

"واقع الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض"

إعداد الباحثة:

رانية بنت أحمد بن سعيد الزهراني

ماجستير الآداب في الإدارة والإشراف التربوي / كلية الشرق العربي للدراسات العليا

r.a.n.i.a83@hotmail.com

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمات ومشرفات القيادة المدرسية، وتحديد أبرز معوقات تحقيق الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمات ومشرفات القيادة المدرسية، والتعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 في استجابات أفراد الدراسة حول الواقع والمعوقات تُعزى لمتغيرات الدراسة. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، باستخدام أداة الاستبانة، وتكون مجتمع الدراسة من مشرفات القيادة المدرسية في المدارس الأهلية بمدينة الرياض والبالغ عددهن (45) مشرفة ومعلمات المدارس الأهلية والبالغ عددهن (11016) معلمة، وبلغت عينة الدراسة (372) معلمة و(45) مشرفة. كما أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول الواقع والمعوقات الإدارية والمادية لصالح مشرفات القيادة المدرسية، بينما لا توجد فروق حول المعوقات الفنية تُعزى لمتغير المسمى الوظيفي. وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول الواقع لصالح المرحلة المتوسطة وحول المعوقات الفنية لصالح المرحلة الابتدائية، بينما لا توجد فروق حول المعوقات الإدارية والمادية تُعزى لمتغير المرحلة التعليمية للمعلمة. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد الدراسة حول الواقع والمعوقات الإدارية والفنية والمادية تُعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخدمة في الوظيفة الحالية. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات.

الكلمات المفتاحية: الأمن الوظيفي، المدارس الأهلية.

مقدمة:

أولت المملكة العربية السعودية التعليم اهتماماً بالغاً بقطاعيه الحكومي والأهلي، وقد برز الاهتمام بالتعليم الأهلي في السنوات الأخيرة نتيجة الإقبال الكبير على هذا النوع من التعليم، والتغيرات المتسارعة في المجتمع، علاوةً على التزايد المستمر في أعداد الطلبة والخريجين. إذ يُمثل التعليم الأهلي اليوم رافداً مهماً ومسانداً للتعليم الحكومي بجميع مراحلها، كما يسهم بدور مهم في تنمية القوى البشرية ودعم البنية الاقتصادية للبلاد؛ لذلك يجد من الدولة دعماً مستمراً وتشجيعاً كبيراً، بوصفه شريكاً للتعليم الحكومي في نشر التعليم في كافة أرجاء المملكة. (العقيل، 2013م، 186).

لذلك عمدت سياسة التعليم بالمملكة لإعداد المعلمين والمعلمات بوضع كادر خاص يرفع من شأنهم، ويشجع على الاضطلاع بهذه المهمة التربوية في أداء رسالة التعليم بأمانة وإخلاص، ويضمن استمرارهم في سلك التعليم، (السنبلي، والخطيب، ومتولي، وعبد الجواد، 2008م، 81). حيث يعد المعلم محور العمل التربوي، وأنه مهما بُذِل من جهد في تطوير المناهج الدراسية، وأدوات التعلم وتقنياته، فلن يتم تحقيق النجاح لأهداف العملية التعليمية بدون الاهتمام بالمعلم ورعايته. (الحامد، وزيادة، والعتيبي، ومتولي، 2007م، 253).

وحيث إن المعلم في المدارس الأهلية تحت ضغوط معينة يعمل بأجر دون نظيره في القطاع الحكومي، وهذا الوضع يقلل دون شك من درجة الرضا الوظيفي لديه، وبالتالي من جهده وعطائه وعلاقاته بطلابه وبالمجتمع المدرسي والخارجي أيضاً. (الغامدي، وعبد الجواد، 2015م، 440).

وقد أوصت منظمة العمل الدولية بتعزيز فرص العمل واحترام حقوق العمال بتوفير حماية أكبر لمستحقات العمال وذلك من خلال وضع قوانين ولوائح أو بأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية، كما حذرت من مخاطر انعدام الأمن الوظيفي في جميع أنحاء العالم. (موقع منظمة العمل الدولية، 2015م).

وأظهرت دراسة ساره باتين Patten Sarah (1998م) أن عدم الأمن الوظيفي له تأثير بعيد المدى على بقاء المعلم بالعمل، وأن السنوات الأولى للتدريس تعتبر صعبة، خاصة عند مزجها بعدم الأمن الوظيفي. ومن هنا فإن حاجة الإنسان إلى الطمأنينة والسكينة تعد من الحاجات الضرورية؛ لضمان حياة خالية من الأخطار المهددة لحياته واستقراره أو حرمانه، فهو يحتاج إلى الوقاية من الأخطار ويحتاج إلى ضمان دخله وعمله وكل ما يتعلق بحياته من الناحية الأمنية. (أونيس، 2011م، 182-183). إذ يساعد الأمن الوظيفي العاملين على تحقيق ذواتهم من خلال حب العمل والإقبال عليه، وما يترتب على ذلك من تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية. كما يسهم الأمن الوظيفي في نزع الخوف من المجهول وغموض المستقبل لدى العاملين، مما يحد من الوقوع في الخطأ. (الكبيسي، 2004م، 247).

مشكلة الدراسة:

حظي التعليم الأهلي في المملكة العربية السعودية بمكانة مرموقة حيث تؤكد كافة المؤشرات الإحصائية والدراسات الميدانية والرؤى المستقبلية أن التعليم الأهلي في مجال التعليم العام بالمملكة العربية السعودية سوف ينمو بسرعة في عدد مدارسه وطلابه وطلباته ومعلميه خلال العقود القليلة القادمة؛ ويؤكد ذلك ما يسود العالم كله للتوجه نحو التخصص في قطاع التعليم، وتشجع الدولة هذا الاتجاه لأنه يخفف عنها بعض الأعباء المالية مما يمكنها من تقديم خدمة أفضل لمن يستحقها في مدارسها الحكومية. (الغامدي، وعبدالجواد، 2015م، 433-434).

وقد عكست خطة التنمية العاشرة 1436-1440هـ للمملكة العربية السعودية في هدفها التاسع والخامس عشر توجهاتها في مجالي التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال ربط الدعم الحكومي المباشر وغير المباشر لمؤسسات القطاع الخاص بمدى تحقيقها لأهداف التنمية، لاسيما تلك المرتبطة بالتوظيف، وتعزيز دور القطاع الخاص في خلق فرص العمل للمواطنين وتوفير فرص العمل الملائمة والكافية للعمالة الوطنية والحد من البطالة، ودعم جهود توظيف القوى العاملة الوطنية في منشآت القطاع الخاص. (موقع وزارة الاقتصاد والتخطيط، 1436هـ).

كما نصّ برنامج التحول الوطني 2020م لوزارة التعليم في هدفه الاستراتيجي الثامن على رفع مشاركة القطاع الأهلي والخاص في التعليم، وإيجاد بيئة جاذبة للمستثمرين المحليين والدوليين على حدٍ سواء وتعزيز ثقتهم بالاقتصاد مما يرفع نسبة طلاب التعليم الأهلي من 14% إلى 25%، (موقع وثيقة برنامج التحول الوطني، 1438هـ).

ولعل من أبرز التشوهات التي تعانيها سوق العمل السعودية الازدواجية في ظروف العمل والمعاملة بين العاملين في القطاعين الحكومي والخاص، حيث يتميز العمل في القطاع الحكومي بما في ذلك الشركات العامة المملوكة للدولة بارتفاع الأجور نسبياً، وبالأمن الوظيفي، وانخفاض ساعات العمل. وبالمقابل فإن العمل في القطاع الخاص يتميز بطول ساعات العمل وانخفاض الأجور، وعدم شعور العامل بالأمن الوظيفي. (موقع وزارة العمل، 1437هـ).

وفي دراسة لأبرز المشكلات التي يواجهها المعلم السعودي أظهرت دراسة الزهراني (1422هـ) أن عدم رضا المعلمات عن العمل في المدارس الأهلية يرجع لعدم شعورهن بالأمن الوظيفي، كما أكدت نتائج دراسة الدوسري (2007م) قلة شعور المعلم بالأمن الوظيفي فهو مهدد بالفصل في أي وقت.

ويرجع الباحثة للوائح التعليم الأهلي والأجنبي بوزارة التعليم اتضح عدم وجود لائحة تنظيمية تحدد الحقوق والمزايا للمعلمين في المدارس الأهلية، وأن ذلك من اختصاص وزارة العمل والتنمية الاجتماعية التي عمدت مؤخراً إلى اعتماد عقود موحدة للمدارس الأهلية وبإشراف الموارد البشرية، إلا أن هذه العقود لا تحقق الأمن الوظيفي بإعطائها حق إنهاء العقد للمدارس الأهلية دون الرجوع للطرف الآخر.

وعلى الرغم من إطلاق وزارة العمل والتنمية الاجتماعية لبرنامج ساند الذي بدأ تطبيقه اعتباراً من 1435/11/1هـ؛ والذي جاء استشعاراً منها لمشكلة ضعف الشعور بالأمان الوظيفي لدى موظفي القطاع الخاص ومحاولة تعزيز الشعور بالأمان، (موقع ساند، 1435هـ)، فإن ضعف الشعور بالأمان الوظيفي لدى المعلمات في المدارس الأهلية يحتاج إلى دراسة حديثة تدرس واقعه وتحدد أبرز معوقاته. لذا جاءت الدراسة الحالية للتعرف على واقع الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض.

أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على واقع الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمات ومشرفات القيادة المدرسية.
- 2- تحديد أبرز معوقات تحقيق الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمات ومشرفات القيادة المدرسية.
- 3- التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 في استجابات أفراد الدراسة حول الواقع والمعوقات تُعزى لمتغيرات (المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية، المؤهل العلمي، المرحلة الدراسية).

أهمية الدراسة: أولاً- الأهمية العلمية

- تستمد الدراسة الحالية أهميتها من أهمية التعليم الأهلي والذي يعد رافداً مهماً ومسانداً للتعليم الحكومي بجميع مراحلها.
- تتبثق أهمية هذه الدراسة من أهمية المعلمة والتي يركز على أدائها نجاح العملية التعليمية كافة، وذلك من خلال استقرارها في عملها في المدارس الأهلية.
- تزايد أعداد المعلمات السعوديات في المدارس الأهلية خاصة في السنوات الأخيرة بسبب قلة الفرص الوظيفية في المدارس الحكومية.
- تأتي هذه الدراسة متوافقة مع توجهات كل من وزارة التعليم ووزارة العمل والتنمية الاجتماعية من خلال مشاركة القطاع الخاص بالتوظيف، وانطلاقاً مع برنامج ساند والذي يهدف إلى تعزيز الأمن الوظيفي، مما يثري المكتبات السعودية بموضوع واقع الأمن الوظيفي.
- كما تأتي هذه الدراسة متوافقة مع رؤية السعودية 2030م في التعليم العام والتي تهدف إلى تخصيص الخدمات الحكومية من خلال تشجيع مشاركة القطاع الأهلي للاستثمار في التعليم العام من أجل اقتصاد مزدهر. (موقع وزارة التعليم، 1438هـ).

ثانياً- الأهمية العملية (التطبيقية):

- تأمل الباحثة أن تعيد نتائج الدراسة في الكشف عن واقع الأمن الوظيفي بالمدارس الأهلية، وإلقاء الضوء على أبرز المعوقات التي تحد من تحقيق الأمن الوظيفي بالمدارس الأهلية.
- تتطلع الباحثة أن تستفيد معلمات المدارس الأهلية والجهات الحكومية المشرفة على التعليم الأهلي من نتائج هذه الدراسة.

- تأمل الباحثة أن تساعد نتائج هذه الدراسة متخذي القرار سواء في وزارة التعليم أو العمل والتنمية الاجتماعية أو مُلاك المدارس في تحقيق الأمن الوظيفي للمعلمات بما يكفل نجاح العملية التربوية وقيام المعلمة بدورها التربوي على أكمل وجه.

حدود الدراسة:

حددت هذه الدراسة بعدد من المحددات الموضوعية والزمنية والمكانية والبشرية:

- الحدود الموضوعية: اقتصرَت هذه الدراسة في موضوعها على واقع الأمن الوظيفي وأبرز معوقاته.
- الحدود الزمنية: تم تطبيق هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي (1437_1438هـ).
- الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة على المدارس الأهلية ومكاتب التعليم في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود البشرية: اقتصرَت هذه الدراسة على معلمات المدارس الأهلية ومشرفات القيادة المدرسية بمكاتب التعليم.

مصطلحات الدراسة:

• الأمن الوظيفي:

هو "مجموعة الضمانات والمنافع الوظيفية التي يتطلبها العاملون مثل: الأمن من فقدان الوظيفة دون أسباب شرعية، والأمن من إجراءات إدارية تعسفية؛ الأمر الذي يؤدي إلى الاستقرار النفسي، ورفع الروح المعنوية، وبالتالي تحسين الأداء وتوثيق الولاء". (المغربي، 2010م، 307).

وتُعرف الباحثة الأمن الوظيفي إجرائياً بأنه: شعور المعلمة في المدرسة الأهلية بالاستقرار، وأنها ليست مهددة بإنهاء عقد عملها دون مبرر، مادامت تؤدي عملها على أكمل وجه، ولا يحدث إنهاء لخدمتها إلا بموجب أنظمة ولوائح واضحة وصريحة ومفهومة لديها.

- المدارس الأهلية: عرِّفت لائحة تنظيم المدارس الأهلية في المادة الأولى المدرسة الأهلية بأنها: "كل منشأة غير حكومية تقوم بأي نوع من أنواع التعليم العام أو الخاص قبل مرحلة التعليم العالي". (موقع وزارة التعليم، 1437هـ).

الإطار النظري:

يتناول الإطار النظري للدراسة الحالية محورين على النحو التالي:

المحور الأول: الأمن الوظيفي:

يعتبر الأمن الوظيفي من أهم عوامل استقرار المؤسسات وتطورها وتطور أفرادها وبالتالي تطور أدائها وتحقيقها عوائد وأرباحاً عالية، فمن حكمة نبي الله تعالى إبراهيم وقوة منطقه بعد أن أتم بناء الكعبة رفع يديه إلى الله تعالى قائلاً: "رَب اجْعَلْ هَذَا بَلَدًا آمِنًا وَاِرْزُقْ أَهْلَهُ مِنَ الثَّمَرَاتِ"، (2: 126). فقد كانت دعوة إبراهيم عليه السلام بالأمن مقدمة على الرزق، لأن الأمن من أهم عناصر الاستقرار والطمأنينة، (مظلوم، 2012م، 213).

مفهوم الأمن الوظيفي:

ربط بعض الباحثين أمثال روبرت مكنمارا مفهوم الأمن بمفاهيم التنمية، إذ يقول في كتابه جوهر الأمن إن: "الأمن هو التنمية بكافة أبعادها، وبدون التنمية لا يوجد أمن"، (بركات، 2011م، 31).

ويُعرف الأمن لغةً: (أ م ن): "الأمان والأمن، وقد أُمن من باب فهم وسلم وأماناً وأمنَةً بفتحيتين، فهو آمِنٌ وأمنهُ غيره من الأمن والأمان. والأمن: ضدُّ الخوف. والأمنَةُ: الأمن كما مرَّ، ومنه قوله تعالى: "أمنَةٌ نُعَاسًا" والأمنة أيضاً: الذي يثق بكل أحد"، (الرازي، 2008م، 21-22).

ويُراد بمصطلح الأمن هو "المقابل لمصطلح القلق وهو يسعى لعلاج بتأمين أجواء الأمان التي تدعم الفرد في مواجهة مخاوفه وقلقه"، (النايلسي، 2004م، 7).

أما الوظيفي لغةً: (و ظ ف): " الوظيفيَّة: ما يُقدَّر للإنسان في كل يوم من طعام أو رزق، وقد وَظَّفَهُ تَوْظِيفًا"، (الرازي، 2008م، 391).

مما سبق تستخلص الباحثة من هذه المفاهيم أن الأمن الوظيفي هو: شعور المعلمة في المدرسة الأهلية بالاستقرار، وأنها ليست مهددة بإنهاء عقد عملها دون مبرر، مادامت تؤدي عملها على أكمل وجه، ولا يحدث إنهاء لخدمتها إلا بموجب أنظمة ولوائح واضحة وصریحة ومفهومة لديها.

أهداف الأمن الوظيفي:

كل نظم الأمن مهما تباينت نظمها الموضوعية أو الزمانية إنما تتجه في النهاية بأهدافها الشاملة إلى حماية الفرد ومصالحه، هذه الحماية التي تظله في شخصه أو في مقره أو في معلوماته أو نشاطاته أو ممتلكاته وأمواله، (بكرادة، 2000م، 144).

ولا يخفى أن استقرار العاملين في عملهم يعتبر من دواعي التماسك في بيئة العمل، وهذا يعزز عملية الاختيار، ووضع العامل المناسب في المكان المناسب حفاظاً على الاستقرار المنشود، والعمل على إيجاد رابطة بينها وبين مجتمع العاملين في المنشأة وذلك لمحاولة إيجاد الهدف الواحد الذي يربط كل هذه المجموعات بالمنشأة، (شريت، 2001م، 309).

أهمية الأمن الوظيفي:

أعطت الإدارة منذ وقت مبكر أهمية كبيرة لمحيط العمل، فهي تدرك ضرورة اختيار الأدوات الملائمة للعمل وضرورة صيانتها، وتنظيم وترتيب العمل بطريقة تكفل تدفق العمل بالطريقة الصحيحة، ولكنها أهملت المحيط النفسي للعمل، فإذا لم يتوفر المناخ النفسي الملائم واجهت الإدارة مشكلات إنسانية متعددة منها: زيادة معدل الغياب، وكثرة الشكاوى، وضعف الإنتاجية، (الشلالدة، 1981م، 47). ولذلك يعد الأمن الوظيفي من أهم حاجات الموظفين على الإطلاق. فالموظف غير الأمان في منصبه لا يمكن أن يصل إلى الدرجة المرجوة من الاتقان لعمله، وكذلك الشأن بالنسبة للموظف الذي تحيط به منغصات في العمل، (الطماوي، 1979م، 516). فليس معنى الأمن الوظيفي توفير الأمن الزائد عن حده، فالفرد الذي يشعر أنه لا يمكن فصله ولا يمكن خفض أجره أو توقيع جزاء عليه في أي ظرف من الظروف لا يمكن أن تتوقع منه دائماً الالتزام بقواعد النظام في المنشأة أو بذل جهده كاملاً في العمل، (الشلالدة، 1981م، 47). حيث يبين ديفيد سيروتا أن بمقدور المنظمات تحقيق أرباح من وراء الموظفين بواسطة منحهم كل ما يريدونه. ففي أي منظمة يأمل العاملون بتحقيق ثلاثة أهداف أهمها: أن تتم معاملتهم بشكل عادل ويهتمهم أن يحصلون على أجر عادل، فهم دائماً يطمحون أن يحصلوا على المنافع الأساسية، ويهتمون بالأمن الوظيفي، والمزايا الصحية ومن ناحية أخرى يهتم الموظف بأن يُعامل باحترام وتقدير لعقله وقدراته. وهذه الحاجات أساسية بالنسبة للعامل لتعزيز معنويات العاملين، فإذا حدث أي نقص في هذه العناصر تتأثر المعنويات بشكل كبير وخطير، (ملحم، 2009م، 92-93).

وتبرز أهمية الأمن الوظيفي بتوفير البيئة المناسبة للإبداع والابتكار، وزيادة قدرة المعلمات على اكتشاف حلول جديدة للمشكلات التي تواجههم في العمل بطرق مبتكرة توفر الوقت والجهد والتكلفة، (الدوري، 2005م، 32).

في ضوء ما سبق يتضح أن للأمن الوظيفي أهمية كبرى إذ يمثل الأمن الوظيفي إطاراً ضرورياً لنمو المجتمع وتطوره وتقدمه، ويشكل البيئة السليمة والمناسبة للإنتاجية والإبداع، فإذا عمل الموظفون دون أمان فهم سيؤدون الحد الأدنى من المطلوب منهم ولن تصل للحد الأعلى فهم يؤدون واجباً فقط.

أبعاد الأمن الوظيفي:

للأمن الوظيفي أبعاد متنوعة، ومن أبرزها البعد الإنساني، والبعد الاجتماعي، والبعد الاقتصادي، والبعد الأخلاقي، وفيما يلي توضيح تلك الأبعاد:

1. البعد الإنساني:

إن الأمن الوظيفي مطلب رئيس للعاملين في أي منظمة، حيث يرتبط بمفهوم الحياة الكريمة التي تقوم على ثلاث ركائز من أهمها: قدرة الموظف على إشباع احتياجاته الأساسية كالغذاء، والدواء، والسكن، والتعليم، وتحرره من القيود غير المشروعة على حقوقه الشخصية المادية والمعنوية. أما الركيزة الثانية فهي أن المنظمة التي ينعم العاملون بها بمستوى مناسب من الأمن الوظيفي؛ نقل فيها المعوقات التي تحول دون تحقيق أهدافها. بينما تتعلق الركيزة الثالثة بحق الموظف في توجيه ما بقي من طاقته، ووقته عقب تحقيق احتياجاته الأساسية للمتطلبات التي تكتمل بها سعادته مثل ممارسة الأنشطة الاجتماعية، والاقتصادية، والفكرية، والرياضية التي تستهويه، (الهويش، 2015م، 118).

وترى الباحثة أن الركيزة الثانية هي أهم ركائز البعد الإنساني، باعتبارها وسيلة لتحقيق الرضا للمعلمات وبالتالي تحقيق المدرسة أهدافها المرجوة.

2. البعد الاجتماعي:

إن وجود نظام اجتماعي يقوم على مبدأ العدالة في توزيع الرواتب والأرباح لتقريب الفوارق بين الطبقات الاجتماعية المختلفة وخلق تجانس بينها، من شأنه ترسيخ مفهوم الأمن الوظيفي وزيادة الدافعية نحو العمل في المدارس الأهلية، في حين يؤدي الظلم الاجتماعي لطبقات معينة سواء بتجاهل تقديم الحوافز، أو وضعها في مراكز وظيفية متدنية، أو عدم منحها الراتب المناسب إلى انخفاض مستوى الأمن الوظيفي، (الحازمي، 2011م، 86).

وترى الباحثة أن هذا البعد من الأبعاد المهمة والتي تؤثر بشكل مباشر في درجة الأمن الوظيفي لدى المعلمات في المدرسة.

3. البعد الاقتصادي:

يقصد به النشاطات الاقتصادية التي تقوم بها المنظمات، ومدى قدرتها على إشباع احتياجات أفراد المجتمع من خلال اتخاذ أساليب لمواجهة الظروف الاقتصادية الضاغطة والغلاء المستمر في المعيشة وتدني الرواتب، (العثيمين، 2006م، 116).

وترى الباحثة أن هذا البعد في غاية الأهمية فهو ينعكس على مستوى الأمن الوظيفي للمعلمات فقدرته المدرسة على إشباع الاحتياجات الاقتصادية للمعلمات يرفع من مستوى الأمن الوظيفي، كما أن عدم قدرتها على منح المكافآت والحوافز المناسبة يخفض من مستوى الأمن الوظيفي.

4. البعد الأخلاقي:

تدرك المنظمات أن علاقة الأخلاق بالأمن الوظيفي متلازمة، ذلك أن بروز المثل الأخلاقية العليا في ممارسات وسلوكيات المعلمات في المدرسة يكون أشد في المدارس التي تتمتع المعلمات فيها بمستوى مرتفع من الأمن الوظيفي، لذلك فالمدرسة الجيدة تعمل على غرس مثلها الأخلاقية في نفوس معلماتها عن طريق تحقيق الأمن الوظيفي لهن، (الحازمي، 2011م، 83).

وترى الباحثة أن لهذا البعد انعكاساً واضحاً سواء إيجابياً أو سلباً على درجة الأمن الوظيفي لدى المعلمات داخل المدرسة.

إيجابيات الأمن الوظيفي:

الأمان الوظيفي في المؤسسة يعطي رسالة للمرؤوسين مفادها: اهتمام المؤسسة وانتمائها لموظفيها، وهذا يساهم في خلق انتماء متبادل بين الإدارة والموظفين، فالمدرسة التي تعمل على تحقيق الأمن الوظيفي لمعلماتها يُحتم عليها اختيار الأفضل ومن ينسجم مع

قيم ورؤية المدرسة؛ لأنه سينتج عن سوء الانتقاء بقاء أفراد غير ملائمين لفترة طويلة بسبب التزام المنظمة بسياسة الأمان الوظيفي، الأمر الذي سيكلف المدرسة تكاليف كبيرة بوجود أفراد بأداء متدنٍ وإنتاجية سيئة، (ملحم، 2009م، 239).

ونكر عياصرة (2010م، 313-318) أن من مظاهر الأمان الوظيفي لدى المعلمات:

1. الشعور بالانتماء وإحساسها بأن لها مكانه في المدرسة.
2. الشعور بالطمأنينة وندرة الشعور بالتهديد والقلق.
3. مشاعر الصداقة والثقة بالآخرين والمودة والتسامح وقلة العدوانية.
4. التفاؤل وتوقع الخير بشكل عام بما يفرضي إلى القناعة.
5. الشعور بالراحة والهدوء والخلو من الصراعات.
6. الميل إلى الانطلاق والتحرر بموضوعية دون التمرکز حول الذات.
7. تقبل الذات والتسامح معها والثقة بالنفس.
8. الشعور بالكفاءة والافتتار والقدرة على حل المشكلات.
9. الخلو النسبي من الاضطرابات العصبية والذهنية وقدرة نفعية في مواجهة الواقع.

مظاهر انعدام الأمان الوظيفي:

إن للأمان الوظيفي جوانب نفسية واجتماعية، وتنظيمية واقتصادية تشكل في مجموعها حزمة دافعة لسلوك الموارد البشرية في العمل المؤسسي التزاماً، وأداءً، وتقوفاً، وإبداعاً. إلا أن تهديد الأمان الوظيفي يقود إلى مظاهر سلبية تتجلى في ظاهرة فقدان الأمان الوظيفي كظاهرة اجتماعية والذي يمكن التعبير عنه بالآتي، (الخفاجي، الغالبي، 2008م، 257-258):

1. فقدان الاستقرار الوظيفي: بسبب ضعف إدارة الموارد البشرية أو بسبب غموض سياسات المؤسسة بالتعامل معها.
2. التهميش والإقصاء: هو نوع من التحجيم الغاية منه تعييب دور الشخصية الناضجة والعاقلة بحيث تشل قدراتها الأدائية كفاعل اجتماعي. أما الإقصاء فينصرف إلى استبعاد الموارد البشرية المميزة والقادرة على تحقيق إنجازات مميزة للمؤسسة.
3. فقدان روح الالتزام: بسبب ضعف الولاء وغياب الأخلاق ومحدودية ربط نتائج الأداء بالحوافز والمكافآت.
4. فقدان الثقة: بسبب البناء الوظيفي الخاطيء مما يؤكد الخطأ في الاختيار الصحيح.
5. التحيز: سببه غياب المعلومات عند الإدارة أو سيادة روح التملق والتزلف لمتخذ القرار.
6. الانتهازية: سمة ذميمة وهي أحد أنواع الشخصية التي تسبب إرباك عمل المؤسسة وتشوه صورتها وتسبب انهيار المؤسسة وموتها.

معوقات الأمان الوظيفي:

من خلال النظر إلى الأبحاث التي أجريت في مجال الأمان الوظيفي اتضح أن الأمان الوظيفي قد يواجه الكثير من المعوقات كدراسة السميري (2010م، 65)، ودراسة الدوسري (2011م، 130)، ودراسة العنزي (2014م، 39-40)، ودراسة الغامدي (2015م، 28-30)، ويمكن تصنيفها كالتالي: معوقات إدارية، ومعوقات فنية، ومعوقات مادية:

معوقات إدارية:

- انعدام العدالة والمحابة والتميز لبعض المعلمين دون الآخرين.
- تحيز المسؤولون لبعض الموظفين، مما ينعكس سلباً على تكليف غير الأكفاء بمناصب لا يستحقونها.
- الإخلال بالنظام الإداري وعدم اتباع آليات ومعايير دقيقة في تقييم أداء الموظف.
- ضعف مساندة العمل الجماعي وتجاهل الاعتماد على فرق العمل.

- انعدام التشجيع والتقدير.
- سيادة البيروقراطية والمركزية الشديدة.
- سوء المناخ التنظيمي وسوء توزيع الصلاحيات وسوء القيادة وانعدام القدوة.
- عدم الاكتراث باقتراحات العاملين والمسؤولين.
- عدم اكتراث المسؤولين بالإنتاجية وبالتالي عدم متابعة موظفيهم وأدائهم.

ثانياً: معوقات فنية:

- اتباع سياسة التنقلات العشوائية في القطاع التربوي.
- عدم وجود نظام اتصال متطور بين الأقسام والإدارات داخل المنظمة.
- صعوبة تبادل المعلومات ونقل البيانات بين أقسام المنظمة.
- كثرة الأعباء التدريسية وقلة فرص الترقية.
- نقص في الكوادر البشرية المؤهلة لتطبيق خطط تطوير التعليم.
- نقص القدرة على استخدام التقنيات الحديثة بسبب ضعف الإلمام باللغة الإنجليزية.
- نقص الإمكانيات الفنية اللازمة لتطوير العملية التربوية.
- قلة البرامج التدريبية اللازمة لتحسين مستوى أداء بعض المعلمين.
- قلة التدريب اللازم لتأهيل منسوبي الأجهزة الإدارية على كيفية اتخاذ القرار المناسب لحل المشكلات الروتينية والطارئة.

ثالثاً: معوقات مادية:

- قلة المخصصات المالية اللازمة لتطوير المناهج التدريبية.
 - ضعف الراتب والحوافز المالية.
 - ضعف الإمكانيات المالية اللازمة لتوفير تقنيات تعلم حديثة.
 - ارتفاع تكلفة البرامج التدريبية.
 - قلة الموارد المالية المخصصة لتطوير البنية التحتية وتزويدها بالتقنيات الحديثة.
 - قلة الإمكانيات المالية المساعدة في تنفيذ العمل.
 - حجب المكافآت عن مستحقيها.
 - عدم تناسب المردود المالي مع ما يبذله المعلمون من جهد.
- وترى الباحثة أن من أهم المعوقات التي تحول دون تحقيق الأمن الوظيفي للمعلمات عدم اكتراث المسؤولين بإنجازات وإبداعات المعلمات، والتقليل من قيمة المقترحات المقدمة من قبلهن أو تجاهلها ونسبها إلى الآخرين، وضعف الحوافز المادية والمعنوية أو انصرافها إلى من لا يستحقها، والخلل في النظام الإداري، وعدم وضوح اللوائح والقواعد والأنظمة المنظمة للعمل، أو الخلل في تطبيقها، وعدم ثبات آليات واضحة ومحددة في تقييم أداء المعلمات، وعدم الاهتمام بالتعيين في التخصص الوظيفي الملائم، وتجاهل تطوير المعلمات، أو الترشيح للتدريب لمن لا يستحق، والتحيز والمحاباة لبعض المعلمات.
- يتضح مما سبق وجود بعض المعوقات الإدارية والفنية والمادية والتي بدورها تنعكس سلباً على المعلمات وتحبطهن وتؤثر في أدائهن.

المحور الثاني: مشكلات معلمات المدارس الأهلية:

يتضمن المحور الثاني عرضاً موجزاً لمشكلات المعلمات في المدارس الأهلية من حيث إعادة تنظيم أوضاع المدارس الأهلية، ومكانتها في نظام التعليم السعودي، ونظام العمل، ومفهوم عقد العمل، وأنواعه، وحالات انتهاء عقد العمل، وواجبات صاحب العمل، وحقوق العامل وواجباته.

مشكلات معلمات المدارس الأهلية:

يعد المعلم عنصراً مهماً في نظام التعليم السعودي، لذلك فقد حظي بالاهتمام والرعاية، وأخذ مكانته بين موظفي الدولة، وقد نصت الأحكام الخاصة بالتعليم في المملكة على أهمية إعداد وإعداداً راقياً قوياً يمكنه من تحقيق الأهداف الأساسية التي تنشدها الأمة في تربية جيل مسلم.

وقد اهتم علماء الإدارة والممارسين لها بالعنصر الإنساني، والاهتمام بإعداد وتنمية الموارد البشرية حتى يمكن أن تسهم بنصيب وافر في زيادة الإنتاج، وتنمية الدخل القومي. وعليه فإن رجال الاقتصاد أيضاً يعدون الإنسان واحداً من أهم عناصر التنمية، بل أهمها على الإطلاق. ويليه في الأهمية بقية العناصر الطبيعية والمادية والمالية، (النمر وآخرون، 2011م، 272).

إعادة تنظيم أوضاع المدارس الأهلية:

أدركت الدولة منذ زمن أهمية دعم وتشجيع التعليم الأهلي وقدمت له التسهيلات، ووفرت البيئة الملائمة، واهتمت بتنظيمه والإشراف عليه، فقد صدر قرار مجلس الوزراء رقم 177 وتاريخ 16/10/1409هـ بشأن تنظيم المدارس الأهلية من حيث التسمية، وإعانتها بالكتب المدرسية، وإسناد إدارة المدارس إلى مديري ومديرات سعوديين من بين العاملين في وزارة التعليم، وكذلك تقديم إعانة نقدية وفق قواعد يتم الاتفاق عليها. وأدى ذلك إلى ارتفاع عدد المدارس الأهلية في كافة المراحل التعليمية، ويتولى تسيير العمل في هذه المدارس أعداد كبيرة من المعلمين والإداريين، (السنبل وآخرون، 2008م، 496-497). ومن أبرز مبررات دعم التعليم الأهلي فتح فرص للتوظيف والعمل أمام فئات المعلمين والمعلمات المشتغلين بالإدارة التعليمية والفئات الأخرى في الأعمال المساعدة، وقد ارتبطت بنشأة وتطور التعليم الأهلي عدة قضايا منها (الحامد وآخرون، 2007، 190-192):

1. استهداف الكسب المادي من إنشاء مؤسسة تعليمية أهلية رغم أن التعليم الأهلي ليس كالمشاريع الاستثمارية فهو مشروع متخصص يتعامل مع فئات الأكباد والخطأ فيه خطأ جسيم يشمل مجموعة كبيرة من الأفراد.
2. المعلمين والمعلمات في التعليم الأهلي: تأهيلهم وكفاءتهم.
3. السعوية في التعليم الأهلي ودور صندوق الموارد البشرية في ذلك.

مكانة التعليم الأهلي في نظام التعليم السعودي:

تنظر الدولة إلى التعليم الأهلي على أنه رافد للتعليم الحكومي في مختلف مراحلها لذا شجعت وتشجع هذا النوع من التعليم، وتسعى لحل ما يواجهه من مشكلات وتقدم الدولة معونات مالية لملاك المدارس الأهلية، إلى جانب الإعانات العينية، كما يحرص وزير التعليم على عقد اجتماعات سنوية مع ملاك المدارس الأهلية لمناقشة المشكلات والعمل على حلها، تطويراً للعمل في هذه المدارس وتشجيعاً لها على القيام بدورها وتحقيق الأهداف المرسومة. ويشهد التعليم الأهلي المزيد من الرعاية والدعم والتأييد من قبل الدولة، وتجلي ذلك من خلال التدابير التي تم اتخاذها مؤخراً لتطور وتحسين العملية التعليمية بالمدارس الأهلية ومن أبرزها ما يلي، (الغامدي، عبدالجواد، 2015م، 433-435):

1. تكثيف متابعة المدارس الأهلية ميدانياً.
2. سعوية إدارة المدارس الأهلية.
3. إلزام المدارس الأهلية بزيادة نسبة توظيف العنصر الوطني.

ولا يكفي الحصول على أكفأ المعلمات، وتعد المدارس بتميزهم، إذ لابد من حسن إدارتهم بشكل نضمن معه استمرار حماسهم للعمل وإخلاصهم الدائم لتحقيق الأهداف التعليمية، وتعاونهم المستمر لتخطي عقبات ومشكلات الاحتكاك اليومي في واقع العمل. لذا كان لابد من أن يوضع نظام يضمن حسن استخدام أو إدارة ما أتيت للمنظمة من موارد بشرية، بالإضافة إلى ضمان استخدام الموارد البشرية المتاحة منذ التحاق العاملين بالمنظمة وحتى تقاعدهم، والبعض يطلق على هذا النظام انتظام العمل والبعض الآخر يطلق عليه حقوق وواجبات العاملين، (النمر وآخرون، 2011م، 285).

نظام العمل:

من الطبيعي أن التطور في الحياة الاقتصادية وما يتبعه من تقدم في مجالات الحياة المختلفة يحتاج إلى مواكبته بالتطور في الأنظمة التي تنظم سير هذه الحياة من خلال العلاقات العمالية التي تربط العامل بصاحب العمل، وتحدد الحقوق والواجبات، ولم يكن نظام العمل في كثير من الدول العربية يحدد ويخصص قسم خاص منه لعمل المرأة، إلى أن أصبحت تتنافس الرجل في العمل واستطاعت بعلمها أن تحصل على مكانتها في العمل في جميع مجالات الحياة المختلفة.. كل هذه الأمور دفعت بالمنظم إلى تطوير نظام العمل وتحديثه بما يواكب التقدم والتطورات الحديثة، وها هو النظام الجديد مع تعديلاته يختلف اختلافاً جوهرياً عن النظم والتشريعات السابقة في تنظيم العمل، للحفاظ على العامل وصاحب العمل حتى تحاط هذه العلاقة العمالية بسياج آمن يحفظ كيانها ويعطي كل ذي حق حقه بشكل إيجابي، ويتضح أثر هذا النظام من خلال عقد العمل الذي يبرمه الطرفان فيما بينهما ويوافقان على شروطه بكل رضا فيما بينهما، (هلال، 2016م، 9).

كما نصت المادة الواحدة والخمسون من نظام العمل السعودي بأنه يجب أن يكتب عقد العمل من نسختين، يحتفظ كل من طرفيه بنسخة. ويعد العقد قائماً ولو كان غير مكتوب، وفي هذه الحالة يجوز للعامل وحده إثبات العقد وحقوقه التي نشأت عنه بجميع طرق الإثبات، ويكون لكل من الطرفين أن يطلب كتابة العقد في أي وقت (نظام العمل، 1436هـ، 30).

تعريف عقد العمل:

عرفه هلال (2016م، 16) " كل عقد يلتزم بمقتضاه أي شخص بالعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر".

كما عرفه الفنجري (2013، 15) " اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر ويكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة أو لعمل معين أو غير معين".

أنواع العقود:

لعقود العمل نوعان هما: محدد المدة، وغير محدد المدة وفيما يلي توضيح ذلك، (الفنجري، 2013م، 16-22):

أ. عقد العمل محدد المدة:

وهو عقد عمل محدد المدة أو الفترة كأن يكون العقد سنة أو ستة أشهر مثلاً بحيث لا يجوز أن يتجاوز الخمس سنوات، وذلك حتى لا يتحول إلى عقود ذات طابع القانون المدني، ويمكن أيضاً أن يكون العقد محددًا بموسم معين أو مرتبطاً بانتهاء مشروع معين، وفي هذه الحالة لا يعتبر العقد محدد المدة إذا تعذر معرفة وقت انتهاء المشروع حيث سيتم تحويله إلى عقد غير محدد المدة وذلك حسب قرار محكمة التمييز ولا يجدد العقد غير محدد المدة إلا بموافقة الطرفين.

ب. عقد العمل غير محدد المدة:

وهو عقد العمل الذي لم يحدد مدة لإنهائه بحيث إذا رغب أحد الطرفين بإنهائه توجب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد، ويكون ذلك العقد عن طريق طلب التوظيف نفسه وقرار التعيين وقرار التثبيت.

حالات انتهاء عقد العمل:

نصت المادة الخامسة والخمسون من نظام العمل السعودي على ما يلي، (نظام العمل، 1436هـ، 31):
أولاً: ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته، فإذا استمر طرفاه في تنفيذه عدّ العقد مجدداً لمدة غير محددة.
ثانياً: إذا تضمن العقد المحدد المدة شرطاً يقضي بتجديده لمدة مماثلة أو لمدة محددة، فإنه يتجدد للمدة المتفق عليها، فإن تعدد التجديد ثلاث مرات متتالية، أو بلغت مدة العقد الأصلي مع مدة التجديد أربع سنوات أيهما أقل واستمر الطرفان في تنفيذه، تحول العقد إلى عقد غير محدد المدة.
ثالثاً: ينتهي عقد العمل بناءً على ما نصت عليه المادة الرابعة والسبعون من نظام العمل السعودي في أي من الأحوال الآتية، (نظام العمل، 1436هـ، 35):

1. إذا اتفق الطرفان على إنهائه، بشرط أن تكون موافقة العامل كتابية.
 2. إذا انتهت المدة المحددة في العقد، مالم يكن العقد قد تجدد صراحةً وفق أحكام هذا النظام، فيستمر إلى أجله.
 3. بناءً على إرادة أحد الطرفين في العقود غير المحددة المدة، وفقاً لما ورد في المادة الخامسة والسبعين.
 4. بلوغ العامل سن التقاعد وهي ستون سنة للعمال وخمس وخمسون سنة للعاملات مالم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن، ويجوز تخفيض سن التقاعد في حالات التقاعد المبكر الذي ينص عليه في لائحة تنظيم العمل. وإذا كان عقد العمل محدد المدة؛ وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغ سن التقاعد، ففي هذه الحالة ينتهي العقد بانتهاء مدته.
 5. القوة القاهرة.
 6. إغلاق المنشأة نهائياً.
 7. إنهاء النشاط الذي يعمل فيه العامل، مالم يتفق على غير ذلك.
 8. أي حالة أخرى ينص عليها نظام آخر.
- رابعاً: كما أوضحت المادة الخامسة والسبعون من نظام العمل السعودي ما يلي، (نظام العمل، 1436هـ، 35):
إذا كان العقد غير محدد المدة، جاز لأي طرفيه إنهائه بناءً على سبب مشروع يجب بيانه بموجب إشعار يوجه إلى الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بمدة تحدد في العقد، على ألا تقل عن ستين يوماً إذا كان أجر العامل يدفع شهرياً، ولا تقل عن ثلاثين يوماً بالنسبة إلى غيره.

واجبات أصحاب العمل:

- وتمثلت في المادة الحادية والستين من نظام العمل السعودي إذ يجب على صاحب العمل ما يلي، (نظام العمل، 1436هـ، 32):
1. أن يمتنع عن تشغيل العامل سخره، وألا يحتجز دون سند قضائي أجر العامل أو جزء منه، وأن يعامل عماله بالاحترام اللائق، وأن يمتنع عن كل قول أو فعل يمس كرامتهم ودينهم.
 2. أن يعطي العمال الوقت اللازم لممارسة حقوقهم المنصوص عليها في النظام دون تنزيل من الأجور لقاء هذا الوقت، وله أن ينظم ممارسة هذا الحق بصورة لا تخل بسير العمل.
 3. أن يسهل لموظفي الجهات المختصة كل مهمة تتعلق بتطبيق أحكام النظام.

حقوق العامل:

جاء نظام العمل السعودي لتنظيم علاقة العامل وصاحب العمل كافلاً لحقوق الطرفين وواجبات كل طرف تجاه الآخر. ويمكن تقسيم هذه الحقوق إلى حقوق مالية ومنها الأجور، وحقوق غير مالية ومنها إصابات العمل والخدمات الصحية والاجتماعية يمكن استعراضها فيما يلي:

أولاً: حقوق مالية:

أ. الأجور: وتمثلت في المواد التالية من نظام العمل السعودي، (نظام العمل، 1436هـ، 40 - 41):

• المادة التسعون نصت على التالي:

1. يجب دفع أجر العامل وكل مبلغ مستحق له بالعملة الرسمية للبلاد طبقاً للأحكام الآتية:

أ. العمال باليومية: تصرف أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل.

ب. العمال ذوو الأجور الشهرية: تصرف أجورهم مرة في الشهر.

ج. إذا كان العمل يؤدي بالقطعة، ويحتاج لمدة تزيد على أسبوعين؛ فيجب أن يحصل العامل على دفعة كل

أسبوع تتناسب مع ما أتمه من العمل، ويصرف باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم العمل.

د. في غير ما ذكر، تؤدي إلى العمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأقل.

2. تلزم المنشآت بدفع الأجور في حسابات العمال عن طريق البنوك المعتمدة في المملكة، بشرط ألا يتجاوز موعد استحقاقها المواعيد

المحددة أعلاه، ويجوز للوزير استثناء بعض المنشآت من ذلك.

• كما ذكرت المادة الثانية والتسعون من نظام العمل السعودي بأنه لا يجوز حسم أي مبلغ من أجور العامل لقاء حقوق خاصة دون

موافقة خطية منه، إلا في الحالات الآتية، (نظام العمل، 1436هـ، 41):

1. استرداد قروض صاحب العمل، بشرط ألا يزيد ما يحسم من العامل في هذه الحالة على 10 % من أجره.

2. اشتراكات التأمينات الاجتماعية، وأي اشتراكات أخرى مستحقة على العامل ومقررة نظاماً.

3. اشتراكات العامل في صندوق الادخار والقروض المستحقة للصندوق.

4. أقساط أي مشروع يقوم به صاحب العمل لبناء المساكن بقصد تملكها للعمال أو أي مزية أخرى.

5. الغرامات التي توقع على العامل بسبب المخالفات التي يرتكبها، وكذلك المبلغ الذي يقتطع منه مقابل ما ألتفه.

6. استيفاء دين إنفاذاً لأي حكم قضائي، على ألا يزيد ما يحسم شهرياً لقاء ذلك على ربع الأجر المستحق

للعامل ما لم يتضمن الحكم خلاف ذلك. ويستوفى دين النفقة أولاً، ثم دين المأكل والملبس والسكن قبل الديون الأخرى.

• نصت المادة الثالثة والتسعون على أنه لا يجوز -في جميع الأحوال- أن تزيد نسبة المبالغ المحسومة على نصف أجر العامل

المستحق، ما لم يثبت لدى هيئة تسوية الخلافات العمالية إمكان الزيادة في الحسم على تلك النسبة، أو يثبت لديها حاجة العامل

إلى أكثر من نصف أجره، وفي هذه الحالة الأخيرة لا يعطى العامل أكثر من ثلاثة أرباع أجره، مهما كان الأمر، (نظام العمل،

1436هـ، 41).

• ونصت المادة الرابعة والتسعون من نظام العمل السعودي على ما يلي، (نظام العمل، 1436هـ، 41):

1. إذا حسم من أجر العامل أي مبلغ لسبب غير ما هو منصوص عليه في هذا النظام بغير موافقته الكتابية، أو تأخر صاحب العمل

عن أداء أجر العامل في موعد استحقاقه المحدد نظاماً دون مسوغ مشروع كان للعامل أو لمن يمثله أو مدير مكتب العمل المختص

أن يتقدم بطلب إلى هيئة تسوية الخلافات العمالية، كي تأمر صاحب العمل أن يرد إلى العامل ما حسمه دون وجه حق، أو يدفع له أجوره المتأخرة.

2. يجوز للهيئة المذكورة إذا ثبت لديها أن صاحب العمل حسم المبالغ المذكورة أو تأخر في سداد الأجر دون مسوغ أن توقع عليه غرامة لا تتجاوز ضعف ما حسم من أجر العامل أو ضعف قيمة الأجر المتأخر.

ثانياً: حقوق غير مالية:

أ. إصابات العمل: وتمثلت بالمواد التالية من نظام العمل السعودي، (نظام العمل، 1436هـ، 53-54):

- المادة الثالثة والثلاثون بعد المائة إذا أصيب العامل بإصابة عمل، أو بمرض مهني، فإن صاحب العمل يلتزم بعلاجه، ويتحمل جميع النفقات اللازمة لذلك، بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، بما فيها الإقامة في المستشفى، والفحوص والتحاليل الطبية، والأشعة، والأجهزة التعويضية، ونفقات الانتقال إلى أماكن العلاج.
- المادة الرابعة والثلاثون بعد المائة تُعد الإصابات إصابة عمل وفق ما هو منصوص عليه في نظام التأمينات الاجتماعية. وتُعد الأمراض المهنية في حكم إصابات العمل، كما يعد تاريخ أول مشاهدة طبية للمرض في حكم تاريخ الإصابة.
- المادة الخامسة والثلاثون تُعد في حكم الإصابة حالة الانتكاس أو أي مضاعفة تنشأ عنها، ويسري عليها بالنسبة للمعونة والعلاج ما يسري على الإصابة الأصلية.
- المادة السادسة والثلاثون بعد المائة تحدد الأمراض المهنية وفق جدول الأمراض المهنية المنصوص عليه في نظام التأمينات الاجتماعية، وتحدد درجات العجز الدائم الكلي أو الجزئي وفق جدول دليل نسب العجز المنصوص عليه في النظام المذكور.
- المادة السابعة والثلاثون بعد المائة للمصاب - في حالة عجزه المؤقت عن العمل الناتج من إصابة عمل - الحق في معونة مالية تعادل أجره كاملاً لمدة ستين يوماً ثم يستحق مقابلاً مائتاً يعادل 75% من أجره طوال المدة التي يستغرقها علاجه. فإذا بلغت مدة العلاج سنة أو تقرر طبيًا عدم احتمال شفائه وحالته الصحية لا تمكنه من العمل، عدت الإصابة عجزاً كلياً، وينتهي العقد ويعوض عن الإصابة. ولا يكون لصاحب العمل حق في استرداد ما دفعه إلى المصاب خلال تلك السنة.
- المادة الثامنة والثلاثون بعد المائة إذا نتج عن الإصابة عجز دائم كلي أو أدت الإصابة إلى وفاة المصاب فللمصاب أو المستحقين عنه الحق في تعويض يقدر بما يعادل أجره عن مدة ثلاث سنوات بحد أدنى قدره أربعة وخمسون ألف ريال، أما إذا نتج عن الإصابة عجز دائم جزئي، فإن المصاب يستحق تعويضاً معادلاً لنسبة ذلك العجز المقدر، وفقاً لجدول دليل نسب العجز المعتمد، مضروبة في قيمة تعويض العجز الدائم الكلي.
- المادة التاسعة والثلاثون بعد المائة لا يلزم صاحب العمل بما ورد في المواد الثالثة والثلاثين بعد المائة والسابعة والثلاثين بعد المائة والثامنة والثلاثين بعد المائة من هذا النظام إذا ثبت أي مما يأتي:
 1. أن العامل تعمد إصابة نفسه.
 2. أن الإصابة حدثت بسبب سوء سلوك مقصود من جانب العامل.
 3. أن العامل امتنع عن عرض نفسه على طبيب، أو امتنع عن قبول معالجة الطبيب المكلف بعلاجه من قبل صاحب العمل دون سبب مشروع.
- المادة الأربعون بعد المائة تحدد مسؤولية أصحاب العمل السابقين الذين اشتغل لديهم العامل المصاب بالمرض المهني على ضوء التقرير الطبي للطبيب المعالج، ويلزم هؤلاء بالتعويض المنصوص عليه في المادة الثامنة والثلاثين بعد المائة من هذا النظام،

كل بنسبة المدة التي قضاها المصاب في خدمته، بشرط أن تكون الصناعات أو المهن التي يمارسونها مما ينشأ عنها المرض الذي أصيب به العامل.

- المادة الحادية والأربعون بعد المائة تحدد بقرار من الوزير إجراءات الإبلاغ عن إصابات العمل.

ب. الخدمات الصحية والاجتماعية: وجاءت على النحو التالي، (نظام العمل، 1436هـ، 55 - 56):

- المادة الثانية والأربعون بعد المائة على كل صاحب عمل أن يعد خزانة أو أكثر للإسعافات الطبية، مزودة بالأدوية وغيرها، مما يلزم للإسعافات الطبية الأولية.

وتحدد اللائحة ما يجب أن تحتويه هذه الخزنة من وسائل الإسعافات الأولية وعددها، وكميات الأدوية، وكذلك تنظيم وسائل حفظها وشروط من يقوم بمهمة الإسعافات ومستواه.

- المادة الثالثة والأربعون بعد المائة على كل صاحب عمل أن يعهد إلى طبيب أو أكثر بفحص عماله المعرضين لاحتمال

الإصابة بأحد الأمراض المهنية المحددة في جداول الأمراض المهنية - المنصوص عليها في نظام التأمينات الاجتماعية - فصلاً شاملاً مرة كل سنة على الأقل، وأن يثبت نتيجة ذلك الفحص في سجلاته، وكذلك في ملفات أولئك العمال.

- المادة الرابعة والأربعون بعد المائة على صاحب العمل أن يوفر لعماله العناية الصحية الوقائية والعلاجية طبقاً للمستويات التي يقررها الوزير، مع مراعاة ما يوفره نظام الضمان الصحي التعاوني.

- المادة الثامنة والأربعون بعد المائة على كل صاحب عمل أن يوفر لعماله وسائل الانتقال من محل إقامتهم، أو من مركز تجمع معين إلى أماكن العمل، وإعادتهم يومياً إذا كانت هذه الأماكن لا تصل إليها وسائل المواصلات المنتظمة في مواعيد تتفق مع مواعيد العمل.

- المادة الخمسون بعد المائة لا يجوز تشغيل النساء أثناء فترة من الليل لا تقل عن إحدى عشرة ساعة متتالية إلا في الحالات التي يصدر بها قرار من الوزير، (نظام العمل، 1436هـ، 58).

- المادة الحادية والخمسون بعد المائة ونصت على التالي، (نظام العمل، 1436هـ، 58-59):

1. للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع بأجر كامل لمدة عشرة أسابيع توزعها كيف تشاء؛ تبدأ بعد أقصى بأربعة أسابيع قبل التاريخ المرجح للوضع، ويحدد التاريخ المرجح للوضع بموجب شهادة طبية مصدقة من جهة صحية.

2. يحظر تشغيل المرأة بعد الوضع بأي حال من الأحوال خلال الستة أسابيع التالية له، ولها الحق في تمديد الإجازة مدة شهر دون أجر.

3. للمرأة العاملة - في حالة إنجاب طفل مريض أو من ذوي الاحتياجات الخاصة وتتطلب حالته الصحية مرافقاً مستمراً له - الحق في إجازة مدتها شهر بأجر كامل تبدأ بعد انتهاء مدة إجازة الوضع، ولها الحق في تمديد الإجازة لمدة شهر دون أجر.

- المادة الثالثة والخمسون بعد المائة على صاحب العمل توفير الرعاية الطبية للمرأة العاملة أثناء الحمل والولادة.

المادة الرابعة والخمسون بعد المائة يحق للمرأة العاملة عندما تعود إلى مزاوله عملها بعد إجازة الوضع أن تأخذ بقصد إرضاع مولودها فترة أو فترات للاستراحة لا تزيد في مجموعها على الساعة في اليوم الواحد، وذلك علاوة على فترات الراحة الممنوحة لجميع العمال، وتحسب هذه الفترة أو الفترات من ساعات العمل الفعلية، ولا يترتب عليها تخفيض الأجر.

- المادة الخامسة والخمسون بعد المائة لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أو إنذارها بالفصل أثناء تمتعها بإجازة الوضع.

- المادة السادسة والخمسون بعد المائة لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع، ويثبت المرض بشهادة طبية معتمدة، على ألا تتجاوز مدة غيابها مائة وثمانين يوماً، ولا يجوز فصلها بغير سبب مشروع من الأسباب المنصوص عليها في هذا النظام خلال المائة والثمانين يوماً السابقة على التاريخ المحتمل للولادة.
- المادة السابعة والخمسون بعد المائة يسقط حق العاملة فيما تستحقه وفقاً لأحكام هذا الباب إذا عملت لدى صاحب عمل آخر أثناء مدة إجازتها المصرح بها، ولصاحب العمل الأصلي -في هذه الحالة- أن يحرمها من أجرها عن مدة الإجازة، أو أن يسترد ما أداه لها.
- المادة الثامنة والخمسون بعد المائة على صاحب العمل في جميع الأماكن التي يعمل فيها نساء وفي جميع المهن أن يوفر لهن مقاعد، تأميناً لاستراحتهن.
- المادة التاسعة والخمسون بعد المائة جاءت كالتالي، (نظام العمل، 1436هـ، 59):
 1. على كل صاحب عمل يشغل خمسين عاملة فأكثر أن يهيئ مكاناً مناسباً يتوافر فيه العدد الكافي من المربيات، لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات، وذلك إذا بلغ عدد الأطفال عشرة فأكثر.
 2. يجوز للوزير أن يلزم صاحب العمل الذي يستخدم مائة عاملة فأكثر في مدينة واحدة أن ينشئ داراً للحضانة بنفسه أو بالمشاركة مع أصحاب عمل آخرين في المدينة نفسها، أو يتعاقد مع دار للحضانة قائمة لرعاية أطفال العاملات الذين تقل أعمارهم عن ست سنوات وذلك أثناء فترات العمل، وفي هذه الحالة يحدد الوزير الشروط والأوضاع التي تنظم هذه الدار، كما يقرر نسبة التكاليف التي تفرض على العاملات المستفيدات من هذه الخدمة.
- المادة الستون بعد المائة وهي كالتالي، (نظام العمل، 1436هـ، 59):
 1. للمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة لا تقل عن أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة، ولها الحق في تمديد هذه الإجازة دون أجر إن كانت حاملاً -خلال هذه الفترة - حتى تضع حملها، ولا يجوز لها الاستفادة من باقي إجازة العدة الممنوحة لها - بموجب هذا النظام - بعد وضع حملها.
 2. للمرأة العاملة غير المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة بأجر كامل لمدة خمسة عشر يوماً.وفي جميع الأحوال لا يجوز للعاملة المتوفى عنها زوجها ممارسة أي عمل لدى صاحب عمل آخر خلال هذه المدة. ويحق لصاحب العمل أن يطلب الوثائق المؤيدة للحالات المشار إليها.
- وذكرت المادة الحادية والثمانون من نظام العمل السعودي بأنه يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار، مع احتفاظه بحقوقه النظامية كلها، وذلك في أي من الحالات الآتية، (نظام العمل، 1436هـ، 37):
 1. إذا لم يقم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته العقدية أو النظامية الجوهرية إزاء العامل.
 2. إذا ثبت أن صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه.
 3. إذا كلفه صاحب العمل دون رضاه بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه.
 4. إذا وقع من صاحب العمل أو من أحد أفراد أسرته، أو من المدير المسؤول اعتداء يتسم بالعنف، أو سلوك مخل بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.
 5. إذا اتسمت معاملة صاحب العمل أو المدير المسؤول بمظاهر من القسوة والجور أو الإهانة.

6. إذا كان في مقر العمل خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته، بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجوده، ولم يتخذ من الإجراءات ما يدل على إزالته.
7. إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو بمخالفته شروط العقد إلى أن يكون العامل في الظاهر هو الذي أنهى العقد.
- كما نصت المادة الثانية والثمانون من نظام العمل السعودي على أنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب المرض، وللعامل الحق في أن يطلب وصل إجازته السنوية بالمرض.
- واجبات العمال:**

- ذكر المكاوي (2013م، 93) أنه في مقابل الحقوق التي يتمتع بها الموظف يجب أن يؤدي مهاماً معينة كأداء العمل، وطاعة الرؤساء، واحترام القوانين واللوائح، وعدم إفشاء أسرار الوظيفة، وعدم جواز الجمع بين الوظيفة وأي عمل آخر ضماناً لحسن سير الوظيفة. ولا بد من الإشارة أن هذه الواجبات ليست محددة على سبيل الحصر، وإنما هي واجبات عامة ناتجة عن طبيعة الوظيفة. وهي كما جاءت في المادة الخامسة والستين من نظام العمل، (نظام العمل، 1436هـ، 33):
1. أن ينجز العمل وفقاً لأصول المهنة ووفق تعليمات صاحب العمل، إذا لم يكن في هذه التعليمات ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرض للخطر.
 2. أن يعتني بعناية كافية بالألات والأدوات والمهمات والخامات المملوكة لصاحب العمل الموضوعة تحت تصرفه، أو التي تكون في عهده، وأن يعيد إلى صاحب العمل المواد غير المستهلكة.
 3. أن يلتزم بحسن السلوك والأخلاق أثناء العمل.
 4. أن يقدم كل عون ومساعدة دون أن يشترط لذلك أجراً إضافياً في حالات الكوارث والأخطار التي تهدد سلامة مكان العمل أو الأشخاص العاملين فيها.
 5. أن يخضع -وفقاً لصاحب العمل- للفحوص الطبية التي يرغب في إجرائها عليه قبل الالتحاق بالعمل أو أثناءه، للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية أو السارية.
 6. أن يحفظ الأسرار الفنية والتجارية والصناعية للمواد التي ينتجها، أو التي أسهم في إنتاجها بصورة مباشرة أو غير مباشرة، وجميع الأسرار المهنية المتعلقة بالعمل أو المنشأة التي من شأن إفشائها الإضرار بمصلحة صاحب العمل.
- وأضاف الكبيسي (2005م، 254) أنه لا بد على الموظف أن يحافظ على كرامة الوظيفة وشرفها وعلى سمعة الإدارة وهيبتها، وإبلاغ الجهة التي يعمل بها بمحل إقامته وحالته الاجتماعية وكل ما يطرأ عليه، وأن يستجيب للأعمال الإضافية التي يكلف بها خارج أوقات الدوام الرسمي على أن تكون وقتيه وبمقابل، وأن يشترك داخل البلاد وخارجها في أية دورة أو مؤتمر تقررها جهة عمله، وأن يعمل على تطوير نفسه ومعلوماته وخبراته لتحسين مستويات أدائه، وأن يتعاون مع الزملاء والرؤساء في أداء الواجبات وتقديم المعلومات، وأن يراعي آداب اللياقة في تصرفاته وأقواله ولباسه.
- وختاماً فقد تم التعرف في هذا الفصل من خلال المحور الأول على الأمن الوظيفي، حيث استعرضت فيه الباحثة أهم الجوانب المتعلقة بالأمن الوظيفي من حيث المفهوم، والأهداف، والأهمية، وأهم النظريات المتعلقة بالأمن الوظيفي، والأبعاد، والإيجابيات، ومظاهر انعدامه، ومعوقاته.

أما المحور الثاني فقد تضمن عرضاً موجزاً لمشكلات المعلمات في المدارس الأهلية من حيث إعادة تنظيم أوضاع المدارس الأهلية، ومكانتها في نظام التعليم السعودي، ونظام العمل، وتعريف عقد العمل، وأنواعه، وحالات انتهاء عقد العمل، وواجبات صاحب العمل،

وحقوق العامل وواجباته. وذلك بهدف التعرف على واقع الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض، وتحديد أبرز معوقات تحقيقه.

الدراسات السابقة:

الدراسات المحلية والعربية:

دراسة إبراهيم (2003م) بعنوان الأمن الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة

الوطنية الفلسطينية وأثر بعض المتغيرات الديمغرافية عليهما. هدفت الدراسة للتعرف على العلاقة بين الإحساس بالأمن ومستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية بمحافظة الضفة الغربية، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من 238 مدير ومديرة، وأسفرت عن مجموعة من النتائج أهمها: أن درجة الإحساس بالأمن حصلت على تقدير منخفض جداً، كما توجد علاقة طردية بين الإحساس بالأمن ومستوى الطموح، وتبين أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) في الإحساس بالأمن تبعاً لمتغير الجنس، والرتبة الوظيفية، وآخر مؤهل علمي حصل عليه المدير. بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإحساس بالأمن تبعاً لمتغير المركز الوظيفي، ولصالح مدير C، رئيس قسم، والمؤهل العلمي ولصالح مؤهل حملة البكالوريوس، والمجستير، والدكتوراه.

دراسة سميم (1425هـ) بعنوان الأمن الوظيفي للمعلمات السعوديات في المدارس الأهلية بمدينة جدة (الواقع - المعوقات -

المقترحات). هدفت الدراسة إلى إبراز أهم ملامح الوضع الراهن للأمن الوظيفي للمعلمات السعوديات في المدارس الأهلية، والكشف عن المعوقات التي تواجههن، وإبراز بعض المقترحات المناسبة للتغلب على هذه المعوقات. ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من 347 معلمة في مدارس جدة الأهلية، وأسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج أهمها: أن الأمن الوظيفي يهدف إلى طمأنة المعلمة على وظيفتها في الحاضر والمستقبل ويحفزها ويدفعها للعمل وزيادة الأداء، كما أن الأمن الوظيفي يحقق الرضا الوظيفي للمعلمة وبالتالي يحقق الاستقرار النفسي والاجتماعي، وأن انخفاض العائد المادي وضعف نظام الحوافز يؤثر سلباً على استمرارية المعلمة في وظيفتها، واتضح أن هناك شعور عام بعدم المساواة بين المعلمة بالمدارس الأهلية وزميلاتها في المدارس الحكومية مما يؤثر سلباً على إنتاجيتها وأدائها، كما يشوب التحفظ والحذر العلاقات والتعاون بين المعلمة والمدرسة الأهلية مما يسبب القلق والاضطراب لدى المعلمة لشعورها بأنها تحت وطأة أي قرار يتخذ من قبل الإدارة، كما أن زيادة العبء الوظيفي وكثرة الأعباء على المعلمة يجعلها غير قادرة على العطاء بشكل جيد، كما تولد قصر مدة الإجازة التي تحصل عليها المعلمة في المدارس الأهلية بمثلتها في المدارس الحكومية وبالتالي الشعور بالظلم وعدم المساواة.

دراسة الخرب (2006م) بعنوان الصراعات الشخصية وانعكاساتها على الأمن الوظيفي. هدفت الدراسة للتعرف على انعكاسات

الصراعات الشخصية على الأمن الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي المسحي، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من 339 موظفاً من العاملين بديوان وزارة التربية والتعليم، وأسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج أهمها: موافقة عينة الدراسة على أن الصراعات الشخصية لها انعكاسات إيجابية وأخرى سلبية على الأمن الوظيفي، وكان من أبرز الانعكاسات الإيجابية: اختلاف الخصائص الشخصية لجماعة ما يقود إلى الإبداع في حل المشكلات، وأن عدم الاتفاق يبرز أفكاراً جديدة تعمل على استبدال السلوك غير المرغوب إلى سلوك يرضى عنه الجميع، كما تساعد الصراعات الشخصية على تكوين خبرة للإدارة والعاملين فيها يستفاد منها في حل الصراعات مستقبلاً، وتعمل الصراعات الشخصية على تماسك الجماعة عندما تكون في خلافات مع جماعات أخرى، أما أبرز الانعكاسات السلبية التي اتفقت عليها عينة الدراسة فتتمثل في: زيادة الضغوط النفسية والعاطفية والوجدانية للأفراد، ومساعدة الصراعات الشخصية في بروز الأنانية والاستنثار الشخصي بالمصالح مما يعيق وصول المنظمة إلى

تحقيق أهدافها، وتنمية الشعور بالخسارة وانخفاض الروح المعنوية، كما اتضح أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر عينة الدراسة إزاء أسباب الصراعات الشخصية وانعكاساتها على الأمن الوظيفي في وزارة التعليم وفقاً للعمر، والمرتبة الوظيفية فقط.

دراسة عركوك (2006م) بعنوان الأمن الوظيفي وأداء المعلمين من وجهة نظر المديرين ومعلمي التعليم العام بتعليم العاصمة المقدسة. هدفت الدراسة للتعرف على مدى إسهام كل من: الراتب - العلاقة بالمديرين - العلاقة بالطلاب في تحقيق الأمن الوظيفي، ودراسة تأثير الأمن الوظيفي على أداء المعلم، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي، واستُخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من 303 معلم من المعلمين السعوديين، وأسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج أهمها: يسهم كل من الراتب وعلاقة المديرين والمشرفين بالمعلمين في شعور المعلمين بالأمن الوظيفي بدرجة متوسطة، كما يسهم سلوك وعلاقة الطلاب بمعلمهم في شعور المعلمين بالأمن الوظيفي بدرجة ضعيفة، واتضح أن الأمن الوظيفي يؤثر على أداء المعلمين بدرجة عالية.

دراسة الصرايرة (2009م) بعنوان الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم. هدفت الدراسة للتعرف على درجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية، وبيان علاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، واستُخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من 85 رئيس قسم، وأسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج أهمها: أن درجة الإحساس بالأمن لدى عينة الدراسة كانت مرتفعة، كما تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من الإحساس بالأمن والأداء الوظيفي إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (0,54) وهي علاقة دالة إحصائياً.

الدراسات الأجنبية:

دراسة دينيس كادسون Gadson Denise (2010م) بعنوان دراسة العوامل التي تؤثر على التوظيف والبقاء في الوظيفة لدى مجموعة مدارس ريفية في جنوب ولاية كارولينا الأمريكية

A Study of Factors That Impact Recruitment and Retention in A Selected Rural School District

in South Carolina. هدفت إلى دراسة سياسات التوظيف والبقاء في العمل المرتبطة بالمعلمين ذوي الكفاءات العالية لتحديد فعالية التدخلات المقترحة المرتبطة بتلك السياسات، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد منهجية مختلطة تمزج بين المنهج الوصفي والكمي - المسح الاجتماعي-، واستُخدمت المقابلة كأداة للدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من 23 معلماً ومعلمة (4 من الذكور، 19 من الإناث) و9 من مديري المناطق التعليمية ومديري المدارس (4 من الذكور، 5 من الإناث)، وأسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج أهمها: وجود الكثير من العوامل الفردية والبيئية التي تؤثر على بقاء المعلم، حيث أفادت العينة أن التحفيز الداخلي هو الذي يدفع المعلم للبقاء بالعمل بمناطق تعليمية بالريف، كما أشار المديرون إلى أن الرضا الوظيفي والأمن الوظيفي والدعم الذي يحصل عليه المعلم من المديرين والزملاء من العوامل المؤثرة على بقاء المعلم في العمل بدرجة كبيرة، وأن العامل الرئيسي لبقاء المعلم للعمل بمناطق تعليمية بالريف هو امتلاك معرفة حول المنصب، بينما تمثلت العوامل الأخرى المؤثرة على البقاء بمناطق تعليمية بالريف هي احتياجات الطلاب والرضا الوظيفي.

دراسة راندل ريباك، جونا روكاوف، هيلثر سشوارترز **Reback, R. ; Rockoff, J. ; Schwartz, H** (2011م) بعنوان تحت الضغوط: الأمن الوظيفي وتخصيص الموارد والإنتاجية في المدارس الخاضعة للمبادرة التربوية الأمريكية-عدم ترك الأبناء في الخلف-

Under Pressure: Job Security, Resource Allocation, and Productivity in

Schools under No Child Left Behind. هدفت الدراسة إلى اختبار أثر المبادرة الوطنية التربوية .على معلمي المدارس وما تشمله من ضغوط ومساءلة على المعلمين لتقديم أداء تربوي ممتاز للعملية التربوية وجودة تعليم الطلاب وما ينتابهم من ضغوط وظيفية تشمل الأمن الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم اعتماد المنهج الوصفي، واستُخدمت الاستبانة واختبار الكفاءة وقياس نسبة المشاركة كأدوات للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من طلاب ومعلمي صفوف الروضة والمرحلة الابتدائية الأولى، والثالثة، والخامسة، والثامنة من 40 ولاية، وأسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج أهمها: أن ضغوطات المساءلة بخصوص هذه الفئة من الأطفال الطلاب الذين هم دون المستوى يقوم بتخفيض تصورات المعلمين للأمن الوظيفي، ويؤدي بالمعلمين غير المتفرغين في المراحل العليا للعمل بشكل أطول وقضاء ساعات أكثر من أقرانهم، وفي المدارس التي كانت تقع تحت ضغط هذا البرنامج ذي المدة القليلة، فقد كان المعلمون غير مرتاحين أو راضين ويحملون همماً كبيراً بخصوص أثر اختبار أداء الطلاب على الأمن الوظيفي الخاص بهم، وكيف أن المعلمين غير المتفرغين في المراحل العليا يعملون لساعات أطول، كما كان هناك دليل واضح على أن المدارس قد فشلت في تطبيق متطلبات الولاية في البرنامج الموضوع ذي المدة القصيرة بشأن مواضيع العلوم، وتدريب الدراسات الاجتماعية قد أدى بالمعلمين غير المتفرغين في هذه المدارس لأن ينتابهم الشعور بانخفاض نسب الأمن الوظيفي ويتوقعون ترك مهنة التدريس قريباً.

دراسة اليسيا مونيل، ريبكا فرانكل **Munnell, A. ; Fraenkel, R. (2013م) بعنوان العاملين في القطاع العام والأمن الوظيفي Public Sector Workers and Job Security**. هدفت الدراسة إلى مقارنة الأمن الوظيفي لدى المعلمين العاملين في القطاع الحكومي العام مع غيرهم في القطاع الخاص من حيث جذب العمل والتعويض والمزايا وفقدان العمل، ولتحقيق أهداف الدراسة اعتمد المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من كافة أنحاء الولايات المتحدة في القطاعين العام والخاص شملت فئات المعلمين في القطاع العام بالنسبة لباقي العاملين بفئاته الثلاث، وأسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج أهمها: أن القطاع العام قد خفض التوظيف بنسبة 1,4 إلى 2,5 وهذا يعني أن العاملين في القطاع العام هم أقل عرضة لفقد وظائفهم من أولئك العاملين في القطاع الخاص. كما أن معدل التوظيف بالنسبة للمعلمين أفضل من باقي موظفي القطاع العام، ولكن المعلمين على درجة علمية أفضل من باقي الموظفين في أنحاء البلاد بشكل عام، ولذا لا يمكن مقارنة الاثنين معاً، والمعلمون ليسوا بأمان أفضل من باقي العاملين في البلاد، بل قد يكونون أقل أمناً. وجميع المجموعات الثلاث في القطاع العام (المعلمين - موظفي دولة عامين - أفراد الأمن العام) لها احتمالية قليلة في عدم التوظيف بالنسبة لعاملين القطاع الخاص، وأن الأمن النسبي المرتبط بالتوظيف العام له الحظ الأكبر لجميع الفئات الثلاث للسنوات 2008-2012م أكثر من السنوات 1990-2007م، كما أن موظفي الدولة والدوائر المحلية يشعرون بمعاناة أقل من ناحية الفصل من العمل من موظفي القطاع الخاص بالرغم من قلة التوظيف في القطاع العام بسبب الوضع القائم من الركود الاقتصادي وبالرغم من التحسن الموجود في القطاع الخاص.

التعليق على الدراسات السابقة:

باستقراء الدراسات السابقة اتضح وجود العديد من الدراسات المحلية التي تناولت الأمن الوظيفي في قطاعات مختلفة في المملكة إلا أن موضوع الأمن الوظيفي في التعليم العام للبنات لم يتم تناوله إلا في دراستين دراسة (سمسم، 1425هـ) بمدينة جدة، وتم في دراسة (السهي، 1434هـ) ربط الأمن الوظيفي بالإبداع، وبالمقابل دراستين في التعليم العام للبنين وهي دراسة (عركوك، 2006م) بمكة المكرمة، ودراسة (الدوسري، 2011م) بمحافظة وادي الدواسر. وفي الدراسات العربية هناك القليل جداً من الدراسات التي تناولت الأمن الوظيفي وبالأخص في الجامعات العربية والقطاعات الأخرى فيما لم يتم تناول التعليم العام. ويمكن توضيح مدى الاتفاق والاستفادة والاختلاف من هذه الدراسات مع الدراسة الحالية فيما يلي:

أوجه الاتفاق بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

1. اتفقت جميع الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي التحليلي عدا دراسة (دينيس كادسون، 2010م) حيث مزجت بين المنهجين الوصفي والكمي.
2. اتفقت معظم الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في الاستبانة كأداة لجمع البيانات، عدا دراسة (راندل ريباك، 2011م) الذي استخدم بجانب الاستبانة اختبار الكفاءة وقياس نسبة المشاركة، واستخدم كل من (دينيس كادسون، 2010م) و(جيسيكا هولاند، 2014م) في دراستيهما أسلوب المقابلة، وأضافت (ماتي هيدمتس، 2014م) في دراستها مقياس دي ويت لفقدان الأمن الوظيفي بجانب الاستبانة.
3. اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة (سمسم، 1425هـ) في أهدافها من خلال التعرف على واقع ومعوقات الأمن الوظيفي للمعلمات في المدارس الأهلية.
4. كما اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة كل من (سمسم، 1425هـ) ودراسة (السهي، 1434هـ) في بيئة التطبيق حيث طبقت في المدارس الأهلية.

أوجه الاستفادة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

1. استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في التعرف على المنهج العلمي الأنسب لتطبيق إجراءات الدراسة.
2. استفادت الدراسة الحالية من استعراض الأدبيات السابقة وما توصلت إليه من نتائج في تحديد مشكلة الدراسة.
3. كما أن معظم الدراسات السابقة اعتمدت على الاستبانة كأداة للدراسة؛ وهذا ما استفادت منه الدراسة الحالية.

أوجه الاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

1. اختلفت الدراسة الحالية مع جميع الدراسات السابقة في الحدود الزمانية.
2. اختلفت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة فيما يتعلق ببيئة التطبيق حيث شملت الدراسات السابقة (الكليات، الجامعات، الوزارات، وزارة التربية والتعليم، جمعيات تحفيظ القرآن).

ما تميزت به الدراسة الحالية:

1. ركزت الدراسة الحالية على التعرف على واقع الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض وتحديد أبرز معوقات تحقيقه.
2. لم تتناول أي من الدراسات السابقة موضوع واقع الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض.
3. كما شملت الدراسة الحالية كافة المدارس الأهلية بمدينة الرياض ولم تقتصر على مرحلة دراسية معينة.

إجراءات الدراسة وأدواتها:

منهج الدراسة: اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي.

مجتمع الدراسة وعينته: تكوّن مجتمع الدراسة من مشرفات القيادة المدرسية في المدارس الأهلية بمدينة الرياض والبالغ عددهن 45 مشرفة ومعلمات المدارس الأهلية والبالغ عددهن 11016 معلمة وفقاً لإحصاءات وزارة التعليم 1437-1438هـ. وبلغت عينة الدراسة 372 معلمة من معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض في المراحل التعليمية الثلاث (الابتدائية، المتوسطة، الثانوية)، أما المشرفات فتم استهداف كامل المجتمع من مشرفات القيادة المدرسية الأهلية في مكاتب التعليم بمدينة الرياض والبالغ عددهن 45 مشرفة.

أداة الدراسة: اعتمدت الباحثة الاستبانة أداة لجمع البيانات الأولية.

صدق أداة الدراسة وثباتها: قامت الباحثة بالتأكد من صدق أداة الدراسة، وذلك من خلال التأكد من الصدق الظاهري بعرضها على المحكمين. وصدق الاتساق الداخلي بتوزيعها على عينة استطلاعية مكونة من (30) مفردة من الفئة المستهدفة. كما قامت الباحثة بحساب الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ وبلغ معامل الثبات الكلي للاستبانة (0.833).

أهم نتائج الدراسة:

أولاً- واقع الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمات ومشرفات القيادة المدرسية.

أفراد الدراسة موافقون بدرجة متوسطة على واقع الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض بمتوسط حسابي عام 2.72 من 5 بانحراف معياري 0.754 ونسبة موافقة 54.4%، وجاء المتوسط الحسابي العام للمشرفات 3.195 بانحراف معياري 0.471 ونسبة موافقة 63.8% مما يدل على أن درجة الموافقة متوسطة، أما المتوسط الحسابي العام للمعلمات فقد بلغ 2.69 بانحراف معياري 0.758 ونسبة موافقة 53.8% مما يدل على أن درجة الموافقة متوسطة أيضاً.

ثانياً- أبرز معوقات تحقيق الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض من وجهة نظر المعلمات ومشرفات القيادة المدرسية.

أفراد الدراسة موافقون بدرجة كبيرة على وجود معوقات لتحقيق الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض بمتوسط حسابي عام 3.48 من 5 بانحراف معياري 0.811 ونسبة موافقة 69.6%، وجاء المتوسط الحسابي العام للمشرفات 3.94 بانحراف معياري 0.581 ونسبة موافقة 78.8% مما يدل على أن درجة الموافقة كبيرة. كما بلغ المتوسط الحسابي العام للمعلمات 3.46 بانحراف معياري 0.815 ونسبة موافقة 69.2% مما يدل على أن درجة الموافقة كبيرة أيضاً.

وتمثلت أبرز المعوقات في الآتي:

1. المعوقات المادية احتلت المرتبة الأولى، وكان أبرزها "قلة المردود المالي مقابل ما تبذره المعلمة من جهود".
2. المعوقات الفنية احتلت المرتبة الثانية، وكان أبرزها "كثرة الأعباء التدريسية للمعلمة".
3. المعوقات الإدارية، وكان أبرزها "حجب المكافآت عن المعلمة المستحقة".

ثالثاً- الفروق ذات الدلالة الإحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في استجابات عينة الدراسة حول الواقع والمعوقات تُعزى لمتغيرات (المسمى الوظيفي، سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية، المؤهل العلمي، المرحلة الدراسية)؟

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في استجابات أفراد الدراسة حول الواقع والمعوقات الإدارية والمادية لصالح مشرفات القيادة المدرسية، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في استجابات أفراد الدراسة حول المعوقات الفنية وفقاً لمتغير المسمى الوظيفي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في استجابات أفراد الدراسة حول الواقع والمعوقات الإدارية والفنية والمادية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في استجابات أفراد الدراسة حول الواقع والمعوقات الإدارية والفنية والمادية وفقاً لمتغير سنوات الخدمة في الوظيفة الحالية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في استجابات أفراد الدراسة حول الواقع لصالح المرحلة المتوسطة وحول المعوقات الفنية لصالح المرحلة الابتدائية، بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في استجابات أفراد الدراسة حول المعوقات الإدارية والمادية وفقاً لمتغير المرحلة التعليمية للمعلمة.

أهم توصيات الدراسة:

1. أن تقوم وزارة التعليم بإصدار دليل المعلمة في المدارس الأهلية يوضح حقوقها وواجباتها وطرق الحصول على حقوقها وتلزم إدارات المدارس بإعطاء المعلمة نسخة من الدليل عند توقيعها للعقد.
2. تكثيف الرقابة من قبل وزارة التعليم ووزارة العمل والتنمية الاجتماعية على المدارس الأهلية وأخذ آراء المعلمات في مدى مصداقية إدارات المدارس الأهلية بالالتزام بالعقود.
3. اتخاذ إجراءات صارمة على المدارس الأهلية التي لا تطبق الأنظمة والشروط التي تفرضها وزارة التعليم ووزارة العمل والتنمية الاجتماعية.
4. تطوير لائحة التعليم الأهلي وأنظمة وزارة العمل وجعلها مرنة ومتوافقة مع متطلبات المرحلة الاقتصادية القادمة في ضوء رؤية السعودية 2030م.
5. إنشاء لجنة من وزارتي التعليم والعمل لمتابعة أداء المدارس الأهلية.
6. النظر بعين الاعتبار في الشكاوي المرفوعة ضد أي مدرسة أهلية أو مالكتها أو إدارتها أو موظفيها واتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة تجاهها.
7. الاهتمام بتدريب المعلمة وتأهيلها قبل الخدمة وبعد التحاقها بالعمل وذلك لتحديث معلوماتها وأساليبها لضمان أداء يناسب متطلبات المدارس الأهلية.

المراجع:

- إبراهيم، نضال سمير نايف. (2003م). الأمن الوظيفي وعلاقته بمستوى الطموح لدى المدراء العاملين في مقرات وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية وأثر بعض المتغيرات الديمغرافية عليهما. رسالة ماجستير. قسم الإدارة التربوية، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية. فلسطين.
- أونيس، أونيس عبد المجيد. (2011م). إدارة العلاقات الإنسانية (مدخل سلوكي تنظيمي). عمان: دار اليازوري.
- بركات، علي أسعد. (2011م). الأمن الاجتماعي (دراسة حالة: جامعة دمشق). دمشق: الهيئة العامة السورية للكتاب.
- بكرادة، محمد غالب. (2000م). الأمن وإدارة أمن المؤتمرات. (ط2). القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.
- الحازمي، خليل بن عبيد. (2011م). الحوار الوطني ودوره في تعزيز الأمن الوطني للمملكة العربية السعودية. (ط4). الرياض: مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني.
- الحامد، محمد؛ وزيادة، مصطفى؛ والعتيبي، بدر؛ ومتولي، نبيل. (2007م). التعليم في المملكة العربية السعودية رؤية الحاضر واستشراف المستقبل. (ط4). الرياض: مكتبة الرشد.
- الخرّب، محمد بن عبد الله بن حمد. (2006م). الصراعات الشخصية وانعكاساتها على الأمن الوظيفي - دراسة مسحية لاتجاهات العاملين في ديوان وزارة التربية والتعليم بمدينة الرياض - رسالة ماجستير. قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض.
- الخفاجي، نعمة؛ والغالبي، طاهر. (2008م). قراءات في الفكر الإداري المعاصر. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- الدوري، زكريا مطلق. (2005م). الإدارة الاستراتيجية: مفاهيم وعمليات وحالات دراسية. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- الدوسري، راشد بن ظافر بن راشد. (2007م). مشكلات المعلم السعودي في التعليم الثانوي بمدينة الرياض وتصور مقترح للتغلب عليها دراسة ميدانية. رسالة ماجستير. قسم التربية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. الرياض.
- الدوسري، عبد الله بن فهاد بن شاجع. (2011م). الولاء التنظيمي وعلاقته بالأمن الوظيفي لدى المعلمين بقطاع التربية والتعليم بمحافظة وادي الدواسر. رسالة ماجستير. قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض.
- الرازي، محمد بن أبي بكر. (2008م). مختار الصحاح. (طبعة جديدة ومنقحة ومشكولة ومميزة المواد). القاهرة: دار الحديث.

- الزهراني، عيدة أحمد. (1422هـ). السعودية في قطاع التعليم الأهلي للبنات في مدينة جدة الواقع والمعوقات والحلول. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة الملك سعود. الرياض.
- سمسم، لمياء حسن عبد المعطي. (1425هـ). الأمن الوظيفي للمعلمات السعوديات في المدارس الأهلية بمدينة جدة "الواقع- المعوقات-المقترحات". رسالة ماجستير. قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى. مكة المكرمة.
- السميري، عبد الله عوض بن بكري. (2010م). اتجاهات موظفي القطاع العام نحو مدى فاعلية التقويم الوظيفي في تحقيق النمو المهني والأمن الوظيفي. رسالة ماجستير. قسم العلوم الاجتماعية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض.
- السنبل، عبد العزيز؛ والخطيب، محمد؛ ومتولي، مصطفى؛ وعبد الجواد، نور الدين. (2008م). نظام التعليم في المملكة العربية السعودية. (ط8). الرياض: دار الخريجي.
- شريت، أشرف محمد عبد الغني. (2001م). علم النفس الصناعي: (أسسه وتطبيقاته). الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
- الشلالدة، عوض حسين. (1981م). العلاقات الإنسانية ودورها في السلوك الإنساني. الكويت: كازمة للنشر والترجمة والتوزيع.
- الصرايرة، خالد أحمد. (2009م). الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم. رسالة ماجستير. جامعة مؤتة. الأردن.
- الطماوي، سليمان محمد. (1979م). مبادئ علم الإدارة العامة. (ط6). مصر: مطبعة جامعة عين شمس.
- العثيمين، يوسف بن أحمد. (2006م). نحو استراتيجية وطنية شاملة لمكافحة الإرهاب في المملكة العربية السعودية. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.
- عركوك، طارق فرج عبد الله. (2006م). الأمن الوظيفي وأداء المعلمين من وجهة نظر المديرين ومعلمي التعليم العام بتعليم العاصمة المقدسة. رسالة ماجستير. قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى. مكة المكرمة.
- العقيل، عبد الله بن عقيل. (2013م). سياسة التعليم ونظامه في المملكة العربية السعودية. (طبعة مزيدة ومنقحة). الرياض: مكتبة الرشد.
- العنزي، سامي بن سالم بن كسار. (2014م). سياسات وبرامج الحماية والرعاية للموارد البشرية وعلاقتها بالأمن الوظيفي - دراسة مقارنة بين شركة زين للاتصالات وبين شركة المياه الوطنية-. رسالة دكتوراه. قسم العلوم الإدارية، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض.

عياصرة، محمد؛ وحمادنة، برهان. (2010م). مفاهيم ودراسات في علم النفس التربوي. عمان: دار زهران للنشر والتوزيع.

الغامدي، حمدان؛ وعبد الجواد، نور الدين. (2015م). تطور نظام التعليم في المملكة العربية السعودية. (ط4). الرياض: مكتبة الرشد.

الغامدي، عبد الخالق بن إسماعيل عبد الخالق. (2015م). واقع الأمن الوظيفي لرجال الأمن وعلاقته بأدائهم الوظيفي. رسالة ماجستير. قسم الدراسات الأمنية، كلية العدالة الجنائية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض.
المنجري، أحمد خليل مسلم. (2013م). دليل إدارة الموارد البشرية وشؤون الموظفين: رؤية قانونية بين النظرية والتطبيق العملي. عمان: دار المعتز للنشر والتوزيع.

الكبيسي، عامر خضير. (2004م). إدارة المعرفة وتطوير المنظمات. الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث.
مظلوم، محمد جمال. (2012م). الأمن غير التقليدي. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

المغربي، كامل محمد. (2010م). السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم. (ط2). عمان: دار الفكر.
المكاوي، عاطف عبد الله. (2013م). الموظف الإداري. القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.

ملحم، يحيى سليم. (2009م). التمكين كمفهوم إداري معاصر. (ط2). القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

النبلسي، محمد أحمد. (2004م). علم النفس الأمني: الدور الوظيفي للبيكولوجيا في خدمة الأمن. طرابلس: مركز الدراسات النفسية والنفسية-الجسدية.

النمر، سعود؛ وخاشقجي، هاني؛ ومحمود، محمد؛ وحمزاوي، محمد. (2011م). الإدارة العامة الأسس والوظائف والاتجاهات الحديثة. (ط7). الرياض: مكتبة الشقري.

هلال، أشرف أحمد. (2016م). شرح مواد نظام العمل في المملكة العربية السعودية. الرياض: فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر.

الهويش، خالد بن محمد. (2015م). فاعلية تخطيط الموارد البشرية في تحقيق الأمن الوظيفي. الرياض: دار جامعة نايف للنشر.

وزارة العمل. (1436هـ). نظام العمل. الرياض: وزارة العمل.

منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، منظمة العمل الدولية تحذر من انعدام أمن واسع النطاق في سوق العمل العالمي، تم استرجاعه بتاريخ (18/يناير/2016م). على الرابط:

http://www.ilo.org/beirut/mediacentre/news/WCMS_369761/lang--ar/index.htm

وزارة التعليم، التعليم العام، التعليم العام الأجنبي والأهلي، لائحة التعليم الأهلي، لائحة تنظيم المدارس الأهلية، تم استرجاعه بتاريخ (17/يناير/2016م). على الرابط:

<http://www.moe.gov.sa/ar/Documents1/pdf>

وزارة التعليم، التعليم ورؤية السعودية 2030، تم استرجاعه بتاريخ (12/مارس/2017م). على الرابط:

<https://www.moe.gov.sa/ar/Pages/vision2030.aspx>

وزارة العمل، أهداف الوزارة، استراتيجية التوظيف السعودية، تم استرجاعه بتاريخ (29/يناير/2016م). على الرابط:

<http://portal.mol.gov.sa/Sites/default.aspx#>

برنامج التحول الوطني 2020، تم استرجاعه بتاريخ (2/مايو/2017م) على الرابط:

http://vision2030.gov.sa/sites/default/files/NTP_ar.pdf

الحمري، نايف؛ والموكي، فهد. (2016م/يناير/26). وزارة التعليم تتجه لتخصيص بعض المدارس الحكومية. صحيفة الرياض.

آخر الأخبار المحلية، تم استرجاعه بتاريخ (30/يناير/2016م) على الرابط: <http://www.alriyadh.com/1122901>

ساند، تم استرجاعه بتاريخ (20/يناير/2016م). على الرابط: <http://www.saned.gov.sa/>

منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، منظمة العمل الدولية تحذر من انعدام أمن واسع النطاق في سوق العمل العالمي، تم استرجاعه بتاريخ (18/يناير/2016م). على الرابط:

http://www.ilo.org/beirut/mediacentre/news/WCMS_369761/lang--ar/index.htm

وزارة الاقتصاد والتخطيط، الأهداف والسياسات لخطة التنمية العاشرة، تم استرجاعه بتاريخ (15/يناير/2016م). على الرابط:

<http://www.mep.gov.sa/themes/Dashboard/index.jsp>

Patten, Sarah L. (1998). **The Effects of Job Insecurity On Beginning Secondary School Teachers**, (Unpublished Master Dissertation) University of Toronto, Canada.

Gadson, Denise. (2010). **A Study of Factors That Impact Recruitment and Retention in A Selected Rural School District in South Carolina**, (Unpublished Ph.D. Dissertation), Capella University, USA.

Reback, R. ; Rockoff, J. ; Schwartz, H. (2011) . **Under Pressure: Job Security, Resource Allocation, and Productivity in Schools under Child Left Behind** American Economic Journal: Economic Policy: Vol. 6 No. 3.

Munnell, A.; Fraenkel, R. (2013). **Public Sector Workers and Job Security**. State and Local Pension Plans Number 31, PP. 1 – 12.

Abstract

This study aimed to identify the reality of job security among private schools teachers in Riyadh from their teachers and administrative leaders perspective. It also aimed to identify the most important obstacles that limit the achieving and identify the significance differences statistical at the level of significance of 0.05 in the study members' responses about the reality and the obstacles attributed to the variables (job title, the number of years of service in the current job, qualification, education stage). To achieve the goals of this study, the descriptive approach was followed and the questionnaire was used as a tool for this study, in which the questionnaire was distributed to a sample of 372 teachers and 19 supervisors. The most important results of this study are that there is a medium agreement among the study members on the reality of job security among private schools teachers in Riyadh and with total average of 2.72 of 5. Also, there is a major agreement among the study members on the obstacles that limit the reality of job security among private schools teachers in Riyadh and with total average of 3.48 of 5. Also, the results showed the significance differences statistical in members response about the reality, the administrative and material obstacles in favor of administrative leaders. No differences about the technical obstacles attributed to the variable job title. While there are significance differences statistical in the study members' responses about the reality in favor of the intermediate stage and the technical obstacles in favor of the private school. No differences about the administrative and material obstacles attributed to the educational stage variable for teacher. No significance differences statistical in members' responses about the reality, the administrative, technical and material obstacles attributed to the qualification and the years of service in the current job variables. The study reached a set of recommendations.