنج=0.995 الاحتمالية=0.194
.080	2.276	.725	3	2.176	البعد الثاني	
.034	2.923	.989	3	2.967	البعد الثالث	
.157	1.751	.637	3	1.912	البعد الرابع	
.012	3.720	1.349	3	4.046	البعد الخامس	
.395	.933	.195	2	.390	البعد الأول	الخبرة ويلكس=0.986 الاحتمالية=0.037
.097	2.351	.749	2	1.498	البعد الثاني	
.526	.643	.218	2	.435	البعد الثالث	
.748	.290	.106	2	.211	البعد الرابع	
.007	5.081	1.842	2	3.685	البعد الخامس	
.282	1.272	.266	2	.532	البعد الأول	عدد الأبناء ويلكس=0.944 الاحتمالية=0.000
.003	5.783	1.842	2	3.685	البعد الثاني	
.015	4.229	1.431	2	2.862	البعد الثالث	
.453	.794	.289	2	.578	البعد الرابع	
.393	.937	.340	2	.680	البعد الخامس	
		.209	291	60.899	البعد الأول	الخطأ
		.319	291	92.721	البعد الثاني	
		.338	291	98.467	البعد الثالث	
		.364	291	105.914	البعد الرابع	
		.363	291	105.521	البعد الخامس	
			299	66.741	البعد الأول	الكلية
			299	99.444	البعد الثاني	
			299	109.270	البعد الثالث	
			299	110.871	البعد الرابع	
			299	113.554	البعد الخامس	

يتبين من الجدول (7) الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس في كل من المجال الأول والثالث والرابع وكانت الفروق لصالح الإناث. بينما لم تظهر فروق دالة إحصائية على بقية المجالات
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر العمر في المجال الأول والخامس. ولبيان الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شفبه وقد تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي الأعمار

(25 - 30) من جهة، و(50 - 41) من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح ذوي الاعمار (30 - 25) في المجال الاول، كما يتبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي الاعمار (41 - 50) من جهة، و(51 - 60) من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح ذوي الاعمار (51 - 60) في المجال الخامس.

وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الخبرة في المجال الخامس، ولبين الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شفوية وقد تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي الخبرة (5 فأقل) من جهة، و(10 فأكثر) من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح ذوي الخبرة (5 فأقل) في المجال الخامس.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر عدد الأبناء في المجال الثاني والثالث. ولبين الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شفوية وقد تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين من لديهم عدد من الأبناء (3 فأقل) من جهة، و(6 فأكثر) من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح ذوي الخبرة (3 فأقل) في المجال الثاني. كما تم إجراء تحليل التباين الرباعي للمقياس ككل كما هو مبين في جدول (8).

جدول (8)

نتائج تحليل التباين الرباعي عديم التفاعل لاستجابات أفراد عينة الدراسة على المقياس ككل وفق متغيرات الدراسة

الدلالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
.003	9.170	1.153	1	1.153	الجنس
.001	5.596	.704	3	2.111	العمر
.168	1.796	.226	2	.452	الخبرة
.724	.323	.041	2	.081	عدد الأبناء
		.126	291	36.591	الخطأ
			299	40.436	الكل

يتبين من الجدول (8) الآتي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الجنس، حيث بلغت قيمة ف 9.170 وبدلالة إحصائية بلغت 0.003، وكانت الفروق لصالح الإناث.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر العمر، حيث بلغت قيمة ف 5.596 وبدلالة إحصائية بلغت 0.001. ولبين الفروق الزوجية الدالة إحصائياً بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة شفوية وقد تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين من لديهم العمر (50-60) من جهة، و(41 - 50) من جهة أخرى، وجاءت الفروق لصالح ذوي العمر (50 - 60) في المقياس ككل.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر الخبرة، حيث بلغت قيمة ف 1.796 وبدلالة إحصائية بلغت 0.168.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لأثر عدد الأبناء، حيث بلغت قيمة ف 0.323 وبدلالة إحصائية بلغت 0.724.

للإجابة عن سؤال الدراسة الخامس: "هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الأمن النفسي ومستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك؟". تم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين مستوى الأمن النفسي ومستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك، والجدول (9) يوضح ذلك.

جدول (9)

معاملات ارتباط بيرسون بين الدرجات على مقياس الأمن النفسي من جهة والدرجات على مقياس دافعية الإنجاز وأبعاده من جهة أخرى.

دافعية الإنجاز ككل	الثقة بالنفس	الطموح والمثابرة	التفاني في العمل	التحفيز الذاتي	التحفيز الخارجي	معامل الارتباط
.564(**)	.445(**)	.403(**)	.280(**)	.308(**)	.401(**)	معامل الارتباط
.000	.000	.000	.000	.000	.000	الدالة الإحصائية

** دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01).

يتبين من الجدول (9) وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين مقياس دافعية الإنجاز بجميع مجالاته، وبين مقياس الأمن النفسي.

مناقشة النتائج:

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما مستوى الأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك؟" أظهرت النتائج أن مستوى الأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك جاء ضمن مستوى "متوسط". وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى عدم اشباع الجامعة لحاجات أعضاء هيئة التدريس بالدرجة المناسبة مقارنة مع توقعاتهم من المهنة، إضافة الى كثرة الابعاء والمهام الموكلة اليهم التي بالرغم من حرصه على انجازها في الوقت والشكل المناسبين، ورضاه عن هذا الإنجاز الا أن مطالبه المختلفة غير ملباه على النحو المطلوب فالدخل الشهري ومكافأة نهاية الخدمة والسكن الوظيفي والتأمين الصحي لا توازي المركز الاجتماعي الذي يشغله عضو هيئة التدريس ويتوقعه منه المجتمع. إضافة الى كثرة التعديل والتبديل التي ظهرت في الآونة الاخيرة في التعليمات والأسس المتعلقة بنظام الترقية والتنشيط في الخدمة التي باتت امرا مقلقا بالنسبة لعضو هيئة التدريس فيما يخص ترقيته او الاستغناء عن خدماته وهذا الامر بالتأكيد سيؤثر على اداءه وعمله الجامعي بحيث يصبح أقل حيوية وتفاعلا مع زملاءه في العمل حرصا منه على استغلال وقته في انجاز الاعمال المطلوبة لغايات الترقية، ذلك ان شعور الموظف بالاطمئنان على استمراريته في العمل، وعلى مستقبله المهني، وعلى قدرته على تأمين العيش الكريم لاسرته بعيدا عن الخوف. وشعوره بوجود انواع مختلفة من التأمينات على حياته ضد المرض والعجز والشيخوخة والوفاء ينعكس ايجابيا على شعوره بالأمن النفسي (نشواني، 2003). وقد تباينت نتائج هذه الدراسة مع دراسة السلطان (1995) التي أشارت نتائجها إلى أن مستوى الأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الرسمية منخفضا، ودراسة الفريجات وبركات (2010) التي أشارت نتائجها إلى أن أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء يتمتعون بمستوى منخفض من الأمن النفسي. ودراسة الصرايرة (2009) التي أشارت نتائجها إلى أن مستوى الأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية مرتفعا وتعزو الباحثة هذا الاختلاف والتباين في نتائج الدراسات الى خصوصية كل جامعة في انظمتها وتعليماتها، ومستوى الاريحية والاستقرار الذي يشعر به العاملين فيها الناتج عن اشباع حاجاتهم المختلفة من النواحي الاقتصادية والنفسية وغيرها.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك؟" أظهرت النتائج أن مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك في المجالات المختلفة للمقياس جاء ضمن مستوى "متوسط"، وهذا يتضمن ميل عضو هيئة التدريس الى بذل جهود عالية في انجاز المهام المطلوبة منه وكذلك التزامه بالدوام وتحمله لمسؤولية الابعاء الموكلة اليه وحرصه على التميز والارتقاء والتفاني في العمل. وتعزو الباحثة ذلك إلى ارتباط الإنجاز في العمل بمستوى الأمن النفسي والاستقرار داخل الوظيفة، وبما ان مستوى الأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس جاء ضمن مستوى متوسط فمن الطبيعي والمنطقي أن دافعيته للعمل ستكون متوسطة ذلك أن الأمن داخل الوظيفة واحد من الامور الكامنة وراء النجاح والثقة بالنفس والدافعية للعمل والطموح (Fatil&Keddy,1985).

أما فيما يتعلق بمجالات مقياس دافعية الإنجاز فقد تصدر بعد التحفيز الداخلي مجالات المقياس وترى الباحثة أن التحفيز الداخلي يصبح أكثر ظهوراً مع التقدم في العمر وارتفاع مستوى الوعي والادراك لدى الفرد وهذان أمران متحققان بديهياً لدى أعضاء هيئة التدريس، إضافة إلى قلة اهتمام إدارات الجامعات بدافعية الإنجاز لدى أعضاء هيئة التدريس ربما على اعتبار أن هذا أمر داخلي متحقق لديهم، إلا أن واقع الحال يشير إلى أن عضو هيئة بحاجة إلى تحفيز خارجي، وشحذ للهمة والدافعية. ويؤكد ذلك حصول بعد التحفيز الخارجي على المرتبة قبل الأخيرة. كما وحصل مجال التفاني في العمل على المرتبة الأخيرة وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن أمور إتقان العمل والاستمتاع به، والاهتمام بالعلاقات الاجتماعية يتأخر اهتمام عضو هيئة التدريس بها لأنها تتطلب مستوى عالي من الدافعية فهو يولي اهتمام أكبر بالالتزام بساعات الدوام، والاستعداد للمحاضرات، وإداء المهام المطلوبة منه والنجاح بها أكثر من إتقانها، بعدها ينظر إلى إتقان العمل والاستمتاع به والاهتمام بالأمور المحيطة مثل العلاقات الاجتماعية.

وبالنسبة لبعد الثقة بالنفس فقد حصل على المرتبة الثانية وتفسر الباحثة ذلك بميل عضو هيئة التدريس واهتمامه بصورته أمام من يتعامل معهم من الزملاء والطلبة من خلال حرصه على الاستعداد الجيد لمحاضراته وتطوير ذاته من خلال الاطلاع والبحث عما هو جديد، واستثماره للوقت بطريقة يستطيع من خلالها أن يعمل بكل طاقته من أجل أن يبني ثقته بنفسه بحيث تعكس المنصب والدور الذي يشغله بشكل مناسب. كما وحصل بعد الطموح والمثابرة على المرتبة الثالثة ويتضمن ذلك حرص عضو هيئة التدريس على إنجاز المهام المطلوبة منه وهذا النجاح يقوده لمواجهة الأعمال الصعبة في إطار من التنافس مع الزملاء وترى الباحثة أن هذا الأمر ضروري لعضو هيئة التدريس ليكون أكثر تركيزاً في إنجاز عمله وللإعمال والمهام المطلوبة منه خاصة مع تعدد وتشعب أدواره من إطار عمله الجامعي الأكاديمي والبحثي والمجتمعي.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: " هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك الأمن النفسي تعزى لكل من (الجنس، والعمر، والخبرة، وعدد الأبناء)؟" لم تسفر النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمن النفسي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك يعزى لمتغير الجنس وتفسر الباحثة هذه النتيجة بأن الأمن النفسي هي حاجة موجودة لدى الجنسين، وتقديرها والاحساس بها لا يرتبط بجنس الفرد وإنما ينبع من اشباع معين في مجالات مختلفة مثل الاستقرار الوظيفي، والرضا عن الخدمات التي يقدمها العمل، والحصول على الحقوق الوظيفية داخل المهنة، والشعور بالأهمية والاحترام وهذه حاجات لا يحددها جنس وإنما هي مطلب إنساني يرتبط بالجنس البشري عموماً بغض النظر ذكر أم أنثى.

فيما أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمن النفسي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك يعزى لمتغير العمر لصالح الأعمار (51 فأكثر) وتعزو الباحثة هذه الفروق في النتيجة إلى أن عضو هيئة التدريس في هذا العمر يصبح أكثر استقراراً في وظيفته، ويكون قد كسب نفسه مع المهنة ومتطلباتها والخدمات التي تقدمها وحقق مستويات مناسبة من الرضا عن الدخل والسكن وغيرها من الأمور المرتبطة بالعمل. أضف إلى ذلك أن عضو هيئة التدريس في هذا العمر يكون قد حصل على الترقية والرتبة الأكاديمية التي يطمح إليها وبالتالي ليست لديه أية ضغوط أو مخاوف من ترك الوظيفة والاستغناء عن خدماته فلا تعنيه كثرة التعديل والتبديل في القوانين والأنظمة والتعليمات، في حين أن الأعمار الأصغر سناً يكونوا في طور الترقيات وبالتالي سيكونوا أكثر قلقاً وتأثراً بالتعدلات والتغييرات على الأنظمة والقوانين.

كما وكشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمن النفسي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك يعزى لمتغير الخبرة لصالح ذوي الخبرة (5 فأكثر) وترى الباحثة أن الفرد كلما زادت خبرته في الوظيفة كلما أصبح أكثر استقراراً فيها، وكلما أصبحت الوظيفة أكثر اشباعاً وتحقيقاً لاحتياجاته أصبح أكثر تكيفاً معها بأنظمتها وتعليماتها وخدماتها وبالتالي زاد شعوره بالأمن النفسي.

أما فيما يتعلق بمتغير عدد الأبناء فقد أبرزت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك لمستوى الأمن النفسي لصالح الأعضاء الذين لديهم عدد أبناء من (4-6) الذين لديهم عدد أبناء (6 فأكثر) وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن زيادة عدد أفراد الأسرة يترتب عليه زيادة متطلباتهم سواء المادية أو النفسية وهذا سيؤدي إلى أن يكون الفرد بهذه الحالة أكثر ميلاً إلى الاستقرار في الوظيفة والرضا عن خدماتها وواقعها حيث أن المسؤوليات التي تقع على عاتقه تجعله أكثر رضى وميلاً إلى التكيف مع متطلبات المهنة التي يشغلها. كما وترتبط الباحثة هذا الأمر بعمر الفرد فمن المتوقع أن

الأفراد ذوي عدد الابناء الأكثر أكبر عمرا وبالتالي يصبحوا أكثر نضجا وواقعيه في نظرتهم للامور فيصبحو أكثر أمانا وتختلف النظرة لديهم عن هم أصغر منهم سنا حيث تبدو توقعاتهم من المهنة فيها نوع من المثالية واللاواقعية.

مناقشة النتائج السؤال الرابع: " هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين المتوسطات الحسابية لتقديرات لأعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك لدافعية الإنجاز تعزى لكل من (الجنس، والعمر، والخبرة، وعدد الأبناء)؟" أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك تعزى لمتغير الجنس في المجالات التالية (التحفيز الخارجي، التقاني في العمل، الطموح) لصالح الإناث فيما لم تظهر أية فروق في باقي المجالات وتفسر الباحثة هذه النتيجة بان الإناث اكثر ميلا الى اتقان العمل، والسعي الى انجاز الاعمال الموكلة اليها من الذكور. كما ان الانثى بطبيعتها تقدر قيمة الحوافز الخارجية وتسعى للحصول على رضا المحيطين بها لذلك تميل الى بذل قصارى جهدها في انجاز العمل مهما كلف من الوقت والجهد مستغلة بذلك كافة الامكانيات المتوفرة في الجامعة من أجل الوصول بالعمل الى الاتقان، وهذا الامر يجعلها أكثر ثقة بقدراتها ويدفعها الى مواجهة الاعمال الصعبة في اطار من التنافس مع الحرص على اقامة علاقات اجتماعية طيبة مع الزملاء وهذا الأمر يتفق مع طبيعة المرأة حيث انها اكثر اهتماما وتركيزا على تفاصيل الاعمال مما يجعلها قادرة على أداء المهام بانقان في المجالات المختلفة ما يحقق لها المتعة والرضا، وتعزو الباحثة عدم وجود فروق بين الجنسين في مجالي الثقة بالنفس والتحفيز الذاتي الى أن طبيعة عمل عضو هيئة التدريس لا ترتبط بالجنس فيتطلب منه بغض النظر عن الجنس أن يكون على قدر عالي من المسؤولية والالتزام والجاهزية والاستعداد والسعي نحو النجاح من خلال حسن استثماره للوقت ورفع مستوى طموحه حتى يتمكن من النجاح والارتقاء في مهنته بحيث يعكس المركز المرموق المتوقع منه امام الزملاء والطلبة والمسؤولين.

فيما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك لمستوى دافعية الإنجاز تعزى لمتغير العمر لصالح الأعضاء الذين أعمارهم بين (25-30) مقارنة بالاعمار (41-50) في مجال التحفيز الخارجي وتبدو هذه النتيجة منطقية من وجهة نظر الباحثة حيث أن هذه المرحلة العمرية هي مرحلة عطاء ونشاط وقوة وحيوية، ويحرص أفراد هذه المرحلة على جذب انتباه واهتمام الآخرين حبا للظهور فيقدر وجهة نظر الآخرين ويميل الى الحصول منهم على تقدير لجهوده أكثر ممن يكبرونه عمرا الذين تصبح هذه الامور بالنسبة لهم أقل أهمية، وتصبح الثقة بالنفس لديهم أكثر بروزا وتأثيراً في انجازاتهم.

كما كشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك لمستوى دافعية الإنجاز تعزى لمتغير العمر لصالح الأعضاء الذين أعمارهم بين (51-60) مقارنة بالاعمار (25-30) والاعمار (41-50) في مجال الثقة بالنفس وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى أن الأفراد في هذا العمر يصبحوا أكثر ثقة بأنفسهم، وهم على مستوى عالي من الجاهزية والاستعداد للأعمال المختلفة، وبالتالي تجدهم أكثر قدره على استغلال الوقت، والبحث والمبادره والاندفاع وذلك بسبب خبراتهم وانجازاتهم ونجاحاتهم السابقة السابقة.

في حين لم تسفر النتائج عن وجود فروق في تقديرات أعضاء هيئة التدريس لمستوى دافعية الإنجاز على باقي المجالات ضمن الاعمار المختلفة وتفسر الباحثة هذه النتيجة الى طبيعة عمل عضو هيئة التدريس التي تتطلب منه ان يكون على جاهزية عالية للعمل والرغبة في الإنجاز والنجاح، والالتزام بأوقات المحاضرات والحرص على التقدم والارتقاء والتطور في المهنة وهذا الامر لا يرتبط بعمر معين وإنما هو متطلب من متطلبات هذه المهنة من أجل الاستمرار والاستقرار بها بما يعكس المركز الذي يشغله عضو هيئة التدريس فيها.

كما وكشفت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك يعزى لمتغير الخبرة لصالح الأعضاء الذين خبرتهم (5 فأقل) في مجال الثقة بالنفس ويأتي ذلك في اطار حرص عضو هيئة التدريس على بناء ثقة عالية بنفسه من خلال الاستعداد الجيد للمحاضرات والاعتماد على الطموح والطاقت الذاتية، وحرصه على استغلال الوقت بشكل فعال في محاولة جادة منه لاثبات نفسه في العمل، والنمو والارتقاء داخل مهنته.

أما فيما يتعلق بمتغير عدد الابناء فقد أبرزت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك لمستوى دافعية الإنجاز لصالح الأعضاء الذين لديهم عدد أبناء من (3 فأقل) في مجال التحفيز الذاتي وترجع الباحثة هذه النتيجة الى انه كلما قل عدد أفراد الاسرة يترتب كلما قلت المسؤوليات التي تقع على عاتق الفرد خارج اطار العمل الامر الذي يزيد من دافعيته للانجاز ويوفر له الوقت الاكبر من أجل المهنة وبالتالي تجده أكثر ميلا الى الالتزام بالمواعيد والتفاتي

في العمل، في الوقت الذي يكون فيه زيادة عدد أفراد الاسره معيقا عن القدرة على تحمل المسؤولية بالشكل الأمثل والمناسب فيكون الفرد بحاجة الى رقابة ودعم خارجي من أجل العمل.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس: "هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الأمن النفسي ومستوى دافعية الإنجاز لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك؟" أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية ايجابية ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز بجميع مجالاته والأمن النفسي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة اليرموك وتعد الباحثة هذه النتيجة منطقية حيث أن الأمن النفسي من العوامل الهامة التي تؤثر على اداء الافراد ودافعتهم نحو العمل (Hoy,Trater,2004). حيث أن العمل كلما كان اكثر اشباعا لحاجات الفرد اثر ذلك على ادائه وانجازه ودافعيته وباعتبار ان الأمن واحد من اهم الحاجات لدى عضو هيئة التدريس فان زيادة احساسه به او نقصه سيؤثر على دافعية الفرد ايجابا أو سلبا(دوناي وديراني، 1984).

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بضرورة إعداد البرامج التدريبية والعملية لأعضاء هيئة التدريس خصوصا في بداية الخدمة خاصة المتعلقة بمواضيع ترتبط بالأمن النفسي والاستقرار المهني والتعريف بالانظمة والقوانين التي تخص عضو هيئة التدريس وتطوره داخل المهنة وتثبيته فيها، وأهمية العمل ورفع دافعيته تجاه الإنجاز والابداع، كما توجه الجامعات باهمية اتباع سياسات وتعليمات ثابتة ومرنة ومنطقية وواضحة وعادلة خاصة فيما يتعلق بنظام الترقية والتثبيت في الخدمة، وكذلك تحسين مستوى الخدمات المقدمة لأعضاء الهيئة التدريسية خاصة تلك المتعلقة بالسكن والتأمين الصحي، إضافة الى توفير نظام للحوافز للعاملين من أجل ابراز انجازاتهم المختلفة وتعزيزهم عليها في محاولة جادة من الجامعة لاثارة الدافعية، إجراء المزيد من الدراسات التي تعنى بحاجات أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك والجامعات الاخرى، ومحاولة اتباع أنظمه وتعليمات وأسس ثابتة في الجامعات برمتها على اعتبار ان الاختلاف في ذلك سيولد فروق في مستوى الشعور بالأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات وبالتالي سيترتب عليه فروق في دافعتهم للعمل والإنجاز .

المراجع

ابوبكره، عصام. (1993). العلاقة بين القيم الدينية والأمن النفسي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك.
ابومعطي، سعد (1988). نمط التعامل في مجال العمل وعلاقته بالدافعية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود: الرياض.
أقرع، إياد. (2005). الشعور بالأمن النفسي وتأثره ببعض المتغيرات لدى طلبة جامعة النجاح الوطنية، رسالة ماجستير غير منشورة، متوفرة على الإنترنت:

www.scholar.najah.edu/sites/scholar.najah.edu/files/all-thesis/322

التوتري، محمد عوض. (2006). دافعية الإنجاز. دار الفكر للنشر والتوزيع: عمان.
الجماس، ضياء الدين. (1993). مع الله في أعماق النفس البشرية. مركز نور الشام للكتاب: دمشق.
خليفة، راتب. (1993). الدافعية للإنجاز. دار غريب للطباعة والنشر: القاهرة.
الخولي، وليم. (1985). الموسوعة المختصرة في علم النفس والطب العقلي. دار المعارف: القاهرة.
الدلبي، ضيف الله. (2009). الأمن النفسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز في العمل لدى معلمي المرحلة الثانوية العامة (بنين) بمدينة الرياض. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، متوفر على الانترنت: <http://repository.nauss.edu.sa/handle/123456789/53125>

دوناي، كمال وديراني، عيد. (1983). اختبار ماسلو للشعور بالأمن، دراسة صدق للبيئة الاردنية. مجلة دراسات ، 10(2)، ص47-56.
دوناي، كمال وديراني، عيد. (1984). العلاقة بين نمط القيادة لمديري المدارس الالزامية وشعور المعلمين بالأمن. مجلة دراسات، 11 (6)، ص109-136.

رزوقي، عبد. (2002). مقومات تحقيق الأمن النفسي. مجلة النفس المطمئنة للطب النفسي، عدد71، 33-38.
الريمح، صالح . (2004). دافعية الإنجاز لدى الاخصائيين الاجتماعيين في الرياض. مجلة جامعة الملك سعود7(2)، 267-337.
الريحاني، سليمان طعمه. (1985). أثر نمط التنشئة الاسرية في الشعور بالأمن في الاردن. مجلة دراسات، 12(11)، ص18-121.
زايد، سهام عربيي. الأمن النفسي ودافعية الإنجاز. مجلة كلية الاداب، جامعة بغداد، عدد83.

- زهران، حامد عبد السلام. (2003). علم النفس الاجتماعي. ط6، عالم الكتب: القاهرة.
- زهران، حامد عبد السلام. (2003). علم نفس الطفولة والمراهقة. مكتبة العبيكان: الرياض.
- سعد، علي. (1999). مستويات الأمن النفسي لدى الشباب الجامعي. مجلة جامعة دمشق، 15(55)، 21-26.
- السعود، راتب. (2002). الاشراف التربوي: اتجاهات حديثة. مركز طارق للخدمات الجامعية: عمان.
- السلمان، مصطفى فؤاد. (1995). درجة تحقق حاجة الاحساس بالأمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الاردنية: عمان.
- الشرعه، حسين سالم. (2000). الأمن النفسي وعلاقته بوضوح الهوية المهنية. مجلة مؤتمه للبحوث والدراسات، 15(3)، ص 157-177.
- الصريرة، خالد. (2009). الاحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية وعلاقته بادائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم. المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، 2(3)، 2-36.
- الطبريري، عبدالرحمن. (1988). دافع الإنجاز وعلاقته ببعض المتغيرات الاكاديمية والديموغرافية. حولية كلية قطر، عدد65، ص 12-33.
- الطهراوي، جميل. (2007). الأمن النفسي لدى طلبة الجامعات في محافظات غزة وعلاقته باتجاهاتهم نحو الانسحاب الإسرائيلي في فلسطين. مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية)، 15(2)، 979-1013.
- الطويل، هاني. (1986). الادارة التربوية والسلوك التنظيمي، سلوك الافراد والجماعات في النظم. الجامعة الاردنية: عمان.
- الطيب، محمد عبد الظاهر والدد، عبده السيد. (2002). الصحة النفسية وعلم النفس الاجتماعي والتربية الصحية. جامعة طنطا: مصر.
- عباس، ضرام موسى. (2012). درجة تحقيق حاجة الإحساس بالأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية جامعة القادسية. مجلة علوم التربية الرياضية، 5(2)، 104-121.
- عمران، محمد. (2004). الدافعية، تعريفها اسباب استنارتها. مكتبة مجدلاوي: عمان.
- عوذه، أحمد. (2011). مناهج البحث في التربية. دار الامل للنشر والتوزيع: اربد.
- العيسوي. عبد الرحمن. (1985). سيكولوجية التنشئة الاجتماعية. دار الفكر الجامعي : الاسكندرية.
- فارس، احمد. (1979). معجم مقاييس اللغة. بيروت : دار الفكر.
- فريحات، عمار وبركات، صالح والعواملة، عبد الله. (2010). الأمن النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية وعلاقته بمركز السيطرة لديهم. حويليات قالمه للعلوم الاجتماعية والإنسانية، عدد 5، ص115-153.
- قطامي، يوسف وعديس، عبد الرحمن. (2002). علم النفس العام. دار الفكر للنشر والتوزيع: عمان.
- قطامي، يوسف وقطامي، نايفه. (2000). سيكولوجية التعلم الصفي. دار الشروق للنشر والتوزيع: عمان.
- القيسي، مروان ابراهيم. (1998). الدافعية النفسية في العقيدة الإسلامية. مجلة جامعة الملك سعود، 10(11)، ص76-98.
- كفافي، علاء الدين. (1989). تقدير الذات وعلاقته بالتنشئة الوالدية والأمن النفسي. المجلة العربية للعلوم الإنسانية، 9(35)، 100-127.
- محمد، يوسف عبد الفتاح. (1412). الدافعية للإنجاز والسمات الشخصية لدى معلمي ومعلمات المرحلة التأسيسية الذين يلقوا تعليماً جامعياً. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.
- مرسي، سيد عبد الحميد ودباغ، ظاهر حسين. (1985). الدافعية للعمل وأثرها على الكفاية الانتاجية. مكتبة معهد الاداره العامه: الرياض.
- مطلق، فاطمة عباس. (1994). بناء مقياس مقنن للأمن النفسي لطلبة جامعة بغداد . رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد.
- موسى، فاروق عبد الفتاح. (1986). علاقة الدافع للإنجاز بالجنس والمستوى الدراسي لطلبة الجامعة في المملكة العربية السعودية. المجلة التربوية الرياض، عدد (11).
- نشواني، عبد المجيد. (2003). علم النفس التربوي. دار الفرقان للنشر والتوزيع: عمان.
- Arndt, Jr & William B. (1974). Theories of Personality. New York Mc. Millan publishing Co. Inc.
- Fatil, R. and Keddy, A.N. (1985), Study of Feeling of Security – in security among professional and non professional students of Gulbarg city. Indian psychological review, (29), special issue
- Govern,j&Perti.(2004). Motivation:Theory Research and perti,H and wadsworth. Application Thomson: Astrailia.
- Haines et al., J, Multilevel modeling of aircraft noise on performance tests in schools. Airport London Heathrow, (CD Rom). J- Epidemi – Community – Health, 5, (2), 2002/10.2002/04
- Hoy W.K. & Tarter C.J. (2004). Organizational justice inschools: no justice without trust. International Journal of Educational Management, 18 (4), 250-259.
- Maslow, A. (1970). Motivation and personality. Harper &Row New York
- Maslow, A. (1973). The Security – Insecurity Inventory. Consulting Psychologists Press. Palo Alte, California.
- Maslow,A.(1972) . Manual for the security Insecurity Inventory. pauls Altocalifcosulting psychologists press .

- Michailidis, M.& Asimenos, A. (2002). Occupational Stress as in relates to higher education. Individuals and organizations, Work, (19), 2/ 2002, p.137-147, Available: <http://iospress.metapress.com/content/ab74eetp45v9hf7c/?p>
- Rao, V. S. (2000). Human Resources Management, Text and Cases, (Excel Books, New Delhi, India).
- Santrock,j. (2003) . psychology .MC Graw Hill ,Boston.
- Seley,H.(1984).The stress of life. Newyork:MC-Hill Book co.
- Tornyay, R.(1996). "Dealing with Tenured Faculty". Educational Researches Information Center, 18,(2), 38.
- Zoo, c. (2003). Creativity at work: The Monition On Psychology. The American Psychological Association.

The Psychological Security and Achievement Motivation among the Faculty of Yarmouk University

*Aysha Sawalmeh **

ABSTRACT

The study aimed at recognizing the level of the psychological security and achievement motivation and the relationship between them among the faculty of Yarmouk University. The sample of the study consisted of (212) male and female members working at Yarmouk University. An availability sampling method was used to choose them in the second semester of the academic year 2015/2016. The results showed that the level of the psychological security and achievement motivation among the faculty was medium. The study also revealed that there were statistically significant differences at the level of the psychological security due to age, experience and the number of children. The results indicated that there were statistically significant differences at the level of the achievement motivation on the scale as a whole with accordance to gender and age. The results revealed no differences with accordance to both experience and the number of children. The study also confirmed that there was a statistically significant relationship between the psychological security scale and the achievement motivation scale with all of its subscales .

Keywords: Psychological security, achievement motivation, the faculty, Yarmouk University.

* Faculty of Education, Yarmouk University. Received on 3/8/2016 and Accepted for Publication on 2/10/2016.