

## المتطلبات الإقتصادية والإجتماعية اللازمة لتحقيق الأمن الوظيفي

### لدى معلمى التربية الرياضية بمدارس محافظة المنوفية

أ.د/ عمرو مصطفى الشتيحي(\*)

أ.م.د/ شريهان يحيى مرسى (\*\*)

روان علي عبد الخالق (\*\*\*)

يهدف البحث إلى التعرف على المتطلبات الإقتصادية والإجتماعية اللازمة لتحقيق الأمن الوظيفي لدى معلمى التربية الرياضية بمدارس محافظة المنوفية ، وقام الباحثون بإستخدام المنهج الوصفي نظراً لملائمته لطبيعة البحث، ويُمثل مجتمع البحث جميع القيادات والكوادر الإدارية القائمين على العملية التعليمية بالمدارس الخاصة بمحافظة المنوفية ، وقد قام الباحثون بإختيار عينة البحث بالطريقة العمدية الطبقية وعددهم (210) فرد من وكيل وزارة التربية والتعليم بمحافظة المنوفية ومدراء الإدارات التعليمية بمحافظة المنوفية وموجهى وموجهات التربية الرياضية بمحافظة المنوفية ومدراء وكلاء المدارس الخاصة بمحافظة المنوفية (من خريجي كليات التربية الرياضية) ومعلمى ومعلمات التربية الرياضية بالمدارس الخاصة بمحافظة المنوفية مقسمين إلى عدد (30) فرد لإيجاد المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان ، وعدد (30) فرد لإجراء الدراسة الإستطلاعية ، وعدد (150) فرد لإجراء التطبيق النهائي لإستمارة الإستبيان ، وإستخدم الباحثون فى جمع بيانات البحث إستمارة إستبيان من تصميم الباحثون، وتوصل الباحثون إلى التعرف على بعض المتطلبات الإقتصادية والإجتماعية اللازمة لتحقيق الأمن الوظيفي لدى معلمى التربية الرياضية بمدارس محافظة المنوفية .

(\*) استاذ الادارة الرياضية بقسم الادارة والترويح الرياضي - كلية التربية الرياضية - جامعة طنطا

(\*\*) استاذ مساعد بقسم الادارة والترويح الرياضي - كلية التربية الرياضية - جامعة طنطا

(\*\*\*) باحثة بقسم الادارة والترويح الرياضي - كلية التربية الرياضية - جامعة طنطا

## **The economic and social requirements necessary to achieve job security among physical education teachers in schools in Menoufia Governorate.**

The research aims to identify the economic and social requirements necessary to achieve job security for physical education teachers in schools in Menoufia Governorate. The researchers used the descriptive approach due to its suitability to the nature of the research. The research community represents all the leaders and administrative cadres in charge of the educational process in private schools in Menoufia Governorate. The researchers selected the research sample using a stratified, intentional method, and its number was (210) individuals from the Undersecretary of the Ministry of Education in Menoufia Governorate, directors of educational departments in Menoufia Governorate, male and female physical education supervisors in Menoufia Governorate, directors and deputies of private schools in Menoufia Governorate (graduates of physical education faculties), and physical education teachers in schools. for Menoufia Governorate, divided into (30) individuals to find the scientific procedures for the questionnaire form . The number of (30) individuals to conduct the survey study, and the number of (150) individuals to conduct the final application of the questionnaire form. The researchers used a questionnaire form designed by the researchers to collect the research data. The researchers came to know some of the economic and social requirements necessary to achieve job security for physical education teachers in schools. Menoufia Governorate.

## المتطلبات الاقتصادية والاجتماعية اللازمة لتحقيق الأمن الوظيفي لدى معلمى التربية الرياضية بمدارس محافظة المنوفية

### - مقدمة ومشكلة البحث :

يُعتبر العنصر البشرى هو الثروة الحقيقية لأى منظمة والموارد الحقيقي لديها ، وكلما تحقق الإحساس بالأمن من خلال الإشباع اللازم للعاملين فى المنظمة من الناحية الاقتصادية والاجتماعية فإن ذلك يحقق البيئة اللازمة لتحفيزهم وتنمية مهاراتهم وإستغلالها للوصول لأهداف المنظمة العامة .

ويرى **خالد محمد الهويش (2013م)** أن الأمن الوظيفى أحد أهم ركائز النجاح فى المؤسسات التربوية حيث أن الأمن الوظيفى يعنى بإستقرار المعلم فى بيئة عمل يسودها التعاون والعلاقات الإيجابية التى تحقق للمعلم حاجاته وتُرضى طموحاته ، فالمؤسسة التى تسعى دائماً إلى إيجاد بيئة صحية صالحة للتغيير والنمو لتحقيق أعلى إنتاجية ممكنة من الكفاءات العاملة يكون الأمن الوظيفى لديها أولوية وهدفاً رئيسياً ، بحيث ينعم فيها المعلم بالأمان من حيث إستمراره فى العمل وتضائل إحتمال إنهاء خدماته . ( 5 : 3 )

ويشير **سهيل أحمد عبيدات (2007م)** أن نجاح المنظمات التعليمية فى تحقيق أهدافها يتوقف على عدة عوامل أهمها دور المعلم بإعتباره مشاركاً فى التخطيط ، والإعداد ، وتنظيم المحتوى التربوى ، والتقييم للمناهج الدراسية ، لذا فإن قضية إعداد المعلم من القضايا الحيوية الهامة فى ميدان التربية ، ولا يمكن إحداث تغيير بدون خلق بيئة تعليمية مناسبة يسودها قدر من الأمان والإحترام والتقدير والمسئولية والقدرة على إتخاذ القرارات والثقة بالنفس . ( 8 : 113 )

ويُضيف **هنادى صدقى الرشدان ، صالح ناصر علميات (2019م)** أن المعلم يُعد أحد أهم العاملين فى مؤسسات القطاعات الحكومية والخاصة ، فهو المسئول عن إعداد جيل قادر على مواجهة التحديات المستقبلية ، حيث يرتكز نجاح التعليم فى الأساس على الجهد المبذول من قبل المعلمين المؤهلين ، ولذلك فمن الضرورى العمل على تحقيق الإستقرار من كافة الجوانب للمعلم والذى يُحفزه ويدفعه نحو العمل والإنجاز لأداء مهامه الوظيفية بالصورة المطلوبة . ( 16 : 23 )

**(2017م)** أن مهنة التعليم من المهن التى تحتاج إلى الكثير من المهارة مع Pa-alisbo ويوضح با- إيسبو تقديم مستويات عالية من الأداء ، فقد فرضت مهنة التعليم على المعلمين عدة متغيرات مثل زيادة العبء التدريسى والوظيفى ونقص الموارد المادية وغلاء الأسعار وهى من التحديات الواضحة فى عصرنا الحالى ، مما دفع العديد من مبادرات الإصلاح التربوى فى الدول النامية والمتقدمة بالتركيز على أداء تحسين وتطوير

المعلمين لإدراكها أنه أساس العملية التعليمية ، وأن ما يُقدمه من أداء له دور بالغ الأهمية فى مخرجات الطلبة الأكاديمية والفردية . (23 : 7-12)

تستلزم الإهتمام بجانبين مدرسة أى ويُبين فاروق عبده فليه ، السيد محمد عبد المجيد (2005م) أن إدارة وهما الجانب المادى والجانب الإنسانى ، وقدرة المدير على التعامل مع الجانبين تتطلب موازنة بين حاجات المعلمين ومتطلبات المدرسة ، وهذا يتوقف على فهم المدير للسلوك الإنسانى ودوافعه والعوامل التى تحركه وتؤثر فيه حتى يستطيع توجيه هذا السلوك لصالح المعلم والمدرسة ، لذا فمن الضرورى أن يكون مدير حريصاً على تكوين فريق عمل من المعلمين يتسم بالإنسجام والتعاون بما يساعد على إشباع المدرسة الحاجات النفسية والاجتماعية للمعلمين ، مثل تحقيق الذات والإحترام والتقدير وتكوين الصداقات والمشاركة فى الأنشطة الإجتماعية المختلفة ، كما أن وجود علاقات إجتماعية طيبة بين المعلمين يُعزز شعورهم بالأمن الوظيفى فى بيئة مريحة وإيجابية ويُزيد من الرضا الوظيفى ورفع الروح المعنوية للمعلمين . (11 : 19 ، 100 ، 221)

ويرى الباحثون أن مهنة التربية البدنية والرياضية بالمدارس أحد الركائز الأساسية فى نجاح إدارة المدارس فى تحقيق أهدافها ، وهو الأمر الذى يتطلب توفير وتحقيق الأمن الوظيفى لدى مدرس التربية البدنية والرياضية وخاصة بالمدارس الخاصة ، فقد أصبح عدم توافر الأمن الوظيفى أحد الضغوط التى تشكل إشكاليات مستمرة لدى مدرس التربية البدنية والرياضية لعدم وجود ضوابط محددة تحد وتُقنن من إجراءات الإستغناء عن المدرسين بالمدارس الخاصة ، بل وأصبحت عملية الإستغناء عن المدرسين وفقاً للأهواء الشخصية ولأسباب غير منطقية ، فعدم إستقرار معلمى التربية الرياضية بالمدرسة وعدم شعورهم بالأمان وضعف الراتب المستحق وكثرة العبء الوظيفى وضعف التواصل والإتصال بالزملاء المحيطين يجعلهم غير قادرين على أداء مهامهم الوظيفية بكفاءة وفاعلية وجانب من الإبداع والإبتكار والتميز فى الأداء ، علماً بأن جهود وزارة التربية والتعليم فى مصر بارزة وموجهة تُشجع على إستمرار التعليم ونموه وتقديم كافة التسهيلات اللازمة للنهوض به ، وتوظيف المعلمين والسعى لتحسين أوضاعهم بإتخاذ الإجراءات ووضع اللوائح المنظمة التى تحفظ حقوق المعلم ، إلا أن المدارس الخاصة تفتقد إلى مثل هذه اللوائح والإجراءات ، الأمر الذى يؤثر على مستوى أدائها بسبب كثرة تسرب الكفاءات منها ، فهى لا توفر لهم قدر من الأمن الوظيفى وهو متطلب مهم ينعكس إيجابياً على المدرسة وبالتالي يسود التعاون وتقل الصراعات وتظهر الإبداعات والإبتكارات فى تنفيذ الأنشطة والمهام ، وتُقدم المدرسة تعليماً راقياً ومتطوراً يواكب المستجدات التربوية ، ويصب فى مصلحة الطالب وهو المستهدف الأول فى العملية التعليمية وفق سياسة التعليم فى مصر .

وقد قام الباحثون بإجراء عدة مقابلات شخصية مفتوحة كدراسة إستطلاعية مع عدد من معلمي التربية الرياضية بالمدارس الخاصة بمحافظة المنوفية ، وتوصلوا من خلالها إلى وجود مشكلة في عدم توافر المتطلبات الخاصة بتحقيق الأمن الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية ، لذا قام الباحثون بإجراء تلك الدراسة للتعرف على كلٍ من المتطلبات الإقتصادية (المادية والمالية) والمتطلبات الإجتماعية (العلاقات) اللازمة لتحقيق الأمن الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية بمدارس محافظة المنوفية .

ولأهمية موضوع الأمن الوظيفي في عصرنا هذا فقد تناولته العديد من الدراسات التي أوضحت دور الأمن الوظيفي في تحسين الأداء العام للمؤسسة التربوية ، وأكدت على أهمية الدور الذي تمثله الإدارة في تحقيق الأمن الوظيفي ، وأن شعور المعلم في المؤسسة التعليمية بالأمن والطمأنينة على مصدر دخله وإستقراره في عمله يجعله في موقع القوة ، ويجنبه الشعور بالعزلة ، ويبعده عن الرغبة في التسرب من الوظيفة ، وكما جاء في ميثاق أخلاقيات مهنة التعليم أن للمعلم 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 مثل دراسة **طلال عبد الله البلوشي (2009م) (44)** ، ودراسة **عبد الخالق بن إسماعيل عبد الخالق الغامدي (2015م) (48)** ، ودراسة **فاطمة القريوتي (2016م) (58)** ، ودراسة **صخر بن يوسف فرحان الخليل (2017م) (39)** ، ودراسة **ياسر فتحى الهنداوى (2019م) (81)** ، ودراسة **عبيد فتحى محمد شلتوت (2020م) (53)** ، إلا أنه لم يتطرق أى من الدراسات السابقة إلى البحث في متطلبات تحقيق الأمن الوظيفي الإداري لدى معلمي التربية الرياضية بمدارس محافظة المنوفية ، مما دعا الباحثون إلى ضرورة إجراء البحث الحالي .

#### - أهمية البحث :

تكمن الأهمية العلمية للبحث الحالي في كونه محاولة علمية مقننة تهدف إلى إستكمال للبناء المعرفي للأمن الوظيفي الخاص بمعلم التربية الرياضية بالمدارس ، مما يوفر بيانات ومعلومات عن المتطلبات الإقتصادية والإجتماعية الواجب توافرها ليتحقق الأمن الوظيفي لدى معلم التربية الرياضية ، كما يمثل إطاراً علمياً يفيد الباحثين في مجال إدارة الموارد البشرية ، وترجع الأهمية التطبيقية للبحث في أخذ المنوطين بالعملية التعليمية المتطلبات (الإقتصادية ، الإجتماعية) التي تستهدف تحقيق الأمن الوظيفي الإداري لمعلم التربية الرياضية بعين الإعتبار ، وإستخدام نتائج الدراسة في وضع السياسات والإجراءات المناسبة لحل المشكلات المكتشفة وتوفير البيئة التي تدعم تحقيق الأمن الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية بالمدارس ، كما تكمن الأهمية الإقتصادية للبحث في كونه مُدخلًا إقتصاديًا يركز على مستقبل المعلم ويتوقع نمط تغيير عالٍ

الإستجابة للمتطلبات التي تحقق له الأمن الوظيفي وتؤمن حقوقه وتشجعه على الإستقرار فى المجال التربوى لخلق جيل واعى من الشباب قادر على مواجهة تحديات المستقبل من كافة جوانب الحياة .

- هدف البحث :

يهدف البحث إلى التعرف على المتطلبات الإقتصادية والإجتماعية اللازمة لتحقيق الأمن الوظيفى لدى معلمى التربية الرياضية بمدارس محافظة المنوفية .

- تساؤلات البحث :

1- ما المتطلبات الإقتصادية (المادية والمالية) اللازمة لتحقيق الأمن الوظيفى لدى معلمى التربية الرياضية ؟

2- ما المتطلبات الإجتماعية (العلاقات) اللازمة لتحقيق الأمن الوظيفى لدى معلمى التربية الرياضية ؟

- المصطلحات المستخدمة فى البحث :

- الأمن الوظيفى : يعرف كلاً من هنادى صدقى الرشدان ، صالح ناصر عليما (2019م) الأمن الوظيفى بأنه " شعور الفرد بالإستقرار النفسى والمادى والإجتماعى والذى يضمن إستمراره فى العمل لفترة من الزمن وحصوله على الأجر العادل ضمن السياسات المنظمة للمؤسسة التى يعمل فيها " (16 : 12)

- الكلمات المفتاحية : المتطلبات الإقتصادية ، المتطلبات الإجتماعية ، الأمن الوظيفى

- الدراسات المرتبطة :

1- دراسة طارق فرج عبد الله عركوك (2006م) (9) وعنوانها " الأمن الوظيفى وأداء المعلمين من وجهه نظر المديرين ومعلمى التعليم العام بتعليم العاصمة المقدسة " ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على مدى إسهام كلٍ من (الراتب - العلاقة بالمديرين - العلاقة بالطلاب) فى تحقيق الأمن الوظيفى للمعلم ومعرفة تأثير الأمن الوظيفى على أداءه ، وإستخدم الباحث المنهج الوصفى التحليلى ، وتكونت عينة الدراسة من (303) معلم من المعلمين السعوديين تم إختيارهم بالطريقة العشوائية ، وإستخدم الباحث إستمارة إستبيان كأداة لجمع البيانات ، وأسفرت أهم النتائج أن الأمن الوظيفى يؤثر على أداء المعلمين بدرجة عالية ، وأن (الراتب - وعلاقة المديرين والمشرفين بالمعلمين) تسهم فى شعور المعلمين بالأمن الوظيفى بدرجة متوسطة ، كما يسهم فى سلوك وعلاقة الطلاب بمعلميهم فى شعور المعلمين بالأمن الوظيفى بدرجة ضعيفة .

(2013م) (21) وعنوانها " تنظيم عقود نموذجية للحقوق المدرسية من أجل Kauffman2- دراسة كوفمان تحسين الأمن الوظيفى فى مدارس التعليم العام " ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على عقود العمل فى المدارس الأهلية وعقود المدارس الحكومية الصادرة عن إتحاد المعلمين فى الولايات المتحدة الأمريكية

بهدف إتخاذ الإجراءات اللازمة لتعزيز الأمن الوظيفي وتقديم إقتراحات مستقبلية حول الأمن الوظيفي الذي توفره عقود المدارس الحكومية ، وإستخدم الباحث المنهج الكمي المقارن ، وتكونت عينة الدراسة من أعضاء المدارس الأهلية والمدارس الحكومية فى الولايات المتحدة الأمريكية ، وإستخدم الباحث إستمارة إستبيان كأداة لجمع البيانات ، وأسفرت أهم النتائج أن عقود المدارس الأهلية توفر درجة منخفضة من الأمن الوظيفي مقارنةً بعقود المدارس الحكومية .

#### (2015م) (19) وعنوانها " العوامل المؤدية إلى إستقرار المعلمين فى مدارس 3Gomba- دراسة غومبا

**المناطق الريفية فى زيمبابوى** " ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل التى أدت إلى إستقرار المعلمين فى ريف زيمبابوى لأكثر من (10) سنوات تدريسية رغم الظروف الإقتصادية السيئة ، وإستخدم الباحث المنهج النوعى التفسيري لإكتشاف وفهم وجهات نظر المعلمين (دراسة الحالة) ، وتكونت عينة الدراسة من (6) معلمين إستمروا فى التدريس لأكثر من (10) سنوات تم إختيارهم بالطريقة العمدية ، وإعتمد الباحث على المقابلة الشخصية كأداة لجمع البيانات ، وأسفرت أهم النتائج أن الأمن الوظيفي هو العامل الرئيسى لإستقرار المعلمين لأكثر من (10) سنوات ، إلى جانب الوفاء بالإلتزامات الأسرية ووجود دعم من الإدارة والزملاء ، كما أن مناسبة تكاليف المعيشة والحصول على أجور إضافية تعتبر من أهم الأسباب التى دفعتهم للعمل بالمناطق الريفية بدلاً من المناطق الحضرية .

#### 4- دراسة ياسر فتحى الهنداوى المهدي (2019م) (17) وعنوانها " الأمن الوظيفي لمعلمى المدارس

**الخاصة فى سلطنة عمان : دراسة ميدانية** " ، وهدفت الدراسة إلى الكشف عن واقع توافر أبعاد الأمن الوظيفي لمعلمى المدارس الخاصة فى سلطنة عمان ، وإستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وتكونت عينة الدراسة من (324) معلم ومعلمة من المدارس الخاصة فى سلطنة عمان وتم إختيارهم بالطريقة العشوائية ، وإستخدم الباحث إستمارة إستبيان كأداة لجمع البيانات ، وأسفرت أهم النتائج أن درجة الأمن الوظيفي بين العالية والمتوسطة لدى معلمى المدارس الخاصة فى سلطنة عمان وأبعاد الأمن الوظيفي مرتبة تنازلياً كالتالى : محور الأمن المرتبط بالعبء يليه محور الأمن المرتبط بالإستمرار فى الوظيفة ، يليه محور الأمن المرتبط بالتغيرات التى تطرأ على الوظيفة يليه محور الأمن المرتبط بالحاجات الإقتصادية ، عدم تأمين حقوق المعلمين فى المدارس الخاصة ، وتفاوت الرواتب فيما بينهم بما لا يضمن حق العدالة للجميع .

#### 5- دراسة محمد عبدالرحمن محمد صالح (2020م) (13) وعنوانها " متطلبات تحقيق الأمن الوظيفي بإدارة

**رعاية الطلاب جامعة بنها** " ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على متطلبات تحقيق الأمن الوظيفي بإدارة رعاية الطلاب جامعة بنها ، وإستخدم الباحث المنهج الوصفي ، وتكونت عينة الدراسة من (79) فرد

من الأخصائين الرياضيين برعاية الطلاب بجامعة بنها ، وإستخدم الباحث إستمارة إستبيان كأداة لجمع البيانات ، وأسفرت أهم النتائج أن إدارة الجامعة لا تحرص على إشباع إحتياجات الأفراد بها كما أنها تتبنى أنظمة حوافز ثابتة والمرتب المقرر لا يتناسب مع إرتفاع معدلات غلاء المعيشة مما يؤثر على عدم تحقيق الأمن الوظيفي بشكل كامل .

6- دراسة رانية أحمد سعيد الزهرانى (2020م) (6) وعنوانها " واقع الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض " ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على واقع الأمن الوظيفي وتحديد أهم معوقات تحقيقه لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض ، وإستخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، وتكونت عينة الدراسة من (372) معلمة و(45) مشرفة تم إختيارهم بالطريقة العشوائية ، وإستخدمت الباحثة إستمارة إستبيان كأداة لجمع البيانات ، وأسفرت أهم النتائج أن هناك ضعف فى الإستراتيجيات الموجودة للتغلب على المعوقات (الفنية - الإدارية - المالية) التى تحول دون تحقيق الأمن الوظيفي بالمدارس الأهلية بمدينة الرياض ، وقلة المردود المالى ، وكثرة الأعباء التدريسية ، وحجب المكافآت لمن يستحقها .

- إجراءات البحث :

- منهج البحث : قام الباحثون بإستخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحى وذلك نظراً لملاءمته طبيعة البحث وأهدافه .

- مجتمع البحث :يمثل مجتمع البحث جميع القيادات والكوادر الإدارية القائمة على العملية التعليمية بالمدارس الخاصة بمحافظة المنوفية وعددها (71) مدرسة تابعة لعدد (10) إدارات تعليمية .

- عينة البحث :تم إختيار عينة البحث بالطريقة العمدية الطبقية وعددهم (210) فرد من وكيل وزارة التربية والتعليم بمحافظة المنوفية ومدراء الإدارات التعليمية بمحافظة المنوفية وموجهى وموجهات التربية الرياضية بمحافظة المنوفية ومدراء وكلاء المدارس الخاصة بمحافظة المنوفية من خريجي كليات التربية الرياضية ومعلمى ومعلمات التربية الرياضية بالمدارس الخاصة بمحافظة المنوفية ، مقسمين إلى عدد (30) فرد لإيجاد المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان ، وعدد (30) فرد لإجراء الدراسة الإستطلاعية ، وعدد (150) فرد لإجراء التطبيق النهائى لإستمارة الإستبيان ، والجدول ( 1 ) يوضح توصيف وتوزيع مجتمع وعينة البحث .

### جدول (1)

#### توصيف وتوزيع مجتمع وعينة البحث

توزيع عينة البحث	مجتمع	عينة	عينة الدراسة	عينة تطبيق	المجموع
------------------	-------	------	--------------	------------	---------

نوصيف عينة البحث	البحث	المعاملات العلمية	الإستطلاعية	إستمارة الإستبيان	
وكيل وزارة التربية والتعليم بمحافظة المنوفية .	1	-	-	1	1
مدراء الإدارات التعليمية بمحافظة المنوفية .	10	-	2	6	8
موجهى وموجهات التربية الرياضية بالإدارات التعليمية بمحافظة المنوفية .	35	4	2	20	26
مدراء المدارس الخاصة بمحافظة المنوفية .	19	2	3	12	17
وكلاء المدارس الخاصة بمحافظة المنوفية .	14	4	1	10	15
معلمى ومعلمات التربية الرياضية بمدارس محافظة المنوفية .	305	20	22	101	143
الإجمالى	384	30	30	150	210

#### - أدوات جمع البيانات :

إستخدم الباحثون فى جمع بيانات البحث المقابلة الشخصية وإستمارة إستبيان من تصميم الباحثون وقد إتبعوا الخطوات التالية فى إعدادها :

- 1- القراءات النظرية للمراجع العلمية والبحوث والدراسات المرتبطة بموضوع البحث .
  - 2- إقتراح المحاور الإفتراضية لإستمارة الإستبيان .
  - 3- عرض المحاور الإفتراضية لإستمارة الإستبيان على السادة الخبراء . مرفق رقم (2)
  - 4- إقتراح عدد من العبارات لكل محور من محاور الإستمارة .
  - 5- عرض الصورة المبدئية لإستمارة الإستبيان على السادة الخبراء . مرفق رقم (3)
  - 6- صياغة الصورة النهائية لإستمارة الإستبيان . مرفق رقم (4)
- المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان :

#### أولاً : صدق إستمارة الإستبيان :

قام الباحثون بحساب معامل الصدق لإستمارة الإستبيان عن طريق كلٍ من صدق المحكمين وصدق الإتساق الداخلى .

#### أ- صدق المحكمين :

إستخدم الباحثون صدق المحكمين بعرض إستمارة الإستبيان على عدد (9) خبراء - مرفق رقم (1) ، وذلك بغرض التحقق من أن الإستمارة تقيس بالفعل الهدف الذى وضعت من أجله ، وذلك فى الفترة من 2023/5/20م إلى 2023/5/31م وقد إتبع الباحثون الخطوات التالية حيث إقتراح الباحثون المحاور

الإفتراضية لإستمارة الإستبيان وعددها (2) محور - مرفق رقم (2) ، وقاموا بعرضها على السادة الخبراء مستخدمين فى ذلك مقياس ثنائى التقدير (مناسب - غير مناسب) ، وقد جاء رأى السادة الخبراء حول مناسبة محاور إستمارة الإستبيان كما هو موضح بجدول رقم (2)

## جدول (2)

آراء السادة الخبراء حول محاور إستمارة الإستبيان ن = 9

م	المحاور	الآراء المتفقة	الأهمية النسبية
1	المتطلبات الإقتصادية (المادية والمالية) اللازمة لتحقيق الأمن الوظيفى لدى معلمى التربية الرياضية .	9	100.00
2	المتطلبات الإجتماعية (العلاقات) اللازمة لتحقيق الأمن الوظيفى لدى معلمى التربية الرياضية .	9	100.00

يتضح من الجدول (2) الآراء المتفقة والنسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول مناسبة محاور إستمارة الإستبيان حيث جاءت جميعها بنسبة مئوية قدرها 100% ، ثم قام الباحثون بصياغة مجموعة من العبارات لكل محور من محاور الإستمارة حيث بلغ عدد عبارات الصورة المبدئية للإستمارة (32) عبارة ، وتم عرضها على السادة الخبراء لإبداء الرأى فيها . مرفق (3) ، وإنتقلت آراء السادة الخبراء على أهمية وجود جميع عبارات إستمارة الإستبيان .

ب- **صدق الإتساق الداخلى** : قام الباحثون بحساب معامل صدق الإتساق الداخلى لإستمارة الإستبيان عن طريق تطبيق الإستبيان على (30) فرد من موجهى وموجهات التربية الرياضية بمحافظة المنوفية ومدراء وكلاء المدارس الخاصة بمحافظة المنوفية (من خريجي كليات التربية الرياضية) ومعلمى ومعلمات التربية الرياضية بالمدارس الخاصة بمحافظة المنوفية ممثلة لمجتمع البحث ، وذلك بغرض تقدير صدق عبارات الإستبيان ، وقد تم ذلك بحساب معاملات الإرتباط بين كل عبارة ومجموع المحور وبين كل عبارة والمجموع الكلى للمحاور وبين مجموع المحور والمجموع الكلى للمحاور ، وذلك فى الفترة من 2023/6/8م إلى 2023/6/26 م ، علماً بأن هذه العينة إستخدمت لحساب المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان فقط ، والجدول أرقام (3) ، (4) توضح معامل صدق الإتساق الداخلى لإستمارة الإستبيان .

## جدول ( 3 )

صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمحور وبين العبارة والمجموع الكلي لإستمارة الإستبيان

ن = 30

المحور الثانى			المحور الأول		
العبارة مع المجموع	العبارة مع المحور	م	العبارة مع المجموع	العبارة مع المحور	م
0.85	0.83	17	0.88	0.91	1
0.88	0.84	18	0.86	0.84	2
0.90	0.88	19	0.92	0.89	3
0.83	0.90	20	0.90	0.87	4
0.86	0.85	21	0.86	0.75	5
0.82	0.83	22	0.91	0.85	6
0.88	0.84	23	0.80	0.78	7
0.81	0.87	24	0.91	0.86	8
0.84	0.86	25	0.90	0.84	9
0.83	0.89	26	0.82	0.90	10
0.90	0.92	27	0.86	0.78	11
0.87	0.85	28	0.81	0.87	12
0.91	0.89	29	0.83	0.90	13
0.92	0.90	30	0.84	0.87	14
0.90	0.89	31	0.90	0.83	15
0.92	0.86	32	0.86	0.92	16

قيمة ( ر ) الجدولية عند مستوى معنوية  $0.05 = 0.361$  .

يوضح جدول (3) وجود إرتباط ذو دلالة إحصائية بين العبارة والمحور حيث تراوحت قيمة ( ر ) المحسوبة ما بين (0.75 - 0.92) وكذلك وجود إرتباط ذو دلالة إحصائية بين العبارة والمجموع الكلي لإستمارة حيث تراوحت قيمة ( ر ) المحسوبة ما بين (0.80 - 0.92) وذلك عند مستوى معنوية 0.05 مما يُشير إلى صدق الإتساق الداخلى للإستبيان قيد البحث .

## جدول (4)

صدق الإتساق الداخلى بين المحور والمجموع الكلي لإستمارة الإستبيان

ن = 30

م	المحاور	معامل الارتباط
1	المتطلبات الإقتصادية (المادية والمالية) اللازمة لتحقيق الأمن الوظيفي لدى معلمى التربية الرياضية	0.912*
2	المتطلبات الإجتماعية (العلاقات) اللازمة لتحقيق الأمن الوظيفي لدى معلمى التربية الرياضية .	0.913*

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية  $0.05 = 0.361$  .

يوضح جدول (4) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين مجموع المحور وبين المجموع الكلى لإستمارة الإبتيان ، حيث تراوح معامل الارتباط ما بين (0.912 - 0.913) مما يشير إلى صدق الإتساق الداخلى لإستمارة الإبتيان .

ثانياً : ثبات إستمارة الإبتيان :

Test قام الباحثون بحساب معامل الثبات لإستمارة الإبتيان عن طريق كلٍ من التطبيق وإعادة التطبيق

ومعامل ألفا كرونباخ : Retest

: Test - Retest - التطبيق وإعادة التطبيق

Test - Retest قام الباحثون بحساب معامل الثبات لإستمارة الإبتيان عن طريق التطبيق وإعادة التطبيق حيث تم تطبيق الإستمارة على (30) فرد من موجهى وموجهات التربية الرياضية بمحافظة المنوفية ومدراء وكلاء المدارس الخاصة بمحافظة المنوفية (من خريجي كليات التربية الرياضية) ومعلمى ومعلمات التربية الرياضية بالمدارس الخاصة بمحافظة المنوفية ممثلة لمجتمع البحث ، وتم إعادة تطبيق إستمارة الإبتيان مرة ثانية على نفس العينة للتأكد من ثبات الإستمارة وكان الفاصل الزمنى بين التطبيقين (15) يوم وذلك فى الفترة من 2023/7/12م إلى 2023/7/25م ، علماً بأن هذه العينة إستخدمت لحساب المعاملات العلمية لإستمارة الإبتيان ، وقد تم بإستخدام معادلة سبيرمان للرتب ، والجدول رقم (5) يوضح معامل الثبات لكل عبارة من عبارات إستمارة الإبتيان

### جدول (5)

معامل الارتباط بين التطبيق وإعادة التطبيق لبيان معامل الثبات لإستمارة الإبتيان

ن = 30

المحور الثانى		المحور الأول	
معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م

0.94	17	0.94	1
0.91	18	0.93	2
0.95	19	0.91	3
0.91	20	0.94	4
0.93	21	0.91	5
0.88	22	0.93	6
0.93	23	0.96	7
0.92	24	0.92	8
0.94	25	0.94	9
0.90	26	0.90	10
0.93	27	0.94	11
0.89	28	0.95	12
0.93	29	0.92	13
0.92	30	0.89	14
0.90	31	0.94	15
0.94	32	0.90	16

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية  $0.05 = 0.361$  .

يوضح جدول (5) وجود إرتباط ذو دلالة إحصائية بين التطبيق وإعادة التطبيق لإستمارة الإستبيان حيث تراوح معامل الإرتباط ما بين (0.88 - 0.96) وهى معاملات إرتباط ذو دلالة عالية مما يُشير إلى ثبات إستمارة الإستبيان .

ب- معامل ألفا كرونباخ :

إستخدم الباحثون معامل ألفا كرونباخ لبيان معامل ثبات إستمارة الإستبيان ، حيث تم التطبيق على (30) فرد من موجهى وموجهات التربية الرياضية بمحافظة المنوفية ومدراء وكلاء المدارس الخاصة بمحافظة المنوفية (من خريجي كليات التربية الرياضية) ومعلمى ومعلمات التربية الرياضية بالمدارس الخاصة بمحافظة المنوفية ممثلة لمجتمع البحث ، علماً بأن هذه العينة إستخدمت لحساب المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان فقط ، والجدول رقم (6) يوضح معامل الثبات لإستمارة الإستبيان .

جدول (6)

## معامل ألفا كرونباخ لبيان معامل الثبات لمحاوَر إستمارة الإستبيان

ن = 30

معامل ألفا كرونباخ		
0.893		
م	المحاوَر	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1	المتطلبات الإقتصادية (المادية والمالية) اللازمة لتحقيق الأمن الوظيفي لدى معلمى التربية الرياضية .	0.891
2	المتطلبات الإجتماعية (العلاقات) اللازمة لتحقيق الأمن الوظيفي لدى معلمى التربية الرياضية .	0.890

يوضح جدول (6) معامل ألفا كرونباخ لبيان معامل الثبات لمحاوَر إستمارة الإستبيان وهى معاملات إرتباط مقاربة وذو دلالة عالية مما يُشير إلى ثبات إستمارة الإستبيان .

## - الدراسة الإستطلاعية :

قام الباحثون بإجراء الدراسة الإستطلاعية على مجموعة قوامها (30) فرداً ممثلة لمجتمع البحث من موجهى وموجهات التربية الرياضية بمحافظة المنوفية ومدراء وكلاء المدارس الخاصة بمحافظة المنوفية (من خريجي كليات التربية الرياضية) ومعلمى ومعلمات التربية الرياضية بالمدارس الخاصة بمحافظة المنوفية ، وذلك فى الفترة من 2023/7/22م إلى 30/7/2023م علماً بأن هذه العينة إستخدمت لحساب الدراسة الإستطلاعية فقط ، وكان الهدف من إجراء الدراسة الإستطلاعية التعرف على مدى فهم عينة البحث للعبارات التى تتضمنها إستمارة الإستبيان والتعرف على الصعوبات المحتمل ظهورها أثناء التطبيق للعمل على تلافيتها والتعرف على زمن تطبيق إستمارة الإستبيان ، وقد أسفرت نتائج الدراسة الإستطلاعية عن فهم عينة البحث للعبارات التى يتضمنها الإستبيان والتعرف على زمن تطبيق إستمارة الإستبيان وقد تراوح الزمن من 7 : 9 دقيقة .

- تطبيق إستمارة الإستبيان : بعد التأكد من كافة الشروط العلمية والإدارية لإستمارة الإستبيان لجمع آراء العينة قام الباحثون بتطبيق إستمارة الإستبيان فى صورتها النهائية . مرفق رقم (4) على وكيل وزارة التربية والتعليم بمحافظة المنوفية ومدراء الإدارات التعليمية بمحافظة المنوفية ومجموعة من موجهى وموجهات التربية الرياضية بمحافظة المنوفية ومدراء وكلاء المدارس الخاصة بمحافظة المنوفية (من خريجي كليات التربية الرياضية) ومعلمى ومعلمات التربية الرياضية بالمدارس الخاصة بمحافظة المنوفية وعددهم (150) فرد وذلك فى الفترة من 2023/8/3م إلى 2023/10/25م مع مراعاة التأكيد على أفراد العينة بأهمية

إستجاباتهم وأنها تُجمع فقط من أجل البحث العلمى لإزالة أى مخاوف قد تقلل من تفاعلهم فى الإجابة على الإستبيان ، ثم قام الباحثون بجمع الإستمارات متكاملة الإستجابات ، وتم تفرغ البيانات فى كشوف التفرغ المعدة لذلك ، وتصحيح الإستبيان وفقاً لمفتاح التصحيح المُعد لذلك ، ورصد وجدولة الدرجات الخام وإعدادها لإجراء المعالجات الإحصائية .

وقد قام الباحثون بإستخدام مقياس ثلاثى التقدير بإستمارة الإستبيان النهائية التى طُبقت على عينة البحث (نعم - إلى حد ما - لا) ، وقد وافق السادة الخبراء على أسلوب تصحيح عبارات الإستبيان بحيث يتم منح العبارات درجات كما يلي : (نعم) وتقدر لها ثلاث درجات ، (إلى حد ما) وتقدر لها درجتان ، (لا) وتقدر لها درجة واحدة .

#### - المعالجات الإحصائية المستخدمة :

إستخدم الباحثون المعالجات الإحصائية الملائمة لطبيعة بيانات البحث وذلك من خلال البرنامج الإحصائى وكانت كالتالى : SPSS

المتوسط الحسابى ، الإنحراف المعيارى ، معامل الارتباط ، معامل الصدق (صدق الإتساق الداخلى) ، معامل الثبات (التطبيق وإعادة التطبيق Test - Retest) ، معامل الثبات (ألفا كرونباخ) ، النسبة المئوية ، الوزن النسبى ، الأهمية النسبية ، إختبار كا<sup>2</sup>.

#### - عرض ومناقشة النتائج :

فيما يلي سوف يقوم الباحثون بعرض ومناقشة النتائج التى توصلوا إليها وذلك فى ضوء تساؤلات البحث عن طريق عرض ومناقشة نتائج كل محور على حدة

- عرض ومناقشة نتائج في المحور الأول :

جدول (7)

آراء عينة البحث في المحور الأول الخاص بالمتطلبات الإقتصادية (المادية والمالية) اللازمة لتحقيق الأمن الوظيفي لدى معلمى التربية الرياضية بمدارس محافظة المنوفية

ن=150

العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الاهمية النسبية	الوزن النسبي	م <sup>2</sup>
	%	ك	%	ك	%	ك			
1	82.667	124	14.000	21	3.333	5	93.111	419	166.84
2	72.000	108	25.333	38	2.667	4	89.778	404	112.48
3	86.000	129	9.333	14	4.667	7	93.778	422	187.72
4	76.000	114	18.667	28	5.333	8	90.222	406	126.88
5	65.333	98	29.333	44	5.333	8	86.667	390	82.08
6	66.000	99	27.333	41	6.667	10	86.444	389	81.64
7	72.667	109	26.000	39	1.333	2	90.444	407	118.12
8	75.333	113	19.333	29	5.333	8	90.000	405	123.48
9	72.000	108	25.333	38	2.667	4	89.778	404	112.48
10	74.000	111	20.667	31	5.333	8	89.556	403	116.92
11	78.667	118	14.000	21	7.333	11	90.444	407	139.72
12	84.000	126	14.667	22	1.333	2	94.222	424	177.28
13	79.333	119	16.667	25	4.000	6	91.778	413	146.44
14	78.000	117	19.333	29	2.667	4	91.778	413	140.92
15	81.333	122	12.667	19	6.000	9	91.778	413	156.52
16	82.667	124	16.000	24	1.333	2	93.778	422	169.12

قيمة كا<sup>2</sup> الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 = 5.99

يتضح من جدول (7) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الأول الخاص بالمتطلبات الإقتصادية (المادية والمالية) اللازمة لتحقيق الأمن الوظيفي لدى معلمى التربية الرياضية بمدارس محافظة المنوفية ، وكانت أعلى نسبة مئوية في آراء عينة البحث الذين إختاروا (نعم) في العبارة رقم (3) بنسبة 86.00% وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (5) بنسبة 65.33% ، وكانت أعلى نسبة مئوية للذين إختاروا (إلى حد ما) في العبارة رقم (5) بنسبة 29.33% وكانت أقل نسبة مئوية في العبارة رقم (3) بنسبة 9.33% ، وكانت أعلى نسبة مئوية للذين إختاروا (لا) في العبارة رقم العبارة رقم (11) بنسبة 7.33% وكانت

أقل نسبة مئوية فى العبارات أرقام (7 ، 12 ، 16) بنسبة 1.33% ، ومثلت العبارة رقم (12) أعلى وزن نسبي (424) بينما مثلت العبارة رقم (6) أقل وزن نسبي (389) ، ومثلت العبارة رقم (12) أكثر أهمية نسبية 94.22% ومثلت العبارة رقم (6) أقل أهمية نسبية 86.44%.

وفيما يلي سوف يقوم الباحثون بمناقشة النتائج التي توصلوا إليها فى ضوء التساؤل الأول :

" ما المتطلبات الإقتصادية (المادية والمالية) اللازمة لتحقيق الأمن الوظيفي لدى معلمى

التربية الرياضية ؟ " :

أشارت نتائج جميع عبارات المحور أن هناك فروق ذات دلالة معنوية لآراء عينة البحث الذين اختاروا (نعم) ، وهذا يشير إلى إتفاق آراء عينة البحث فى أن المتطلبات الإقتصادية الأساسية اللازمة لتحقيق الأمن الوظيفي لدى معلمى التربية الرياضية بمدارس محافظة المنوفية تتمثل فى توفير رواتب مناسبة تُحقق لمعلمى التربية الرياضية ولأسرهم الحياة الكريمة والمستوى الإجتماعي المناسب ، وزيادة الرواتب المستحقة حالياً لمواجهة الإرتفاع فى معدلات غلاء المعيشة ، مع توفير الإعتمادات المالية اللازمة لعقد دورات تدريبية لإعداد وتنمية مهارات معلمى التربية الرياضية ، والإهتمام بصرف حافز تميز للحاصلين على درجات علمية أعلى من درجة البكالوريوس ، ومنح علاوات تشجيعية للمُتميزين والمُبدعين من معلمى التربية الرياضية ، والإهتمام بتوفير نظام تأمين صحى مُيسر ومُستقر ، بالإضافة إلى مراعاة البُعد الجغرافي وأماكن سكن معلمى التربية الرياضية عند توزيعهم على المدارس حتى يُقلل من مصاريف الذهاب والعودة من المدرسة ، والإهتمام بصرف الحوافز والمكافآت والبدلات لمعلمى التربية الرياضية فى المواعيد المحددة لها ، وزيادة مكافأة نهاية الخدمة بما يُعطى إحتياجات معلمى التربية الرياضية بعد الوصول لسن التقاعد على المعاش

وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة كلاً من **عائشة لكحيلة ، ليلة وبتقه (2012م) (10)** أن من عناصر الأمن الوظيفي الأجور والإشراف والرقابة ، إذ تُعد الأجور العائد الملموس الذى يمكن أن يتم إستخدامه كمقياس لتوظيف العامل لإمكانياته ، كما أنها وسيلة يقوم الموظف من خلالها بإشباع حاجاته الأساسية المختلفة التى تضمن بقائه وإندماجه فى المجتمع وشعوره بالتقدير والأمان والرضا .

على الوفاء القدرة المدرسة كما تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة **حيان القحطاني (2017م)** أن إمتلاك

بالإحتياجات الإقتصادية للمعلمين يزيد من شعورهم بالأمن الوظيفي ، وفى المقابل فإن عدم كفاية الراتب والحوافز المادية لتلبية إحتياجات المعلم الأساسية والثانوية يؤدي إلى إنخفاض الأمن الوظيفي .

**(2010م) (22)** إلى **Mullins (2015م) (19)** ، **مولينز Gomba** كما أشارت نتائج دراسة كلٍ من **غومبا**

أن الأمن الوظيفي هو العامل الرئيسي لإستقرار المعلمين فى المدارس بالمناطق الريفية لأكثر من (10) سنوات ، إلى جانب الوفاء بالإلتزامات الأسرية ووجود دعم من الإدارة والزملاء ، كما أن مناسبة تكاليف

المعيشة والحصول على أجور إضافية تعتبر من أهم الأسباب التي دفعتهم للعمل بالمناطق الريفية بدلاً من المناطق الحضرية .

بينما أشارت نتائج دراسة كلاً من جرين ، ماشين ، مورفي ، تشو Green, F. Machin, Murphy & Zhu (2010م) (20) أن المدارس الأهلية تفوقت على المدارس الحكومية من حيث عدد المعلمين فيها بالنسبة للطلاب ، كما يتمتع معلمى المدارس الأهلية بمؤهلات دراسية عالية ويحصلون على حوافز وعلاوات إضافية ويتمتعون بأجازات لفترة أطول لذلك فمستوى الرضا الوظيفى لديهم على ما يُمثل قدراً من الأمان الوظيفى . ويُضيف كلاً من أرتز ، كايا Artz, B. & Kaya, I. (2014م) أن الأمان الوظيفى يتأثر بالأوضاع الإقتصادية العامة للدولة ويمكن قياس هذا التأثير من خلال احتمالات فقدان الوظيفة فى المستقبل القريب حيث يتم الإستغناء عن خدمات بعض المعلمين بسبب الضغوط الإقتصادية وبالتالي ينخفض مستوى الأمان الوظيفى ، بعكس ما إذا كانت الدولة فى حالة نمو وإزدهار إقتصادى فإن معلمى التعليم الأهلى يكونوا أكثر أماناً فى وظائفهم .

وتتفق هذه النتائج مع ما أوصت به دراسة أية عبد القادر صرصور (2015م) (3) أنه يجب إعادة هيكلة الوظائف والتخلص من الوظائف غير المبرر وجودها فى المؤسسة مما يعطى مساحة لتحسين رواتب موظفى العقد المؤقت لتوفير الحياة الكريمة لهم ، إذ أنه لا يوجد أعباء مالية إضافية على الموازنة العامة ، مما يشعر الموظف بالرضا والولاء لعلمه بدلاً من التشتت فى توفير أساسيات الحياة .

ويتفق هذا مع نتائج دراسة هنادى صدقى الرشدان ، صالح ناصر عليمات (2019م) أن شعور المعلمين بأن الأجور التى يحصلون عليها عادلة وتغطى حاجتهم الأساسية ، وأن المدرسة تهتم بزيادة أجورهم من خلال الحوافز المادية والمعنوية أو من خلال توفير عمل إضافى لهم يساهم فى زيادة الأداء والإنتاجية وزيادة الشعور بالأمان الوظيفى

بينما أشارت دراسة محمد عبد الرحمن محمد صالح (2020م) (13) إلى أن إدارة الجامعة لا تحرص على إشباع إحتياجات الأفراد بها ، كما أنها تتبنى أنظمة حوافز ثابتة والمرتب المقرر لا يتناسب مع إرتفاع معدلات غلاء المعيشة مما يؤثر على عدم تحقيق الأمان الوظيفى بشكل كامل .

وإتفقت نتائج الدراسة الحالية مع ما أوصت به دراسة زهرية إبراهيم رشيد عبد الحق (2009م) (7) بضرورة العمل على إشباع الإحتياجات المادية للأمن الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات بالإهتمام بتحسين الزيادة السنوية وتطبيق نظام التأمين الصحى ، والتواصل لعلاقات إنسانية وتحديد المهام المطلوبة من عضو هيئة التدريس .

ويرى الباحثون أن إحتياج معلم التربية الرياضية للإستقرار والأمن الوظيفي يُبنى على عدة عوامل من أهمها العائد الإقتصادي والراتب المستحق الذي يضمن له الإستمرار في العمل مع الشعور بالراحة في أن يوافق إلتزاماته المادية الحياتية ويغطي إحتياجاته الأساسية ، بل يزيد شعور المعلم بالأمن الوظيفي تجاه عمله عندما يُمنح حوافز وعلاوات مما يجعله حريص على أداء عمل متميز ومبدع .

### - عرض ومناقشة نتائج المحور الثاني جدول (8)

آراء عينة البحث في المحور الثاني الخاص بالمتطلبات الإجتماعية (العلاقات) اللازمة لتحقيق الأمن الوظيفي لدى معلمى التربية الرياضية بمدارس محافظة المنوفية

ن=150

العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	كا <sup>2</sup>
	ك	%	ك	%	ك	%			
17	117	78.000	29	19.333	4	2.667	413	91.778	140.92
18	108	72.000	37	24.667	5	3.333	403	89.556	111.16
19	111	74.000	33	22.000	6	4.000	405	90.000	118.92
20	109	72.667	39	26.000	2	1.333	407	90.444	118.12
21	115	76.667	32	21.333	3	2.000	412	91.556	135.16
22	129	86.000	13	8.667	8	5.333	421	93.556	187.48
23	133	88.667	15	10.000	2	1.333	431	95.778	208.36
24	133	88.667	12	8.000	5	3.333	428	95.111	207.16
25	135	90.000	13	8.667	2	1.333	433	96.222	217.96
26	108	72.000	35	23.333	7	4.667	401	89.111	108.76
27	134	89.333	13	8.667	3	2.000	431	95.778	212.68
28	133	88.667	12	8.000	5	3.333	428	95.111	207.16
29	101	67.333	40	26.667	9	6.000	392	87.111	87.64
30	121	80.667	27	18.000	2	1.333	419	93.111	157.48
31	113	75.333	29	19.333	8	5.333	405	90.000	123.48
32	132	88.000	16	10.667	2	1.333	430	95.556	203.68

قيمة كا<sup>2</sup> الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 = 5.99

يتضح من جدول (8) أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في آراء عينة البحث في جميع عبارات المحور الثاني الخاص بالمتطلبات الإجتماعية (العلاقات) اللازمة لتحقيق الأمن الوظيفي لدى معلمى التربية الرياضية

بمدارس محافظة المنوفية ، وكانت أعلى نسبة مئوية فى آراء عينة البحث الذين إختاروا (نعم) فى العبارة رقم (41) بنسبة 90.00% وكانت أقل نسبة مئوية فى العبارة رقم (45) بنسبة 67.33 ، وكانت أعلى نسبة مئوية فى آراء الذين إختاروا (إلى حد ما) فى العبارة رقم (45) بنسبة 26.66% وكانت أقل نسبة مئوية فى العبارات أرقام (40 ، 44) بنسبة 8.00% ، وكانت أعلى نسبة مئوية فى آراء الذين إختاروا (لا) فى العبارة رقم (45) بنسبة 6.00% وكانت أقل نسبة مئوية فى العبارات أرقام (36 ، 39 ، 41 ، 46 ، 48) بنسبة 1.33% ، ومثلت العبارة رقم (41) أعلى وزن نسبى (433) بينما مثلت العبارة رقم (45) أقل وزن نسبى (392) ، ومثلت العبارة رقم (41) أكثر أهمية نسبية 69.22% ومثلت العبارة رقم (45) أقل أهمية نسبية 87.11% .

وفيما يلى سوف يقوم الباحثون بمناقشة النتائج التى توصلوا إليها فى ضوء التساؤل الثانى :

" ما المتطلبات الإجتماعية (العلاقات) اللازمة لتحقيق الأمن الوظيفى لدى معلمى التربية الرياضية بمدارس محافظة المنوفية؟ " :

أشارت نتائج جميع عبارات المحور أن هناك فروق ذات دلالة معنوية لآراء عينة البحث الذين اختاروا ( نعم ) ، وهذا يشير إلى أن من المتطلبات الإجتماعية (العلاقات) اللازمة لتحقيق الأمن الوظيفى لدى معلمى التربية الرياضية بمدارس محافظة المنوفية هى تعزيز الشعور لدى معلمى التربية الرياضية بأنهم جزء رئيسى من أسرة المدرسة ، وتشجيعهم على تحقيق مكانتهم الإجتماعية داخل وخارج المدرسة ، والحرص على تحقيق التعاون والعمل الجماعى بينهم أثناء تنفيذ الأنشطة المدرسية وبين المعلمين الجُدد فى تنفيذ المهام المُكلفين بها ، وحرص إدارة المدرسة على تقبل الملاحظات والإقتراحات المقدمة من معلمى التربية الرياضية بها ، بالإضافة إلى الإهتمام بتحسين العلاقات الإنسانية بين معلمى التربية الرياضية والمجتمع الخارجى للمدرسة . وفى هذا الصدد يشير خالد محمد الهويش (2013م) فى حق المعلم حصوله على مستوى مناسب من الأمن الوظيفى الذى يضمن له تذليل العقبات التى يمكن أن تواجهه فى حياته ومن ثم توجيه طاقاته المتبقية نحو تحقيق قسط بسيط من الرفاهية الإجتماعية والفكرية والإقتصادية والرياضية المفضلة لديه . (5 : 99)

وتتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه نتائج دراسة إيمان جبريل جبريل (2016م) (2) فى أن ضعف علاقات العمل الإيجابية بين العاملين وبعضهم البعض سواء كانت علاقات (رسمية أو غير رسمية) داخل المنظمات يؤدى إلى عدم إستقرار العامل وضعف شعوره بالأمن الوظيفى فى عمله .

كما يذكر إبراهيم المليجى (2005م) (1) أن عملية الإشراف من قبل إدارة المؤسسة يتم من خلالها التأكد من تنفيذ المهام ضمن رسالة المؤسسة وسياستها وخططها ، وتوجيه جهود العاملين فى المؤسسة لتحقيق أهدافها ، والتعرف على المشاكل والصعوبات التى تواجه الإدارة والموظفين خلال تنفيذ العمل ، ومتابعة

الموظفين وتميئهم بما يضمن حاجتهم للإشراف والمتابعة بدرجة أقل ، والتأكد من إتقان العمل وبذل الجهود نحو إثارة الوعي الجماعى وتكثيف الجهود من خلال التنسيق والتوافق بين جهود العاملين بهدف تحقيق الأهداف المشتركة .

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة **سامح محمد أشيتات (2017م) (12)** أن العلاقة الديمقراطية بين إدارة المدرسة والمعلمين تزيد من فرص الأمن الوظيفى للمعلم وتساعد على العمل بشكل جماعى والتعاون المثمر مع زملاء العمل .

كما تتفق هذه النتائج مع دراسة **هالة عبد المنعم أحمد سليمان (2020م)** فى أن وجود نظام عمل يقوم على الموضوعية والمساواة فى جميع الحقوق والواجبات والفرص المتساوية أمام جميع العاملين فى الترقى والإماتات بغض النظر عن أى متغير إلا الكفاءة والجدارة ، فذلك يؤدى إلى تدعيم الشعور بالأمن الوظيفى وزيادة الدافعية نحو العمل ، كما أن الظلم الإجتماعى لطبقات معينة سواء بمنحها القليل من الحوافز أو وضعها فى مراكز وظيفية متدنية أو عدم منحها المكانة المناسبة يؤدى إلى إنخفاض مستوى الأمن الوظيفى . ( 15 : 416 ، 417 )

ويتفق الباحثون مع كلٍ من **نجاح أحمد أبو فنى ، أمجد محمود درادكة (2020م)** أن تعزيز الأمن الوظيفى يعد مؤشراً على كفاءة المؤسسة التعليمية وقدرتها على تحقيق أهدافها ، فهو يؤثر على تعزيز الإحترام المتبادل والتعاون لإيجاد بيئة عمل يسودها الروح الرياضية والتسامح والإيثار مما يساهم فى تحسين العملية التعليمية والنهوض بها . ( 14 : 29 )

ويرى الباحثون أن العلاقات الإجتماعية بين معلمى التربية الرياضية وإدارة المدرسة أمر لا بد من تحقيقه بصورة تحتم على كلٍ منهما الإحتفاظ بمكانة الآخر وإعطائه التقدير المناسب ، فمعلم التربية الرياضية يبحث دائماً عن مكانة إجتماعية تليق بفكره ومجهوده ، لذا على إدارة المدرسة أن تدعم معلمها بالطرق المختلفة لتشبع لديهم الأمن الوظيفى مما يعود على المدرسة بمكانة إجتماعية وتنافسية بين المدارس الأخرى .

#### - إستخلاصات البحث :

فى ضوء نتائج البحث توصل الباحثون إلى :

- أ- أن المتطلبات الإقتصادية (المادية والمالية) اللازمة لتحقيق الأمن الوظيفى لدى معلمى التربية الرياضية بمدارس محافظة المنوفية تتمثل فى :

- 1 - توفير رواتب مناسبة تُحقق لهم ولأسرهم الحياة الكريمة والمستوى الإجتماعى المناسب ، وزيادة الرواتب لمواجهة الإرتفاع فى معدلات غلاء المعيشة ، مع توفير الإعتمادات المالية اللازمة لعقد دورات تدريبية لإعداد وتنمية مهارات معلمى التربية الرياضية .
  - 2 - الإهتمام بصرف حافز تميز للحاصلين على درجات علمية أعلى من درجة البكالوريوس ، ومنح علاوات تشجيعية للمتميزين والمُبدعين من معلمى التربية الرياضية ، وصرف الحوافز والمكافآت والبدلات لهم فى المواعيد المحددة لها ، وزيادة مكافأة نهاية الخدمة بما يُغضى إحتياجاتهم بعد الوصول لسن التقاعد على المعاش .
  - 3 - توفير نظام تأمين صحى مُيسر ومُستقر ، ومراعاة البُعد الجغرافى وأماكن سكن معلمى التربية الرياضية عند توزيعهم على المدارس حتى يُقلل من مصاريف الذهاب والعودة من وإلى المدرسة .
- ب- أن المتطلبات الإجتماعية (العلاقات) اللازمة لتحقيق الأمن الوظيفى لدى معلمى التربية الرياضية بمدارس محافظة المنوفية تتمثل فى :
- 1 - تعزيز الشعور لدى معلمى التربية الرياضية بأنهم جزء رئيسى من أسرة المدرسة ، وتشجيعهم على تحقيق مكانتهم الإجتماعية داخل وخارج المدرسة.
  - 2 - الحرص على تحقيق التعاون والعمل الجماعى بينهم أثناء تنفيذ الأنشطة المدرسية وبين المعلمين الجُدد فى تنفيذ المهام المُكلفين بها .
  - 3 - حرص إدارة المدرسة على تقبل الملاحظات والإقتراحات المقدمة من معلمى التربية الرياضية بها ، وتحسين العلاقات الإنسانية بين معلمى التربية الرياضية والمجتمع الخارجى للمدرسة .

#### - توصيات البحث :

- فى ضوء إستخلاصات البحث يوصى الباحثون بما يلى :
- 1- الإهتمام بزيادة رواتب معلمى التربية الرياضية وتخصيص جزء من الإعتمادات المالية لعقد دورات تدريبية لإعداد وتنمية مهارات معلمى التربية الرياضية .

- 2- توفير نظام تأمين صحي مُيسر ومستقل بعيد عن الروتين والبيروقراطية ومراعاة البُعد الجغرافى وأماكن سكن معلمى التربية الرياضية عند توزيعهم على المدارس حتى يُقلل من مصاريف الذهاب والعودة من المدرسة .
- 3- أن تعمل إدارة المدرسة وتوجيه التربية الرياضية على تقدير مجهودات معلمى التربية الرياضية ، وتقديم الدعم والمساعدة لهم أثناء الأزمات والمواقف الصعبة وتشجع تنمية مهارات الإبداع والإبتكار لديهم من أجل تطوير نظم العمل .
- 4- أن تحرص إدارة المدرسة على التعامل بمبدأ العدالة والشفافية بين معلمى التربية الرياضية مما يدعم لديهم الشعور بالرضا تجاهها والتنوع فى تطبيق أساليب التحفيز لدى معلمى التربية الرياضية مما يحثهم على دافعية الإنجاز فى تنفيذ المهام المنوطين بها.
- 5 - تعزيز الشعور لدى معلمى التربية الرياضية بأنهم جزء رئيسى من أسرة المدرسة ، وتشجيعهم على تحقيق مكانتهم الإجتماعية داخل وخارج المدرسة.
- 6 - أن تحرص المدرسة على تحقيق التعاون والعمل الجماعى بين معلمى التربية الرياضية بعضهم البعض أثناء تنفيذ الأنشطة المدرسية وبينهم وبين المعلمين الجُدد فى تنفيذ المهام المُكلفين بها .

## المراجع

أولاً : المراجع العربية :

- 1- إبراهيم المليجي (2005م) : الإدارة مفهوما وأنواعها وعملياتها ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية .
- 2- إيمان جبريل جبريل (2016م) : "الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة على الجامعات الفلسطينية فى قطاع غزة " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الأزهر ، غزة
- 3- أية عبد القادر صرصور (2015م) : " دور الأمن الوظيفي فى تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بجامعة الأقصى فى قطاع غزة " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الإسلامية ، غزة .
- 4- حيان القحطاني (2017م) : " دور النمط القيادى فى تعزيز الأمن الوظيفي للعاملين فى الحرس الوطنى " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، الرياض .
- 5- خالد محمد الهويش (2013م) : " فاعلية تخطيط الموارد البشرية في تحقيق الأمن الوظيفي " ، رسالة دكتوراة غير منشورة ، جامعة نايف العربية ، الرياض .
- 6- رانية بنت أحمد سعيد الزهرانى (2020م) : " واقع الأمن الوظيفي لدى معلمات المدارس الأهلية بمدينة الرياض " ، بحث منشور ، المجلة العربية للنشر العلمى ، العدد (21) ، الرياض .
- 7- زهرية إبراهيم عبد الحق ( 2009م) : " درجة الإحساس بإحتياجات الأمن الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس فى جامعة الإسراء الخاصة " ، بحث منشور ، مجلة إتحاد الجامعات العربية ، الأردن
- 8- سهيل أحمد عبيدات (2007م) : إعداد المعلمين وتنميتهم ، دار الكتاب العالمى للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن .
- 9- طارق فرج عبد الله عركوك (2006م) : " الأمن الوظيفي وأداء المعلمين من وجهة نظر المديرين ومعلمى التعليم العام بتعليم العاصمة المقدسة " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، قسم الإدارة التربوية والتخطيط ، كلية التربية ، جامعة أم القرى ، مكة المكرمة .
- 10- عائشة لكحيلية ، ليلية وبتقة (2012م) : " تأثير الأمن الوظيفي على أداء العامل داخل المؤسسة" دراسة ميدانية بمؤسسة مطاحن الحضنة بالمسيلة " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية ، جامعة المسيلة ، الجزائر .
- 11- فاروق عبده فليح ، السيد محمد عبد المجيد (2005م) : السلوك التنظيمي فى المؤسسات التعليمية ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان .

- 12- **سامح محمد أشيتات (2017م) :** " النمط الإداري لمدرء المدارس وعلاقته بالأمن الوظيفي لدى المعلمين فى محافظة إربد " ، بحث منشور ، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية ، جامعة بابل ، العدد (35) ، ص ص 324-371 .
- 13- **محمد عبد الرحمن محمد صالح (2020م) :** " متطلبات تحقيق الأمن الوظيفي بإدارة رعاية الطلاب جامعة بنها " ، بحث منشور ، المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة المنصورة .
- 14- **نجاح أحمد سليم أبو فنى ، أمجد محمود درادكة (2020م) :** " ضغوط العمل لدى مديرى المدارس الثانوية الخاصة فى محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالأمن الوظيفي من وجهة نظر المعلمين " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم التربوية ، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن.
- 15- **هالة عبد المنعم أحمد سليمان (2020م) :** " الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية جامعة الأزهر " ، بحث منشور ، المجلة التربوية ، كلية التربية ، جامعة سوهاج .
- 16- **هنادى صدقى الرشدان ، صالح ناصر علميات (2019م) :** " الأمن الوظيفي لدى معلمى المدارس الخاصة فى محافظة إربد وعلاقته بأدائهم " ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية، جامعة اليرموك ، الأردن .
- 17- **ياسر فتحى الهنداوى المهدي ، فاطمة خصيب السعيدية (2019م) :** " الأمن الوظيفي لمعلمى المدارس الخاصة فى سلطنة عمان - دراسة ميدانية " ، بحث منشور ، مجلة العلوم التربوية ، العدد (14) ، كلية التربية ، جامعة قطر .

ثانياً : المراجع الأجنبية :

- 18- Artz, B. & Kaya, I. (2014) : " The Impact of job security on jip satisfaction in economic contraction Versus expansions Applied Economics " , Vol. (46), No. (24), PP.2873-2890.

- 19- Gomba, C. (2015) : " **Why do They stay : factors in flouncing teacher retention in rural Zimbabwe** ", **International Journal of Instruction, Vol. (8), No. (2), PP. 55-68.**
- 20- Green, F. Machin, Murphy. & Zhu (2010) : " **Competition for privet and state school teachers** ", **Center of The Economics of Education, ISSN-2045-6557, PP.1-35.**
- 21- Kauffman. (2013) : " **Union zed charter school contracts as a model for reform of public school job security** ", **New York University, Vol. (88), 1379-1413.**
- 22- Mullins, L.J.(2010) : " **Management & organizational behavior (9<sup>th</sup> ed).** Edinburgh: **Pearson Educational Limited** ".
- 23- Pa-alisbo, M (2017) : " **The 21 century skills and job performance of teachers** ", **Journal of Education and Practice, Vol. (8), No. (32), PP.7-12.**