

Effect of the perspectives of intellectual disabilities teachers towards the absence of job security and its impact in day care centers

Mrs. Ebtisam Saeed Al-Sihli*, Dr. Walaa Abdullah Khares

University of Jeddah | KSA

Received:

11/05/2024

Revised:

02/06/2024

Accepted:

13/06/2024

Published:

30/11/2024

* Corresponding author:

abtsamsyd41@gmail.com

Citation: Al-Sihli, E. S., & Khares, W. A. (2024).

Effect of the perspectives of intellectual disabilities teachers towards the absence of job security and its impact in day care centers. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 8(11), 82 – 98.

<https://doi.org/10.26389/AJSRP.S140524>

2024 © AISRP • Arab Institute of Sciences & Research Publishing (AISRP), Palestine, all rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract: The current study aimed to identify the perceptions of intellectual education teachers about the lack of job security in day care centers in the Medina region. Disclosure of its effects, and proposals that may contribute to improving the level of job security in day-care centers. To achieve the objectives of the study, the qualitative approach was used, and the interview was relied on as a study tool to collect qualitative data, from the sample that was selected for the study, which was represented in (10) intellectual education teachers working in daycare centers in the Medina region. Based on the analysis of the collected data, the study found in its results that there is a deficiency in achieving job security in day care centers in the Medina region, and that there is a positive relationship between job security and the quality of performance, where the higher the level of job security, the higher the quality of performance and vice versa, and one of the consequences of the absence of job security is the negative impact on the quality of educational outcomes, and it was also concluded that the impact of the absence of job security is not limited to the quality of performance, and the quality of Educational outcomes, but also negatively affects the psychological level of the education teacher

Keywords: Job insecurity, Intellectual education, Day care centers, Teachers' perspectives.

تصورات معلمات التربية الفكرية عن غياب الأمان الوظيفي في مراكز الرعاية النهارية بمنطقة المدينة المنورة

أ. ابتسام سعيد السهلي*، د/ ولاء عبد الله خريس

جامعة جدة | المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على تصورات معلمات التربية الفكرية حول غياب الأمان الوظيفي في مراكز الرعاية النهارية في منطقة المدينة المنورة. والكشف عن آثاره، وتقديم المقترحات التي قد تساهم في تحسين مستوى الأمان الوظيفي في مراكز الرعاية النهارية. وتم استخدام المنهج النوعي، وتم الاعتماد على المقابلة كأداة للدراسة لجمع البيانات النوعية، من العينة التي تم اختيارها للدراسة والذي تمثلت في (10) معلمات تربية فكرية يعملن في مراكز الرعاية النهارية بمنطقة المدينة المنورة. وبناء على تحليل البيانات التي تم جمعها، توصلت الدراسة في نتائجها إلى أن هناك قصوراً في تحقيق الأمان الوظيفي في مراكز الرعاية النهارية بمنطقة المدينة المنورة، وأن هناك علاقة طردية تربط بين الأمان الوظيفي وجودة الأداء، حيث كلما زاد مستوى الأمان الوظيفي زادت جودة الأداء والعكس، كما أن من تبعات غياب الأمان الوظيفي التأثير السلبي على جودة المخرجات التعليمية، كما تم التوصل إلى أن أثر غياب الأمان الوظيفي لا يقتصر فقط على جودة الأداء، وجودة المخرجات التعليمية، بل كذلك يؤثر بشكل سلبي على الصعيد النفسي لمعلمة التربية الفكرية. وتوصلت الدراسة إلى تقديم أهم المقترحات التي تساهم في تحسين مستوى الأمان الوظيفي في مراكز الرعاية النهارية، وتتضمن تقديم الدعم المادي والمعنوي لمعلمات التربية الفكرية وتقدير جهودهن، وذلك لتعزيز شعور الأمان الوظيفي لديهن، عمل دورات لإدارات المراكز النهارية وذلك للتوعية بأهمية تحقيق الأمان الوظيفي.

الكلمات المفتاحية: غياب الأمان الوظيفي، مراكز الرعاية النهارية، التربية الفكرية، وجهات نظر المعلمات.

1- المقدمة.

يعدّ الأمان الوظيفي من أكثر المتغيرات ذات التأثير الواضح في تحفيز الموظفين في المؤسسة، فإحساسهم بأنه لن يتم اعفاؤهم من وظائفهم والطمأنينة اتجاه استمرارية عملهم في نفس المؤسسة طالما أنهم يريدون ذلك، يُعتبر محفزاً مُهمّاً، ويؤثر إيجابياً في تعديل سلوكيات العمل السلبية وفكرة الاستقالة من الوظيفة. وبناءً على أهميته في المؤسسة نستنتج الضرر الذي قد يقع على الموظفين معنوياً عند غيابه، مما يقلل من إنتاجيتهم وبالتالي التأثير سلباً على المؤسسة بكاملها والحوّل دون تحقيق أهدافها المنشودة.

كما أن الشعور بالأمان من الحاجات المهمة لنا كبشر فوفقاً لهرم ماسلو، فإنه بعد إشباع الحاجات الفسيولوجية، تظهر الحاجة إلى الأمان والتي يقع من ضمنها: الأمان الوظيفي (Mittelman, 1991). كما أن الأمان الوظيفي يعد من الركائز المهمة لنجاح أي مؤسسة كانت، فليس هناك مؤسسة ناجحة ذات إنتاجية ممتازة إلا وكان الأمان الوظيفي قد تحقق فيها وشمل جميع العاملين. تقوم فكرة الأمان الوظيفي على رفع درجة الشعور بالطمأنينة لدى الموظف على مستقبله المهني، وإشباع حاجاته المعنوية والمادية خلال عمله، والتخلص من أي صور للقلق والتوتر التي قد تحيط بالموظف خوفاً على مستقبله؛ مما ينتج عن هذا استحواذ عمله على كامل القوة الفكرية لديه، وعدم إشغال تلك القوة بأية أمور أخرى تقلل من الانشغال الأول وتكوّن معوقات لنتائجه، وقد يعكس هذا الانشغال على مستوى الأداء.

كما أشار كل من (الخليل، 2017؛ خليف، 2021) أن هناك علاقة وطيدة تربط بين إنتاجية الموظف وشعوره بالأمان الوظيفي وكلا العاملين من شأنهم التأثير ليس فقط على الفرد نفسه، بل على كامل المؤسسة لذا تحتاج إلى خلق أجواء تعزز الأمان لدى الموظف، وأن الأمان الوظيفي من الركائز الأساسية التي يجب توفرها في أي جهة عمل ويجب أن يكون أولوية لجميع المؤسسات بمختلف المجالات ويجب على هذه المؤسسات توفير بيئة عمل آمنة وصحية خالية من الأضرار النفسية والجسدية التي تفقد الموظفين شعور الأمان فيها.

ولم يقتصر أمان الفرد على الحقوق والتشريعات المنصوص عليها في القوانين الموضوعية، وإنما ممتد أصلاً للحقوق والتشريعات والمبادئ والحريات التي نادى إليها الدين الإسلامي، وتشير لها الأخلاق والخصال الحميدة والأعراف والمواثيق العالمية والدولية والقيم المعاصرة المستحدثة التي تنبع من روح عصرنا الحديث، فقد دعا إبراهيم عليه السلام ربه قائلاً (رَبِّ اجْعَلْ هَذَا بَلَدًا آمِنًا وَارْزُقْ أَهْلَهُ مِنَ الثَّمَرَاتِ) [البقرة:126]، فهنا تم تقديم الأمان على الرزق لأهميته وأولويته والحاجة الملحة إليه في هذه الحياة، لذا فإن شعور الإنسان بغياب الأمان الوظيفي، سيؤدي بلا شك إلى انشغاله نفسياً وفكرياً في السعي لإشباع حاجته في الشعور بالأمان مما يؤثر سلباً على أداءه، وفي حالة تحقيق هذه الحاجة وإشباعها فإن ذلك سيؤدي إلى شعور الفرد بالرضا والإرتياح.

ويؤكد (الشهري، 2021) أن سر نجاح المنظمات هو أداء موظفيها ومدى ولائهم للمؤسسة التي يعملون فيها، وللوصول إلى ذلك لابد من تحقيق الولاء الوظيفي الذي له دور بارز للحصول على أعلى مستويات الأداء. ويزداد الاهتمام الكبير بالتعليم ودوره في نهضة الأمم وازدهارها في مجتمعات اليوم، وقد أولت الدول أهمية كبيرة للتعليم في مراحلها كلها وبخاصة المرحلة الجامعية، وعليه فقد خصصت ميزانيات ضخمة لنهضته ودوره في تزويد المجتمع بالموارد البشرية المثقفة والمسلحة بالعلوم الحديثة الرامية لتنمية المجتمع، وتُعد المؤسسات التعليمية الجامعية من أهم المؤسسات لصنع المعرفة ورفي المجتمعات، كما أنها تقوم بدور فاعل وهام في التنمية باعتبارها بناءً تنظيمياً علمياً وأكاديمياً يساهم في التغيير الاقتصادي والاجتماعي بشكل مؤثر في المجتمع من خلال إمداد قطاعاته المختلفة بالعناصر المدربة والمزودة بأحدث المعارف، وهذا يعتمد على كفاءة وفاعلية عضو هيئة التدريس، لذلك ركزت هذه الدراسة على تأثير الأمان الوظيفي على العلاقة بين العدالة التنظيمية والولاء الوظيفي، حيث أن العدالة التنظيمية والأمان الوظيفي لهما دور كبير في تحقيق الولاء الوظيفي والذي بدوره يرفع أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية إلى مصاف الدولية.

وأشار (الزهراني، 2020) إلى أن غياب الأمان الوظيفي يعد من أبرز مصادر الضغوط في بيئة العمل المعاصرة، ويؤثر غياب الأمان الوظيفي على السلوكيات والاتجاهات لدى العاملين، وفي المدى البعيد، قد يؤثر على فاعلية المنشأة.

وبما أن الأمان الوظيفي أحد أهم عناصر النجاح للمؤسسات أيًا كانت وغيابه قد يعد عائقاً لأداء العمل على أكمل وجه، فيمكننا القول بأن مؤسسات التعليم وتحديدًا مجال التربية الخاصة لا يعد استثناءً، فبرامج التربية الخاصة المقدمة في مراكز الرعاية النهارية تقوم على تحقيق الأهداف التي تم وضعها سلفاً للطفل ذي الإعاقة في برنامج التربوي الفردي، ووفقاً لوزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية (1437) تعرف مراكز الرعاية النهارية بأنها مكان يهتم بتقديم خدمات تأهيلية وتدريبية لذوي الإعاقة الذين لم يتم قبولهم بمدارس التعليم الخاص أو العام، وتقدم هذه الخدمات بواسطة فريق متعدد التخصصات والذي من الواجب أن يتكون من: أخصائي تربية خاصة، وأخصائي نطق وتخاطب، وعلاج وظيفي، وعلاج طبيعى، وتمريض، وتغذية، وأخصائي نفسي، وأخصائي اجتماعي، لأنه بحسب الوزارة فإنه يجب أن تقدم المراكز النهارية الخدمات الآتية: العلاج الوظيفي، العلاج الطبيعي، العلاج النفسي والسلوكي، برامج للنطق والتخاطب، العلاج بالعمل واللعب، الخدمات والأنشطة الاجتماعية، الخدمات الصحية، العلاج بالتغذية، العناية الذاتية الاستقلالية. ولتحقيق الأهداف المرسومة وتقديم هذه الخدمات بالجودة المطلوبة ينبغي أن يكون الموظفين ذوي أداء بجودة عالية، وهذا قد لا يتحقق عند غياب الأمان الوظيفي في المركز الذي يعمل فيه معلم التربية الخاصة. فقد ذكرت المنيع (2013) بأن الموظف الذي لا يشعر بالأمان الوظيفي نتيجة فقدانه

وغيابه أو تدني واضح في مستواه، يكون ذا قدرة أقل على الأداء الفعال أو مواجهة المشاكل المهنية المعاصرة التي تحتاج للحلول إبداعية جديدة. أو قد يؤدي غياب الأمان الوظيفي إلى انسحاب المعلم من الوظيفة أو فصله وبالتالي سيتسبب هذا بتأخير في تحقيق الأهداف لحين تعيين معلم جديد، كما أكد الزهراني (2020) قلة إحساس المعلم بالأمان الوظيفي في مؤسسته فهو مهدد بالفصل والإعفاء بأي وقت، وعند طرح موضوع غياب الأمان الوظيفي وبالأخص في مجال التربية الخاصة، لا يسعنا سوى أن نذكر قرار وزارة التربية والتعليم بإغلاق القبول في الجامعات السعودية بهذا التخصص عام 2016، وإغلاق أقسام التربية الخاصة وذلك تماشياً مع رؤية السعودية 2030، وبناء على عدم الاحتياج في سوق العمل السعودي لهؤلاء الخريجين -على الأقل في المرحلة الحالية-.

وهذا القرار بالتأكيد سيكون له تبعات وآثار على الأمان الوظيفي للمتخصصين في هذا المجال، فعدم وجود احتياج فعلي لهم يجعلهم يشعرون بالعجز والخوف من مستقبلهم المهني المجهول وعدم توفر خيارات مطروحة ملائمة لتخصصهم، مما يجعلهم يعملون في وظائف لا تتناسب مع شهاداتهم، كما أن الموظفين المختصين في هذا المجال كأعضاء هيئة التدريس سيخشون التهديد الذي قد يقع عليهم ويهدد وظائفهم نظراً لعدم توفر الطلاب بناءً على قرار إيقاف القبول في هذا التخصص، مما يجعل أمانهم الوظيفي في أدنى مستوياته، ونظراً لندرة الدراسات المحلية التي تناولت هذه الظاهرة السلبية في مجال التربية الخاصة، وجدت الباحثة ضرورة لتسليط الضوء عليها ودراسة تأثيرها السلبي ونتائجه.

2-1- مشكلة الدراسة:

يعد الأمان الوظيفي إحدى الموضوعات الهامة التي تؤثر في المعلمين بما أنهم العنصر الرئيسي في نجاح العملية التعليمية، وأن شعورهم بغياب الأمان الوظيفي له انعكاسات سلبية عليهم، وعلى المنشأة التعليمية، حيث يتسبب غياب الأمان الوظيفي في حالة من القلق المستمر ويحد كثيراً من الحرية الأكاديمية ويؤثر كذلك على العلاقات التي تربط المعلم بالإدارة وحتى الطلاب. كما أن للأمان الوظيفي ضرورة ملحة داخل المنشآت والمؤسسات، فالموظف يسعى دوماً لبلوغ طموحاته المعنوية والمادية بواسطة اتباعه للطرق المختلفة التي توفر له الأمان الوظيفي داخل المؤسسة، ولهذا فإن للأمان الوظيفي دوراً كبيراً وفعالاً في رفع مدى فعالية الموظف وإدائه وزيادة جودة إنتاجيته وقدرة مؤسسته على منافسة باقي المؤسسات الأخرى في سوق العمل.

كما ذكر حسان وآخرون (2014) أنه في ضوء التطورات التي حدثت في المجتمع وانعكاساتها على مهنة التدريس والمعلمين، تم تحديد مجموعة من المشكلات التي تعيق المعلمات عن القيام بأعمالهن في مهنة التدريس ومن أهمها: سيطرة غياب الأمان الوظيفي على ذهن المعلمة والذي بدوره أثر على عطائها وإنتاجيتها وحد من المبادرات الإبداعية لديها.

ولتأكيد وجود مشكلة غياب الأمان الوظيفي في مراكز الرعاية النهارية، ننظر لما طرحته وزارة العمل السعودية (1437)، حيث أوضحت أن العمل في القطاع الخاص يتميز بشعور العامل بطول ساعات العمل وانخفاض للأجور وشعور الموظف بانعدام الأمان الوظيفي. وينبغي الإشارة هنا إلى أن معظم مراكز الرعاية النهارية تقع ضمن القطاع الخاص، وهذا بحسب المنصة الوطنية الموحدة (1443) حيث أن أقسام الرعاية النهارية الحكومية في السعودية تبلغ 12 قسماً ومركزاً، بينما تبلغ فيها مراكز الرعاية النهارية ضمن القطاع الخاص 120 مركزاً، وبحسب (الدمناوي، 2020) فإن المؤسسات الخاصة تواجه تحديات مالية أكبر من المؤسسات الحكومية لتوفير الأمان الوظيفي لموظفيها، إلا أنه لا ينبغي تجاهل هذه المشكلة، ويتوجب إيجاد حلول لها وحلها بأسرع وقت.

وللأمان الوظيفي حاجة نفسية ملحة يجب اشباعها حتى يتمكن الفرد من العطاء والتطور الشخصي، بناءً على ما يشعر به من تقدير للذات ومن تقدير الآخرين له، وشعوره بأهميته وفعاليتها في المؤسسة التي يعمل بها، وبدون تحقيق الأمان الوظيفي يكون الفرد في حالة من الإحباط والقلق والإجهاد ويكون استقراره النفسي في أدنى مستوياته مما يؤثر سلباً على أداء مهامه الموكلة إليه وبالتالي سيؤثر هذا على المخرجات التعليمية ويحول بين المؤسسة وبين الوصول لأهدافها المنشودة.

ومن خلال اطلاع الباحثة على الأدبيات التربوية السابقة، وجدت ندرة في وجود دراسات محلية تناولت مجال المشكلات الإدارية في مراكز الرعاية النهارية، ومن هنا استشعرت الباحثة ضرورة الوقوف على هذا الموضوع وسد الفجوة البحثية من خلال تسليط الضوء على هذه الظاهرة في مراكز الرعاية النهارية، ووضع الطرق للحد منها.

3-1- أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة للإجابة على السؤال الرئيسي التالي:

- ما واقع غياب الأمان الوظيفي في مراكز الرعاية النهارية من وجهة نظر معلمات التربية الفكرية بمنطقة المدينة المنورة؟ من خلال الأسئلة الفرعية التالية:
- 1. ما تصور معلمات التربية الفكرية حول الآثار المترتبة لغياب الأمان الوظيفي في مراكز الرعاية النهارية بمنطقة المدينة المنورة؟

2. ما وجهات نظر معلمات التربية الفكرية لأهم المقترحات لزيادة وتحسين مستوى الأمان الوظيفي في المراكز النهارية بمنطقة المدينة المنورة؟

4-1-أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على تصورات معلمات التربية الفكرية حول غياب الأمان الوظيفي في مراكز الرعاية النهارية بمنطقة المدينة المنورة.
2. التعرف على أهمية توفير الأمان الوظيفي من خلال تصور معلمات التربية الفكرية في مراكز الرعاية النهارية.
3. التعرف على أهم المقترحات التي تساهم في زيادة وتحسين مستوى الأمان الوظيفي في المراكز النهارية.

5-1-أهمية الدراسة:

- توفير إضافة علمية، وإثراء للمحتوى العلمي والمكتبات العربية في مجال المشكلات الإدارية في مراكز الرعاية النهارية.
- لفت نظر الإدارات في مراكز الرعاية النهارية وجهات العمل ذات الصلة للسعي إلى الحد من مشكلة غياب الأمان الوظيفي.
- رفع الوعي لدى معلمين ومعلمات التربية الفكرية بهذه الظاهرة ومساعدتهم للوقاية منها، مما يساهم في التصدي لتبعات غياب الأمان الوظيفي على أداءهم الوظيفي.
- لفت نظر الجهات المعنية لفرض العقوبات على المؤسسات التي تتهاون في حقوق الموظفين مما يتسبب في انعدام الأمان الوظيفي لديهم.
- الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية والمقترحات لتطبيق برامج تدريبية وورش حول تحقيق الأمان الوظيفي للموظفين، لإدارات المراكز النهارية بشكل خاص ولإدارات المؤسسات بالقطاع الخاص على وجه العموم.

6-1-حدود الدراسة:

تقتصر نتائج الدراسة على الحدود الآتية:

- الحدود الموضوعية: تقتصر هذه الدراسة على معرفة تصور معلمات التربية الفكرية في المراكز النهارية بمنطقة المدينة المنورة عن غياب الأمان الوظيفي وأثره على جودة الأداء والمخرجات التعليمية ومقترحاتهم لتحسين مستواه.
- الحدود البشرية: معلمات التربية الفكرية في المراكز النهارية.
- الحدود المكانية: مراكز الرعاية النهارية في منطقة المدينة المنورة.
- الحدود الزمانية: ستجرى الدراسة في الفصل الثاني للعام الدراسي 1444 هـ.

7-1-مصطلحات الدراسة:

- الأمان الوظيفي Job Security:

عرّفه حسن (2023، 127) بأنه: "حالة نفسية تعكس توقعات الموظفين حول استمرار عقودهم في المؤسسة الملتحقين بها، وينشأ الأمان الوظيفي نتيجة لممارسات إدارة المؤسسة وسياساتها تجاه شؤون الموظفين". وتعرفه الباحثة إجرائياً: شعور داخلي يمكن أن يظهر على سلوك الموظف وأدائه بناءً على ما يحصل عليه من جهة عمله، من تقدير واحترام للحقوق ومراعاة للأخلاقيات ودعمه بالحوافز اللازمة لتشجيعه على استمرارية العمل بالشكل المطلوب.

- غياب الأمان الوظيفي Job Insecurity:

عرف عشري والدريني (2024، 380) غياب الأمان الوظيفي اصطلاحاً: "عجز الموظفين عن التنبؤ فيما يتعلق بمستقبلهم في المؤسسة ومدى استمراريتهم بالعمل فيها، والشعور بالقلق الشديد عندما يكون هناك احتمالية لفقدانهم وظائفهم". تم تعريفه إجرائياً من قبل الباحثة بأنه: الخوف والقلق الذي يصيب الموظف اتجاه احتمال الاستغناء عنه، أو سحب منه صلاحيات، أو حرمانه من الحصول على الترقية، أو الحسم من راتبه.

- مراكز الرعاية النهارية Day Care Centers:

اصطلاحاً: "هي الجهات التي تُعنى بتقديم البرامج والخدمات المتنوعة لحالات الإعاقة خلال فترة محددة من اليوم، وتشمل برامج في جميع المجالات: الاجتماعية، والنفسية، والصحية، والتربوية، والتدريبية، والترويحية، إلى جانب برامج للتثقيف الأسري، حسب حاجة كل حالة، وفقاً لخطط مفردة مدروسة" (وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، 2020).
إجرائياً: هي المراكز المختصة بتعليم وتأهيل فئات ذوي الإعاقة المختلفة، مثل الإعاقة الفكرية، والصمم والبكم، والإعاقة الحركية، والإعاقة البصرية، والإعاقات المتعددة، وأطياف التوحد، وتقدم هذه المراكز خدمات متعددة ومتنوعة تساهم في رفع قدرات الفرد ذي الإعاقة إلى أقصى درجة ممكنة.

- معلمات التربية الفكرية Intellectual Education Teachers:

اصطلاحاً: "هم معلمين تم إعدادهم علمياً ومهنيًا وتربويًا لتدريس النصاب المقرر من الحصص والدروس للطلبة ذوي الإعاقة الفكرية والقيام بكل ما يلزم لتحقيق الأهداف المرجوة للمواد الدراسية من خلال التعرف على أهم المستجدات والأساليب الحديثة في التدريس مع النظريات في تصميم طرق التعليم واستخدام التقنيات الحديثة والاستفادة من مراكز مصادر التعلم في المدرسة وتبسيط الدروس للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية وفق الأساسيات التربوية ومتابعة التقدم". (المحمادي وحنفي، 2022، 212)
وتم التعريف من قبل الباحثة إجرائياً: بأنهن معلمات التربية الفكرية في المراكز النهارية المسؤولات عن تدريس وتعليم الطلاب ذوي الإعاقة الفكرية، واللاتي يقمن بتطبيق وتنفيذ وصياغة الأهداف طويلة المدى وقصيرة المدى، واختيار الوسائل الملائمة والمناسبة للقدرات العقلية للطلاب ذوي الإعاقة الفكرية، وتكييف المناهج وتطويرها لتناسب مع إمكانياتهم.

- ذوو الإعاقة الفكرية Intellectually Disabled:

نصّ تعريف الجمعية الأمريكية لذوي الإعاقة الفكرية والنمائية عام (2021) اصطلاحاً: "بأنهم الأفراد المصابين بإعاقة توصف بقيود كبيرة، في كلٍ من الأداء الفكري والسلوك التكيفي، والذي يغطي العديد من المهارات الاجتماعية والعملية اليومية. وتبدأ هذه الإعاقة قبل سن 22".

إجرائياً: هم الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية التي ثبتت إعاقتهم عن طريق جهة معتمدة، وملتحقين في برامج تقدمها مراكز الرعاية النهارية المتخصصة.

-2 الإطار النظري والدراسات السابقة

1-1-2- الإطار النظري

تمهيد:

يعدّ الأمان الوظيفي من أكثر المتغيرات ذات التأثير الواضح في تحفيز الموظفين في المؤسسة، فإحساسهم بأنه لن يتم اغفأؤهم من وظائفهم والطمأنينة اتجاه استمرارية عملهم في نفس المؤسسة طالما أنهم يريدون ذلك، يُعتبر محفزاً مُهماً، ويؤثر إيجابياً في تعديل سلوكيات العمل السلبية وفكرة الاستقالة من الوظيفة. وبناءً على أهميته في المؤسسة نستنتج الضرر الذي قد يقع على الموظفين معنوياً عند غيابه، مما يقلل من إنتاجيتهم وبالتالي التأثير سلباً على المؤسسة بكاملها والحوّل دون تحقيق أهدافها المنشودة.

1-1-2- أهمية الأمان الوظيفي:

يشير عبدون وصمبة (2020) إلى أهمية الأمان الوظيفي، حيث تبرز أهميته في الالتزام بتحقيق أهداف المنشأة بدلاً من الأهداف الشخصية للموظف، وكذلك قدرة الموظفين على مواجهة تحديات العمل وضغوطه والتكيف مع المستجدات والتغيرات في بيئة العمل بكفاءة عالية وانخفاض نسبة التأخير والغياب بالإضافة إلى حماس العاملين واهتمامهم بالمهام المطلوبة منهم، كما يساهم في نزع الخوف من المجهول والقلق على المستقبل من قلوبهم مما يحد من الوقوع في الخطأ وزيادة الجرأة لمواجهة الصعوبات والمخاطرة. ويوفر الأمان الوظيفي البيئة المحفزة للابتكار والإبداع، كما يساهم في زيادة قدرة الموظفين على اكتشاف حلول مبتكرة للمشكلات التي تواجههم مما توفر الوقت والجهد وكذلك الكلفة عليهم وعلى المؤسسة، إضافةً إلى الثقة والاسترخاء والتأهب الذي يجلبه الأمان الوظيفي يساعد الموظفين على القيام بمهامهم وتحدي المشاكل بجودة عالية، كما أن الأمان الوظيفي يزيد من نسبة الولاء والانتماء المؤسسي لدى الموظفين، ويعد عاملاً حيوياً ومؤثراً على صحة الموظفين النفسية والجسدية ورفاهيتهم، فالموظف الذي لا يشعر بالأمان الوظيفي نتيجة فقده أو غيابه أو تدني واضح في مستواه، يكون ذو قدرة أقل على الأداء الفعال أو مواجهة المشاكل المهنية المعاصرة التي تحتاج للحلول إبداعية جديدة.

2-1-1-2- معيقات تحقيق الأمان الوظيفي:

تؤكد الأبحاث السابقة التي تناولت موضوع الأمان الوظيفي في المؤسسات المختلفة، أن الموظفين قد يعانون من قلة الأمان الوظيفي بسبب العديد من المعوقات، وقد قسمت الزهراني (2020) هذه المعوقات التي تعيق تحقيق الأمان الوظيفي في مجال التعليم إلى ثلاث أقسام وتمثل في: معيقات مادية، معيقات إدارية، معيقات فنية، والتالي توضيح لهذه الأقسام:

أ- معيقات مادية **material obstacles**:

وتمثل هذه المعوقات في: تدني في المخصصات المادية اللازمة لتطوير المناهج، ضعف في الرواتب والحوافز، قصور في الميزانية وعجز عن توفير تقنيات تعليمية حديثة، ارتفاع في تكاليف البرامج التدريبية للمعلمين، قلة في الموارد مما يؤدي إلى عجز في تحسين البنية التحتية وتزويدها بالتقنية الحديثة اللازمة، حجب المكافآت والعلاوات عن مستحقيها بغاية توفير في الميزانية لأمر أهم في المؤسسة.

ب- معيقات إدارية **Administrative obstacles**:

تمثل هذه المعوقات في: غياب العدالة والمحابة والتمييز لمعلم دون البقية، تحيز أعضاء مجلس الإدارة أو المسؤولين أو المشرفين لبعض المعلمين، مما ينعكس سلباً بتكليف معلمين غير أكفاء مهام ومناصب لا يستحقونها، الإخلال والإرباك في النظم الإدارية وعدم اتباع السياسات والمعايير والآليات الدقيقة في تقييم جودة أداء المعلمين، ضعف في العمل الجماعي والمشاركة وتجاهل الاعتماد على فرق العمل المشكلة، غياب التقدير والتشجيع في بيئة العمل، سيادة النظام البيروقراطي والتمركز الشديد، سوء في المناخ التنظيمي في المؤسسة التعليمية وسوء في توزيع المهام والصلاحيات وكذلك سوء في الإدارة والقيادة وغياب القدوة، عدم مشاركة المعلمين باتخاذ القرارات الإدارية المهمة وتجاهل اقتراحاتهم، عدم اكتراث واهتمام المسؤولين والمشرفين بإنتاجية موظفيهم وعدم متابعتهم وتزويدهم بالتغذية الراجعة.

ج- معيقات فنية **Technical obstacles**:

تمثل هذه المعوقات في: اتباع سياسة غير منظمة في التنقلات بالقطاع التربوي، غياب التواصل وانعدام وجود نظام اتصال مطور بين الأقسام المختلفة الموجودة في نفس المؤسسة، صعوبة في تبادل البيانات والمعلومات بين أقسام المؤسسة، كثرة الحمل والأعباء في الوظيفة التدريسية وتدني في فرص الترقية، نقص في الكوادر المؤهلة لأداء المهام وتحقيق الأهداف التي وضعتها المؤسسة التعليمية، تدني في قدرة استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة، نقص في الإمكانيات التقنية والفنية اللازمة لتطوير العملية التعليمية، قلة في البرامج التدريبية والورش المهمة بتحسين أداء المعلمين، قلة البرامج التدريبية اللازمة لتأهيل أعضاء مجلس الإدارة عن كيفية اتخاذ القرارات المناسبة وحل المشكلات الطارئة والروتينية.

2-1-3-3- النتائج المترتبة لغياب الأمان الوظيفي:

تؤكد دراسات (Cohen, 2018; Xu&Tu, 2019; عبدون وصمية، 2020). أن لضغوط غياب الأمان الوظيفي تأثير سلبي أكبر على الصحة العاطفية للموظفين، مقارنة بأي جانب آخر من جوانب التدريس التعاقدية. ووفقاً للنظريات المتخصصة بالصحة النفسية، فالفرد عندما يمر بشعور غياب الأمان الوظيفي، فإن ذلك يهدد التوازن المتوقع لعلاقة الأخذ والعطاء التبادلية بين جهة العمل والموظف، وعندما تخفق الجهات في إمداد موظفيها بالمستويات المتوقعة من الأمان الوظيفي، فإن ذلك سيقود إلى العديد من النتائج الصحية والسلوكية، فالنتائج الصحية السلبية تشمل الشكاوى الصحية الجسمية والاضطرابات النفسية وكذلك القلق على أن هناك احتمال في الاستغناء عن خدمات الموظف في المستقبل، وهذا قد يترتب عليه فقدان الرغبة في الترفيه والترجيع عن النفس. كما أن المدارس التي تعاني قيادتها من غياب للأمان الوظيفي لمعلمي الكليات الخاصة تأثر سلباً وهام على فعالية المدرسة، وأن غياب الأمان الوظيفي يلعب دوراً معتدلاً في تأثير المعلم على فعالية المدرسة في الكليات الخاصة والجامعات.

2-1-4-1-2- غياب الأمان الوظيفي وعلاقته بجائحة كورونا (Covid 19):

فقد العديد من الموظفين وظائفهم في ظل تفشي جائحة كورونا عام 2020، حيث أن هذه الجائحة أثرت في سماء الاقتصاد العالمي وهدد أمن الألاف من الوظائف وبل حتى المؤسسات مما جعلها تضطر للاستغناء عن العديد من موظفيها في سبيل محاولة تغطية الخسائر والتعويض عنها عن طريق توفير قيمة الرواتب التي تصرف لبعض الموظفين، ولا زالت الكثير من المؤسسات تعاني من خسارتها الفادحة حتى يومنا هذا، ويرى الاقتصاديون أن كورونا قد شكل حملاً ثقيلاً على اقتصاد العالم دون استثناء، وأن الإجراءات التي اتخذتها السعودية لتواجه آثار الفايروس قد ساهمت في إنقاذ الاقتصاد المحلي للبلاد. وقال المستشار الاقتصادي "أحمد الشهري"، أن جائحة كورونا تركت آثار على ميزانية 2020 من خلال زيادة المصاريف، خصوصاً بعد إجراءات الإغلاق التي اتخذتها الدولة لمواجهة الجائحة، حيث تراجع بسببها النمو بشكل قوي وقد سجل القطاع الخاص -على وجه التحديد- تراجعاً قوياً بنحو 10% في المتوسط. وفي الصناعات والخدمات الاجتماعية كذلك وغيرها. (سجدي، 2020)، وأثرت كذلك الجائحة على تركيز الموظفين الذهني حيث إنهم كانوا في حالة تشتت مستمر بسبب خوفهم من فقدان

الوظيفة بسبب الظروف التي تمر بها مؤسساتهم خلال جائحة كورونا، فقد ذكر (Cheng et al., 2012) أن فقدان الوظيفة المحتمل يهدد الموارد والذي بدورها تجعل أداء الموظفين ضعيفاً وإنتاجيتهم لا تكاد تذكر، حيث أن الموظفين سيبدوون بالبحث عن وظائف أخرى أثناء تواجدهم في وظيفتهم الحالية، ويوفرون طاقتهم لمنع المزيد من خسائر الموارد.

2-2- الدراسات السابقة:

- هدفت دراسة (الأعشى وميلاد، 2023) إلى التعرف على العلاقة بين الأمن الوظيفي والاحتراق الوظيفي بمكوناته (الإجهاد الانفعالي، وتبلد الشعور، والإنجاز الشخصي)؛ واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي والتحليلي، واعتمدت الدراسة الاستبانة كأداة للبحث، وتمثلت العينة في جميع العاملين في مصرف شمال أفريقيا بمدينة ترهونة والذي بلغ عددهم (30) موظف. توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأمن الوظيفي والاحتراق الوظيفي، وكذلك يعاني العاملون بمصرف شمال إفريقيا بصورة مرتفعة من الاحتراق الوظيفي فيما يتعلق بكل من بعدي الإجهاد الانفعالي وتبلد الشعور.
- هدفت دراسة (Adewale Adekiya 2023) بعنوان "انعدام الأمن الوظيفي المتصور وأداء المهام: ما هو جانب الأداء المرتبط بانعدام الأمن الوظيفي" إلى معرفة تأثير الشعور بغياب الأمن الوظيفي على أداء المهمة المطلوب تنفيذها في الوظيفة، وذلك من خلال الاستفادة من أسلوب أخذ العينات متعدد المراحل، وتم اختيار مجموعة (342) موظفًا تتراوح أعمارهم بين 23 و46 عامًا بشكل متناسب من المجموعة التي تمثل كل بنك، وتطبيق عليهم أداة الدراسة المتمثلة في استبانة، وتشير النتائج في هذه الدراسة إلى أن غياب الأمن الوظيفي يرتبط ارتباطاً سلبياً بمكون جودة الأداء في الوظيفة.
- جاءت دراسة آل عزام (2022) "أثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على موظفي أمانة منطقة عسير" بشكل معاكس لدراسة بني هاني والخليل، حيث اهتمت دراسته في تأثير الأمن الوظيفي على الأداء والالتزام التنظيمي، أي اهتم بدراسة الجانب الإيجابي لوجود الأمن الوظيفي في المنظمة، وقد اشتملت عينة الدراسة على (237) موظف وموظفة يعملون في أمانة منطقة عسير، وتم اعتماد منهج الدراسة على المنهج الوصفي المسحي بواسطة أداة الاستبانة لجمع المعلومات من أفراد العينة، وأشارت الدراسة إلى جملة من النتائج أبرزها: وجود أثر إيجابي للأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي لدى الموظفين، كذلك وجود أثر إيجابي للأمن الوظيفي النوعي والكمي والقدرة على مواجهة المشاكل على الالتزام التنظيمي لدى الموظفين.
- دراسة الطيب (2022) "أثر أزمة كوفيد 19 على انعدام الأمن الوظيفي: دراسة تحليلية على عينة من المؤسسات بولاية تلمسان" تهدف الدراسة إلى معرفة تأثير كوفيد19 من حيث (الإغلاق والتباعد الاجتماعي) على غياب الأمن الوظيفي في المؤسسات والمنظمات الخاصة بولاية تلمسان، وتمثلت عينة الدراسة في (108) فرد تم اختيارهم بواسطة العينة العشوائية البسيطة. وبعد القيام بالاختبارات الإحصائية الملائمة بواسطة برنامج SPSS، توصلت الدراسة إلى أن كوفيد19 أدى إلى زيادة معدل غياب الأمن الوظيفي.
- دراسة (Urbanaviciute&Other 2021) "استراتيجيات استباقية لمواجهة النتائج الضارة لانعدام الأمن الوظيفي في الأوساط الأكاديمية"، هدفت هذه الدراسة إلى التحقيق في دور استراتيجيتين للمشاركة الاستباقية - صنع القرار التشاركي وتحسين بيئة الوظائف - كوسيلة لمواجهة آثار غياب الأمن الوظيفي والمشاركة في العمل والرضا الوظيفي. اعتمدت الدراسة على عينة من موظفي التعليم العالي في بلجيكا وسويسرا البالغ عددهم (915) لاختبار الفرضيات، وتم إجراء تحليلات الاعتدال في العينة الإجمالية وعبر فئات مختلفة من الموظفين (أعضاء هيئة التدريس من كبار وصغار الموظفين، والموظفين الإداريين، مما كشف أن النتائج السلبية لغياب الأمن الوظيفي كانت أقل ظهوراً بعد تطبيق الاستراتيجيتين. وتشير النتائج كذلك إلى أن تشجيع اتخاذ القرار التشاركي قد يكون بمثابة وسيلة للحفاظ على الرضا الوظيفي للموظفين الأكاديميين ومنع الإرهاق في الأوقات المضطربة. علاوة على ذلك، قد تستهدف تحسين بيئة الوظائف بشكل إضافي الحفاظ على مشاركة العمل.
- دراسة المومني (2021) "درجة إسهامات نقابة المعلمين الأردنيين في تحقيق الأمن الوظيفي لمنتسبيها من وجهة نظر المعلمين في محافظة عجلون" اهتمت الدراسة بالكشف عن درجة التزام الإدارات المسؤولة في تحقيق الأمن الوظيفي للمعلمين، واتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي، كما استخدمت الاستبانة كأداة للبحث، وبلغت العينة (380) معلم ومعلمة تم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية البسيطة، وأظهرت أهم النتائج بأن الإسهامات كانت متوسطة ولم ترتق بالمستوى الكافي ولكنها موجودة.
- كما اتفقت دراسة الزهراني (2020) "واقع الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض من منظور المعلمات ومشرفات القيادة المدرسية" على وجود علاقة طردية تربط غياب الأمن الوظيفي على جودة الأداء، حيث توضح هذه الدراسة ضرورة توفير الأمن الوظيفي وتوعية المؤسسات وبالأخص مؤسسة التعليم بهذه المشكلة مع وضع مقترحات للحد من هذه المعضلة التي تشكل تهديداً على أمان الموظفين وتؤثر سلباً على أدائهم، وقد هدفت دراسة الزهراني إلى التعرف على واقع الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية في الرياض من وجهة نظر كلاً من المعلمات والمشرفات ومدى تأثيره وماهي معيقات تحقيقه، وتمثلت عينة الدراسة في

(372) معلمة و(45) مشرفة، واتبعت الباحثة المنهج الوصفي، باستخدام أداة الدراسة "الاستبانة"، وقد جاءت أهم النتائج بتأكيد وجود نسبة من غياب الأمان الوظيفي في المدارس الأهلية وأنه ذو تأثير سلبي على جودة الأداء، وقد اتفقت هذه النتيجة مع كلاً من دراسة بني هاني والخليل.

- دراسة أبو النصر (2020) "ردود الفعل على كوفيد-19: تأثير انعدام الأمان الوظيفي على سلوك العاملين الباقين في الفنادق الخمسة نجوم" اتفقت مع دراسة الطيب (2020) من حيث التوصل إلى وجود ازدياد في معدل غياب الأمان الوظيفي في ضوء جائحة كورونا، وفصل عدد كبير من الموظفين كمحاولة لتخفيف الأضرار والخسائر الناجمة عن الجائحة، وركزت الدراسة على الموظفين اللذين هم على رأس العمل، وتم جمع بيانات الدراسة باستخدام استبانة لعدد (452) من الموظفين بفنادق الخمسة نجوم. وتم تحليل النتائج إحصائياً بمساعدة الحزمة الإحصائية SPSS، وتوصل البحث إلى أن شعور الموظفين الباقين على رأس العمل بغياب الأمان الوظيفي يرتبط ارتباطاً قوياً برغبتهم في الاستقالة، وقد تمتد أيضاً إلى تغيير العمل بالمجال الفندقية بشكل عام.
- وتذكرنا هذه الدراسة بدراسة لبني هاني وبني ملحم (2019) "أثر غياب الأمان الوظيفي على الأداء الوظيفي: أثر عامل التحكم بالذات"، حيث تشابهت مع دراسة الخليل من حيث موضوع الدراسة والهدف منها؛ فكلاهما بحثا في علاقة الأمان الوظيفي بالأداء الوظيفي وتأثير غياب الأمان الوظيفي على الأداء الوظيفي، وقد اشتملت العينة في دراسة بني هاني على (160) موظفا يعملون في منظمة معينة، وتم استخدام (SEM) في برنامج (AMOS) لتحليل البيانات، وقد اتفقت الدراسة بنتائجها مع دراسة الخليل حيث أنها أكدت وجود تأثير كبير لغياب الأمان الوظيفي على جودة أداء الموظفين وأن هناك علاقة طردية تجمع الأمان الوظيفي والأداء الوظيفي.
- انحصرت مشكلة الدراسة في دراسة الخليل (2017) التي تناولت موضوع "دور الأمان الوظيفي في أداء العاملين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجوف" بالإجابة عن السؤال الرئيسي ما دور الأمان الوظيفي في أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجوف؟، وتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس العاملين بجامعة الجوف واشتملت عينة الدراسة على (554) عضو هيئة تدريس بنفس الجامعة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات. وتكونت الاستبانة من بُعدين هما الأمان الوظيفي والأداء الوظيفي، وتمثلت أهداف الدراسة في: التعرف على العلاقة بين الأمان الوظيفي والأداء الوظيفي، وجاءت أهم النتائج كالآتي: اثبات وجود علاقة طردية بين الأمان الوظيفي والأداء الوظيفي، وأن غياب الأمان الوظيفي قد يؤدي بالضرورة إلى انخفاض في جودة الأداء لدى العاملين.

2-2-2-التعليق على الدراسات السابقة:

نجد بأن كلاً من بني هاني (2019)، والخليل (2017)، والزهراني (2020)، Adewale Adekiya (2023). قد اتفقوا على وجود غياب للأمان الوظيفي وأن له أثراً سلبياً على جودة الأداء، بينما دراسة عزام (2022) اهتمت بتسليط الضوء للأثر الإيجابي على توفر الأمان الوظيفي بدلاً عن دراسة الأثر عند غيابه، وقد اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة الزهراني (2020) من حيث الهدف منها وهو التعرف واقع الأمان الوظيفي لدى المعلمين من منظورهم، ولكن اختلفت العينة، حيث أن الدراسة الحالية تستهدف معلمات التربية الخاصة وبالتحديد مسار (التربية الفكرية) اللاتي يعملن في مراكز الرعاية النهارية، ونجد اتفاقاً ما بين دراسة الطيب (2022) والنصر (2020) من حيث أن كلاهما قاما بدراسة تأثير جائحة كورونا على شعور الأمان الوظيفي لدى العاملين وكلتا الدراستين توصلتا لوجود انعدام للأمان الوظيفي في ظل الجائحة، والعجيب بأن هذه النتيجة تتوافق مع دراسة بني هاني (2019) والخليل (2017) التي تم نشرها قبل تفشي الجائحة! وهذا يدل على أن ظاهرة غياب الأمان الوظيفي كانت موجودة ويعاني منها الموظفون حتى قبل انتشار الفيروس ولا يمكن تعزير سببها إلى الجائحة بشكل كلي، دراسة Urbanaviciute&Other (2021) جاءت مختلفة عن باقي الدراسات التي تم طرحها مسبقاً، فهي اهتمت بأن تدرس تأثير استراتيجيات تم تصميمها لمواجهة ظاهرة غياب الأمان الوظيفي، وكانت النتيجة إيجابية وأثبتت الاستراتيجيات فعاليتها، وجاءت دراسة المومني مشابهة لدراسة الزهراني (2020) والدراسة الحالية من حيث الهدف منها وهو معرفة واقع توفر الأمان الوظيفي في المؤسسة.

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث المنهج والأداة والعينة المستهدفة، حيث أن الدراسة الحالية تتبع المنهج النوعي، واعتمدت على المقابلة كأداة للبحث، وتم استهداف معلمات التربية الخاصة وتحديد المتخصصات بمجال التربية الفكرية اللاتي يعملن في مراكز الرعاية النهارية كعينة للدراسة. وما يميز الدراسة الحالية هو اعتمادها على أداة المقابلة واللاتي بدورها توفر مساحة أكبر لتوضيح الظاهرة من جميع جوانبها والتعبير عنها، وأيضاً الفئة المستهدفة والمؤسسة اللاتي ندرس واقع الأمان الوظيفي فيها، حيث تم دراسة الأمان الوظيفي في العديد من المؤسسات والمجالات، ولكن لم يسبق دراسته في مؤسسات التربية الخاصة -على حد علم الباحثة-.

3- منهجية الدراسة واجراءاتها

1-3-1- المنهج المستخدم:

اتبعت الباحثة المنهج النوعي حيث وجدت أنه الأنسب لطبيعة الموضوع الذي تقوم بالبحث فيه، وكذلك بناءً على طبيعة مشكلة البحث، وأهدافه. وسبب اختيار هذا المنهج هو المرونة الكبيرة والتنوع في طرق جمع المعلومات، كما أن البحث النوعي توجه أو منظور واسع لاستكشاف وتفهم الظواهر الاجتماعية، ولا يتقيد بأسلوب محدد، ويحكمه الهدف الذي هو الفهم وتكوين المعنى، بأي شكل تحقق، عكس البحث الكمي الذي تحكمه اجراءاته ولا يتصف بالمرونة في جمع المعلومات.

2-3- مجتمع البحث وعينته:

وقع الاختيار على أداة المقابلة شبه المنظمة لتكون أداة البحث الحالي، حيث إنها توفر مساحة أكبر للتعبير والتصريح عما مر به الفرد التابع للعينة المختارة من تجارب وخبرات ذات علاقة بموضوع البحث المراد دراسته. وتم بناء المقابلة من أربعة محاور تتعلق بموضوع البحث الحالي، وهذه المحاور كالآتي: أ- البيانات الأولية للمشاركين، ب- أسئلة حول مفهوم الأمان الوظيفي وأهمية توفره في مراكز الرعاية النهارية، ج- أسئلة حول أثر غياب الأمان الوظيفي على جودة أداء معلمات التربية الفكرية، د- أسئلة حول مقترحات وتوصيات لزيادة مستوى الأمان الوظيفي في مراكز الرعاية النهارية.

وتم اختيار العينة بطريقة العينة القصدية. وقد عُرِفَت العينة القصدية بأنها: هي نوع من أنواع اختيار العينة، حيث إنها تستخدم طرق ليست عشوائية لاختيار مجموعة من الأفراد للمشاركة في البحث (Qualtrics, 2022). وكانت معايير اختيار العينة كالآتي:

معايير اختيار العينة
أن تكون محيط الممارسة المهنية في البيئة السعودية، وتحديدًا منطقة المدينة المنورة.
أن تكون حاصلة على مؤهل البكالوريوس أو ما يمثله في مجال التربية الفكرية أو الإعاقة عقلية
أن تكون لديها خبرة لا تقل عن سنة بالعمل في مراكز الرعاية النهارية المتخصصة برعاية ذوي الإعاقة

1-3-3- المجتمع والعينة:

تم اختيار أفراد العينة في البحث الحالي بواسطة أسلوب العينة القصدية، وعليه فإن مجتمع الدراسة من معلمات التربية الفكرية البالغ عددهن بحسب إدارة التربية الخاصة في منطقة المدينة المنورة (113) معلمة، وتكونت العينة من (10) معلمات تربية فكرية على رأس العمل في مراكز مختلفة للرعاية النهارية بمنطقة المدينة المنورة

4-3- أدوات البحث:

تم استخدام المقابلة شبه المنظمة كأداة للبحث، وسبب اختيارها أنها توفر مساحة أكبر للمعلمة للتعبير عما تواجهه في مهنة التدريس، وما الآثار التي لاحظتها لغياب الأمان الوظيفي وما أبرز المواقف، فالمقابلة هي محادثة موجهة بين الباحث والمبحوث يسعى الباحث من خلالها لتحقيق أهداف الدراسة والتعرف على ملامح ومشاعر ومواقف المبحوثين في مواقف معينة. وبناءً على هذا، تم اختيار المقابلة وإيجاد بأنها أنسب وسيلة لجمع المعلومات لتحقيق هدف هذا البحث.

1-4-3- الصدق والموثوقية:

ظهرت خلافات حول قدرة البحوث النوعية على تحقيق الموثوقية، إلا أنه كان هناك وجهات نظر متعددة تشير إلى أن تحديد مدى الصدق والثبات ليس حصرًا في البحوث الكمية فقط؛ فأيضًا البحوث النوعية بدورها تهتم بتحقيق قدرًا من الصدق والموثوقية بالعديد من الطرق المتنوعة، وتحت مصطلحات مختلفة، ولكن تهدف معظمها إلى تحقيق جوانب القوة والموثوقية في البحث (الزهراني، 2020). ويتم استخدام مصطلح المصدقية كمرادف لمصطلح الصدق الداخلي في البحوث الكمية، والذي يقصد به أن يقيس الاختبار ما قد وضع لأجله. فتهتم البحوث النوعية إلى مطابقة نتائجها مع الواقع، وهو يعد من أهم الأساسيات التي تحقق موثوقية البحوث النوعية. في حين يتم استخدام مصطلح الاعتمادية في البحوث النوعية بديلاً لمصطلح الثبات. وقد قامت الباحثة بعدد من الإجراءات التي تبنتها بناءً على ما تم ذكره في الأدبيات التربوية السابقة حول مصداقية وموثوقية البحوث النوعية، ولتحقيق مصداقية البحث تم اتخاذ الوسائل التالية:

1- تم استخدام التسجيل الصوتي لجمع البيانات في المقابلات شبه المنظمة، وتم تفرغها بواسطة برنامج (WORD)، ومراجعتها وإعادة عرضها على بعض المعلمات للتأكد من صدق البيانات، لتقديم بيانات إضافية أو لإبداء الملاحظات وطرح الاستفسارات. وتم تشجيع

وتحفيز المشاركات أثناء المقابلات على أن يطرحن إجابتهن بكل صراحة وبدون قيود، مع اعطاؤهن الحرية الكاملة في قبول أو رفض المشاركة في البحث.

- 2- تم استخدام "سجل المراجعة" ويقصد به جدول المقابلات بالتاريخ واليوم المحددين وكذلك فترة التنفيذ، وبعد الانتهاء من المقابلة يتم وضع علامة على السجل والانتقال للتي تليها مما ساهم في التخطيط الجيد، وتنظيم الوقت؛ لتسهيل عملية تنفيذ المقابلات.
 - 3- تم اختيار معلمات تربية فكرية يعملن في مراكز رعاية نهائية متنوعة بمنطقة المدينة المنورة، ولم يتم حصر جمع البيانات على مركز واحد، كما تعددت المؤهلات العلمية، والخلفيات النظرية وسنوات الخبرة للمشاركات وساهم هذا التنوع إلى توفير قاعدة معلومات كبيرة أثرت البحث الحالي، مما حقق لنا مصطلح "التثليث" والذي يعنى به: معالجة الفجوة البحثية من خلال زيادة الصدق في نتائج البحث، وإمكانية أن يتم تعميمها في بيئات تربوية مختلفة. كما أنه تم ملاحظة الوصول لنتائج متشابهة نوعاً ما في ظل الاختلافات البيئية؛ مما يدل على صدق النتائج.
 - 4- كما تم تطبيق "التحليل المتكرر" للبيانات وذلك لضمان أن المحتوى قد تم فهمه بشكل دقيق ولا يقبل التأويلات.
 - 5- تم تطبيق التصنيف المستقل والذي يقصد به: استخدام أكثر من باحث لتحليل البيانات وتصنيفها، ثم مقارنة النتائج لضمان التوافق والاتساق بين المحللين.
- وختاماً، حرصت الباحثة على تحقيق الموضوعية وعدم التحيز لوجهة نظر معينة، واتخاذ إجراءات بحثية واضحة ومحددة تخلو من التحيز الذاتي.

3-5- الإجراءات:

- 1- الاطلاع على الكتب والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الأمان الوظيفي وغيابه، وجمع البيانات والمعلومات التي تتعلق بموضوع الدراسة الحالية ومقارنتها وتفسيرها للوصول إلى صياغة علمية محكمة ومتناسكة.
- 2- تحديد منهج الدراسة المناسب؛ لتحقيق الغرض منها، وقد وقع الاختيار على المنهج "النوعي" الذي يساعد في جمع الآراء والتصورات بشكل أكثر مرونة وسلاسة.
- 3- تحديد مجتمع الدراسة، معلمات تربية فكرية يعملن في المراكز النهارية المتخصصة لرعاية ذوي الإعاقة في منطقة المدينة المنورة.
- 4- تحديد عينة الدراسة، والتي تتمثل في (10) معلمات تربية فكرية يعملن في مراكز للرعاية النهارية لذوي الإعاقة بمنطقة المدينة المنورة.
- 5- إعداد أسئلة المقابلة وتقسيم محاورها بما يخدم الموضوع ويساهم في جمع تصورات أكثر عمق وشمولية.
- 6- الحصول على خطاب تسهيل مهمة من لجنة الأخلاقيات التابعة لجامعة جدة.
- 7- تحديد مواعيد تطبيق المقابلات، وأخذ إذن المعلمات على تسجيل إجابتهن وجمع توافيقهن على الإقرار والبدء في تنفيذ المقابلات.
- 8- تحليل نتائج المقابلات وتحديد نقاط الاتفاق والاختلاف بين الاستجابات، ومن ثم تفسيرها ومناقشتها، للوصول للغرض والهدف من هذه الدراسة والإجابة على أسئلتها الرئيسية والأسئلة الفرعية التابعة.
- 9- تقديم التوصيات والمقترحات التي قد تساهم في زيادة وتحسين مستوى الأمان الوظيفي في مراكز الرعاية النهارية في منطقة المدينة المنورة، وذلك في ضوء نتائج الدراسة

4- النتائج وتفسيرها

يتضح الغرض الرئيسي من هذه الدراسة في اكتشاف تصورات ووجهات نظر معلمات الطلبة ذوي الإعاقة الفكرية حول غياب الأمان الوظيفي والآثار المترتبة على ذلك، وأهمية توفيره في المراكز النهارية المتخصصة لذوي الإعاقة، ومقترحاتهم وتوصياتهم لزيادة مستوى الأمان الوظيفي في مراكز الرعاية النهارية المتخصصة لذوي الإعاقة بمنطقة المدينة المنورة. وحتى يتم تحقيق هذا الغرض؛ تم تطبيق الدراسة بعمل مقابلات شبه منظمة مع (10) معلمات تربية فكرية يعملن في مراكز مختلفة. وخلال هذا الفصل سيتم استعراض أهم ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج. والتي يمكن إيجازها في الشكل التوضيحي التالي:



شكل (1) الأثار المترتبة لغياب الأمان الوظيفي.



شكل (2) مقترحات وتحسينات لتحسين الأمان الوظيفي

1-4- الأثار المترتبة لغياب الأمان الوظيفي في مراكز الرعاية النهارية

1-1-4- جودة الأداء

أشارت أبرز النتائج التي ظهرت أثناء تحليل بيانات العينة إلى وجود أثر لغياب الأمان الوظيفي على جودة أداء معلمات التربية الفكرية اللاتي يعملن في مراكز الرعاية النهارية. ولا عجب بأن لغياب الأمان الوظيفي تأثيراً على جودة الأداء نظراً للأهمية التي يحتلها الأمان الوظيفي لذا فهناك مكاناً خالياً عند غيابه مما يتسبب في خلل في عمل المنشأة، وهناك العديد من الدراسات السابقة التي اتفقت على وجود تأثير لغياب الأمان الوظيفي على جودة الأداء، ووفقاً لنتائج الدراسة الحالية، نجد أن هناك إشارة تدل على وجود أثر لغياب الأمان الوظيفي على جودة الأداء لدى معلمات التربية الفكرية، وسيتم توضيح مجمل هذه الأثار التي توصلت لها الدراسة الحالية والمتعلقة بجودة الأداء بناءً على التصورات ووجهات النظر المختلفة لمعلمات التربية الفكرية اللاتي يعملن في مراكز الرعاية النهارية.

فتماشياً مع ما سبق وأن ذكر، فقد لوحظ بأن هناك تشابه كبير بين إجابات المشاركات في عينة الدراسة بخصوص الأثار المتعلقة بجودة الأداء، وتحديدًا بالنقطة القائلة بأن هنالك علاقة تربط بين جودة الأداء ومستوى الأمان الوظيفي وأن كلما زاد مستوى الأمان الوظيفي زاد مستوى جودة الأداء، وكلما قل مستوى الأمان الوظيفي قل مستوى جودة الأداء، وأن العلاقة بينهم طردية ومترابطة. وهذا ما اتفقت معه دراسة بني هاني (2019)، حيث أشارت إلى أن العلاقة التي تجمع الأمان الوظيفي بجودة الأداء هي علاقة طردية ومرتبطة. وقد تم التوصل إلى مجموعة من التصورات ووجهات النظر حول العلاقة التي تربط مستوى الأمان الوظيفي بمستوى جودة الأداء، وقد أتفق ثمانية من أصل عشر معلمات تربية فكرية يعملن في مراكز الرعاية النهارية، على أن هناك علاقة تربط الأمان الوظيفي بجودة الأداء وأن هذه

العلاقة توصف بأنها علاقة طردية، حيث كلما زاد مستوى الأمان الوظيفي زاد مستوى جودة الأداء، وكلما قل مستوى الأمان الوظيفي قل مستوى الأداء. ونستعرض فيما يلي بعض هذه التصورات:

المعلمة [ع.ح]:

[أنا أشوف العلاقة اللي تربط بين الأمان الوظيفي وجودة الأداء علاقة طردية كل ما كان مكان عملي فيه أمان وظيفي كلما زادت انتاجيتي في العمل فمن الطبيعي جداً إني ما راح أعطي المركز كامل جهدي وأنا احتمالية وجودي معهم قليلة أو إني ما أحس بالاستقرار النفسي وأنا موجودة بينهم هذي أشوفها بديهيات فمثل ما يقدم لي المركز أقدم له هم يوفر لي الأمان وأنا اوفر لهم الإنتاج والعمل الجيد الي يساهم في رفع انتاجيتهم والعكس صحيح]

- وفي سياق مشابه في تصور آخر للمعلمة [س.ق]:

[فيه علاقة كبيرة بينهم، لما يكون مستوى الأمان متدني هنا أنا ما راح أعطي بكامل طاقتي وشغفي، والشغل بيكون تحت الضغط وبدون نفس موزي لما تشتغلين بحب ونفسية رايقة، أشوف أن العلاقة بينهم علاقة مرتبطة ببعض، إذا زاد الأمان الوظيفي زادت جودة أدائي وإذا قل مستواه بتقل جودة أدائي].

ومن بين وجهات النظر: ذكرت لنا المعلمة [غ.خ] نقطة مثيرة للاهتمام، حيث أشارت إلى أن انخفاض الأمان الوظيفي لا يعني بالضرورة انخفاض جودة الأداء دائماً، بل يمكن أن يكون انخفاضه سبب في ارتفاع جودة الأداء! وترى بأن الأمر يمكن أن يؤثر بطريقتين إما سلباً مثل ما ذكرنا سابقاً وإما إيجاباً، وبررت التأثير الإيجابي قائلة:

[بس مو بالضرورة إذا قل مستوى الأمان يعني قل مستوى الأداء! لأن ممكن يسبب انخفاض مستوى الأمان ارتفاع بمستوى الأداء وذا عشان عامل الخوف، لما يكون الموظف خايف من إنه يفصل من الوظيفة ومو ضامن وظيفة جديدة، هنا ممكن يشتغل أكثر وأكثر عشان يضمن بقاءه]

وقد اتفق مع هذه النقطة عبدون وصمبة (2020) بأن الخوف يعتبر دافع لتحسين جودة الأداء خوفاً من الطرد، ولكن بالمقابل فهو يهدد سلامة الموظف النفسية والذهنية. وقد ذكرت المعلمة [ح.ح] سياق مشابه لما ذكره عبدون وصمبة (2020) حيث ذكرت أنها تتضرر نفسياً من هذا التهديد على الرغم من أدائها المبدع، حيث قالت:

[بالنسبة لي تأثر أدائي بشكل إيجابي، يعني صار أفضل بمراحل عشان اضمن بقائي، بس الموضوع سلمي بنفس الوقت لأنني صرت أضغط على نفسي كثير كثير، وأحس إني أشتغل عشان أثبت نفسي للإدارة مو عشان أحقق أهدافي مع الطلاب]

خلاصة القول بهذا الجانب، أن غياب الأمان الوظيفي له تأثير سلبي كبير على جودة الأداء وسير العملية التعليمية ككل، حتى وإن كان هناك جانب إيجابي فهو جانب ضئيل ولا يعتبر تأثير إيجابي ممتد ومستمر لفترة طويلة، لأنه أن كان أداء الموظف الجيد نابع من خوف وقلق فهو سيؤدي في النهاية إلى الاحتراق الوظيفي وإلى أضرار نفسية تمنع الموظف من المواصلة والاستمرار في المنشأة التي يعمل لديها.

2-1-4- جودة المخرجات التعليمية:

بما أننا عرضنا سابقاً أثر غياب الأمان الوظيفي على جودة أداء معلمات التربية الفكرية، فينبغي علينا أن نعرض غياب الأمان الوظيفي على جودة المخرجات التعليمية لهؤلاء المعلمات. فهذا سيؤكد أكثر على غرض الدراسة الحالية وهدفها في تسليط الضوء على أهمية توفير الأمان الوظيفي في مراكز الرعاية النهارية بوجه التحديد، وعلى جميع المنشآت على وجه العموم. فعند غياب الأمان الوظيفي سيحصل تدني في جودة الأداء كما ذكرنا سابقاً، وعند تدني جودة الأداء لا بد من حدوث خلل في جودة المخرجات التعليمية، وهكذا سيتمتد أثر غياب الأمان الوظيفي حتى يصل إلى الطالب ومدى استفادته من البرامج التي تقدم له. ولتوضيح هذه النقطة أكثر ننتقل لعرض وجهات النظر بخصوص هذا الجانب:

المعلمة [ع.ح]:

[بنالاحظ على طلابنا لما يكون المركز فيه امان وظيفي بنالقي المعلمات جودة عملهم اعلى ونتائج عملهم الجيد بتظهر على نتائج الطلاب ومدى تعلمهم وفهمهم عكس لما المركز يكون فاقد للأمان المعلمات جودة عملهم اقل فيتالي بيكون مستوى الطلاب اقل وتعليمهم اقل لان المعلمات بالهم مشغول ووضعهم في الوظيفة غير مستقر]

وذكرت المعلمة [ع.م] في سياق مشابه:

[نعم وبشكل كبير جداً، لان الموظف عندما يعمل في بيئة عمل تفتقد الأمان الوظيفي سوف يشعر بالقلق ومما ينعكس ذلك على عمله، يعني شيء بدوي وطبيعي إذا قل مستوى جودة الأداء بتقل حتى جودة المخرجات التعليمية وتكون ضعيفة وما تدوم لوقت طويل] وتذكرنا هذه النتيجة بدراسة خليف (2021) التي أشارت إلى أن غياب الأمان الوظيفي له تأثير سلبي على مخرجات وإنتاجية الموظف. وهذه النتيجة لا تبدو مستغربة نظراً لارتباط المخرجات التعليمية بأداء المعلم الذي يمثل أحد أطراف العملية التعليمية والمشرف عليها والقائم على تنفيذها.

لذا يمكن القول بأن غياب الأمان الوظيفي أثر متتابع ككرة الثلج التي تبدأ صغيرة ثم تكبر مع استمرارها بالتدريج، فغياب الأمان الوظيفي قد يبدأ بشعور داخل الموظف ثم يكبر مع العوامل الخارجية التي تغذي هذا الشعور حتى تبدأ المشكلة بالظهور على شكل سلوكيات سلبية مثل: التسويف في إنجاز المهام، التأخر وعدم الالتزام بالمواعيد، اللامبالاة وعدم الاهتمام في إنجاز المهام بالشكل المطلوب. وأخيراً يمتد الأثر حتى يصل إلى الطالب ومدى استفادته من البرامج التي تقدم له.

4-1-3- آثار نفسية

الأمان من الحاجات المهمة والملحة التي يحتاجها الإنسان لمواصلة العيش الكريم بناءً على هرم ماسلو للحاجات، والأمان الوظيفي يقع ضمن الحاجة إلى الأمان، مما يعني ينبغي إلى الإدارات أن تنظر إلى هذا الموضوع من منظور أنه حاجة ملحة ضرورية وليست رفاهية، وأنه من الواجب توفير الأمان الوظيفي للموظفين حتى لا يتعرضوا للضغوط النفسية التي تقودهم في النهاية إلى نتائج غير محمودة سواء على الفرد نفسه أو المنشأة نفسها، فكما ذكر عبدون (2020) بأنه عندما تفشل الجهات في إمداد موظفيها بمستويات مناسبة من الأمان الوظيفي، سيقود ذلك إلى العديد من النتائج السلوكية والصحية، فالنتائج الصحية السلبية تشمل الشكاوى الصحية الجسدية والاضطرابات النفسية. وكان هناك اتفاق في معظم وجهات نظر معلمات التربية الفكرية حول التضرر النفسي نتيجة غياب الأمان الوظيفي في المركز النهاري، ومن بين وجهات النظر التالي:

المعلمة [ع.ح]:

[غياب الأمان الوظيفي بيخليني أحس بانعدام القيمة وإن أنا مجرد رقم وظيفي، ما عندي كيان ولا أهمية ولا رأي في القرارات، دايماً أحس أن جهودي ضايعة وأكون محبطة ومنعزلة وقلقة وأحس بضغط موطبيعي]

وذكرت المعلمة [س.ق] حول نفس النقطة قائلة:

[أحس حتى علاقتي مع الزملاء بتأثر مع انخفاض الأمان الوظيفي، لأن الأمان هو أساس أي عمل في هذي الحياة بدونه ما يكون فيه استقرار نفسي للموظف ولا راحة داخلية ولا بيكون على طبيعته، ويمكن يتعرض للاكتئاب]

ينبغي الإشارة إلى أن هناك احتمالية كبيرة لاستمرارية تبعات وأثار غياب الأمان الوظيفي لسنوات وحتى بعد ترك الوظيفة، وهذا ما أثبتته دراسة Adewale, Adekiya (2023) حيث ذكرت عينة بحثه التي قد تعرضت لشعور غياب الأمان الوظيفي في وظائفهم السابقة، بأنهم أصيبوا بالاكتئاب بعد تعرضهم لهذا الوضع لمدة تجاوزت ثلاث أعوام. وهذا ما اتفقت عليه بعض وجهات النظر حيث أشاروا إلى احتمالية الإصابة بالاكتئاب بسبب غياب الأمان الوظيفي في المراكز النهارية.

ومن هنا نجد أهمية بالغة في توفير الأمان الوظيفي حيث أن تبعاته قد تستمر لفترة طويلة ولا تنتهي مع انتهاء التهديد، كما أن الآثار السلبية ستصل للطلاب وتضر جودة الخدمات التعليمية والتربوية المقدمة لهم، كما ستصل إلى نفس المنشأة التي أهملت توفير هذا الجانب لموظفيها، حيث سيحصل تأخر في تحقيق أهدافها المرسومة، وتدني الأداء قد يتسبب في نشر سمعة غير محمودة عن المركز مما سيؤدي إلى انسحاب الطلاب والتحاقهم بمراكز أخرى ذات جودة أداء عالية. لذا يمكننا القول بأن لا أحد مستفيد عند غياب الأمان الوظيفي، لا الإدارة ولا المعلمة ولا الطلاب، ولعل أن الضرر الأكبر يقع على المعلمة نظراً لكونها الطرف الذي يتعرض للتهديد وتحت الضغط النفسي والمهني، ويجب على الإدارات الاهتمام أكثر في توفيره وتصحيح مفهومهم حول هذا الأمان الوظيفي واعتباره حاجة أكثر من أنه رفاهية أو مكافأة.

4-2- توصيات ومقترحات لتحسين مستوى الأمان الوظيفي.

4-1-2-4- الحوافز المادية:

بلا شك أن الراتب والمادة من الركائز الأساسية التي ينظر لها الفرد عند تقديم طلب للالتحاق بوظيفة ما، لذا هذه الناحية المادية تعتبر محفزاً قوياً للموظفين وتزيد من جودة أدائهم، فعند سؤال العينة المشاركة من معلمات التربية الفكرية اللاتي يعملن في مراكز الرعاية النهارية المتخصصة لذوي الإعاقة، عن توصياتهن ومقترحاتهن لتحسين ورفع مستوى جودة الأداء في المراكز النهارية، جميعهن اتفقن في نقطة الراتب والحوافز المالية، حيث ذكرت إحداهن:

المعلمة [ج.ح]: [تقديم علاوات سنوية وحوافز مالية ومكافآت للموظفين اللي يجتهدون بشغلهم ويشبتون نفسهم]

وفي سياق مشابه ذكرت المعلمة [ع.غ.]: [أفضل أن الإدارة تطرح عليهم علاوات وحوافز وترقيات للموظف المثالي او حتى مثلاً تحط موظف الشهر وإذا حصل أحد على أفضل موظف فالشهر يكون هناك زيادة له على الراتب هالشئي يخلي الموظفين يتحمسون ويجتهدون] وجاءت جميع الإجابات على ذكر الحوافز والعلاوات والزيادات كأساليب لرفع مستوى الأمان الوظيفي. وتتفق هذه النتيجة مع كثير من الدراسات السابقة التي وضعت الحوافز المادية والعلاوات كأساليب للقضاء على ظاهرة غياب الأمان الوظيفي في التوصيات المقترحة لحل هذه الظاهرة.

4-2-2-4- الحوافز المعنوية

من مخاوف معلمات التربية الفكرية ألا تكون جهودهم ملحوظة ولا يتم تقديرهم عليها، فقد ذكر العديد من المعلمات في العينة المشاركة هذه النقطة واقترحتها كحل يكمن من خلاله رفع وتحسين مستوى الأمان الوظيفي، حيث قالت المعلمة [ن.ر]:
[يكون فيه تكريم لأفضل موظف في كل شهر يعني، فهذه الأشياء البسيطة ترفع من معنوية الموظف وتحسنه بأهميته وأهمية اللي يقدمه وتجعله يحرص على التقدم أكثر وإعطاء المزيد من جهده]

كما ذكرت المعلمة [ع.ع] في سياق مشابه:
[تقدير تعبي وإني مجتهدة ويعطوني ذا الإحساس، عشان أتحمس أكثر لشغلي وما أحس أن سواء اشتغلت أو ما اشتغلت أنا بكل الحالتين مهمشة]

- والجانب المعنوي لا يقتصر فقط على تقدير الجهود، بل أيضاً مراعاة الموظف عند التعرض لظروف في حياته، وأشعاره بأن له قيمة كإنسان وليس مجرد رقم وظيفي يحسم من راتبه فور غيابه أو تأخره، كما أن تكون الإدارة تتصف بالمرونة، وتلائم طبيعة العمل مع ظروف الموظف بشرط ألا يكون هناك تقصير في أدائه لمهامه.

3-2-4-3- البنود واللوائح:

كما من مظاهر الجانب المعنوي لرفع الأمان الوظيفي ألا تضع الإدارة الموظف تحت ضغط التهديد وأنه سيفصل من عمله بأي لحظة، وحالاً لذلك أقترح عدد من المعلمات على أن تكون هناك علاقة تتصف بالوضوح بين الموظف والإدارة، وذلك من خلال وضع اللوائح والبنود التي توضح المخالفات والعقوبات، وإنذار الموظف عند خطئه وتناقشه لتفهم الأسباب قبل اتخاذ الإجراء بحقه حتى يكون على بينة. ويبدو أن هناك قصور في هذا الجانب عند إدارات بعض المراكز النهارية، حيث إنه عندما سئلوا المعلمات عن مواقف الأمان الوظيفي الذي تعرضن لها أو صادفها، جاءت معظم المواقف على التعرض للطرد أو عدم تجديد العقد بدون أسباب منطقية أو واضحة! فهنا وجب على الإدارة على الأقل أن توضح السبب للموظف حتى يتفاداه في المرة المقبلة، وأيضاً حتى لا يشعر بالظلم. وكحل لهذه المشكلة اقترحن المعلمات بوجود لوائح ذات بنود واضحة توضح كل مخالفة وعقوبتها حتى تعرف المعلمة أن لظالمها كانت تلتزم بهذه اللوائح والبنود فهي لن تتعرض للعقاب أو الطرد، مما يخفف تلقائياً من شعور التهديد والخوف من الطرد، حيث أن الغموض قد زال وكل شيء بات واضحاً. وقد ذكرت المعلمة [ن.ع] في هذا الجانب:

[الازم الإدارة تكون واضحة في كل شيء عشان لما تتخذ إجراء ضدك تكوني عارفة إنك استحققتيه والأفضل يكون بعد إنذارات وتنبهات، وكمان عشان تعرفين حدودك ومهامك وما تكوني خايفة من المجهول، خلاص كل شيء واضح وما في شيء يهدك]
وذكرت المعلمة [ع.م] في نفس النقطة:

[لما الإدارة تكون واضحة تماماً وما في شيء غامض وتوضح كل القرارات الجديدة وكل الأنظمة وتخلي الموظفات على بينة، هنا نحس بالراحة لأن بأعرف إني بأكون بخير ومستمرة دمني حريصة على أي أشتغل صح وبدون مخالفات] -

نستنتج من خلال ما سبق أهمية وفائدة اللوائح والبنود الواضحة، التي تجعل الموظف على بينة، وترفع عنه التهديد والخوف من المجهول، حيث أن هناك حدود وإطارات تحدد المهام المطلوبة، وتحدد المخالفات الممنوعة، وتحدد كذلك الإجراءات التي ستتخذ في حال القيام بأي مخالفة. وقد جاءت التوصية بخصوص وضوح البنود واللوائح من 6 معلمات من أصل 10، مما يعني أنه فوق النصف من العينة المشاركة! وهذا يدل على وجود قصور في توضيح البنود واللوائح والإجراءات لمعلمات التربية الخاصة في مراكز الرعاية النهارية، وأنهن لا يشعرن بكفاية من هذه الناحية.

4-2-4-4- التواصل الفعال:

التواصل الفعال من الأركان المهم توفرها في أي فريق عمل، فمن خلاله يتم تبادل الخبرات والاقتراحات ومشاركة القرارات. لا ينبغي تجاهل أهمية التواصل وخصوصاً أننا نتحدث عن مؤسسات تربوية وتعليمية تتعلق بمصلحة الطلاب، وبالتحديد مؤسسات تهتم بالطلاب ذوي الإعاقة والذين يحتاجون دوماً لفريق عمل؛ لبناء خطة تعليمية فعالة، وبالتأكيد الإدارة تعتبر أحد الأعضاء المهمين في هذا الفريق متعدد التخصصات. لذا يجب عليها العمل على أن ترفع الحواجز التي تمنع المعلمات من التواصل، كالخوف والحذر من أن تتخذ الإدارة أي إجراء صارم تلقاء طرح رأي، أو معارضة قرار إداري لا يصب في مصلحة الطالب من منظور المعلمة. وفي خصوص هذا الجانب طرحت المعلمة [ن.ح] توصية حيث ذكرت:

[اشوف أن الأمان الوظيفي يبدأ بالبيئة الحلوة والتواصل بين الإدارة والموظفين، زي انها تحترمني وتشاورني زي ما أنا اشاورها بكل خطوة اوما لما تلغين دوري هنا بلغي دورك حتى انا، بس لما نتشاور انا وانت ونقدم الحلول تقدرين الي أسويه ولا تستهينين بدوري فالموضوع يكمل بعضه]

كما أشارت المعلمة [ع.خ] في سياق مشابه:

يحاولون يحسنون لغة التواصل وتكون فعالة بين الإدارة والموظفين، ويضعون اعتبار الموظف وقيمه كإنسان قبل كل شيء ويتحلون بالمرونة لأن مرات يكون فيه ظروف ومو على طول يتخذون الإجراءات النظامية]

ومن هذا المنطلق نؤكد على أهمية لغة التواصل التي من خلالها يتم فهم ظروف وأسباب الموظف ومبرراته وإعطائه مساحة للدفاع عن نفسه وتوضيح الأمور، مما يقلل من النظام الجامد الذي يضع الكثير من الحواجز بين الإدارة والموظفين، كما يساهم التواصل الفعال في إعطاء الموظف الفرصة في مشاركة القرارات التي تختص بالطلاب، وتوضيح مناسبتها أو لا؛ بما أنه الشخص الذي يتعامل بشكل مباشر مع الطلاب ويعلم ما في مصالحهم بشكل أكبر، كما يساهم في زيادة الشعور بالثقة لدى الموظف حيث يجد أن رأيه مسموع وأن له قيمة في نظر إدارته، مما يرفع تلقائياً من الشعور بالأمان الوظيفي.

3-4- الاستنتاجات:

كما وضحنا مسبقاً في فصل منهجية البحث وأجراءته، فقد تم إجراء مقابلات شبه منظمة على (10) معلمات تربية فكرية يعملن في مراكز الرعاية النهارية بمنطقة المدينة المنورة. وقد سعت هذه المقابلات إلى جمع وجهات نظر وتصورات وآراء المعلمات المشاركات في عينة الدراسة، وذلك فيما يتعلق بتجاربهن والمشكلات التي مررن فيها خلال عملهن في مراكز الرعاية النهارية المتخصصة لذوي الإعاقة بمنطقة المدينة المنورة، وما استنتج من هذه المقابلات وأبرزته المعلمات فوراً هو قصور في الأنظمة الإدارية حول تحقيق الأمان الوظيفي في المنشأة، كما أشرن إلى فقر الدعم المعنوي والمادي المقدم لهن من قبل الإدارة، وإلى حاجتهن إليها بشكل ملح، وأجمعت جميع المشاركات على أن الخوف من الإغفاء والطرده هو أكبر المخاوف التي تهدد أمانهن الوظيفي، كما أشار بعض المعلمات على أهمية الوضوح في اللوائح والبنود ونظام المخالفات لفهم الخطوط الحمراء وعدم تجاوزها، وألا يكون هناك قرارات وليدة اللحظة دون تمهيد مسبق، كما يجب توضيح القرارات الجديدة بشكل مفصل وإزالة الغموض الذي قد يكتنفها، كما أجمع معظم المعلمات المشاركات في العينة على وجود علاقة طردية تربط الأمان الوظيفي بجودة الأداء والخدمات، وأشار معظمهن على أن أثر غياب الأمان الوظيفي على جودة الأداء والخدمات هو أثر سلبي يتسبب في تدني مستوى جودة الأداء والخدمات المقدمة من قبلهن، ولكن هناك عدد بسيط من المعلمات وجدن بأن التأثير الذي يخلفه غياب الأمان الوظيفي على جودة الخدمات والأداء الخاص بهن هو أثر إيجابي؛ حيث يتسبب في زيادة مستوى جودة الأداء والخدمات لديهن نتيجةً للخوف من الطرد والإقصاء، ولكن أيضاً أشرن إلى أنه ذو تأثير سلبي في الجانب النفسي لديهن ويقلل من مدة بقائهن في الوظيفة حيث أهن معرضات للإحراق الوظيفي بشكل أكبر من غيرهن. وتم استنتاج كذلك أن عدم وجود تواصل فعال بين إدارة المركز الهاري المتخصص لذوي الإعاقة ومعلمات التربية الفكرية قد يقلل من درجة الأمان الوظيفي لديهن، وتم التوصل كذلك للجوانب التي قد تتأثر عند غياب الأمان الوظيفي في المركز الهاري، وتم حصر هذه الجوانب في عدد من النقاط: آثار متعلقة بجودة الأداء، آثار متعلقة بجودة المخرجات التعليمية، آثار متعلقة بالجانب النفسي.

التوصيات والمقترحات.

بناء على نتائج الدراسة توصي الباحثة وتقتصر ما يلي:

- 1- تطوير برامج دعم نفسي لتعزيز الشعور بالأمان الوظيفي، تشمل جلسات استشارية ودورات توعوية حول إدارة الضغوط المهنية.
- 2- تحفيز الاستقرار الوظيفي من خلال عقود عمل مرنة تضمن حقوق المعلمات وتشمل مزايا إضافية مثل التأمين الصحي والتقاعد.
- 3- إطلاق مبادرات اعتراف وتقدير دورية للمعلمات المتميزات، مما يعزز من شعورهن بالتقدير والأمان الوظيفي.
- 4- تحسين بيئة العمل عبر تطوير البنية التحتية للمراكز وتوفير موارد تعليمية متقدمة، مما يساهم في تعزيز رضى المعلمات ورفاههن.
- 5- إشراك المعلمات في صنع القرار حول سياسات المركز وبرامج التعليم، مما يعزز شعورهن بالانتماء والمسؤولية.
- 6- تقديم فرص تطوير مهني مستدام من خلال ورش عمل ودورات تدريبية مستمرة لتنمية مهارات المعلمات وتفتح أمامهن آفاقاً جديدة.
- 7- تحسين التواصل بين الإدارة ومعلمات التربية الفكرية، والسماح للمعلمات بالتعبير عن رغباتهم وآراءهم في المجال اللاتي يعملن فيه.
- 8- توضيح البنود واللوائح وكافة التفاصيل المتعلقة بالمهام الوظيفية للمعلمة، مما يساهم في زيادة الأمان الوظيفي والتخفيف من شعور الخوف من المجهول.
- 9- كما تقترح الباحثة إجراء دراسات مستقبلية في الموضوعات الآتية:
 1. دراسة تأثير برامج الدعم النفسي على الأمان الوظيفي والرضا المهني للمعلمات التربوية الفكرية في مراكز الرعاية النهارية.
 2. تحليل أثر تحسين البنية التحتية للمراكز على الأداء المهني والشعور بالأمان الوظيفي لدى المعلمات.
 3. استقصاء أثر إشراك المعلمات في صنع القرار على مستويات الالتزام والأمان الوظيفي في مراكز الرعاية النهارية.

4. مدى توفر الأمان الوظيفي في المراكز النهارية من خلال مقياس معين يتم تصميمه لتحديد الدرجة بشكل دقيق وكفي.
5. الحاجة إلى عمل المزيد من الدراسات المتعلقة بالمشكلات والعقبات الإدارية التي تواجه معلمات التربية الخاصة.
6. دراسة تصورات ووجهات نظر الموظفين الإداريين حول المشكلات والمعوقات التي تحول بينهم وبين تحقيق الأمان الوظيفي للموظفين.

قائمة المراجع

أولاً-المراجع بالعربية:

- خليف، أمل. (2021). تأثير عدم الأمان الوظيفي والصمت التنظيمي على الاستغراق الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين في مجموعة فاكو للأدوية. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، 52(2)، 45-90. <https://doi.org/10.21608/JSEC.2022.243172>
- الشهري، وليد بن راشد. (2021). تأثير الأمان الوظيفي على العلاقة بين العدالة التنظيمية والولاء الوظيفي دراسة على الجامعات السعودية. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، 70(101-87). <https://doi.org/10.33193/JALHSS.70.2021.544>
- حسان، حسن محمد، والمهدي، مجدي صلاح، والسعيد، رانيا. (2014). بعض المشكلات التي تواجه معلمات الثانوية العامة في محافظة الدقهلية. مجلة بحوث التربية النوعية، 33(1)، 8-13. <https://doi.org/10.21608/mbse.2014.141429>
- الدمنواوي، زينب. (2020). أبعاد النجاح المهني وتأثيرها على عدم الأمان الوظيفي بالتطبيق على المديرين في ميناء دمياط وبورسعيد. مجلة البحوث المالية والتجارية، 21(3)، 373-417. <https://doi.org/10.21608/JSST.2020.33062>
- المحمادي، ماجد، والحنفي، علي. (2022). مدى جودة الخدمات المساندة المقدمة للطلبة ذوي الإعاقة الفكرية في مدارس التعليم العام من وجهة نظر معلمهم. المجلة العربية لعلوم الإعاقة والمهوبة، 6(24)، 207-240. <https://doi.org/10.21608/JASHT.2022.264864>
- حسن، أحمد. (2024). الأمان الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الأجانب بالجامعات الحكومية السعودية وتأثيره على أدائهم الوظيفي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس الأجانب جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية. مجلة العلوم الإدارية والمالية، 7(2)، 121-146. <https://www.asjp.cerist.dz/index.php/en/article/239146>
- عشري، تامر، والدريني، سارة. (2024). العلاقة بين عدم الأمان الوظيفي والاحترق الوظيفي: الدور الوسيط للصراع بين العمل والأسرة (بالتطبيق على المعلمين بالمدارس الخاصة بمحافظة الدقهلية). مجلة البحوث المالية والتجارية، 25(3)، 375-419. <https://doi.org/10.21608/jsst.2024.270673>
- سجدي، نجود. (2020 ديسمبر 17). كيف أثر كورونا على الميزانية السعودية. صحيفة الاندبندت العربية. <https://www.independentarabia.com/node/177486>
- المومني، تغريد. (2021). درجة إسهامات نقابة المعلمين الأردنيين في تحقيق الأمن الوظيفي لمنتسبيها من وجهة نظر المعلمين في محافظة عجلون. مجلة العلوم التربوية والنفسية، 5(9)، 84-97. <https://doi.org/10.26389/AJSRP.R240920>
- بني هاني، إسرائ، وبني ملح، يحيى. (2019). أثر غياب الأمن الوظيفي على الأداء الوظيفي: أثر عامل التحكم بالذات: انقاذ الطفل الأردن [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة اليرموك. <https://search.mandumah.com/Record/982857/Details#tabnav>
- عبدون، إسماعيل، وصمبة، علي. (2020). الأمان الوظيفي لدى عمال العقود المؤقتة: دراسة حالة ولاية أدرار [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة أحمد دراية- أدرار. <https://dspace.univ-adrar.edu.dz/jspui/handle/123456789/4774>
- الطيب، فتان. (2022). أثر أزمة كوفيد19 على انعدام الأمن الوظيفي: دراسة تحليلية على عينة من المؤسسات بولاية تلمسان. مجلة دقاتر اقتصادية، 13(2)، 145-203. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/203308158-145>
- الخليل، صخر. (2017). دور الأمن الوظيفي في أداء العاملين أعضاء هيئة التدريس بجامعة الجوف نموذجاً [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. <https://www.staff.usc.edu.eg/uploads/1403b6ce682748d28bd476cb0ce27d05.pdf>
- الزهراني، رانية. (2020). واقع الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض. المجلة العربية للنشر العلمي، 21(1)، 314-343. <https://doi.org/10.21608/mbse.2014.141429>
- آل عزام، سعد. (2022). أثر الأمان الوظيفي على الالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على موظفي أمانه منطقة عسير. مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، 6(1)، 576-589. <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/183225>
- أبو النصر، أحمد. (2020). ردود الفعل على كوفيد-19: تأثير انعدام الأمن الوظيفي على سلوك العاملين الباقين في الفنادق الخمسة نجوم. مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة، 19(2)، 166-188. https://jaauth.journals.ekb.eg/article_132166.html?lang=ar
- وزارة العمل. (1437). استراتيجية التوظيف السعودية. <http://portal.mol.gov.sa/Sites/default.aspx>

- المنصة الوطنية الموحدة.(1443). الأشخاص ذوي الإعاقة. <https://www.my.gov.sa/wps/portal/snp/careaboutyou/RightsOfPeopleWithDisabilities>
- الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.(2021). اللائحة التنفيذية لمراكز تأهيل ذوي الإعاقة غير الحكومية. <https://www.hrsd.gov.sa/knowledge-centre/decisions-and-regulations/regulation-and-procedures/838899>

ثانياً-المراجع بالإنجليزية:

- Hellgren, A, A. (2023). Perceived job insecurity and task performance: what aspect of performance is related to which facet of job insecurity. The National Center for Biotechnology Information advances science and health.
- Cohen,, L. (2018). Stress or strain? Job insecurity, job strain, and the health of contractual university teachers. Published search, Memorial University of Newfoundland.
- Urbanaviciute, I., Christina Roll, L., Tomas, J., & De Witte, H. (2021). Proactive strategies for countering the detrimental outcomes of qualitative job insecurity in academia. *Stress and Health*, 37(3), 557-571.
- Zhaoyang , X, Z; & Chia-Ching, T, C. (2019). Effects of Principal's Positive Leadership on Job Insecurity and School Effectiveness in China. *EURASIA Journal of Mathematics*,15(11), 2-11