



جامعة المنصورة  
كلية التربية



## الأمن الوظيفي وعلاقته بالدافعية للعمل لدى المعلمين في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط في سلطنة عمان

إعداد

أ. / سعاد محمد الرمضاني  
معلمة بمدرسة السلطان الخاصة

د. / حمد هلال اليعمدي  
أستاذ مساعد- الجامعة العربية المفتوحة-  
سلطنة عمان

مجلة كلية التربية - جامعة المنصورة

العدد ١٢٢ - إبريل ٢٠٢٣

---

## الأمن الوظيفي وعلاقته بالدافعية للعمل لدى المعلمين في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط في سلطنة عمان

أ. / سعاد محمد الرمضاني

معلمة بمدرسة السلطان الخاصة

د. / حمد هلال اليعمدي

أستاذ مساعد - الجامعة العربية المفتوحة - سلطنة عمان

### الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الأمن الوظيفي وبين الدافعية للعمل لدى المعلمين في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي بمجاله التحليلي، وتكون مجتمع العينة من (٢٥٢) معلما ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، واستخدمت الاستبانة الالكترونية كأداة لجمع المعلومات، وتكونت من محورين، يتمثل المحور الأول من الأمن الوظيفي بأبعاده الثلاثة وهي: البعد النفسي والبعد الاجتماعي والبعد الاقتصادي، وتمثل المحور الثاني في الدافعية للعمل. وخرجت الدراسة بمجموعة من النتائج أبرزها: أن الدرجة الكلية لشعور المعلمين بالأمن الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط، بأبعاده الثلاثة (البعد النفسي والبعد المادي والبعد الاجتماعي) قد حصل على متوسط حسابي (2.9235) أي بدرجة متوسطة. وأنه لا تتواجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسط تقدير أفراد العينة لدرجة شعور المعلم بالأمن الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط تعزى لمتغير الجنس والحالة الاجتماعية. كما كان من نتائج الدراسة أيضا، أنه تتواجد علاقة طردية إيجابية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين مستوى شعور المعلم بالأمن الوظيفي وبين مستوى الدافعية للعمل لديهم في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط بدرجة مرتفعة. وقد خرجت الدراسة بعدة توصيات منها: عقد لقاءات جماعية لمناقشة مشكلات المعلمين بصورة دورية والخروج بسبل عملية لعلاجها ثم ترفع للمسؤولين، وتحديث قانون الخدمة المدنية بما يحفظ حقوق المعلمين ومساواتها بالدول المتقدمة التي نهضت بالتعليم. وأيضا العمل على استحداث وظيفة المعلم المساعد ليعمل بجانب المعلم الدائم في الصف الدراسي ومساعد له وخاصة في الصفوف الدراسية ذات الكثافة الطلابية العالية وبالتالي رفع كفاءة العملية التعليمية.

**الكلمات المفتاحية:** الأمن الوظيفي، الدافعية للعمل، مسقط، سلطنة عمان.

---

---

## Abstract

This study aimed to identify the relationship between job security and motivation to work among teachers in public schools in Muscat Government in the Sultanate of Oman. It followed the descriptive approach in its analytical field. The sample was chosen randomly, and the electronic questionnaire was used as a tool for collecting information, and it consisted of two axes to analyze the results and to extract them for the study. Among the most important findings of the study were: The total degree of teachers' sense of job security in public schools in Muscat Governorate, with its three dimensions (the psychological dimension, the physical dimension, and the social dimension), obtained an arithmetic mean of (2.9235), i.e., with a moderate degree. Moreover, there are no statistically significant differences at the level of significance ( $\alpha \leq 0.05$ ) between the mean of the sample's estimate of the teacher's sense of job security in public schools in Muscat Governorate due to the variable of sex and marital status.

3- There are no statistically significant differences at the level of significance ( $\alpha \leq 0.05$ ) between the mean of the sample's estimate of the teacher's sense of job security in government schools due to the variable (academic qualification, years of service, place of appointment). The study also revealed that, there is a direct positive relationship with statistical significance at the level of significance ( $\alpha \leq 0.05$ ) between the level of the teacher's sense of job security and the level of motivation to work for them in public schools in Muscat Governorate with a high degree. The study comes out with several recommendations, including hold group meetings to discuss teachers' problems periodically and come up with practical ways to treat them, then submit them to the officials, updating the Civil Service Law to preserve the rights of teachers and their equality with developed countries that have promoted education, and creating a position of the assistant teacher to work alongside the teacher in the classroom and as an assistant to him, especially in classrooms with a high student density, and thus raise the efficiency of the educational process.

**Keywords:** job security, motivation to work, Muscat, Oman.

## ١ - مقدمة

تسعى جميع المنظمات المعاصرة للنفرد والتميز والاستثمارية في ظل التنافس والتقدم التقني والمعرفي على جميع الأصعدة محليا وعالميا. إذ يمثل العنصر البشري ركنا أساسيا ومحركا مؤثرا في ذلك، الأمر الذي حرك هذه المنظمات لعمل أسس جوهرية سعيها منها لحماية مواردها البشرية وما يتبعها في ذلك، لاسيما فيما يحتك بأولويات النفس البشرية وهي التطلع إلى الأمن وتوافره باعتباره أهم ما يحقق استقرار العامل وشعوره بالطمأنينة في عمله وهو ما يعرف بالأمن الوظيفي.

---

أرعت التخصصات الإنسانية كعلم النفس والاجتماع وعلم الاقتصاد والكثير من العلوم بالمتطلبات الإنسانية في دراستها العلمية وما زالت نظرية العالم الأمريكي ماسلو ١٩٠٨ من أهم وأقوى النظريات التي رسمت متطلبات العنصر البشري الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية وطرق اشباعها من قبل المجتمع للمحافظة على توازنه من خلال توازن أفرادها، فقد أشار ماسلو في نموذج هرمه لحاجة الفرد للأمان بالمستوى الثاني، على أن الأمان الوظيفي ما هو إلا شعور الموظف بالطمأنينة النفسية على مصدر رزقه وعلى استقراره في مناخ عمله وعدم تعريضه للصراع الشخصي والتنظيمي وضغط العمل (بلاش وآخرون، ٢٠١٨).

شهد العالم خلال العقد المنصرم اهتماما متزايدا من المهتمين بدراسة آثار انعدام الأمان الوظيفي على اعتباره أحد المعضلات التي لها تأثيرا كبيرا على قلب موازين بيئة العمل وتم الإشارة إليها في الحقول التربوية وغير التربوية حيث أن شعور الفرد بالراحة والأمان والطمأنينة على مستقبله المهني وعلى صحته وتأمين الحياة الكريمة له ولأسرته بعيدا عن الخوف والإحباط والذل ما هو إلا شعور يحيط به في إطار من القوانين الحازمة كالتأمين الاجتماعي ضد ضروب الحياة المختلفة فينعكس إيجابيا على أداء الموظف، على اعتبار الشعور بالأمان شرطا من شروط الصحة النفسية، وإذا كان أمان الإنسان أساس التوازن النفسي لديه فأمان المجموعة من أساسيات الإصلاح الاجتماعي (الرشدان، ٢٠١٩).

ولم يقتصر أمن الفرد على الحقوق المبرم عليها في الاتفاقيات الوضعية وإنما يمتد أساسا للحقوق وللمبادئ وللحرية التي ينادي بها الدين الإسلامي الحنيف وتناشدها الأخلاق الحميدة والأعراف والمواثيق الدولية والقيم المتجددة الصادرة من روح العصر الحديث، ودعا بها نبينا إبراهيم عليه السلام ربه وقال "رب اجعل هذا بلدا آمنا وأرزق أهله من الثمرات" (البقرة: ١٢٦) فقدم الله جلّ علاه الأمن على الرزق لأولويته وأهمية الحاجة إليه . وفي سياق اهتمام وعناية الباحثين بموضوع الأمن الوظيفي، وضع العديد من الباحثين مجموعة من الدراسات كدراسة سليمان (٢٠٢٠) ودراسة الرشدان (٢٠١٩) ودراسة Dhuryana (٢٠١٨) ودراسة Margaret (2017)

وتعتبر الدافعية قوة داخلية تنطلق من خلجات النفس البشرية وتثير فيه الرغبة لتحقيق شيء ما أو الوصول للهدف المطلوب، فهي حاجة تتبع من ذاتية الفرد وتثير به الرغبة والحماس للعمل، كما وتحظى الدافعية باهتمام كبيرا لما لها من دور فعال في رفع أداء الموظفين وزيادة النشاط وبالتالي زيادة الإنتاج في شتى الأنشطة التربوية والتي تمثل أهمية كبيرة لما لها من تأثير

---

على السلوك الإنساني وتحفزهم وتثيرهم وبالتالي تحقيق الأهداف المنشودة، حيث أن مفهوم الدافعية للعمل من المصطلحات التي حظيت باهتمام كبير من قبل التربويين كون الدوافع الذاتية مهمة في حياة الأفراد فأى نشاط أو سلوك معين يتوقف على وجود دوافع ذاتية تحدد استجابة معينة نحو سلوك معين ويؤثر تأثيرا واضحا على رفع الأداء والإنتاجية في مختلف المجالات والأنشطة اليومية، ورغم اختلاف علماء الإدارة والباحثين في مجالاتها لتعريفهم للدافعية، إلا أن أغلبهم أجمعوا على أنها كل ما يدفع الفرد للتصرف وفق نهج معين فهي قوة خفية تحرك الفرد وترشده للقيام بسلوك ما (المواضية، ٢٠١٨). ومن منظور بحثي في مفهوم الدافعية، وضع العديدين من الباحثين مجموعة من الدراسات في ذات السياق كدراسة حسين (٢٠٢٠) ومكرون (٢٠٢١) وأبو عيشة (٢٠١٩) والرايقي (٢٠١٨) واللاتي أسهبت في ماهية الدافعية ودورها في العمل.

يعتبر الأمن الوظيفي والدافعية للعمل من الركائز الأساسية التي تحقق التوافق النفسي والعملية والمقدرة على قهر الصعوبات والصراع والعمل الدؤوب لبلوغ أقصى معايير الجودة والتميز في أداء العمل، فشعور المعلم بأنه في وقاية وحماية من كل ما يمسه بضر في راتبه أو في علاقته بمديره أو بالكادر التدريسي من زملاء العمل أو بالمشرفين أو بالطلاب فهو في استقرار نفسي وأمان وظيفي، وعلى هذا يكون الأمن الوظيفي كمستوى أقل بقليل من مستوى الرضا الوظيفي والإنتاج العملي ومن مستوى الدافعية للعمل وغيره من نواتج العمل الوظيفي (صالح، ٢٠٢٠).

وانطلاقا من أهمية نظام الأمان الوظيفي يأتي المرسوم السلطاني رقم ٨٢ / ٢٠٢٠ الخاص بإصدار نظام الأمان الوظيفي وتحقيقا لأهداف رؤية عمان ٢٠٤٠ والتي حثت على توفير كل سبل الاستقرار والأمان الوظيفي للكادر التعليمي، وذلك لتحقيق سبل العيش الهانئة للجيل الحالي والقادم على حد سواء، كما أن الرؤية ستسعى على إيجاد مجتمع مغطى تأمينيا بشبكة أمان اجتماعية عادلة وفعالة ومستدامة مشاركة أهدافها بين القطاعين العام والخاص.

وترتكز الاستراتيجية الوطنية للتعليم ٢٠٤٠ على الدراسات المتخصصة التي قام بها مجموعة من الخبراء المحليين بالتعاون مع الخبراء الدوليين وأخذت في الاعتبار المستجدات التي طرأت في القطاع التعليمي، ولقد مثلت الرؤية الاستراتيجية الوطنية للتعليم في سلطنة عمان ٢٠٤٠ على تنمية الموارد البشرية لتمتلك مجموعة من القيم والمعارف والمهارات اللازمة للعمل وللحياة لتتمكن من العيش بإنتاج في عالم المعرفة ولتتكيف مع متغيرات العصر مع الحفاظ على الهوية الوطنية وقيمها الأصيلة وقدرتها على الاسهام في رقي الحضارة الإنسانية ولا يأتي ذلك

إلا بتطوير ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم حيث ورد فيه أن للمعلم حقوق مهنية مثل التنمية المستمرة والاطلاع على كل ما هو جديد، وتوفير سبل الحياة الكريمة والمكانة الرفيعة التي يستحقها مع إيضاح الضوابط والقوانين التي تتحكم بعمليات الحوافز والمكافآت والترقيات وذلك لتنمية الدافعية لديه (مجلس التعليم ٢٠٢٠).

ولم تتوان الوزارة في وضع الآليات والإجراءات لتوفير للمعلم سبل الاستقرار الوظيفي، إلا أنني لاحظت ومن خلال عملي كمعلمة في أحد مدارس السلطنة ولتواجد بعض المؤشرات والتي تنبئ بسطوة مستوى الأمن الوظيفي في مهنة التدريس ومن خلال إحصائية وزارة التربية والتعليم ومركز الإحصاء التي ركزت على تزايد هجرة المعلمين من سلك التدريس إلى العمل الإداري أو طلب التقاعد المبكر (المهدي وآخرون ٢٠١٨) مما يؤثر سلبا على الأداء الوظيفي ومدى الاستمرار فيه، حيث أتت هذه الدراسة للبحث عن الأمن الوظيفي وعلاقته بالدافعية للعمل لدى المعلمين في المدارس التعليمية بمحافظة مسقط.

#### ١-١ مشكلة الدراسة

على الرغم من جهود وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان وسعيها الدائم خلال مسيرتها التعليمية وما وصلت إليه من التوسع الكبير وانتشار تعليمي في جميع محافظات السلطنة، فضلا عن تحققها لقفزة نوعية كبيرة إلا أنه ومع هذا تتواجد بعض المؤشرات التي تؤثر على مستوى توفر الأمن الوظيفي للمعلمين خاصة في مهنة التدريس مما سينعكس سلبا على أدائهم الوظيفي ومدى استقرارهم واستمرارهم بالعمل.

كشفت دراسة المزماني (٢٠١٤) إلى أن بعض مدرء المدارس يعانون من تدمير المعلمين وكثرة الغياب وإلى قلة تحمل المسؤولية، ونوه الغسيني (٢٠١٦) في دراسته دور وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان في إدارة رأس المال الفكري إن الإحصائيات أفادت بأن أعدادا كبيرة من وزارة التربية والتعليم تستقيل قبل السن المحدد للتقاعد. وأشارت دراسة الهشومي (٢٠١٨) المرتبطة بالرضا الوظيفي لدى المعلمين في سلطنة عمان لقلّة رضاهم وانخفاض دافعيّتهم وتدميرهم المستمر في العمل.

وأشارت جريدة (عمان ٢٠١٨) أن الجامعات تخرج أكثر من ١٤٠٠ معلما ومعلمة كل عام في جميع التخصصات إلا أنها مازالت تعاني نقصا في أعداد المعلمين، ففي عام ٢٠١٦ وصل العدد إلى (٢٠٦٥) معلما، وفي ذات السياق وبناء على مقابلات أجراها مع ٢٣ معلما من المستقلين والمنتقلين إلى جهات أخرى إلى أن هناك قصورا في مستوى المشاركة في اتخاذ

القرار وانخفاضاً في عمليات التحفيز، وضيق الإطار العام المسموح به للإبداع، بالإضافة إلى عدم خدمة المسار الوظيفي لطموحهم وإلى انخفاض العائد المالي بالمقارنة مع الجهود التي يبذلونها، لذا لجأ بعضهم إلى طلب النقل من مهنة معلم لمهنة إدارية والبعض الآخر ترك المهنة وبحث عن مهنة أخرى خارج نطاق وزارة التربية والتعليم.

ودراسة السعيد (٢٠١٩) التي أشارت إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي في علاقته ببعض المتغيرات لدى الأخصائيين النفسيين في مدارس سلطنة عمان وبالتالي يؤثر على أداء العمل المناط إليهم، ودراسة النافعي (٢٠٢٠) التي حثت مديري المدارس إلى توفير أماكن العمل السعيد للعاملين بمرحلة التعليم الأساسي في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان في ضوء نموذج مؤسسة المكان السعيد للعمل.

كما وجاءت دراسة النعيمي (٢٠٢١) عن التأثير الإيجابي للدافع المادي والمعنوي في تحقيق الرضا الوظيفي حيث تساهم الحوافز المعنوية بنسبة ٤% والحوافز المادية بنسبة ٦٠% في تحقيق الرضا وأوصت برفع مستوى الرضا لدى الموظفين من خلال وضع نظام حوافز يتسم بالتوازن والمساواة والعدالة. وأكدت دراسة الراسبيبة (٢٠٢١) التي توصلت لعدم توافر الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الأساسي في محافظة جنوب الشرقية في سلطنة عمان، وبناء على ما سبق ذكره.

#### ٢-١ أسئلة الدراسة:

يستشعر الباحثان بوجود مشكلة، ويمكن بلورتها في السؤال الرئيس التالي: ما علاقة الأمن الوظيفي بالدافعية للعمل لدى المعلم في المدارس الحكومية في محافظة مسقط بسلطنة عمان؟ ويتدرج تحته الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- ما درجة شعور المعلم بالأمن الوظيفي في المدارس الحكومية؟
- ٢- هل تتواجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقدير أفراد العينة لدرجة شعور المعلم بالأمن الوظيفي في المدارس الحكومية تعزى لمتغير (الجنس، الحالية الاجتماعية، المؤهل العلمي، الخبر، جهة التعيين)
- ٣- ما تقدير المعلم لمستوى الدافعية للعمل في المدارس الحكومية في محافظة مسقط بسلطنة عمان؟

٤- هل تتواجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسط تقدير أفراد العينة لمستوى الدافعية للعمل في المدارس الحكومية تعزى لمتغير (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الخبرة، جهة التعيين)

٥- هل تتواجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين درجة شعور المعلم بالأمن الوظيفي ومستوى الدافعية للعمل في المدارس الحكومية في محافظة مسقط بسلطنة عمان؟

#### ٣-١ أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة بشكل رئيسي إلى الكشف عن مستوى درجة توفر الأمن الوظيفي للمعلمين ومستوى الدافعية لديهم في المدارس الحكومية، ويمكن لهذه الدراسة أن تحقق الأهداف الفرعية التالية:

١- التعرف على درجة شعور المعلمين بالأمن الوظيفي في المدارس الحكومية في محافظة مسقط بسلطنة عمان.

٢- الكشف عن تواجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقدير أفراد العينة لدرجة شعور المعلمين بالأمن الوظيفي في المدارس الحكومية بالسلطنة تعزى لمتغيرات (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل الأكاديمي، الخبرة، جهة التعيين).

٣- تحديد درجة دافعية المعلمين ومستواها للعمل في المدارس الحكومية في محافظة مسقط بسلطنة عمان.

٤- الكشف عن تواجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقدير أفراد العينة لدرجة دافعية المعلمين ومستواها للعمل في المدارس الحكومية تعزى لمتغير (الجنس، المؤهل العلمي، الخبرة، جهة التعيين).

٥- الوقوف على مستوى العلاقة وطبيعتها بين درجة شعور المعلم بالأمن الوظيفي ومستوى دافعيته للعمل في المدارس الحكومية في محافظة مسقط بسلطنة عمان.

#### ٤-١ أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في السعي لمعرفة مدى توفر عناصر الأمن الوظيفي لدى المعلم في المدارس الحكومية، ومستوى دافعيته لأداء مهماته الوظيفية والكشف عن التحديات والإجراءات

المقترحة لتحقيق مستوى الأمن الوظيفي ومستوى الدافعية للعمل لدى المعلم في المدارس الحكومية وبشكل أكثر دقة تكمن أهميتها في التالي:

- ١- الكشف عن علاقة الترابط بين الأمن الوظيفي ودافعية العمل.
- ٢- التعرف على أفضل الطرق والأساليب التي يمكن أن تستخدم من أجل تحقيق الأمن الوظيفي داخل المؤسسة التعليمية.
- ٣- محاول الكشف عن الأسباب الكامنة وراء الأمن الوظيفي والدافعية للعمل لدى المعلم.
- ٤- وضوح أهمية الاهتمام البحثي بعلاقة الأمن الوظيفي وعناصره من جهة وبين الدافعية للعمل من جهة أخرى خاصة لدى فئة المعلمين، كونها من المواضيع المهمة التي يجب أن يتم البحث عنها لأهميتها في إنجاز المهام الوظيفية بإتقان وينبعث بدافع داخلي.
- ٥- تعتبر هذه الدراسة هي الأولى من نوعها والتي تناولت المعلمين في المدارس الحكومية لكونها كشفت العلاقة بين توفر عناصر الأمن الوظيفي ومستوى دافعية المعلم وعلاقتها بالمتغيرات الديموغرافية والتي تفيد المعنيين بالأمر لتوفير المتطلبات المناسبة لبيئة العمل المستندة لعناصر الأمن الوظيفي.
- ٦- إمكانية استفادة الباحثين والمهتمين مستقبلا في معرفة تحقيق الأمن الوظيفي لدى المعلم ومستوى دافعيته من فترة لأخرى.

#### ٥.١ حدود الدراسة:

- **الحدود الموضوعية:** الأمن الوظيفي وعلاقته بالدافعية للعمل لدى المعلمين في المدارس الحكومية في سلطنة عمان.
- **الحدود الزمانية:** الفصل الدراسي ٢٠٢١/ ٢٠٢٢
- **الحدود البشرية:** المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة مسقط بسلطنة عمان.
- **الحدود المكانية:** محافظة مسقط بسلطنة عمان.

#### ٦-١ المصطلحات الدراسية:

- ❖ **الأمن الوظيفي:** يعرفه الباحثان إجرائيا: على أنه شعور مريح يشعر به المعلم ويحقق الرغبات كالأمان والسعادة ويلبي الحاجات وبالتالي ضمانة الاستمرار في العمل مثل الرواتب، والحافز المادي والمعنوي.
- ❖ **الدافعية:** يعرفها الباحثان إجرائيا: بأنها دوافع خفية تحفز وتحرك سلوك المعلمين، ويتطلبها تحقيق الهدف أو الغرض.

## ٢- الإطار النظري والدراسات السابقة

### ١-٢ تمهيد:

يتناول هذا الجزء الإطار النظري للدراسة والذي سيتم من خلاله التعرف على مفهوم الأمن الوظيفي وأهميته ومتطلباته وأنواعه ومتطلبات تحقيق لدى المعلمين وأهم العوامل المساعدة على توافره والشعور به ومعوقاته، وسنتطرق لمفهوم الدافعية ومكوناتها وخصائصها وأهم المثيرات المحركة لدافعية المعلمين نحو مهنتهم.

### ٢-٢ الأمن الوظيفي

تسعى المنظمات العالمية في عصرنا الحالي للتميز والتقدم والرقى في ظل المنافسة والتقدم التكنولوجي والمعرفي على الصعيد المحلي والعالمي، حيث يمثل العامل البشري محركاً رئيسياً وعنصراً مؤثراً في هذه المنظومة، وبالتالي سارعت المنظمات لرسم السياسات المنظمة والهادفة لحماية ورعاية مواردها البشرية وخاصة إذا تعلق الأمر بالنفس البشرية ومتطلباتها ألا وهو الاحتياج إلى الأمن بوصفه أهم ما يحقق استقرار العامل وشعوره بالراحة والاطمئنان في مكان عمله.

ويعد الأمن الوظيفي بأنواعه المختلفة الاجتماعي والنفسي والثقافي والاقتصادي من الركائز الأساسية التي تبنى عليها المجتمعات، حيث تكمن في النفس البشرية حاجات غريزية تتمثل في حب العيش بأمان وسلام، ولتحقيق ذلك يسعى الفرد على توفير سبل الحياة الكريمة المملوءة بالطمأنينة والأمان لا سيما في مجال العمل ولا نستغرب ذلك كون الأمن لا ينحصر في شعور الإنسان بالأمان على حقوقه الجسدية والمادية بل يشمل جميع الحقوق المعنوية والفكرية كحرية الفكر والدين والثقافة الاجتماعية، فالأمن وإن كان في مكنونه حالة نفسية تتمثل في شعور الإنسان بالطمأنينة ولكن الجوانب المتصلة بهذا الوضع النفسي متعددة (المواضية.٢٠١٨)

وتعود فوائد الأمن والأمان الوظيفي على الأفراد وعلى المنظمة فهو عنصر من عناصر النجاح وانطلاقة نجاح في أي منظمة لأنه يولد جو من الولاء والانتماء لدى الموظفين وتجاه منظماتهم مما يدفعهم للإبداع والتطوير والتحسين في أعمالهم وبذل أقصى الجهود في تحقيق الأهداف، وبالتالي يحقق النجاح والتطور والاستمرار والبقاء في أعمالهم، فالاستقرار الوظيفي يخلق ثقافة العمل بروح الفريق لأن الهدف الواحد؛ هدف مشترك لدى الجميع يساهم بشكل كبير في الاحتفاظ بالخبرات والكفاءات المتميزة لا سيما إن هجرة هذه الخبرات لخارج المؤسسة تكبدها خسائر مادية فادحة (المهدي وآخرون.٢٠١٨)

يعد الأمن الوظيفي مفتاح للسكون والطمأنينة والأمان والمسبب الرئيسي للشعور بالانسجام والسعادة والبهجة في الحياة بشكل عام وفي بيئة العمل بشكل خاص. ولقد اكتسب الأمن الوظيفي ومفاهيمه عناية خاصة عند الباحثين والمهتمين في علوم التربية والإدارة والدراسات السلوكية التنظيمية لما له من آثار مهمة على الإنجاز في المؤسسات بشكل عام، إلا أن هناك العديد من النظريات المفسرة لظاهرة الأمن ومن انعدامه وتطلق منها الأسس الاجتماعية والسياسية، والسلوكية، والتنظيمية، والنفسية.

ويرى الباحثان أن الأمن الوظيفي هو شعور الموظف بالاستقرار النفسي ومنحه فرصة النمو الوظيفي بجانب الحوافز التشجيعية ليوصل إنتاجه وابداعه. كما أن الأمن الوظيفي للمعلم هو متغير يُحدد مجموعة معتقدات وانفعالات وسلوكيات حول فقدانه لمزايا يقدمها العمل كإخفاض فرصة الترقى فضلا عن تلاشي الرؤية المستقبلية حول فرصة التطور الوظيفي.

### ٢-٣ تعريف الأمن الوظيفي

اختلفت وتنوعت التعاريف الخاصة بالأمن الوظيفي شأنه شأن كل المفاهيم الإنسانية، وذلك بناء على مرجعيات الباحثين والمنطلقات الفلسفية والنظرية التي ينطلق منها كل باحث، وفيما يلي استعراض لعدد من هذه التعاريف:

- "هو حالة مهنية مثالية تخلق شعورا ايجابيا مؤثرا على نفسية الموظف في عمله، وتعزز عنده الشعور بالانتماء والولاء المؤسسي كما يخلق لديه الثقة بالاستدامة مع صون حقوقه وتأمين مستقبله بما يدفعه إلى التطلع والتطور المستمر وبالتالي تنعكس على العمل المؤسسي بما يحقق تقدما ملحوظا وأداءً مستقرا"(العامة.٢٠٢٠).

- هو ضمان في استمرارية الوظيفة لأطول فترة ممكنة في المؤسسة، فالأمان الوظيفي يتعامل مع فرصة بقاء الموظف في المنظمة حتى لا يكونوا عاطلين عن العمل إذ أن الوظائف التي لا يدعمها عقد لأجل غير مسمى لا يمكن ضمانها لفترة مقبولة ( Saif & Adnan ٢٠١٨ )

- هو شعور الموظفين بأن المنظمة لا يمكن أن تستغني عنهم أبدا (معروف وآخرون.٢٠١٨).  
- هو شعور الموظف بالاستقرار في عمله والاستمرار به في ظل تواجد بعض السياسات والضوابط التي تمنع إنهاء خدماته بدون وجه حق، إلى جانب توفر التعويضات المالية لتمكنه من رفع شعوره بالأمن وفرصة الترقية والحصول على كافة حقوقه التي تشعره بأهميته التي يعمل بها (سليمان.٢٠٢٠).

بعد الاستعراض السابق لمفهوم الأمن الوظيفي في ضوء تباين اتجاهات وتفسير تدرج الأولويات والحاجات لدى الموظفين، بعضهم عبروا عنها تعبيراً اقتصادياً من خلال اشباع حاجات الموظف المادية، وبعضهم عبروا عنها من خلال المنظور الاجتماعي بأن تمنح الموظف المكانة اللائقة والمكانة الرفيعة بغض النظر عن الربح والخسارة.

ويرى الباحثان بأن الأمن الوظيفي يأخذ أكثر من تعريف وذلك وفق أبعاد مختلفة كالبعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي والبعد النفسي لذا فهو شعور العامل داخل المؤسسة بالاطمئنان والاستقرار بعيداً عن أي تهديد متمثلاً بفقدان العمل أو إنهاء الخدمات مما يؤثر إيجاباً على الدافعية للعمل لديه.

## ٢-٤ أنواع الأمن الوظيفي

يزيد شعور العاملين بالأمن الوظيفي من أجل القيام بواجباتهم على أفضل وجه ويخفف المشاكل الإنسانية، ولا يعني الأمن هنا استمرار العامل والاطمئنان على وظيفته فقط، بل تجاوز الاطمئنان والحصول على معاملة عادلة في جميع النواحي ومع علاقته بالإدارة كالترقي والمكافأة وعدم الإساءة له. وقد أشار (الرشدان وآخرون، ٢٠٢٠) و(قرون، ٢٠٢٢) إلى أنواع الأمن الوظيفي وجاء على النحو التالي:

١- **أمن المنظمة:** هو شعور إدارة المؤسسة بأن الموظفين بها يرغبون بالبقاء بمؤسستهم، وستحظى بموظفين آخرين في حالة مغادرة الموظفين لها، ويتحقق ذلك برضا الموظفين عن العمل.

٢- **الأمن الحافز:** هو من أدنى الدرجات للأمن الوظيفي، إذ أن أداء العامل هو الذي يحقق أمنه الوظيفي وإذا ما قصر فيه فإنه يكون عرضه للفصل من المؤسسة.

٣- **الأمن الطبيعي:** هو الدرجة المتوسطة من الأمن الوظيفي، وهو عبارة عن ميثاق بين الموظف وبين المؤسسة بأنها لن تتخلص منه وبالتالي يشعر الموظف بالانتماء إليها لذلك هو يحظى بالوسطية بين الأمن الحافز وأمن الاستمرار.

٤- **أمن الاستمرار:** هو أعلى درجات الأمن الوظيفي، وهو المتبادل بين الموظف وبين المؤسسة وأن الأخيرة لن تستغني عنهم أبداً.

وفي ذات السياق أشار (سليمان، ٢٠٢٠) إلى وجود نوع جديد من الأمن الوظيفي تم تطبيقه بالمؤسسات التربوية الكبرى ألا وهي تطبيق قاعدة المستقبل الوظيفي وذلك بأن تمدهم وتدعمهم بالتنمية المستمرة للمهارات الوظيفية التي يشغلها الأفراد وفي حالة إلغاء الوظيفة يتم تعيينه في

---

قسم أو مكان آخر، إذ أن هذه المؤسسات تعمل على تنمية المهارات وتمدهم بالتطوير وصقل المواهب حرصاً منها على تحقيق مكاسب أكبر لمهارات المستقبل الوظيفي. وعطفاً عليه يرى الباحثان أن الأمن الوظيفي هو الشعور بالاستقرار والسلام في وظائفهم بجانب ضمان حقوقهم المادية والمعنوية وتلاشي الشعور بالقلق والتوتر وانعدام التهديد الذي يكتنف وظائفهم واطمئنانهم على مستقبلهم الوظيفي.

## ٢-٥ أهمية الأمن الوظيفي

يعد الأمن الوظيفي من أسس النجاح لأي منظمة، فلا توجد منظمة ذات إنتاجية عالية إلا وكان الأمن الوظيفي يتحقق بها ويتمتع به جميع الموظفين إذ أن انعدام تحقيق الأمن الوظيفي وتدني درجاته يعكس إنتاجية تلك المنظمة ونجاحها حتى وإن كانت تضم كفاءات مرتفعة ومخصصة في منظماتها (معروف وآخرون، ٢٠١٨).

وبناء على ما سبق يرى الباحثان أن توفر الأمن الوظيفي يشبع احتياجات العامل المادية تلبها النفسية نتيجة توفر دخل ثابت مما يساعد في زيادة الإنتاجية وبالتالي تحقيق الرضا الوظيفي. وفي هذا السياق أشار كل من العنزي (٢٠١٨) وسليمان وآخرون (٢٠٢٠) إلى أهمية الأمن الوظيفي، ويأتي على النحو التالي:

- ١- يشعر العامل بالاستقرار النفسي والمادي في بيئة العمل.
- ٢- يوفر بيئة مناسبة للأبداع والتجديد وابتكار الطرق الجديدة والحلول المناسبة لتوفر الوقت والجهد والتكلفة العالية.
- ٣- يسهم في تحقيق الذات وزحزحة الخوف من المجهول وغموض المستقبل وبالتالي يضيف الثقة المتبادلة مما يساعدهم على مواجهة المشكلات بكفاءة واقتدار.
- ٤- يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وبالتالي ينعكس على حبه لوظيفته وارتفاع الروح المعنوية والتركيز بالعمل والارتقاء بأداء الأعمال.

وبالإشارة لأهمية الأمن الوظيفي تجدر الإشارة إلى الميثاق العالمي لحقوق المعلم والذي تنظمه منظمة اليونسكو في ٥ تشرين الثاني (أكتوبر) من كل عام ليصبح هذا اليوم يوماً عالمياً للمعلم، وقد احتوى الميثاق على مجموعة من الفقرات التي تتناول استقطاب المعلمين وتأهيلهم وتدريبهم لمستويات التدريس العلمية والأمن الوظيفي وعلى الحقوق المترتبة عليهم والواجبات المطلوبة منهم كما ركز الميثاق على الأمور الفنية الدقيقة كأنواع الوسائل التعليمية وكثافة الفصول وتبادل المعلمين في المناطق النائية إلى جانب الضمان الاجتماعي (اليونسكو، ٢٠٢١).

---

ومن خلال ما تم ذكره يرى الباحثان أن توفير الأجواء المناسبة للشعور بالأمن الوظيفي في بيئة العمل يؤدي للمحافظة على الضوابط والقواعد منها لتحقيق الأهداف المنشودة للمنظمة، وتزداد وتتوالد عندما يكون المحيط مملوء بالعلاقات الانسانية والاجتماعية المتبادلة وخاصة بين الإدارة وبين العاملين إلا أن الأمن الوظيفي يؤثر في اتجاهات ودافعية العاملين وميولهم تجاه عملهم مما يخفض مستوى تفاعلهم وإخلاصهم بالعمل ويقل الالتزام والولاء حيث تتوالد لديهم الأفكار بأنهم يعملون في بيئة غير آمنة وغير مستقرة وغير قادرة على حمايتهم ولا تستطيع تحقيق آمالهم المستقبلية.

## ٢-٦ العوامل المساعدة على شعور الموظفين بالأمن الوظيفي:

بلا شك أن الأمن الوظيفي يهدف إلى بث روح الطمأنينة للمعلم حاضرا ومستقبلا وبالتالي يحفزه ويدفعه للعمل وزيادة الانتاج مما يرتفع عنده الإحساس بالطمأنينة والانتماء والولاء لمؤسسته وتتمثل تلك العوامل في التالي (قرون، ٢٠٢٢)

١- العلاقة المناسبة بين الرئيس المرؤوس: يشعر المعلم بالأمن إذا أدرك بأنه مركز قبول من قبل المدير ولا تتوالد لديه أفكار الخوف أو التهديد أو ريبة تجاه تصرف قد يفسره تفسيراً خاطئاً فينعكس على الروح المعنوية.

٢- معرفة توقعات الرؤساء: التوقع الواضح من قبل المعلمين كردة فعل طبيعية لفعل سلوك يتوقعه المدير وبالتالي الامام بسياسة الإدارة العليا والأنظمة واللوائح والإجراءات والواجبات فبدون إدراك كل هذه الأمور لا يكون فيها المعلم واثقا في اتخاذ أي قرار في ظروف معينة.

٣- فرض النظام بطريقة عادلة: فرض العدالة على الجميع من غير محاباة للبعض لئلا يشعر المعلم بعدم الأمان.

ويرى الباحثان أن عناية القيادة التربوية للجوانب السابقة الذكر تسهم اسهاما كبيرا في توفير الأمن الوظيفي للأفراد العاملين إداريين كانوا أو معلمين وينعكس ذلك على مناخ العمل بصورة مباشرة، فترتفع الروح المعنوية وبالتالي يرتفع مستوى الأداء وتكثر العلاقات الإنسانية الاجتماعية وإذا ما توفرت الأخيرة فإنها حصيللة خبرة المدير وتقديره الصحيح للأمور وتطبيقه للمبادئ الإنسانية العامة.

## ٢-٧ معيقات الأمن الوظيفي:

أصبح الأمن الوظيفي مؤخرًا أكثر هشاشة لعدة أسباب منها انتشار فيروس كوفيد ١٩ الذي أقعد الكثيرين عن العمل في منازلهم ومنهم من تم الاستغناء عنه، لذلك فإن انخفاض الأمن هو بمثابة تهديد يتعلق بأداء وجدارة العامل وغالبًا ما ينتقل من عامل لآخر وبالتالي يؤدي لانخفاض الإنتاج.

إلا أن شعور المعلم بعدم تحقق الأمن الوظيفي سيؤدي لضعف الولاء وغياب الأخلاق والتشتت الفكري والنفسي والاجتماعي وبالتالي لهبوط حاد في مستوى الدافعية، إلا أن هناك مجموعة أخرى من المعوقات التي تؤثر على الأداء بصورة سريعة وتختلف تبعًا لخبرات واتجاهات الأفراد نحو العمل ومناخه ونوعية العلاقات فيه وتتمثل في التالي (قرون، ٢٠٢٢).

- كثرة التعديلات والتفاسير بالأنظمة والقواعد وجمودها في بعض الأحيان.
- عدم تناسب وظيفة الفرد مع مؤهلاته بحيث تكون الوظيفة أدنى من مؤهله.
- العائد المادي الذي يحصل عليه متدنياً نظير العمل الذي يقوم به.
- انخفاض مستوى التأهيل العلمي والتدريب ومستوى الخبرة.
- انتقاد الأفكار الجديدة في المناخ التنظيمي دون دراسة الغرض منها وتفحص نتائجها.
- انعدام المقدرة على موازنة احتياجات العمل وبين الحياة الاجتماعية والحياة بصورة عامة.
- النزاعات المختلفة كالصراع بين المدراء فيما بينهم وبين المدراء والموظفين وبين الموظفين مع بعضهم البعض.
- سوء التعامل الإداري وانتقاد الثقة بين الإدارة والمعلمين والنقد اللاذع من الرؤساء للمرؤوسين.
- انخفاض مستوى الموارد المقدمة وعدم تطبيق العدالة عند توزيع المكافآت الوظيفية بالإضافة لندرة تطبيق مبدأ الجدارة عند اسناد بعض الوظائف العامة.
- اسناد أعمال تفوق قدرة الموظفين الذهنية والبدنية ولا يستطيع غالبًا عملها في الظروف العادية.

وعطفاً عليه يرى الباحثان أن الواجب على المؤسسات التوقف عند المعوقات المحققة للأمن الوظيفي والبحث عن الأسباب بدقة وموضوعية متناهية والسعي الجاد للتغلب على هذه المعوقات واختيار العلاج الملائم وانتقاء أساليب الوقاية وإلا فإن أسباب عدم تحقيق الأمن الوظيفي جسيمه على الأفراد العاملين وعلى المؤسسة أيضاً لذلك فإن المعلم إذا شعر بالأمن الوظيفي فإنه سيعمل

دائماً على تطوير وتحسين أدائه بينما الذي يفقد عمله لا يهتم بالعمل ولا يألوا جهداً في اتباع الأساليب التي تعد خطراً على نتائج الأداء في أي مؤسسة ولا سيما المرتبطة بالتعليم لذلك عندما يفقد المعلم الأمن الوظيفي يفقد معه الاستقرار الوظيفي.

## ٢-٨ متطلبات تحقيق الأمن الوظيفي للمعلمين:

يعتبر الأمن الوظيفي هو المحفز الأساسي لصقل مهارات وقدرات المعلم نحو التقدم والرفي متى ما توفرت فكان واجبا على ذوي الشأن المتطلعين للنجاح أن يوجهوا جهودهم نحو هذا المحفز لدفع واستنهاض الهمم لمصلحة العمل، فمتى ما نجحت الإدارة في أي مؤسسة في ذلك فقد نجحت بجدارة في تحقيق الأهداف بكفاءة عالية وذات جودة.

وحتى يتوافر الأمن الوظيفي لا بد من تحقق المتطلبات الأساسية في كل المؤسسات التربوية وقد أجملها (صالح ٢٠٢٠) في التالي:

- الأنظمة والقواعد الثابتة لتوظيف وتثبيت المعلمين مع حفظ الحقوق العامة.
  - تواجد نظام واضح لتحفيز المعلمين بصورة دورية مادياً أو معنوياً.
  - وضوح مواد العقد التي تحفظ للمعلمين حقوقهم.
  - مساعدة المعلمين عند تعرضهم لمشاكل اجتماعية وضمه بالتأمينات الاجتماعية.
  - وضوح التوصيف الوظيفي لنوعية العمل الذي يقوم به.
  - النزاهة في الاشراف والموضوعية في التقييم واطلاعه على نتائج التقييم بصورة دورية.
  - تجنب الإشراف المباشر واحتذاء أساليب اشرافية غير مباشرة.
  - توفير الرعاية الصحية للمعلمين وضمهم في نظام التأمين الصحي.
- ويرى الباحثان أن المعلم يتطور تعلقه بالمؤسسة التي يعمل بها بمرور الوقت مما يظهر مستوى عالي من الالتزام بالعمل وبالرضا الوظيفي وبالتقنة والشعور بالفخر، ولكن هذه المشاعر سرعان ما تنبدد عندما يهددها الأمن الوظيفي فتتحول المؤسسة بنظره من بيئة آمنة إلى بيئة غير آمنة فالتالي تؤثر على سلوكه وعلى اتجاهاته بالعمل.

## ٢-٩ مفهوم الدافعية

للدافعية دور مهم في مواظبة الفرد على إنجاز عمل ما، والمحرك الأساسي لسلوكه، لذا كان موضوع الدافعية وكيفية استثارة الرغبة الذاتية للعاملين نحو العمل محور اهتمام المسؤولين في المؤسسات الناجحة، لتحسين مستوى أداء موظفيهم وإنجازهم للعمل بكفاءة وفاعلية، وتقليص معدلات التدوير الوظيفي ومعدل الغياب والتأخير عن ساعات العمل المحددة وذلك عن طريق

---

استيعاب العمل لخصائص جللة بدلا من الاهتمام بالنقود والحوافز المادية فقط وهذه الخصائص تشبع اهتمام الموظف وتثير تحدياته وتحقق له الرضا الوظيفي وبالتالي تجعل العمل مكانا ممتعا له.

ونظرا لأهمية الدافعية وتصدرها أعلى المستويات الإدارية والقوة المحركة للدافع السلوكي لدى الفرد في حياته ولذلك نجد الاهتمام في المجال التربوي لا يقل عن باقي المجالات لما للدافعية من دور بارز في زيادة مستوى الإنتاجية وأنشطة العمل المباشرة، حيث إن علماء الإدارة اختلفوا في ماهية الدافعية وفي نهاية الأمر اتفق بعضهم على أنها " الشيء الذي يدفع الفرد نحو التصرف لشيء معين أو لسلوك معين، وعلى أثر ذلك تعتبر الدافعية هي القوة التي تحرك الإنسان وتوجهه نحو القيام بعمل ما (أبو عيشة، ٢٠١٨).

وكما عرفت الدافعية بعدة تعريفات يمكن أن نجملها في الآتي:

• الدافعية هي توتر النفس البشرية وعلى أثره تثير ذلك السلوك بشكل مستمر حتى يتناقص الى

أن يتلاشى فيرجع الانسان الى حالته ويستطيع التوازن (حسين، ٢٠٢٠)

• الدافعية هي تلك القوة التي تجبر سلوك الفرد في اتجاه معين " كما عرفها

(Adeboye.2012).

• أنها حالة توتر وإثارة داخلية تتصل بالسلوك الفردي مما تجعله يندفع ليحقق ما يريد

(المواضية، ٢٠١٨).

• أنها عملية يتم خلالها توجيه سلوكي نحو هدف معين والتي يتمكن بعدها من اشباع حاجته

ولديه ثلاثة أوجه يمكن أن نوجزها في التالي: استمرارية الاستجابة وتقويتها – توجيهها

وأخيرا الاثارة والاستمرارية على مواصلة هذا السلوكيات (بلاش وآخرون، ٢٠١٨).

• أنها " من الحالات الكامنة بداخل الفرد تنشط على سلوك معين بحيث توجهه الى تحقيق

الهدف " (مكرون، ٢٠٢١).

• والدافعية هي القوى الداخلية التي تثير الانسان لكي يستطيع أن يقوم بعمل ما أي قوة الرغبة

والحماس للقيام بالمهام وتتعكس هذه القوى في زيادة الجهد المبذول من قبل الفرد

واستمراريته ومدى سعيه وتقديمه لأحسن ما يملك من مهارة وقدره في تحقيق العمل

(Neşə، ٢٠١٨)

ويعرف الباحثان الدافعية بأنها المحرك السلوكي للفرد في مختلف مناحي الحياة ومن بينها

الحياة العملية ويعتبر أثرها في غاية الأهمية لأنها مرتبطة بالإنتاجية في نهاية الأمر بالكم

والكيف. وحين نتحدث عن الدافعية في العمل فكثيراً ما يتبادر إلى الذهن السؤال حول لماذا يبذل الفرد جلاً جهده لكي يستطيع أن يصل إلى أعلى مستوى في الإنتاجية كما وكيفاً؟ ولماذا يتخاذل الفرد الآخر عن تحقيق نفس الإنتاجية؟ ولماذا يستمر أحدهم في أداء أعماله بالرغم من ظروفه وشعوره بالأرق والتعب والارهاق الشديد وفي المقابل أحدهم يتقاعس ويعتذر عن أداء عمله وتكثر التبريرات هرباً من تنفيذ عمله؟ فكل هذه التساؤلات تحيل شغفنا نحو درس مهم وهو الدافعية في العمل.

## ٢-١٠ التعريف بالدافعية في العمل:

كما أسلفنا أعلاه بأن الدافعية هي رغبة وحاجة نابعة من باطن النفس البشرية وتحتاج الى اشباع حيث تتأثر بالكثير من المتغيرات والعوامل بالبيئة المحيطة، ونستطيع القول بأنها سلوك متعدد الأبعاد يعمل على استمالت الجهد المقرون بالإنجاز وتحقيق الهدف وينشط من خلال طبيعته أو اتجاهه أو قوته واستمراريته بغرض التميز والانجاز لتحقيق الهدف المنشود(مكرون.٢٠١٩).

كما يمكننا الاستيضاح عن الدافعية في العمل بوجه أكثر عمومية ومن خلال منظورين (الرايقي.٢٠١٨).

١. تعتبر الدافعية متواجدة في الفرد ومستمرة، ولكن بعض الأفراد يمتلكون دافعية قوية تدفع بهم نحو تحقيق الهدف وتبقى مستمرة لديهم على هذا النحو من القوى على مدى حياتهم وبعض الأفراد دافعتهم ضعيفة ويستمررون في ذلك طول حياتهم وعلى ذلك فإن الدافعية خاصية ثابتة في الأفراد يولدون معها.

٢. تعتبر الدافعية هي نتاج عامل موقفي أو طبيعة البيئة المتعايشة أي بمعنى آخر الظروف تقع على الفرد والتي من خلالها تحدد دافعيته وليست راجعة إلى العامل الفطري منذ ولادته، كما أنه يعتبر العامل المؤثر في هذه الدافعية لدى الفرد هي علاقته بزملائه سواء كان في العمل أو خارجه أو بالأنظمة المعمول بها في بيئة العمل من حوافز ومكافآت وغيرها وكذلك عوامل التهوية وحرارة الجو والتكييف والرطوبة والإضاءة التي يتأثر بها الفرد.

ومع هذا فإن الدافعية بشكل عام وضمنها الدافعية في العمل هي نتاج ترابط هذه القوى بمعنى نتيجة الإنسان الذي يولد وهو يمتلك الدافعية ومن جانب آخر كيفية استغلاله لها وتنشيطها في البيئة المحيطة، وبشكل آخر الإنسان يرث الدافعية بشكل عام، ولكن البيئة هي من تقوم فيه

---

وتدفعه للاستغلال والانطلاق بها نحو تحقيق أهدافه؛ ومن الأسباب التي أدت إلى الاهتمام بالدفاعية (مكرون. ٢٠١٩):

١. استنهاض السلوك: هنا يتوجب وجود أسباب تساعد على استنهاض السلوك وإثارته في اتجاهات مستهدفة.

٢. قوة السلوك ومدى تفاعله: بطبيعة الحال تختلف القوة من شخص إلى آخر.

٣. الاتجاه السلوكي: حين يمر الفرد بموقف معين فإنه بطبيعة الحال ستكون ردة فعله وفق هذا الموقف بطريقة معينة، وحتمًا ستكون هناك اختيارات متعددة يمكنه الانتقاء منها.

٤. التأكيد ودعم السلوك: وذلك من خلال تكرار نفس الموقف عدة مرات وفي أوقات متغيرة الأمر الذي يجعله يتصرف بنفس السلوك.

٥. نقص حدة السلوك: من خلال مواقف متكررة تمر على الفرد الأمر الذي يؤدي إلى تخاذله عن استمرارية بشكل معين من السلوك.

كما أن أهمية الدراسة تبين أن الدفاعية الخاصة بالموظفين داخل التقسيمات الإدارية من خلال معرفة الدفاعية في الإدارة بشكل عام، وزرع الولاء الحقيقي والانتماء الإيجابي الوظيفي لدى الموظفين في الإدارة والحفاظ على مصالحها وتحقيق رؤيتها والسعي نحو تحقيق أهدافها، كما أن الدفاعية تساعد الموظفين على زيادة المعنويات وأن يكون الأفراد راضين عن عملهم ورواتبهم ويشعرون بالأمان ويمتلكون الفرص الكثيرة للحصول على الترقية، كما أن الإدارة يتوجب عليها إبراز دوره والإشادة بالدور الذي يقومون به والجهود المبذولة لتحقيق الاستدامة وزيادة الإنتاجية، حيث أن للدفاعية أبعاد متعددة متمثلة في الثبات والدوام والمتابعة والاستقرار.

تعتبر الدفاعية نظام مفتوح ويتألف هذا النظام من عدة مكونات متميزة ومكاملة وتعتبر المكونات بوتقة واحدة من حيث النوع ومتواجدة في كافة البشر، ولكن تختلف من حيث مستوياتها ودرجاتها وهذه المكونات هي (المؤمن. ٢٠١٨).

١. المكونات الداخلية لذاتية الانسان والتي تتضمن المعلومات المعرفية والتصرفات.

٢. المكونات الخارجية وتشمل الماديات بشكل عام.

ومن منطلق هذا كله فإن الإنسان يمتلك المكنون الذاتي الخاص به والذي يتوجه من خلال الرغبة والحاجة في مناحي الحياة وينعكس على تصرفاته أو سلوكه مما يخلق الدفاعية وهنا تختلف الدفاعية من شخص إلى آخر، بحيث يرتفع أداء الفرد كلما زادت مستويات الدفاعية لديه. والدفاعية بشكل عام تؤثر في الدافع النفسي لدى الفرد حين يقوم بعمل ما، وتتأثر الدفاعية بعدد من

---

المتغيرات منها متعلقة بالشخص نفسه من حيث اتجاهاته وحاجاته وكذلك اهتماماته ومن ضمن هذه المتغيرات أيضا متغير يحدث في طبيعة عمل الفرد والذي ينبغي على الإدارات إثارة شغف الدافعية للموظف نحو الوظيفة من خلال تحفيزه بالترقيات وإعطاءه الصلاحيات وممارسة اتخاذ بعض القرارات وخلق بيئة عمل مناسبة، وكذلك توجد متغيرات تنظيمية في بيئة العمل أي تتعلق بالإدارة وما تتضمن من أحداث داخلية لها علاقة بالوظيفة، ومن ناحية أخرى يمكننا أن نقسم هذه الدوافع إلى نوعين (حسين، ٢٠٢٠):

١. دوافع أولية وهي الحاجة التي ترتبط بالجزء الفسيولوجي للفرد مثل حاجته إلى التنفس والأمن والمأكل والمشرب وغير ذلك من الحاجات، وتعتبر من الدوافع الضرورية التي ينبغي تلبيتها وأفرغ ما فيها بشكل مباشر.

٢. الدوافع التي يلتقطها الإنسان من خلال التعلم وتساعد على التفكير والتخيل وتحقيق الرغبات وترشده للاتجاه وهي بذلك حاجه ملحة لما لها من تأثير فسيولوجي وقد تكون مرتبطة بالدوافع الأولية.

وعلى ضوء ذلك يؤكد الباحثان على أن الدافعية تتميز بدور مهم في تنشيط وتحريك الفرد نحو العمل، حيث تحقق الدافعية في بداية كل عمل يقوم به الفرد أو الموظف على تنشيط وتحفيز السلوك ومن ثم يستطيع أن يحدد الاتجاه المراد والوصول إلى الهدف وأخيرا يحافظ على الاستمرارية في هذا السلوك.

كما ويصف الباحثان الدافعية بأنها مجموعة من الدوافع والحاجات والتوقعات المتعددة وتتغير بشكل مستمر، ويعبر عن الدافعية على أنها نشاط عقلي غير معرف تكون تخمينيه بالعادة أو افتراضية قابلة للقياس ويمكن تحسينها، وتؤدي الدوافع بسلوكيات مختلفة للفرد وتختلف من فرد لآخر.

## ٢-١١ دافعية المعلمين نحو مهنتهم

أصبح ينظر في العقدين الأخيرين للمعلم على أنه مركز المشكلات التربوية وحلولها في الوقت نفسه حيث يعتبر المعلم من أهم المكونات المهنية التي لها الدور الكبير في بناء المستقبل وأصبح التحدي الأكبر عن التربويين وقادة المدارس هو خلق دافعية للمعلمين وقد أظهر الأدب النظري أن دافعية المعلمين تعتبر الفيصل الحاسم في تحقيق الأهداف التربوية، فالمعلم ذو الدافعية العالية يبتث المتعة على البرامج والأنشطة التعليمية ويركز على استخدام الاستراتيجيات الإبداعية لتحقيق الأهداف المنشودة، لذلك من الضروري البحث عن ما يزيد دافعية المعلمين، لذا واجه

---

---

المدرء في العصر الحديث الكثير من القضايا التي تمثل تحديات وقيود يجب مراعاتها مع معلمهم ومن بين هذه التحيات ( المؤمني.٢٠١٨):

- ١- تنوع قوة العمل: عوامل إثارة الدافعية قد تغيرات وتعددت نتيجة تنوع قوة العمل.
  - ٢- الهياكل التنظيمية: تغيرت في العصر الحالي نتيجة للعوامل البيئية.
  - ٣- انخفاض مستوى دخل المعلمين: ازدياد المتطلبات والحاجات مقابل انخفاض مستوى الدخل.
  - ٤- التأثير البيئي المحلي والعالمي: نتيجة العوامل الخارجية وآثارها المتعلقة بالحياة اقتصاديا، واجتماعيا، وثقافيا، وتقنيا.
  - ٥- الاهتمام الكبير بالموارد: والعلاقة الوثيقة بالنمو والتطور على مدى بعيد.
- ويرى الباحثان أن هذه العوامل أثرت على استقرار المعلمين وعلى درجة انتمائهم التنظيمي مما يتطلب من مدير المدرسة مواكبة تلك المتغيرات وضرورة تحليل دافعية المعلمين والتعرف عن قرب على أثر تلك المتغيرات التنظيمية حتى لا ينعكس ذلك في عملية أداء سلمي.

#### ١٢-٢ الدراسات السابقة

يعد الوقوف على الدراسات السابقة نقطة مهمة في البحث العلمي، لإسهامه في تكوين مرجع عن موضوع البحث وذلك من خلال الارتكاز على ما توصل إليه السابقين لتبني عليه الباحثان أفكارها، والعديد من الدراسات تناولت قضايا ومواضيع تتعلق في حيثيات البحث وجوانبه، إلا أن الباحثان لم يعثرا على دراسات سابقة تطرقت بصورة مباشرة موضوع الأمن الوظيفي وعلاقته بالدافعية للعمل لدى المعلمين في مدارس سلطنة عمان، ومن هذ المنطلق جاءت أهمية البحث كونه الأول من نوعه بهذا الخصوص.

توصل الباحثان على مجموعة من الدراسات السابقة العربية والأجنبية المتعلقة بموضوع البحث، وتم ترتيبها من الأحدث إلى الأقدم على النحو التالي:

#### ١٢-٢ الدراسات التي تناولت موضوع الأمن الوظيفي:

- دراسة صالح (٢٠٢٠) : هدفت هذه الدراسة التعرف على متطلبات تحقيق الأمن الوظيفي بإدارة رعاية الطلاب في جامعة بنها، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدم الاستبانة كأداة وطبقت على (٧٩) فردا من الاخصائيين الرياضيين، وكشفت نتائج الدراسة إلى عدم وجود ثقة لدى الاخصائيين الرياضيين عند أدائهم لأعمالهم نظرا لتبني أنظمة الحوافز الثابتة

---

التي لا تتناسب مع متطلبات الحياة الحالية نظرا لارتفاع معدلات غلاء المعيشة وبالتالي يؤثر سلبا في عدم تحقيق الأمن الوظيفي.

- **دراسة الرشيدان (٢٠١٩) :** هدفت الدراسة عن مستوى الأمن الوظيفي لدى معلمي التعليم الخاص ومعلماته من وجهة نظر المدراء في محافظة إربد والبحث في العلاقة بينهما، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، والاستبانة كأداة لجمع المعلومات وتكون مجتمع الدراسة من ١٦٥ مديرا ومديرة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي لدى المعلمين.

- **دراسة المهدي وآخرون (٢٠١٨) :** هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة توافر الأمن الوظيفي للمعلمين في المدارس الخاصة في سلطنة عمان، اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وطبقت الاستبانة كأداة لقياس درجة توافر الأمن الوظيفي للمعلمين على ٤٥٢ معلما ومعلمة، وأسفرت الدراسة عن انخفاض درجة توافر الأمن الوظيفي لعدم وضوح التشريعات والقوانين الخاصة بالمعلمين بالقطاع الخاص إضافة قصور في سلم الرواتب الثابت والتدني بالمحفزات والمكافآت التشجيعية.

- **دراسة (أبو حمام، ٢٠١٧) :** هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة تعزيز القيادة الأكاديميين للأمن الفكري في الجامعات الخاصة في العاصمة عمان وعلاقته بدرجة توفر الامن الوظيفي من وجهة نظر الكادر التدريسي ومدى اختلاف وجهات النظر باختلاف المتغيرات: الجنس والدرجة الأكاديمية والتخصص، وسنوات الخبرة، وتكونت عينة الدراسة من (٢٦٢) عضوا من أعضاء هيئة التدريس. وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها: تواجد علاقة ارتباطية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الأمن الفكري والأمن الوظيفي في الجامعات الخاصة في العاصمة عمان تعزى لمتغير الجنس والتخصص، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأمن الفكري والأمن الوظيفي في الجامعات الخاصة في العاصمة عمان تعزى لمتغير السنوات الخبرة والدرجة الوظيفية.

- **دراسة (جبريل، ٢٠١٦) :** هدفت الدراسة إلى التعرف على الامن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي وهي دراسة ميدانية حيث أجريت على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة ولقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليل ولقد استخدمت الدراسة العينة العشوائية التطبيقية للموظفين العاملين تحت المسميات الوظيفية المختلفة ولقد شملت الدراسة كل

الجامعات الفلسطينية التالية (جامعة الازهر، جامعة الأقصى، الجامعة الإسلامية) ولقد استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لها وتكونت من ثلاثة أقسام. ولقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها تواجد علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الأمن الوظيفي بأبعاده التالية (النفسي والمادي وبعد العلاقات والبعث الوظيفي والأداء الوظيفي) في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة.

## ٢-١٣ الدراسات الأجنبية:

- دراسة **Dhuryana (٢٠١٨)** التي هدفت إلى التعرف على نوع العلاقة الكامنة بين عوامل الأمن الوظيفي وضغوطات العمل والرضا الوظيفي بين المعلمين، استخدمت الدراسة المنهج الكمي، وطبقت الاستبانة كأداة للبحث على ٢٦٦ معلماً في مؤسسات التعليم العالي في البنجاب، وتوصلت الدراسة إلى تواجد الارتباط الكبير بين متطلبات الأمن الوظيفي وبين الرضا الوظيفي والذي يعود لضغوطات العمل ولنظام التصنيف ونظام تقييم الأداء الوظيفي.

- دراسة **Saif & Adnan (٢٠١٨)** وقد هدفت إلى فحص العلاقة بين الأمن الوظيفي والحوكمة ورضا المعلم الوظيفي ورضا المعلم الوظيفي والتحقيق في التأثير الوسيط لأسلوب القيادة بين الأمن الوظيفي والحوكمة، واستخدم المنهج الكمي والاستبانة كأداة للدراسة، وتكون مجتمع الدراسة من ٢٦٦ معلماً ومديراً باستخدام تقنية العينات العنقودية وتوصلت الدراسة بأن أسلوب القيادة المتبع له تأثير كبير على الأمن الوظيفي وبالتالي يؤثر على الرضا الوظيفي للمعلم.

- دراسة **Margaret (٢٠١٧)** التي هدفت إلى تقييم العلاقة بين الاحتفاظ بالمعلمين والأمن الوظيفي في المدارس الثانوية الخاصة في ولاية أوغون بنيجيريا ومدى كفاية البنية التحتية للتعليم والتعلم وتقييم طريقة توظيف المعلمين وأهم الاستراتيجيات المتبعة للاحتفاظ بالمعلمين في المدارس الثانوية الخاصة، واستخدم البحث الوصفي والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع العينة من ٢٠٠ معلم بما في ذلك مدراء المدارس، وتوصلت الدراسة أن البنية التحتية للتعليم والتعلم كانت غير كافية في معظم المدارس.

## ٢-١٤ الدراسات التي تناولت موضوع الدافعية للعمل:

### أولاً: الدراسات العربية:

- دراسة **مركون (٢٠١٩)**: هدفت الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين تقدير الذات ومكونات الدافعية لدى المتعلمين بالمرحلة المتوسطة واعتمدت الباحثان على المنهج الوصفي والاستبانة

---

في جمع المعلومات وتكون مجتمع الدراسة من ١٠٠ معلم، وأسفرت نتائج الدراسة عن تواجد علاقة ارتباطية بين تقدير الذات ومكونات الدافعية.

- **دراسة أبو عيشة (٢٠١٨)** : هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي والاستبانة كأداة للدراسة وتكون مجتمع الدراسة من ١٩٨٤٢ معلما ذكورا وإناثا، وأوصت الدراسة بضرورة تصميم خطط المنهجية والدقيقة لتقليل العبء التدريسي على المعلمين وذلك من خلال زيادة الكادر الأكاديمي والإداري.

- **دراسة المواضية (٢٠١٨)** : هدفت الدراسة إلى كشف عن أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المربيات في مديريات تربية الزرقاء، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة للدراسة وتكون مجتمع الدراسة من ٤٩٤ مربية للأطفال، وكشفت الدراسة عن تواجد أثر للتماثل التنظيمي وبين دافعية العمل بمستوى متوسط بأبعاده النفسية والاجتماعية لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المربيات في مديرية التربية بالزرقاء.

#### ثانيا: الدراسات الأجنبية:

- **دراسة Natasa & Danka (٢٠١٨)** وقد هدفت إلى تقييم الخصائص السيكومترية ومدى صلاحية عوامل (OTS) أثناء العمل وقياس مستوى الدافعية لمهنة التدريس في المدارس الابتدائية والمدارس الثانوية واتبعت الدراسة المنهج الاستكشافي وطبقت الاستبانة على ٣٨٤ معلما في صربيا، وأسفرت الدراسة إلى أن النتائج غير متسقة فيما يتعلق ببنية عامل (OTS) لأنها ركزت على المعلمين قبل الخدمة ومن ذوي الخبرة التعليمية المحدودة وبعد تحليل عامل التأكيد، أظهرت الدراسة أن البيانات التي اقترحتها مؤلفو (OTS) لا تتناسب مع الدافعية للمعلمين قبل وأثناء الخدمة ويجب التغيير في تحفيز المعلمين مع مرور الوقت.

- **دراسة Nevsehir (٢٠١٨)** التي هدفت إلى توفير تحليل متعمق للأسباب الداخلية والخارجية التي تؤثر في الدافع الوظيفي للمعلمين الذين تم اختيارهم وفقا لبعض معايير الأداء الناجحة المتبعة في مؤسسات العلوم للموهوبين، ومدرسة الفنون، اعتمدت الدراسة على المنهج النوعي كدراسة حالة والتحليلي وتم جمع المعلومات من خلال المقابلات الشبه منتظمة، وتوصلت الدراسة إلى رغبة المعلمين في استقلالية التعليم وأن يكونوا أكثر وإنصافا واتساقا فيما يتعلق بنهج العمل المتبع بالمؤسسات.

---

- دراسة **Azeez & Abimbola** (٢٠١٦) وقد هدفت الى معرفة العلاقة بين عناصر الدافعية للعمل وبين مهام الأداء الوظيفي وبين الرضا الوظيفي للعاملين الإداريين في ثلاث جامعات أمريكية تابعة لولاية لاغوس بنيجيريا واستخدم الدراسة المنهج المسحي واعتمدت الدراسة على الاستبانة في جمع المعلومات، ومجتمع الدراسة تكون من ٥٣٢ موظفاً، وكشفت الدراسة عن وجود علاقة إيجابية بين الدافعية للعمل وبين مهام الأداء الوظيفي ومستوى الرضا العاملين مما أدى إلى مزيداً من تطور المهارات الإيجابية الجامعات.

#### ١٥-٢ التعقيب على الدراسات السابقة

**أولاً: التعقيب على الدراسات السابقة من حيث:**

١- **المنهج:** معظم الدراسات السابقة تشاركت في استخدام المنهج الوصفي التحليلي وذلك لملاءمته لموضوع الدراسة كدراسة صالح (٢٠٢٠)، ودراسة أبو عيشة (٢٠١٩)، ودراسة الرشدان (٢٠١٩)، ودراسة مكرون (٢٠١٩)، ودراسة المهدي وآخرون (٢٠١٨)، ودراسة المواضيعية (٢٠١٨)، ودراسة Margaret (٢٠١٧)، ودراسة Azeez & Abimbola (٢٠١٦). واختلقت مع دراسة Dhuryana (٢٠١٨)، ودراسة سيف وعدنان (٢٠١٨)، ودراسة Nevsehir (٢٠١٨)، ودراسة Natasa & Danka (٢٠١٨).

٢- **المجتمع وعينة البحث:** طبقت هذه الدراسة على المعلمين بالمدارس الحكومية، وقد اتفقت هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة في المجتمع الذي طبقت به على اعتبارها مؤسسات تربوية، وتكون مجتمع العينة من معلمين ومدراء مدارس (مدارس، جامعات) كما في دراسة كل من دراسة صالح (٢٠٢٠)، ودراسة أبو عيشة (٢٠١٩)، ودراسة الرشدان (٢٠١٩)، ودراسة مكرون (٢٠١٩)، ودراسة المهدي وآخرون (٢٠١٨)، ودراسة المواضيعية (٢٠١٨)، ودراسة Dhuryana (٢٠١٨)، ودراسة Saif & Adnan (٢٠١٨)، ودراسة Nevsehir (٢٠١٨)، ودراسة Natasa & Danka (٢٠١٨)، ودراسة Margaret (٢٠١٧). واختلقت مع الدراسة الحالية من حيث نوع العينة المطبقة عليها الدراسة، كدراسة Azeez & Abimbola (٢٠١٦).

٣- **أداة الدراسة:** استخدم الدراسة الحالية الاستبانة كأداة للدراسة، ولقد اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة في اعتمادها على الاستبانة كأداة للدراسة، ويتضح ذلك من خلال دراسة كل من: ودراسة أبو عيشة (٢٠١٩)، ودراسة الرشدان (٢٠١٩)، ودراسة مكرون (٢٠١٩)، ودراسة المهدي وآخرون (٢٠١٨)، ودراسة المواضيعية (٢٠١٨).

ودراسة Margaret (٢٠١٧)، Azeez & Abimbol (٢٠١٦)، دراسة Dhuryana (٢٠١٨)، ودراسة Saif & Adnan (٢٠١٨)، ودراسة Nevsehir (٢٠١٨)، ودراسة Natasa & Danka (٢٠١٨). واختلفت مع دراسة Nevsehir (٢٠١٨) والتي اعتمدت على المقابلات الشخصية كطريقة لجمع المعلومات.

#### ➤ مدى استفادة الباحثان من الدراسات السابقة:

- ١- استفادا الباحثان من الإطار النظري في الدراسات السابقة لدعم الخلفية المعرفية.
- ٢- مساعدة الباحثان على تحديد المنهج الذي سيعتمده في الدراسة.
- ٣- الفهم الجيد لمتغيرات الدراسة ومحاولة الربط بينهما بما يناسبهما.
- ٤- الاستفادة في بناء أداة الدراسة ألا وهي الاستبانة.
- ٥- الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة من حيث تفسير النتائج وتحليلها بالإضافة إلى البناء عليها بأفكار واقتراحات جديدة.

#### ➤ أوجه التميز بالدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة التي تمت مراجعتها بتناولها لموضوع حديث من حيث دراسة العلاقة بين الأمن الوظيفي والدافعية للعمل وهذا على حد علم الباحثان ونتيجة للبحث المضني في ذات الموضوع لم تعالجه الدراسات السابقة بشكل مباشر بمعنى أصح لا توجد دراسة تناولت المتغيرين مع بعضهما البعض، بالإضافة لتطبيقهما على معلمين المدارس الحكومية في سلطنة عمان.

#### ٢-١٦ الفجوة البحثية:

يمكن تلخيص الفجوة البحثية في الدراسات السابقة كما في الجدول التالي:

#### جدول (١) الفجوة البحثية

الدراسة الحالية	الفجوة البحثية	الدراسات السابقة
ركزت الدراسة الحالية على الأمن الوظيفي بأبعاده المختلفة - البعد النفسي والبعد الاجتماعي والبعد الاقتصادي - وعلاقته بالدافعية للعمل.	قلت عدد الدراسات التي تناولت الأمن الوظيفي وعلاقته بالدافعية للعمل في المدارس الحكومية في سلطنة عمان	تم التركيز على أحد المتغيرين كالرضا الوظيفي، أو الولاء، أو الانتماء، أو السلوك، أو الحوكمة

### ٣- منهجية الدراسة وإجراءاتها

٣-١ منهج الدراسة: اتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي لملائمته لموضوع وأهداف الدراسة، ويدرس هذا المنهج الأحداث والظواهر والممارسات القائمة وجمع الحقائق والملاحظات والمعلومات وتقرير حالتها كما هي دون تدخل عنصر خارجي ويستطيع الباحثان أن يتفاعلا معها مباشرة (المحمودي، ٢٠١٩).

٣-٢ مجتمع الدراسة: تمثل مجتمع الدراسة من معلمي المدارس الحكومية بمحافظة مسقط من كلا الجنسين للعام الدراسي ٢٠٢٢ - ٢٠٢٣ م والبالغ عددهم (٩٥٤٧) معلما ومعلمة والجدول التالي يوضح توزيع فئات مجتمع الدراسة وفقا للولاية التعليمية بمحافظة مسقط:

جدول (٢) توزيع أفراد مجتمع الدراسة لفئات الدراسة بناء على الولاية التعليمية والنوع

الولاية	الذكور	الأُنثى	المجموع
مسقط	١٤٧	٣١٤	٤٦٦
قريات	٣٢٤	٧٠١	١٠٢٥
السيب	١٣٢٤	٣٢٠٢	٤٥٢٦
مطرح	٢١٥	٣٥٦	٥٧١
بوشر	٣٢٢	٩١٨	٣٢٤٠
العامرات	٤٧٤	١٢٥٠	١٧٢٤
المجموع	٢٨٠٦	٦٧٤١	٩٥٤٧

المصدر: وزارة التربية والتعليم/ قسم الإحصاء للعام الدراسي ٢٠٢٢-٢٠٢٣

### ٣-٣ عينة الدراسة: وانقسمت العينة إلى:

أ- عينة استطلاعية: تم اختيار عينة استطلاعية عشوائية مكونة من (٣٠) معلما ومعلمة من كلا الجنسين من محافظة مسقط من المجتمع الأصلي للدراسة وتطبيق الأداة المستخدمة عليهم بهدف التحقق من صلاحية الأداة للتطبيق على أفراد العينة الكلية وذلك لحساب الصدق والثبات بالطرق الاحصائية المناسبة على أن يتم استبعاد العينة الاستطلاعية من التطبيق على العينة الكلية.

ب- العينة الكلية: بلغ مجتمع الدراسة (٩٥٤٧) معلما ومعلمة من كلا الجنسين بالمدارس الحكومية في محافظة مسقط بسلطنة عمان، وقد قام الباحثان بتحديد حجم العينة عبر معادلة ستيفن ثامبسون. وعلى أثره بلغ حجم العينة الكلية (٣٦٩) معلم ومعلمة من معلمي

المدارس الحكومية في محافظة مسقط، وقد استجاب منهم (٢٥٢) ويمثلون ما يقارب من نسبة (3%) من مجتمع الدراسة، وقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية نتيجة التطبيق الالكتروني للاستبانة، وفيما يلي توصيف دقيق لعينة الدراسة باستخدام الجداول، مما يساهم في تكوين تصور دقيق لتوزيع عينة الدراسة وتكوينها.

١- وصف العينة: بعد جمع الاستبانات، قام الباحثان بإدخال البيانات بهدف تحليل النتائج باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS وفيما يلي وصف عينة الدراسة:

**جدول (٤): توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب الجنس.**

النسبة %	التكرار	الجنس
58.3	147	ذكر
41.7	105	أنثى
100.0	252	المجموع

حيث يتضح لنا من الجدول رقم (٤) أن (58.3) من أفراد العينة هم من الذكور، بينما بلغت نسبة الإناث (41.7).

**جدول (٥) توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب الحالة الاجتماعية**

النسبة %	التكرار	الحالة الاجتماعية
٨٧,٣	٢٢٠	متزوج
١٢,٧	٣٢	أعزب
١٠٠,٠	٢٥٢	المجموع

من الجدول رقم (٥) يتضح لنا أن (٤١,٧) من أفراد العينة حالتهم الاجتماعية متزوجين، بينما (١٢,٧) من أفراد العينة أعزب حسب الحالة الاجتماعية.

**جدول (٦): توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب المؤهل العلمي.**

النسبة %	التكرار	المؤهل العلمي
٧٩,٨	٢٠١	بكالوريوس
٢٠,٢	٥١	دراسات عليا
١٠٠,٠	٢٥٢	المجموع

يتبين من الجدول رقم (٦) أن (41.7) من أفراد العينة مؤهلهم العلمي هم من حملة البكالوريوس، بينما (٤١,٧) مؤهلهم العلمي دراسات عليا.

جدول (٧): توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	التكرار	النسبة%
أقل من ١٠ سنوات	٦٩	٢٧,٤
من ١٠ ل ١٥ سنة	١١٣	٤٤,٨
أكثر من ١٥ سنة	٧٠	٢٧,٨
المجموع	٢٥٢	١٠٠,٠

من الجدول رقم (٧) يتضح لنا أن (٢٧,٤) من أفراد العينة لفئة لسنوات خدمتهم أقل من ١٠ سنوات، بينما بلغت (٤٤,٨) من أفراد العينة لسنوات خدمتهم من ١٠ ل ١٥ سنة، بينما بلغت (٤٤,٨) من أفراد العينة لأكثر من ١٥ سنة في الخدمة.

جدول (٨): توزيع أفراد العينة لفئات الدراسة حسب جهة التعيين

جهة التعيين	التكرار	النسبة%
داخل المحافظة	٢١٨	٨٦,٥%
خارج المحافظة	٣٤	١٣,٥%
المجموع	٢٥٢	١٠٠,٠

يتضح لنا من الجدول رقم (٨) أن (٨٦,٥) من أفراد العينة كانت جهة تعيينهم داخل المحافظة، بينما بلغت نسبة (١٣,٥) من أفراد العينة كانت جهة تعيينهم خارج المحافظة.

٣-٤ أداة الدراسة: استخدم الباحثان الاستبانة كأداة للدراسة لا سيما إن كان المنهج المتبع هو المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي حيث ستسعى الاستبانة للحصول على معلومات وحقائق محددة عن المشكلة المعنية، ولتحقيق غاية الدراسة قام الباحثان ببناء أداة الدراسة لمتغير الأمن الوظيفي بأبعاده الثلاثة (النفسي، المادي والاجتماعي) ومتغير الدافعية للعمل ليتم تطبيقها على مجتمع الدراسة.

#### أ. استبانة الأمن الوظيفي: اعداد الباحثان

بعد اطلاع الباحثان على الأطر النظرية والدراسات السابقة، تم العمل على اعداد استبانة "الأمن الوظيفي" وتكونت الاستبانة من محورين هما:

- محور الأمن الوظيفي وتكون من (٤٥) فقرة موزعة على (٣) أبعاد (البعد الاجتماعي، البعد المادي، البعد الاقتصادي).

- محور الدافعية وتكون من (٢٠) فقرة. ويتم الاستجابة على الاستبانة وفقا للتدرج الخماسي على طريقة ليكرت.

### ٣-٥ صدق استبانة الأمن الوظيفي:

لإيجاد صدق وثبات الاستبانة، قام الباحثان بتطبيقها على عينة عشوائية من غير عينة الدراسة بلغت (٣٠) من معلمي المدارس الحكومية من كلا الجنسين.

٣-٦ ثبات استبانة الأمن الوظيفي واستبانة الدافعية للعمل: قام الباحثان بحساب ثبات الأداة باستخدام معامل ( ألفا كرونباخ)، حيث قام الباحثان بتقدير ثبات استبانة الأمن الداخلي في صورتها النهائية بحساب معامل ألفا كرونباخ للأبعاد الثلاثة المكونة للاستبانة وللدرجة الكلية له. وكانت قيمة معامل كرومباخ ألفا للدرجة الكلية للاستبانة (٠,٩٥٧) وهي قيمة مرتفعة أيضا، مما يجعل الباحثان يتقن بالاستبانة ولتطبيقها على العينة الكلية، ويتضح أيضا أن الأداة تتسم بدرجة عالية من الصدق والثبات مما يؤهلها لتطبيقها على العين الكلية للدراسة. كما أن معامل الثبات لمقياس الدافعية يساوي (٠,٩٦٧) وهو معامل ثبات مرتفع وبذلك تكون استبانة الدافعية للعمل صالحة للتطبيق للعينة الفعلية.

٣-٧ صدق المحكمين: تم عرض الصورة الأولية للاستبانة على المحكمين وأهل الاختصاص في قسم الإدارة التربوية بالجامعة العربية المفتوحة لكتابة ملاحظاتهم حول مدى تحقيق أبعاد الاستبانة وفقراتها لأهداف الدراسة ومدى انتماء الفقرات لأبعادها وسلامتها من حيث الصياغة اللغوية وعلى ضوء ذلك تم إعادة صياغة بعض الفقرات التي تم الإجماع على ملاءمتها للدراسة إلى أن وصلت أداة الدراسة لصورتها النهائية

### ٣-٨ المعالجات الإحصائية المستخدمة:

تمت معالجة البيانات باستخدام الحاسوب حسب برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) والذي يهدف إلى الإجابة عن تساؤلات الدراسة وذلك بالطرق التالية:

#### أ- الأساليب المستخدمة في التحليل الإحصائي:

- استخدام معامل كرو نباخ ألفا (Alphacronbach) لإيجاد ثبات أداة الدراسة.
- التكرار والنسب المئوية (Frequencies, Percents) للتعرف على خصائص مجتمع الدراسة.
- استخدام معامل بيرسون للكشف عن صدق الاتساق الداخلي للأداة ولدراسة العلاقة بين متغيراتها.
- استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وأوزان النسب بهدف إيجاد استجابة من عينة الدراسة على كل فقرات الاستبانة وأبعادها المختلفة ودرجاتها الكلية.

○ استخدام معامل بيرسون ومعادلة سبيرمان براون لحساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية.

○ استخدام اختبار الانحدار المتعدد ( Scheffe Test ) لفرضيات الدراسة.

#### ٤ - نتائج الدراسة وتفسيرها والتوصيات

##### ١-٤ النتائج المتعلقة بالسؤال الأول وتفسيراتها

السؤال الرئيسي التالي: ما علاقة الأمن الوظيفي بالدافعية للعمل لدى المعلمين في المدارس الحكومية في محافظة مسقط بسلطنة عمان؟ ويتدرج تحته الأسئلة الفرعية التالية:

##### ١- ما درجة شعور المعلم بالأمن الوظيفي في المدارس الحكومية؟

وللإجابة على هذا السؤال، قام الباحثان بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات أفراد العينة على استبانة " الأمن الوظيفي " بأبعدها الثلاثة (النفسي والمادي والاجتماعي) ودرجته الكلية وترتيب المستوى والجدول رقم (١٣) يوضح ذلك:

جدول (١٣) المتوسط الحسابي والترتيب لأبعاد استبانة الأمن الوظيفي

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى	العدد	
٢,٨٧٢٢	٨٩٨٤٣.	٢	متوسطة	٢٥٢	البعد النفسي
٢,٣٧٨٨	٨٩٥٢٤.	٣	متوسطة	٢٥٢	البعد المادي
٣,٥١٩٦	١,٠٥٧٧١	١	مرتفعة	٢٥٢	البعد الاجتماعي
٢,٩٢٣٥	٧٧٨٢٣.	==	متوسطة	٢٥٢	مقياس الأمن الوظيفي

والواضح من الجدول رقم (١٣) أن الدرجة الكلية لتقدير عينة الدراسة لدرجة شعور المعلم بالأمن الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط لأبعاده الثلاثة ( البعد النفسي والبعد المادي والبعد الاجتماعي ) قد حصل على متوسط حسابي (2.9235) أي بدرجة متوسطة ويعزوا الباحثان ذلك لتواجد القصور في مستوى المشاركة في اتخاذ القرار وانخفاض عمليات التحفيز، وإلى ضيق الإطار العام المسموح به للإبداع، بالإضافة إلى عدم خدمة المسار الوظيفي لطموحهم وإلى انخفاض العائد المالي بالمقارنة مع الجهود التي يبذلونها، لذا لجأ بعض المعلمين إلى طلب النقل من مهنة معلم لمهنة إدارية والبعض الآخر ترك المهنة وبحث عن مهنة أخرى خارج نطاق وزارة التربية والتعليم.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة الهشومي (٢٠١٨) المرتبطة بالرضا الوظيفي لدى المعلمين في سلطنة عمان لقلة رضاهم وانخفاض دافعيتهم وتدميرهم المستمر في العمل ومع دراسة السعيد (٢٠١٩) التي أشارت إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي في علاقته ببعض

المتغيرات لدى الاخصائيين النفسيين في مدارس سلطنة عمان وبالتالي يؤثر على أداء العمل المناط إليهم، ودراسة النافعي (٢٠٢٠) التي حثت مديري المدارس إلى توفير أماكن العمل السعيد للعاملين بمرحلة التعليم الأساسي في محافظة شمال الشرفية بسلطنة عمان في ضوء نموذج مؤسسة المكان السعيد للعمل. وأيضا مع دراسة الراسبية (٢٠٢١) التي توصلت لعدم توافر الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الأساسي في محافظة جنوب الشرقية في سلطنة عمان.

واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (الرشدان، ٢٠٢٠) التي توصلت إلى أن مستوى الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة بالأردن كان مرتفعا نظرا لان المدارس الخاصة بشكل عام تقدم خدمات مغرية لمعلميها كالعقود الطويلة الأجل والمشاركة بالضمان الصحي والاجتماعي والأجور العالية بالإضافة لبرامج التدريب التطوير المهني.

وتراوحت المتوسطات الحسابية للأبعاد الثلاثة (النفسي والمادي والاجتماعي) على متوسط حسابي ما بين (٣,٥١٩٦ - 2.3788) وفيما يأتي ترتيب الأبعاد الثلاثة بناء على المتوسطات الحسابية:

١- جاء البعد الثالث " البعد الاجتماعي" في المرتبة الأولى: حيث حصل على متوسط حسابي (3.5196) بدرجة مرتفعة، ويعزوا الباحثان هذه النتيجة إلى حرص إدارات المدارس على تنمية العلاقات الاجتماعية من خلال تبادل الزيارات والاحترام والتقدير بين المعلمين. واتفقت هذه الدراسة مع دراسة (صالح، ٢٠٢٠) والتي حصل فيها البعد النفسي على درجة مرتفعة نظرا لسيادة التقدير والاحترام بين جميع الأفراد داخل رعاية الطلاب وتقبل الاقتراحات المقدمة من قبل الاخصائيين بالجامعة.

٢- جاء البعد الثاني " البعد النفسي" في المرتبة الثانية: حيث حصل على متوسط حسابي (٢,٨٧٢٢) بدرجة متوسطة، ويعزوا الباحثان ذلك إلى عدم شعور المعلمين بالأمن والاستقرار في العمل.

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة Saif & Adnan (٢٠١٨) والتي توصلت إلى أن أسلوب القيادة المتبع له تأثير كبير في إضفاء الأمن الوظيفي وبالتالي الشعور بالرضا الوظيفي.

كما اختلفت مع دراسة (صالح، ٢٠٢٠) والتي توصلت إلى أنه تتواجد ثقة لدى الاخصائيين برعاية الطلاب عند أداء أعمالهم ويرجع ذلك إلى أن التكرار المتواصل للأنشطة والمهام بصورة مستمرة سنويا أصبح يتم بشكل تلقائي.

٣- جاء البعد الثالث " البعد المادي" في المرتبة الثالثة: حيث حصل على متوسط حسابي (٢,٣٧٨٨) بدرجة متوسطة، ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى بعض النتائج كعدم حصول المعلم على بدل مالي نظير العمل الذي يقوم به بعد ساعات العمل المحددة له إلا أن الإدارات الحكومية تلبى بعض الاحتياجات الوظيفية. واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (المهدي، ٢٠١٩) والتي حصل بعد البعد الاقتصادي على درجة متوسطة وذلك لشعور المعلمين غير العمانيين بعدم كفاية تأمين الحاجات الاقتصادية والصحية لاعتماد الأجر الشهري على مدخول المدرسة فقط. واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (الصالح، ٢٠٢٠) والتي جاء بها البعد المادي بدرجة منخفضة وعلل ذلك بأن المرتب لا يتناسب مع ارتفاع معدلات الغلاء مما يؤثر في عدم تحقيق الأمن الوظيفي بشكل كامل.

**ولمزيد من النتائج قام الباحثان بدراسة فقرات كل بعد على حدة ليتبين التالي:**

**أولاً: فيما يتعلق بالبعد الأول " البعد النفسي":**

قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية والترتيب لفقرات هذا البعد ووجدوا أن درجات تقدير البعد النفسي من استبانة الأمن الوظيفي، تراوحت بين (٣,٧٠ - 1.78) وبدرجة ما بين ضعيفة ومرتفعة جداً. وكانت أعلى فقرة في البعد النفسي هي الفقرة التي نصت على أنه: " كمعلم/ة يشعرني عملي بأني محل تقدير واحترام من الناس " واحتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٧٠) بدرجة مرتفعة جداً، ويعزو الباحثان ذلك إلى استشعار المعلم لهذه المهنة العظيمة وذلك لحمله مصباح العلم والمعرفة صناعة العقول واعداد الأجيال وخلق قيادات مستتيرة وواعية وتزويدهم بالمهارات والمعارف والمعلومات المطلوبة لكي يعيشوا حياتهم المتغيرة والمتطورة لذلك يجد ممارس هذه المهنة أن موقعه يحقق له احترام وتقدير الناس على اختلاف مشاربهم.

وكانت أدنى فقرة في البعد النفسي هي الفقرة التي نصت على: "يعتقد المعلم بأن العمل الإداري أفضل من التدريس" واحتلت المرتبة الأخيرة (الخامسة عشر) بمتوسط حسابي (1.78)، ويعزو الباحثان ذلك إلى النقص في بعض التخصصات التدريسية في أعداد المعلمين وبالتالي الاستعانة بمعلمين من الخارج لسد الفراغ القائم في المدارس، بالإضافة إلى عدم خدمة المسار الوظيفي لطموحهم وإلى انخفاض العائد المالي بالمقارنة مع الجهود التي يبذلونها، لذا لجأ بعضهم إلى طلب النقل من مهنة معلم لمهنة إدارية والبعض الآخر ترك مهنة التدريس وبحث عن مهنة أخرى خارج نطاق وزارة التربية والتعليم.

وقد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة (الهشومي، ٢٠٢٠) والتي توصلت إلى أن الاتجاهات السائدة من قبل المعلمين نحو الأمن الوظيفي هو التفكير بأن العمل الإداري أفضل من التدريس وأوصت الدراسة بتكثيف الجهود على تقديم الرعاية المناسبة للمعلمين ومنحهم كافة حقوقهم وفق الأنظمة والقوانين المتبعة كالترقيات والعلاوات والمكافآت الدورية أسوة بالوظائف الإدارية الأخرى.

#### ثانياً: فيما يتعلق بالبعد الثاني " البعد المادي":

قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والترتيب لفقرات " البعد المادي" وتبين لديهما أن درجات تقدير فقرات "البعد المادي" قد تراوحت ما بين (٢,٩٦ - ١,٨٥) وبدرجة ما بين متوسطة وضعيفة، وكانت أعلى فقرة في البعد المادي هي: الفقرة التي نصت على: "تتمى الإدارة المدرسية مهارات المعلم وتهتم بخبراته الوظيفية" احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢,٩٦) بدرجة متوسطة ويعزو الباحثان ذلك إلى أن المسؤولين في المديرية يعتبرون مدراء المدارس هم مشرفون دائمون في المدارس وأن التدريب والتطوير المهني للمعلم هي البيئة المدرسية من حيث التطبيق والممارسة والمتابعة وتقييم الأداء وبالتالي يقع على كاهل مدراء المدارس مهمة تطوير أداء المعلمين نحو التميز والابداع وبما يتناسب معلم القرن الحديث من خلال الزيارات الصفية وورش العمل. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الغسيني (٢٠١٩) والتي توصلت إلى وضع سياسة محددة للحفاظ على الموظفين عن طريق رسم أنظمة الحوافز للموظفين المتميزين وفقاً لمسار أدائهم إلى جانب دعم الابتكار والابداع.

#### وكانت أدنى فقرة في البعد المادي هي:

• الفقرة التي نصت على " تواجد منظومة تأمين صحية خاصة للمعلمين" احتلت المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (١,٨٥) بدرجة ضعيفة، ويعزو الباحثان ذلك إلى أن تواجد منظومة تأمين خاصة بالمعلمين وهو أبسط الحقوق وأهمها والتي يجب أن يتمتع بها المعلم نظير الجهد والعمل الذي يبذله في سبيل تربية أجيال المستقبل، ولقد تطورت الدول في السنوات الأخيرة وأصبحت القطاعات الحكومية تطالب بتوفير تغطية تأمينية صحية لموظفيها. وتتفق هذه الدراسة مع دراسة Margaret (٢٠١٧) ودراسة المهدي (٢٠١٩) والتي توصلت إلى أن الأمن الوظيفي يرتبط ارتباطاً كبيراً بمنظومة التأمين الصحي.

### ثالثاً: فيما يتعلق بالبعد الثالث " البعد الاجتماعي ":

قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لفقرات هذا البعد وكانت درجات تقدير فقرات البعد الاجتماعي " قد تراوحت بين (٣,٩١ - ٢,٦٧) وبدرجة ما بين متوسطة ومرتفعة، ولقد كانت أعلى فقرة في البعد الاجتماعي هي:

الفقرة التي نصت على " أشعر بالود تجاه زملائي والانسجام في العمل مع الآخرين" حيث احتلت المرتبة الأولى بمتوسط حسابي وقدره (٣,٩١) وبدرجة مرتفعة، ويعزو الباحثان ذلك إلى أن الشعور بالود والانسجام بين العاملين هو مفتاح لتوطيد وتطوير العلاقات الاجتماعية الإيجابية وبالتالي قيام علاقة قائمة على الاحترام والتقدير المتبادل بين عناصر المجتمع المدرسي مما ينتج عنها ارتفاع مستوى الرضا. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة النافعي (٢٠٢١) والتي توصلت لتوصيات في محور الزمالة على العمل لإزالة كافة الحواجز في الهيكل التنظيمي للمدارس والتي تحول دون قيام العاملين بتكوين صداقات فعالة والتعامل بأريحية مع بعضهم البعض والعمل على تقديم كافة التسهيلات والمساعدة للآخرين والعمل بروح الفريق الواحد.

وأدى فقرة في البعد الاجتماعي كانت: الفقرة التي نصت على: " تشجع الإدارة المدرسية معلمها بالمشاركة في المحافل التعليمية والمؤتمرات وحضور الندوات وورش العمل" حيث احتلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي وقدره (٢,٦٧) وبدرجة متوسطة، ويعزو الباحثان ذلك إلى كثرة الأعباء المناطة على المعلمين وبالتالي صعوبة تفرغهم لحضور المؤتمرات والندوات التطويرية والتي تقام غالباً أثناء العام الدراسي.

### ٤-٣ النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني وتفسيرها:

ينص السؤال الثاني من أسئلة الدراسة على: هل تتواجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسطات تقدير أفراد العينة لدرجة شعور المعلم بالأمن الوظيفي في المدارس الحكومية تعزى لمتغير (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الخبرة، جهة التعيين).

وتتبع عن هذا السؤال الفرضيات التالية:

#### أولاً: متغير الجنس:

الفرضية الأولى: لا تتواجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسط تقدير أفراد العينة لدرجة شعور المعلم بالأمن الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث). ولتحقق من صحة هذه الفرضية، قام الباحثان

بالمقارنة بين متوسط تقدير لأفراد عينة الدراسة من الذكور (١٠٥) ومتوسط تقدير عينة الدراسة من الإناث (١٤٧) لدرجة شعور المعلم بالأمن الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط باستخدام اختبار T للفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين والجدول رقم (١٧) يوضح ذلك.

جدول (١٧) نتائج اختبار T لمتوسط تقدير أفراد العينة لدرجة شعور المعلم بالأمن الوظيفي في المدارس الحكومية لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة T	مستوى الدلالة
الأمن الوظيفي	أنثى	١٤٧	٢,٩٨١٠	٧٣٤٠٩.	٢٥٠	١,٣٨٨	٠,١٦٦
	ذكر	١٠٥	٢,٨٤٣٢	٨٣٣٠٥.			

ويبين من الجدول رقم (١٧) أن قيمة T المحسوبة أقل من قيمة T الجدولية في جميع أبعاد الاستبانة وفي درجتها الكلية، مما يعني أنه لا تتواجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\geq 0.05$  بين متوسطات تقدير أفراد العينة لدرجة شعور المعلم بالأمن الوظيفي في المدارس الحكومية تعزى لمتغير الجنس (ذكور، إناث). واتفقت هذه الدراسة مع دراسة (جبريل، ٢٠١٦) والتي توصلت إلى أنه لا تتواجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير مديريات التعليم في محافظة السويداء لمستوى الامن الوظيفي تبعا لمتغير الجنس. وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة المهدي (٢٠١٩) والتي توصلت إلى تواجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توفر الأمن الوظيفي تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث نظرا خصائص المجتمع المحافظ وميل فئة الإناث للعمل كمعلمات في المدارس الخاصة وبالتالي التكيف مع ظروف العمل والاستمرار به على عكس الرجل الذي يستطيع العمل بأي مهنة كانت غير مهنة التعليم.

واختلفت أيضا مع دراسة (Margaret, ٢٠١٧) والتي توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر الأمن الوظيفي تعزى لمتغير الجنس لصالح الإناث وذلك لانتقاء الإناث البنية التحتية للتعليم كالفصول الدراسية المهيئة والرواتب المنتظمة وإلى توفر المرافق الصحية وغيرها.

#### ثانيا: متغير الحالة الاجتماعية:

الفرضية الثانية: لا تتواجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\leq 0.05$  بين متوسط تقدير أفراد العينة لدرجة شعور المعلم بالأمن الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة

مسقط تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ( متزوج ، أعزب ). ولتحقق من صحة الفرضية، قام الباحثان باستخدام اختبار T Tastes للكشف عن الفروق بين متوسط تقدير أفراد العينة لدرجة شعور المعلم بالأمن الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (متزوج، أعزب) والجدول رقم (١٨) يوضح ذلك.

جدول (١٨) نتائج اختبار T لمتوسط تقدير أفراد العينة لدرجة شعور المعلم بالأمن الوظيفي في

#### المدارس الحكومية لمتغير الحالة الاجتماعية

المتغير	الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة T	مستوى الدلالة
الأمن الوظيفي	أعزب	٣٢	٣,١٠٩٧	٧١٤٤٦.	٢٥٠	١,٤٥٢	٠,١٤٨
	متزوج	٢٢٠	٢,٨٩٦٥	٧٨٤٩٠.			

ويتضح من الجدول رقم (١٨) أنه لا تتواجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسط تقدير أفراد العينة لدرجة شعور المعلم بالأمن الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ( متزوج ، أعزب ). ويعزوا الباحثان هذه النتيجة إلى أن اللوائح والنظم التشريعية تضمن حقوق المعلمين وتتعامل معهم على أساس أنهم موظفين رسميين وعلى رأس عملهم ولا يؤثر ذلك على حالتهم الاجتماعية أكان متزوجاً أم أعزباً فالمعيار الأساسي هو مدى الالتزام بالقوانين واللوائح التشريعية والتي ينص عليها العقود المبرمة بين الطرفين.

#### ثالثاً: متغير المؤهل العلمي:

الفرضية الثالثة: لا تتواجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسط تقدير أفراد العينة لدرجة شعور المعلم بالأمن الوظيفي في المدارس الحكومية تعزى لمتغير المؤهل الأكاديمي ( بكالوريوس، دراسات عليا). ولتحقق من صحة هذه الفرضية، قام الباحثان بالمقارنة بين متوسط تقدير أفراد عينة الدراسة ممن مؤهلهم العلمي بكالوريوس (201)، ومتوسط تقدير أفراد عينة الدراسة ممن مؤهلهم العلمي دراسات عليا (51) لدرجة شعور المعلم بالأمن الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط باستخدام اختبار T للفروق بين متوسط عينتين مستقلتين، والجدول رقم (١٩) يوضح ذلك:

جدول (١٩) نتائج اختبار T لعينة درجة شعور المعلم بالأمن الوظيفي في المدارس الحكومية تعزى لمتغير المؤهل العلمي

المتغير	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة T	مستوى الدلالة
الأمن الوظيفي	بكالوريوس	٢٠١	٢,٩٧٠١	٧٨٢٨١.	٢٥٠	١,٨٩٧	٠,٠٥٩
	دراسات عليا	٥١	٢,٧٣٩٩	٧٣٨٩٢.			

يتبين من الجدول رقم (١٩) أن قيمة T المحوسبة أقل من قيمة T الجدولية مما يعني أنه لا تتواجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسط شعور المعلم بالأمن الوظيفي في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط تعزى لمتغير المؤهل العلمي ويعزوا الباحثان ذلك إلى أن حملة هذا المتغير كلاهما لم يتحقق لهم الأمن الوظيفي وخاصة على المستوى النفسي والاقتصادي نظرا للمؤهلات العليا التي يمتلكونها واطلاعهم على كل ما هو جديد في الحقل التربوي ومواكبتهم للمتغيرات والإجراءات المعمول بها كل ذلك يعتبر مؤشر لعدم الاستقرار الإداري والمالي لهذه الوظيفة الحكومية، وبالتالي فهم يشعرون بتذبذب الأمن الوظيفي وتدنيه.

وقد انفقت هذه الدراسة مع دراسة (Margaret، ٢٠١٧) والتي أظهرت عدم تواجد فروق ذات دلالة إحصائية بين شعور المعلم بالأمن الوظيفي واستخدام أفضل الاستراتيجيات الإدارية يعزى لمتغير المؤهل العلمي وذلك لانخفاض الرواتب والمكافآت بصورة عامة.

#### رابعا: متغير سنوات الخبرة:

الفرضية الرابعة: لا تتواجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسط تقدير أفراد العينة لدرجة شعور المعلم بالأمن الوظيفي في المدارس الحكومية تعزى لمتغير سنوات الخدمة (من ١٠ سنوات وأقل - أكثر من ١٠ سنوات). ولتحقق من صحة الفرضية، قام الباحثان باختبار تحليل التباين الأحادي في متوسطات تقدير أفراد العينة لدرجة شعور المعلم بالأمن الوظيفي في المدارس الحكومية تعزى لمتغير سنوات الخبرة، والجدول رقم (٢٠) يوضح ذلك.

جدول (٢٠) تحليل التباين الأحادي لعينة درجة شعور المعلم بالأمن الوظيفي في المدارس الحكومية لمتغير سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	
٠.٨٩٠	٢,٤٤١	١,٤٦١	٢	٢,٩٢٣	بين المجموعات
		٥٩٩.	٢٤٩	١٤٩,٠٩٢	داخل المجموعات
			٢٥١	١٥٢,٠١٥	المجموع

حيث يتبين من الجدول رقم (٢٠) بأنه لا تتواجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسط تقدير أفراد العينة لدرجة شعور المعلم بالأمن الوظيفي في المدارس الحكومية تعزى لمتغير سنوات الخدمة (من ١٠ سنوات وأقل - أكثر من ١٠ سنوات)، ويعزوا الباحثان ذلك إلى أن سنوات الخدمة ترتبط بالأمن الوظيفي سلبا في حالة عدم وجود تمايز بينهم مثل: المكافآت أو الدرجة أو العلاوة. واتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (أبو حمام، ٢٠١٧) والتي أظهرت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر الأمن الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في العاصمة عمان تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

واختلفت مع دراسة (جبريل، ٢٠١٦) والتي أشارت إلى أنه تتواجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابة العينة في مجال الأمن الوظيفي في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة تعزى لمتغير سنوات الخدمة وكانت الفروق لصالح خدمة ١٥ سنة فأكثر.

#### خامسا: متغير جهة التعيين:

الفرضية الخامسة: لا تتواجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسط تقدير أفراد العينة لدرجة شعور المعلم بالأمن الوظيفي في المدارس الحكومية تعزى لمتغير جهة التعيين (داخل المحافظة - خارج المحافظة).

ولتحقق من صحة هذه الفرضية، قامت الباحثة بالمقارنة بين متوسط تقدير أفراد عينة الدراسة ممن جهة تعينهم داخل المحافظة والبالغ عددهم (٢١٨) ومتوسط تقدير أفراد عينة الدراسة ممن جهة تعينهم خارج المحافظة والبالغ عددهم (٣٤)، لدرجة شعور المعلم بالأمن الوظيفي في المدارس الحكومية تعزى لمتغير جهة التعيين (داخل المحافظة - خارج المحافظة) باستخدام اختبار T للفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين، والجدول رقم (٢١) يوضح ذلك.

جدول (٢١) اختبار T والمتوسط الحسابي لدرجة شعور المعلم بالأمن الوظيفي في المدارس

الحكومية لمتغير جهة التعيين

المتغير	جهة التعيين	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة T	مستوى الدلالة
الأمن الوظيفي	داخل المحافظة	٢١٨	٢,٨٩١٤	٧٣٤٧٠٠	٢٥٠	١,٦٦٤-	٠,٩٧.
	خارج المحافظة	٣٤	٣,١٢٩٤	١,٠٠٣٢٩			

ويتبين من الجدول رقم (٢١) ما يأتي:

- أن قيمة T المحوسبة أقل من قيمة T الجدولية مما يعني أنه لا تتواجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسط تقدير أفراد العينة لدرجة شعور المعلم بالأمن الوظيفي في المدارس الحكومية تعزى لمتغير جهة التعيين (داخل المحافظة - خارج المحافظة). ويعزوا الباحثان ذلك إلى أن المهنة تظل مهنة ومصدرا رئيسيا للرزق وتلبي الاحتياجات المعيشية إلا أن مهنة التعليم خاصة تتسم بمكانة عليا، فالمعلم هو صانع الأجيال لذلك يشعر ممتنها بقيمة كبيرة سواء أكان تعينه كمعلم داخل المحافظة أم خارجها.

٤-٤ النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث وتفسيرها:

ينص السؤال الثالث من أسئلة الدراسة على: ما تقدير المعلم لمستوى الدافعية للعمل في المدارس الحكومية في محافظة مسقط بسلطنة عمان؟ وللإجابة على هذا السؤال، قام الباحثان بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والمستوى لاستجابة أفراد العينة على الدرجة الكلية لاستبانة "الدافعية للعمل" والجدول رقم (٢٢) يوضح ذلك.

جدول (٢٢) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب للدرجة

الكلية لاستبانة الدافعية للعمل

عدد الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
٢٠	٤,١٣٦١	٨٦٩٤٨.	مرتفعة

يتضح من الجدول رقم (٢٢) أن الدرجة الكلية لتقدير عينة الدراسة لمستوى "الدافعية للعمل" لدى المعلمين في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط حصلت على متوسط حسابي (4.1361) أي بدرجة مرتفعة ويعزو الباحثان ذلك إلى حرص المعلمين على أن يكونوا متميزين

ويبدلون أقصى الجهود في أداء أعمالهم وإنجازها في وقتها المحدد، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة مكرون (٢٠١٩) إلى أن التعزيز الإيجابي كتقديم المكافآت المادية والمعنوية لدى الفرد وبالذات عند منخفضي الدافعية يترك أثرا واضحا في أداء الأعمال. واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (أبو عيشة، ٢٠١٩) والتي توصلت إلى تواجد مستوى الدافعية للعمل بدرجة متوسطة لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم. واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (المواضية، ٢٠١٨) والتي توصلت إلى تواجد الدافعية للعمل بمستوى متوسط لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المربيات في مديرية تربية الزرقاء.

#### ٤-٥ النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع وتفسيرها:

ينص السؤال الرابع من أسئلة الدراسة على: هل تتواجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسط تقدير أفراد العينة لمستوى الدافعية للعمل في المدارس الحكومية تعزى لمتغير (الجنس، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، الخبرة، جهة التعيين). وتنبثق من هذا السؤال الفرضيات التالية:

#### أولاً: متغير الجنس:

- الفرضية: لا تتواجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسط تقدير أفراد العينة لمستوى دافعية المعلم للعمل في المدارس الحكومية تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى). وللتحقق من صحة هذه الفرضية، قام الباحثان بالمقارنة بين متوسط تقدير أفراد عينة الدراسة من الذكور (١٠٥) ومتوسط تقدير أفراد عينة الدراسة من الإناث (١٤٧) لمستوى دافعية المعلمين للعمل في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط باستخدام اختبار T للفروق بين متوسط عينتين مستقلتين، والجدول رقم (٢٤) يوضح ذلك:

#### جدول (٢٤) نتائج T لعينتين مستقلتين في متوسطات مستوى الدافعية لدى المعلمين في

#### المدارس الحكومية لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة T	مستوى الدلالة
الدافعية	أنثى	١٤٧	٤,١٢٨٩	٨٥٦٦٨.	٢٥٠	٠,١٥٥-	٠,٨٧٧
	ذكر	١٠٥	٤,١٤٦٢	٨٩١١٣.			

يتبين من الجدول رقم (٢٤) أن قيمة T المحوسبة أقل من قيمة T الجدولية في الدرجة الكلية للاستبانة مما يعني أنه لا تتواجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$  بين متوسط تقدير أفراد العينة لمستوى دافعية المعلم للعمل في المدارس الحكومية تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى)، ويعزوا الباحثان ذلك إلى أن الرجل والمرأة كلاهما صانعي الأجيال.

واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (أبو عيشة، ٢٠١٩) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم تعزى لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (الخياط، ٢٠١٧) والتي كشفت إلى أن الدافعية للعمل تتأثر بجنس العامل والتي جاءت لصالح العاملات الإناث حيث إنهن لا يقنن إنجازا عن الرجل إلا أن غالبيةهن يفضلن العمل في مهنة التعليم وتربية الأجيال والتي هي قريبة من المهنة التي خلقها الله تعالى لها.

ثانيا: متغير المؤهل العلمي:

- الفرضية: لا تتواجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسط تقدير أفراد العينة لمستوى دافعية المعلم للعمل في المدارس الحكومية تعزى لمتغير المؤهل الأكاديمي (بكالوريوس، دراسات عليا).

وللتحقق من صحة هذه الفرضية، قام الباحثان بالمقارنة بين متوسط تقدير أفراد عينة الدراسة الذين يحملون المؤهل العلمي بكالوريوس والذي بلغ عددهم (٢٠١) والحاملين للدراسات العليا والذي يبلغ عددهم (٥١) لمستوى دافعية المعلمين للعمل في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط باستخدام اختبار T للفروق بين متوسطات عينتين مستقلتين والجدول رقم (٢٥) يوضح ذلك:

جدول (٢٥) نتائج اختبار T والمتوسط الحسابي لمستوى الدافعية لدى المعلمين في المدارس

الحكومية لمتغير المؤهل العلمي

المتغير	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة T	مستوى الدلالة
الدافعية	بكالوريوس	٢٠١	٤,١٩٢٨	٨,١٣٥٠	٢٥٠	٢,٠٦٨	٠,٠٤
	دراسات عليا	٥١	٣,٩١٢٧	١,٠٧٨٢٨			

يتبين من الجدول السابق أن قيمة T المحسوبة أقل من قيمة T الجدولية في الدرجة الكلية للاستبانة، مما يعني أنه لا تتواجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسط تقديرات أفراد العينة لمستوى دافعية المعلم للعمل في المدارس الحكومية، ويعزو الباحثان ذلك أن الأساليب الاشرافية التقييمية المتبعة تأثرت بالنظريات التربوية الحديثة وبالتالي فالتعزيز الإيجابي يزيد من مستوى الدافعية للعمل التعليمي. واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (أبو عيشة، ٢٠١٩) والتي أظهرت عدم تواجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ثالثاً: متغير جهة التعيين:

١- الفرضية: لا تتواجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسط تقدير أفراد العينة لمستوى دافعية المعلم للعمل في المدارس الحكومية تعزى لمتغير جهة التعيين (داخل المحافظة - خارج المحافظة).

- وللتحقق من صحة هذه الفرضية قام الباحثان بالمقارنة بين متوسط تقدير أفراد الدراسة ممن جهة تعينهم داخل المحافظة والتي قدرت بـ (٢١٨)، ومتوسط تقدير أفراد عينة الدراسة ممن جهة تعينهم خارج المحافظة والتي قدرت بـ (٣٤) لمستوى دافعية المعلمين للعمل في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط باستخدام اختبار T للفروق بين متوسط عينتين مستقلتين والجدول رقم (٢٦) يوضح ذلك:

جدول (٢٦) نتائج اختبار T والمتوسط الحسابي لدافعية العمل لدى المعلمين في المدارس

الحكومية لمتغير جهة التعيين

المتغير	جهة التعيين	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة T	مستوى الدلالة
الدافعية	داخل المحافظة	٢١٨	٤,١٥٧٨	٨٢٧٦٠٠	٢٥٠	١,٠٠٣	٠,٣١٧
	خارج المحافظة	٣٤	٣,٩٩٧١	١,١٠٦٠٤			

يتبين من الجدول رقم (٢٦) أن قيمة T المحسوبة أقل من قيمة T الجدولية في الدرجة الكلية للاستبانة، مما يعني أنه لا تتواجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسط تقدير أفراد العينة لمستوى دافعية المعلم للعمل في المدارس الحكومية تعزى لمتغير جهة التعيين (داخل المحافظة - خارج المحافظة)، ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى الخدمات التعليمية متواجدة في كل محافظة من محافظات السلطنة ولا فرق بين العمل كمعلم داخل

المحافظة أو خارجها لأن الدافعية هي القوة التي تحرك الإنسان وتوجهه نحو القيام بعمله سواء أكان تلكم العمل خارج المحافظة أم خارجها.

رابعاً: متغير الحالة الاجتماعية:

- الفرضية: لا تتواجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسط تقدير أفراد العينة لمستوى دافعية المعلم للعمل في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية (متزوج ، أعزب).

- وللتحقق من صحة هذه الفرضية، قام الباحثان باستخدام اختبار المقارنة بين متوسط تقدير أفراد الدراسة ممن هم حالتهم الاجتماعية أعزب والتي قدرت بـ (٣٢)، ومتوسط تقدير أفراد عينة الدراسة ممن هم حالتهم الاجتماعية متزوجين والتي قدرت بـ (٢٢٠) لمستوى دافعية المعلمين للعمل في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط باستخدام اختبار T للفروق بين متوسط عينتين مستقلتين والجدول رقم (٢٧) يوضح ذلك:

جدول (٢٧) نتائج اختبار T والمتوسط الحسابي لمستوى الدافعية لدى المعلمين في المدارس

الحكومية لمتغير الحالة الاجتماعية.

المتغير	الحالة الاجتماعية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة T	مستوى الدلالة
الدافعية	أعزب	٣٢	٤,٠٨٧٥	٧٦٤٨٥.	٢٥٠	٠,٣٣٨-	٠,٧٣٦
	متزوج	٢٢٠	٤,١٤٣٢	٨٨٥٠٢.			

ويبين من الجدول رقم (٢٧) قيمة T المحسوبة أقل من قيمة T الجدولية في الدرجة الكلية للاستبانة، وهذا يدل على أنه لا تتواجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسط تقدير أفراد العينة لمستوى دافعية المعلم للعمل في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط ممن حالتهم الاجتماعية أعزب وممن حالتهم الاجتماعية متزوجين.

خامساً: متغير سنوات الخبرة:

- الفرضية: لا تتواجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسط تقدير أفراد العينة لمستوى دافعية المعلم للعمل في المدارس الحكومية تعزى لمتغير سنوات الخدمة (من ١٠ سنوات وأقل - أكثر من ١٠ سنوات).

ولتحقق من صحة الفرضية، قام الباحثان بالمقارنة بين متوسط تقدير أفراد عينة الدراسة ممن سنوات خدمتهم أقل من ١٠ سنوات واستخراج قيمة F ومستوى الدلالة الإحصائية والجدول رقم (٢٨) يوضح ذلك:

جدول (٢٨) اختبار تحليل التباين الأحادي في متوسط مستوى الدافعية لدى المعلمين في

المدارس الحكومية لمتغير سنوات الخبرة

مستوى الدلالة	F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات		
٢٤٤٠	١,٤١٨	١,٠٦٨	٢	٢,١٣٦	بين المجموعات	الدافعية
		٧٥٣	٢٤٩	١٨٧,٦٢٠	داخل المجموعات	
			٢٥١	١٨٩,٧٥٦	المجموع	

ينتضح من الجدول رقم (٢٨) أن مستوى الدلالة في قيمة F غير دالة لذلك فإنه لا تتواجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين متوسط تقدير أفراد العينة لمستوى دافعية المعلم للعمل في المدارس الحكومية تعزى لمتغير سنوات الخدمة (من ١٠ سنوات وأقل - أكثر من ١٠ سنوات).

ويعزوا الباحثان ذلك أن شحن الموظف لتحسين دافعيته وأدائه يساهم مساهمة كبيرة في زيادة الدافعية بغض النظر عن سنوات خدمته بالوظيفة، وقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (أبو عيشة، ٢٠١٩) والتي أظهرت عدم تواجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الدافعية لدى المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

٤-٦ النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس وتفسيرها.

هل تتواجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين درجة شعور

المعلم بالأمن الوظيفي ومستوى الدافعية للعمل في المدارس الحكومية في محافظة مسقط؟

وينبثق من هذا السؤال الفرضية التالية:

- الفرضية: تتواجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين مستوى شعور

المعلم بالأمن الوظيفي وبين مستوى الدافعية للعمل في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط.

وللإجابة على السؤال السابق، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين متوسط تقدير أفراد

عينة الدراسة من معلمي المدارس الحكومية لأبعاد الأمن الوظيفي ومجموع درجاتها الكلية

ومتوسط تقدير مستوى دافعية المعلم للعمل في المدارس الحكومية بدرجاتها الكلية والجدول رقم

(٢٩) يوضح ذلك:

جدول ( ٢٩ ) لدرجة شعور المعلم بالأمن الوظيفي ومستوى الدافعية للعمل  
( معامل الارتباط بيرسون )

الدافعية		
.396**	معامل ارتباط بيرسون	الأمن الوظيفي
<.001	مستوى الدلالة	
252	العدد	
**دال عند مستوى دلالة أقل من (٠,٠١)		

من خلال الجدول رقم (٢٩) يتضح أنه تتواجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) بين مستوى شعور المعلم بالأمن الوظيفي وبين مستوى الدافعية للعمل في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط وعلاقة إيجابية قوية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة  $\alpha \leq 0.05$ ) بين مستوى شعور المعلم بالأمن الوظيفي وبين مستوى الدافعية للعمل في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط. حيث بلغ معامل الارتباط ( $0.396^{**}$ ). وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الرشدان، ٢٠٢٠) والتي توصلت لوجود علاقة ارتباطية إيجابية قوية بين مجالات الأمن الوظيفي مع مجالات الأداء الوظيفي.

وانتفتت هذه الدراسة مع دراسة (جبريل، ٢٠١٦) والتي توصلت لوجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين الامن الوظيفي بأبعاده (النفسي والوظيفي وبعد العلاقات) في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. كما انتفتت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (Dhuryana، ٢٠١٨) والتي توصلت لعلاقة إيجابية قوية بين الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي. وانتفتت أيضاً نتائج هذه الدراسة مع دراسة (Margaret، ٢٠١٧) والتي أظهرت الدراسة عن علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمن الوظيفي وبين استراتيجيات الاحتفاظ بالمعلمين ويشمل معدل دوران المعلمين في المدارس.

#### ٧.٤ توصيات الدراسة:

- بناء على ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، وبالاستفادة من اطلاع الباحثان من توصيات الدراسات السابقة ذات الصلة فإنهما يوصيان بالتالي:
- ١- تقديم مجموعة من الرزم التحفيزية للمعلمين المبدعين والمتميزين ليحفزهم على العمل بدافعية مستمرة وليشعروا بنتائج إيجابية لجهودهم.
  - ٢- عقد الورش واللقاءات لمناقشة المشكلات بصورة مستمرة، والخروج منها بسبل عملية لعلاجها ومنها ترفع لأهل القرار.

٣- تطوير قانون وزارة العمل بما يحفظ كافة حقوق المعلم ويساويها بموظفي الوزارات الأخرى.

٤- استحداث وظيفة المعلم المساعد ليعمل بجانب المعلم في الصف الدراسي ومساعد له وخاصة في الصفوف الدراسية ذات الكثافة الطلابية العالية وبالتالي رفع كفاءة العملية التعليمية.

### المراجع

#### المصادر العربية:

- أبو عيشة، أماني كمال سعيد (٢٠١٩). درجة دافعية المعلمين العاملين في وزارة التربية والتعليم: محافظة العاصمة. عمادة البحث العلمي. الجامعة الأردنية. مجلة العلوم التربوية. دار المنجد للتدريب والدراسات
- أبو حمام، فدوى محمد (٢٠١٧). درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكري وعلاقته بدرجة توافر الأمن الوظيفي في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان. رسالة ماجستير ، عمان . الاردن
- البوسعيدي، إبراهيم أحمد (٢٠٠٩). الصعوبات التي يراها مديرو المدارس ومديراتها في سلطنة عمان أنهم يواجهونها من قبل الهيئة التدريسية. لبنان. جامعة القديس
- الراسبيبة، سالمة بنت هلال بن ناصر (٢٠٢١) درجة الرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الأساسي في محافظة جنوب الشرقية في سلطنة عمان. كلية التربية. الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا. مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية
- الرايقي. وثام بنت حامد (٢٠١٨). العوامل المدرسية المؤدية لانخفاض الدافعية للتعلم: دراسة ميدانية على عينة من طالبات المرحلة الثانوية بمدينة جدة. مجلة الخدمة الاجتماعية. الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين
- الرشدان، هنادي صدقي، عليمان، صالح ناصر منير (٢٠١٩). الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة إربد وعلاقته بأدائهم الوظيفي. المجلة التربوية الأردنية. الجمعية الأردنية للعلوم التربوية
- السعدي، منذر بن خالد مرهون (٢٠١٨). مستوى الرضا الوظيفي في علاقته ببعض المتغيرات لدى الاخصائيين النفسيين في مدارس سلطنة عمان " دراسة مسحية". كلية الآداب والعلوم التطبيقية. جامعة ظفار. مجلة الدراسات العربية في التربية وعلم النفس (ASEP)

- العنزري، أمل مفرح (٢٠١٨). الأمن الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وعلاقته بالالتزام التنظيمي. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية والآداب. جامعة تبوك. تبوك
- الغسيني، محمد سالم سليمان (٢٠١٩). دور وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان في إدارة رأس المال الفكري. مجلة العلوم التربوية. العدد (٣) جامعة السلطان قابوس
- النافعي، تركي بن خالد بن سعيد (٢٠٢١). دور مديري المدارس في توفير أماكن العمل السعيد للعاملين بمرحلة التعليم الأساسي في محافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان في ضوء نموذج مؤسسة المكان السعيد للعمل *Great Place to Work Institute*. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية
- النعيمي، فاطمة حمد محمد (٢٠٢١). أثر التحفيز على تحقيق الرضا الوظيفي من خلال العدالة - دراسة ميدانية على موظفي المديرية العامة والتعليم بسلطنة عمان. جامعة العلوم الإسلامية الماليزية. مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية
- المزماني، حسين علي (٢٠١٤). تصور مقترح لتفعيل المناخ التنظيمي لتحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين بمدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة. سلطنة عمان. جامعة السلطان قابوس
- المحمودي، محمد سرحان علي (٢٠١٩). مناهج البحث العلمي. دار الكتب. صنعاء. ط(٣)
- المهدي، ياسر فتحي الهنداوي، السعيدية، فاطمة بنت خصيب، العبري، خلف مرهون (٢٠١٨). درجة توافر الأمن الوظيفي للمعلمين في المدارس الخاصة بسلطنة عمان: دراسة ميدانية. رسالة ماجستير. مجلة العلوم التربوية. جامعة قطر - كلية التربية
- المواضية، رضا سلامة (٢٠١٨). أثر التماثل التنظيمي في دافعية العمل لدى مديرات رياض الأطفال من وجهة نظر المربيات في مديريات تربية الزرقاء. الجامعة الأردنية. دراسات العلوم التربوية
- المؤمني، حنان أحمد حمد (٢٠١٨). معالجة ضعف الدافعية. وزارة التربية والتعليم - إدارة التخطيط والبحث التربوي. رسالة المعلم
- بلاش، صليحة، وسيدهم، كلثوم (٢٠١٨). مصادر الضغط وعلاقتها بالدافعية للإنجاز. مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية. مؤسسة كنوز للنشر والتوزيع

- حسين، نغم علي (٢٠٢٠). فاعلية استراتيجيات الرؤوس المرقمة معا في التحصيل وتنمية الدافعية لدى طلبة الجامعة. مجلة الأستاذ للعلوم الإنسانية والاجتماعية. الجامعة التكنولوجية
- جبريل، إيمان جبريل (٢٠١٦). الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. رسالة ماجستير، جامعة الأزهر بغزة، فلسطين
- سليمان، هالة عبد المنعم، وعبد المجيد، أشرف عبد التواب (٢٠٢٠). الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر. القاهرة. المجلة التربوية. كلية التربية. جامعة سوهاج.
- صالح، محمد عبد الرحمن محمد السيد (٢٠٢٠). متطلبات تحقيق الأمن الوظيفي بإدارة رعاية الطلاب في جامعة بنها. المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية الرياضية. جامعة المنصورة. كلية التربية الرياضية
- قرون، نسرين (٢٠٢٢). الأمان الوظيفي وعلاقته بالالتزام الوظيفي دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للردم التقني بأب البواقي. جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي - قسم العلوم الاجتماعية.
- معروف، انس معن، محمود، يزن نافع، والأطرقجي، أسامة محمد (٢٠١٨). الأمان الوظيفي ودوره في خفض دوران العمل في المنظمات التعليمية - دراسة حالة في الجامعات الاهلية - أربيل. مجلة جامعة جيهان. أربيل العلمية
- مكرون، هبة (٢٠١٩). تقدير الذات وعلاقته بمكونات الدافعية لدى المتعلمين بالمرحلة المتوسطة. جامعة جيلاني بونعامة خميس مليانة - الجزائر - مجلة ربحان للنشر العلمي تصدر عن مركز فكر للدراسات والتطوير

#### المصادر الأجنبية

- Amir Saif Dhuryana (2018). The Effecting job Security and Workload on job satisfaction of Teachers Among Higher Education Institution In Southern Punjab. National College of Business Administration and Economics (NCBA&E), Multan – Pakistan
- Azeez,R, Abimbol,M (2016).Job Enrichment and Work-Related Attitudes of Non -Academic Staff of Selected Public
- Dhuryana (٢٠١٨) The Effecting job security and workload on job satisfaction of teachers among higher education institution in southern Punjab

- 
- 
- Saif, Amir ,& Adnan ,Muhammad (۲۰۱۸).Effect of Job Security and Governance on Teacher’s Job Satisfactions of Higher Educational Institutions in Southern Punjab National College of Business Administration and Economics (NCBA&E), Multan, Pakistan
  - Margaret,Funke(2017). An Assessment of Teacher Retention and Job Security in Private Secondary Schools in Ogun State Nigeria.Osun State University.NIGERIA
  - Neşe Boru Asst (۲۰۱۸).The Factors Affectin TeacherMotivation. Nevsehir Haci Bektas Veli University. Turkey
  - Universities in Lagos State International Journal of Human Resource Studies
  - Adeboye& lubna Rizvi (2012).’ Examining the Impact of job security, Organizational Climate and Engagement on Motivation Level of Employees at IMCPVT European Journal of Business and Management.