

العلاقة بين الأمان النفسي ومستوى الطموح وأثرهما في الأداء الوظيفي
لدى أخصائي التوجيه المهني بمدارس سلطنة عمان

إعداد

خالد بن سالم بن محمد السعيد

الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا

٢٠٢٢م

العلاقة بين الأمان النفسي ومستوى الطموح وأثرهما في الأداء الوظيفي
لدى أخصائي التوجيه المهني بمدارس سلطنة عمان

إعداد

خالد بن سالم بن محمد السعيد

بحث متطلب مقدم لنيل درجة الدكتوراه في التربية

كلية التربية

الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا

سبتمبر ٢٠٢٢ م

مُلخَصُ البَحْث

من منطلق اهتمام المؤسسات التعليمية في تنمية المجتمعات التربوية والإرشادية، فقد زادت من الاهتمام بالهيئة التدريسية بجميع تخصصاتها بشكل عام، وبأخصائي التوجيه المهني بشكل خاص، وهو يعتبر من الركائز الأساسية في تحديد مستقبل الطالب الدراسي والأكاديمي والمهني، مما يدعو بضرورة الاهتمام به لتعزيز دوره التعليمي والإرشادي. حيث تهدف هذه الدراسة إلى البحث والتحقق من العلاقة بين الأمن النفسي ومستوى الطموح وأثرهما في الأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بمدارس سلطنة عمان ، وقد أستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي حيث يعتبر مناسباً لطبيعة هذه الدراسة وأهدافها ، ولتحقيق هذا الهدف فقد طور الباحث استبانة مكونة من (٦٦) فقرةً لجمع البيانات والمعلومات حول متغيرات الدراسة الثلاثة. حيث وزع الباحث (٦٠٠) استبانةً في خمس محافظات تعليمية على عينة الدراسة، وتمكن الباحث من استرجاع (٣٦٠) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي، وأستخدم التحليل العائلي التوكيدي في برنامج (SMART PLS)، وأستخدم نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) لدراسة العلاقات الهيكلية بين متغيرات الدراسة الثلاثة (الأمن النفسي، ومستوى الطموح، والأداء الوظيفي)، وكشفت نتائج الدراسة عن العلاقة الإيجابية بين الأمن النفسي ومستوى الطموح والأداء الوظيفي، وكذلك عن العلاقة الإيجابية لمستوى الطموح والأداء الوظيفي، وأن مستوى الطموح دور الوسيط بين الأمن النفسي والأداء الوظيفي، وبناءً عليه ناقش الباحث النتائج وفسرها في ضوء الاطار النظري والدراسات السابقة، وأخيراً ناقش البحث أهم التوصيات التي قدمتها الدراسة من جانبين هما: توصيات مسؤولي وزارة التربية والتعليم ومركز التوجيه المهني والإرشاد الطلابي وإدارة المدرسة، مع مقترحات عامة يمكن الاستفادة منها لدراسات مستقبلية تخدم الجانب التعليمي والتربوي والإرشادي.

ABSTRACT

Out of the educational institutions' interest in the development of educational and guidance societies, they have increased the interest in the teaching staff in all its specializations in general, and in the career guidance specialist in particular. Where this study aims to research and verify the relationship between psychological security and the level of ambition and their impact on the job performance of the career guidance specialist in the schools of the Sultanate of Oman Where the researcher distributed (550) questionnaires in five educational governorates to the study sample, and the researcher was able to retrieve (366) questionnaires valid for statistical analysis, and he used confirmatory factor analysis in the (SMART PLS) program, and he used structural equation modeling (SEM) to study structural relationships Among the three study variables (psychological security, level of ambition, and job performance) The results of the study revealed the positive relationship between psychological security and the level of ambition and job performance, as well as the positive relationship between the level of ambition and job performance, and that the level of ambition has a mediating role between psychological security and job performance, and accordingly the researcher discussed and interpreted the results in the light of the theoretical framework and previous studies, and finally the research discussed The most important recommendations made by the study from two sides: recommendations for officials of the Ministry of Education, the Center for Vocational Guidance and Student Guidance, and the school administration, with general suggestions that can be used for future studies that serve the educational, educational and guidance side.

APPROVAL PAGE

The thesis of Khalid Bin Salem Bin Mohammed Al Saaidi has been approved by the following:

Ssekamanya Siraje Abdallah
Supervisor

Arifin Mamat
Co-Supervisor

Ismail Hassanein Ahmed
Internal Examiner

Ahmad Al Fawair
External Examiner

Mohamed Laeba
Chairman

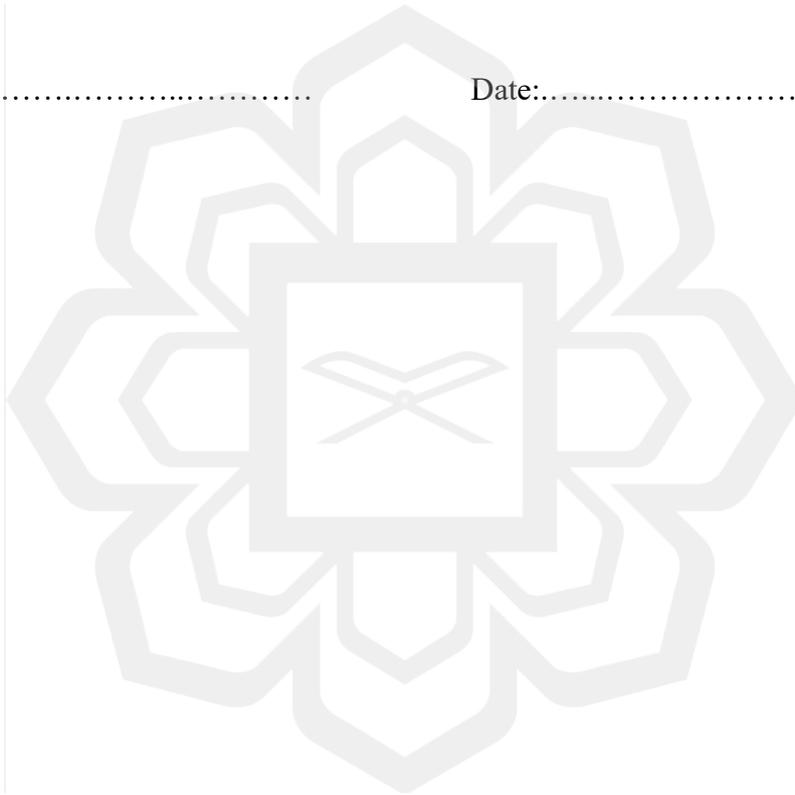
DECLARATION

I hereby declare that this thesis is the result of my own investigations, except where otherwise stated. I also declare that it has not been previously or concurrently submitted as a whole for any other degrees at IIUM or other institutions.

Khalid Bin Salem Bin Mohammed Al Saaidi

Signature:

Date:.....



الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا

إقرار بحقوق الطبع وإثبات مشروعية استخدام الأبحاث غير المنشورة

حقوق الطبع ٢٠٢٢م محفوظة ل: خالد بن سالم بن محمد السعيد

العلاقة بين الأمن النفسي ومستوى الطموح وأثرهما في الأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بمدارس محافظة جنوب الشرقية في سلطنة عمان

لا يجوز إعادة إنتاج أو استخدام هذا البحث غير المنشور في أي شكل وبأي صورة (آلية كانت أو إلكترونية أو غيرها) بما في ذلك الاستنساخ أو التسجيل، من دون إذن مكتوب من الباحث إلا في الحالات الآتية:

- ١- يمكن للآخرين اقتباس أي مادة من هذا البحث غير المنشور في كتابتهم بشرط الاعتراف بفضل صاحب النص المقتبس وتوثيق النص بصورة مناسبة.
- ٢- يحق للجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا ومكاتبها الاستنساخ (بشكل الطبع أو بصورة آلية) لأغراض مؤسسية وتعليمية، ولكن ليس لأغراض تجارية.
- ٣- يحق لمكتبة الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا استخراج نسخ من هذا البحث غير المنشور إذا طلبتها مكاتب الجامعات ومراكز البحوث الأخرى.
- ٤- سيزود الباحث مكتبة الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا بعنوانه مع إعلامها عند تغير العنوان.
- ٥- سيتم الاتصال بالباحث لغرض الحصول على موافقته على استنساخ هذا البحث غير المنشور للأفراد من خلال عنوانه البريدي، أو الإلكتروني المتوفر في المكتبة. وإذا لم يجب الباحث خلال عشرة أسابيع من تاريخ الرسالة الموجهة إليه، ستقوم مكتبة الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا باستخدام حقها في تزويد المطالبين به.

أكد هذا الإقرار: خالد بن سالم بن محمد السعيد

التوقيع:

التاريخ:

إلى روح أبي الطاهرة - اللهم أغفر له وارحمه

إلى أمي الغالية - أبقاك الله بصحة وعافية

إلى زوجتي وغاليتي - دمتي لي سنداً وعاوناً

إلى أصدقاء دربي - دمتم بخير وسلام

- إلى ثمرة قلبي - أولادي

فياض - عبدالله - فراس - محمد - أحمد - جود - فاطمة

أهديهم ثمرة جهدي وعملي المتواضع

فهرس محتويات البحث

ب.....	ملخص البحث
ج.....	ملخص البحث بالإنجليزية
د.....	صفحة القبول
ه.....	صفحة التصريح
و.....	صفحة الإقرار
ز.....	الإهداء
ح.....	الشكر والتقدير
ف.....	قائمة الجداول
ق.....	قائمة الأشكال
١	الفصل الأول: خطة البحث وهيكله العام
١.....	المقدمة:
٥.....	مشكلة الدراسة:
٨.....	أسئلة الدراسة:
٩.....	أهداف الدراسة:
١٣.....	أهمية الدراسة:
١٥.....	مصطلحات الدراسة:
١٧.....	حدود الدراسة
١٧.....	خلاصة الفصل
١٩.....	الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة
١٩.....	المبحث الأول: الأمن النفسي

١٩	مقدمة:
٢١	مفهوم الأمن النفسي:
٢٢	أهمية الأمن النفسي:
٢٥	الأمن النفسي من منظور الدين الإسلامي:
٢٦	الأمن عند الفقهاء والعلماء:
٢٧	مقومات الأمن النفسي في الإسلام:
٢٨	أهداف الأمن النفسي:
٢٩	الحاجة إلى الأمن النفسي:
٣٢	وسائل تحقيق الأمن النفسي:
٣٤	مؤشرات الأمن النفسي
٣٥	معوقات الأمن النفسي
٣٦	أبعاد الأمن النفسي:
٣٨	النظريات المفسرة للأمن النفسي:
٤٩	مهددات الأمن النفسي:
٥١	عواقب فقدان الأمن النفسي:
٥٣	طرق تعزيز الأمن النفسي:
٥٥	الأمن النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات
٥٧	الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي:
٥٩	المبحث الثاني: مستوى الطموح
٥٩	مقدمة:
٦٠	مفهوم مستوى الطموح:
٦٢	أهمية مستوى الطموح:
٦٥	طبيعة مستوى الطموح:
٦٨	النظريات المفسرة لمستوى الطموح:
٧٥	نمو مستوى الطموح:

٧٧	جوانب مستوى الطموح:
٧٨	خصائص وسمات الشخص الطموح:
٨٢	المشكلات التي تواجه مستوى الطموح:
٨٤	قياس مستوى الطموح:
٨٧	دور مستوى الطموح في بناء الشخصية
٨٨	أساليب تحديد مستوى الطموح
٩١	العوامل المؤثرة في مستوى الطموح
٩٨	مستوى الطموح وعلاقته ببعض المتغيرات
٩٩	النضج وعلاقته بمستوى الطموح
١٠٠	الدوافع والحاجات وعلاقتها بمستوى الطموح
١٠١	مستوى الطموح وعلاقته بالتوافق النفسي
١٠٢	المبحث الثالث: الأداء الوظيفي
١٠٢	مقدمة:
١٠٤	مفهوم الأداء الوظيفي:
١٠٥	أهمية الأداء الوظيفي
١٠٧	عناصر الأداء الوظيفي:
١٠٨	أبعاد الأداء الوظيفي:
١١٣	النظريات المفسرة للأداء الوظيفي:
١١٧	النظرية التي تبناها الباحث في الدراسة الحالية:
١١٨	العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي:
١٢٠	أنواع الأداء الوظيفي:
١٢١	تقييم الأداء الوظيفي:
١٢٢	مفهوم تقييم الأداء الوظيفي
١٢٣	أهمية تقييم الأداء الوظيفي:
١٢٦	فوائد تقييم الأداء الوظيفي:

١٢٨	طرق تقييم الأداء الوظيفي:
١٣٠	معوقات تقييم الأداء الوظيفي:
١٣٢	تعزير الأداء الوظيفي:
١٣٤	تحسين الأداء الوظيفي:
١٣٥	عناصر إدارة تحسين الأداء الشامل:
١٣٨	محددات الأداء الوظيفي:
١٣٩	العوامل الأساسية للأداء الإيجابي:
١٤١	أهداف قياس الأداء الوظيفي:
١٤٢	أساليب قياس الأداء الوظيفي:
١٤٣	مكونات الأداء الوظيفي:
١٤٤	الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس وتخصصاتها:
١٤٥	مدير المدرسة ودوره في تنمية الأداء الوظيفي:
١٤٦	علاقة الأداء الوظيفي ببعض المتغيرات:
١٤٦	الأداء الوظيفي وضغوط العمل:
١٤٧	الحوافز والأداء الوظيفي:
١٤٨	الأداء الوظيفي والتنمية المهنية:
١٥٠	الأداء الوظيفي والتكنولوجيا:
١٥١	خلاصة الفصل:
١٥١	الدراسات السابقة:
١٥١	مقدمة:
	الدراسات التي تناولت الأمن النفسي وعلاقته بمستوى الطموح وبعض المتغيرات
١٥٢	ذات العلاقة:
	الدراسات التي تناولت الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي وبعض المتغيرات
١٦٠	ذات العلاقة:

الدراسات التي تناولت مستوى الطموح والأداء الوظيفي وبعض المتغيرات ذات	
العلاقة:	١٧٠
تعقيب عام على الدراسات السابقة:	١٧٦
خلاصة: التعليق على الدراسات السابقة	١٧٦
أولاً: أوجه الشبه بين البحث الحالي والدراسات السابقة:	١٧٦
ثانياً: أوجه الاختلاف بين البحث الحالي والدراسات السابقة:	١٧٨
ثالثاً: أوجه تميز البحث الحالي عن الدراسات السابقة:	١٧٩
رابعاً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:	١٧٩
الفصل الثالث: منهج البحث والإجراءات	
مقدمة	١٨١
منهج الدراسة	١٨١
مجتمع الدراسة	١٨٢
ثالثاً: عينة الدراسة	١٨٣
ثبات أداة الدراسة:	١٩٧
تطبيق أداة الدراسة:	١٩٨
الأساليب الإحصائية المستخدمة لتحليل البيانات:	١٩٩
القيم المتطرفة	١٩٩
التوزيع الطبيعي للبيانات	٢٠٠
التجانس:	٢٠٠
قوة الارتباط الداخلي (مصفوفة الارتباط)	٢٠٠
النموذج القياسي	٢٠١
نسبة التشبع (Loading)	٢٠١
اختبار صدق التقارب من خلال متوسط التباين المستخلص	٢٠١
صدق التمايز (Discriminant Validity)	٢٠٢

٢٠٢ محك فورنل - لاركر: Fornell - Larcker Criterion
٢٠٢ الإجراء الثاني: النموذج البنائي التركيبي (Structural Model)
٢٠٣ النموذج البنائي التركيبي (Structural Model)
٢٠٣ معامل التحديد
٢٠٣ القاعدة الأساسية في المتغير الوسيط:
٢٠٤ ملخص الفصل:

٢٠٥ الفصل الرابع: تحليل النتائج وعرضها

٢٠٥ ١,٤ مقدمة
٢٠٥ ٢-٤ التحليل الأولي للبيانات
٢٠٦ ١-٢-٤ القيم المتطرفة
٢٠٧ ٢-٢-٤ التوزيع الطبيعي للبيانات
٢٠٩ ٣-٢-٤ التجانس
٢١٠ ٤-٢-٤ قوة الارتباط الداخلي (مصفوفة الارتباط)
٢١١ ٣-٤ التحليل الوصفي لأفراد العينة
٢١١ ١-٣-٤ تفاصيل عينة الدراسة
٢١٦ ٢-٣-٤ التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة
٢١٧ ٤-٤ النموذج القياسي
٢١٩ ١-٤-٤ ثبات المقياس:
٢٢٠ ٢-٤-٤ نسبة التشبع (Loading)
٢٢٢ ٣-٤-٤ اختبار صدق التقارب من خلال متوسط التباين المستخلص
٢٢٣ ٤-٤-٤ صدق التمايز (Discriminant Validity)
٢٢٦ ٥-٤ الإجراء الثاني: النموذج البنائي التركيبي (Structural Model)
٢٢٧ ١-٥-٤ معامل التحديد
٢٢٨ ٢-٥-٤ فرضيات الدراسة المباشرة

الفرضية الأولى: توجد علاقة إيجابية بين الأمن النفسي ومستوى الطموح لدى	
أخصائي التوجيه المهني في سلطنة عمان.....	٢٢٨
الفرضية الثانية: توجد علاقة إيجابية بين الأمن النفسي والإداء الوظيفي لدى	
أخصائي التوجيه المهني في سلطنة عمان.....	٢٢٩
الفرضية الثالثة: توجد علاقة إيجابية بين مستوى الطموح والأداء الوظيفي لدى	
أخصائي التوجيه المهني في سلطنة عمان.....	٢٢٩
٤-٦-٣ حجم الأثر (Effect Size).....	٢٣٠
٤-٦-٤ الفرضية غير المباشرة: الفرضية الوسيطة.....	٢٣١
الفرضية الرابعة: يوجد أثر لمستوى الطموح بوصفه متغيراً وسيطاً بين الأمن النفسي	
والأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني في سلطنة عمان.....	٢٣١
٤-٧ ملخص الفصل.....	٢٣٢

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات.....	٢٣٤
مقدمة:.....	٢٣٤
خلفية الدراسة:.....	٢٣٤
مناقشة فرضيات الدراسة:.....	٢٣٥
مناقشة نتائج الفرضية الأولى:.....	٢٣٥
مناقشة نتائج الفرضية الثانية:.....	٢٣٨
مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:.....	٢٤٣
مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:.....	٢٤٥
الاستنتاجات.....	٢٤٦
التوصيات.....	٢٤٧
أولاً: المسؤولون بوزارة التربية ومركز التوجيه المهني والإرشاد الطلابي:.....	٢٤٨
ثانياً: إدارة المدارس:.....	٢٤٩
محددات الدراسة:.....	٢٤٩

٢٥٠ الدراسات والبحوث المقترحة:

٢٥١ الخاتمة:

٢٥٣ قائمة المصادر والمراجع

٢٥٣ أولاً: الكتب العربية

٢٧٥ ثانياً: الكتب الأجنبية

٢٨٤ الملحق

٢٨٤ ملحق رقم (١) قائمة بأسماء المحكمين

٢٨٥ ملحق رقم (٢): المقياس بصورته الأولية قبل التحكيم

٣٠١ ملحق رقم (٣) رسالة تحكيم المقاييس

٣١٨ ملحق رقم (٤) المقياس بصورته النهائية بعد التحكيم

٣٢٦ ملحق رقم (٥) رسالة طلب تسهيل مهمة الباحث

٣٢٧ ملحق رقم (٦) رسالة الموافقة على تسهيل مهمة الباحث

قائمة الجداول

١٨٣	جدول (١-٣) يوضح مجتمع الدراسة من الأخصائيين والأخصائيات حسب المحافظة والنوع
١٨٥	جدول (٢-٣) توزيع أفراد العينة في كل محافظة نسبة إلى حجم المجتمع
١٨٧	جدول (٣-٣) يوضح فقرات أداة الدراسة حسب كل بعد من أبعاده
١٩٠	جدول (٤-٣) يوضح معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمتغير الأمن النفسي
١٩٣	جدول (٥-٣) معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمتغير مستوى الطموح
١٩٦	جدول (٦-٣) معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية لمتغير مستوى الأداء الوظيفي
١٩٨	جدول (٧-٣) معاملات الثبات لمحاور الدراسة والمحور الكلي للمتغير
٢٠٧	جدول (١-٤) القيم المتطرفة
٢٠٨	جدول (٢-٤) درجة التفلطح (Skewness) والإلتواء (Kurtosis)
٢١١	جدول (٣-٤) تضخم التباين والتباين المسموح:
٢١٢	جدول (٤-٤) توزيع العينة حسب الجنس
٢١٣	جدول (٥-٤) توزيع العينة حسب المؤهل
٢١٤	جدول (٦-٤) توزيع العينة حسب سنوات الخبرة
٢١٥	جدول (٧-٤) توزيع العينة حسب المحافظة
٢١٧	جدول (٨-٤) يوضح النسب والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري
٢٢٠	جدول (٩-٤) تشبع عناصر النموذج
٢٢١	جدول (١٠-٤) تشبع عناصر النموذج
٢٢٣	جدول (١١-٤) متوسط التباين المستخلص
٢٢٥	جدول (١٢-٤) محك فورنل - لاركر: Fornell - Larcker Criterion
٢٢٨	جدول (١٣-٤) قيمة معامل التحديد للمتغير التابع والمتغير الوسيط
٢٣٠	جدول (١٤-٤) يوضح ملخص الفرضيات المباشرة في النموذج

٢٣١

جدول (٤-١٥) حجم التأثير للفرضيات المباشرة في النموذج

٢٣٢

جدول (٤-١٦) ملخص الفرضيات المباشرة في النموذج



قائمة الأشكال

١٣	يوضح هيكلية الدراسة والنموذج النظري	شكل (١-١)
٢٠٤	مفاهيم نموذج الدراسة والمتغير الوسيطى (مستوى الطموح)	شكل (٣-١)
٢٠٩	الرسم البياني (Histogram) يوضح التوزيع الطبيعي للبيانات	شكل (١-٤)
٢١٠	يوضح التوزيع تجانس التباين (Scatter plot)	شكل (٢-٤)
٢١٢	يوضح تصنيف عينة الدراسة حسب النوع الاجتماعي	شكل (٣-٤)
٢١٣	يوضح تصنيف عينة الدراسة حسب المؤهل الدراسي	شكل (٤-٤)
٢١٤	يوضح تصنيف عينة الدراسة حسب سنوات الخبرة	شكل (٥-٤)
٢١٥	يوضح تصنيف العينة حسب المحافظة	شكل (٦-٤)
٢١٨	خطوات النموذج القياسى	شكل (٧-٤)
٢١٩	نموذج القياس	شكل (٨-٤)
٢٢٦	خطوات البنائى الهيكلى	شكل (٩-٤)
٢٢٧	النموذج البنائى الهيكلى	شكل (١٠-٤)

الفصل الأول

خطة البحث وهيكله العام

المقدمة:

في ظل التطورات المتسارعة التي يمر بها العالم في وقتنا الحالي اتجهت كثير من الدول إلى العمل على تطوير التعليم كونه الرافد الذي يمد المجتمع بحاجته من الكوادر البشرية المدربة القادرة على بناء المجتمع؛ ومن ثم اتجهت في المراحل التعليمية المختلفة إلى الاهتمام بتوجيه الطلاب نحو التخصصات المناسبة لهم.

ولم تكن سلطنة عمان بمعزل عن هذا الكلام، حيث يشير الشحي (2015، ص. 216) إلى أنه قد ظهرت منظومة التوجيه المهني في سلطنة عمان بشكل رسمي في العام الدراسي 2008/2007 حيث يقوم أخصائي التوجيه المهني بتوعية الطلاب وأولياء الأمور باختيار المسار الوظيفي وذلك عبر اختيار المواد الدراسية المطلوبة في التخصص الذي يرغب به الطالب ويناسب ميوله ورغباته ومستواه الدراسي.

وقد أخذت سلطنة عمان على عاتقها توجيه الطلاب إلى اختيار التخصصات الدراسية المناسبة، ودخول سوق العمل من خلال تزويدهم بالمهارات المطلوبة بسوق العمل العماني عبر برامجها الدراسية الجديدة، ويتبع البرنامج مكتب المركز للتوجيه المهني والارشاد الطلابي تحت إشراف وزارة التربية والتعليم الذي يسعى إلى ربط المعرفة بالواقع والبيئة العمانية، من خلال وضع آليات محددة يتبعها أخصائيو التوجيه المهني بمدارس السلطنة (الشيدي، 2010، ص. 4).

ونظراً لحدثة وظيفة أخصائي التوجيه المهني فإن أخصائي التوجيه المهني له عديد من الاحتياجات النفسية ولعل من أبرزها الأمن النفسي حيث أوصت دراسة الغيثي (2016) بضرورة الاهتمام بأخصائي التوجيه المهني والمحافظة على مستوى الأمن النفسي لديه من خلال إيجاد بيئة العمل المشجعة على الشعور بالاطمئنان والاستقرار النفسي في بيئة العمل.

وأشار الموقع الرسمي للبوابة التعليمية (2016، ص. 1) طبقاً لما جاء في دليل أخصائي التوجيه المهني بأن برنامج التوعية بخيارات الطلبة من المواد الدراسية إحدى الوسائل المعينة ضمن الجهود التي يبذلها أخصائي التوجيه المهني في مدارس السلطنة، ويهدف هذا الدليل إلى التأكيد على جملة من الخطوات المهمة لضمان جودة البرنامج التوعوي من ناحية، وضمان أن الطالب قد حصل على الدعم الذي يعينه لاتخاذ القرار بما يعكس قدراته المعرفية وميوله المهنية، كما أن توفير خدمة التوجيه المهني للطلاب خلال هذه المرحلة يعد أمراً محورياً في حياة الطالب الدراسية، وركيزة أساسية في الوقوف إلى جانبه لتحقيق مستقبل مشرق له وأسرته ومجتمعه.

ويعتبر الأمن النفسي من الحاجات المهمة لشخصية الإنسان ، لأنه متجذر في الطفولة نفسها ، والأم هي المصدر الأول لإحساس الطفل بالامن ، وتلعب تجارب الطفولة دوراً مهماً في درجة إحساسه بالامن والسلامة النفسية ، أن تعرض الفرد الى ضغط نفسي أو اجتماعي لا طاقة له بها مما قد يؤدي إلى اضطراب نفسي ، لذلك يعتبر الأمن من احتياجات الإنسان من الدرجة الأولى ، ويتحقق ذلك بعد تلبية الحد الأدنى من احتياجاته. لذلك اعتبر الأمن النفسي أحد متطلبات الصحة النفسية الأساسية اللازمة للإنسان ليكون شخصاً إيجابياً ومتوازناً ومنتجاً ، وتأثير الأمن النفسي على السلوك البشري ينشأ من البيئة التي يعيش فيها الفرد يشعر بالهدوء ، ومدى تأثيره الإيجابي على نفسه وبالتالي على سلوكه (الشحري ، ٢٠١٣ ، ٣).

وقد أشارت دراسة المقذلي (2017، ص. 214) إلى أن الحاجة إلى الأمن النفسي ظهرت من منطلق أن الفرد بحاجة إلى العيش في راحة وسلام، والبعد عن أسباب التوتر والقلق والحاجة إلى الإحساس بالحب من قبل الآخرين ورؤساء العمل، ويعد ذلك من أحد الأمور التي تساهم في تحقيق الأمن النفسي والاستقرار النفسي والذي يؤدي إلى الإبداع في ميادين العمل، فالعامل المجد في عمله دائماً في حاجة إلى من يقدر عمله وجهده، ويحفزه على الاستمرار في العمل والابتكار حيث يشعره بالتفاؤل.

فلا بد من الاهتمام بمستوى الطموح لما له من تأثير على الأداء الوظيفي للعاملين داخل المؤسسات، وهذا ما أكدته دراسة الرفوع (2015، ص. 4) على أن التطورات

والتحولات التي حصلت في مجال تنمية العنصر البشري داخل المنظمات تؤكد على ضرورة تبني مستوى الطموح المهني لما له من دور كبير في تحسين أداء العاملين، وتحفيزهم وزيادة دافعيه الإنجاز لديهم للقيام بمهامهم ومسؤولياتهم بمهارة وكفاءة وفاعلية.

وقد أشار الحراحيشة (2011، ص.ص 91-92) الأداء الوظيفي بأنه "الغاية أو الهدف الذي يراد الوصول إليه، فالأداء الوظيفي هو مجموعة من أنماط السلوك الأدائي ذات العلاقة المعبرة عن قيام الموظف بأداء مهامه وتحمل مسؤولياته، وهي تتضمن جودة الأداء، وكفاءة التنفيذ، والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة، فضلاً عن التفاعل والاتصال مع بقية أعضاء المؤسسة وقبول مهام جديدة، والإبداع والالتزام بالنواحي الإدارية للعمل، ويعكس الأداء الوظيفي لمؤسسته كما يمثل أداء الأفراد أداء الأقسام التي ينتمون إليها"

ويعزز الأمن النفسي الأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه حيث كونه يتمتع بمستوى جيد من الأمن النفسي يساعده على كونه قدوة إيجابية ومثال حي أمام الطالب يزيد من مستوى ثقة الطالب بنفسه وبالأخصائي ، ويزيد مستوى الامن لديه حيث يشير موري ووانج (Moore & Wang, 2017, P. 3) إلى أنه يرتبط الأمن النفسي بشكل إيجابي بالتوجيه لأن الوظائف التوجيهية تتضمن القدوة والدعم النفسي والمهني والتي تعتبر من العناصر الأساسية في نمو الأمن النفسي داخل المؤسسة، حيث تعزز القدوة الأمن النفسي لدى المستفيدين من التوجيه لأن النماذج المرئية تزيد الدافعية لدى المتدربين نحو التعلم، حيث يقوم أخصائي التوجيه بتحديد المهام الصعبة الهادفة للمتدربين وتدريبهم وتقديم التغذية الرجعية، ومن ثم يؤدي التوجيه الداعم إلى بناء المناخ الآمن نفسياً داخل المؤسسة.

كما يزيد الأمن النفسي من انتماء العاملين للمنظمة التي يعملون بها ويكون لديهم الدوافع الإيجابية للتعاون مع الزملاء وإنجاز المهام المطلوبة منهم مما يعزز من أدائهم الوظيفي، حيث يشير أوغورلو وسبيل (Uğurlu & Sibel, 2016, P. 227) إلى أنه يعتبر الأمن النفسي بمثابة الأداة الأساسية المتعلقة بتعزيز المشاركة في العمل، حيث يعزز الأمن النفسي في تيسير العمل بين الأشخاص داخل المؤسسة ويؤثر بشكل إيجابي في الدافعية الداخلية تجاه العمل لدى أفراد المؤسسة. حيث تتمثل الدافعية الداخلية في الشعور الداخلي لدى العامل بالاستمتاع بأداء المهام المهنية الخاصة به، ومن ثم يمكن القول إنَّ الأمن النفسي يعزز الرغبة

لدى العاملين في مزيد من التركيز وبذل الجهود الأفضل في أداء المهام، كما يشير سينغ وينكل وسيلفاراجان (Singh, Winkel & Selvarajan, 2013, P. 247) إلى أنه يرتبط الأمن النفسي بسلوكيات العاملين داخل المؤسسة، حيث أن شعور العامل بالأمن النفسي في البيئة المؤسسية يعزز مشاركته في سلوكيات المواطنة الموجهة نحو المؤسسة، كما يعزز الأمن النفسي اتجاهات العامل نحو مساعدة أقرانه في العمل ونمو الاتجاهات الإيجابية نحو أداء المهام بالمؤسسة.

وبالنظر إلى الأمن النفسي فإنه يسهم زيادة الثقة والاستقرار لدى الفرد مما يجعله يسعى لتحقيق المزيد من النجاح والتقدم حيث أشارت العديد من الدراسات مثل دراسة الغمري (2018) ودراسة أبو عمرة (2012) إلى وجود علاقة ارتباطية بين الأمن النفسي ومستوى الطموح هذا وقد أكدت دراسة الرفوع (2015) على أهمية مستوى الطموح لما له من دور كبير في تحسين أداء العاملين وتحفيزهم وزيادة دافعية الإنجاز لديهم للقيام بمهامهم ومسؤولياتهم بمهارة وفاعلية، كما يشير المشيخي (2099، ص. 90) أن الطموح من أهم السمات التي أدت إلى التطور السريع الذي شهده العالم في الآونة الأخيرة فهو الدافع الذي يقوم بشحذ الهمم وترتيب الأفكار للارتقاء بمستوى الحياة من مرحلة إلى أخرى متقدمة، وما دام الطموح موجوداً عند الإنسان فلا يوجد سقف للتطور العلمي والحضاري ، لأنه من العوامل المهمة المؤثرة بما يصدر عن الإنسان من نشاطات وأفكار، فتقدم الأمم يرجع إلى توفر القدر المناسب من مستوى الطموح.

ونظراً لاهتمام الباحث بأخصائي التوجيه المهني ومتابعة كل العوامل التي تؤثر في جوانبه التعليمية والنفسية، ومتابعة الدراسات المعنية بالكشف عن العلاقة بين الأمن النفسي ومستوى الطموح وأثرهما في الأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني ، فقد هدفت هذه الدراسة بالشكل الضمني إلى التعرف على العلاقة بين الأمن النفسي مستوى الطموح وأثرهما في الأداء الوظيفي لدى أخصائي التوجيه المهني بمدارس في سلطنة عمان.