**مستوى الشعور بالأمن لدى منسوبي المدارس الأهلية بمدينة تبوك
في ضوء بعض المتغيرات**

إعداد

أ/ مازن محمد عبد الهادي العمري

ماجستير، قسم الإدارة والتخطيط التربوي، كلية التربية والآداب، جامعة تبوك

مجلة الدراسات التربوية والانسانية، كلية التربية، جامعة دمنهور

المجلد السابع عشر - العدد الثاني (أبريل)، لسنة ٢٠٢٥م

مستوى الشعور بالأمن لدى منسوبي المدارس الأهلية بمدينة تبوك في ضوء بعض المتغيرات

أ/ مازن محمد عبد الهادي العمري^١

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الشعور بالأمن الوظيفي في أبعاد (الإنساني، الاجتماعي، الاخلاقي، الاقتصادي، السياسي) بمدارس التعليم الأهلي بمدينة تبوك للبنين والبنات بمراحلها الثلاثة (ابتدائي - متوسط - ثانوي) وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات؛ ولتحقيق أهدافها استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (٥٢٦) من منسوبي مدارس التعليم الأهلي بمدينة تبوك، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، ومن أبرزها: جاء المتوسط لمستوى الشعور بالأمن الوظيفي لدى منسوبي المدارس الأهلية من وجهة نظر منسوبي المدارس الأهلية في مراحلها الثلاثة بمدينة تبوك، بدرجة (موافق)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة ي (البعد الإنساني، الثاني: البعد الاجتماعي، الخامس: البعد السياسي) لدى منسوبي المدارس الأهلية تعزى لمتغير الجنس، وذلك لصالح (الذكور)، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة في (البعد الاخلاقي - الرابع: البعد الاقتصادي) تعزى لمتغير الجنس، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة وذلك لصالح منسوبي المدارس الأهلية من فئة (عشر سنوات فأكثر)، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، وذلك لصالح منسوبي المدارس الأهلية من (المعلمين).

الكلمات المفتاحية: الأمن الوظيفي، مستوى الشعور، المدارس الأهلية.

^١ ماجستير، قسم الادارة والتخطيط التربوي، كلية التربية والآداب، جامعة تبوك، المملكة العربية السعودية.

الإيميل: Mazen1144@hotmail.com

The level of sense of security among private school employees in Tabuk in light of some variables

Mr. Mazen Mohammed Abdulhadi Alamri

**Master's degree, Department of Educational Administration and Planning,
College of Education and Arts, Tabuk University, KSA.**

Email: Mazen1144@hotmail.com

Abstract:

The study aimed to identify the level of feeling of job security in the dimensions (human, social, moral, economic, political) in private education schools in the city of Tabuk for boys and girls in its three stages (primary, middle and secondary) and its relationship with some variables; To achieve its objectives, the study used the descriptive method, and the questionnaire as a tool for the study, and the study sample consisted of (526) employees of private education schools in Tabuk city, and the study reached a set of results, most notably: The average level of the feeling of job security among the employees of private schools from the point of view of the employees of private schools in its three stages in the city of Tabuk, with a score of (agree), the existence of statistically significant differences in the responses of the study sample members (the human dimension, the second: the social dimension, the fifth: the political dimension) There are no statistically significant differences in the responses of the study sample members in (ethical dimension - fourth: economic dimension) attributed to the gender variable, in favor of (males), there are statistically significant differences in the responses of the study sample members attributed to the variable of the number of years of service, in favor of (ten years and more), there are statistically significant differences in the responses of the study sample members attributed to the variable of the job title, in favor of (teachers) employees of private schools.

Keywords: Job security, level of feeling, private schools.

مقدمة:

هناك العديد من الاحتياجات النفسية والاجتماعية والاقتصادية الواجب توافرها لدى الموظفين في أي سياق تنظيمي، بما في ذلك المدارس؛ ومن خلال تلبية تلك الاحتياجات، من الممكن الارتقاء بمستوى جودة وكفاءة أداء المنسويين؛ ولعل من أبرز الاحتياجات الضرورية بالنسبة لأي معلم الحاجة إلى الشعور بالاطمئنان بأنه مستمر في عمله دون احتمالية إنهاء عقد عمله بصورة مفاجئة لأي سبب غير متوقع؛ ومن هنا تبرز أهمية مفهوم الأمن الوظيفي في سياق العمل التربوي.

ولذلك فقد سعت المؤسسات التعليمية بصفة عامة والمدارس الأهلية بصفة خاصة إلى اعتماد عدة استراتيجيات وعمليات تستهدف تحسين بيئة العمل بمختلف الأبعاد التنظيمية والوظيفية والمادية والاجتماعية في مكان العمل وخارجه، كتهيئة بيئة العمل بمواصفات ذات جودة عالية والذي من شأنه تحقيق عائدات قيمة ومؤثرة تأثيرا إيجابيا في عدة متغيرات تنظيمية لا ترتبط بممارسة المنسويين لمهامهم الحالية مثل الأداء الوظيفي وحسب، إنما تتعداه لتشمل شعورهم بالارتباط بالمدرسة وقيمها وأهدافها، حيث يحسون أنهم جزء لا يتجزأ من المدرسة، يرغبون بالبقاء فيها طواعية، الأمر الذي يعكس الالتزام التنظيمي لديهم بما يشمله من مختلف المفاهيم والأبعاد والسلوكيات التي تحقق أهداف المنسويين والمدرسة على حد سواء (هريكش؛ حديد، ٢٠٢٠: ص ١١).

ونظراً لأن الأمن الوظيفي يمنح المعلم الشعور بالاطمئنان والضمان حيال استمرارية عمله في المدرسة أو مجال العمل التربوي، فمن شأن ذلك يولد لديه الدافع للالتزام تجاه المدرسة أو المؤسسة التربوية التي يعمل بها؛ لذلك فيمكن القول بأن الأمن الوظيفي قد يساهم في تعزيز الالتزام التنظيمي لدى المنسويين.

ومن هنا يمكن القول بأن الأمن الوظيفي قد يؤثر في درجة الالتزام الوظيفي لدى منسوبي التعليم؛ فالأمن الوظيفي يمنح المعلم الشعور بأن المدرسة أو المؤسسة التربوية متمسكة به وتوليه القيمة والأهمية؛ ومن شأن ذلك أن ينعكس بالإيجاب على المواقف والسلوكيات لدى المعلم في صورة التزام أقوى تجاه المدرسة أو المؤسسة من خلال الاستمرار في العمل والسعي نحو تقديم المساهمات في تحقيق الأهداف التنظيمية والتربوية.

مشكلة الدراسة:

نال التعليم الأهلي في المملكة العربية السعودية مكانة عالية ومميزة، وتؤكد كافة الدلالات الإحصائية والدراسات الميدانية والنظرة المستقبلية أن التعليم الأهلي سوف ينمو بشكل سريع من حيث عدد المدارس والطلاب والمنسوبين خلال العقود القليلة القادمة؛ ويؤكد ذلك التسهيل الحكومي في دعم تلك المدارس الأهلية ماديا ومعنويا، هذا إلى جانب الإعانات العينية وأهمها تزويدهم بالكتب مجاناً (الغامدي، وعبدالجواد، ٢٠١٥: ٤٣٣).

ورغم هذا الدعم الذي حظي به التعليم الأهلي، والدعم المستمر من وزارة التعليم، وبرغم ما تميز به هذا التعليم من إيجابيات أدت إلى انتشار المدارس الأهلية بهذا الشكل الكبير إلا أن هناك صعوبات تتفاوت فيما بينها، تعيق تطور المدارس الأهلية (الشريف، ٢٠١٩: ٥٨٢).

وفي دراسة لأبرز المشكلات التي يواجهها المعلم السعودي أظهرت دراسة بكر (٢٠١٩) أن درجة موافقة المعلمات على أسباب التسرب كبيرة تجاه العوامل الاقتصادية والتنظيمية تليها العوامل الشخصية والاجتماعية، وكما أشار القحطاني (٢٠١٥) أن هناك مشكلات تواجه المعلم في المدارس الأهلية، من أهمها ترك المنسوبين للمدرسة فور حصولهم على وظيفة أخرى، وتعاملهم على أنها وظيفة مؤقتة، أيضا قلة المميزات والامتيازات، وانقطاع رواتبهم أثناء الإجازات الرسمية، وتوصلت دراسة الشريف (٢٠١٩) إلى قلة رواتب المنسوبين في المدارس الأهلية، وزيادة الأعباء على المعلم، وغياب الأمن الوظيفي للمعلم. وكما أكدت نتائج دراسة الدوسري (٢٠٠٩) قلة شعور المعلم بالأمن الوظيفي فهو مهدد بالفصل في أي وقت، وأضافت الزهراني (٢٠٢٠) أن عدم رضا المعلمات عن العمل في المدارس الأهلية يرجع لعدم شعورهن بالأمن الوظيفي.

ومن خلال ما سبق تبرز المشكلة التي تسعى الدراسة الحالية إلى تسليط الضوء عليها؛ متمثلة في الحاجة للكشف عن مستوى الأمن الوظيفي لدى منسوبي المدارس الأهلية على وجه الخصوص؛ و من أجل المساهمة في سد الفجوة البحثية في هذا الصدد؛ بالإضافة إلى ذلك، فقد رصد الباحث من واقع خبرته العملية بأن شعور المعلم بالأمن من الناحية الوظيفية يجعله أكثر تحملاً للالتزام بقواعد العمل؛ لذلك يرى الباحث ضرورة تسليط المزيد من الضوء على هذا الموضوع، وعلى ضوء ما سبق تبلورت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: (ما مستوى

الشعور بالأمن الوظيفي لدى منسوبي المدارس الأهلية بمدينة تبوك؟ ويتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

- ١) ما مستوى الشعور بالأمن الوظيفي لدى منسوبي المدارس الأهلية بمدينة تبوك؟
 - ٢) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) حول مستوى الشعور بالأمن الوظيفي لدى منسوبي المدارس الأهلية بمدينة تبوك وفقاً لمتغيرات (الجنس - عدد سنوات الخدمة في المدارس الأهلية - المسمى الوظيفي)؟
- أهداف الدراسة:** يمكن تحديد أهداف الدراسة فيما يلي:

- ١) الكشف عن مستوى الشعور بالأمن الوظيفي لدى منسوبي المدارس الأهلية بمدينة تبوك في أبعاد (الانساني، الاجتماعي، الاخلاقي، الاقتصادي، السياسي) لدى منسوبي التعليم الأهلي بمراحلها الثلاثة (ابتدائي - متوسط - ثانوي) من وجهة نظرهم.
 - ٢) الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠.٠٥) حول مستوى الشعور بالأمن الوظيفي لدى منسوبي المدارس الأهلية بمدينة تبوك وفقاً لمتغيرات (الجنس - عدد سنوات الخدمة في المدارس الأهلية - المسمى الوظيفي).
- أهمية الدراسة:** يمكن إبراز أهمية الدراسة فيما يلي:

أولاً: الأهمية النظرية:

- ١) قد تساعد الدراسة الحالية في التأطير النظري لمستوى الشعور بالأمن الوظيفي لدى منسوبي المدارس الأهلية.
 - ٢) قد تساهم الدراسة الحالية في لفت انتباه المسؤولين لتطوير بعض اللوائح والقوانين الداخلية بمدارس التعليم الأهلي لتعزيز مستويات الأمن الوظيفي لدى المنسوبين.
 - ٣) تزويد المكتبات العربية بالأدب النظري عن الأمن الوظيفي لدى أفراد المنظمة التعليمية.
- ثانياً: الأهمية التطبيقية:**

- ١) قد تساهم نتائج الدراسة الحالية في طرح التوصيات المناسبة لتعزيز مستويات الأمن الوظيفي لدى منسوبي المدارس الأهلية بالمملكة.
- ٢) قد تساعد نتائج الدراسة الحالية في توجيه المتخصصين نحو تقديم المزيد من البرامج التدريبية وورش العمل لتوعية المنسوبين بكيفية تعزيز مستويات الأمن الوظيفي التنظيمي لديهم.

٣) قد تساعد نتائج الدراسة الحالية في تحديد أهم معوقات شعور المنسوين بالأمن الوظيفي والعمل على الحد منها.

حدود الدراسة: تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

- **الحدود الموضوعية:** معرفة مستوى الشعور بالأمن الوظيفي لدى منسوبي المدارس الأهلية بمدينة تبوك.

- **الحدود البشرية:** منسوبي المدارس الأهلية بمراحلها الثلاثة (ابتدائي - متوسط - ثانوي) بمدينة تبوك.

- **الحدود المكانية:** يمدارس التعليم الأهلي بمدينة تبوك.

- **الحدود الزمانية:** الفصل الدراسي الثالث من عام ١٤٤٤هـ / ٢٠٢٣م.

مصطلحات الدراسة:

١. الأمن الوظيفي (Job security):

الأمن الوظيفي هو بيئة عمل تشجع احتياجات المنسوين الأساسية، من الأمن الشخصي، وأمن المعلومة والمعرفة، أمن العلاقات، وأمن الاحتفاظ بالعمل، وتلبي طموحاتهم في الترقيات، والتدريب وتحسين الأداء، والقدرة على الإبداع، مما يضفي مزيداً من الثقة والاطمئنان أثناء تأدية مهامهم، وواجباتهم العملية في الحاضر والمستقبل (أحمد، ٢٠١٨: ص ٦٠).

ويعرف الباحث الأمن الوظيفي إجرائياً على أنه: تصور لدى المعلم بالمدارس الأهلية بأنه يستطيع الاستمرار في وظيفته بالقدر الذي يريده، وذلك مع عدم وجود أية عوامل موضوعية أو ذاتية تجعل منه معرضاً لفقدان وظيفته.

٢. التعليم الأهلي (Private education):

كما عرفتھا لائحة تنظيم المدارس الأهلية ١٣٩٥هـ في المادة الأولى بأنها كل منشأة غير حكومية تقوم بأي نوع من أنواع التعليم العام أو الخاص قبل مرحلة التعليم العالي (وزارة التعليم ١٤٤٣هـ).

الإطار النظري:

١. مفهوم الأمن الوظيفي (Job security):

الأمن الوظيفي هو بيئة عمل تشجع احتياجات المنسوين الأساسية، من الأمن الشخصي، وأمن المعلومة والمعرفة، أمن العلاقات، وأمن الاحتفاظ بالعمل، وتلبي طموحاتهم في

التربقيات، والتدريب وتحسين الأداء، والقدرة على الإبداع، مما يضيف مزيداً من الثقة والاطمئنان أثناء تأدية مهامهم، وواجباتهم العملية في الحاضر والمستقبل (أحمد، ٢٠١٨: ص ٦٠).

ويعرف الأمن الوظيفي على أنه أرجحية أو احتمالية حفاظ الموظف على وظيفته (Anduuru, 2020, 3). والأمن الوظيفي هو حصول الموظف على الوظيفة التي تضمن له العيش الكريم والمنصب الذي يلائم مستواه ومهاراته، والشعور بالطمأنينة والراحة أثناء أداء مهامه في ضمن بيئة عمل ملائمة تضمن له الاستقرار الوظيفي، وعدم شعوره بالخوف والتهديد من فقدان وظيفته أو التوتر والقلق حول مستقبله الوظيفي بالمؤسسة (صفراني وكيرد، ٢٠٢١: ص ٤١٣). كما يعرف الأمن الوظيفي على أنه تصور الموظف بأن وظيفته أو ميزة مهمة من وظيفته تتسم بالأمان (Tabor & Dalton, 2021, 32).

لذا يمكن القول بأن الأمن الوظيفي وإن تباينت مفاهيمه في ضوء تنوع حاجات العاملين وتوجهاتهم نحو البحث لتحقيقه، إلى أنه يشترك في تحقيق الراغبات الآنية والمستقبلية للموظفين والتصور بأنه يستطيع الاستمرار في وظيفته بالقدر الذي يريده، وذلك مع عدم وجود أية عوامل موضوعية أو ذاتية تجعل منه معرضاً لفقدان وظيفته.

٢. أبعاد الأمن الوظيفي:

توضح أبعاد الأمن الوظيفي فقط أهميته بل توضح أيضاً العوامل المؤثرة على الأمن الوظيفي في أي منظمة، والتي تركز على ترسيخ الأمن الوظيفي وتقود إلى انخفاض مستوى الأداء وضعف الإنتاجية، كذلك هي فرصة للمنظمات في التعرف على الأبعاد التي يجب مراعاتها لتحقيق الأمن الوظيفي للعاملين وتجويد أعمالهم كنتيجة لشعورهم بالاطمئنان والاستقرار الوظيفي (السعيدية، ٢٠١٨: ص ١٨).

● **البعد الإنساني:** يتمثل البعد الإنساني في مقدرة المنظمة على تحقيق وإشباع احتياجات الموظف الأساسية مثل الطعام والشراب والغذاء والدواء والسكن والملابس والتعليم، وتحرره من القيود على حقوقه الشخصية المادية والإنسانية.

ويشمل البعد الإنساني شق يخص المنظمة التي يعمل بها الموظف ويتحقق له فيها مستوى مناسب من الأمن الوظيفي الذي من شأنه تقليل أيه معيقات تمنع من تحقيق أهداف المنظمة، ويعود على الموظف جزء كبير في أن يعمل على توجيه بقية ما لديه من وقت وطاقة

لتحقيق احتياجاته الأساسية، وممارسة كامل نشاطاته الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والفكرية والرياضية، وكل ما هو مهم به بهدوء ورغبة واستمتاع (الشرشني، ٢٠٢٠: ص ٢٧).

• البعد الأخلاقي:

ويتمثل البعد الأخلاقي في القيم التنظيمية السائدة في المنظمة والتي تسهم في تحديد السلوكيات المناسبة وغير المناسبة في الثقافة التنظيمية الخاصة بها، وفي دمج العاملين فيها واشباعهم بالقواعد السلوكية، والقيم المتعلقة بالمنظمة ليصبحوا أعضاء فاعلين ومشاركين فيها، مما يزيد من مستويات الأمن الوظيفي لديهم (عودة، ٢٠١٥: ص ٢١) وعلاقة الأخلاق بالأمن الوظيفي سبب وأثر، فتكون الأخلاق سبب لأن لها دور في استقرار أو عدم استقرار أمن المنظمة، وتكون أثر عند بروز الأخلاق العليا في ممارسات وسلوكيات العاملين وهذا يظهر في المنظمات التي يتمتع العاملون فيها بمستوى عالي من الأمن الوظيفي (أبو شنب، ٢٠٢٠: ص ٣٠)

• البعد الاجتماعي:

يمثل البعد الاجتماعي الحالة التي يوجد فيها نظام عمل قائم على العدالة فيما يخص توزيع الرواتب والأرباح والحوافز لتقليل الفوارق بين الطبقات الاجتماعية المتنوعة ما يمثل فرصة حقيقية لتحقيق الأمن الوظيفي وخاصة القدرة على زيادة الدافعية نحو العمل؛ بينما يمكن أن يؤدي التفاوت في الدرجات إلى الظلم الاجتماعي الموجود فعلياً داخل الطبقات الوظيفية بأن يتم منحها حافزاً قليلاً، ومراكز متدنية وظيفياً، ومن ثم عد تخصيص راتب ملائم، وهو ما يتدهور معه تطبيق مفهوم الأمن الوظيفي (الشرشني، ٢٠٢٠: ص ٢٨).

ولم يعد ينظر للعامل على أنه امتداد للألة، وإنما هو كائن حي، له حاجاته الاجتماعية والشخصية التي يجب أن تحظى بعناية أصحاب العمل، لأن الفرد بطبيعته يحاول إيجاد علاقات مع زملاء العمل، والشعور بالأهمية داخل محيط العمل، وخاصة مع مشرفيه قصد إشباع حاجاته النفسية والاجتماعية، حيث تعرف العلاقات الانسانية في محيط العمل بأنها ذلك الميدان الذي يهدف للتكامل بين الأفراد في محيط العمل بالشكل الذي يدفعهم ويحفزهم إلى العمل بتعاون (زرفاوي، ٢٠١٤: ص ٥١).

• البعد الاقتصادي:

ويتمثل البعد الاقتصادي فيما تقوم به المنظمات من نشاطات اقتصادية، وما تتخذه من أساليب لرفع إنتاجيتها، ومستواها الاقتصادي، ومواجهة الظروف الاقتصادية الضاغطة، لإشباع احتياجات الموظفين والعاملين، مما يحقق من مستوى الأمن الوظيفي لديهم. فالأجور والرواتب مثلاً، تعد وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد وقد أشارت الكثير من الدراسات إلى وجود علاقة تطردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل فكلما زاد مستوى الدخل للأفراد ارتفع رضاهم عن العمل والعكس صحيح ومن الجدير ذكره أن "هرزبرج" حالف هذا الرأي في نظريته عندما أكد بأن الأجر هو من الحاجات الدنيا التي لا تؤدي إلى الرضا وإنما فقط تمنع عدم الرضا. (بلخيري، ٢٠١٢: ص ٢٦).

الدراسات السابقة

١. دراسة الحداد (٢٠١٦) بعنوان الأمن الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى معلمات المدارس الأهلية بالعاصمة المقدسة. هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الأمن الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى معلمات المدارس الأهلية بالعاصمة المقدسة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وطبقت استبانة على مجتمع الدراسة والمكون من (١٠٣٥) معلمة، وتكونت عينة الدراسة من (٣١٠) معلمة تم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقية، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: أن مستوى الأمن الوظيفي جاء متوسطاً بمقدار (٣.٢٠)، أما عن مستوى الالتزام التنظيمي فقد جاء كبيراً بمقدار (٣.٤٨)، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة بين الأمن الوظيفي والالتزام التنظيمي مع وجود تأثير كبير للأمن الوظيفي على مستوى الالتزام التنظيمي بمقدار (٥٢%).

٢. دراسة السلطان (٢٠٢٠) بعنوان "دور قائدات المدارس الأهلية في تحقيق الأمن الوظيفي للمعلمات بمحافظة الأحساء"، دفت تلك الدراسة إلى التعرف على دور قائدات المدارس الأهلية في تحقيق الأمن المادي من وجهة نظر المعلمات بمحافظة الأحساء، والتعرف على دور قائدات المدارس الأهلية في تحقيق الأمن الاجتماعي النفسي والأمن التنظيمي، والتعرف على الفروق في استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول دور قائدات المدارس الأهلية في تحقيق الأمن الوظيفي للمعلمات، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمات السعوديات في المدارس الأهلية بمحافظة الأحساء، واشتملت العينة على

(٣٣٦) معلمة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي كمنهج لها، واستعانت بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج من أهمها: جاء دور قائدات المدارس الأهلية، في تحقيق الأمن الوظيفي بجميع أبعاده (المادي، الاجتماعي، النفسي، والتنظيمي) للمعلمات بمحافظة الأحساء بدرجة عالية، جاء البعد التنظيمي في المرتبة الأولى، يليه البعد الاجتماعي النفسي، وفي المرتبة الأخيرة جاء البعد المادي، ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول دور قائدات المدارس الأهلية في تحقيق الأمن الوظيفي، وفي جميع أبعاد الدراسة تعزى لمتغير المرحلة الدراسية، وذلك لصالح معلمات المرحلة المتوسطة، وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة حول قائدات المدارس الأهلية في تحقيق الأمن الوظيفي وفي جميع أبعاد الدراسة، تعزى لمتغير سنوات الخبرة، وذلك لصالح المعلمات اللاتي تمتد خبرتهن لأكثر من ٥ سنوات، ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية حول دور قائدات المدارس الأهلية في تحقيق البعد المادي للأمن الوظيفي، تعزى لمتغير المؤهل العلمي، لصالح المعلمات الحاصلات على البكالوريوس، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد مجتمع الدراسة، حول قائدات المدارس الأهلية في تحقيق الأمن الوظيفي ببعديه (الاجتماعي النفسي، والتنظيمي) تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: منح قائدة المدرسة المزيد من الصلاحيات في تجديد عقد المعلمة ذات الكفاءة العالية، واعتماد ميزانية فصلية أو سنوية للمكافآت وحوافز المنسوبين، وأن تكون ملزمة من قبل وزارة التعليم.

٣.دراسة كيرد وصفرائي (٢٠٢١) بعنوان "أثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر - الأغواط"، هدفت هذه الدراسة إلى إظهار أثر الأمن الوظيفي بأبعاده (الأمن النفسي، الاستقرار الوظيفي، الحوافز والتعويضات، علاقات العمل) على الالتزام التنظيمي في مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط، وقد تكون مجتمع الدراسة من الموظفين في مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط، واشتملت العينة على (٨٦) موظف، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي كمنهج لها، واستعانت بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: لا توجد فروق معنوية تعزى لمتغير الجنس فيما يتعلق باستجابة عينة الدراسة حول الأمن الوظيفي، توجد فروق

ذات دلالة إحصائية حول الالتزام التنظيمي للعاملين تعزي لمتغير سنوات الخدمة فالموظف الذي يتقدم بالعمر يصبح أكثر إدراكا للأمن والاستقرار، الأمر الذي يدفعه للتشبث بوظيفته، توجد فروقات ذات دلالة معنوية في اتجاهات الأفراد نحو محور الأمن الوظيفي تعزى لمتغير المنصب، حيث أننا كلما ارتقينا بالدرجة الوظيفية ازداد الأمن الوظيفي لما يترتب عليه من مزايا مادية ومعنوية، لا توجد فروق معنوية تعزي لمتغير الجنس فيما يتعلق باستجابة أفراد العينة حول الالتزام التنظيمي، توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول الالتزام التنظيمي للعاملين تعزي لمتغيري (سنوات الخبرة- المنصب)، وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: ضرورة تطوير الأساليب التي من شأنها الرفع من مستوى الأمن الوظيفي، وتعزيز مستوى الالتزام التنظيمي، من حيث الاهتمام بتوزيع الحوافز والتعويضات، وتوفير فرص أفضل للتقدم الوظيفي، وهذا من شأنه أن يشجعهم على البقاء في الوظيفة والالتزام بمسؤولياتهم المهنية، وبالتالي تقليل معدل الانسحاب ودوران العمل، والعمل على توفير بيئة عمل محفزة للحفاظ على مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين.

٤. دراسة ميهيراني وسانغاراندينيا (Mihirani & Sangarandeniya, 2021) بعنوان: "الأمن الوظيفي المتصور وآثاره على التزام الموظفين: دراسة مع إشارة إلى شركات العقارات"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الأمن الوظيفي المتصور على الالتزام لدى الموظفين؛ وتكون مجتمع الدراسة من (٥٤٨) من الموظفين غير التنفيذيين العاملين بـ(٥) من شركات العقارات بسريلانكا؛ واشتملت عينة الدراسة على (١٧٨) موظفًا؛ واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات عن طريق الاستبانة؛ وتضمنت نتائج الدراسة الآتي: وجود علاقة إيجابية بين الأمن الوظيفي المتصور والتزام الموظفين، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة بحسب متغيري الجنس والعمر، وتضمنت توصيات الدراسة الآتي: إجراء دراسات مستقبلية من أجل استكشاف ممارسات ابتكارية جديدة لضمان الأمن الوظيفي والعوامل المؤثرة على الأمن الوظيفي لدى الموظفين.

٥. دراسة كيرد وصفرائي (٢٠٢١) بعنوان "أثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر - الأوغاط". هدفت الدراسة إلى إظهار أثر الأمن الوظيفي بأبعاده (الأمن النفسي، الاستقرار الوظيفي، الحوافز والتعويضات، علاقات العمل) على

الالتزام التنظيمي في مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط، وقد تكون مجتمع الدراسة من الموظفين في مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط، واشتملت العينة على (٨٦) موظف، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي والتحليلي كمنهج لها، واستعانت بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: لا توجد فروق معنوية تعزي لمتغير الجنس فيما يتعلق باستجابة عينة الدراسة حول الأمن الوظيفي، توجد فروق ذات دلالة إحصائية حول الالتزام التنظيمي للعاملين تعزي لمتغير سنوات الخدمة فالموظف الذي يتقدم بالعمر يصبح أكثر إدراكا للأمن والاستقرار، الأمر الذي يدفعه للتشبث بوظيفته. وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: ضرورة تطوير الأساليب التي من شأنها الرفع من مستوى الأمن الوظيفي، وتعزيز مستوى الالتزام التنظيمي، من حيث الاهتمام بتوزيع الحوافز والتعويضات، وتوفير فرص أفضل للتقدم الوظيفي، وهذا من شأنه أن يشجعهم على البقاء في الوظيفة والالتزام بمسؤولياتهم المهنية، وبالتالي تقليل معدل الانسحاب ودوران العمل، والعمل على توفير بيئة عمل محفزة للحفاظ على مستوى الالتزام التنظيمي لدى الموظفين.

٦. دراسة القثامي (٢٠٢٢). بعنوان " تصور مقترح لتعزيز الأمن الوظيفي لدى منسوبي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا من وجهة نظرهم"، هدفت تلك الدراسة إلى: التعرف على واقع تعزيز الأمن الوظيفي لدى منسوبي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا من وجهة نظرهم، وتحديد متطلبات الأمن الوظيفي لدى منسوبي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا، وتقديم تصور مقترح لتعزيز الأمن الوظيفي لدى منسوبي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع منسوبي ومعلمات المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة، واشتملت العينة على (٣٢٨) معلما، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي كمنهج لها، واستعانت بالاستبانة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها: ضعف وعي المسؤولين في المدارس الأهلية بأهمية تعزيز الأمن الوظيفي للمنسوبين والمعلمات، الافتقار إلى بيئة عمل محفزة في بعض المدارس الأهلية لتوفير متطلبات الأمن الوظيفي للمنسوبين والمعلمات، ضعف البنية التحتية لتقنية المعلومات والاتصالات في بعض المدارس الأهلية، ضعف تحديد الأهداف الاستراتيجية الداعمة لتعزيز الأمن الوظيفي للمنسوبين والمعلمات في بعض

المدارس الأهلية، ضعف المهارات التقنية لدى بعض العاملين في المدارس الأهلية، وقد أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات أهمها: ضرورة وضع نظام للحوافز المادية والتشجيعية للمنسوبين في المدارس الأهلية لتطوير أدائهم، وتعزيز تحقق الأمن الوظيفي لديهم.

٧.دراسة ميهيراني وسانغاراندينيا (Mihirani & Sangarandeniya, 2021) بعنوان: "الأمن الوظيفي المتصور وآثاره على التزام الموظفين: دراسة مع إشارة إلى شركات العقارات". هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الأمن الوظيفي المتصور على الالتزام لدى الموظفين؛ وتكون مجتمع الدراسة من (٥٤٨) من الموظفين غير التنفيذيين العاملين بـ(٥) من شركات العقارات بسريلانكا؛ واشتملت عينة الدراسة على (١٧٨) موظفًا؛ واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات عن طريق الاستبانة؛ وتضمنت نتائج الدراسة الآتي: وجود علاقة إيجابية بين الأمن الوظيفي المتصور والتزام الموظفين، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة بحسب متغيري الجنس والعمر، وتضمنت توصيات الدراسة الآتي: إجراء دراسات مستقبلية من أجل استكشاف ممارسات ابتكارية جديدة لضمان الأمن الوظيفي والعوامل المؤثرة على الأمن الوظيفي لدى الموظفين.

٨.دراسة دومفيه وهونساكر (Domfeh & Hunsaker, 2020) بعنوان: "أثر الأمن الوظيفي على التزام المنسوبين بغانا: الدور الوسيط للرضا المهني". هدفت الدراسة إلى تقييم أثر الأمن الوظيفي على الالتزام لدى المنسوبين في المنطقة الحضرية في ساحل الكيب بغانا؛ وتكون مجتمع الدراسة من (٥٣٠) من المنسوبين في المدارس الثانوية العامة العليا في المنطقة الحضرية في ساحل الكيب بغانا؛ واشتملت عينة الدراسة على (٢٢٨) معلمًا؛ واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتم جمع البيانات باستخدام الاستبانة؛ وتضمنت نتائج الدراسة الآتي: وجود علاقة إيجابية بين الأمن الوظيفي من ناحية وجميع أبعاد الالتزام التنظيمي والرضا المهني من ناحية أخرى، وجود علاقة إيجابية بين الرضا المهني وجميع أبعاد الالتزام التنظيمي، ويتوسط الرضا المهني العلاقة بين الرضا المهني وجميع أبعاد الالتزام التنظيمي باستثناء الالتزام بالقيم، وتضمنت توصيات الدراسة الآتي: قيام هيئة الخدمات التعليمية بغانا بتبني السياسات والإجراءات

التي تمكن المنسوبين من الشعور بالأمان وزيادة فرصهم للتنمية المهنية في المدارس الثانوية العليا العامة.

من خلال عرض الدراسات السابقة التي أجريت في هذا الموضوع؛ اتفقت أغلب الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية منها في أهدافها مع الدراسة الحالية، واتفقت العديد من الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية استخدام منهج الدراسة التي اعتمدت على المنهج (الوصفي المسحي)، واتفقت بعض الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية من حيث استخدام (الاستبانة) كأداة للدراسة لم تختلف أي دراسة من الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في استخدام الاستبانة كأداة للدراسة مع الدراسة الحالية، وساعدت الدراسات السابقة الباحث في توضيح بعض المفاهيم الأساسية للدراسة، والتعرف إلى المفاهيم الإجرائية للدراسة، وتحديد الأساليب الإحصائية المناسبة المراد استخدامها في الدراسة الحالية.

ومما يميّز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة على حدّ علم الباحث هو قلة الدراسات التي ركزت على الأمن الوظيفي لدى منسوبي المدارس الأهلية، كما تُعد الدراسة الحالية من الدراسات الأولى التي تم تطبيقها على مجتمع الدراسة في مدينة تبوك.

الإجراءات المنهجية للدراسة:

منهج الدراسة: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعتها وتحقيق أهدافها.

مجتمع الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والإداريين في المدارس الأهلية في مراحلها الثلاثة بمدينة تبوك، والذين هم على رأس العمل أثناء تطبيق أداة الدراسة خلال العام الدراسي ١٤٤٤ هـ، والبالغ عددهم (٣٠٦٩) معلماً وإدارياً، والجدول التالي يوضح توزيع مجتمع الدراسة حسب متغير المسمى الوظيفي.

جدول (١): توزيع مجتمع الدراسة من منسوبي المدارس الأهلية في مراحلها الثلاثة بمدينة تبوك حسب متغير (المسمى الوظيفي)

النسبة من المجتمع	مجتمع الدراسة	فئات العينة
٨٢%	٢٥٢٥	عدد المعلمين
١٨%	٥٤٤	عدد الإداريين
١٠٠%	٣٠٦٩	الإجمالي

يتضح من الجدول السابق أن عدد المعلمين أكبر من عدد الإداريين حيث بلغ (٢٥٢٥) بنسبة (٨٢%) من إجمالي مجتمع الدراسة والذي يتعلق بالمدارس الأهلية في مراحلها الثلاثة

بمدينة تبوك، وحقيقة هو امر طبيعى حيث أن المعلمين هم المحرك الرئيس في العملية التعليمية.

عينة الدراسة:

للحصول على الحد الأدنى من حجم العينة الملائم من مجتمع الدراسة، فقد تم تطبيق معادلة ستيفن تامبسون التالية (Thompson, 2002: 10):

$$n = \frac{N \times p(1-p)}{[N-1 \times (d^2 \div z^2)] + p(1-p)}$$

حيث إن:

N هي: حجم مجتمع الدراسة Z هي: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الثقة ٠.٩٥ وتساوي ١.٩٦

d هي: نسبة الخطأ وتساوي (٠.٠٥) **P** هي: نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوي (٠.٥)

$$n = \frac{3069 \times 0.5 (1-0.5)}{[[3069-1 \times (0.05^2 \div 1.96^2)] + 0.5(1-0.5)]}$$

$$n = \frac{767.25}{2.243}$$

$$n = 342$$

وبالتالي بلغ الحد الأدنى من حجم العينة المطلوب (٣٤٢)، وهو يقل عن العدد الفعلي للاستبانات الصحيحة التي توصل إليها الباحث بعد تطبيق أداة الدراسة على منسوبي المدارس الأهلية في مراحلها الثلاثة بمدينة تبوك والذي بلغ (٥٢٦)، وبما نسبته (١٧.٣%) من حجم مجتمع الدراسة.

وقد اعتمد الباحث أسلوب العينة العشوائية الطبقية لسحب الحد الأدنى من العينة من مجتمع الدراسة، وهي من العينات الاحتمالية المقبولة علمياً، وذلك من أجل مراعاة متغير المسمى الوظيفي (المعلم/ة، الإداري/ة) عند اختيار الحد الأدنى من أفراد عينة الدراسة.

ولتحديد حجم الحد الأدنى من العينة المستهدفة داخل كل طبقة تم تطبيق معادلة اختيار العينة الطبقيّة التالية:

$$\text{حجم العينة المطلوب} = \frac{\text{حجم الطبقة}}{\text{حجم المجتمع}} \times \text{حجم العينة الكلي}$$

وقد تم تطبيق المعادلة بالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي، على طبقة المعلمين من منسوبي المدارس الأهلية في مجتمع الدراسة، كما يلي:

$$\text{حجم العينة المطلوب} = \frac{2020}{3069} \times 342 = 281 \text{ تقريباً}$$

وبالتالي فإن الحد الأدنى من العدد المطلوب لتمثيل طبقة المعلمين من منسوبي المدارس الأهلية في عينة الدراسة هو (281) عضواً.

كذلك فقد تم تطبيق المعادلة على طبقة الإداريين من منسوبي المدارس الأهلية في مجتمع الدراسة، كما يلي:

$$\text{حجم العينة المطلوب} = \frac{544}{3069} \times 342 = 61 \text{ تقريباً}$$

وبالتالي فإن الحد الأدنى من العدد المطلوب لتمثيل طبقة الإداريين من منسوبي المدارس الأهلية في عينة الدراسة هو (61) عضواً. ويمكن توضيح ذلك في الجدول التالي:

جدول (2): الحد الأدنى لكل فئة من فئات العينة من منسوبي المدارس الأهلية في مراحلها الثلاثة بمدينة تبوك حسب متغير (المسمى الوظيفي)

فئات العينة	النسبة من المجتمع	الحد الأدنى للعينة وفقاً للمعادلة	الحد الأدنى لكل فئة من فئات العينة
عدد المعلمين	82%	342	281
عدد الإداريين	18%		61
الإجمالي	100%		342

يبين الجدول السابق أن الحد الأدنى من فئة المعلمين أعلى من الحد الأدنى من فئة الإداريين حيث بلغ (٢٨١)؛ والذي يرجع إلى كبر حجم مجتمع المعلمين مقارنة بحجم مجتمع الإداريين .

وقد تم توزيع الاستبانة بطريقة عشوائية على مجتمع الدراسة بأكمله والبالغ عدده (٣٠٦٩) عضوا وعضوة من المعلمين والإداريين من منسوبي المدارس الأهلية في مراحلها الثلاثة بمدينة تبوك إلكترونياً، حيث استجاب منهم مجموعة كبيرة استجابات كاملة على الاستبانة أداة الدراسة بلغ عددهم (٥٢٦) وهو العدد الذي يزيد عن الحد الأدنى لعينة الدراسة وبالتالي فهو العدد الذي سيقوم الباحث بتحليله، حيث أنه من المعلوم أن عدد العينة كلما زاد كلما كان ذلك افضل.

وصف عينة الدراسة:

تكوّنت عينة الدراسة من (٥٢٦) من منسوبي المدارس الأهلية في مراحلها الثلاثة بمدينة تبوك، والجدول التالي يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة:

الجدول (٣) توزيع أفراد عينة الدراسة من منسوبي المدارس الأهلية بمدينة تبوك، حسب متغيرات (الجنس، وعدد سنوات الخدمة في المدارس الأهلية، والمسمى الوظيفي)

النسبة	العدد	الجنس
٧٥%	٣٩٥	نكر
٢٥%	١٣١	أنثى
١٠٠%	٥٢٦	الإجمالي
النسبة	العدد	عدد سنوات الخدمة في المدارس الأهلية
٣٦%	١٨٧	أقل من خمس سنوات
٣٠%	١٥٩	خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات
٣٤%	١٨٠	عشر سنوات فأكثر
١٠٠%	٥٢٦	الإجمالي
النسبة	العدد	المسمى الوظيفي
٨٣%	٤٣٨	معلم او معلمة
١٧%	٨٨	إداري او إدارية
١٠٠%	٥٢٦	الإجمالي

من خلال توزيع العينة في الجدول السابق يُلاحظ أن النسبة الأكبر بالنسبة لمتغير الجنس جاء العدد الأكبر من منسوبي المدارس الأهلية لصالح (الذكور) حيث بلغت نسبتهم (٧٥%)، بينما جاءت نسبة (الإناث) (٢٥%)، وبالنسبة لمتغير عدد سنوات الخدمة في المدارس الأهلية جاءت

أعلى نسبة (٣٦%) لصالح فئة منسوبي المدارس الأهلية ممن عدد سنوات خدمتهم في المدارس الأهلية (أقل من خمس سنوات) وجاءت أقل نسبة لصالح (خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات) حيث بلغت نسبتهم (٣٠%)، بينما جاءت نسبة (عشر سنوات فأكثر) (٣٤%)، أما متغير المسمى الوظيفي فجاءت النسبة الأكبر لصالح (المعلمين)، حيث جاءت نسبتهم (٨٣%)، تليها نسبة (الإداريين) حيث بلغت (١٧%)

أداة الدراسة:

في ضوء الهدف الأساسي لتحقيق أهداف الدراسة تم بناء استبانة كأداة للبحث، وقد تكونت جزأين، تضمن الجزء الأول البيانات الأولية للمستجيب، بينما تناول الجزء الثاني العبارات التي تقيس مستوى الشعور بالأمن الوظيفي بأبعاده في المدارس الأهلية في مراحلها الثلاثة بمدينة تبوك (البعد الأول: البعد الإنساني، البعد الثاني: البعد الاجتماعي، البعد الثالث: البعد الأخلاقي، البعد الرابع: البعد الاقتصادي، البعد الخامس: البعد السياسي).

الصدق الظاهري: للتحقق من صدق محتوى أداة الدراسة، والتأكد من أنها تخدم أهداف الدراسة؛ تم عرضها على مجموعة من المحكمين، من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية وطُلب منهم النظر في مدى كفاية أداة الدراسة، وإبداء رأيهم فيها، من حيث: مدى مناسبة الفقرة للمحتوى، والنظر في مدى كفاية أداة الدراسة من حيث عدد الفقرات، وشموليتها، وتنوع محتواها، أو أية ملاحظات يرونها مناسبة فيما يتعلق بالتعديل، أو التغيير، أو الحذف وفق ما يراه الأستاذ المحكم لزاماً، وتمت دراسة ملاحظات المحكمين، واقتراحاتهم، وأجريت التعديلات في ضوء توصيات وآراء هيئة التحكيم، وقد اعتبر الباحث الأخذ بملاحظات المحكمين، وإجراء التعديلات المشار إليها أعلاه بمثابة الصدق الظاهري، وصدق المحتوى للأداة، واعتبر أن الأداة صالحة لقياس ما وضعت له.

الاتساق الداخلي مع أداة الدراسة:

للتحقق من صدق البناء لأداة الدراسة تم حساب معاملات الارتباط بيرسون Pearson Correlation بين محاور الأداة وابعادها، وبين كل محور من المحاور والدرجة الكلية للأداة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS)، وفيما يلي عرض لمعاملات الارتباط بين كل محور من المحاور مع أبعاده، ومع الدرجة الكلية للاستبيان على النحو التالي:

جدول (٤) معامل ارتباط كل بعد من محاور (الأمن الوظيفي) مع الدرجة الكلية للمحور

المحور	البعد الانساني	البعد الاجتماعي	البعد الاخلاقي	البعد الاقتصادي	البعد السياسي	اجمالي المحور
ر	١	**٠.٨٧	٠.٧٨**	**٠.٥٨	**٠.٦٤	**٠.٨٧
ر		١	**٠.٨٤	**٠.٦٣	**٠.٦٦	**٠.٩٠
ر			١	**٠.٦٤	**٠.٦٧	**٠.٨٨
ر				١	**٠.٧٩	**٠.٨٥
ر					١	**٠.٨٧
ر						١

(**) معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)

يشير الجدول السابق إلى أن معاملات الارتباط عالية حيث تراوحت بين (0.90^{**}) و (0.58^{**}) وهي ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)، مما يدل على قوة التماسك الداخلي بين أبعاد محاور أداة الدراسة والدرجة الكلية للمحور ككل.
ثبات أداة الدراسة:

تم التحقق من ثبات الاداة بطريقة معامل كرونباخ الفا (Cronbach's Alpha)، فبعد تطبيق الاستبانة على العينة الاستطلاعية وتفرغ الاستجابات حسب الثبات باستخدام معادلة الفا كرونباخ "Cronbach's Alpha"؛ للتعرف على ثبات محاور الاستبانة والابعاد الفرعية المتضمنة والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (٥) قيم معاملات الثبات لمحاور الاستبانة في كل محور بطريقة الفا كرونباخ

البعد	عدد العبارات	قيم معامل الثبات
الأول: البعد الانساني	٦	٠.٨٩
الثاني: البعد الاجتماعي	٥	٠.٩١
الثالث: البعد الاخلاقي	٤	٠.٩٠
الرابع: البعد الاقتصادي	٥	٠.٨٤
الخامس: البعد السياسي	٥	٠.٨٧

يتبين من الجدول السابق أن قيم معاملات الثبات لمحاور الاستبانة تراوحت ما بين ($0.84-0.91$)، وبلغ معامل إجمالي معامل الثبات ككل (0.96)، مما يشير إلى أن استبانة

الدراسة تتمتع بمعامل ثبات مقبول، ويمكن الوثوق بثبات النتائج التي ستسفر عنها الاستبانة عند تطبيقها.

وقد صممت الاستجابة على كل عبارة وفق مقياس ليكرت الخماسي، والجدول التالي يبين الأوزان التقديرية المقابلة لكل استجابة:

أساليب المعالجة الإحصائية:

تم استخدام المقاييس الإحصائية التالية:

١. تم استخدام التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة.

٢. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف مستوى الشعور بالأمن الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى منسوبي المدارس الأهلية من وجهة نظرهم.

٣. معامل ارتباط بيرسون للتعرف على صدق الاتساق الداخلي لفقرات وأبعاد أداة الدراسة.

٤. معامل الثبات بطريقة الفا كرونباخ للتعرف على ثبات أداة الدراسة.

٥. الجذر التربيع لمعامل الثبات (الفا كرونباخ) للتعرف على مؤشرات الصدق الذاتي لأداة الدراسة.

٦. اختبار كولمجروف- سمرنوف (Kolmogorov-Smirnov) للتأكد من اعتدالية التوزيع لكل متغير من متغيرات الدراسة.

٧. استخدام اختبار مان ويتني (mann-whitney) للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيري (الجنس) و(المسمى الوظيفي).

٨. اختبار كروسكال واليس (Kruskal-Wallis)؛ للكشف عن دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير (عدد سنوات الخدمة في المدارس الأهلية)

نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ونصه: ما الشعور بالأمن الوظيفي لدى منسوبي المدارس الأهلية من وجهة نظرهم، وفقاً لإجمالي المحور وابعاده بالاستبانة؟

للإجابة عن هذا السؤال حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب وبيان درجة التقدير، وذلك تبعاً لاستجابة أفراد عينة الدراسة على إجمالي المحور الأول وابعاده بالاستبانة، ويمكن توضيح ذلك في الجدول التالي:

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب وبيان درجة التحقق، وذلك تبعاً لاستجابة أفراد عينة الدراسة على إجمالي محاور الاستبانة

م	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	ترتيب البعد
١	الأول: البعد الانساني	٤.١٣	٠.٨٠	موافق	١
٢	الثاني: البعد الاجتماعي	٤.٠٣	٠.٨٧	موافق	٢
٣	الثالث: البعد الاخلاقي	٣.٩٠	٠.٩٧	موافق	٣
٤	الرابع: البعد الاقتصادي	٣.٢٨	١.٠٤	محايد	٥
٥	الخامس: البعد السياسي	٣.٧٣	١.٠٠	موافق	٤
	إجمالي المحاور	٣.٨٢	٠.٨١	موافق	

يتضح من الجدول السابق أن المتوسط العام لمستوى الشعور بالأمن الوظيفي من وجهة نظر منسوبي المدارس الأهلية في مراحلها الثلاثة بمدينة تبوك جاء بدرجة توافر موافق أي كبيرة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣.٨٢) وانحراف معياري (٠.٨١)، وجاء البعد "الأول: البعد الانساني" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (٤.١٣)، وانحراف معياري (٠.٨٠)، وبدرجة توافر موافق، تلاه في المرتبة الثانية البعد "الثاني: البعد الاجتماعي" إذ بلغ المتوسط الحسابي على هذا البعد ككل (٤.٠٣)، وانحراف معياري (٠.٨٧)، وبدرجة توافر موافق، وجاء البعد "الثالث: البعد الاخلاقي" في المرتبة الثالثة وبمتوسط حسابي (٣.٩٠)، وانحراف معياري (٠.٩٧)، وبدرجة توافر موافق، تلاهم في المرتبة الرابعة "البعد الخامس: السياسي" إذ بلغ المتوسط الحسابي على هذا البعد ككل (٣.٧٣)، وانحراف معياري (١)، وبدرجة توافر موافق، وجاء البعد "الرابع: البعد الاقتصادي" في المرتبة الخامسة والأخيرة وبمتوسط حسابي (٣.٢٨)، وانحراف معياري (١.٠٤)، وبدرجة توافر محايد؛ وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن منسوبي

المدارس الأهلية من المعلمين والجهاز الإداري يحظى بقدر مناسب من الامن الوظيفي إلا أن هذا القدر يحتاج لمزيد من التعزيز حتى يصل لمستوى اعلى مما هو عليه وبالتالي فمستوى الاهتمام والتقدير من إدارة المدرسة ومنسوبيها ليست بالقدر الكافي ولا تتم بشكل مستمر كما أن إدارة المدرسة تحتاج لمزيد من العمل على تخفيف ضغوط العمل لمنسوبيها والتوازن بين حقوق منسوبيها وواجباتهم. وتتفق هذه النتيجة إلى حد ما مع نتيجة دراسة الرشدان وعليمات (٢٠٢٠)، والتي اشارت إلى ارتفاع الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة إربد. وتختلف هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الحداد (٢٠١٦) والتي توصلت على أن مستوى الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بالعاصمة المقدسة جاء بدرجة متوسطة، كما تختلف مع نتيجة دراسة القثامي (٢٠٢٢)، والتي توصلت إلى ضعف الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا.

أما فيما يتعلق باستجابات منسوبي المدارس الأهلية في مراحلها الثلاثة بمدينة تبوك للعبارات المنتمية لكل بعد من أبعاد مستوى الشعور بالأمن الوظيفي، فكانت على النحو الآتي:

أولاً/: البعد الانساني:

يبين الجدول التالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لتقديرات منسوبي المدارس الأهلية في مراحلها الثلاثة بمدينة تبوك على كل عبارة من عبارات البعد الانساني، وقد تم قياسه بالاعتماد على (٦) عبارات.

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة، وذلك تبعاً لاستجابات منسوبي المدارس الأهلية في مراحلها الثلاثة بمدينة تبوك على كل عبارة من عبارات (البعد الإنساني) مرتبة ترتيباً تنازلياً:

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الرتبة
٤	يسود جو يتسم بالاحترام والتقدير بين منسوبي المدرسة.	٤.٣٦	٠.٨٢	موافق بشدة	١
٢	هناك تواصل فعال بين منسوبي المدرسة.	٤.٣١	٠.٨٤	موافق بشدة	٢
٣	أحظى باهتمام وتقدير من إدارة المدرسة ومنسوبيها.	٤.٢٠	٠.٩٦	موافق بشدة	٣
٦	أشعر بأن المدرسة تحقق النجاح المؤسسي والتطوير المستمر لأدائي.	٤.١٠	١.٠٢	موافق	٤
٥	تراعي إدارة المدرسة ظروف الصحية والنفسية.	٤.٠١	١.١٣	موافق	٥
١	أشعر أن مكان عملي يخلو من الترصد والتصيد للأخطاء.	٣.٨٠	١.١٦	موافق	٦
	الأول: البعد الانساني	٤.١٣	٠.٨٠	موافق	

تشير النتائج في الجدول السابق مستوى الشعو بالأمن الوظيفي المقدر من خلال فقرات (البعد الإنساني) من وجهة نظر منسوبي المدارس الأهلية في مراحلها الثلاثة بمدينة تبوك، والتي جاءت بشكل عام بدرجة توافر (موافق)، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤.١٣) وانحراف معياري (٠.٨٠)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (٤.٣٦-٣.٨٠) وتراوحت الانحرافات المعيارية للعبارات ما بين (١.١٦)، (٠.٨٢)، وتراوحت العبارات الدالة على ممارسة هذا البعد ما بين درجة توافر (موافق بشدة) و(موافق)، وحلت العبارة رقم (٤) " يسود جو يتسم بالاحترام والتقدير بين منسوبي المدرسة " في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤.٣٦)، وانحراف معياري (٠.٨٢)، وبدرجة توافر موافق بشدة وتعني كبيرة جداً، وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (٢) " هناك تواصل فعال بين منسوبي المدرسة " بمتوسط حسابي (٤.٣١)، وانحراف معياري (٠.٨٤)، وبدرجة توافر موافق بشدة، وقد يرجع ذلك إلى أن هناك العديد من الفعاليات التي تتم داخل المدرسة من تكريم للطلاب المتفوقين وللمعلمين المتميزين والإداريين الملتزمين في عملهم وغيرها من الممارسات التي تحتاج لوجود تواصل فعال بين منسوبي المدرسة بما يترتب عليه وجود جو يتسم بالاحترام والتقدير بين المنسوبين.

أما العبارات التي حازت على أقل الرتب، فقد حلت عبارة رقم (٥) " تراعي إدارة المدرسة ظروف الصحة والنفسية " بمتوسط حسابي (٤.٠١)، وانحراف معياري (١.١٣)، في الترتيب الخامس وقبل الأخير، وبدرجة توافر موافق. وفي الترتيب السادس والآخر جاءت العبارة (١) " أشعر أن مكان عملي يخلو من التردد والتصيد للأخطاء " بمتوسط حسابي (٣.٨٠)، وانحراف معياري (١.١٦)، وبدرجة تقدير توافر موافق، وقد يرجع ذلك إلى أن هناك عدد كبير من الحصص داخل المدرسة وبالتالي يكون جميع المدرسين أو الإداريين محملين بأعباء العمل الخاص بهم مما يجعل من الصعب عليهم تحمل أعباء العمل الخاصة بزملائهم، خصوصاً مع وجود رقابة شديدة من الإدارة على المنسوبين مما يجعل الجميع يركز قدر المستطاع في عمله.

ثانياً/ البعد الاجتماعي:

يبين الجدول التالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لتقديرات منسوبي المدارس الأهلية في مراحلها الثلاثة بمدينة تبوك على كل عبارة من عبارات البعد الاجتماعي، وقد تم قياسه بالاعتماد على (٥) عبارات.

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة، وذلك تبعاً لاستجابات منسوبي المدارس الأهلية في مراحلها الثلاثة بمدينة تبوك على كل عبارة من عبارات (البعد الاجتماعي) مرتبة ترتيباً تنازلياً:

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الرتبة
١١	يحرص منسوبي المدرسة على تقديم الدعم والمساندة لزملائهم الجدد.	٤.٣٣	٠.٨٠	موافق بشدة	١
٨	تحرص الإدارة على نشر ثقافة العمل التعاوني والجماعي بين المعلمين.	٤.١٧	٠.٩٤	موافق	٢
٧	تحرص إدارة المدرسة على تعزيز روح الانتماء لدى المعلمين باستمرار.	٤.٠٨	١.٠٠	موافق	٣
١٠	توفر المدرسة للمعلمين مناخاً اجتماعياً محفزاً على العمل.	٣.٨٦	١.١٢	موافق	٤
٩	تعمل إدارة المدرسة على تخفيف ضغوط العمل لمنسوبيها.	٣.٧١	١.١٨	موافق	٥
	الثاني: البعد الاجتماعي	٤.٠٣	٠.٨٧	موافق	

تشير النتائج في الجدول السابق إلى مستوى الشعور بالأمن الوظيفي المقدر من خلال فقرات (البعد الاجتماعي) من وجهة نظر منسوبي المدارس الأهلية في مراحلها الثلاثة بمدينة تبوك، والتي جاءت بشكل عام بدرجة توافر (موافق)، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٤.٠٣) وانحراف معياري (٠.٨٧)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (٤.٣٣-٣.٧١) وتراوحت الانحرافات المعيارية للعبارات ما بين (١.١٨)، (٠.٨٠)، وتراوحت العبارات الدالة على ممارسة هذا البعد ما بين درجة توافر (موافق بشدة) و(موافق)، وحلت العبارة رقم (١١) " يحرص منسوبي المدرسة على تقديم الدعم والمساندة لزملائهم الجدد " في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤.٣٣)، وانحراف معياري (٠.٨٠)، وبدرجة توافر موافق بشدة وتعني كبيرة جداً، وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (٨) " تحرص الإدارة على نشر ثقافة العمل التعاوني والجماعي بين المعلمين." بمتوسط حسابي (٤.١٧)، وانحراف معياري (٠.٩٤)، وبدرجة توافر موافق، وقد يرجع ذلك إلى حاجة المنسوبين الجدد الماسة إلى التواصل مع زملائهم القدامى ليوضحوا لهم طبيعة العمل والتفاصيل الدقيقة التي يجب مراعاتها من أجل استمرار المدرسة في النجاح والتقدم وتحقيق الأهداف بما يجعل هناك حرص من منسوبي المدرسة على تقديم الدعم والمساندة لزملائهم الجدد والذي يصعب أن يتم بدون حرص الإدارة على نشر ثقافة العمل التعاوني والجماعي بين المنسوبين.

أما العبارات التي حازت على أقل الرتب، فقد حلت عبارة رقم (١٠) " توفر المدرسة للمعلمين مناخاً اجتماعياً محفزاً على العمل " بمتوسط حسابي (٣.٨٦)، وانحراف معياري

(١٠١٢)، في الترتيب الرابع وقبل الأخير، وبدرجة توافر موافق. وفي الترتيب الخامس والآخر جاءت العبارة (٩) " تعمل إدارة المدرسة على تخفيف ضغوط العمل لمنسوبيها " بمتوسط حسابي (٣.٧١)، وانحراف معياري (١.١٨)، وبدرجة تقدير توافر موافق، وقد يرجع ذلك إلى اهتمام أولياء الأمور في هذه المدارس خاصة بمتابعة أبنائهم بشكل كبير بما يولد ضغط مستمر على المنسوبين خاصة المعلمين حيث يقوم عليهم العبء الرئيس في العملية التعليمية بما يجعل المناخ داخل المدرسة قليل التحفيز على العمل وقليل من حيث توفير مناخاً اجتماعياً.

ثالثاً/: البعد الاخلاقي:

يبين الجدول التالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لتقديرات منسوبي المدارس الأهلية في مراحلها الثلاثة بمدينة تبوك على كل عبارة من عبارات البعد الاخلاقي، وقد تم قياسه بالاعتماد على (٤) عبارات.

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة، وذلك تبعاً لاستجابات منسوبي المدارس الأهلية في مراحلها الثلاثة بمدينة تبوك على كل عبارة من عبارات (البعد الاخلاقي) مرتبة ترتيباً تنازلياً:

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الرتبة
١٤	تحرص إدارة المدرسة على تطبيق ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم.	٤.٢٣	٠.٨٧	موافق بشدة	١
١٥	توازن إدارة المدرسة بين حقوق منسوبيها واجباتهم.	٣.٩٣	١.٠٦	موافق	٢
١٢	تراعى إدارة المدرسة مبدأ العدالة في توزيع الاعمال على منسوبي المدرسة.	٣.٩١	١.١٦	موافق	٣
١٣	تؤكد إدارة المدارس على مبدأ المساواة فيما يتعلق بالحوافز والمكافئات بين منسوبيها.	٣.٥٤	١.٢٨	موافق	٤
	الثالث: البعد الاخلاقي	٣.٩٠	٠.٩٧	موافق	

توضح النتائج في الجدول السابق أن مستوى الشعور بالأمن الوظيفي المقدر من خلال فقرات (البعد الاخلاقي) من وجهة نظر منسوبي المدارس الأهلية في مراحلها الثلاثة بمدينة تبوك، والتي جاءت بشكل عام بدرجة توافر (موافق)، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣.٩٠) وبانحراف معياري (٠.٩٧)، وتراوح المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (٣.٥٤-٤.٢٣) وتراوح الانحرافات المعيارية للعبارات ما بين (١.٢٨)، (٠.٨٧)، وتراوحت العبارات الدالة على ممارسة هذا البعد ما بين درجة توافر (موافق بشدة) و(موافق)، وحلت العبارة رقم (١٤) "

تحرص إدارة المدرسة على تطبيق ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم " في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤.٢٣)، وانحراف معياري (٠.٨٧)، وبدرجة توافر موافق بشدة وتعني كبيرة جداً، وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (١٥) " توازن إدارة المدرسة بين حقوق منسوبيها وواجباتهم." بمتوسط حسابي (٣.٩٣)، وانحراف معياري (١.٠٦)، وبدرجة توافر موافق، وقد يرجع ذلك إلى سعي إدارة المدارس الأهلية نحو امتلاك سمعة جيدة تجعل أولياء الأمور يرغبون في الحاق أبنائهم بها ويفضلوها على المدارس الحكومية مما يزيد من حرصها على تطبيق ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم، وحتى تتحقق السمعة المنشودة أيضاً يجب أن يكون هناك توازن بين حقوق منسوبيها وواجباتهم حتى يؤديوا العمل المطلوب منهم على أكمل وجه ويكون هناك سمعة طيبة للمدرسة داخلياً بين منسوبيها قبل السمعة الخارجية.

أما العبارات التي حازت على أقل الرتب، فقد حلت عبارة رقم (١٢) " تراعي إدارة المدرسة مبدأ العدالة في توزيع الاعمال على منسوبي المدرسة " بمتوسط حسابي (٣.٩١)، وانحراف معياري (١.١٦)، في الترتيب الثالث وقبل الأخير، وبدرجة توافر موافق. وفي الترتيب الرابع والأخير جاءت العبارة (١٣) " تؤكد إدارة المدارس على مبدأ المساواة فيما يتعلق بالحوافز والمكافئات بين منسوبيها " بمتوسط حسابي (٣.٥٤)، وانحراف معياري (١.٢٨)، وبدرجة تقدير توافر موافق، وقد يرجع ذلك إلى تحمل بعض المنسوبين لأعباء إضافية عن العمل الأساسي المطلوب منهم دون أن تراعي إدارة المدرسة على تقديم الحوافز والمكافئات العادلة التي تضاهي هذه الأعباء الإضافية.

رابعاً/ : البعد الاقتصادي:

يبين الجدول التالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لتقديرات منسوبي المدارس الأهلية في مراحلها الثلاثة بمدينة تبوك على كل عبارة من عبارات البعد الاقتصادي، وقد تم قياسه بالاعتماد على (٥) عبارات.

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة والدرجة، وذلك تبعاً لاستجابات منسوبي المدارس الأهلية في مراحلها الثلاثة بمدينة تبوك على كل عبارة من عبارات (البعد الاقتصادي) مرتبة ترتيباً تنازلياً:

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الرتبة
١٩	تدفع الرواتب بصورة مستمرة في الوقت المحدد دون تأخير.	٤.٢٦	١.١٠	موافق بشدة	١
١٦	أُتسلم راتبي كاملا غير منقوص شامل الإجازات	٣.٩٢	١.٣٦	موافق	٢
١٨	يتناسب مرتبي مع مؤهلاتي وخبراتي.	٢.٨٩	١.٤٣	محايد	٣
٢٠	تقدم إدارة المدارس مكافآت مادية ومعنوية مقابل عملي الإضافي.	٢.٧٩	١.٣٥	محايد	٤
١٧	أحصل على علاوة سنوية عند تميزي.	٢.٥٥	١.٤٣	غير موافق	٥
	الرابع: البعد الاقتصادي	٣.٢٨	١.٠٤	محايد	

تُظهر النتائج الموجودة في الجدول السابق أن مستوى الشعور بالأمن الوظيفي المقدر من خلال فقرات (البعد الاقتصادي) من وجهة نظر منسوبي المدارس الأهلية في مراحلها الثلاثة بمدينة تبوك، والتي جاءت بشكل عام بدرجة توافر (محايد) وتعني متوسط، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣.٢٨) وانحراف معياري (١.٠٤)، وتراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (٤.٢٦-٢.٥٥) وتراوحت الانحرافات المعيارية للعبارات ما بين (١.٤٣)، (١.١٠)، وتراوحت العبارات الدالة على ممارسة هذا البعد ما بين درجة توافر (موافق بشدة) و(غير موافق)، وحلت العبارة رقم (١٩) " تدفع الرواتب بصورة مستمرة في الوقت المحدد دون تأخير " في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤.٢٦)، وانحراف معياري (١.١٠)، وبدرجة توافر موافق بشدة وتعني كبيرة جداً، وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (١٦) " أُتسلم راتبي كاملا غير منقوص شامل الإجازات." بمتوسط حسابي (٣.٩٢)، وانحراف معياري (١.٣٦)، وبدرجة توافر موافق، وقد يرجع ذلك إلى وجود قوانين ولوائح يجب وفقاً لها إعطاء المنسوبين حقوقهم كاملة غير منقوصة ويتم التوقيع بالاستلام من خلال المنسوبين وفي حال تأخر إدارة المدرسة عن اعطائهم لمستحقاتهم فإنها بذلك تتعرض للمساءلة القانونية.

أما العبارات التي حازت على أقل الرتب، فقد حلت عبارة رقم (٢٠) " تقدم إدارة المدارس مكافآت مادية ومعنوية مقابل عملي الإضافي " بمتوسط حسابي (٢.٧٩)، وانحراف معياري (١.٣٥)، في الترتيب الرابع وقبل الأخير، وبدرجة توافر محايد. وفي الترتيب الخامس والآخر جاءت العبارة (١٧) " أحصل على علاوة سنوية عند تميزي " بمتوسط حسابي (٢.٥٥)، وانحراف معياري (١.٤٣)، وبدرجة تقدير توافر غير موافق، وقد يرجع ذلك إلى نظر

بعض المسؤولين عن إدارة المدارس الأهلية إلى أن المنسوبين يجب أن يقوموا بكل الأمور التي تحتاجها المدرسة حتى وإن كانت أعباء إضافية دون الحصول على حافز اضافي.

خامساً/: البعد السياسي (التنظيمي):

يبين الجدول التالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لتقديرات منسوبي المدارس الأهلية في مراحلها الثلاثة بمدينة تبوك على كل عبارة من عبارات البعد السياسي (التنظيمي)، وقد تم قياسه بالاعتماد على (٥) عبارات.

الجدول (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة والدرجة، وذلك تبعاً لاستجابات منسوبي المدارس الأهلية في مراحلها الثلاثة بمدينة تبوك على كل عبارة من عبارات (البعد السياسي (التنظيمي)) مرتبة ترتيباً تنازلياً:

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التحقق	الرتبة
٢٤	تحرص إدارة المدارس على تطبيق اللوائح والأنظمة المنصوص عليها من الجهات المعنية (وزارة التعليم - وزارة العمل).	٤.٠٤	١.١٢	موافق	١
٢١	تقوم إدارة المدارس بتوضيح بنود عقد العمل ومتطلباته لمنسوبيها.	٣.٨٦	١.١٧	موافق	٢
٢٥	تلتزم إدارة المدارس بتوفير التأمين الطبي لمنسوبيها.	٣.٨٠	١.٣٧	موافق	٣
٢٢	تلتزم إدارة المدارس بجميع بنود عقد العمل.	٣.٧٩	١.٢٠	موافق	٤
٢٣	تفصح إدارة المدارس عن سياسات المكافأة والتعويضات.	٣.١٥	١.٣٤	محايد	٥
	الخامس: البعد السياسي	٣.٧٣	١.٠٠	موافق	

تُظهر النتائج الموجودة في الجدول السابق أن مستوى الشعور بالأمن الوظيفي المقدر من خلال فقرات (البعد السياسي) من وجهة نظر منسوبي المدارس الأهلية في مراحلها الثلاثة بمدينة تبوك، والتي جاءت بشكل عام بدرجة توافر (موافق)، إذ بلغ المتوسط الحسابي (٣.٧٣) وبانحراف معياري (١.٠٠)، وتراوح المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (٤.٠٤-٣.١٥) وتراوح الانحرافات المعيارية للعبارات ما بين (١.٣٧)، (١.١٢)، وتراوحت العبارات الدالة على ممارسة هذا البعد ما بين درجة توافر (موافق) و(محايد)، وحلت العبارة رقم (٢٤) " تحرص إدارة المدارس على تطبيق اللوائح والأنظمة المنصوص عليها من الجهات المعنية (وزارة التعليم - وزارة العمل)." في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤.٠٤)، وانحراف معياري (١.١٢)، وبدرجة توافر موافق وتعني كبيرة، وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (٢١) "تقوم إدارة"

المدارس بتوضيح بنود عقد العمل ومتطلباته لمنسوبيها. " بمتوسط حسابي (٣.٨٦)، وانحراف معياري (١.١٧)، وبدرجة توافر موافق، وقد يرجع ذلك إلى أن مخالفة القوانين المنظمة للعمل سواءً من قبل إدارة المدارس أو من قبل المنسوبين يترتب عليها اخلال بالنظام العام للعملية التعليمية وقلة تحقيقها للأهداف المرجوة منها.

أما العبارات التي حازت على أقل الرتب، فقد حلت عبارة رقم (٢٢) " تلتزم إدارة المدارس بجميع بنود عقد العمل " بمتوسط حسابي (٣.٧٩)، وانحراف معياري (١.٢٠)، في الترتيب الرابع وقبل الأخير، وبدرجة توافر موافق. وفي الترتيب الخامس والآخر جاءت العبارة (٢٣) " تفصح إدارة المدارس عن سياسات المكافأة والتعويضات " بمتوسط حسابي (٣.١٥)، وانحراف معياري (١.٣٤)، وبدرجة تقدير توافر غير موافق، وقد يرجع ذلك إلى نقص عدد الطلبة أحيانا في بعض المدارس مما يجعل الإدارة تلجأ إلى محاولة تقليل رواتب المنسوبين أو ندره اعطائهم بعض الحوافز نظير الاعمال الإضافية التي يقومون بها مما يجعل هناك قلة في الالتزام بجميع بنود عقد العمل إضافة إلى إخفاء سياسات المكافأة والتعويضات.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع من أسئلة الدراسة والذي ينص على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($a \leq 0.05$) بين متوسطات درجات استجابات أفراد العينة حول مستوى الشعور بالأمن الوظيفي لدى منسوبي المدارس الأهلية تعزى للمتغيرات التالية: (الجنس، المسمى الوظيفي، عدد سنوات الخدمة في المدارس الأهلية)؟

أ: بالسنة لمتغير الجنس:

لمعرفة الفروق بين استجابات منسوبي المدارس الأهلية في مراحلها الثلاثة بمدينة تبوك حول مستوى الشعور بالأمن الوظيفي لدى منسوبي المدارس الأهلية من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغير الجنس، تم إجراء اختبار (Z) لعينتين مستقلتين، والجدول التالي، يبين ذلك:

جدول (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (Z)، وذلك تبعاً لاستجابات منسوبي المدارس الأهلية في مراحلها الثلاثة بمدينة تبوك حول مستوى الشعور بالأمن الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس

المحاور	الجنس	العدد	متوسط الرتب	قيمة z	الدلالة الإحصائية
الأول: البعد الانساني	ذكر	٣٩٥	٢٧٧.٤٢	٣.٦٧-	٠.٠٠٠
	أنثى	١٣١	٢٢١.٥٢		
الثاني: البعد الاجتماعي	ذكر	٣٩٥	٢٧١.٩٠	٢.٢٢-	٠.٠٠٣
	أنثى	١٣١	٢٣٨.١٨		
الثالث: البعد الاخلاقي	ذكر	٣٩٥	٢٦٨.٤٠	١.٣٠-	٠.١٩
	أنثى	١٣١	٢٤٨.٧٢		
الرابع: البعد الاقتصادي	ذكر	٣٩٥	٢٦٦.٢٢	٠.٧١-	٠.٤٨
	أنثى	١٣١	٢٥٥.٣٠		
الخامس: البعد السياسي	ذكر	٣٩٥	٢٧٨.٨٥	٤.٠٤-	٠.٠٠٠
	أنثى	١٣١	٢١٧.٢٣		
اجمالي أبعاد الأمن الوظيفي	ذكر	٣٩٥	٢٧٣.٢٥	٢.٥٦-	٠.٠٠١
	أنثى	١٣١	٢٣٤.١٠		

يتبين من الجدول السابق ما يلي:

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات الرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة من منسوبي المدارس الأهلية حول مستوى الشعور بالأمن الوظيفي في أبعاد (الأول: البعد الإنساني، الثاني: البعد الاجتماعي، الخامس: البعد السياسي، المحور الأول: الأمن الوظيفي ككل) لدى منسوبي المدارس الأهلية تعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (Z) الإحصائية (٣.٦٧-٢.٢٢-٤.٠٤-٢.٥٦) ودلالاتها الإحصائية (٠.٠٠٠-٠.٠٠٣-٠.٠٠٠-٠.٠٠١)، وهي دالة إحصائية مما يعني اختلاف عينة الدراسة من منسوبي المدارس الأهلية حول تلك الأبعاد تبعاً لمتغير الجنس، وذلك لصالح منسوبي المدارس الأهلية من (الذكور) أصحاب المتوسط الأعلى حيث بلغ (٢٧٧.٤٢-٢٧١.٩٠-٢٧٨.٨٥) وهو أعلى من متوسط الإناث، وقد يعزى ذلك إلى أن الأمن الوظيفي يؤثر بشكل كبير مع الذكور كونهم المسؤول الرئيس عن الأسرة وبالتالي في حالة فقدان الوظيفة فإن ذلك يهدد الأسرة بأكملها لذا جاء مستوى التوافر لديهم أعلى من الإناث.

-عدم جود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من منسوبي المدارس الأهلية حول مستوى الشعور بالأمن الوظيفي في أبعاد (الثالث: البعد الاخلاقي - الرابع: البعد الاقتصادي) لدى منسوبي المدارس الأهلية تعزى

لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة (Z) الإحصائية (٠.٤٨-٠.١٩)، وهي قيم غير دالة إحصائياً مما يعني اتفاق عينة الدراسة من منسوبي المدارس الأهلية حول مستوى الشعور بالأمن الوظيفي على اختلاف الجنس؛ وقد يعزى ذلك لارتباطها بأمر عامة يتفق فيها الجميع في الغالب وهي الأمور المتعلقة بالأخلاق والنواحي الاقتصادية لذا جاء مستوى التوافر متساوي.

ب: بالسنة لمتغير عدد سنوات الخدمة في المدارس الأهلية:

لمعرفة الفروق بين استجابات منسوبي المدارس الأهلية في مراحلها الثلاثة بمدينة تبوك حول مستوى الشعور بالأمن الوظيفي لدى منسوبي المدارس الأهلية من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة في المدارس الأهلية، تم اجراء اختبار (كروسكال واليس) لأكثر من عينتين مستقلتين، والجدول التالي، يبين ذلك:

الجدول (١٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (كروسكال واليس)، وذلك تبعاً لاستجابات منسوبي المدارس الأهلية في مراحلها الثلاثة بمدينة تبوك حول مستوى الشعور بالأمن الوظيفي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة في المدارس الأهلية

المحاور	عدد سنوات الخدمة في المدارس الأهلية	العدد	متوسط الرتب	قيمة مربع كاي(٢كا)	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
الأول: البعد الانساني	أقل من خمس سنوات	١٨٧	٢٢٣.٨٨	٢٢.٧٧	٢	٠.٠٠٠
	خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	١٥٩	٢٧٠.٨٦			
	عشر سنوات فأكثر	١٨٠	٢٩٨.١٦			
الثاني: البعد الاجتماعي	أقل من خمس سنوات	١٨٧	٢٢٦.١٦	١٨.٦٧	٢	٠.٠٠٠
	خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	١٥٩	٢٧٦.٤٢			
	عشر سنوات فأكثر	١٨٠	٢٩٠.٨٨			
الثالث: البعد الاخلاقي	أقل من خمس سنوات	١٨٧	٢٣٦.٦٩	٩.٤٨	٢	٠.٠٠١
	خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	١٥٩	٢٧٣.٨١			
	عشر سنوات فأكثر	١٨٠	٢٨٢.٢٤			

المحاور	عدد سنوات الخدمة في المدارس الأهلية	العدد	متوسط الرتب	قيمة مربع كاي(٢كا)	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
الرابع: البعد الاقتصادي	أقل من خمس سنوات	١٨٧	٢٣٨.٤٤	٨.٥١	٢	٠.٠١
	خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	١٥٩	٢٧٠.٥٧			
	عشر سنوات فأكثر	١٨٠	٢٨٣.٢٩			
الخامس: البعد السياسي	أقل من خمس سنوات	١٨٧	٢٢٠.٢٦	٢٧.١٨	٢	٠.٠٠
	خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	١٥٩	٢٧٠.٩٥			
	عشر سنوات فأكثر	١٨٠	٣٠١.٨٣			
اجمالي أبعاد الأمن الوظيفي	أقل من خمس سنوات	١٨٧	٢٢٤.٢٧	٢١.٢٠	٢	٠.٠٠
	خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات	١٥٩	٢٧٣.١٥			
	عشر سنوات فأكثر	١٨٠	٢٩٥.٧٣			

يتبين من الجدول السابق ما يلي:

-وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات الرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة من منسوبي المدارس الأهلية حول مستوى الشعور بالأمن الوظيفي في أبعاد (الأول: البعد الإنساني، الثاني: البعد الاجتماعي، الثالث: البعد الأخلاقي، الرابع: البعد الاقتصادي الخامس: البعد السياسي، المحور الأول: الأمن الوظيفي ككل) لدى منسوبي المدارس الأهلية تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة في المدارس الأهلية، حيث بلغت قيمة كاي(٢كا) الإحصائية (٢٢.٧٧-٢٢.٦٧-١٨.٦٧-٩.٤٨-٨.٥١، ٢٧.١٨، ٢١.٢٠) ودلالاتها الإحصائية (٠.٠٠-٠.٠٠-٠.٠٠-٠.٠١-٠.٠١)، وهي داله إحصائياً مما يعني اختلاف عينة الدراسة من منسوبي المدارس الأهلية حول تلك الأبعاد تبعاً لمتغير عدد سنوات الخدمة في المدارس الأهلية، وذلك لصالح منسوبي المدارس الأهلية من فئة (عشر سنوات فأكثر) أصحاب المتوسط الأعلى حيث بلغ (٢٩٨.١٦-٢٩٠.٨٨-٢٨٢.٢٤، ٢٨٣.٢٩، ٣٠١.٨٣) وهو أعلى من متوسط الفئات الأخرى، وقد يعزى ذلك إلى أن أصحاب الخبرة الأعلى امضوا عدد سنوات طويلة

داخل المدارس الأهلية وبالتالي اصبحوا كوادر رئيسية يصحب الاستغناء عنهم واصحاب لديهم معلومات كثيرة ومواقف عديدة تجعلهم قادرين على أن يقدموا النصح للإدارة وغيرها من الأمور التي تجعل إدارة المدرسة من الصعب أن تستغني عنهم ومن جاء توافر الامن الوظيفي لديهم اعلى من الفئات الأخرى الأقل منهم في الخبرة.

-وتتفق هذه النتيجة جزئياً مع ما توصلت إليه دراسة الحداد (٢٠١٦) إلى وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى (٥.٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير عدد سنوات دعم الدراسة حول مستوى الامن الوظيفي لمجال الرواتب والحوافز تعزى لمتغير الخبرة، ووجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى (٥.٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الخبرة حول مستوى الالتزام التنظيمي ولصالح معلمات الخبرة من (٥سنوات فأكثر).

وتختلف هذه النتيجة جزئياً مع نتيجة ما توصلت إليه دراسة الحداد (٢٠١٦) عدم وجود فروق ذات دالة إحصائية عند مستوى (٥.٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير عدد سنوات دعم الدراسة حول مستوى الامن الوظيفي ، دراسة الزهراني (٢٠٢٠) حيث اشارت إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول واقع الامن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض تعزى لمتغير سنوات الخدمة، في حين أشارت الدراسة الحالية إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول واقع الامن الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

ج: بالسنة لمتغير المسمى الوظيفي:

لمعرفة الفروق بين استجابات منسوبي المدارس الأهلية في مراحلها الثلاثة بمدينة تبوك حول مستوى الشعور بالامن الوظيفي لدى منسوبي المدارس الأهلية من وجهة نظرهم، تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي، تم اجراء اختبار (مان ويتني) لعينتين مستقلتين، والجدول التالي، يبين ذلك:

جدول (١٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار (مان ويتني)، وذلك تبعاً لاستجابات منسوبي المدارس الأهلية في مراحلها الثلاثة بمدينة تبوك حول مستوى الشعور بالامن الوظيفي تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي

المحاور	المسمى الوظيفي	العدد	متوسط الرتب	قيمة z	الدلالة الإحصائية
الأول: البعد الانساني	معلم أو معلمة	٤٣٨	٢٦٥.١٢	٠.٥٥	٠.٥٨
	إداري أو إدارية	٨٨	٢٥٥.٤٥		
الثاني: البعد الاجتماعي	معلم أو معلمة	٤٣٨	٢٦٤.٨٧	٠.٤٧	٠.٦٤
	إداري أو إدارية	٨٨	٢٥٦.٦٦		
الثالث: البعد الاخلاقي	معلم أو معلمة	٤٣٨	٢٦٦.٣٠	٠.٩٥	٠.٣٤
	إداري أو إدارية	٨٨	٢٤٩.٥٧		
الرابع: البعد الاقتصادي	معلم أو معلمة	٤٣٨	٢٧٣.٧٢	٣.٤٥	٠.٠٠
	إداري أو إدارية	٨٨	٢١٢.٦٤		
الخامس: البعد السياسي	معلم أو معلمة	٤٣٨	٢٧٣.٠٩	٣.٢٤	٠.٠٠
	إداري أو إدارية	٨٨	٢١٥.٧٦		
اجمالي أبعاد الأمن الوظيفي	معلم أو معلمة	٤٣٨	٢٦٩.٧٦	٢.١١	٠.٠٤
	إداري أو إدارية	٨٨	٢٣٢.٣٤		

يتبين من الجدول السابق ما يلي:

وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات الرتب - لاستجابات أفراد عينة الدراسة من منسوبي المدارس الأهلية حول مستوى الشعور بالأمن الوظيفي في أبعاد (الرابع: البعد الاقتصادي، الخامس: البعد السياسي، المحور الأول: الأمن الوظيفي ككل) لدى منسوبي المدارس الأهلية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، حيث بلغت قيمة (Z) الإحصائية $(3.45 - 3.24 - 2.11)$ ودلالاتها الإحصائية $(0.00 - 0.00 - 0.04)$ ، وهي داله إحصائياً مما يعني اختلاف عينة الدراسة من منسوبي المدارس الأهلية حول تلك الأبعاد تبعاً لمتغير المسمى الوظيفي، وذلك لصالح منسوبي المدارس الأهلية من (المعلمين) أصحاب المتوسط الأعلى حيث بلغ $(273.72 - 269.76)$ وهو أعلى من متوسط الإداريين، وقد يعزى ذلك إلى أن المعلمين هم العنصر الرئيس الذي تقوم عليه العملية التعليمية داخل المدرسة والاستغناء عنهم يكون قليل خاصة في حالة اثبات جدارتهم في العمل واستخدامهم لاستراتيجيات التعليم الحديثة مما جعل مستوى الامن الوظيفي متوفر لديهم أعلى من غيرهم من أعضاء الجهاز الإداري. وتتفق هذه جزئياً مع دراسة الزهراني (2022) والتي توصلت إلى وجود فروق

ذات دلالة إحصائية معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

-عدم جود فروق ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من منسوبي المدارس الأهلية حول مستوى الشعور بالأمن الوظيفي في أبعاد (الأول: البعد الإنساني، الثاني: البعد الاجتماعي، الثالث: البعد الاخلاقي) لدى منسوبي المدارس الأهلية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، حيث بلغت قيمة (Z) الإحصائية (٠.٥٥-٠.٤٧، ٠.٩٥)، وهي قيم غير دالة إحصائياً مما يعني اتفاق عينة الدراسة من منسوبي المدارس الأهلية حول مستوى الشعور بالأمن الوظيفي على اختلاف المسمى الوظيفي؛ وقد يعزى ذلك لتناول هذه المحاور أمور عامة تخص الجميع داخل المدارس الأهلية دون تفرقة.

التوصيات:

في ضوء ما أسفرت عنه النتائج السابقة تُوصي الدراسة بما يلي:

١. ضرورة أن تراعي إدارة المدرسة الظروف الصحية والنفسية لمنسوبيها، فيكون هناك فرصة سامحة لأخذ إجازة مرضية في حال تقديم ما يثبت ذلك، ويتم تخفيف الأعباء الوظيفية على ذوي الأعذار.
٢. تطوير إدارة المدارس الأهلية في أساليب تقييم منسوبيها من خلال إتاحة الفرصة ليكون التقييم طوال العام ومن خلال آراء الزملاء والطلاب وأولياء الأمور وغيرهم، بدلاً من الاعتماد على تقييم الإدارة فقط والتقييم من خلال التردد والتصيد للأخطاء.
٣. حث المدارس الأهلية بشكل مستمر المحافظة على منسوبيها وعدم التفريط فيهم وتقديم الحوافز والمكافآت التي تجعلهم لا يشعرون بالرغبة في ترك العمل بالمدرسة.
٤. إتاحة إدارة المدارس الأهلية الفرصة للمنسوبين للمشاركة في صناعة واتخاذ القرار داخل المدرسة بما يجعل لديهم الاستعداد لبذل جهد أكبر من أجل إنجاز أنشطة وأعمال المدرسة.
٥. توفير أسباب الشعور بالأمن الوظيفي لمنسوبي المدارس الأهلية كتطبيق نظام التثبيت بالعقود الدائمة، وتوفير التأمين الطبي المناسب، وتخفيف العبء الوظيفي.

٦. وضع سُلم للرواتب بالمدارس الأهلية يتناسب مع مستوى المعيشة ويأخذ بعين الاعتبار سنوات الخبرة والمؤهل العلمي لتقريب الفوارق بين منسوبي التعليم في القطاعين الحكومي والأهلي.

بحوث مُقترحة:

على ضوء نتائج الدراسة وتوصياتها، فإن الباحث يقترح ما يلي:

١. إجراء دراسة مشابهة على عينات أخرى بالمدارس الأهلية أو مدارس التعليم العام للتحقق من مدى إمكانية تعميم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية في مجتمعات أخرى.
٢. إجراء دراسات على الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الإداري لدى منسوبي المدارس الأهلية.
٣. إجراء دراسة عن الأمن الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى مديرو المدارس الأهلية.
٤. إجراء دراسة تتناول الحوافز المادية والمعنوية وعلاقتها بالأمن الوظيفي لمعلمي المدارس الأهلي.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- ابن بكر، مها بنت بكر بن عبدالله. (٢٠١٩). التسرب الوظيفي لدى المعلمات في المدارس الأهلية بحاضرة الدمام: الأسباب والحلول. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل - العلوم الإنسانية والإدارية: جامعة الملك فيصل، مج ٢٠، ملحق، ١٨٧ - ٢٠٧.
- أبو شنب، مريم حسين محمد (٢٠٢٠). الأمن الوظيفي وعلاقته بالدافعية للعمل لدى المنسويين في المدارس الحكومية بمحافظات غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأقصى، فلسطين..
- أحمد، دعاء أحمد توفيق محمد (٢٠١٨). الأمن الوظيفي وتنمية الموارد البشرية: دراسة ميدانية على بعض المصانع بالمدينة الصناعية بالعباسية، مجلة كلية التربية في العلوم الإنسانية والأدبية، جامعة عين شمس - كلية التربية، ٢٤ (٢): ص ٤٨ - ص ١١٢.
- بلخيري، سهام (٢٠١٢). أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسات الجامعية: دراسة حالة جامعة البويرة، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المركز الجامعي العقيد أكلي محند أولحاج، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.
- الحداد، بشير سعيد (٢٠١٦). الأمن الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى معلمات المدارس الأهلية بالعاصمة المقدسة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى.
- الدوسري، راشد. (٢٠٠٩). التعليم الأهلي في المملكة العربية السعودية . نظرة للماضي والحاضر واستشراف للمستقبل. الرياض: دار الصميعي للنشر والتوزيع.
- الرشدان، هنادي صدقي؛ عليمات، صالح ناصر منيزل (٢٠٢٠). الأمن الوظيفي لدى منسوبي المدارس الخاصة في محافظة إربد وعلاقته بأدائهم الوظيفي، المجلة التربوية الأردنية، ٥ (٤): ص ١٩٨ - ص ٢٢٣.
- زرفاوي، أمال (٢٠١٤). أثر الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين: دراسة ميدانية في مؤسسة الكوابل بسكرة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر.
- الزهراني، رانية بنت أحمد بن سعيد (٢٠٢٠). واقع الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض، المجلة العربية للنشر العلمي، (٢١): ص ٣١٤ - ص ٣٤٢.
- السعيدية، فاطمة بنت خصيب بن حميد (٢٠١٨). درجة توافر الأمن الوظيفي للمنسويين في المدارس الخاصة بسلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، عمان.
- السلمان، سكيانة بنت ناصر بن عبدالله (٢٠٢٠). دور قائدات المدارس الأهلية في تحقيق الأمن الوظيفي للمعلمات بمحافظه الأحساء، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك فيصل، المملكة العربية السعودية.

الشرشني، نايف خالد درويش خالد (٢٠٢٠). أثر الأمن الوظيفي على تعزيز الإبداع الإداري في القطاع الحكومي دراسة حالة موظفي وزارة الصحة العامة في دولة قطر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة الزرقاء، الأردن.

الشريف، خليل إبراهيم أحمد. (٢٠١٩). الصعوبات التي يواجهها قادة المدارس الابتدائية الأهلية للبنين بمدينة الرياض. مجلة كلية التربية، ٣٥(٣)، ٦٠٨-٥٨٠، [https://search.emarefa.net/detail/BIM-608-580-\(3\)35](https://search.emarefa.net/detail/BIM-608-580-(3)35)
983734

صفراني، عائشة؛ كيرد، ربيعة (٢٠٢١). أثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر الأغواط، مجلة الباحث، ٢١(١): ٤٠٩-٤٢٤.

عودة، بشرى عبد الله محمد (٢٠١٥). درجة الصمت التنظيمي وعلاقتها بمستوى الأمن الوظيفي في الجامعات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، الجامعة الهاشمية، الأردن.

الغامدي، حمدان بن أحمد، وعبدالجواد، نور الدين محمد (١٤٢٦هـ). تطور نظام التعليم في المملكة العربية السعودية. مكتبة الرشد، ط١.

القشامي، أمل بنت مسحل محمد (٢٠٢٢). تصور مقترح لتعزيز الأمن الوظيفي لدى منسوبي المدارس الأهلية بمدينة مكة المكرمة في ظل جائحة كورونا من وجهة نظرهم، *المجلة العربية للعلوم الاجتماعية*، ٢ (٢٢): ص١٨-٧٢.

القحطاني، عبد الرحمن. (٢٠١٥). تصور إستراتيجي لتطوير مخرجات التعليم الأهلي في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.

كيرد، ربيعة؛ صفراني، عائشة (٢٠٢١). أثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر - الأغواط، *مجلة الباحث*، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ٢١ (١): ص٤٠٩-٤٢٤.

هريكش، مسعود؛ حديد، مختار (٢٠٢٠). أثر جودة حياة العمل في الالتزام التنظيمي لأطباء المؤسسات الصحية العمومية ببلدية جيجل، *مجلة الريادة لاقتصاديات الأعمال*، جامعة حسيبة بن بوعلوي الشلف، ٦ (٤): ص١٠-٢٩.

وزارة التعليم. (٢٠١٧). لائحة تنظيم المدارس الأهلية الصادرة من وزارة المعارف بالقرار رقم (١٠٠٦). الرياض: وزارة التعليم.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

- Anduuru, A. (2020). *Influence of Employee Redundancy on Perceived Job Security among Outsourced Employees of Essential Management Consultancy Services Limited* [Unpublished master's thesis]. University of Nairobi.
- Domfeh, H. A., & Hunsaker, W. D. (2020). The Effect of Job Security on the Commitment of Teachers in Ghana: The Mediating Role of Career Satisfaction. *Wseas Transactions on Business and Economics*, 17, 164-171. <https://doi.org/10.37394/23207.2020.17.18>
- Hur, H., & Perry, J. L. (2020). Job security rule changes and employee organizational commitment. *Review of Public Personnel Administration*, 40(4), 641-668. <https://doi.org/10.1177/0734371X19842622>
- Mihirani, K. B. H., & Sangarandeniya, Y. M. S. W. V. (2021). *The Perceived Job Security and Its Effect on Employee Commitment: A Study with Reference to Real Estate Companies*. A paper presented at the 12th International Conference on Business & Information ICBI, Kelaniya, Sri Lanka.
- Tabor, F., & Dalton, P. (2021). Perception of Racial Discrimination in the Workplace and Its Impact on Job Satisfaction and Job Security. *Journal of Graduate Education Research*, 2(1), 32-47.