

**تصور مقترح لتعزيز الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة
مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا من وجهة نظرهم**

إعداد

د / أمل بنت مسحل القثامي

**أستاذ مساعد بقسم الإدارة التربوية والنخطيط، كلية التربية،
جامعة أم القرى**

**مجلة الدراسات التربوية والانسانية . كلية التربية . جامعة دمنهور
المجلد السادس عشر، العدد الرابع (أكتوبر) - الجزء الرابع، لسنة 2024م**

تصور مقترح لتعزيز الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا من وجهة نظرهم

د/ أمل بنت مسحل القشامي¹

ملخص البحث:

هدف البحث إلى التعرف على واقع ومتطلبات الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا من وجهة نظرهم، وتقديم تصور مقترح لتعزيز الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا، ولتحقيق هذه الأهداف تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، واستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم تطبيق الدراسة على عينة من معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة بلغ عددهم (328) معلماً ومعلمة، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن واقع تعزيز الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا من وجهة نظرهم بدرجة متوسطة، وأن متطلبات الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة جاء بدرجة (عالية) وعلى البعدين (المتطلبات التنظيمية، والمتطلبات الشخصية)، كما قدمت الدراسة تصور مقترح لتعزيز الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا. الكلمات المفتاحية: تصور مقترح، الأمن الوظيفي، المعلمين، المدارس الأهلية، مكة المكرمة.

1 أستاذ مساعد بقسم الادارة التربوية والنخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى

البريد الالكتروني: amghtami@uqu.edu.sa

Proposed vision for strengthening of job security for the private schools teachers Makkah city, in light of Corona pandemic, from their point of view

AMAL MESHAL ALGHTAMI

**Department of Educational Administration and Planning, College of Education,
Umm Al-Qura University**

Email: amghtami@uqu.edu.sa

Abstract:

The research aims to identify the reality and requirements of job security for the private schools teachers Makkah city, in light of Corona pandemic, from their point of view, in order to present a proposed vision to enhance job security for private school teachers in Almukarramah city in light of the Corona pandemic. To achieve these goals, the descriptive survey method was used, as well as a questionnaire as a tool for data collection. The study was applied to a sample of private school teachers in Makkah Almukarramah city, whom were (328) male and female teachers. The results of the study concluded that the reality of enhancing job security for private school teachers in Makkah Al-Mukarramah city in light of the Corona pandemic, from their point of view, was medium and that the requirements of job security for private school's teachers in Makkah Almukarramah came in a (high) degree as well as on both dimensions (organizational requirements and personal requirements). The study also presented a proposed vision to enhance job security for private school teachers in Makkah Almukarramah city in light of the Corona pandemic.

Keywords: Suggested perception, job security, teachers, private schools, Makkah Almukarramah.

مدخل البحث:

المقدمة:

مع زيادة التقدم العلمي، والتطور التقني في مختلف الميادين والمجالات، تسعى معظم المنظمات والمؤسسات في القطاعين العام والخاص إلى إحداث حالة من التغيير والتطوير استجابة لهذا التطور المتسارع، وقد بدأت مؤسسات التعليم في القطاع الخاص بالاهتمام بمحاولة تطبيق المفاهيم الإدارية الحديثة وتحقيق الأمن الوظيفي للمعلمين لزيادة قدرتها على المنافسة فيما بينها، وتحقيق جودة الأداء.

ولأهمية تعزيز الأمن الوظيفي للمعلم تحرص المؤسسات التعليمية المتميزة على تحقيقه لدى المعلمين، بهدف زيادة كفاءتهم بالعمل وتعزيز ولائهم للمؤسسة التي يعملون بها، وزيادة دافعيتهم نحو الإنجاز وتحقيق أهداف العملية التعليمية المنشودة..، وذلك من خلال ممارسات مديري المدارس، وقدرتهم على حفز المعلمين، ورفع درجة انتمائهم، ومساعدتهم على تحقيق الأمن الوظيفي من خلال تمكينهم، وإعطائهم المزيد من الصلاحيات التي تساعد على إنجاز مهام عملهم بكفاءة عالية (المومني، 2021، 86).

ويعد المعلم من أكثر العاملين في مؤسسات المجتمع بشكل عام، ومؤسسات التعليم بشكل خاص بذلاً للجهد وتعرضاً للإرهاق، والضغط النفسية والجسدية، لكثرة الأعباء الملقاة عليه، وبما يقوم به من مهام تعليمية وإدارية، لذلك تسعى المؤسسات التعليمية وخاصة المدارس الأهلية، إلى توظيف المعلمين من ذوات الكفاءة العالية، والقادرين على تلبية احتياجات ومتطلبات العمل في تلك المدارس (Funke, 2017: 6).

ويمكن تحقيق الأمن الوظيفي للمعلمين من خلال قدرة الإدارات العليا للمدارس الأهلية على توفير عوائد ذات قيمة ومنفعة لكل العاملين فيها، بحيث تتناسب تلك العوائد مع متطلبات الوظيفة، والمستوى الاجتماعي للفرد، وتتفق مع رغباته وأسلوبه في الحياة، حيث يقوم الفرد بتحديد الفرق بين ما يحتاجه وبين ما يريد الحصول عليه عند القيام بالعمل، ثم بعد ذلك يقوم بتحديد القيمة أو الأهمية للحاجات التي يريد تحقيقها من خلال القيام بالعمل المطلوب منه (السعيدية، 2018، 26).

ولأهمية استقرار المعلم في عمله ولخفض نسبة تسربه من المدارس، يجب العمل على تعزيز الأمن الوظيفي لديه؛ حتى يتمكن من تجويد مهام عمله، وتحقيق أهداف العملية التعليمية، حيث

يعتمد نجاح العملية التعليمية في أي نظام تعليمي على مدى فاعلية مدخلات هذا النظام، وتمثل خصائص ومهارات وقدرات المعلم أهم تلك المدخلات باعتبارها مدخلات تسهم في نجاح وكفاءة العملية التعليمية، وتحقق أهدافها بفاعلية، وهذا لن يتحقق إلا من خلال توفير الأمن الوظيفي للمعلمين (Genelyn, Baluyos and Rivera, 2019: 16).

وتكمن أهمية توفير الأمن الوظيفي للمعلم في تنمية كفاءته وفي تجويد مهام عمله، وبالتالي تحسين مستوى العملية التعليمية، إذ لا يمكن للمدرسة أن تحقق نجاحاً وتضمن تحقيق أهدافها بجودة عالية دون الاهتمام بتنمية قدرات ومهارات المعلمين، وتوفر لهم كافة متطلبات الأمن الوظيفي (الجمعان، 2019، 13).

ولأهمية توفير متطلبات الأمن الوظيفي لمعلمي المدارس الأهلية؛ جاءت هذه الدراسة، والتي سوف تتناول دراسة واقع ومتطلبات الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا من وجهة نظرهم، وتقديم تصور مقترح لتعزيز الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا.

مشكلة البحث:

يسعى قطاع التعليم العام في المملكة العربية السعودية إلى توفير الأمن الوظيفي للمعلمين بشكل كبير، إلا أن معلمي المدارس الأهلية لا يشعرون بنفس مستوى الأمن الوظيفي كما هو في التعليم العام، خاصة في ظل جائحة كورونا، وتحول الدراسة عن بعد، وما صاحب ذلك من فقدان الكثير من المعلمين عملهم في تلك المدارس نتيجة تلك الظروف.

ويشير الدوري (2012، 66) أن توفير متطلبات الأمن الوظيفي يعد من العوامل الهامة في تميز المنظمات، وتوفير بيئة جاذبة للعمل، ومشجعة على الإبداع، فالأمن الوظيفي يساعد على تحقيق الالتزام التنظيمي وانضباط العاملين في أداء مهام عملهم، لذلك يجب العمل على تحقيقه وتوفير متطلباته، لأن هذا من شأنه تعديل الاتجاهات السلبية للعاملين نحو منظماتهم، ويزيد من ثقتهم في تحقيق أهدافهم الشخصية إضافة إلى تحقيق أهداف المنظمة.

وعلى الرغم من أهمية توفير الأمن الوظيفي للمعلمين، إلا أن العديد من مدارس القطاع الأهلي لا تعمل على توفير تلك المتطلبات، مما ساهم في زيادة نسبة التسرب الوظيفي بين المعلمين، وهذا يؤثر سلباً على جودة العملية التعليمية في تلك المدارس، وعلى مستوى تحقيق أهدافها، إضافة إلى أضرارها النفسية والمادية على المعلم . حيث توصلت بعض الدراسات

المحلية السابقة إلى انخفاض مستوى الأمن الوظيفي لدى المعلمين والعاملين في المدارس الأهلية، والتي من بينها دراسة الزهراني (2017) التي توصلت إلى أن واقع الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية جاء بدرجة متوسطة، وأن هناك معوقات بدرجة كبيرة لتحقيق الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية، كما توصلت دراسة الدبيخي (2018) إلى أن درجة توافر الأمن الوظيفي لدى قيادات مدارس التعليم الأهلية بمدينة الرياض جاءت متوسطة.

أسئلة البحث:

يجيب البحث الحالي على الأسئلة التالية:

1. ما واقع تعزيز الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا من وجهة نظرهم؟
2. ما متطلبات الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا من وجهة نظرهم؟
3. ما التصور المقترح لتعزيز الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا؟

أهداف البحث:

يهدف البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على واقع تعزيز الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا من وجهة نظرهم.
2. تحديد متطلبات الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا من وجهة نظرهم.
3. تقديم تصور مقترح لتعزيز الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا.

أهمية البحث:

تتمثل أهمية هذا البحث من خلال التالي:

أولاً: الأهمية النظرية:

- تتمثل أهمية البحث من أهمية تناوله لموضوع الأمن الوظيفي للمعلمين في ظل جائحة كورونا كونه من أهم عوامل تحسين أدائهم وشعورهم بالاستقرار الوظيفي نتيجة لتلك الظروف التي أثرت على تسرب بعض المعلمين من عملهم.
- سيقدم هذا البحث بعض المعلومات والمعارف والحقائق المتعلقة بموضوع الأمن الوظيفي لدى المعلمين.

- سيقدم البحث معلومات حول متطلبات الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا مما يساعد على العمل على توفيرها.

ثانياً – الأهمية التطبيقية:

تكمُن الأهمية التطبيقية للبحث من خلال التالي:

- يؤمل أن يقدم البحث معلومات حول متطلبات الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية، مما يساعد مسؤولي المدارس الأهلية على تعزيزها لديهم.
- يؤمل أن يزيد هذا البحث من وعي الباحثين بأهمية الالتفات إلى موضوع الأمن الوظيفي لمعلمي المدارس الأهلية المملكة العربية السعودية، وحفزهم على إجراء المزيد من الدراسات ذات العلاقة بمشكلة الدراسة الحالية.
- سيقدم البحث تصور مقترح لتعزيز الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا مما قد يفيد في تحقيق الأمن الوظيفي لدى المعلمين، ويقلل من نسبة تسربهم من العمل.

مصطلحات البحث:

الأمن الوظيفي Job security: يقصد بالأمن الوظيفي "شعور الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله، وعلى استقراره في العمل، وعدم تعرضه للصراعات التنظيمية والشخصية في العمل التي تجعله يشعر بعدم ملائمة الوظيفة له" (المومني، 2021، 87).

ويعرف الأمن الوظيفي إجرائياً في هذا البحث بأنه اشباع الوظيفة للاحتياجات الآنية والمستقبلية لمعلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة اجتماعياً ونفسياً ومادياً بما يحسن من شعورهم بالاستقرار الوظيفي وعدم تعرضهم للصراعات التنظيمية والشخصية التي تحدث في المدرسة.

حدود البحث:

تتمثل حدود البحث في الآتي:

أولاً: الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على دراسة واقع ومتطلبات الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا من وجهة نظرهم، وتقديم تصور مقترح لتعزيز الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا.

ثانياً: الحدود المكانية: تم تطبيق هذا البحث في المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة.

ثالثاً: الحدود الزمنية: تم تطبيق هذا البحث خلال العام الدراسي 1443هـ.

الإطار النظري:

مفهوم الأمن الوظيفي:

هناك العديد من التعريفات التي تناولت مفهوم الأمن الوظيفي، والتي من بينها تعريف معروف ومحمود والأطرقجي (2018، 287) والذي يشير إلى أن الأمن الوظيفي هو "ضمان استمرارية الموظف في عمله مهما تغيرت الظروف الاقتصادية، واستمراره في عمله لأطول فترة زمنية ممكنة مما يشعره بالاستقرار الوظيفي".

ويعرف الأمن الوظيفي "بأنه تحرر الموظف من الخوف من فقدان وظيفته دون أسباب شرعية لوجود أنظمة ولوائح ثابتة تحكم استمراره واستقراره في عمله مما يسهم في تحسين الأداء الوظيفي، وتوثيق انتمائه للمنظمة التي يعمل بها" (أبو طيبخ، 2018، 189).

ويقصد بالأمن الوظيفي "إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله والعمل على تحرره المعقول من الخوف مادامت الإجراءات التي اتخذت لتقديمه سليمة الخطوات وكان إنتاجه لا يدعو للقلق" (غزاوي والعقبي، 2018، 83).

وباستقراء ما سبق فإن مفهوم الأمن الوظيفي يشير إلى قدرة الوظيفة على تلبية الاحتياجات الآنية والمستقبلية لمعلمي المدارس الخاصة اجتماعياً وثقافياً ونفسياً ومادياً بما ينعكس على شعورهم بالاستقرار الوظيفي وعدم تعرضهم للصراعات التنظيمية والشخصية التي تحدث في المدارس الخاصة.

متطلبات الأمن الوظيفي:

هناك العديد من متطلبات الأمن الوظيفي، التي تسعى القيادات الإدارية، والتربوية توفيرها، حتى يتحقق الأمن الوظيفي لدى العاملين، والتي تتمثل بالمتطلبات التالية:

أولاً: المتطلبات التنظيمية Regulatory requirements:

ويقصد بها جميع الإجراءات والأعمال واللوائح التي يجب القيام بها في المنظمة لتنظيم إجراءات العمل في جميع المجالات الإدارية والفنية بحيث تحقق الأمن الوظيفي للعاملين، وتساعدهم على إداء مهامهم بكفاءة عالية (الجمعان، 2019، 21). وتتمثل أهم المتطلبات التنظيمية التي تسهم في تحقيق الأمن الوظيفي ما يلي:

1. تعزيز الثقة التنظيمية في المنظمة: حيث يسهم تعزيز الثقة التنظيمية في تحقيق أهداف المنظمة، وتحسين أداء العاملين فيها، كما أنها تحسن وسائل الاتصال الفعال بين العاملين والإدارة، وهو يعد مبدءاً أساسياً في بقاء المنظمة، ويساعدها على مواجهة التغيرات السريعة في مواكبة التقنيات الحديثة، وتغيير الأدوار، وإعادة بناء مهام العمل والمسؤوليات التي تتطلبها المنظمات الحديثة لمواجهة التغيرات والمنافسة العالمية مما يسهم في تحقيق الأمن الوظيفي للعاملين (شعبان، 2018، 163).

2. بناء ثقافة المنظمة: ويشير إلى تحديد ثقافة المنظمة وأثرها على تعزيز شعور العاملين بالأمن الوظيفي. وإلى إي درجة يمكن وصف الثقافة موجة للمهمة، والأدوار، أو التحكم. فالثقافة التنظيمية التي توصف بالقوة والتحكم من غير المحتمل أن توفر بيئة ملائمة للأمن الوظيفي، فالثقافة السائدة للمنظمة من العوامل الرئيسة في رفع مستوى الأداء في المنظمات الحديثة، فالمنظمات الحديثة تحتاج إلى درجة عالية من التفاعات البشرية، وتبادل المعلومات، وشمولية الفكر، والجهد لحل المشكلات التي تعيق تحقيق أهدافها، مما أصبح وجود حد معين من الثقافة التنظيمية عاملاً مهماً لنجاح العلاقات الفردية والجماعية داخل المنظمة (الزهيري، 2018، 117).

3. استقرار المنظمة: يسهم استقرار المنظمة في مساعدة العاملين على أداء مهام عملهم على أكمل وجه، ويمكن تحقيق ذلك حين تكون العمليات التشغيلية في المنظمة واضحة ومستقرة ويمكن التنبؤ بها، وعندما يكون لدى العاملين فيها معرفة أعمق بالظروف الملائمة والحلول المحتملة للمشكلات التي تواجه العمل، وحين يكون الالتزام بالتكيف مع التغييرات المتسارعة أكثر أهمية من الإجراءات الروتينية، فاستقرار المنظمة يشعر العاملين فيها بالأمن الوظيفي (Rigby, Henderson and Avino, 2018).

4. تعزيز الالتزام التنظيمي: يعد الالتزام التنظيمي من المواضيع الهامة التي لاقت اهتماماً واضحاً في مجال قيادة العمل الإداري في العقود الأخيرة، لما لها من علاقة بفعالية المنظمة ودرجة انجاز العمل فيها؛ إذ يعبر الالتزام التنظيمي عن اتجاه الفرد نحو المنظم، ويشمل الرغبة القوية في البقاء عضواً فيها، مما يوفر لهم الأمن الوظيفي، وبهذا يساعدهم على الالتزام وبذل جهود إضافية في العمل، ويعد الأفراد الملتزمون تجاه منظماتهم مصدر قوة تساعد في بقائها ومنافستها للمنظمات الأخرى (فارس، 2014، 170).

5. توفير نظام فعال للاتصال والتواصل بين العاملين في المنظمة: يعد توفير نظام من الاتصال الفعال في المنظمات الإدارية من العوامل الهامة في تحقيق الأمن الوظيفي، لأنه يساعد على التنسيق بين جميع وحدات العمل المختلفة بما يضمن الاستجابة السريعة والتغطية الشاملة لكل مجالات العمل، كما يسهل عملية نقل المعلومات وتحديثها بين العاملين، مما يسهل معه الحصول على المعلومات الهامة في وقتها، وتحديد أهداف المنظمة، ومعايير الأداء مما يساعد العاملين على الإنجاز، ويحقق لهم شعور بالاستقرار، الذي يؤدي إلى الأمن الوظيفي (نجم، 2015، 61).

ثانياً: المتطلبات الشخصية Personal requirements:

يقصد بالمتطلبات الشخصية لتحقيق الأمن الوظيفي بأنها جميع الاحتياجات المادية والمعنوية التي يحتاج إليها الموظف لكي يشعر بالأمن الوظيفي في المنظمة، ويؤدي مهامه على أحسن وجه، وبكفاءة عالية (عودة، 2015، 28)، وهناك العديد من المتطلبات الشخصية لتحقيق الأمن الوظيفي، والتي تتمثل بالتالي:

1. تحفيز العاملين ورفع مستوى دافعيتهم نحة الإنجاز: حظي مفهوم الدافعية باهتمام عدد كبير من الباحثين الذين اظهروا اهتماماً بالأسباب والأهداف التي تكمن وراء نجاح الأفراد أو

عدم نجاحهم في أعمالهم، حيث وجد أن الدافعية تؤثر في جميع نواحي سلوك الأفراد، وتعليمهم وتفكيرهم، وأدائهم لأعمالهم، ودرجة تعاونهم مع الآخرين، ولذلك فإن مستوى دافعية الأفراد نحو العمل والانجاز له علاقة إيجابية وكبيرة على تحقيق الأمن الوظيفي لأن الأفراد الذين لديهم دافعية عالية نحو العمل، هم أكثر نجاحاً وإنجازاً، ولذلك يشعرون بالأمن الوظيفي (أبو شندی، 2011، 134).

2. التطوير المهني المستمر: يتميز التطوير المهني المستمر بقدرته على مساعدة المعلمين على فهم المفاهيم والمعارف النظرية وأساليب التدريس الحديثة، وإدارة الصف من خلال تطبيقها بشكل عملي كما هي في الواقع؛ لذلك فهناك حاجة لاستمرار التطوير المهني للمعلم حتى يصل إلى مستوى مقبول من ممارسة تلك المهارات، من خلال وضع مؤشرات ملائمة يمكن من خلالها التأكد من تحقيق التقدم المنشود في أداء المعلمين وشعورهم بالأمن الوظيفي (المفز والتركبي، 2020).

إن التطوير المهني المستمر للمعلمين يشمل على كافة الجهود المخططة والمنفذة لتنمية قدراتهم ومعارفهم ومهاراتهم على اختلاف مستوياتهم وتخصصاتهم بما يعظم من فاعلية أدائهم وتحقيق ذواتهم من خلال تحقيق أهدافهم الشخصية وإسهامهم في تحقيق أهداف المؤسسة التي يعملون فيها مما يسهم في استقرارهم الوظيفي، ويحقق لهم الأمن الوظيفي والشعور بالرضا (عبد الرحمن، 2010، 58).

3- تلبية احتياجات العاملين الأساسية: لتوفير متطلبات الأمن الوظيفي للعاملين يجب على المنظمة أن تلبي احتياجاتهم الأساسية، لأن جميع الأفراد لديهم دوافع لتحقيق بعض الاحتياجات الهامة، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه النظرية الإنسانية (لإبرهام ماسلو) أن احتياجات الأفراد يمكن ترتيبها في تسلسل هرمي استناداً إلى الأولوية التي برز كل منها كمحدد لسلوك الفرد تجاه المواقف المختلفة. حيث يتكون التسلسل الهرمي من الاحتياجات الفسيولوجية التي تعتبر أساس الحاجات وأهمها للبقاء، واحتياجات السلامة، ثم احتياجات الحب، واحتياجات التقدير، واحتياجات تحقيق الذات التي تعد أعلى مستوى في هرم الحاجات. ولذلك على المنظمات الباحثة عن تحقيق متطلبات الأمن الوظيفي لدى العاملين لديها أن تعمل على تلبية الاحتياجات الأساسية على الأقل لكي تضمن انتماء وثقة العاملين بالمنظمة.

(Nelesh, Londi. Nyiko, Duduzile and Sipho, 2019: 75).

4. **الحصول على الراتب العادل:** يعد الحصول على الراتب الذي يوازي قدرات الموظف وطبيعة مهامه، وبما يتفق مع ما يحصله نفس الموظف في مؤسسات أخرى من المتطلبات الهامة لتحقيق الأمن الوظيفي، حيث يشير الفريجات (2017، 64) أن ضعف الراتب والحوافز المالية التي تقدمها المنظمة للعاملين فيها يعد من العوامل التي تعيق تحقيق الأمن الوظيفي لدى العاملين، وأن تركهم للعمل سيكون مسألة وقت.

مما سبق يتضح أن هناك متطلبات تنظيمية تتعلق بتنظيم إجراءات العمل في المنظمة بهدف تنظيم أنشطة العمل وتحديد مهامه، وعملياته في جميع المجالات الإدارية والفنية، كما أن نشر تعزيز الثقة التنظيمية، وتحديد ثقافة المنظمة، وتوفير نظام اتصال فعال، واستقرار المنظمة يعد من المتطلبات التنظيمية الهامة لتحقيق الأمن الوظيفي للعاملين، وأما عن المتطلبات الشخصية التي توفر الأمن الوظيفي للعاملين يمكن تحقيقها من خلال تلبية الاحتياجات المادية والمعنوية التي يحتاجون إليها لكي يشعروا بالأمن الوظيفي في المنظمة، كما أن تطوير وتدريب الموارد البشرية في أي منظمة يعد من العوامل الهامة في قدرة المنظمة على البقاء، وفي المحافظة على العاملين فيها، حيث يعد الموظف وما يمتلكه من مهارات وخبرات متراكمة مصدرا رئيسيا لنجاح أي منظمة، كما أن للمنظمة دور بارز في تنمية تلك المهارات والخبرات وتوجيه العاملين إلى تحقيق أهدافهم، وأهداف المنظمة، فالموارد البشرية المؤهلة للعمل هي التي تسعى إليه المنظمات للمحافظة عليهم واستقطابهم، مما يحقق الأمن الوظيفي لهم.

أبعاد الأمن الوظيفي:

هناك مجموعة من الأبعاد التي تشكل الأمن الوظيفي للعاملين، والتي من بينها الأبعاد التالية:

أولاً البعد الإنساني: يشير البعد الإنساني للأمن الوظيفي على أن الأمن الوظيفي يحقق أهم الحاجات الأساسية للموظف التي تجعله يعيش حياة كريمة، والتي تتمثل في: اشباع حاجاته الأساسية من توفير المأكل والملبس، والحصول على الدواء، وتوفير السكن المناسب، إضافة إلى توفير فرص التطوير والتدريب، فالأمن الوظيفي يسهم في سيادة الأخلاق لدى العاملين، وينمي فيهم حب الالتزام بالعمل، واحترام الذات والآخرين

(Nelesh, et. all, 2019: 76)

ثانياً: البعد الأخلاقي: يشير هذا البعد إلى التصرف السليم والمرغوب فيه من قبل المجتمع والعاملين في المنظمات، لذلك فإن أخلاقيات العمل تشتمل المعتقدات السائدة والإيجابية،

والسلوكيات المرغوب فيها من قبل المنظمة تجاه العاملين فيها بما يحقق لهم الأمن الوظيفي (عبد الرحمن، 2010، 71).

وهناك العديد من المحددات التي تؤثر على البعد الأخلاقي في بيئة العمل، لأنها تعبر عن أهمية أخلاقية ودينية وإدارية. وأن إهمال هذا البعد يؤثر على تعاونهم وعلى مستوى الثقة بينهم، فيشعرهم بضعف الأمن الوظيفي، لذلك يعتبر البعد الأخلاقي من ضروريات تطور المنظمات، وهو عمل مهم في كسب ثقة العاملين فيها (Madeoglu, Uysal, & Sarier, 2014: 52). ولأهمية البعد الأخلاقي لتحقيق الأمن الوظيفي للعاملين، أصبح يعد من متطلبات تميز المنظمات الحديثة، حيث يعد الالتزام بالأمن الوظيفي من المعايير الأساسية لتمييز المنظمة، لذلك يتم التأكيد عليه من قبل الإدارة لأنه يعد بمثابة الرقابة الذاتية لجميع العاملين على تصرفاتهم وأفعالهم، كما أنه يحدد السلوكيات الجيدة والمقبولة في العمل (Yang, 2014: 517).

ثالثاً: البعد الاجتماعي: يسهم وجود نظام اجتماعي عادل في المنظمات يهتم بتوزيع الرواتب والحوافز على العاملين، ويشجع على التواصل والتفاعل الاجتماعي، والعمل بروح الفريق الواحد يعزز من ترسيخ مفهوم الأمن الوظيفي، ويزيد من دافعيتهم للعمل والإنجاز، على عكس البيئة التي يسودها الظلم الاجتماعي والذي يعمل على التفرقة بين العاملين حسب طبقة اجتماعية، أو تخصيص الحوافز لفئة معينة من الموظفين فإن ذلك يؤدي إلى انخفاض مستوى الأمن الوظيفي لديهم (معروف ومحمود والأطرقجي، 2018، 288).

رابعاً: البعد السياسي: يعد البعد السياسي وما يشتمل عليه من لوائح وقوانين تشريعية تحمي الموظفين من الفصل التعسفي، وتوفر لهم أمن وظيفي في المنظمات التي يعملون فيها، عن طريق سن القوانين التي تحفظ حقوقهم، وتحدد واجباتهم (المخلافي، 2016، 131).

ويعتبر البعد السياسي من أهم الدعائم الأساسية للمحافظة على المنظمات واستقرارها، كما أنه يعد من الأسس الهامة في رفع مستوى الأمن الوظيفي، وخاصة للعاملين في القطاع من خلال سن القوانين والتشريعات التي تحميهم، وتهدد حياتهم الوظيفية (الشرادة، 2010، 76).

خامساً: البعد الاقتصادي: عندما تسهم الدولة في توفير أسباب العيش الكريم للمواطنين، وتتيح لهم فرصة الحصول على عمل يتوافق مع قدراته وإمكاناته، وتقلل نسبة البطالة بين الباحثين عن

عمل، وتشجع القطاع الخاص من خلال سن القوانين والأنظمة التي تسهل عليهم إجراءات العمل، فإن ذلك يعزز الأمن الوظيفي لدى أفراد المجتمع (القحطاني، 2010، 33).

ويشير تاج الدين وخرشيد (2019، 108) أن البعد الاقتصادي يسهم في تحقيق الأمن الوظيفي من خلال عدالة الأجر الذي يحصل عليه الموظف، بحيث يستطيع الموظف من خلال هذا الأجر تلبية معظم متطلبات الحياة، وتحقيق الاحتياجات الأساسية من غذاء ودواء وسكن وملبس، ولذلك يجب أن تكون الأجور متوافقة مع مسؤوليات ومهام عمل الموظف، كما أن العدالة في الأجر والحوافز المادية بين الموظفين يعد من المعايير الهامة في رفع مستوى الأمن الوظيفي في المنظمة.

من خلال ما سبق تتضح أهمية توفير الأمن الوظيفي للعاملين، وأن جميع أبعاد الأمن الوظيفي على درجة عالية من الأهمية في رفع مستوى الأمن الوظيفي، وخاصة لدى العاملين في المدارس الأهلية، فالبعد الاجتماعي يعد من الركائز الأساسية التي من خلالها تتم المحافظة على مبادئ وقيم وعادات المجتمع داخل المدارس، كما أن هذا البعد يساهم في سيادة القيم التي يتبناها المجتمع، المبنية على التكافل والتعاطف مع الآخرين، لذلك فإن اهتمام مؤسسات التعليم الحديثة في هذا البعد؛ يعد من المعايير الهامة التي يمكنها من التميز والقدرة على المنافسة، لأنه يوفر الأمن الوظيفي للعاملين فيها، والبعد السياسي يهتم بوضع القوانين والسياسات التي تحمي العاملين، كما أن البعد الاقتصادي يهتم بعدالة الرواتب والمحفزات المادية التي ترفع من مستوى الأمن الوظيفي لدى المعلمين، كما أن الاهتمام بالبعد الأخلاقي والالتزام بقيم العدالة، وسيادة السلوكيات الأخلاقية يعزز من الأمن الوظيفي، لذلك فإن جميع أبعاد الأمن الوظيفي تعتبر في غاية الأهمية في تعزيز وتحقيق الأمن الوظيفي لدى المعلمين.

صعوبات تحقيق الأمن الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة:

هناك بعض الصعوبات التي تحول دون تحقيق الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة، والتي من بينها المعوقات التالية:

أولاً: الصعوبات التنظيمية:

هناك عدد من الصعوبات التنظيمية التي تحد من تحقيق الأمن الوظيفي لدى المعلمين، والتي من بينها الصعوبات التالية (الجمعان، 2019، 26):

1. عدم وضوح الأهداف التنظيمية لدى العاملين في المدرسة.

2. عدم وضوح مهام المعلمين بشكل واضح، وتكليفهم بأعمال ومهام لا تتوافق مع مهام عملهم.

3. عدم وضوح الثقافة السائدة في المدرسة.

4. عدم تمكين المعلمين إدارياً وفنياً.

5. ضعف تشجيع الإدارة المدرسية على العمل التعاوني بين المعلمين.

6. ضعف التطوير المهني للعاملين في المدارس الخاصة.

ثانياً: الصعوبات الإدارية:

هناك عدد من الصعوبات الإدارية التي تحد من تحقيق الأمن الوظيفي لدى المعلمين، والتي من بينها الصعوبات التالية (خليل، 2017، 29):

1. ضعف قدرة إدارة المدرسة على التعامل مع الأزمات وإدارتها بكفاءة عالية.

2. وجود الصراعات الداخلية التي تحدث بين المعلمين، مما يهدد الأمن الوظيفي لديهم.

3. وجود قصور لدى الإدارة في ربط المدرسة مع مؤسسات المجتمع المحلي.

4. مركزية الإدارة وعدم إتاحة الفرصة للمعلمين في المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بتطوير العمل.

5. ضعف التخطيط الإداري المتعلق بتطوير وتنمية أداء المعلمين المهني.

6. وعدم وضوح المسار الوظيفي لدى المعلمين مما يحول دون تحقيق الأمن الوظيفي.

ثالثاً: الصعوبات المالية:

تمثل أهم المعوقات المالية التي تحد من تحقيق الأمن الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الأهلية، التي من بينها الصعوبات التالية (Rushowy, 2018: 7):

- ضعف الحوافز المادية والمكافآت المقدمة للمعلمين المتميزات.

- ضعف وجود شراكات مع مؤسسات المجتمع المحلي تدعم أنشطة المدارس الخاصة.

- ضعف الراتب المقدم للمعلمين في المدارس الأهلية.

- ضعف تدريب وتأهيل المعلمين على استخدام تقنيات التعلم الحديثة.

- ارتفاع تكلفة البرامج التدريبية المتعلقة بالتطوير المهني للمعلمين.

- ضعف عدالة المردود المالي مع ما يبذله المعلم من جهد، ومهام متعددة.

رابعاً: الصعوبات الفنية:

أن مستوى الأمن الوظيفي يتأثر سلباً لدى معلمي المدارس الأهلية نتيجة لضعف أداء الإدارة في المجال الفني، مما ينتج عنه عدد من الصعوبات الفنية التي تحد من تحقيق الأمن الوظيفي للمعلمين والمعلمات، والتي من بينها التالي (Funke, 2017: 20):

- ضعف نظام الاتصال بين أقسام المدرسة المختلفة، مما يصعب تناقل المعلومات بين جميع العاملين في المدرسة.
 - ضعف التخطيط الهادف إلى تحسين بيئة العمل في المدرسة.
 - ضعف استخدام إدارة المدرسة إلى التقنيات الحديثة لإنجاز العمل، ووجود صعوبات في التوجه نحو الإدارة الإلكترونية.
 - عدم وجود خطة لتأهيل المعلمين والمعلمات وتطوير أدائهن لمواكبة التطورات الحديثة في أساليب التعلم والتعليم.
 - ضعف برامج التدريب المقدمة للإدارة المدرسية التي تساعدهم على اتخاذ القرارات السليمة، والتعامل مع المشكلات التي تواجه العمل.
 - ضعف قدرات ومهارات بعض العاملين في الإدارة مما يضعف من تطوير العمل الإداري الذي ينعكس بشكل سلبي على تحقيق أهداف المدرسة.
 - عدم تلبية احتياجات المدرسة من المعدات الحديثة، واستبدال القديم منها.
 - عدم التعامل بعدالة مع نتائج تقييم المعلمين والمعلمات، وضعف الشفافية الإدارية.
- من خلال ما سبق يتضح أن هناك بعض الصعوبات التي تحد من تحقيق الأمن الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الأهلية، ولذلك يجب العمل على إيجاد الحلول المناسبة لتلك الصعوبات من خلال سن القوانين واللوائح التنظيمية التي تسهم في استقرار المعلمين وحمايتهم، والتي من بينها تحديد الحد الأدنى للأجور، وتحديد العلاوات السنوية، وتوفير التأمين الصحي، وتوفير التنقلات للمعلمين، وتحديد نظام حوافز عادل، إضافة إلى إيجاد نظام إداري فعال، قادر على تطوير العمل، ومساعدة المعلمين والمعلمات على تطوير أدائهم من خلال إيجاد خطة سنوية للتطوير المهني تلبي احتياجاتهم الحقيقية وتواكب التطورات العلمية بمهام عملهم، كما يجب توفير بيئة عمل مناسبة وجاذبة تسهم في تحقيق الأمن الوظيفي للمعلمين والمعلمات.

الدراسات السابقة:

تم مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الأمن الوظيفي، والتي سيتم عرضها من الأقدم إلى الأحدث حسب سنة نشرها.

أولاً: الدراسات العربية:

هدفت دراسة الزهراني (2017) إلى التعرف على واقع الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمات ومشرفات القيادة المدرسية، ولتحقيق هذا الهدف تم اختيار عينة تكونت من (19) مشرفة، و(372) معلمة من المدارس الأهلية بمدينة الرياض، وتم استخدام المنهج الوصفي في هذه الدراسة والاستبانة لجمع البيانات والمعلومات من عينة الدراسة. وتوصلت نتائج الدراسة أن درجة موافقة عينة الدراسة على توافر الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض جاءت متوسطة، وأن هناك معوقات بدرجة عالية لتحقيق الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة عينة الدراسة حول واقع الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض تعزى لمتغير المسمى الوظيفي وكان لصالح المشرفات، ولمتغير المرحلة الدراسية وكان لصالح المرحلة المتوسطة.

هدفت دراسة فانك (Funke, 2017) إلى تقييم مستوى الأمن الوظيفي لدى معلمي مدارس الثانوية الخاصة في ولاية أجون النيجيرية، ولتحقيق هذا الهدف تم اختيار عينة تكونت من (200) معلماً ومعلمة العاملين في المدارس الخاصة في مدينة أجون النيجيرية، وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، والمنهج الوصفي المسحي في هذه الدراسة، وتوصلت النتائج إلى وجود صعوبات بدرجة عالية تواجه تحقيق الأمن الوظيفي لدى المعلمين والمتمثلة: بأن البيئة التعليمية غير كافية وغير جاذبة للعمل في المدارس الخاصة، وأن هناك نقص في توفير مختبرات الحاسب الآلي، ومواقع الانترنت للطلاب، كما وجد نسبة مرتفعة من دوران المعلمين في العمل في أكثر من مدرسة، مما ينعكس سلباً على مستوى الأمن الوظيفي لديهم، وأن مستوى الأمن الوظيفي للعاملين في مدارس الثانوية الخاصة في ولاية أجون بنيجيريا من وجهة نظر عينة الدراسة جاء ضعيفاً.

وأما دراسة ناميتا وآموث (Namita and Amogh, 2017) فقد هدفت إلى التعرف على نتائج إنعدام الأمن الوظيفي لدى المعلمين العاملين في المدارس غير الحكومية بمدينة نيودلهي الهندية، ولتحقيق هذا الهدف تم اختيار عينة تكونت من (110) معلماً متعاقداً مع مدارس

(MCD)، وتم استخدام استبانة لجمع البيانات، واعتمد على المنهج الوصفي في هذه الدراسة، وتوصلت النتائج إلى أن كلا من التغيير التنظيمي المدرك وغموض الأدوار يسهمان بشكل كبير في انعدام الأمن الوظيفي للمعلم، وقد وجد أن التغيير التنظيمي في تلك المدارس جاء بدرجة مرتفعة، كما توصلت نتائج الدراسة أن إنعدام الأمن الوظيفي يؤثر سلباً على الصحة العقلية والبدنية للمعلمين. حيث وجد بأن القلق والتوتر يؤثران بشكل سلبي على النواحي العقلية والجسدية للمعلم.

وأما دراسة الدبيخي (2018) فقد هدفت إلى التعرف إلى درجة توافر الأمن الوظيفي لدى قيادات مدارس التعليم الأهلية بمدينة الرياض، ولتحقيق هذا الهدف تم اختيار (141) وكلية مدرسة في التعليم الأهلي، واعتمد على المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت نتائج الدراسة أن درجة توافر الأمن الوظيفي لدى قيادات مدارس التعليم الأهلية بمدينة الرياض جاء بدرجة متوسطة من قبل عينة الدراسة، وأن درجة موافقتهم متوسطة أيضاً على وجود معوقات تحد من توفير الأمن الوظيفي لدى قيادات مدارس التعليم الأهلية بمدينة الرياض، وتوصلت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائية في استجابة عينة الدراسة حول درجة توافر الأمن الوظيفي لدى قيادات مدارس التعليم الأهلية بمدينة الرياض تعزى لمتغير العمر وكان لصالح ذوي العمر من (40 إلى 50 عاماً)، ولمتغير المؤهل العلمي لصالح مجموعة الدراسات العليا، ولم تجد الدراسة فروق تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة.

بينما هدفت دراسة السعيدية (2018) إلى تحديد درجة توافر الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة بسلطنة عمان. ولتحقيق ذلك تم اختيار عينة تكونت من (324) معلماً ومعلمة في المدارس الخاصة، واستخدم المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجميع البيانات من عينة الدراسة، وتوصلت النتائج إلى أن درجة توافر الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة بسلطنة عمان جاءت متوسطة، ووجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة عينة الدراسة حول درجة توافر الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة تعزى لمتغيري الجنس وقد كانت لصالح الإناث، ووجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابة عينة الدراسة حول درجة توافر الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة حسب متغير جنسية المعلم وقد كانت لصالح المعلمين العمانيين.

كما هدفت دراسة الجمعان (2019) دراسة هدفت إلى تحديد درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة المفرق للاتصال التربوي وعلاقتها بالأمن الوظيفي من وجهة نظر المعلمين.

وتكونت عينة الدراسة من (237) معلماً ومعلمة، واستخدم المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة جمع البيانات من عينة الدراسة، وتوصلت نتائج الدراسة أن مستوى الأمن الوظيفي من وجهة نظر المعلمين جاء مرتفعاً، وأن رجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة المفرق للاتصال التربوي جاء مرتفعاً، وتوصلت النتائج إلى وجود فروق في استجابة عينة الدراسة حول مستوى الأمن الفكري تعزى لمتغير الجنس وجاء لصالح الإناث، بينما توصلت النتائج إلى عدم وجود فروق إحصائية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة .

وهدف دراسة جينلين وباليوسو ريفيرا (Genelyn, Baluyos and Rivera, 2019) إلى التعرف على تأثير الأمن الوظيفي على أداء المعلمين المهني في مدينة ميساميس الغربية بالولايات المتحدة الأمريكية، ولتحقيق هذا الهدف تم اختيار (104) مدير مدرسة، و(313) معلماً. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي. واستبيان الرضا الوظيفي للمعلم (TJSQ) ونموذج مراجعة الالتزام بالأداء الفردي (IPCRF) كأدوات لجمع البيانات، وتوصلت نتائج الدراسة أن درجة موافقة المعلمين عن مستوى الأمن الوظيفي جاءت بدرجة عالية، وأن رضا المعلمين عن إشراف رؤساء المدارس يؤثر على الأمن الوظيفي وعلى أداء المعلمين لمهام عملهم. وأن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الأمن الوظيفي والأداء المهني للمعلمين.

بينما هدفت دراسة الرشدان (2019) إلى التعرف على مستوى الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة إربد وعلاقتها بأدائهم، ولتحقيق ذلك تم اختيار عينة تكونت من (321) معلماً ومعلمة في المدارس الخاصة، واستخدم المنهج الوصفي في هذه الدراسة، والاستبانة كأداة لجميع البيانات من عينة الدراسة، وتوصلت النتائج إلى أن مستوى الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة إربد جاء مرتفعاً، وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي لدى المعلمين، وعدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابة عينة الدراسة حول مستوى الأمن الوظيفي للمعلمين تعزى لمتغيري المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة.

وأما دراسة ميراج وربا ودين (Miraj, Reba and Uddin, 2020) فقد هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على الأمن الوظيفي للمعلمين في المدارس الحكومية والخاصة في المرحلة الثانوية في مدينة بيشاور الباكستانية، ولتحقيق هذا الهدف تم اختيار عينة تكونت من (450) معلماً موزعون على (30) مدرسة ثانوية، وتم جمع البيانات من خلال استبانة ثم

بنائها في هذه الدراسة، وباستخدام المنهج الوصفي توصلت نتائج الدراسة إلى أن أهم العوامل التي تؤثر على معنويات المعلمين في المدارس الحكومية والخاصة في المرحلة الثانوية في مدينة بيشاور جاءت حسب الترتيب التالي: أولاً: أن رواتب المعلمين كانت السبب الرئيسي لانخفاض الروح المعنوية لدى المعلمين، ثانياً: بيئة العمل المادية، ثالثاً: الأمن الوظيفي، رابعاً: ساعات العمل، وهي العوامل التي تؤثر على الكفاءة المهنية ومستوى الالتزام لدى المعلم.

في حين هدفت دراسة أقبول ووفونق (Agboola and Offong, 2021) إلى التعرف على أثر الحوافز المهنية على الأمن الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية الخاصة في مدينة أكوا إيوم النيجيرية، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام عينة تكونت من (784) معلماً من العاملين في المدارس الثانوية الخاصة في ولاية أكوا إيوم، واعتمد على المنهج الوصفي، وتم استخدام استبانتين في هذه الدراسة الأولى استبانة الحوافز المهنية، والثانية استبانة الأمن الوظيفي، وكشفت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة إيجابية بين الأمن الوظيفي والمكافآت والترقية والرفاهية لدى المعلمين في المدارس الثانوية الخاصة. وأن هناك عوامل تؤثر على الأمن الوظيفي للمعلم متبطة بسياسات الأجور ورواتب المعلمين، ونظام الترقيات، والحوافز الإضافية. وهدفت دراسة المومني (2021) إلى التعرف على درجة اسهامات نقابة المعلمين في تحقيق الأمن الوظيفي لمنسوبيها من وجهة نظر المعلمين في محافظ عجلون بالأردن، ولتحقيق هذا الهدف تم اختيار عينة تكونت من (380) معلماً، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي المسحي، وتم استخدام استبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن درجة اسهامات نقابة المعلمين في تحقيق الأمن الوظيفي لمنسوبيها من وجهة نظر المعلمين جاءت بدرجة متوسطة، وعدم وجود فروق في استجابة عينة الدراسة تعزى لمتغيرات الدراسة (المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة، والجنس).

في حين هدفت دراسة كاترن وبرتني (Catherine and Brittany, 2022) إلى التعرف على درجة استقلالية المعلم في التدريس وتحديد أثرها على توفير الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي للمعلمين بمدينة ملبورن الاسترالية، واستخدم في هذه الدراسة المنهج المكتبي الذي يعمل على تحليل البيانات من المراجع والملفات، وتوصلت نتائج الدراسة أن المعلمين الذين لديهم درجات أعلى في الاستقلالية في التدريس، يكون لديهم درجة أعلى في الأمن الوظيفي، والشعور بالرضا الوظيفي، وأن المعلمين الذين يشعرون بالخوف على أمنهم الوظيفي، يكون لديهم مستوى

منخفض من الرضال الوظيفي، ويتركون العمل بأقرب فرصة تتاح لهم، وتشير الاحصائيات أن تصورات المعلمين حول الأمن الوظيفي لم تتغير على مدار عشر سنوات.

التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت الأمن الوظيفي، فقد تبين أن المعلمين والمعلمات في المدارس الخاصة يشعرون بضعف الأمن الوظيفي أكثر من غيرهم من العاملين في مدارس القطاع العام، وهناك بعض أوجه الشبه بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة في عدة مجالات، وسوف يتم تحديدها كالتالي:

أوجه الاتفاق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في اختيار المنهج الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات، والتي من بينها الدراسات التالية: دراسة دراسة الزهراني (2017)، دراسة فانك (Funke, 2017)، ناميتا وآموث (Namita and Amogh, 2017)، دراسة السعيدية (2018)، دراسة الجمعان (2019)، دراسة الرشدان (2019)، ودراسة المومني (2021)، ودراسة أقبول ووفونق (Agboola and Offong, 2021).

- اتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في اختيار عينتها من المعلمين، والتي من بينها: دراسة فانك (Funke, 2017)، دراسة السعيدية (2018)، دراسة ضحى الجمعان (2019)، دراسة هنادي الرشدان (2019)، ودراسة المومني (2021)، ودراسة أقبول ووفونق (Agboola and Offong, 2021).

أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

- اختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في اختيار المنهج الوصفي والتي من بينها الدراسات التالية: دراسة كاترن وبريتي (Catherine and Brittany. 2018) التي استخدمت المنهج المكتبي.

- اختلفت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة في اختيار عينتها من المعلمين، والتي من بينها الديبخي (2018) التي كانت عينتها من مديري المدارس.

أوجه تميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كونها ستقدم تصور مقترح لتعزيز الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا، بهدف معالجة إنعكاساتها السلبية على تحقيق الأمن الوظيفي للمعلمين في المدارس الأهلية.

إجراءات البحث ونتائجه:

منهج البحث: تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وهو المنهج الذي عرفه عبيدات وعدس وعبد الحق (2011، 78) بأنه: "أسلوب في البحث يتم من خلاله جمع معلومات وبيانات عن ظاهرة أو موضوع محدد، خلال فترة أو فترات زمنية معلومة. وذلك بقصد التعرف عن الظاهرة التي تدرسها، وتحديد الوضع الحالي لها، والتعرف على جوانب القوة والضعف فيه؛ من أجل معرفة مدى صلاحية هذا الوضع أو مدى الحاجة لإحداث تغييرات جزئية أو أساسية فيه".

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة، وبلغ عددهم (3780) معلماً ومعلمة، للعام الدراسي 1443هـ.

عينة الدراسة: تم اختيار عينة عشوائية من معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة، بلغ عددها (328) معلماً للعام الدراسي 1443هـ، استناداً إلى جدول كرجسي ومورجان (Krejcie & Morgan, 1970). والجدول رقم (1) يوضح خصائص عينة الدراسة حسب متغيري الجنس، وعدد سنوات الخبرة.

جدول رقم (1) توزيع عينة الدراسة تبعاً لمتغيري الجنس، وعدد سنوات الخبرة

المتغير	أبعاد المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	الذكور	141	42,9%
	الإناث	187	57,1%
المجموع			
عدد سنوات الخدمة في التدريس	أقل من 5 سنوات	91	27,7%
	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات	148	45,2%
	من 10 سنوات فأكثر	89	27,1%
المجموع			
		328	100%

يتضح من الجدول رقم (1) أن أعلى نسبة من المعلمين حسب متغير الجنس جاء لمجموعة الإناث، وبلغت نسبتهن (57,1%)، في حين بلغت نسبة الذكور، (42,9%)، وجاءت أقل نسبة حسب متغير عدد سنوات الخدمة لمجموعة (من 10 سنوات فأكثر)، وبلغت (27,1%)، بينما جاء أعلى نسبة لمجموعة (من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات)، وبلغت (45,2%)، في حين جاء نسبة مجموعة المعلمين من ذوي الخبرة (أقل من 5 سنوات)، (27,7%).

أداة الدراسة:

تم بناء استبانة موجهة لمعلمي ومعلمات المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة، وقد تكونت الاستبانة بصورتها النهائية من جزأين على النحو التالي:

الجزء الأول: البيانات والمعلومات الأولية: وقد تكون من البيانات المتعلقة بمتغيري الجنس، وعدد سنوات الخدمة في التدريس.

الجزء الثاني: وتكون من فقرات الاستبانة البالغ عددها (38) عبارة، موزعة على محورين هما:

المحور الأول: واقع الأمن الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا من وجهة نظرهم وتكون من (14) عبارة.

المحور الثاني: متطلبات الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا من وجهة نظرهم تكون من (24) عبارة موزعة على بعدين هما: البعد الأول: المتطلبات التنظيمية، وتكون من (10) عبارات. والبعد الثاني: المتطلبات الشخصية، وتكون من (14) عبارة.

صدق أداة الدراسة:

تم التأكد من صدق أداة الدراسة (الاستبانة) من خلال القيام بالإجراءات الآتية:

أولاً: صدق المحكمين (الظاهري) للاستبانة:

بعد تصميم الاستبانة بصورتها الأولية تم عرضها على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، وقد بلغ عددهم (13) محكماً، للتأكد من سلامة اللغة ووضوح معانيها، ومدى انتماء الفقرة للمحور الذي وضعت فيه، مع وضع التعديلات والاقتراحات المناسبة التي يمكن من خلالها تطوير الاستبانة.

ثانياً: الاتساق الداخلي للاستبانة:

بعد التأكد من الصدق الظاهري للاستبانة، تم تطبيقها على عينة الدراسة، التي تم تحديدها، وبعد جمع البيانات تم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، حيث تم حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة. والجدول (2) يوضح صدق الاتساق الداخلي على محور واقع الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا.

الجدول (2) معامل ارتباط بيرسون بين كل عبارة والدرجة الكلية على محور واقع الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
1	*0.534	5	**0.734	9	**0.679	13	**0.655
2	**0.811	6	**0.810	10	**0.648	14	**0.805
3	*0.549	7	0.21	11	**0.739		
4	*.532	8	**0.875	12	**0.857		

* دالة عند مستوى دلالة 0.05 ** دالة عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من الجدول (2) أن معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية على محور واقع الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا، معاملات جيدة ومقبولة لأغراض البحث العلمي، حيث كانت كلها دالة عند مستوى دلالة أقل من (0.05). والجدول رقم (3) يوضح معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية على محور متطلبات الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا.

الجدول (3) معامل ارتباط بيرسون بين كل عبارة والدرجة الكلية على محور متطلبات الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا

العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط
المتطلبات التنظيمية				المتطلبات الشخصية			
1	**0.628	6	**0.782	1	*0.402	8	**0.711
2	**0.830	7	*0.518	2	**0.753	9	**0.743
3	**0.868	8	**0.746	3	**0.708	10	**0.751
4	**0.886	9	**0.868	4	**0.733	11	**0.785
5	**0.874	10	**0.893	5	**0.835	12	**0.811
				6	**0.795	13	**0.784
				7	**0.888	14	*0.432

* دالة عند مستوى دلالة 0.05 ** دالة عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من الجدول (3) أن معاملات الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية على محور متطلبات الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا، معاملات جيدة ومقبولة لأغراض البحث العلمي.

ثبات الاستبانة:

تم التأكد من ثبات الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، لكل بعد من أبعاد الاستبانة على حدة ومجموع العبارات، وذلك بعد تطبيقها على عينة الدراسة، والجدول (4) يوضح قيم معاملات ثبات الاستبانة.

جدول (4) قيم معاملات الثبات حسب معادلة ألفا كرونباخ لمختلف أبعاد الاستبانة

المحور	أبعاد الاستبانة	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
محور واقع الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا		14	0,87
متطلبات الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا	بعد المتطلبات التنظيمية	10	0,86
	بعد المتطلبات الشخصية	14	0,89
الثبات الكلي للاستبانة			0,90

تشير نتائج الجدول (4) إلى أن معاملات ألفا كرونباخ كانت مناسبة، حيث كانت أعلى معاملات الثبات على بعد المتطلبات الشخصية، وبلغت (0,89)، في حين بلغت أقل معاملات الثبات على بعد المتطلبات التنظيمية، وبلغت (0,86)، وقد بلغت معاملات الثبات على بعد محور واقع الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا (0,87)، بينما بلغت ألفا كرونباخ على الدرجة الكلية للاستبانة (0,90).

درجات قياس الاستبانة:

تضمنت الاستبانة (38) عبارة، ولكل فقرة أربع مستويات بحيث تعطى الدرجة (1) لـ "منخفضة جداً"، والدرجة (2) لـ "منخفضة"، والدرجة (3) لـ "متوسطة"، والدرجة (4) لـ "عالية"، والدرجة (5) لـ "عالية جداً"، وقد تم رصد الإجابات وفق مقياس ليكرت الخماسي لتحديد درجة الموافقة على فقرات كل بعد من أبعاد الاستبانة، كما هو موضح في الجدول (5):

الجدول (5) تصنيف درجة الموافقة على فقرات أبعاد الاستبانة

الرقم	درجة الموافقة	المتوسط الحسابي
1	منخفضة جداً	من 1 إلى 1,80
2	منخفضة	من 1,81 إلى 2,60
3	متوسطة	من 2,61 إلى 3,40
4	عالية	من 3,41 إلى 4,20
5	عالية جداً	من 4,21 إلى 5,00

نتائج الدراسة ومناقشتها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما واقع تعزيز الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا من وجهة نظرهم؟

لتحديد واقع تعزيز الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا من وجهة نظرهم، تم حساب التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات واقع توافر المتطلبات الشخصية كما هو موضح بالجدول رقم (6).

جدول (6) التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات بعد واقع تعزيز الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا من وجهة نظرهم

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارة
			منخفضة جدا	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جدا	
1	0.77	4.19	10	6	70	66	176	تلتزم الإدارة في تحويل رواتب المعلمين والمعلمات بالوقت المحدد
2	0.82	3.78	20	30	84	62	132	تساعد إدارة المدرسة على حل المشكلات التي تواجه المعلمين والمعلمات في ظل جائحة كورونا
3	0.73	3.70	0	17	73	94	144	تحرص الإدارة على تسجيل جميع المعلمين والمعلمات في التأمينات الاجتماعية
4	0.88	3.68	16	40	92	62	118	تحدد إدارة المدرسة مهام العمل المطلوبة من المعلمين والمعلمات بكل دقة في ظل جائحة كورونا
5	0.85	3.57	14	20	134	84	76	توفر الإدارة نظام محدد للعلاوات السنوية للمعلمين والمعلمات
6	0.82	3.38	50	46	56	80	96	يحصل المعلم على جميع حقوقه وفق اللوائح والقوانين المعتمدة من وزارة التعليم
7	0.79	3.03	84	38	88	20	98	توفر الإدارة نظام اتصال فعال مع جميع المعلمين والمعلمات بالمدرسة في ظل جائحة كورونا
8	0.77	64.2	54	84	128	50	12	تعمل الإدارة على خفض مستوى تسرب المعلمين والمعلمات من العمل في ظل جائحة كورونا
9	0.86	62.2	54	84	128	51	11	توفر الإدارة بيئة عمل مناسبة للمعلمين والمعلمات

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارة
			منخفضة جدا	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جدا	
10	0.88	61.2	55	83	129	49	12	تهتم الإدارة بتعزيز التعاون بينها وبين المعلمين والمعلمات
11	0.80	59.2	78	78	104	40	28	تعمل إدارة المدرسة على تعزيز الأمن الوظيفي للمعلمين والمعلمات
12	0.81	2.58	94	86	72	34	42	تعزز إدارة المدرسة المعلمات والمعلمين المتميزين مادياً
13	0.83	2.28	120	92	50	34	32	يحصل المعلم على امتيازات مادية توازي ما يحصل عليه المعلمين والمعلمات في المدارس الأهلية الأخرى
14	0.86	2.19	116	104	56	32	20	تمنح الإدارة المعلمين والمعلمات راتب يناسب مهام عملهم
الانحراف المعياري العام			درجة الموافقة					المتوسط الحسابي العام
0.88			متوسطة					3.06

من خلال النتائج الواردة في الجدول (6) يتضح أن المتوسط الحسابي العام لعبارات بعد واقع تعزيز الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا من وجهة نظرهم، بلغ (3,06)، من أصل (5,00)، وبانحراف معياري (0,96)، أي أن عينة الدراسة موافقون بدرجة (متوسطة) على واقع تعزيز الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا من وجهة نظرهم، وتبين من الجدول السابق حصول (5) عبارات على درجة موفقة (عالية)، كما حصلت (5) عبارات على درجة موافقة (متوسطة)، وحصلت (4) عبارات على درجة (منخفضة). ويمكن تفسير هذه النتيجة لوجود ضعف لدى إدارات المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في استخدام الأساليب والإجراءات المناسبة لتعزيز الأمن الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الأهلية في ظل جائحة كورونا، حيث تحرص المدارس الأهلية على خفض النفقات المالية ما أمكن في ظل الإجراءات التي اتخذتها وزارة

التعليم؛ مما يؤثر سلباً على تعزيز الأمن الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الدبيخي (2018) التي توصلت إلى أن درجة توافر الأمن الوظيفي لدى قيادات مدارس التعليم الأهلية بمدينة الرياض جاء بدرجة متوسطة، ومع دراسة المومني (2021) التي توصلت إلى أن درجة اسهامات نقابة المعلمين في تحقيق الأمن الوظيفي لمنسوبيها من وجهة نظر المعلمين متوسطة.

وجاء في المرتبة الأولى على بعد واقع تعزيز الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا العبارة: "تلتزم الإدارة في تحويل رواتب المعلمين والمعلمات بالوقت المحدد"، بدرجة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (4,19) من أصل (5,00)، ويمكن تفسير هذه النتيجة لوجود حرص من قبل إدارة المدارس الأهلية على الالتزام باللوائح والأنظمة التي حددتها وزارة التعليم، والمتعلقة بتحويل رواتب المعلمين والمعلمات بالوقت المحدد في نهاية كل شهر، وخاصة في ظل متابعة هذا الأمر وإيقاع العقوبات المشددة على المدارس المخالفة، لذا جاءت هذه العبارة بالترتيب الأول في هذا البعد وبدرجة موافقة عالية.

وجاء في المرتبة الثانية في هذا البعد، العبارة: "تساعد إدارة المدرسة على حل المشكلات التي تواجه المعلمين والمعلمات في ظل جائحة كورونا"، بدرجة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3,78) من أصل (5,00)، وقد يعزى سبب ذلك إلى أن إدارات المدارس الأهلية سعت إلى حل المشكلات التي نشأت في ظل جائحة كورونا، والتي واجهت العملية التعليمية، وخاصة فيما يتعلق بالدراسة عن بعد، والذي ساهم في إيجاد مهام جديدة للمعلمين نتج عنها بعض المشكلات، وحاجتهم إلى حلها من قبل إدارة المدرسة.

بينما جاء في المرتبة الأخيرة في هذا البعد العبارة: "تمنح الإدارة المعلمين والمعلمات راتب يناسب مهام عملهم"، بدرجة موافقة (منخفضة)، وبمتوسط حسابي قدره (2,19)، من أصل (5,00)، ويمكن تفسير ذلك إلى وجود قناعة لدى معلمي المدارس الأهلية بأنهم لا يحصلون على راتب شهري يتناسب مع مهام عملهم ومع الأعباء المهنية التي يقومون بها، خاصة عند مقارنة رواتبهم بأقرانهم من المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية، لذا جاءت هذه العبارة بأقل درجة موافقة من وجهة نظر المعلمين والمعلمات.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما متطلبات الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا من وجهة نظرهم ؟

لتحديد متطلبات الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا من وجهة نظرهم، تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لكل عبارة من عبارات هذا البعد، كما هي موضحة في التالي:

أولاً: النتائج المتعلقة بالمتطلبات التنظيمية للأمن الوظيفي: كما هي موضحة في الجدول رقم (7):

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارات بعد المتطلبات التنظيمية للأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا من وجهة نظرهم

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارة
			منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً	
1	0.83	4.15	8	7	52	121	140	أن توفر الإدارة نظام اتصال فعال بين المعلمين والمعلمات والطلبة في ظل جائحة كورونا
2	0.89	3.88	24	9	71	100	124	أن تلتزم الإدارة باللوائح والقوانين المنظمة لعمل المدرسة في ظل جائحة كورونا
3	0.85	3.83	20	30	80	66	132	أن تضع الإدارة أهداف واضحة ومحددة لإنجاز العمل في ظل جائحة كورونا
4	0.88	3.70	16	40	90	64	118	أن تحرص الإدارة على تسجيل جميع المعلمين والمعلمات في التأمينات الاجتماعية
5	0.86	3.35	38	54	80	70	86	أن تحدد الإدارة مهام العمل المطلوبة من المعلمين والمعلمات في ظل جائحة كورونا
6	0.87	3.31	70	52	48	20	138	أن تسعى الإدارة الى خفض مستوى

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارة
			منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً	
								تسرب المعلمين والمعلمات من المدرسة في ظل جائحة كورونا
7	0.88	3.25	34	62	94	62	76	أن توفر الإدارة نظام عادل للعلاوات السنوية المعلمين والمعلمات بالمدرسة
8	0.89	3.24	27	70	95	69	67	أن توفر الإدارة نظام عادل لتقييم أداء المعلمين والمعلمات
9	0.90	3.07	81	39	88	20	99	أن تعزز الإدارة العلاقات الاجتماعية بين جميع العاملين بالمدرسة
10	0.80	3.05	83	38	88	20	99	أن تساعد الإدارة المعلمين والمعلمات على مواكبة التغيرات السريعة المتعلقة باستخدام التقنيات التعليمية
الانحراف المعياري العام			درجة الموافقة					المتوسط الحسابي العام
0.89			عالية					3.48

تشير نتائج الجدول (7) إلى أن المتوسط الحسابي العام لعبارات بعد المتطلبات التنظيمية، وعددها (10) عبارات بلغ (3,48)، وبانحراف معياري (0,89)، أي أن عينة الدراسة موافقون بدرجة (عالية) على بعد المتطلبات التنظيمية للأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا، كما يشير إليه المتوسط الحسابي، كما يتضح من نتائج الجدول السابق أن حصول (3) عبارات على درجة (عالية)، وعلى (7) عبارات على درجة متوسطة. ويعزى سبب ذلك إلى أن معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة بحاجة إلى توفير عدد من المتطلبات التنظيمية الهامة كالتزام الإدارة باللوائح التنظيمية المقررة من وزارة التعليم التي تسهم في تحقيق الأمن الوظيفي، وتهيئة فرص الترقية والحصول على العلاوات والحوافز المادية والمعنوية. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة رانية الزهراني (2017) التي

توصلت إلى أن توافر الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية على بعد المتطلبات التنظيمية جاءت متوسطة، ومع دراسة فاطمة السعيدية (2018) التي توصلت إلى أن درجة توافر الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة على بعد المتطلبات التنظيمية جاءت متوسطة.

وجاء في المرتبة الأولى من واقع المتطلبات التنظيمية، المتطلب " أن توفر الإدارة نظام اتصال فعال بين المعلمين والمعلمات والطلبة في ظل جائحة كورونا"، بدرجة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (4.15) من أصل (5,00)، ويعزي سبب ذلك الى وجود حرص من قبل إدارة المدارس الخاصة على توفير نظام فعال يتم من خلاله تفعيل الاتصال والتواصل بين المعلمين والمعلمات والطلبة في ظل جائحة كورونا خاصة لتحقيق أهداف عملية التعليم عندما كانت تمارس عن بعد.

وجاء في المرتبة الثانية من المتطلبات التنظيمية، المتطلب " أن تلتزم الإدارة باللوائح والقوانين المنظمة لعمل المدرسة في ظل جائحة كورونا"، بدرجة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3,88) من أصل (5,00)، وقد يعزي سبب ذلك الى أن إدارات المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة حريص على تطبيق اللوائح والقوانين المنظمة لعمل المدرسة في ظل جائحة كورونا والالتزام بها، خشية من تعرضها للعقوبات التي حددتها وزارة التعليم لمن يخالف تلك الأنظمة والقوانين.

بينما جاء في المرتبة الأخيرة من المتطلبات التنظيمية المتطلب "أن تساعد الإدارة المعلمين والمعلمات على مواكبة التغيرات السريعة المتعلقة باستخدام التقنيات التعليمية"، بدرجة (متوسطة)، وبمتوسط حسابي قدره (3,05)، من أصل (5,00)، وقد يعزي سبب ذلك الى أن هناك ضعف في الممارسات التي تقوم بها إدارات المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة لتطوير أداء المعلمين والمعلمات لمواكبة التغيرات السريعة المتعلقة باستخدام التقنيات التعليمية وذلك لصعوبة إقامة البرامج التدريبية المتخصصة بذلك في ظل جائحة كورونا.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالمتطلبات الشخصية للأمن الوظيفي: كما هي موضحة في الجدول رقم (8):
الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لعبارة بعد المتطلبات الشخصية للأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا من وجهة نظرهم

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارة
			منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً	
1	0.84	4.22	5	6	70	71	176	أن تمنح الإدارة المعلمين والمعلمات راتب يتناسب مع مهام العمل
2	0.64	4.18	6	9	52	120	141	أن تحفز الإدارة المعلمين والمعلمات وترفع من مستوى دافعيتهم نحو الإنجاز
3	0.69	3.88	24	9	71	100	124	أن تقدر الإدارة الجهود المبذولة من قبل المعلمين والمعلمات
4	0.66	3.73	12	36	95	68	117	أن تعمل الإدارة على تحقيق احتياجات المعلمين والمعلمات الأساسية
5	0.67	3.71	0	16	73	95	144	أن تضع الإدارة خطة للتطوير المهني للمعلمين والمعلمات في ظل جائحة كورونا
6	0.68	3.68	16	40	92	62	118	أن توفر الإدارة للمعلمين والمعلمات بيئة مادية مريحة ومناسبة للعمل
7	0.71	61.2	78	78	102	40	30	أن يحصل المعلمين والمعلمات على جميع حقوقهم وفق اللوائح والقوانين المحددة
8	0.65	3.58	13	20	134	84	77	أن يتم تحفيز المعلمين والمعلمات المتميزين مادياً
9	0.73	3.57	14	20	134	84	76	أن يتم تشجيع المعلمين والمعلمات على المشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بتطوير العمل بالمدرسة

الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة					العبارة
			منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	عالية جداً	
10	0.75	3.39	50	45	56	80	97	أن تثق الإدارة بقدرات المعلمين والمعلمات وتمنحهم الصلاحيات المناسبة لإنجاز العمل في ظل جائحة كورونا
11	0.77	3.27	34	62	93	61	78	أن تتاح الإدارة للمعلمين والمعلمات فرصة المشاركة في المؤتمرات في مجال تخصصهم
12	0.69	3.26	27	70	90	69	72	أن تحترم الإدارة وجهات نظر المعلمين والمعلمات في تطوير إجراءات العمل
13	0.78	3.11	80	42	80	28	98	أن تشجع الإدارة المعلمين والمعلمات على اقتراح الأفكار الإبداعية الخاصة بتطوير عمل المدرسة
14	0.79	3.07	83	39	84	24	99	أن تشجع الإدارة المعلمين والمعلمات على التعلم الذاتي في ظل جائحة كورونا
الانحراف المعياري العام			درجة الموافقة					المتوسط الحسابي العام
0.73			عالية					3.59

يتضح من نتائج الجدول (8) أن المتوسط الحسابي العام لعبارات بعد المتطلبات الشخصية، وعددها (14) عبارة، بلغ (3.59)، وبانحراف معياري (0.73)، أي أن عينة الدراسة موافقون بدرجة (عالية) على بعد المتطلبات الشخصية للأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا، كما يشير إليه المتوسط الحسابي، كما يتضح من نتائج الجدول السابق أن حصول (3) عبارات على درجة (عالية)، وعلى (7) عبارات على درجة متوسطة. ويعزى سبب ذلك إلى أن توفير المتطلبات الشخصية لمعلمي المدارس الأهلية

بمدينة مكة المكرمة يساهم في تحقيق الأمن الوظيفي لهم، وخاصة فيما يتعلق بمنحهم راتب يتناسب مع مهام العمل المطلوبة منهم، وتشجيعهم نحو العمل والإنجاز من خلال رفع من مستوى دافعيتهم نحو الإنجاز، وتقدير جهودهم المبذولة في تحقيق أهداف العملية التعليمية في ضوء جائحة كورونا. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة رانية الزهراني (2017) التي توصلت إلى أن توافر الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية على بعد المتطلبات التنظيمية جاءت متوسطة، ومع دراسة فاطمة السعيدية (2018) التي توصلت إلى أن درجة توافر الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة على بعد المتطلبات التنظيمية جاءت متوسطة.

وجاء في المرتبة الأولى من واقع المتطلبات الشخصية، المتطلب " أن توفر الإدارة نظام اتصال فعال بين المعلمين والمعلمات والطلبة في ظل جائحة كورونا"، بدرجة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (4.15) من أصل (5,00)، ويعزي سبب ذلك الى وجود حرص من قبل إدارة المدارس الخاصة على توفير نظام فعال يتم من خلاله تفعيل الاتصال والتواصل بين المعلمين والمعلمات والطلبة في ظل جائحة كورونا خاصة لتحقيق أهداف عملية التعليم عندما كانت تمارس عن بعد.

وجاء في المرتبة الثانية من المتطلبات الشخصية، المتطلب " أن تلتزم الإدارة باللوائح والقوانين المنظمة لعمل المدرسة في ظل جائحة كورونا"، بدرجة (عالية)، وبمتوسط حسابي قدره (3,88) من أصل (5,00)، وقد يعزي سبب ذلك الى أن إدارات المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة حريص على تطبيق اللوائح والقوانين المنظمة لعمل المدرسة في ظل جائحة كورونا والالتزام بها، خشية من تعرضها للعقوبات التي حددتها وزارة التعليم لمن يخالف تلك الأنظمة والقوانين.

بينما جاء في المرتبة الأخيرة من المتطلبات الشخصية، المتطلب " أن تشجع الإدارة المعلمين والمعلمات على التعلم الذاتي في ظل جائحة كورونا"، بدرجة (متوسطة)، وبمتوسط حسابي قدره (3,07)، من أصل (5,00)، وقد يعزي سبب ذلك الى أن هناك ضعف في الممارسات التي تقوم بها إدارات المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة لتحفيز المعلمين والمعلمات وتشجيعهم على التعلم الذاتي خاصة في ظل نقص برامج التطوير المهني في ظل جائحة كورونا، لذا جاءت هذه العبارة بالترتيب الأخير وبدرجة موافقة متوسطة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما التصور المقترح لتعزيز الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا؟ المقدمة:

إن الاهتمام بالأمن الوظيفي للمعلمين والمعلمات جاء نتيجة الاعتقاد بأن المعلمين والمعلمات الذين يشعرون بالأمن الوظيفي أكثر إنتاجاً من غيرهم، فشعورهم بالأمن الوظيفي يزيد من الإنتاجية حيث يعتبر من الأمور الأساسية التي تحفزهم نحو العمل وإنجاز ما هو مطلوب منهم، مما يحسن من درجة التوافق بينهم وبين المسؤولين عنهم، ويحسن من جودة العمل وتحقيق الأهداف المنشودة للمؤسسات التعليمية بكفاءة عالية.

مبررات التصور المقترح:

هناك حاجة ماسة خاصة في ظل جائحة كورونا إلى تعزيز الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بشكل عام، ومعلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة بشكل خاص، والتي من بينها المبررات التالية:

- متابعة التغيرات والتطورات العالمية التي تركز على الاهتمام بالمعلمين وبأمنهم الوظيفي لتعزيز عملية التعلم، وتحقيق أهدافها.
- تنبثق أهمية هذه الدراسة من أهمية المعلم والتي يركز على أدائه نجاح العملية التعليمية كافة، وذلك

من خلال استقراره في عمله في المدارس الأهلية.

- نتائج الدراسة الحالية التي توصلت إلى أن درجة تعزيز الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا جاءت متوسطة، وأن هناك حاجة عالية لتحقيق متطلبات الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا من وجهة نظرهم.

- تأتي هذه الدراسة استجابة إلى توجهات كل من وزارة التعليم ووزارة العمل والتنمية الاجتماعية من خلال مشاركة القطاع الخاص بالتوظيف، وانطلاقاً مع برنامج ساند والذي يهدف إلى تعزيز الأمان الوظيفي للقطاع الحكومي والخاص.

-رؤية المملكة العربية السعودية 2030 في التعليم العام، والتي تهدف إلى تخصيص الخدمات الحكومية من خلال تشجيع مشاركة القطاع الأهلي للاستثمار في التعليم العام من أجل اقتصاد مزدهر.

-الخطة الاستراتيجية العشرية لوزارة التعليم العالي 1430-1440هـ، والتي كان أبرزها: سرعة الاستجابة لمواجهة التحديات والمستجدات، مع التحديث المستمر للسياسات والأنظمة والخطط والبرامج لدعم التعليم.

أهداف التصور المقترح:

يسعى التصور المقترح إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. تحسين سرعة استجابة المدارس الأهلية للتغيرات المتسارعة في تقديم خدماتها للطلبة والعاملين فيها.
2. تعزيز الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا.
3. توعية المسؤولين في المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة بأهمية تعزيز الأمن الوظيفي للمعلمين والمعلمات.
4. مساعدة المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة على التميز، وتمكينها من التنافس مع المدارس الأخرى من خلال تعزيز الأمن الوظيفي لدى العاملين فيها.
5. التركيز على أهمية المعلمين والمعلمات وتوضيح أدوارهم في نجاح العملية التعليمية.

مراحل تطبيق التصور المقترح:

المرحلة الأولى: التشخيص والتهيئة لتعزيز الأمن الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات:

في هذه المرحلة يتم تشخيص واقع الأمن الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة، وتحديد الفجوات التي سيتم استهدافها لتعزيز الأمن الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات، من خلال تحديد التغيرات التي تحد من توفير متطلبات الأمن الوظيفي، وتحديد مستوى العوامل والأسباب التي تؤثر سلباً على تعزيز الأمن الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات، كما يتم في هذه المرحلة تشخيص مستوى تعزيز الأمن الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات باستخدام أدوات خاصة لقياس ذلك. ثم بعد ذلك يتم القيام بالإجراءات التالية:

-تحليل نتائج التشخيص والتهيئة.

-بناء استبانة خاصة لجمع البيانات، ونموذج لمقابلة العاملين في المدارس الأهلية.

-تطبيق أدوات قياس الأمن الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات.

المرحلة الثانية: مرحلة التخطيط لتعزيز الأمن الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات:

ويتم ذلك من خلال القيام بما يلي:

أولاً: تحليل نتائج التشخيص والتهيئة التي تمت في المرحلة الأولى: حيث يتم في هذه الخطوة عقد ورش عمل؛ لمناقشة نتائج المرحلة الأولى ليكون التصور المقترح لتعزيز الأمن الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات جاهزاً للتطبيق، ويتم خلال ورش العمل القيام بما يلي:

-الحصول على نتائج الاستبانة التي استخدمت لتحديد مستوى الأمن الوظيفي، وتحليل تلك النتائج.

-تحديد أفضل ممارسات تعزيز الأمن الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات المتوائمة مع الخطة الاستراتيجية للمدارس الأهلية، التي تعزز من قدرتها على التنافس والتميز في تقديم خدماتها للطلبة.

-إجراء المقابلات الفردية مع المسؤولين في المدارس الأهلية، وتحليل نتائج تلك المقابلات.

-تحديد نقاط القوة، والفجوات بين الوضع الحالي، وأفضل الممارسات لتعزيز الأمن الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات، وتحديد السبب الرئيس والجوهري للفجوات الرئيسة.

ثانياً: اختيار فريق العمل وفق معايير محددة: يتم تشكيل الفريق المسؤولة عن تعزيز الأمن الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الأهلية، ويجب اختيار أعضاء الفريق بعناية فائقة، وفق خصائص تُسهم في نجاحهم في تأدية مهام عملهم.

ثالثاً: وضع إجراءات وآليات لتطبيق التصور المقترح في المدارس الأهلية، كما يتم تحديد العناصر الأساسية التي ستقودها إلى تحقيق متطلبات الأمن الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الأهلية، والمتوائمة مع نتائج تشخيصها واقع الأمن الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الأهلية، وصعوبات تحقيقه.

المرحلة الثالثة: تنفيذ وتعزيز الأمن الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة:

وفي هذه المرحلة يدخل التصور المقترح الذي تم وضعه حيز التنفيذ، حيث تشمل هذه المرحلة على القيام بالخطوات التالية:

- توفير متطلبات الأمن الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الأهلية.

- تدريب إدارات المدارس الأهلية على تكوين فرق العمل القادرة على توفير متطلبات الأمن الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الأهلية.
 - تعزيز توفير متطلبات الأمن الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الأهلية في جميع جوانبها التنظيمية والشخصية، وتحديد التوجه الاستراتيجي لإدارات المدارس الأهلية الذي يوضح عوامل النجاح في التعامل مع التغيرات الداخلية والخارجية لها.
 - مشاركة المعلمين والمعلمات في حل المشكلات وإتخاذ القرارات الهامة في تطوير العمل في المدرسة.
 - تحسين أجور العاملين بما يتناسب مع مهام عملهم.
 - إيجاد نظام فاعل للحوافز المادية التي تعزز المتميزين في العمل والإنجاز.
- المرحلة الرابعة: التحسين المستمر لتعزيز الأمن الوظيفي للمعلمين والمعلمات في المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة:**
- وفي هذه المرحلة يتم الاحتفاظ بمستوى توفير متطلبات الأمن الوظيفي للمعلمين والمعلمات في المدارس الأهلية، وتتضمن هذه المرحلة القيام بما يلي:
 - التقويم والتحسين المستمر: تشمل عمليات التقويم والتحسين المستمر جميع ممارسات إدارات المدارس الأهلية لتعزيز الأمن الوظيفي وتتم عملية التحسين باستخدام أدوات ووسائل القياس المناسبة، للتأكد من تحديد مواطن القوة والضعف في تطبيق التصور المقترح.
 - تقويم أداء إدارة المدرسة: لتحديد مستوى الأداء ودرجة توفيرهم لمتطلبات الأمن الوظيفي للمعلمين والمعلمات في المدارس الأهلية.
 - تقويم العمليات الإدارية في المدارس الأهلية: حيث يتم تقويم الخطط والإجراءات الهادفة لتعزيز الأمن الوظيفي للمعلمين والمعلمات، إضافة إلى تقويم نتائج مخرجات هذه العمليات، ودرجة إنجاز المهام والأعمال التي تحقق ذلك.
 - تقويم مخرجات عمليات تعزيز الأمن الوظيفي: وفي هذه المرحلة يتم تقويم درجة توفير متطلبات تعزيز الأمن الوظيفي للمعلمين والمعلمات في المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة، وتحديد جوانب الضعف لمعالجتها.

متطلبات نجاح تطبيق التصور المقترح:

هناك عدد من المتطلبات التي يجب توافرها لنجاح تطبيق التصور المقترح لتعزيز الأمن الوظيفي للمعلمين والمعلمات في المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة، التي من بينها التالي:

أولاً: متطلبات إدارية: التي من بينها التالي:

- مساعدة إدارات المدارس الأهلية على التقليل من المركزية، والتخلص من قيود البيروقراطية.
- إيجاد هيكل تنظيمي مرن في المدارس الأهلية يساعد على تطوير العمل بما يعزز الأمن الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات.
- إنشاء فريق عمل يعمل على تعزيز الأمن الوظيفي للمعلمين والمعلمات في المدارس الأهلية.
- دعم الأفكار الإبداعية للمعلمين وتشجيعهم على المشاركة في إتخاذ القرارات وحل مشكلات العمل.

- تحديد مهام عمل المعلمين والمعلمات بكل دقة.

إيجاد نظام إداري يعزز ويحفز المعلمين المتميزين مادياً.

ثانياً: متطلبات بشرية: وتتمثل في التالي:

- تدريب وتطوير مهارات إدارات المدارس الأهلية لتحسين ممارساتهم التي تعزز الأمن الوظيفي للعاملين معهم.

-استقطاب الموارد البشرية المميزة لقيادة إدارات المدارس الأهلية.

-توفير مدرّبين متميزين لتأهيل المعلمين والمعلمات على استخدام أحدث التقنيات التعليمية.

ثالثاً: متطلبات تقنية: وتتمثل في التالي:

- تفعيل استخدام التقنية والتحول الرقمي في جميع العمليات الداخلية والخارجية للمدارس الأهلية.

- تسهيل إجراءات المعاملات الإلكترونية للمستفيدين والعاملين في المدرسة.

- استخدام أنظمة تقنية تسهل عمليات الاتصال والتواصل بين إدارة المدرسة والمعلمين والمعلمات.

رابعاً: متطلبات مالية: وتتمثل في المتطلبات التالية:

- تحديد الموارد الذاتية للمدارس الأهلية، واستثمارها وتنميتها وتطويرها.
- إيجاد جهات داعمة للخدمات التي تقدمها المدارس الأهلية.
- ترشيد عمليات الإنفاق ودمج بعض الوظائف لتوفير الجهد والعبء المالي على المدرسة.
- توفير مبالغ مالية لتعزيز المتميزين من المعلمين والمعلمات.

صعوبات تطبيق التصور المقترح:

- بناء على مراجعة الإطار النظري، ونتائج الدراسة الحالية، قد يواجه تطبيق التصور المُقترح بعض الصعوبات؛ والتي من بينها التالي:
- أولاً: الصعوبات المتعلقة بالتقنية:

- ضعف البنية التحتية لتقنية المعلومات والاتصالات في بعض المدارس الأهلية.
- ضعف المهارات التكنولوجية لدى بعض العاملين في المدارس الأهلية.

ثانياً: الصعوبات الإدارية:

- الافتقار إلى بيئة عمل محفزة في بعض المدارس الأهلية لتوفير متطلبات الأمن الوظيفي للمعلمين والمعلمات.
- ضعف تحديد الأهداف الاستراتيجية الداعمة لتعزيز الأمن الوظيفي للمعلمين والمعلمات في بعض المدارس الأهلية.
- صعوبة تغيير الهيكل التنظيمي في بعض المدارس الأهلية لتحقيق متطلبات الأمن الوظيفي للمعلمين والمعلمات.

رابعاً: الصعوبات البشرية:

- ضعف وعي المسؤولين في المدارس الأهلية بأهمية تعزيز الأمن الوظيفي للمعلمين والمعلمات.
- الحاجة إلى بناء خطة للتطوير المهني لتأهيل إدارات المدارس الأهلية على اكتساب مهارات التكنولوجية الحديثة التي تسهل من إجراءات العمل.
- مقاومة التغيير لدى بعض العاملين في إدارات المدارس الأهلية.

توصيات البحث:

في ضوء ما توصل إليه البحث الحالي من نتائج، يمكن وضع التوصيات على النحو الآتي:

1. تطبيق التصور المقترح في هذا البحث لتعزيز الأمن الوظيفي للمعلمين والمعلمات في المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة.
2. أن تشجع إدارات المدارس الأهلية المعلمين والمعلمات على التعلم الذاتي في ظل جائحة كورونا.
3. وضع نظام للحوافز المادية والتشجيعية، للمعلمين في المدارس الأهلية يساهم في تطوير أدائهم، ويعزز من تحقيق الأمن الوظيفي لديهم.
4. على إدارة المدارس الأهلية زيادة ثققتها بالمعلم، والعمل على تنمية دافعيته نحو العمل والإنجاز لما له من إيجابيات في تحقيق الأمن الوظيفي للمعلم.
5. أن تشجع إدارات المدارس الأهلية المعلمين المتميزين، والأخذ بأفكارهم واقتراحاتهم الإبداعية حتى ينعكس ذلك على تطوير العمل في المدارس الخاصة ويشعرهم بالأمن الوظيفي.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- الجمعان، ضحى شهاب. (2019). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة المفرق للاتصال التربوي وعلاقته بالأمن الوظيفي من وجهة نظر المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة آل البيت، الأردن.
- الدبيخي، سلمى. (2018) درجة توافر الأمن الوظيفي لدى قيادات مدارس التعليم الأهلية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الشرق العربي للدراسات العليا، الرياض.
- الدوري، زكريا (2012). مبادئ ومداخل الإدارة ووظائفها. عمان: دار اليازوري للنشر.
- الرشدان، هنادي. (2019). الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة إربد وعلاقتها بأدائهم. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، إربد.
- الزهراني، رانيا. (2017) واقع الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، كليات الشرق العربي للدراسات العليا، الرياض.
- الزهيري، أميرة أحمد (2018). الاتجاهات الحديثة في السلوك التنظيمي. القاهرة: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية.
- السعيدية، فاطمة. (2018). درجة توافر الأمن الوظيفي للمعلمين في المدارس الخاصة بسلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس.
- الشرايدة، سالم. (2010). الرضا الوظيفي: أطر نظرية وتطبيقات عملية، ط2، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- شعبان، أميرة أحمد. (2018). أثر العدالة التنظيمية على الثقة داخل المنظمات. القاهرة: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية جامعة الدول العربية.
- عبد الرحمن، محمود يوسف. (2010). التطوير الإداري، مفاهيم حديثة. عمان: دار البداية للنشر والتوزيع.
- عودة، بشرى. (2015). درجة الصمت التنظيمي وعلاقتها بالأمن الوظيفي في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير، عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، الجامعة الهاشمية الأردن.

غزاوي، حمزة والعقبي، الأزهر. (2018). تحفيز الاستقرار الوظيفي: (أساليب ونماذج ناجحة في الأمن الوظيفي)، مجلة آفاق علمية، (2)10، 79-97.

فارس، محمد جودة. (2014). العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي "دراسة ميدانية على جامعة الأزهر غزة"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، (2)22، 165-195.

الفريجات، خضير (2017). السلوك التنظيمي، مفاهيم معاصرة. ط2، عمان: دار أنشاء للنشر والتوزيع.

القحطاني، سالم بن سعيد. (2010). القيادة الإدارية "التحول نحو النموذج القيادي العالمي". ط4، الرياض، مكتبة الملك فهد.

المخلفي، محمد سرحان. (2016). القيادة لفاعلية وإدارة التغيير، ط2، الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

معروف، أنس ومحمود، يزن والأطرقجي، أسامة. (2018). الأمن الوظيفي ودوره في خفض دوران العمل في المنظمات التعليمية -دراسة حالة في الجامعات الأهلية في آربيل. مجلة جامعة جيهان آربيل، (2)1، 283-300.

المفيز، خولة والتركي، مريم. (2020). التدريب التطبيقي لتطوير أداء قادة مدارس التعليم العام في المملكة العربية السعودية في ضوء التجارب العالمية (برنامج خبرات أنموذجا). مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، (62)1، 11-21.

المومني، تغريد. (2021). درجة اسهامات نقابة المعلمين في تحقيق الأمن الوظيفي لمنسوبيها من وجهة نظر المعلمين في محافظ عجلون. مجلة العلوم التربوية والنفسية، (9)5، 84-96.

نجم، عبود نجم. (2015). أخلاقيات الإدارة في عالم متغير، القاهرة: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية بحوث ودراسات.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

Agboola, B. and Offong, D. (2021). Occupational Incentives and Teacher Retention in Private Secondary Schools in Akwa Ibom State, Nigeria. **Journal of Teacher Education and Educators** Volume 7, Number 3, 2018, 263-277.

- Catherine, W. and Brittany. G. (2022). Independence of public school teacher, satisfaction, job security and commitment. Summary statistics in the U.S. **Department of Education**. March 2018 NCES 2018-103.
- Funke, M. (2017). An Assessment of teacher attendance and job security In in private secondary schools schools in Ogun State, Nigeria. **Bulgarian Journal of Science and Education Policy** (BJSEP), Volume 11, Number 2, 20.
- Genelyn. R, Baluyos, L Rivera, E. (2019). Teachers' Job Satisfaction and Work Performance. **Open Journal of Social Sciences**. Vol.07 No.08 , p16- 21.
- Krejcie, R & Morgan, D. (1970): Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement* ,30 , 607-610.
- Madeoglu, C, Uysal, S. & Sarier, Y. (2014). Relationships of School principals ethical leadership and teachers job satisfaction on teachers organizational commitment. **Educational Administration Theory & Practice**, 20 (1) ,47-69.
- Miraj, S, Reba, A and Uddin. J. (2020). Comparative Study regarding Teachers' Morale among Public and Private Schools at Secondary Level in Peshawar. **Bulletin of Education and Research August** 2018, Vol. 40, No. 2 pp. 27-40.
- Namita. R and Amogh T. (2017). Antecedents and Health Consequences of Job Insecurity among Teachers. ollege of Vocational Studies, University of Delhi, New Delhi, Delhi, India. **Global Journal of Enterprise Information System** DOI: 10.704-733.
- Nelesh. D, Londi. N, Nyiko. P, Duduzile. N and Sipho N. (2019). Psychological contract and job security among call centre agents: Preliminary evidence. **Journal of Psychology in Africa**, 2019 Vol. 29, No. 1, 73–79.
- Rigby,D, Henderson,S . & D'Avino,M.(2018). How Agile Teams Can Help Turnarounds Succeed.*Harvard Business Review*. Retrieved from: <https://bit.ly/2KpxBTX>.
- Rushowy, K. (2018).The impact of vacancies and workloads on job satisfaction for teachers among higher education institutions in the southern state of PunjabConference Paper (**PDF available**). 8 October 2018, 1-22.
- Yang, C. (2014). Does ethical leadership lead to happy worker? A study on impact of ethical leadership subjective well-being and life happiness in the chinese culture. **Journal of Business Ethics**, 123(3), 513-525.