

الأمن الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة في سلطنة عُمان: دراسة ميدانية

ياسر فتحي الهنداوي المهدي
كلية التربية، جامعة السلطان قابوس
كلية التربية، جامعة عين شمس
yfathy@squ.edu.om

فاطمة خصيب حميد السعيدية
وزارة التربية والتعليم، سلطنة عمان
wasan7785@moe.om

خلف مرهون العبري، كلية التربية
جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان
kabri@squ.edu.om

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع توافر أبعاد الأمن الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة في سلطنة عمان وتحديد مدى تأثيرها ببعض المتغيرات الديموغرافية (النوع والجنسية)، علاوة على رصد تحديات ومقترحات تحقق أبعاد الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة من وجهة نظرهم. وقد تم بناء استبيان من أربعة محاور: الأمن المرتبط بالاستمرار في الوظيفة، الأمن المرتبط بالتغيرات التي تطرأ على الوظيفة، الأمن المرتبط بالعبء بالعمل، والأمن المرتبط بالحاجات الاقتصادية. وقد تكوّنت عينة الدراسة من 324 معلماً ومعلمة من المدارس الخاصة في سلطنة عمان. وتوصلت الدراسة إلى أنّ درجة توافر الأمن الوظيفي على تدرج خماسي هي متوسطة أو مرتفعة في محاورها. كما أنّها مرتبة تنازلياً كالآتي: محور الأمن المرتبط بالعبء بالعمل: 3.76، ومحور الأمن المرتبط بالاستمرار في الوظيفة: 3.75، ومحور الأمن المرتبط بالتغيرات التي تطرأ على الوظيفة: 3.71، ومحور الأمن المرتبط بالحاجات الاقتصادية: 2.96.

كما كشفت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بُعدين من أبعاد الأمن الوظيفي طبقاً لمتغير الجنس لصالح الإناث، وكذلك طبقاً لمتغير الجنسية لصالح العُمانيين. ومن أهم ما أوصت به الدراسة: تأمين حقوق المعلمين في المدارس الخاصة، ووضع سلم ثابت وعادل لرواتب المعلمين في المدارس الخاصة.

الكلمات المفتاحية: الأمن الوظيفي، المعلمين، المدارس الخاصة، سلطنة عمان

للاقتباس: المهدي ي.، السعيدية ف.، والعبري خ.، «الأمن الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة في سلطنة عُمان: دراسة ميدانية»، مجلة العلوم التربوية، العدد 14، 2019.

<https://doi.org/10.29117/jes.2019.0009>

© 2019، المهدي، السعيدية، العبري، الجهة المرخص لها: دار نشر جامعة قطر. تم نشر هذه المقالة البحثية بواسطة الوصول الحر ووفقاً لشروط Creative Commons Attribution license CC BY 4.0. هذه الرخصة تتيح حرية إعادة التوزيع، التعديل، التغيير، والاشتقاق من العمل، سواء أكان ذلك لأغراض تجارية أو غير تجارية، طالما ينسب العمل الأصلي للمؤلفين.

Job Security for Teachers in Private Schools in the Sultanate of Oman: A Field Study

Yasser Fathy El Hendawy Al-Mahdy
College of Education, Sultan Qaboos
University and Ain Shams University
yfathy@squ.edu.om

Fatima Ghasib Hamid Al Saidi
Ministry of Education, Sultanate of Oman
wasan7785@moe.om

Khalaf Marhoune Al Abri
College of Education, Sultan Qaboos
University, Sultanate of Oman
kabri@squ.edu.om

Abstract

This study aims to explore the availability of job security for private school teachers in the Sultanate of Oman and the impact of some demographic variables (gender and nationality), as well as the challenges of fulfilling job security for teachers in private schools.

In this regard, a questionnaire was built. It includes four aspects: security related to continuity in the job, security related to changes in the job, security related to employee care, and security related to economic needs. The study sample comprised 324 teachers from private schools in the Sultanate of Oman.

The results showed that the availability of job security is ranged from medium to high, ascending as follows: security related to employee care: 3.76, security related to continuity in the job: 3.75, security related to changes in the job: 3.71 and security related to economic needs: 2.96.

The study also showed significant statistically differences in two dimensions of job security in terms of gender favoring female teachers and in terms of nationality favoring Omanis. Recommendations include the necessity to secure the rights of private school teachers and to establish a permanent and fair salary scale for teachers in private schools.

Keywords: Job security; Teachers; Private schools; Sultanate of Oman

للاقتباس: المهدي ي.، السعيدية ف. والعبري خ.، «الأمن الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة في سلطنة عُمان: دراسة ميدانية»، مجلة العلوم التربوية، العدد 14، 2019.

<https://doi.org/10.29117/jes.2019.0009>

© 2019، المهدي، السعيدية، العبري، الجهة المرخص لها: دار نشر جامعة قطر. تم نشر هذه المقالة البحثية بواسطة الوصول الحر ووفقاً لشروط Creative Commons Attribution license CC BY 4.0. هذه الرخصة تتيح حرية إعادة التوزيع، التعديل، التغيير، والاشتقاق من العمل، سواء أكان ذلك لأغراض تجارية أو غير تجارية، طالما ينسب العمل الأصلي للمؤلفين.

مقدمة

تسعى جميع المنظمات المعاصرة للنجاح والتميز والاستمرارية في ظل المنافسة والتقدم التكنولوجي والمعريف على المستويين المحلي والعالمي. ويمثل العنصر البشري محركاً رئيساً وعملاً مؤثراً في ذلك؛ الأمر الذي دفع هذه المنظمات لانتهاج سياسات تنظيمية تهدف إلى حماية مواردها البشرية ورعايتها، لا سيما فيما يرتبط بأولويات النفس البشرية، وهي الحاجة إلى الأمن وتوافره بوصفه أهم ما يحقق استقرار الموظف وشعوره بالطمأنينة في وظيفته، وهو ما يعرف اصطلاحاً بالأمن الوظيفي (job security).

وقد اهتمت التخصصات الإنسانية كعلم النفس، والاجتماع، والاقتصاد، وعلم الإنسان، وغيرها من العلوم بالحاجات الإنسانية في دراساتها العلمية، ولا تزال نظرية العالم الأمريكي (إبراهام ماسلو، 1970-1908) من أهم النظريات التي حددت حاجات الإنسان الفسيولوجية والنفسية والاجتماعية، وسبل إشباعها من قبل المجتمع ليحافظ على توازنه من خلال توازن أفرادها. فقد جاءت حاجات الأمان (safety needs) في المستوى الثاني عند ماسلو، وهي تشمل حاجات الشخص لتوفير الأمان المادي والمعنوي والنفسي (البياتي، 2012).

ويعرّف الأمن الوظيفي بأنه «إحساس الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله، وعلى استقراره في العمل، وعدم تعرضه للصراعات التنظيمية والشخصية وضغوط العمل» (الخرب، 2006، ص. 18). وقد تناوله أونيل وسيفاستوز (O'Neill & Sevastos, 2013) من أربعة أبعاد هي: الأمن المرتبط بفقدان الوظيفة (job loss insecurity)، والأمن المرتبط بالتغيرات التي تطرأ على الوظيفة (job changes insecurity)، والأمن المرتبط بتهميش الموظف (marginalization insecurity) أي التهميش من قبل الإدارة، خاصة فيما يتعلق بصناعة القرارات، وكذلك الأمن المرتبط ببقاء المؤسسة واستمراريتها (organizational survival insecurity).

وقد شهد العالم خلال العقد الماضي اهتماماً متزايداً من الأكاديميين والممارسين بدراسة آثار انعدام الأمن الوظيفي بوصفه واحداً من الضغوط الأكثر أهمية في الحياة العملية المعاصرة (De Cuyper, Bernhard Oettel, Berntson, Witte, and Alarco, 2008)، وتم تناولها في البيئات التربوية وغير التربوية.

وهدف دراسة (Staufenbiel & König 2010) إلى اختبار نموذج للبحث في آثار انعدام الأمن الوظيفي على أربعة مخرجات مهمة تنظيمياً هي: سلوك الدور الرسمي، سلوك المواطنة التنظيمية، نية ترك العمل، والتغيب عن العمل. وأظهرت الدراسة عدة النتائج من أهمها:

- لا يقتصر دور الأمن الوظيفي فقط على سلوك الموظف إيجابياً أو سلبياً، بل يمكن اعتباره عائناً ومحفزاً للتحدي لدى الموظف في الوقت نفسه؛
- يؤدي انعدام الأمن الوظيفي إلى انخفاض الأداء لأنه ينتج عن التناقض بين ما يطمح إليه الموظف (الأمن الوظيفي) وبين ما يقدمه له صاحب العمل (قلة الأمن الوظيفي) مما يؤدي إلى تقليل الجهد المبذول من قبل الموظف في العمل، وبالتالي ضعف الأداء.

كذلك يعد الأمن الوظيفي للمعلم أحد أهم المقومات الأساسية للعملية التربوية، إذ تؤثر درجة الأمن الوظيفي في أداء المعلم إيجاباً وسلباً، وفي مستوى الدافعية لديه. وبما أنّ مهنة التعليم تعدّ من أكثر المهن التي ترتبط بمستوى عالٍ من ضغوط المجتمع وضغوط العمل في آن واحد، فإنّ هذا يؤثر بدوره على درجة الأمن الوظيفي للمعلم (السليم والعلوي، 2012)؛ فالمعلم الذي يفتقد الشعور بالأمن يبدو قلقاً تجاه مواقف الحياة اليومية، ويكون أقل قدرة على المبادرة والمرونة من غيره، وأكثر قابلية للإحباط، وأكثر جموداً وتردداً وحذراً؛ فيستجيب لمواقف الحياة مدفوعاً بما يشعر به من مخاوف وعدم أمن،

وهذا ما أشارت إليه أكثر الدراسات، إذ بينت أنّ الأفراد الذين فقدوا أمنهم سواء أكان أمنًا نفسيًا أو اجتماعيًا أو وظيفيًا ظهرت عليهم أعراض الأمراض النفسية (العباسي، 2016).

وجاءت دراسة الخليل (2017) لتعرّف عن دور الأمن الوظيفي في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس مؤكدة أنّ أهم الأسباب التي تحول دون تحقيق الأمن الوظيفي هي الحاجات الاقتصادية مثل الحوافز، والرواتب، والبدلات، والحاجات المعنوية (مثل التقدير)، وخطابات الشكر.

وللأمن الوظيفي علاقة وثيقة بعدد من المتغيرات المهمة الأخرى مثل الولاء التنظيمي، حيث توصلت دراسة عبيد (2014) إلى وجود علاقة طردية بين جميع أبعاد الأمن الوظيفي والولاء التنظيمي. كما توصلت دراسة الدوسري (2011) إلى أنّ منح المعلمين المتميزين حوافز مادية ومعنوية ومراعاة ظروف التقاعد المبكر وإعادة النظر في الأجور والحوافز والترقيات تعدّ من وسائل التغلب على المعوقات التي تحول دون توفير متطلبات الأمن الوظيفي اللازمة لتحقيق الولاء التنظيمي.

أما فيما يتعلق بربط الأمن الوظيفي بالمسار الوظيفي، فقد توصلت دراسة الفاضل (2011) إلى أنّ معوقات تخطيط وتنمية المسار الوظيفي التي تحول دون تحقيق الأمن الوظيفي هي قلة عدد الوظائف التي يمكن أن يترقى أو ينتقل إليها الموظف، فضلاً عن قلة البرامج التي من شأنها تحسين مستوى أداء العاملين وعدم وجود خطة واضحة لتحقيق فرص الترقى داخل المسارات الوظيفية.

أما فيما يرتبط بعلاقة الأمن الوظيفي بالتمائل التنظيمي، فقد هدفت دراسة كاليا وآخرين (Callea, Urbini and Chirumbolo, et al., 2016) إلى فحص الدور الوسيط للتمائل التنظيمي (organizational identification) باعتباره عملية تقوم عليها العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي النوعي وسلوك المواطنة التنظيمية والأداء الوظيفي. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة عكسية بين انعدام الأمن الوظيفي النوعي والتمائل التنظيمي، وذلك لأن شعور الموظف حول ما يحصل عليه في العمل يؤثّر على انتمائه للمنظمة، حيث يضعف شعور الموظف بانتمائه للمنظمة عندما يجد أنّ هذه الأخيرة لا توفر له الدعم الكافي أو التنمية المهنية أو فرص زيادة دخله. كما أنّ التماثل التنظيمي يعد عاملاً وسيطاً في العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي النوعي وبين سلوك المواطنة التنظيمية والأداء التنظيمي والجوانب الأخرى المرتبطة بالمواقف الشخصية لذلك يجب على مسؤولي الموارد البشرية في المنظمات المختلفة عدم الاعتماد على استراتيجيات خلق مناخ انعدام الأمن الوظيفي لتحفيز أداء الموظفين.

وفي نفس السياق جاءت دراسة ما وآخرين (Ma et al., 2016) بهدف فحص ما إذا كان التماثل التنظيمي يتوسط تأثيرات الأمن الوظيفي على سلوك الدور الرسمي وسلوك الدور الإضائي، وكيف تختلف آليات التوسط هذه وفقاً للنوع. وتوصلت الدراسة إلى أنّ الأمن الوظيفي يرتبط بشكل إيجابي بالتمائل التنظيمي، وسلوك الدور الرسمي، وسلوك الدور الإضائي إذ تطور تصورات الموظفين عن الأمن الوظيفي من تماثلهم التنظيمي، وبالتالي فهي تسهم في زيادة سلوك الدور الرسمي وسلوك الدور الإضائي.

وتسعى وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان لتوفير الاستقرار للمعلم. وفي هذا السياق، ارتكزت الخطة الخمسية التاسعة 2016-2020 في بنائها لمنهجية علمية على أساس تشخيص الواقع وقياس أداء المنظومة التعليمية، مستندة إلى الدراسات الوطنية والدولية التي أجريت على النظام التعليمي في السلطنة، إذ جاء اهتمام الوزارة بالموارد البشرية بوصفها من أهم مجالات الخطة الخمسية (وزارة التربية والتعليم، 2012).

كما جاء في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم الصادر عن وزارة التربية والتعليم أنّ للمعلّم حقوقاً مهنية من تأهيل وتدريب وإطلاع على كل جديد في مجال التربية والتعليم واستخدام الطرق الحديثة والتقنيات التربوية الميسرة. كما ورد في الميثاق أنّ للمعلّم حقوقاً معنوية من توفير حياة كريمة له وإعطائه المكانة التي يستحقها في السلم التعليمي وإعلان الضوابط التي تحكم الرواتب، وضبط المعايير التي تحكم عمليات النقل والترقية، وذلك مع الحرص على تقديم الحوافز والمكافآت لتنمية دافعية المعلّم وحبه للمهنة (البلوشي، 2009).

مشكلة الدراسة

على الرغم من الجهود التي تبذلها وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان خلال مسيرتها التعليمية، وما توصلت إليه من توسع وانتشار تعليمي في محافظات السلطنة، فضلاً عن تحقيقها لقفزة نوعية، إلا أنه توجد بعض المؤشرات عن تأثير مستوى توفر الأمن الوظيفي للمعلّمين في مهنة التدريس مما ينعكس على أدائهم الوظيفي ومدى استمرارهم في العمل.

وأشار المزماني (2014) إلى أنّ الدراسات المرتبطة بالرضا الوظيفي لدى المعلّمين في سلطنة عمان تشير إلى قلة رضاهم وقلة حماسهم ودافعيتهم وتذمرهم من العمل. كذلك أشارت الياضي (2009) إلى أنّ 75%-80% من المعلّمين يشعرون بعدم الرضا والحماس للعمل، وأنّ 60% من المعلّمين (أغلبهم من الذكور) لديهم الرغبة في تغيير الوظيفة. كما توصلت دراسة البوسعيدي (2009) إلى أنّ مديري المدارس يعانون من تدمر المعلّمين وقلة الرغبة في تحمل مسؤوليات غير التدريس.

وفيما يتعلق بنسبة التعمين (Omanisation) في التعليم الخاص فقد انخفضت من 48.41% للعام الدراسي (2010/2011) إلى 36.62%؛ حيث زاد عدد المعلّمين غير العمانيين من 2704 معلماً إلى 4884 معلماً لنفس الفترة السابقة (وزارة الخدمة المدنية، 2015).

وذكر الفسييني (2016) أنّه بناء على مقابلات أجراها مع 23 فرداً من المستقلين والمنتقلين إلى جهات أخرى أن هناك قصوراً في المشاركة في اتخاذ القرارات وضعفاً في عملية التحفيز، بالإضافة إلى عدم تلبية المسار الوظيفي لطموحهم والعائد المالي. لذا يلجأ بعضهم إلى ترك الوظيفة والبحث عن وظيفة أخرى خارج الوزارة.

وبناء على ما سبق يمكن بلورة مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

- ما درجة توافر الأمن الوظيفي لمعلّمي المدارس الخاصة في سلطنة عمان؟
- إلى أي مدى توجد فروق دالة إحصائية في تقديرات معلّمي المدارس الخاصة في سلطنة عمان لأبعاد الأمن الوظيفي لديهم طبقاً لاختلاف متغيري النوع (ذكور/إناث) والجنسية (عماني/غير عماني)؟
- ما تحديات تحقق أبعاد الأمن الوظيفي لمعلّمي المدارس الخاصة في سلطنة عمان من وجهة نظرهم؟
- ما الإجراءات المقترحة لتحقيق الأمن الوظيفي لمعلّمي المدارس الخاصة في سلطنة عمان من وجهة نظرهم؟

حدود الدراسة

تناولت الدراسة الأمن الوظيفي لمعلّمي المدارس الخاصة في سلطنة عمان من خلال أربعة محاور هي:

- الأمن المرتبط بالاستمرار في الوظيفة.
- الأمن المرتبط بالتغيرات التي تطرأ على الوظيفة.
- الأمن المرتبط بالعناية بالموظف.
- الأمن المرتبط بالحاجات الاقتصادية.

وتمثل هذه المحاور وبصورة شاملة مظاهر الأمن الوظيفي وفق ما يتناسب والمجتمع العماني وحسب العديد من الدراسات الأجنبية والعربية.

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن درجة توافر الأمن الوظيفي للمعلمين في المدارس الخاصة في سلطنة عُمان والتوصل إلى التحديات والإجراءات المقترحة لتحقيق الأمن الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة في السلطنة.

منهج الدراسة وأدواته

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي المسحي للإجابة عن أسئلتها وتحقيق أهدافها، حيث صُممت استبانة لقياس درجة توافر الأمن الوظيفي للمعلمين في المدارس الخاصة في سلطنة عمان. وتم اختيار أبعاد أداة الدراسة الأربعة بناءً على أبعاد الأمن الوظيفي الواردة في الأدب النظري والدراسات السابقة كدراسة أونيل وسيفاستوز (O'Neill & Sevastos, 2013) ودراسة الفاضل (2011)، وكذلك دراسة عبيد (2014)، ودراسة الخليل (2017)، ووفقاً لما يتناسب والمجتمع العماني.

وتكونت أداة الدراسة من جزأين، حيث يقوم الجزء الأول على بيانات عامة عن المستجيبين المتعلقة بالمتغيرات المستقلة (النوع والجنسية). أما الجزء الثاني، فيشتمل على 24 فقرة موزعة على أبعاد الدراسة. وتم استخدام تدرج ليكرت الخماسي للتعبير عن درجة توافر الأمن الوظيفي (موافق بشدة، موافق، أحياناً، غير موافق، غير موافق بشدة) ويمثلها أوزان مرجحة على الترتيب (5، 4، 3، 2، 1).

صدق وثبات الأداة

تم التحقق من صدق الأداة بطريقة صدق المحكمين. كما تم حساب الثبات بطريقة كرونباخ ألفا على النحو التالي:

- الصدق الظاهري لأداة الدراسة (صدق المحكمين):

تم عرض الاستبانة في صورها الأولية على لجنة من المحكمين تتألف من 12 عضواً من أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة السلطان قابوس وموظفي من قسم تطوير الأداء في وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان، حيث طلب من المحكمين إبداء آرائهم وملاحظاتهم حول عبارات الاستبانة من حيث وضوح العبارات، ومدى انتماء كل عبارة لمحورها، ومدى قياسها لما وضعت من أجل قياسه.

وتم تعديل صياغة بعض أبعاد الأداة على ضوء الملاحظات التي أبداها المحكمون حيث تم تغيير المحور الرابع من الأمن المرتبط بديمومة المؤسسة إلى الأمن المرتبط بالحاجات الاقتصادية للموظف. وبالإضافة إلى ذلك، تم تعديل عدد عبارات الأداة لتصبح 24 عبارة بدلاً من 18 عبارة، واعتُبر ذلك صدقاً ظاهرياً للاستبانة.

- ثبات الأداة:

تم استخراج معامل الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لكل محور من محاور الاستبانة، وكذلك لعبارات الاستبانة كما هو واضح من الجدول 1:

ترتيب المحور	اسم المحور	أرقام الفقرات	معامل الثبات (كرونباخ ألفا)
الأول	الأمن المرتبط بالاستمرار في الوظيفة	6-1	0.764
الثاني	الأمن المرتبط بالتغيرات التي تطرأ على الوظيفة	12-7	0.859
الثالث	الأمن المرتبط بالعناية بالموظف	18-13	0.827
الرابع	الأمن المرتبط بالحاجات الاقتصادية	24-19	0.865
معامل ثبات الأداة ككل			0.931

يتضح من الجدول 1 أن قيمة كرونباخ ألفا للمحاور الأربعة تراوحت بين 0.764 و0.865، مما يشير إلى ثبات الأداة ومناسبتها للتطبيق.

مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من فئة المعلّمين في المدارس الخاصة من ثلاث محافظات في سلطنة عمان. وتم اختيار هذه المحافظات الثلاث نظرًا لكون المدارس الخاصة أكثر انتشارًا فيها. ووفقًا للإحصاء الاستقرائي للمدارس الخاصة في السلطنة، جاء عدد المدارس الخاصة في مسقط 242 مدرسة، و105 مدارس في شمال الباطنة، و64 مدرسة في جنوب الباطنة.

وبالرجوع إلى الإحصاء الاستقرائي الصادر من المديرية العامة للمدارس الخاصة بوزارة التربية والتعليم للعام الدراسي 2017/2018، جاء عدد أفراد مجتمع الدراسة 4521 فردًا موزعًا على 3520 مدرسة من محافظة مسقط، و721 مدرسة من محافظة شمال الباطنة، و280 مدرسة من محافظة جنوب الباطنة. ويبين الجدول 2 توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المحافظات التعليمية، والنوع (ذكور/إناث)، والجنسية (عماني/غير عماني) (وزارة التربية والتعليم، 2017).

الجدول 2: توزيع أفراد مجتمع الدراسة (عدد المعلّمين في المدارس الخاصة)

المحافظة	الجنسية		النوع		المجموع
	عماني	غير عماني	ذكور	إناث	
مسقط	810	2710	832	2688	3520
شمال الباطنة	397	324	50	671	721
جنوب الباطنة	188	92	15	265	280
المجموع	1395	3126	897	3624	4521
النسبة	30%	70%	20%	80%	100%

يتضح من الجدول 2 أنّ نسبة المعلّمين العمانيين في مجتمع الدراسة منخفضة بنسبة 30% من مجموع أفراد مجتمع الدراسة، بينما شكّل غير العمانيين 70% من مجتمع الدراسة، وكذلك فإنّ نسبة الذكور منخفضة بالنسبة للإناث حيث شكّلت نسبتهم 20% فقط من المجموع الكلي.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بنسبة 10% من مجتمع الدراسة بواقع 452 معلّمًا ومعلّمة، حيث قام الباحثون بتوزيع 452 استبانة بالطريقة العشوائية على عدد العينة. وكان عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الإحصائي 324 استبانة أي بنسبة 72% من الاستبانات الموزعة، ويوضحها الجدول 3 وفقًا لخصائصها.

الجدول 3: العينة النهائية وفقًا لخصائصها

النوع	العدد		النسبة	المجموع
	ذكور	إناث		
النوع	78	246	24.1%	324
			75.9%	
الجنسية	124	200	38%	324
			62%	

يتضح من الجدول 3 أنّه تمت مراعاة خصائص مجتمع الدراسة فيما يتعلق بمتغيرات النوع والجنسية. فبالنسبة للنوع، تمثل الإناث 76% تقريبًا من حجم العينة، وبالنسبة للجنسية يمثل غير العمانيين 62% من حجم العينة، ويقترب ذلك

من نسبتها في مجتمع الدراسة، حيث أن النسب متقاربة جدا بين الإناث في العينة والإناث في مجتمع الدراسة وينطبق ذلك أيضا على الجنسية.

نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها

يتناول هذا المحور عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية وفقاً لتسلسل أسئلتها، وذلك بعد معالجتها إحصائياً، حيث تمثل هذه النتائج وجهات نظر أفراد العينة وفقاً لمحاور أداة الدراسة. وفيما يلي عرض لتلك النتائج والبيانات الإحصائية المتعلقة بها ومناقشتها، وقد تم عرض النتائج وتفسيرها حسب تسلسل أسئلة الدراسة كما يلي:

نتائج ومناقشة السؤال الأول: ما درجة توافر الأمن الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة في سلطنة عمان؟

تمت الإجابة عن هذا السؤال من خلال الحكم على المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة على فقرات ومحاور الدراسة. وبهدف توفير مقارنات بين تلك التقديرات، تم استخدام الحدود الفعلية للفئات بناءً على تدرج ليكرت الخماسي (مرتفعة جداً، مرفعة، متوسطة، منخفضة، منخفضة جداً) كمييار للحكم على النتائج التي يوضحها الجدول 4.

الجدول 4: التحليل الوصفي لمحاور الاستبانة مرتبة من الأدنى متوسط إلى الأعلى

ت	المحور	ن	م	ع	درجة التوافر
4	الأمن المرتبط بالحاجات الاقتصادية	324	2.96	0.93	متوسط
2	الأمن المرتبط بالتغيرات التي تطرأ على الوظيفة	324	3.71	0.76	مرتفع
3	الأمن المرتبط بالاستمرارية في الوظيفة	324	3.75	0.89	مرتفع
1	الأمن المرتبط بالعناية بالموظف	324	3.76	0.83	مرتفع
	الاستبانة	324	3.55	0.68	مرتفع

ن = العدد م = المتوسط ع = الانحراف المعياري ت = الترتيب

تشير النتائج في الجدول 4 إلى أن المتوسط الحسابي لإجمالي أبعاد الأمن الوظيفي للمعلمين في المدارس الخاصة بلغ بشكل عام 3.55 وانحراف معياري 0.68، مما يشير إلى درجة توافر مرتفعة. وينطبق ذلك على أبعاد الأمن الوظيفي الأول والثاني والثالث، حيث تراوحت متوسطات هذه الأبعاد بين 3.71-3.76 وانحرافات معيارية 0.76-0.83، والمحور الأكثر ارتفاعاً هو الأمن المرتبط بالعناية بالموظف. بينما جاء المحور الرابع الذي يمثل الأمن المرتبط بالحاجات الاقتصادية بدرجة متوسطة وبمتوسط 2.96 وانحراف معياري 0.93. كما نلاحظ اتفاق بين المحور الأول والثاني والثالث، بسبب حرص ملاك المدارس الخاصة ومديريها على استقرار المعلمين لكسب استمرارهم بالعمل، بحيث لا يتم البحث عن معلمين جدد في كل عام جديد، ناهيك عن ما يطلبه المعلم الجديد من إجراءات تعيين وتدريب. ويعد ذلك ناحية تسويقية لتلك المدارس، كما أنه يدل على حرص إدارات المدارس على المعلمين.

أما بالنسبة لمحور «الأمن المرتبط بالحاجات الاقتصادية»، فقد جاء بدرجة متوسطة وذلك لشعور المعلمين غير العمانيين بقلة كفاية تأمين الحاجات الاقتصادية والصحية، وذلك بسبب اعتماد الراتب الشهري على دخل المدرسة فقط. ولمعرفة نتائج كل محور من محاور الأمن الوظيفي للمعلمين في المدارس الخاصة، استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات كل محور على حدة وفيما يلي تفصيل لهذه النتائج.

نتائج المحور الأول: الأمن المرتبط بالاستمرار في الوظيفة

يوضح الجدول 5 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات هذا المحور مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

الجدول 5: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات محور الأمن المرتبط بالاستمرارية في الوظيفة

م	الفقرة	م	ع	درجة التوافر
1	هناك قدر عالٍ من الثقة المتبادلة بين إدارة المدرسة والمعلمين.	4.10	0.91	مرتفع
2	بقائي في وظيفتي مضمون مع ما أقوم به من عمل مهم.	3.91	2.04	مرتفع
3	توجد أنظمة وتشريعات واضحة في عقود العمل.	3.77	2.56	مرتفع
4	مستقبلي في العمل واضح ومحدد مع هذه المدرسة.	3.68	1.10	مرتفع
5	توجد متابعة مستمرة من الوزارة للعقود بين المدرسة والمعلمين.	3.66	1.18	مرتفع
6	لست قلقاً بشأن فقدان وظيفتي.	3.36	1.30	مرتفع
المحور الأول	الأمن المرتبط بالاستمرار في الوظيفة.	3.75	0.89	مرتفع

يُلاحظ من الجدول 5 أنّ المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة لفقرات المحور تراوحت بين 3.36-4.10، وبانحرافات معيارية بين 0.91-1.30. وجاء غالبيتها بدرجة كبيرة. فقد احتلت الفقرة رقم 6 والتي تنص على «هناك قدر عالٍ من الثقة المتبادلة بين إدارة المدرسة والمعلمين» على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4.10 وانحراف معياري 0.91. أما الفقرة رقم 1 والتي تنص على «لست قلقاً بشأن فقدان وظيفتي»، فقد جاءت في المرتبة السادسة والأخيرة بالنسبة للفقرات بمتوسط حسابي 3.36 وانحراف معياري 1.30.

ويتضح أنّ فقرات هذا المحور جاءت بمستوى مرتفع مما يدل على الشعور بالأمن والاطمئنان لدى المعلمين في المدارس الخاصة فيما يتعلق بجانب الاستمرارية في الوظيفة. وربما يرجع ذلك إلى وجود قوانين وتشريعات واضحة وثقة متبادلة بين إدارة المدرسة والمعلمين، وإلى صعوبة المجازفة بالتعاقد وتعيين معلم جديد مقارنة بمعرفة إدارة المدرسة بالمعلمين الحاليين والتأكد من مستوى خبراتهم عوضاً عن البحث عن غيرهم.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسات الصرايرة (2007) والهويش (2013) إذ حصل محور العلاقة مع أولياء الأمور على متوسط منخفض من حيث أهميته في ترتيب المشكلات الإدارية التي تواجه المدارس الخاصة. غير أنّها تختلف مع دراسة الغسيني (2016) والجساسي (2016) إذ جاءت علاقة المدير مع المعلمين كأكثر المحاور انخفاضاً.

نتائج المحور الثاني: الأمن المرتبط بالتغيرات التي تطرأ على الوظيفة

يوضح الجدول 6 المتوسطات والانحرافات المعيارية لفقرات هذا المحور مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي:

الجدول 6: المتوسطات الحسابية والانحرافات لفقرات محور الأمن المرتبط بالتغيرات التي تطرأ على الوظيفة

م	الفقرة	م	ع	درجة التوافر
1	تسعى إدارة المدرسة إلى تحقيق النجاح المؤسسي وتطوير أدائي باستمرار.	4.35	0.82	مرتفع جداً
2	تقوم إدارة المدرسة بالإعداد والتخطيط المسبق للتعامل مع المستجدات.	4.11	0.94	مرتفع
3	أتوقع حدوث تغيرات إيجابية تصب في صالح وظيفتي كمعلم.	3.72	1.04	مرتفع
4	توجد استراتيجيات واضحة وداعمة لمستقبلي الوظيفي في المدرسة.	3.64	1.07	مرتفع
5	ظروف العمل الحالية تضمن الحفاظ على صحي البدنية.	3.38	1.19	متوسط
6	أعتقد أنّ الموارد المالية المتاحة تفي بمتطلبات أداء وظيفتي.	3.07	1.11	متوسط
المحور الثاني	الأمن المرتبط بالتغيرات التي تطرأ على الوظيفة.	3.71	0.76	مرتفع

يتضح من الجدول 6 أنّ المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة لفقرات المحور تراوحت بين 3.07 و4.35 بانحرافات معيارية تراوحت بين 0.82 و1.11. وجاءت غالبيتها بدرجة مرتفعة. فقد احتلت الفقرة رقم 7 والتي تنص على «تسعى إدارة المدرسة إلى تحقيق النجاح المؤسسي وتطوير أدائي باستمرار» على المرتبة الأولى بمتوسط حسابي 4.35 وانحراف معياري 0.82.

أما الفقرة رقم 10 التي تنص على «ظروف العمل الحالية تضمن الحفاظ على صحتي البدنية»، فقد جاءت بدرجة متوسطة وبمتوسط 3.38 وانحراف معياري 1.19؛ وكذلك الفقرة رقم 12 التي تنص على «أعتقد أنّ الموارد المالية المتاحة تفي بمتطلبات أداء وظيفتي»، فقد جاءت بدرجة متوسطة وهي الأقل بالنسبة لفقرات المحور الثاني وبمتوسط حسابي 3.07 وانحراف معياري 1.11.

وهنا يُلاحظ أنه رغم ارتفاع المتوسط العام للمحور وحصوله على متوسط مرتفع إلا أنّ الفقرتين رقم 10 و12 حصلتا على درجة توافر متوسطة، وقد يعود ذلك إلى أنّ هاتين الفقرتين هما الأكثر ارتباطاً بالموظف من الناحية الصحية والاقتصادية، وبالتالي هنا مؤشر على تأثر الأمن الوظيفي للمعلم بمستواه الاقتصادي والموارد المالية التي تسهم في تحسين الأداء الوظيفي فيما يرتبط بتوفر الإمكانيات المادية للمدرسة حتى تتمكن من توفير كافة الظروف التي تساعد المعلم على تجويد أدائه الوظيفي.

وقد جاء هذا متفقاً مع دراسة (الغفيلي، 2003) التي كانت من بين نتائجها أنّ المشكلات المرتبطة بظروف العمل جاءت بدرجة متوسطة 2.47، وبالتالي يفضل إعادة النظر في ظروف العمل بالمدارس الخاصة من قبل القائمين على المدارس الخاصة سواء أصحاب المدارس، أو وزارة التربية والتعليم.

نتائج المحور الثالث: الأمن المرتبط بالعناية بالموظف

يوضح الجدول 7 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات هذا المحور مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي:

العبارة	م	ع	درجة التوافر	
1	تسعى إدارة المدرسة لتوثيق العلاقة بين المعلمين والمجتمع.	4.00	0.90	مرتفع
2	أشعر بأني محور اهتمام في هذه المدرسة ونادراً ما أقابل بالتجاهل.	3.86	0.89	مرتفع
3	تهتم إدارة المدرسة بالقضايا التي تخص المعلمين.	3.80	2.50	مرتفع
4	تقوم إدارة المدرسة بتنفيذ أنشطة ثقافية مختلفة للمعلمين.	3.70	0.99	مرتفع
5	عادة ما يتم إشراكي في المناقشات والاجتماعات المختلفة بالمدرسة.	3.70	1.05	مرتفع
6	تحرص إدارة المدرسة على مشاركتي في صنع القرارات المهمة والمرتبطة بوظيفتي.	3.54	1.09	مرتفع
المحور الثالث	الأمن المرتبط بالعناية بالموظف.	3.76	0.83	مرتفع

يتضح من الجدول 7 أنّ المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة لفقرات المحور تراوحت بين 3.54 و4.00 بانحرافات معيارية تراوحت بين 0.90 و1.09. وجاءت غالبيتها بدرجة توافر مرتفعة حيث احتلت الفقرة رقم 14 التي تنص على «تسعى إدارة المدرسة لتوثيق العلاقة بين المعلمين والمجتمع» على متوسط حسابي 4.00 وانحراف معياري 0.90. أما الفقرة رقم 17 التي تنص على «تحرص إدارة المدرسة على مشاركتي في صنع القرارات المهمة والمرتبطة بوظيفتي»، فقد جاءت في المرتبة السادسة والأخيرة بالنسبة لفقرات المحور الثالث بمتوسط حسابي 3.54 وانحراف معياري 1.09.

وبشكل عام فإنّ درجة توافر بعد الأمن المرتبط بالعباية بالموظف جاءت مرتفعة وحصلت جميع الفقرات على مستوى توافر مرتفع. ويذل ذلك على مدى اهتمام إدارات المدارس الخاصة في سلطنة عمان بالمعلمين ورعايتها لهم فيما يتعلق بالمشاركة في المناقشات والاجتماعات والأنشطة الثقافية المختلفة، وكذلك توثيق العلاقة بين الإدارة والمعلم؛ حيث يشكل كل ما سبق سمعة جيدة للمدرسة؛ وذلك بحرص معلمها على الطلاب وحماسهم للدراسة بها، وبالتالي تحقق الحفاظ على طلابها وتنامي الأعداد الملتحقة بها، ومنه تحافظ على وضعها الاقتصادي ونجاحها في الاستمرار بزيادات سنوية من الطلبة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الجباسي، 2016) والتي أشارت أن تقبل آراء المعلمين ومقترحاتهم أعلى من المتوسط، الأمر الذي قد يؤكد وجود شراكة فعلية بين المدير والمعلم. واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (الخليل، 2017) والتي أشارت أن توافر إمكانات تأدية العمل على الوجه الأمثل جاءت بدرجة متوسطة وكذلك اختلفت هذه النتيجة مع دراسة (الغسيني، 2016) التي أظهرت وجود قصور في مشاركة المعلمين اتخاذ القرارات المرتبطة بالعمل. كما أنّها اختلفت مع دراسة (الغفيلي، 2003) التي بينت وجود ضعف الاتصال بين الإدارة والمعلمين والوزارة وتعدد الجهات المشرفة، بالإضافة إلى ضعف الضوابط والقوانين وعدم وضوحها.

نتائج المحور الرابع: الأمن المرتبط بالحاجات الاقتصادية

ويوضح الجدول 8 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات هذا المحور مرتبة تنازلياً حسب المتوسط الحسابي.

الفقرة	م	ع	درجة التوافر
1	لا يوجد أي تهديد على مخصصاتي المالية.	3.63	مرتفع
2	أشعر بقدر من الطمأنينة على مصدر الدخل الثابت.	3.14	متوسط
3	توجد حوافز مادية ومعنوية تقدمها المدرسة مقابل الأعمال الإضافية.	2.93	متوسط
4	راتبي الشهري يتناسب مع ما أبذله من عمل وجهد بالمدرسة.	2.85	متوسط
5	يغطي راتبي إشباع احتياجاتي الأساسية.	2.85	متوسط
6	يتناسب راتبي مع ارتفاع معدلات غلاء المعيشة.	2.38	منخفض
المحور الرابع: الأمن المرتبط بالحاجات الاقتصادية.	2.96	0.93	متوسط

يتضح من الجدول 8 أنّ المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد العينة لفقرات المحور تراوحت بين 2.38 و3.63 وانحرافات معيارية تراوحت بين 1.15 و1.17. وجاءت غالبيتها بدرجة متوسطة حيث جاءت الفقرة 24 التي تنص على «لا يوجد أي تهديد على مخصصاتي المالية» بدرجة توافر مرتفعة وبمتوسط حسابي 3.63 وانحراف معياري 1.17. أما الفقرات 19، 20، 22، 23 فقد حصلت على درجة متوسطة، وحصلت الفقرة رقم 21 التي تنص على «يتناسب راتبي مع ارتفاع معدلات غلاء المعيشة.» على درجة توافر منخفضة وبمتوسط حسابي 2.38 وانحراف معياري 1.15. وأثرت النتائج في الجدول 8 على محور الأمن المرتبط بالحاجات الاقتصادية، حيث حصل هذا المحور بشكل منفرد على درجة توافر متوسطة من بين المحاور الأربعة. وفي هذا السياق، تعتبر الفقرة 21 من أكثر الفقرات تأثيراً إذ جاءت بدرجة توافر منخفضة. وقد يعزى ذلك لأسباب تتعلق بمستوى الدخل المنخفض للمعلم في المدارس الخاصة كونها عبارة عن مؤسسة ربحية تسعى أيضاً لتحقيق ربحها، وكذلك عدم تحديد سقف معين لمستوى دخل الموظف بها كونها تابعة لوزارة القوى العاملة، وبالتالي لا يوجد ما ينص على مخصص مالي معين وفقاً لقانون العمل والعمال، وإنما هو اتفاق بين الموظف والمؤسسة. واتفقت النتيجة الحالية مع دراسات الخليل (2017) والكندي (2014) وعبيد (2014)؛ في محور الحاجات الاقتصادية أو المالية بشكل خاص؛ حيث تراوح هذا المحور بين مستوى منخفض ومتوسط.

وترتبط حاجات الأمن الاقتصادي هنا بالحاجات الفسيولوجية والتي ذكرها الرضيان (2009) ضمن تصنيف ماسلو في قاعدة الهرم وهي من الحاجات الأساسية لبقاء حياة الإنسان، وتمتاز بأنها فطرية كما تعد نقطة البداية في الوصول إلى إشباع حاجات أخرى، وهي عامة لجميع البشر إلا أن الاختلاف يعود إلى درجة الإشباع المطلوبة، وأن العمل الذي يحقق هذه الحاجات - إلى قدر معين - سيكون موضوع قبول ورضا من العاملين.

وتعتمد الحاجة إلى الأمن على المقدار المتحقق من إشباع الحاجات الفسيولوجية، فهي مهمة للفرد، إذ يسعى إلى تحقيق الأمن والطمأنينة له ولأولاده كذلك. كما يسعى إلى تحقيق الأمن في العمل سواء من ناحية تأمين الدخل أو حمايته من الأخطار الناتجة عن العمل، وأن شعور الفرد بعدم تحقيقه لهذه الحاجة سيؤدي إلى انشغاله فكرياً ونفسياً، مما يؤثر سلباً على أدائه في العمل؛ لذا كان لزاماً على الإدارة أن تدرك أهمية حاجة الأمن للعامل لخلق روح من الإبداع بين العاملين.

نتائج ومناقشة السؤال الثاني

إلى أي مدى توجد فروق دالة إحصائية في تقديرات معلّمي المدارس الخاصة في سلطنة عمان لأبعاد الأمن الوظيفي لديهم طبقاً لاختلاف متغيري النوع (ذكور/إناث)، والجنسية (عماني/غير عماني)؟ وللإجابة عن هذا السؤال استخدم اختبار (ت) للعينات المستقلة لمعرفة الفروق التي تعزى لمتغيري النوع والجنسية كما يأتي:

أولاً: متغير النوع

لمعرفة الفروق في تقديرات أفراد عينة الدراسة في ضوء متغير النوع، فقد حُسب اختبار «ت» لمجموعتين مستقلتين ويوضح الجدول 9 ذلك.

الجدول 9: نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لمعرفة الفروقات وفقاً لمتغير النوع

م	النوع	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
1	الأمّن المرتبط بالاستمرارية في الوظيفة	78	3.5214	0.86743	2.754	0.007	دال
	ذكر	246	3.8199	0.71832			
2	الأمّن المرتبط بالتغيرات التي تطرأ على الوظيفة	78	3.6504	0.73823	0.845	0.399	غير دال
	ذكر	246	3.7344	0.77346			
3	الأمّن المرتبط بالعناية بالموظف	78	3.6017	0.70959	2.215	0.028	دال
	ذكر	246	3.8130	0.74353			
4	الأمّن المرتبط بالحاجات الاقتصادية	78	3.0248	0.88477	0.683	0.495	غير دال
	ذكر	246	2.9425	0.94018			
	الاستبانة	78	3.4518	0.66948	1.087	0.140	غير دال
	ذكر	246	3.5792	0.66088			

من خلال الجدول 9 يتضح أن هناك فروقاً دالة إحصائية لصالح الإناث في المحور الأول (الأمّن المرتبط بالاستمرارية في الوظيفة). فقد جاء مستوى الدلالة 0.007، وقد يعزى ذلك إلى أنّ الإناث أكثر ميلاً للعمل في المدرسة، وبالتالي التكيف مع ظروف العمل بها والاستمرار على رأس العمل، بعكس الذكور في هذا الجانب؛ حيث يستطيعون العمل بأية وظيفة أخرى غير مهنة التدريس. كما أن المحور الثالث «الأمّن المرتبط بالعناية بالموظف» جاء دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05، حيث إن مستوى الدلالة لها 0.028.

ويدل هذا على أن المعلّات الإناث يتحقق لديهن الأمن الوظيفي أكثر من الذكور، حيث إن المسؤوليات الأكبر ملقاة على الذكور في الحياة الأسرية، ووجود قلق في إمكانية تأمين حياة كريمة لأسرهم، وبالتالي تكتفي الإناث بأقل قدر من مستوى توافر الأبعاد المتعلقة بالعبء المنزلي كإهتمام من قبل إدارة المدرسة، وتوثيق العلاقات مع الإدارة والزملاء، والحرص على الحضور والإحاطة بكل ما يدور حول العمل عكس ما يتطلع إليه الذكور الذين يطمحون أن تلبى الوظيفة كامل احتياجاتهم الحالية والمستقبلية.

ثانياً: الفروق على حسب الجنسية

لتحديد الفروق طبقاً لمتغير الجنسية، تم حساب اختبار «ت» ويوضح الجدول 10 ذلك.

الجدول 10: نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لمعرفة الفروق في وفقاً لمتغير الجنسية

م	الجنسية	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	قيمة الدلالة	مستوى الدلالة
1	الأمن المرتبط بالاستمرارية في الوظيفة	عماني	3.8215	0.75603	1.357	0.176	غير دالة
	غير عماني	200	3.7023	0.77267			
2	الأمن المرتبط بالتغيرات التي تطرأ على الوظيفة	عماني	3.8520	0.74871	2.565	0.011	داله
	غير عماني	200	3.6288	0.76596			
3	الأمن المرتبط بالعناية بالموظف	عماني	3.9531	0.71202	3.718	0.00	داله
	غير عماني	200	3.6435	0.7355			
4	الأمن المرتبط بالحاجات الاقتصادية	عماني	3.0224	0.97258	0.922	0.357	غير دالة
	غير عماني	200	2.9243	0.89966			
	الاستبانة	عماني	3.6603	0.65754	2.398	0.017	داله
	غير عماني	200	3.4789	0.66196			

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الجنسية في المحورين الثاني والثالث. ومن خلال المتوسطات يتضح أن هذه الفروق لصالح العمانيين. ويدل ذلك على أن المعلمين العمانيين يتمتعون بدرجة توافر أمن وظيفي مرتفع من حيث التغيرات التي تطرأ على الوظيفة وكذلك العناية بالموظف.

وربما تعود الفروق في درجة توافر الأمن الوظيفي للعمانيين إلى توافر العديد من المميزات للمعلمين العمانيين كونهم مواطنين لهم حق الرعاية الصحية الشاملة وهم الأكثر استقراراً من المعلمين غير العمانيين من ناحية السكن ووجود الأسرة وحفظ حقوقهم من قبل وزارة القوى العاملة، بالأخص فيما يتعلق بالتأمينات والراتب التقاعدي، وكذلك لهم أحقية العمل في قطاعات مختلفة ومتعددة تماشياً مع مبدأ «التعليم من أجل التعليم» عوضاً عن مبدأ «التعليم من أجل العمل» (السليمي، 2018، ص. 220)؛ حيث أن التعليم من أجل العمل كان يلزم الحكومة بالتوظيف أمام محدودية الفرص الوظيفية في ظل التحديات التي تواجه الدول التي تعتمد على النفط بشكل خاص.

وما يسهم في ذلك أيضاً أن عقود العمل للموظفين العمانيين محددة بسقف بحيث يكون الحد الأدنى للراتب الذي يتقاضاه الموظف العماني بموجب القرار الوزاري رقم 222/2013 من المادة رقم 1 هو 325 ريالاً عمانياً (وزارة القوى العاملة، 2013).

ورغم ذلك فإنّ العدد الأكبر من المعلّمين بالمدارس الخاصة هم من غير العمانيين. وهم يشكلون على مستوى عينة الدراسة نسبة 62%، وذلك لأنّ المعلّم غير العماني ليس لديه توجه لتغيير مهنة التدريس ويتفق ذلك مع دراسة (الجرداني، 1995)، وعلى العكس بالنسبة للمعلّمين العمانيين الذين يتطلعون إلى تغيير وظيفتهم، وذلك ما ذكرته الياضي (2009) أن ما نسبته 60% من المعلّمين العمانيين لديهم الرغبة في تغيير الوظيفة. ولا توجد فروق دالة إحصائيًا في المحورين الأول (الأمن المرتبط بالاستمرارية في الوظيفة) والرابع (الأمن المرتبط بالحاجات الاقتصادية)، مما يدل على أنّ العمانيين وغير العمانيين متقاربين في الثقة المتبادلة بين الإدارة والمدرسة وكذلك الأجور والمستوى الاقتصادي في المدارس الخاصة، بالإضافة إلى أنّ قانون العمل العماني يشمل العمانيين وغير العمانيين في المدارس الخاصة.

نتائج ومناقشة السؤال الثالث

ما تحديات تحقق أبعاد الأمن الوظيفي لمعلّمي المدارس الخاصة في سلطنة عمان من وجهة نظرهم؟ وللإجابة عن هذا السؤال تضمنت الاستبانة سؤالاً مفتوحاً: ما هي التحديات المرتبطة بإحساسك بالأمن الوظيفي من وجهة نظرك؟ وقد تم تحليل الإجابات التي أشار إليها أفراد عينة الدراسة الذين أجابوا عن السؤال المفتوح وصنفها الباحثون وفقاً لما هو مذكور في الجدول 11.

الجدول 11: نسبة إجابات أفراد عينة الدراسة عن السؤال المفتوح عن تحديات تحقق الأمن الوظيفي

م	التحدي	التكرار	النسبة
1	قلة المتابعة من قبل الوزارة للعقود بين المدرسة والمعلّمين.	15	4.6%
2	تعيين المعلّمين ينحولن يرضون بأقل راتب دون النظر إلى الكفاءة.	20	6.2%
3	ضعف مشاركة المعلّم في صنع القرارات المهمة والمرتبطة بوظيفته.	12	3.7%
4	الراتب لا يتناسب مع ارتفاع معدلات غلاء المعيشة.	29	8.9%
5	لا يوجد تأمين صحي للمعلّمين غير العمانيين.	24	7.4%

ومن الجدول السابق صنف الباحثون التحديات التي تواجه تحقيق الأمن الوظيفي للمعلّمين حسب محاور الدراسة كما يلي:

تحديات تحقق المحور الأول: الأمن المرتبط بالاستمرار في الوظيفة.

- قلة المتابعة من قبل الوزارة للعقود بين المدرسة والمعلّمين.
- تعيين المعلّمين الذين يرضون بأقل راتب دون النظر إلى الكفاءة.

تحديات تحقق المحور الثاني: الأمن المرتبط بالتغيرات التي تطرأ على الوظيفة.

- ضعف الاستراتيجيات الداعمة للمستقبل الوظيفي للمعلم في المدرسة الخاصة.

تحديات تحقق المحور الثالث: الأمن المرتبط بالعناية بالموظف.

- ضعف مشاركة المعلّم في صنع القرارات المهمة والمرتبطة بوظيفته.

تحديات تحقق المحور الرابع: الأمن المرتبط بالحاجات الاقتصادية.

- تناسب الراتب مع ارتفاع معدلات غلاء المعيشة.
- لا يوجد تأمين صحي للمعلّمين غير العمانيين.

نتائج ومناقشة السؤال الرابع

ما الإجراءات المقترحة لتحقيق الأمن الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة في سلطنة عمان من وجهة نظرهم؟ وقد تم تحليل الإجابات التي أشار إليها أفراد عينة الدراسة الذين أجابوا على السؤال المفتوح، وصنفتها الباحثون وفقاً لما هو مذكور في الجدول 12.

م	الإجراء	التكرار	النسبة
1	تحديد سلم ثابت للرواتب يضمن حق العدالة للجميع.	14	4.3%
2	تأمين حقوق المعلمين بالمدارس الخاصة بوضع تشريعات واضحة ومحددة.	21	6.4%
3	تكثيف البرامج التدريبية لتطور من أداء المعلم وتفرغه لحضور البرامج المنفذة.	17	5.2%
4	توفير التأمين الصحي للمعلمين غير العمانيين بالمدارس الخاصة.	23	7.1%

يتضح من الجدول السابق أنّ غالبية الإجراءات التي اقترحتها أفراد عينة الدراسة تتعلق بالتشريعات المنظمة لحقوق المعلمين، والتي تُطبّق حسب قانون العمل العماني (وزارة القوى العاملة، 2012). وبما أنّ التشريعات في قانون العمل العماني تشمل جميع الوظائف والمهن بمختلف مستوياتها، فهي بذلك تساوي بين المعلم في مهنة التدريس والعامل في المهن الأخرى. فالساواة هنا قد تبدو غير مناسبة من وجهة نظر عينة الدراسة، وقد يعود ذلك أيضاً إلى أنّ بعض المسؤولين في المدارس الخاصة يوظفون قانون العمل العماني بما يتناسب مع مهنة التعليم، وهنا يأتي دور الرقابة في اتباع التشريعات، سواء أكانت من وزارة القوى العاملة أو وزارة التربية والتعليم.

توصيات الدراسة

في ضوء تحليل أدبيات الدراسة ذات العلاقة بمدى توافر الأمن الوظيفي للمعلمين بالمدارس الخاصة، ونتائج الدراسة الميدانية، ونتائج استجابة أفراد العينة للسؤالين المفتوحين، اقترح الباحثون مجموعة من التوصيات التي تسهم في رفع درجة توافر الأمن الوظيفي للمعلمين بالمدارس الخاصة وفقاً لأبعاد الأمن الوظيفي التي تم تناولها في هذه الدراسة والتي تم استخلاصها كما يلي:

- تأمين حقوق المعلمين في المدارس الخاصة بوضع تشريعات واضحة ومحددة، حيث أشارت الدراسة إلى انخفاض درجة توافر الأمن الوظيفي المرتبط بتناسب الراتب مع غلاء المعيشة، وأكد ذلك ما أشار إليه أفراد عينة الدراسة في إجابة السؤال المفتوح.
- وضع سلم ثابت للرواتب يضمن حق العدالة للجميع عن طريق عمل عقود عمل واضحة ومحددة بفترة زمنية يتفق عليها الطرفان.
- تكثيف الإشراف المالي والإداري والفني الدقيق وإحكام الرقابة على المدارس الخاصة حتى لا تتحول إلى مشروعات ربحية فقط.
- تكثيف البرامج التدريبية لتطوير أداء المعلم وتفرغه لحضور البرامج المطروحة من قبل وزارة التربية والتعليم.
- توفير التأمين الصحي للمعلمين غير العمانيين بالمدارس الخاصة أسوة بقرنائهم في المدارس الحكومية.
- وضع آلية لإنهاء عقود العمل للمعلمين في المدارس الخاصة بحيث يتم ذلك عن طريق وزارة التربية والتعليم، على أن يرفع مالك المدرسة تقريراً يبين فيه سبب استغنائه عن المعلم، ورغم وجود هذا القانون ضمن مواد قانون العمل العماني، إلا أن تطبيقه يحتاج إلى متابعة ميدانية من قبل وزارة التربية والتعليم.

المراجع

- البولشي، طلال عبد الله. (2009). واجبات وحقوق المعلم في ضوء أخلاقيات مهنة التعليم. مجلة التطوير التربوي، 51(8)، 45-48. سلطنة عمان.
- البوسعيدي، إبراهيم أحمد. (2009). الصعوبات التي يراها مديرو المدارس ومديراتها في سلطنة عمان أنهم يواجهونها من قبل الهيئة التدريسية. لبنان، جامعة القديس يوسف.
- الجباسي، بدرية بنت مبارك. (2016). الأنماط القيادية لمديري مدارس التعليم ما بعد الأساسي في سلطنة عمان وفقاً لنظرية المسار والهدف وأثرها في الرضا الوظيفي للمعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة. سلطنة عمان، جامعة نزوى.
- الخراب، محمد بن عبد الله بن حمد. (2006). الصراعات الشخصية وانعكاساتها على الأمن الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة. الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الخليل، صخر بن يوسف فرحان. (2017). دور الأمن الوظيفي في تحسين أداء العاملين. الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الدوسري، عبد الله فهاد شجاع. (2011). الولاء التنظيمي وعلاقته بالأمن الوظيفي لدى المعلمين بقطاع التربية والتعليم بمحافظة وادي الدواسر. الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الرضيان، فهد. (2009). هرم الاحتياجات الإنسانية لـ «ماسلو» الكثيرون في السفح وقليلون جداً من يصلون إلى القمة. مجلة المعرفة، 172، 51-57. السعودية.
- السليم، بشار عبد الله؛ العلي، يسري يوسف، (2012). علاقة مكانة المعلم الاجتماعية بدوره في تنمية المجتمع كما يقدرها معلمو المدارس الثانوية في الأردن. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 20(2)، 179-205.
- السليمي، يحيى بن سعود بن منصور. (2018). من وحي المكان وذاكرة الزمان التحولات الكبرى للتعليم في عمان. بيروت، مؤسسة الانتشار العربي.
- الصرايرة، خالد أحمد. (2007). درجة الشعور بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بأدائهم الوظيفي. المجلة العربية للتربية، 27(2)، 81-115. تونس.
- العباسي، غسق غازي. (2016). الأمن الاجتماعي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية لدى المعلمين والمعلمات. مجلة الأستاذ، 2(216)، 195-216.
- عبيد، سالم عبد الله عوض أحمد. (2014). أثر الأمن الوظيفي على الولاء التنظيمي. رسالة ماجستير غير منشورة. سلطنة عمان، جامعة ظفار.
- الغسيني، محمد سالم سليمان. (2016). دور وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان في إدارة رأس المال الفكري. رسالة ماجستير غير منشورة. سلطنة عمان، جامعة السلطان قابوس.
- الغفيلي، أحمد عبد الله علي. (2003). المشكلات الإدارية التي تواجهها المدارس الخاصة في سلطنة عمان من وجهة نظر المديرين والمعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة. سلطنة عمان، جامعة السلطان قابوس.
- الفاضل، عبد العزيز بن محمد بن عبد العزيز. (2011). تخطيط وتنمية المسار الوظيفي وانعكاساته على الأمن الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة التربية والتعليم. الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الكندي، مصطفى بن هلال بن بد. (2014). الرضا الوظيفي لدى المعلمين الوافدين في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة الداخلية بسلطنة عمان. سلطنة عمان، جامعة نزوى.
- المزامي، حسين بن علي. (2014). تصور مقترح لتفعيل المناخ التنظيمي لتحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين بمدارس التعليم

الأساسي في سلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة. سلطنة عمان، جامعة السلطان قابوس.

الهويش، خالد محمد عبد العزيز. (2013). فاعلية تخطيط الموارد البشرية في تحقيق الأمن الوظيفي: دراسة مقارنة بين إمارة منطقة الرياض وشركة سابك. الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

وزارة التربية والتعليم والبنك الدولي. (2012). التعليم في سلطنة عمان المضي قدماً في تحقيق الجودة: دراسة مشتركة بين وزارة التربية والتعليم والبنك الدولي. سلطنة عمان: المؤلف نفسه.

وزارة التعليم العالي. (2016). بيان وزارة التعليم العالي أمام مجلس الشورى. مسقط، سلطنة عمان: وزارة التعليم العالي.

وزارة الخدمة المدنية. (2014). الإحصاء السنوي لموظفي الخدمة المدنية 2014. مسقط، سلطنة عمان: وزارة الخدمة المدنية.

وزارة الخدمة المدنية. (2015). الإحصاء السنوي لموظفي الخدمة المدنية 2015. مسقط، سلطنة عمان: وزارة الخدمة المدنية.

وزارة القوى العاملة. (2012). قانون العمل العماني. مسقط: وزارة القوى العاملة.

اليافعية، أماني صالح. (2009). الفاعلية المدرسية وأنماط السلوك القيادي لمديري مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين بسلطنة عمان. دراسة ميدانية. سلطنة عمان، جامعة السلطان قابوس.

Callea, A., Urbini, F. & Chirumbolo, A. (2016). The mediating role of organizational identification in the relationship between qualitative job insecurity, OCB and job performance. *Journal of Management Development*, 35(6), 735-746.

De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and employee's well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 488-509.

Ma, Bing; Liu, Shanshi; Liu, Donglai & Wang, Hongchun. (2016). Job security and work performance in Chinese employees: The mediating role of organizational identification, *International Journal of Psychology*, 51(2), 123-129.

O'Neill, P., & Sevastos, P. (2013). The development and validation of a new multidimensional Job Insecurity Measure (JIM): An inductive methodology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 338-349.

Staufenbiel, T., & König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 101-117.

Submitted: 18 September 2018

Accepted Revised Article: 21 October 2018

Accepted: 8 November 2018