



Job Security and its Relationship to Motivation to Accomplish Teaching Tasks with Arabic Teachers in the Third Episode in Schools in Abu Dhabi

Suad Abdalakreem Alwaely¹ , Hatem Ahmed Al-qudah¹ , Ziyad Kamel Ellala¹ , Najeh Rajeh Alsahhi^{2*}

¹College of Education, Humanities and Social Sciences, Al Ain University, UAE.

²Humanities and Social Sciences Research Center (HSSRC), Ajman University, Ajman, UAE. Nonlinear Dynamics Research Center (NDRC), Ajman University, Ajman, UAE; Department of Education, College of Arts, Humanities and Social Sciences, University of Sharjah, UAE.

Received: 27/6/2022

Revised: 30/11/2022

Accepted: 24/01/2023

Published: 30/1/2024

* Corresponding author:

suad.alwaely@aau.ac.ae

Citation: Alwaely, S. A. ., Al-qudah, H. A., Ellala, Z. K. ., & Alsahhi, N. R. . (2024). Job Security and its Relationship to Motivation to Accomplish Teaching Tasks with Arabic Teachers in the Third Episode in Schools in Abu Dhabi. *Dirasat: Human and Social Sciences*, 51(1), 1–13.

<https://doi.org/10.35516/hum.v51i1.931>



© 2024 DSR Publishers/ The University of Jordan.

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

Abstract

Objectives: The study aims to identify job security and its relationship to motivation to accomplish teaching tasks among the Arabic teachers in the third episode in schools in Abu Dhabi.

Methods: The sample of the study consisted of (220) male and female teachers of Arabic language in the third episode. To conduct the study, the researchers prepared the tools of the study consisting of the measure of job security and motivation to accomplish the teaching tasks of teachers. The researchers utilized a descriptive survey method to investigate the correlation between job security and motivation in completing teaching tasks among third-cycle teachers in Abu Dhabi's schools. This method aligns with the study's nature and objectives and is widely considered suitable for such inquiries by many researchers.

Results: The results of the study revealed that the degree of sense of job security among Arabic teachers has moderate degree and there are differences in the sense of job security in favor of females. The results also revealed that there are differences between teachers depending on the variables of scientific qualification and teaching experience. In addition, the results showed that there is a relationship between the degree of job security of Arabic teachers and their motivation to accomplish teaching tasks.

Conclusions: The study recommends providing an attractive school environment and spreading awareness of the importance of psychological security for teachers. It also recommends working to improve and develop the system of incentives and promotions for all teachers in all schools.

Keywords: Job security, Arabic language teachers, motivation to accomplish teaching tasks.

الأمن الوظيفي وعلاقته بالدافعية لإنجاز المهام التدريسية لدى معلمي اللغة العربية في الحلقة الثالثة في مدارس إمارة أبوظبي

سعاد عبد الكريم الوائلي¹، حاتم أحمد القضاة¹، زياد كامل اللالا¹، ناجح راجع الصالح^{2*}

¹ كلية التربية والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة العين، الإمارات العربية المتحدة.

² مركز أبحاث العلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز أبحاث الديناميات غير الخطية، جامعة عجمان، الإمارات العربية المتحدة؛ قسم التربية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الشارقة، الإمارات العربية المتحدة.

ملخص

الأهداف: هدفت الدراسة إلى تعرّف الأمن الوظيفي وعلاقته بالدافعية لإنجاز المهام التدريسية لدى معلمي اللغة العربية في الحلقة الثالثة في مدارس إمارة أبوظبي.

المنهجية: تكونت عينة الدراسة من (220) معلماً ومعلمة للغة العربية في الحلقة الثالثة، ولتطبيق الدراسة أعد الباحثون أدوات الدراسة المتمثلة بمقياسي الأمن الوظيفي، والدافعية لإنجاز المهام التدريسية للمعلمين. اعتمد الباحثون المنهج الوصفي المسحي لإجراء الدراسة، لمناسبتها لطبيعة الدراسة وأهدافها، ولكونها تهتم في معرفة الأمن الوظيفي وعلاقته بالدافعية لإنجاز المهام التدريسية لدى معلمي الحلقة الثالثة في مدارس إمارة أبوظبي، حيث يعد هذا المنهج هو الأنسب لإجراء مثل هذا النوع من الدراسات من وجهة نظر كثير من الباحثين.

النتائج: كشفت نتائج الدراسة أنّ درجة الإحساس بالأمن الوظيفي لدى معلمي اللغة العربية جاءت بدرجة متوسطة، ووجود فروق في الإحساس بالأمن الوظيفي لصالح الإناث. ووجود فروق بين المعلمين تبعاً لمتغيري المؤهل العلمي والخبرة التدريسية. ووجود علاقة بين درجة الأمن الوظيفي لدى معلمي اللغة العربية وبين دافعيتهم لإنجاز المهام التدريسية.

الخلاصة: توصي الدراسة بتوفير بيئة مدرسية جاذبة للمعلمين، ونشر الوعي بأهمية توافر الأمن النفسي للمعلمين، والعمل على تحسين وتطوير نظام الحوافز والترقيات لجميع المعلمين في كافة المدارس.

الكلمات الدالة: الأمن الوظيفي، معلمو اللغة العربية، الدافعية لإنجاز المهام التدريسية.

المقدمة

إن موضوع الإحساس بالأمن لم يحظ بالكثير من اهتمام الباحثين بقدر ما حظيت مفاهيم أخرى مثل الرضا الوظيفي وضغوطات العمل، وكذلك فإن الدراسات التي تناولت هذا الموضوع تكاد تكون نادرة، ولأسيما فيما يتعلق بالإحساس بالأمن الوظيفي لدى معلمي اللغة العربية، والجدير بالذكر أن مفهوم الأمن الوظيفي ليس بالأمر الواضح في كثير من المؤسسات إلا أنه عادةً ما يكون مطبقاً ولو بصورة نسبية و غير مباشرة، ولكن انعدامه يعد أحد أهم الضغوطات في الحياة العملية الحديثة (De Cuyper et al. 2008).

ولقد استخدم لفظ الأمن في اللغة العربية بمعنى الاطمئنان وعدم الخوف، فيقال "أمن أماناً وإذا اطمأن ولم يخف" (المعجم الوسيط، 2010: 28)، ويعرفه ماسلو بأنه شعور الفرد بأنه محبوب ومتقبل من الآخرين وله مكانة بينهم ويدرك أن بيئته صديقة ودودة وغير محبطة، يشعر فيها بندرة الخطر والتهديد والقلق (الفاضل، 2016).

أما الأمن الوظيفي فهو إحساس المعلم بالطمأنينة على مصدر دخله، وعلى استقراره في عمله، وعدم تعرضه للصراعات التنظيمية والشخصية وضغوط العمل (الخرب، 2006)، أو كما يعرفه آخرون بأنه شعور الموظف بالأمان في عمله بعد تعيينه وتثبيتته على وظيفة ما، وعدم إنهاء خدماته إلا بموجب أنظمة ولوائح وقواعد واضحة ومعروفة لديه (بن سالم، 2011)، وهو الحالة السائدة في مؤسسة ما ينعم فيها العامل بنوع من الأمان في استمراره بالعمل وتضاؤل احتمال إنهاء خدماته (الصوص، 2008).

ولقد تعددت مفاهيم الأمن الوظيفي في ضوء تباين اتجاهات تفسيره حسب تدرج الأولويات والحاجات بالنسبة للعاملين، فالعاملين الذين يريدون من الوظيفة أن تشبع حاجاتهم المادية يعبرون عن الأمن الوظيفي من منظور اقتصادي بحت، أما العاملون الذين يهتمهم في المقام الأول أن تمنحهم الوظيفة المكانة اللائقة بغض النظر عن عوامل الربح والخسارة يعبرون عن الأمن الوظيفي من منظور اجتماعي، وهو السياسات التنظيمية والعلاقات التبادلية مع الرؤساء والأقران والمرؤوسين وشعور الموظف بالأمن والاستقرار في العمل وعدالة الراتب (المغربي، 2003).

وتقوم فكرة الأمن الوظيفي على رفع درجة الطمأنينة لدى الموظف على مستقبله الوظيفي، وإنهاء جميع صور القلق على ذلك المستقبل. مما ينتج عنه استحواد أعمال الوظيفة على كامل الطاقة الفكرية للموظف، وعدم انشغال تلك الطاقة بأية أمور أخرى تنقص من الانشغال الأول، وتشكل معوقات لنتائجه (العريشي، 2012). وبالتالي فإن الأمن الوظيفي يوفر للموظف التربة الخصبة التي ينمو فيها ويطور نفسه ويحسن من أدائه، حيث إن من أكثر ما يخشاه العامل هو فصله من الخدمة، إذ هي مصدر رزقه الذي يعيش عليه، وإن كثيراً من المؤسسات تحرص كل الحرص على توفير الشعور بالاستقرار للعامل حتى تحققه له. ولكن الأمن الوظيفي أدنى قليلاً من الرضا الوظيفي، إذ أن الأمن وقاية مما يخاف الشخص، بينما الرضا هو الاستمتاع بحصول المطلوب والتنعم به (عركوك، 2012)، أما في الغرب فقد تحول مفهوم الأمن الوظيفي من كونه عاملاً حافزاً وهو (الأمن الوظيفي) خلال الستينيات والسبعينيات من القرن الماضي، ليتم تعريفه كعامل ضاغط وهو (انعدام الأمن الوظيفي) خلال الثمانينيات (Sverke, 2006) وفي بداية الثمانينات وضع انعدام الأمن الوظيفي في إطار مفاهيمي أكبر حيث عرف انعدام الأمن الوظيفي كالتالي: هو الإحساس بالعجز تجاه الحفاظ على استمرارية الوظيفة المهددة (Greenlagh&Rosenblatt, 1984)، ويرى الباحثون أن الأمن الوظيفي هو شعور الموظف بالاستقرار في عمله والاستمرارية فيه في ظل وجود سياسات وضوابط تمنع إنهاء خدماته بدون وجوه حق وتقلل من فرص فقدانه لوظيفته، بالإضافة إلى توفير التعويضات المالية اللازمة لتمكينه من الشعور بالأمن وإتاحة فرص الترقية والحصول على حقوق العاملين التي تشعره بأهميته لدى المؤسسة التي يعمل بها وصعوبة الاستغناء عنه، وقد تعددت مفاهيم الأمن الوظيفي في ضوء تباين اتجاهات تفسيره حسب تدرج الأولويات والحاجات بالنسبة للعاملين فقد عرّفه هوجر (1991) "بأنه اتجاهات العاملين نحو العمل التي تظهر في شكل سلوكيات سلبية رافضة للعمل عند عدم تلبية رغباتهم أو عدم إشباع طموحاتهم، وسلوكيات إيجابية محبذ للعمل في حال تلبية رغباتهم وإشباعه لطموحاتهم". وعرفه هيرش (1991) "بأنه دور الوظيفة في تحقيق رغبات وتوقعات الموظف وإشباع طموحاته وتطلعاته الآتية والمستقبلية". ويرى الخرب (2006) "أن الأمن الوظيفي يتحدد بناءً على الدخل والاستقرار، فعرفه بأنه "إحساس الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله، وعلى استقراره في العمل وعدم تعرضه للصراعات التنظيمية والشخصية وضغوط العمل".

أنواع الامن الوظيفي:

صنف الأمن الوظيفي إلى ثلاثة أنواع: (Satcher & Macghee, 1995)

- 1- الأمن الحافز: هو أدنى درجات الأمن الوظيفي والذي إذا تحقق فإنه يحفز الموظف لمزيد من الأداء، وهو الأمن مقابل الأداء، بمعنى أن الموظف بأدائه الجيد هو الذي يحقق لنفسه الأمن الوظيفي، فإذا قصر فانه يكون عرضة للفصل من الوظيفة.
- 2- الأمن الطبيعي: هو درجة متوسطة من الأمن الوظيفي يكون للموظف فيها عهد على المنظمة أنه لا تتخلص منه، وعندها يشعر الموظف بوجود انتماء بينه وبين المنظمة، وهو درجة متوسطة بين الأمن الحافز وأمن الاستمرار.
- 3- أمن الإستمرار: وهو أعلى درجات الأمن الوظيفي، وهو شعور الموظف بأن المنظمة لا يمكن أن تستغني عنه.

أهمية الأمن الوظيفي:

إن أكبر مشكلة تواجه المعلمين اليوم وربما في المستقبل القريب والبعيد هو عدم توفر الأمن الوظيفي في أي مكان عمل سواء حكومي أو خاص، فنجد أن معظم المؤسسات ليس لديها سوى تحقيق أكبر عائد ربحي لمصلحة صاحبها أو مديرها أو فئة معينة من المؤسسة أو نتيجة ظروف سياسية واقتصادية متقلبة، ولو على حساب العاملين، في حين أن الوظيفة الآمنة تتعامل مع المعلم بعدة أبناً لها وفرداً من رعاياها وتشعر بالمسؤولية التامة تجاهه، وعلى النقيض فإن المعلم غير الآمن في وظيفته يشعر بأنه مجرد طاقة يجب استنزافها دون رؤية إنسانية أو نظرة اجتماعية، كما أنه يفقد الأمن الوظيفي بعد وفاته أو بعد نهاية خدمته أو فصله من عمله، ومن أبرز الإيجابيات التي وجد أن الأمن الوظيفي يحققها للعاملين ما يلي: (Buitendach, 2005)

أ. يساهم الأمن الوظيفي في رفع درجة الرضا الوظيفي وينعكس ذلك على حبه لوظيفته وارتفاع روحه المعنوية وتركيز جهده في أداء العمل وإنجاز المهام الموكلة إليه مما يزيد من فعاليته ولا يضيع وقته في التذمر أو البحث عن عمل جديد.

ب. إن العاملين يتطور تعلقهم بالمنظمة التي يعملون بها بمرور الوقت مما يظهر مستويات عالية من الالتزام والرضا والثقة والفخر بالمؤسسة، ولكن هذه المشاعر يهددها انعدام الأمن الوظيفي.

ينعكس الأمن الوظيفي إيجاباً على أداء العامل؛ لأن الإحساس بالأمن شرط من شروط الصحة النفسية، وإذا كان أمن الفرد أساس توازنه النفسي، فأمن الجماعة أساس الإصلاح الجماعي (نشواني، 2003).

وتبدو أهمية الأمن الوظيفي في توفير البيئة المناسبة للإبداع والابتكار، وزيادة في قدرة العاملين على اكتشاف حلول جديد للمشكلات التي تواجههم في العمل بطريقة مبتكرة توفر الوقت والجهد والتكلفة، بالإضافة إلى أن الثقة والهدوء والدافعية التي يجلبها الأمن الوظيفي تساعد المعلمين على القيام بأعباء العمل ومواجهة مشكلاته بفاعلية، فالمعلم الذي لا يشعر بالاستقرار نتيجة افتقاده الأمن الوظيفي أو انخفاض مستواه، يكون أقل قدرة على الأداء الجيد أو مواجهة المشكلات التدريسية التي تحتاج إلى أساليب وحلول مبتكرة (أبو شامة، 2018، الشمري، 2012، الدوري، 2010). ولكي يقوم المعلم في المدرسة بعمله على أكمل وجه، يجب أن تُهيأ له الظروف المناسبة التي يتطلع إليها ليتمتع بمعيشة طيبة وينعم بالحرية والأمان، إذ إنَّه يعد ضرورة من ضرورات الإنتاج الفكري لأي فرد من أفراد المجتمع، فإحساسه بالأمن يدفعه دوماً إلى العمل المبدع، والتقييم الإيجابي للفرد من قبل الآخرين يجعله يدرك نفسه وقيمه على نحو إيجابي (Michailidis & Asimenos, 2002).

وتشير رمضان (2007) إلى أن نجاح المعلم في العمل يعتمد أساساً على مدى ارتباطه وولائه له، وما يوفره العمل من إشباع لحاجاته ودوافعه وتوظيف لقدراته، وإذا كانت الكفاءة الوظيفية نتاجاً للأعداد المتخصصة والتدريب والخبرة فإنها أيضاً دليل على مقدار إحساس الفرد بالرضا عن عمله. ويرى فورنت (Fornt, 2006) ضرورة الاهتمام بالأمن الوظيفي من مختلف جوانبه، وتحليل العوامل الفاعلة والمؤثرة على مستوياته وضرورة تعرّف مشاعر واتجاهات العاملين نحو عملهم والقناعة بإمكانية التأثير على هذه العوامل الفاعلة والمؤثرة من خلال السياسات العامة والإجراءات الإدارية والتنظيمية التي تحددها المؤسسات المختلفة، وذلك لما له من تأثير على سير العمل وإتقانه وزيادة الفاعلية. وأكد ادوارد (Edward, 2009) على أن المعلمين الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الشعور بالرضا تكون الإنتاجية في العمل أفضل عندهم من المعلمين الذين يتصفون بمستوى منخفض من الرضا، وهذا ما يعزز أهمية تلك العلاقة الارتباطية ما بين الشعور المرتفع بالرضا والأداء المتميز في العمل.

ويضيف الخزاعلة (2001) إلى أن الموظفين الذين يتمتعون بالرضا والارتياح يمتازون بمردود أفضل من غيرهم ويؤدون عملهم على نحو أفضل إلى حد ما من العاملين الذين يتمتعون بالرضا الوظيفي في مؤسساتهم ومواقع عملهم.

ويرتبط الأمن الوظيفي بدافعية العاملين في المؤسسة التعليمية، فالدافعية لغة مأخوذة من "الدفع: الإزالة بقوة وتدافعوا الشيء: دَفَعَهُ كَ واحد منهم عن صاحبه، وتدافع القوم أي دفع بعضهم بعضاً، ودافع عنه بمعنى دفع، تقول منه: دفع الله عنك المكروه دَفْعًا، ودافع الله عنك السوء" (ابن منظور، 1999: ص 369)، أما الدافعية اصطلاحاً: هي عمليات داخلية افتراضية لا يمكن ملاحظتها أو قياسها بصورة مباشرة وإنما يستدل عليها من خلال السلوك الخارجي (الزغلول والهنداوي، 2002).

وتعرف الدافعية بأنها: حالة فسيولوجية ونفسية داخل الفرد تجعله ينزع إلى القيام بأنواع معينة من السلوك في اتجاه معين، وتهدف الدوافع إلى خفض التوتر لدى الكائن الحي وتخليصه من حالة عدم التوازن (منسي، 2003).

وعرفت أيضاً بأنها: عامل دافعي انفعالي يعمل على توجيه سلوك الكائن الحي إلى تحقيق هدف معين (ملحم، 2006).

والدافعية هي مجموعة من الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل تحقيق حاجاته، وإعادة الاتزان عندما يختل، وللدوافع ثلاث وظائف أساسية في السلوك، هي تحريكه وتنشيطه، وتوجيهه، والمحافظة على استدامته إلى حين إشباع الحاجة (الوائي وعفانة، 2016).

وظائف الدافعية:

يتضح مفهوم الدافعية من خلال تحديد الخصائص الوظيفية لهذا المفهوم؛ لأنه يشير إلى مكونات هامة في النشاط النفسي، ومن هذه الوظائف المميزة ما ذكره (محمد، 2000، أبو رياش وشريف والصافي وعمور 2006، وملحم 2006):

1- الوظيفة التنشيطية: وهي تعبئة الطاقة لدى الفرد وتحفيزه نحو تحقيق الهدف وتستمر هذه الطاقة معبأة إلى أن يشبع الفرد حاجته أو يحقق هدفه.

2- الوظيفة التوجيهية: وهو توجيه السلوك نحو وجهة معينة دون أخرى Orientation فالدوافع بهذا المعنى اختيارية؛ أي أنها تساعد الفرد على اختيار الوسائل لتحقيق الحاجات.

3- الوظيفة التوقعية وتتمثل في اعتقاد مؤقت بأن ناتج ما سوف ينجم عن سلوك معين، ولكنه لا يتسق بالضرورة مع التوقع. أما الدافعية للإنجاز فتعرف بأنها توقع الفرد لمستوى أدائه في مهمة ما، وإدراكه الذاتي لقدراته، وأن الزعجة أو الميل إلى النجاح هو أمر متعلم يختلف من فرد إلى آخر، كما أنه يختلف عند الفرد الواحد في المواقف المختلفة (Pert & Govem, 2004).

ويعرفها ماريو وليام وروبرت بأنها حالة حافز فكري ونفسي يؤدي إلى قرار صارم للقيام بشيء ما وهذا يؤدي إلى بذل جهد عضلي وفكري للوصول إلى الأهداف المرجوة (Williams 2001).

أما موراي (Murray) فقد عرف الدافعية للإنجاز بأنها الرغبة أو الميل إلى عمل الأشياء بسرعة وعلى نحو أفضل بقدر الإمكان (Neha.A.Cshophaa, 2009).

في حين عرفها بيركي (Berck, 2000) بأنها رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات والمجاهدة لأداء المهام الصعبة بسرعة. وعرفها بول برونهاور (2000) بأنها الاستعداد للسعي وبذل الجهد والكفاح من أجل النجاح، وتحقيق الهدف وفقاً لمعيار معين من الجودة والامتياز، مع المحافظة على المستوى الرفيع، وذكر (قطامي وعدس، 2002) أن مصطلح الدافعية للإنجاز يشير إلى مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد من أجل إعادة التوازن الذي اختل، فالدافع بهذا المفهوم يشير إلى سرعة للوصول إلى هدف معين، وهذا الهدف قد يكون لإرضاء حاجات داخلية أو رغبات داخلية، ويرى (بو حمامة ورياض والشحومي 2006) أن مصطلح الدافعية للإنجاز يشير إلى مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرك الفرد نحو تحقيق حاجاته، وإعادة توازنه عندما يختل.

وذكر شواشرة (2007) أن دافعية الإنجاز تلعب دوراً مهماً وخطيراً في رفع مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والنشاطات التي يواجهها، وهذا ما أكدته ماكلياند، حين رأى أن مستوى دافعية الإنجاز الموجود في أي مجتمع هو حصيلة الطريقة التي ينشأ بها الأطفال في هذا المجتمع، وهكذا تبدو أهمية دافعية الإنجاز ليس فقط بالنسبة للفرد وتحصيله الدراسي، ولكن أيضاً بالنسبة للمجتمع الذي يعيش فيه الفرد.

وكما يشير ماكلياند (McClelland, 1990) إلى أنّ دافعية الإنجاز تكوين افتراضي يعني الشعور المرتبط بالأداء التقني حيث المنافسة لبلوغ معايير الامتياز، وإنّ هذا الشعور يعكس مكونين أساسيين هما الرغبة في النجاح، والخوف من الفشل، خلال سعي الفرد لبذل أقصى جهده وكفاحه من أجل النجاح وبلوغ الأفضل، والتفوق على الآخرين. ويعرف مجيد (1990) الدافعية للإنجاز في "مقدار الرغبة في بذل الجهد للأداء الواجبات والمهام الدراسية بصورة جيدة". وعرفه عدس (1998) الدافعية للإنجاز بأنه "استعداد الفرد وميله إلى السعي في سبيل تحقيق هدف ما، والنجاح في تحقيق ذلك الهدف وإتقانه، إذ يتميز هذا الهدف بخصائص وسمات ومعايير معينة". ويرى سالم (2000) بأنه "الرغبة والسعي للتغلب على الصعوبات والعوائق لتحقيق النجاح في الأداء". والدافعية للإنجاز حالة مميزة من الدافعية العامة تساهم في المحافظة على مستويات أداء مرتفعة للمعلمين دون مراقبة خارجية، ويتضح ذلك من خلال العلاقة الموجبة بين دافعية الإنجاز والمثابرة في العمل والأداء الجيد بغض النظر عن القدرات العقلية للمعلمين، وبهذا تكون دافعية الإنجاز وسيلة جيدة للتنبؤ بالسلوك الأكاديمي المرتبط بالنجاح أو الفشل في المستقبل (قطامي وعدس، 2002؛ علاونة، 2004).

ويستنتج الباحثون من التعريفات السابقة أن الدافعية للإنجاز هي حالة أو شعور داخلي عند الفرد (المتعلم) يحركه للقيام بعمل ما للوصول إلى الهدف المنشود مع المحافظة على التفوق فيه.

نظريات الدافعية للإنجاز

تعددت النظريات التي تناولت الدافعية للإنجاز وذلك بحسب الأطر النظرية التي انطلق منها كل باحث لهذا الموضوع ومن أهمها (نظرية الإنجاز لدافيد ماكلياند McClelland) لقد أمضى العالم النفسي دافيد "ماكلياند" سنوات طويلة في دراسة هيكل الحاجات الإنسانية وتطبيقاتها في الدافعية، كما توصل ماكلياند إلى أن الحاجات الإنسانية تعكس خصائص الشخصية التي جرى اكتسابها في المراحل الأولى من حياة الفرد ومن خبرته، ومن تعرضه لمظاهر ونواحي معينة للمجتمع الذي يعيش فيه على عكس (ماسلو)، فإن ماكلياند لم يكن مهتماً بتحديد العلاقات المتدرجة أو الهرمية للحاجات الإنسانية ويدل على ذلك اهتمامه أكثر بالنتائج السلوكية المحددة لهذه الحاجات، وبلغه أخرى فقد حاول ماكلياند الإجابة على مثل هذا التساؤل: تحت أي ظروف يمكن لحاجات معينة أن تؤدي لنماذج معينة من الدافعية؟، اعتمد في الإجابة عن هذا التساؤل على اختبار الإدراك بالترابط مع الفكرة

الرئيسية من الموضوع وذلك في محاولة منه لقياس قوة دافع الإنجاز لدى الأفراد، وبعد ذلك استطاع ماكلياند أن يتوصل إلى نظريته إلى عام 1967 الذي سماها (نظرية الإنجاز) حيث يعتقد أن العمل في المؤسسات يوفر فرصة لإشباع ثلاث حاجات التي لها علاقة بالسلوك التنظيمي وهي:

1- حاجة الإنجاز Achievement needs: تعني مدى الرغبة القوية لدى الفرد للقيام جيداً بمهام تنطوي على التحدي، وتحقيق المعايير الشخصية للتميز، إن الأشخاص من ذوي الحاجة الكبيرة للإنجاز غالباً ما يحددون غايات واضحة لأنفسهم، ويرغبون في الحصول على تغذية راجعة عن أدائهم (Jons&George,2007).

2- حاجة الانتماء Affiliation needs: إن الأفراد الذين حاجاتهم كبيرة للانتماء ينالون الرضا، والإشباع من خلال علاقات صداقة مع الآخرين والاتصال بالمجتمع من حولهم، فالفرد يسعى إلى الانتماء إلى الجماعة لأنه كائن اجتماعي لا يستطيع أن يعيش بمعزل عن الجماعة، وتتنشج الحاجة إلى الانتماء، وتنشأ نتيجة تفاعل الفرد مع الآخرين في المجتمع على المستويات المختلفة ويزداد هذا الدافع وينمو لدى الفرد بزيادة شعوره بكيانه الاجتماعي (السالم والصالح 2000).

3- حاجة القوة Power needs: إن الأفراد الذين لديهم حاجة كبيرة للقوة ينالون الرضا من خلال التأثير والسيطرة على البيئة وتتضمن هذه البيئة موارد عديدة منها: الموارد المالية، والبشرية، فالحاجة إلى القوة هي الحاجة إلى الحصول على مكانة مرتفعة داخل الجماعة وفرض حاجات الفرد على الآخرين وتحقيق القوة للسيطرة عليهم، فالفرد ينضم إلى الجماعة ويعمل جاهداً لإشباع حاجته إلى الأمن وحاجته للتقبل الاجتماعي وبعد ذلك يبدأ في التعبير عن رغبته في المكانة واحتلال المراكز القيادية وإشباع دافع السيطرة (حسن، 2003).

وفي ضوء ذلك يرى الباحثون أنَّ شعور المعلمين بالأمن الوظيفي يرتبط بالحاجات الأساسية للأمن، بمعنى إشباع حاجاتهم ليس المادية فقط، بل الاجتماعية والروحية، مما يشعر المعلمين بقيمتهم ومكانتهم. ويرتبط الأمن الوظيفي بالدافعية فالحالة الداخلية للمعلم تدفعه إلى الانتباه إلى الموقف التعليمي والإقبال عليه بنشاط موجه، والاستمرار فيه حتى يتحقق التعلم، فالمعلمون ذوو الدافعية المرتفعة يكونون أكثر نجاحاً في المدرسة، ويحصلون على ترقيات في وظائفهم وعلى نجاحات في إدارة أعمالهم أكثر من ذوي الدافعية المنخفضة، كما أنَّ المعلمين ذوي الدافعية العليا يميلون إلى اختيار مهام متوسطة الصعوبة وفيها كثير من التحدي، ويتجنبون المهام السهلة لعدم توافر عنصر التحدي، وبناءً على ذلك فإنهم يفضلون الوظائف التي تكون فيها المكافآت على الإنجاز الفردي، ولا يرغبون في مهمات تتساوى فيها المكافآت.

ولدى مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت الأمن الوظيفي والدافعية للإنجاز، وجد الباحثون عدداً من الدراسات التي تناولت كلا المتغيرين، وهناك دراسات تناولت الأمن الوظيفي كدراسة (الرواشدة، 2015) التي هدفت إلى تعرف درجة مشاركة معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن في عملية صناعة القرارات في مدارسهم، ومستوى شعورهم بالأمن، ومستوى ولائهم التنظيمي، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج منها أنَّ مشاركة المعلمين في عملية صناعة القرار كانت متوسطة، وأنَّ مستوى شعورهم بالأمن كان منخفضاً، ودراسة (العميرة، 2016) وهدفت إلى تعرف درجة أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة بمهامهم التعليمية من وجهة نظرهم ونظر طلبتهم وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية في درجة تقييمهم في أدائهم وتقييم الطلبة لأدائهم لصالح تقييمهم ولا توجد فروق تعزى للجنس، ودراسة (الصرايرة، 2019) وهدفت إلى معرفة الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم، وقد دلت النتائج أنَّ درجة الإحساس بالأمن كان مرتفعاً وأنَّ مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في أقسامهم كان مرتفعاً. ودراسة (الفاضل، 2019) هدفت إلى تخطيط وتنمية المسار الوظيفي وانعكاسه على الأمن الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة التربية والتعليم، وقد بينت النتائج أنَّ الاتجاهات القوية من قبل العاملين في وزارة التربية والتعليم نحو الأمن الوظيفي هي التفكير بالبحث عن فرص عمل أفضل خارج الوزارة، القلق من ضعف التوافق بين التخصص والوظيفة، ودراسة (الصرايرة 2019) التي هدفت الدراسة إلى تعرف درجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية، وبيان علاقته بالأداء الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وطبقه على رؤساء الأقسام الأكاديمية والبالغ عدده (314)، حيث استخدم استبانة الإحساس بالأمن واستبانة الأداء الوظيفي اللتين طورهما وطبقهما على مجتمع الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها، درجة الإحساس بالأمن لدى عينة الدراسة كانت مرتفعة، مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في أقسامهم كان مرتفعاً، أما دراسة (Moshoeu, 2020)، التي هدفت إلى توضيح العلاقة بين انعدام الأمن الوظيفي، الالتزام التنظيمي، الارتباط بالعمل باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وطبق على موظفي التعليم العالي في جنوب أفريقيا حيث استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات وتوصفت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود علاقة ايجابية ضعيفة بين كبل من الالتزام التنظيمي الارتباط بالعمل، وشعور العاملين في مؤسسات التعليم العالي بانعدام الأمن الوظيفي بسبب خصائص الوظيفة ولكنهم يعبرون عن التزامهم وطاقاتهم وإخلاصهم لمؤسساتهم من خلال تحملهم مسؤوليات العمل.

وهدف دراسة بلاك مور (Blackmore 2011) إلى تطوُّر فهم أعمق عن انعدام الأمن الوظيفي وإيجاد العلاقة بين دعم المنظمات والتوظيف انعدام الأمن الوظيفي. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وجرى اختيار مجتمع البحث من (100) موظف في جنوب إنجلترا، حيث استخدمت

الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها

وجود علاقة سلبية بين دعم المنظمات، التوظيف وانعدام الأمن الوظيفي، وأشار التحليل إلى أن دعم المنظمات يعد متنبأ هام لانعدام الأمن الوظيفي.

أما دراسات التي تناولت الدافعية للإنجاز فمنها دراسة سيف (saif, 2017) التي هدفت إلى بيان العلاقة بين كل من الثقة بالذات، والدافعية، والإنجاز الأكاديمي لطلبة كلية التربية بجامعة تعز في اليمن، وقد جرى تطبيق استبيان يتألف من 18 فقرة على عينة شملت (407) طالب وطالبة، وأظهرت النتائج ارتباطات ذات دالة إحصائية بين الثقة بالذات وكل من الدافع الجوهري، والدافع الخارجي، والتحصيل، وبين التحصيل وكل من الدافع الجوهري والدافع الخارجي، كما بينت الدراسة أن الطلبة الذين تميزوا بمستوى عالي من الدافعية والثقة بالذات أنجزوا أكاديمياً على نحو أفضل من الطلبة الأقل في الدافعية والثقة بالذات، وهدفت دراسة عمر (2018) إلى الكشف عن العلاقة بين الشعور بالأمن النفسي والدافعية للتعلم لدى تلاميذ الأقسام النهائية بمرحلة التعليم الثانوي، في ظل متغيرين آخرين يعزى فيهما الاختلاف منها الجنس (ذكور - إناث) ثم التخصص (علمي - أدبي) توصل الباحث إلى أن الشعور بالأمن النفسي له علاقة بالدافعية للتعلم ولا تختلف هذه العلاقة باختلاف الجنس والتخصص، فتتشابه عند الذكور والإناث ومثلها عند الأدبيين والعلميين، وأن المتغيرين المذكورين آنفا لا يؤثران في العلاقة ما بين الشعور بالأمن النفسي والدافعية للتعلم.

وهدفت دراسة عليوي (2018) إلى معرفة الضغوط النفسية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى طلبة الجامعة حيث بينت الدراسة الارتباط بين الضغوط النفسية بشتى أنواعها والدافعية للإنجاز لدى الطالب، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وجرى اختيار العينة للدراسة بطريقة عشوائية تتكون من (100) طالب جامعي بجامعة الجزائر، واعتمدت الدراسة على استخدام مقياس للدافعية للإنجاز وتوصلت الدراسة إلى أنه كلما اشتدت وارتفعت درجة الضغوط النفسية لدى الطالب بمختلف مصادرها انخفضت الدافعية لديه، أما دراسة (البرعاوي والسحار، 2018) فقد هدفت إلى معرفة اتجاهات طلبة كليات التعليم التقني نحو استخدام التقنيات الحديثة وعلاقتها بالدافعية للإنجاز. وقد أظهرت النتائج، ووجود علاقة دالة إحصائية بين الدرجة الكلية للاتجاه نحو التعليم التقني والدرجة الكلية للدافعية للإنجاز، ودراسة الرواف (2013) وهدفت إلى معرفة أساليب المعاملة الوالدية كما يدركها الأبناء وعلاقتها بدافع الإنجاز الدراسي لدى طلبة الجامعة وقد أظهرت النتائج تفوق الإناث على الذكور في دافع الإنجاز، وهناك أثر في أساليب المعاملة الوالدية بالنسبة لدافع الإنجاز الدراسي، ودراسة ديفيد (David, W. Chen, 2005) وهدفت إلى تعرف مستوى إدراك الذات لدى مجموعة من الطلبة الموهوبين وعلاقتها ببيئتهم الأسرية وأثرها في موهبتهم، وقد أظهرت نتائج الدراسة ارتباط الأبعاد الأسرية مع أبعاد الموهبة من خلال ترافق بعد الإنجاز الأكاديمي مع بعد توقعات الآباء لإنجازات أبنائهم وكذلك مع بعد الاختبار العائلي.

وبعد استعراض الدراسات السابقة التي تيسر الرجوع إليها، لاحظ الباحثون ندرة الدراسات التي تناولت الأمن الوظيفي وعلاقته بالدافعية لإنجاز المهام التدريسية لدى معلمي اللغة العربية، وعليه ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة أنها الدراسة الأولى في دولة الإمارات العربية المتحدة بحدود علم الباحثين واطلاعهم تناولت الأمن الوظيفي وعلاقته بالدافعية لإنجاز العام التدريسية لمعلمي اللغة العربية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يُعد الإحساس بالأمن مشكلة المعلمين في المدارس لما يترتب عليه من نتائج يمكن معها إعادة النظر في برامجها وسياساتها، وفي مدى صلاحية تنظيمها الإداري لما له من أثر في الأداء الوظيفي. إذ يقع على عاتق المعلمين كثير من المهام منها تدريس الطلبة وتزويدهم بالمعارف والخبرات، وما يترتب عليه من تحضير وإعداد وتقويم. ونتيجة للنظرة القاصرة لدى بعض الأفراد ولإغفال الموصفات والمؤهلات التي يتمتع بها شاغل كل وظيفة، وسياسة التنقلات والاعتماد على الوساطة والمحسوبية، وتجاهل مبدأ الجدارة أدى إلى تدني مستويات الأداء نتيجة وجود عدد من المعلمين تنقصهم الميول والاهتمامات في الوظيفة، مما يترتب عليه إهمال العمل وكثرة الغياب والرغبة في التسرب، لافتقاد الأمن الوظيفي اللازم للاستمرار في العمل. وانطلاقاً من أهمية دور المعلمين في التدريس، ومن أجل تحقيق أهداف المدرسة، وللارتقاء بمستوى طلبتها، ولتحسين إنتاجهم العلمي، ولخدمة المجتمع فلا بد الاهتمام بسلامة المعلمين وصحتهم النفسية على نحو يدفعهم إلى الإقبال على العمل بحماسة والرغبة بالنجاح المتواصل عن طريق توفير الثقة والدافعية لإنجاز المهام التدريسية بما يحقق الاستقرار الوظيفي، وهذا ما أكدته الدراسات السابقة كدراسة (الصرايرة، 2019) ودراسة (الفاضل، 2011) وفي ضوء المشكلة تتحد أسئلة الدراسة بما يأتي.

- 1- ما درجة الإحساس بالأمن الوظيفي لدى معلمي اللغة العربية في الحلقة الثالثة في مدارس إمارة أبو ظبي؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) في درجة الإحساس بالأمن الوظيفي لمعلمي اللغة العربية في الحلقة الثالثة تعزى لمتغير (النوع الاجتماعي، والخبرة التدريسية)؟
- 3- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$) بين درجة الإحساس بالأمن الوظيفي للمعلمين ودافعيتهم لإنجاز المهام التدريسية؟

أهمية الدراسة

- الأهمية النظرية والمتمثلة في حداثة موضوع الأمن الوظيفي وعلاقته بالدافعية لإنجاز المهام التدريسية، من خلال تركيزها على متغير الأمن الوظيفي الذي يعد متغيراً حديث الظهور نسبياً في الأوساط التربوية العربية والإماراتية، فهو يعد مطلباً شرعياً وهدفاً أخلاقياً وتربوياً وحضارياً وقانونياً في بيئات التعلم المدرسية، زيادة على ذلك الارتقاء بوعي المعلمين ودافعتهم للإنجاز بعدها أحد أهم عوامل نجاح العملية التعليمية.
- الأهمية التطبيقية: وتتمثل الأهمية التطبيقية للدراسة الحالية في محاولة إفادة القيادات التربوية من نتائجها عبر توفير بيانات عن متغيرات الدراسة بما يمكنهم من استحداث برامج تربوية، واستخدام تشريعات وأساليب تعليمية وتربوية، ونفسية تساعد الطلبة فيما بعد على زيادة مستوى الفهم، والإدراك من خلال تفعيل مجالات التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع المحلي. وتتمثل الأهمية كذلك في تطبيق أداتي الدراسة والنتائج المستفادة التي قد تكون بمثابة تغذية راجعة عن درجة إحساس المعلمين بالأمن الوظيفي وعلاقته بالدافعية لإنجاز المهام التدريسية لديهم.

التعريفات الإجرائية

الأمن الوظيفي: هو إشباع الوظيفة لحاجات المعلم اجتماعياً ومادياً ونفسياً، بما ينعكس على شعوره الإيجابي تجاه وظيفته، واستمراره في العمل، وعدم تعرضه للضغوط نتيجة للصراعات الشخصية وضغوط العمل التي تجعله يشعر بعدم ملائمة الوظيفة له، وتقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلمون على مقياس الأمن الوظيفي الذي أعده الباحثون في هذه الدراسة.

الدافعية للإنجاز: هي مقدار الرغبة في بذل الجهد لأداء الواجبات والمهام التدريسية بصورة جيدة. وتقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلمون على مقياس الدافعية الذي أعده الباحثون في هذه الدراسة.

معلمو اللغة العربية: هم الأشخاص المكلفون بتدريس مادة اللغة العربية (ذكوراً وإناث) في الحلقة الثالثة والتابعين لوزارة التربية والتعليم في إمارة أبو ظبي، ممن يحملون شهادة تؤهلهم لتدريس مادة اللغة العربية.

حدود الدراسة ومحدداتها:

اقتصرت حدود الدراسة على عينة من معلمي اللغة العربية في الحلقة الثالثة والتابعين لمدارس وزارة التربية والتعليم في إمارة أبو ظبي للعام الدراسي 2021-2022، وتتحدد نتائج الدراسة بصديق الأداة وثباتها.

منهجية الدراسة:

اعتمد الباحثون المنهج الوصفي المسحي لإجراء الدراسة، لمناسبتها لطبيعة الدراسة وأهدافها، ولكونها تهتم في معرفة الأمن الوظيفي وعلاقته بالدافعية لإنجاز المهام التدريسية لدى معلمي الحلقة الثالثة في مدارس إمارة أبو ظبي، حيث يعد هذا المنهج هو الأنسب لإجراء مثل هذا النوع من الدراسات من وجهة نظر كثير من الباحثين (الشريفين والكيلاني، 2007).

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي اللغة العربية ومعلماتها الذين يدرسون الحلقة الثالثة بصفوفها الأربعة ضمن المدارس التابعة لإمارة أبو ظبي للعام الدراسي 2021-2022، وقد بلغ عددهم (220) معلماً ومعلمةً، منهم (120) معلمةً ((100 معلماً. حيث اتبع الباحثون طريقة الحصر الشامل، الجدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الشخصية.

الجدول (1): توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الشخصية

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
النوع الاجتماعي	أنثى	96	43.6
	ذكر	124	56.4
	المجموع	220	100.0
الخبرة التدريسية	أقل من 5 سنوات	54	24.5
	5-10 سنوات	60	27.3
	أكثر من 10 سنوات	106	48.2
	المجموع	220	100.0

يظهر من الجدول رقم (1) ما يلي:

- 1- بلغت النسبة المئوية للإناث في العينة (43.6%)، بينما بلغت النسبة المئوية للذكور (56.4%).
- 2- بلغت أعلى نسبة المئوية لتوزيع أفراد العينة تبعاً لمتغير الخبرة (48.2%) لفترة الخبرة (أكثر من 10 سنوات)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (24.5%) لفترة الخبرة (أقل من 5 سنوات).

أدوات الدراسة:

- أ- مقياس الأمن الوظيفي: استخدم الباحثون الاستبانة أداة لجمع البيانات المتعلقة بهدف الدراسة، ولإعدادها راجع الباحثون الأدب التربوي والدراسات السابقة المشابهة للدراسة الحالية وأبرزها دراسة (الصرايرة، 2019) وتوصل الباحثون عن طريق تلك الدراسات إلى بناء مقياس للأمن الوظيفي وفق سلم ليكرت الخماسي تكون بصيغته النهائية من (20) فقرة.
- ب- مقياس الدافعية للإنجاز: من خلال الاطلاع على الأدب النظري والدراسات السابقة المشابهة للدراسة الحالية وأبرزها دراسة (الدعامي والسحار، 2018) أعد الباحثون مقياس للدافعية لإنجاز المهام التدريسية تكون بصورته النهائية من (20) فقرة.

صدق أدوات الدراسة وثباتها:

تم عرض المقياسين على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص، وفي ضوء آراء المحكمين جرى تعديل بعض الفقرات، وإعادة صياغة بعض الفقرات ليخرج مقياس الأمن الوظيفي للمعلمين، ومقياس الدافعية بصيغتهما النهائية. وللتأكد من ثبات أداتي الدراسة جرى تطبيقهما على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة مكونة من (30) معلماً ومعلمة، بفارق زمني مدته أسبوعان، واستخراج معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين درجاتهم في المرتين، بهدف استخراج معامل الثبات للاختبار، جرى تطبيق معادلة (كرونباخ الفا)، والجدول (2) يوضح ذلك.

الجدول (2): معامل ثبات التطبيق بطريقة بيرسون (Pearson Correlation) ومعامل الثبات الأداة بطريقة (كرونباخ الفا).

الاستبانة	معامل الثبات بطريقة (كرونباخ الفا)	معامل تطبيق بطريقة بيرسون
الأمن الوظيفي	0.82	*0.83
دافعية الانجاز	0.83	*0.82

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$).

يظهر من الجدول (2) ما يأتي:

1. معاملات ثبات بطريقة (Chronbach Alpha) لأداتي الدراسة تراوحت بين (0.82-0.83)، وهي قيم مرتفعة ومقبولة لأغراض التطبيق؛ إذ أشارت معظم الدراسات إلى أن نسبة قبول معامل الثبات (0.60) (الشريفين والكيلاني، 2007).
2. تراوحت معاملات الارتباط بيرسون لمجالات الدراسة ما بين (0.82-0.83) وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$)، وهذا يدل على ثبات تطبيق أداتي الدراسة.

إجراءات الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة، اتبعت الخطوات والإجراءات التالية:

- 1- تم صياغة مشكلة الدراسة، وتحديد أهدافها وأهميتها وإطارها النظري.
- 2- تم تحديد مجتمع الدراسة وعينتها.
- 3- تم إعداد أداتي الدراسة، والتأكد من صدقهما وثباتهما.
- 4- تم تطبيق أداتي الدراسة على أفرادها لقياس الأمن الوظيفي وعلاقته بالدافعية لإنجاز المهام التدريسية.
- 5- تم إدخال البيانات من خلال برنامج (spss) وجرى إجراء التحليلات الإحصائية لاستخراج النتائج.

المعالجة الإحصائية

- 1- معامل ثبات التطبيق بطريقة بيرسون (Pearson Correlation) ومعامل الثبات الأداة بطريقة (كرونباخ الفا).
- 2- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن فقرات الأمن الوظيفي مرتبة تنازلياً.
- 3- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن الأمن الوظيفي ككل تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، والخبرة التدريسية).
- 4- نتائج تطبيق تحليل التباين الثنائي (2way ANOVA) على الأمن الوظيفي ككل تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، والخبرة التدريسية).
- 5- معامل الارتباط بطريقة بيرسون (Pearson Correlation) بين درجة الأمن الوظيفي لمعلمي اللغة العربية وبين دافعتهم لإنجاز المهام التدريسية.

عرض النتائج ومناقشتها

يتضمن هذا الجزء عرض نتائج الدراسة التي هدفت إلى تعرف الأمن الوظيفي وعلاقته بالدافعية لإنجاز المهام التدريسية لدى معلمي اللغة العربية في الحلقة الثالثة في مدارس إمارة أبوظبي، وسيتم عرض النتائج بالاعتماد على أسئلة الدراسة:

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة الإحساس بالأمن الوظيفي لدى معلمي اللغة العربية في الحلقة الثالثة في مدارس إمارة أبوظبي؟

للإجابة عن هذا السؤال جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة المعلمين عن فقرات مجال الأمن الوظيفي، والجدول رقم (3) يوضح ذلك.

الجدول رقم (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن فقرات الأمن الوظيفي مرتبة تنازلياً

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الممارسة
1	2	تحقق المؤسسة التعليمية مبدأ تكافؤ الفرص في تعبئة الشواغر المدرسية	3.94	0.81	مرتفعة
2	1	تعمل المؤسسة التعليمية على إعلامي بكل ما هو جديد من القوانين والأنظمة والتشريعات التربوية	3.65	0.88	متوسطة
3	19	توفر المؤسسة التعليمية حقوق الوظيفية كاملة	3.64	0.94	متوسطة
4	13	تمنح المؤسسة التعليمية المعلمين فرصاً للنمو المهني مثل (الدورات التدريبية المتخصصة)	3.62	0.97	متوسطة
5	18	تؤكد المؤسسة التعليمية على الشعور بالأمن في كافة مرافق العمل	3.53	0.91	متوسطة
6	12	تمنح المؤسسة التعليمية المعلمين فرصاً لتأمين مستقبلهم مثل (صندوق الإسكان، والمجمعات السكنية للمعلمين)	3.51	0.91	متوسطة
7	8	تمنح المؤسسة التعليمية الحوافز المادية والمعنوية للمعلمين المتميزين	3.49	1.18	متوسطة
8	4	تعمل المؤسسة التعليمية على تحسين ظروف العمل داخل المدرسة	3.37	1.02	متوسطة
9	9	تعزز المؤسسة التعليمية المبادرات الإبداعية للمعلمين	3.34	0.71	متوسطة
10	7	توفر المؤسسة التعليمية مكاناً مناسباً لطبيعة العمل (الأثاث والأجهزة والأدوات)	3.31	1.03	متوسطة
11	14	تعمل المؤسسة التعليمية على تشجيع المعلمين على الانفتاح على الحياة العلمية والعملية	3.24	0.95	متوسطة
12	6	تتيح المؤسسة التعليمية فرصة المشاركة للمعلمين في اتخاذ القرار	3.11	1.13	متوسطة
13	16	تؤكد المؤسسة التعليمية على احترام ذاتية المعلمين وقدراتهم	3.09	0.92	متوسطة
13	20	تُجزى المؤسسة التعليمية للمعلمين الأجور الكافية مقابل الجهود التي يبذلونها	3.09	0.92	متوسطة
15	3	تنفذ المؤسسة التعليمية المعايير العادلة لترقية المعلمين وترقيتهم	3.07	1.04	متوسطة
15	10	تضع المؤسسة التعليمية سُلماً ثابتاً ومناسباً للرواتب الوظيفية	3.07	0.94	متوسطة
17	5	تتيح المؤسسة التعليمية المرونة للمعلمين كافة	2.96	1.05	متوسطة
18	15	تعمل المؤسسة التعليمية على منحي ثقة الكشف مع الحياة المدرسية	2.92	1.27	متوسطة
19	17	تُشعر المؤسسة التعليمية بالرضا عن العمل الوظيفي	2.91	0.92	متوسطة
20	11	تُشعر المؤسسة التعليمية المعلمين بالأمن الوظيفي والاستقرار	2.90	0.92	متوسطة
مجال الأمن الوظيفي ككل			3.29	0.60	متوسطة

يظهر من الجدول رقم (3) أن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة معلمي (2.90-3.94) حيث جاءت بالمرتبة الأولى الفقرة رقم (2) ونصها: "تحقق المؤسسة التعليمية مبدأ تكافؤ الفرص في تعبئة الشواغر المدرسية" بدرجة ممارسة مرتفعة، وجاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة رقم (11) ونصها: "تُشعر المؤسسة التعليمية المعلمين بالأمن الوظيفي والاستقرار" بدرجة تقييم متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (3.29) بدرجة تقييم متوسطة. ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى وجود بعض المعوقات التي حالت دون الوصول إلى مستوى رضا عال، وذلك من خلال شعور المعلمين بعدم وضوح الرؤية في منهجية الوزارة في مقدار الرواتب وتوزيعها وقلة المحفزات المادية والتعزيز الإيجابي والضبابية في التنسيب للدورات التدريبية وترقية الموظفين وغيرها من الأمور التي تفقد الموضوعية وتقلل فرص المعلمين مهنيًا، وترجع النتيجة كذلك إلى أن قلة رضا المعلمين عن عملهم وانعكاس ذلك

على نجاحهم في مهنتهم يولد لديهم نوعاً من عدم الثبات النفسي مما يقلل من دافعيته التي يجب أن تكون عالية ومفعمة بالحب والاخلاص والتفاني في العمل والمهنية فيه، وخلاف ذلك يشعر المعلمون استنفاد طاقاتهم وعدم تمكّنهم من العطاء وممارسة ادوارهم داخل المدرسة زيادة على الضغوط النفسية والقلق مما يؤثر سلباً فيهم واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (الرواشدة، 2015) التي أظهرت أن درجة الأمن الوظيفي لدى المعلمين كانت منخفضة، ودراسة (الصرايرة، 2019) التي أظهرت أن درجة الأمن الوظيفي لدى المعلمين كانت مرتفعة.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في درجة الإحساس بالأمن الوظيفي لمعلمي اللغة العربية في الحلقة الثالثة في مدارس إمارة أبوظبي تعزى لمتغير (النوع الاجتماعي، والخبرة التدريسية)؟
للإجابة عن هذا السؤال جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن الأمن الوظيفي ككل تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، والخبرة التدريسية)، كما جرى تطبيق تحليل التباين الثنائي (2 way ANOVA)، الجداول (4-5) ويوضح ذلك.

الجدول رقم (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن الأمن الوظيفي ككل تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، والخبرة التدريسية)

المتغير	المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
النوع الاجتماعي	أنثى	3.51	0.50
	ذكر	3.12	0.61
الخبرة التدريسية	أقل من 5 سنوات	2.99	0.57
	5-10 سنوات	3.14	0.50
	أكثر من 10 سنوات	3.52	0.57

يظهر من الجدول رقم (4) أن هناك فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة عن الأمن الوظيفي ككل تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، والخبرة التدريسية)، ولتعرف الدلالة الإحصائية لهذه الفروق جرى تطبيق تحليل التباين الثنائي (2way ANOVA)، الجدول رقم (5) يوضح ذلك.

الجدول رقم (5): نتائج تطبيق تحليل التباين الثنائي (2way ANOVA) على الأمن الوظيفي ككل تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، والخبرة التدريسية)

المتغير	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	F	الدلالة الإحصائية
النوع الاجتماعي	6.58	1	6.58	23.79	0.00
الخبرة التدريسية	10.15	2	5.07	18.35	0.00
الخطأ	59.75	216	0.28		
المجموع	2454.73	220			
المجموع مصحح	78.03	219			

يظهر من الجدول رقم (5) ما يلي:

1) تختلف مستوى الأمن الوظيفي لدى معلمي اللغة العربية باختلاف النوع الاجتماعي، حيث بلغت قيمة (F) (23.79) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) وبعد مراجعة المتوسطات الحسابية تبين أن هذه الفروق كانت لصالح الإناث، مما يدل على أن المعلمات لديهن أمن وظيفي أكثر من المعلمين، ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى أن المعلمين يملكون فرص أكبر لترك العمل في مجال التعليم والانتقال إلى أعمال في مجالات أخرى، وهذا يدل على أن توجه الإناث نحو العمل في هذا المجال أكبر من توجه الذكور، حيث أن الثقافة السائدة في البلد لها دور في ذلك حيث إن البيئة محافظة نسبياً ولا تحبذ عمل الإناث في مجالات أخرى، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (العميرة، 2016)

2. اختلاف مستوى الأمن الوظيفي لدى معلمي اللغة العربية باختلاف الخبرة التدريسية، حيث بلغت قيمة (F) (18.35) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) ولمعرفة الدلالة الإحصائية لهذه الفروق جرى تطبيق طريقة شيفيه (Scheffe) للمقارنات البعدية التي أظهرت أن الفروق كان لصالح فترة الخبرة (أكثر من 10 سنوات)، ويرجع الباحثون هذه النتيجة إلى أن المعلمين الذين عملوا في مجال التدريس لفترات طويلة تعاملوا مع مهنة التدريس بوصفها رسالة ووظفوها في كافة مجالات الحياة، مما انعكس إيجاباً على رضاهم الوظيفي وامنهم النفسي من غيرهم من أصحاب الخبرات الأقل، ويعود السبب في ذلك إلى أن المعلمين الأكثر خبرة هم أكثر رضا من زملائهم في مجال نظام المزايا المرتبطة بنهاية الخدمة، وذلك

لأن الوزارة زادت من قيمة الرواتب وزادة من قيمة المبلغ المدخر للمعلم، فعند بلوغهم سن التقاعد ستكون مكافأتهم ورواتبهم أكثر من زملائهم من أصحاب الخبرات الأقل، الأمر الذي يسهل لهم العمل ويزيد من مستوى الدخل لديهم.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين درجة الإحساس بالأمن الوظيفي للمعلمين ودافعيتهم لإنجاز المهام التدريسية؟

للإجابة عن هذا السؤال جرى استخراج معامل الارتباط بطريقة بيرسون (Pearson Correlation) بين درجة الأمن الوظيفي لدى معلمي اللغة العربية وبين دافعيتهم لإنجاز المهام التدريسية، جدول (6) يوضح ذلك.

الجدول (6): معامل الارتباط بطريقة بيرسون (Pearson Correlation) بين درجة الأمن الوظيفي لمعلمي اللغة العربية بين دافعيتهم لإنجاز

المهام التدريسية	
درجة الأمن الوظيفي لمعلمي اللغة العربية بين دافعيتهم لإنجاز المهام التدريسية	
معامل الارتباط	0.47
الدلالة الإحصائية	0.00

يظهر من الجدول (6) وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين درجة الأمن الوظيفي لدى معلمي اللغة العربية وبين دافعيتهم لإنجاز المهام التدريسية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (0.47) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$)، وترجع هذه النتيجة إلى طبيعة العلاقة بين مهنة المعلم ورضاه الوظيفي عنها، إذ يعد المعلم مهنة التعليم مهنة مقدسة تدفعه للعمل والتفاني بوصفه قدوة حسنة، مما يدفعه لإنجاز المهمات المناطة به داخل المؤسسة التعليمية على نحو عام ومن خلال الموقف التعليمي على نحو خاص، ويرى الباحثون أن الأمن الوظيفي للمعلمين ينعكس على نحو إيجابي على دافعيتهم من خلال تحمل المسؤولية في إنجاز الأعمال والواجبات في كافة المجالات الدراسية والنشاطات المدرسية المتنوعة، بالإضافة إلى التميز والعمل بروح الفريق الواحد مع مراعاة مبادئ التعلم لبلوغ الاتقان فب العمل مما له أثر إيجابي في زيادة الدافعية لإنجاز المهام فتظهر على شخصيته، وبالتالي تعمل على إشباع حاجاته ورغباته الداخلية والخارجية للوصول إلى الأهداف المرجوة ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى أن المعلمين الذين يمتلكون إحساساً بالأمن الوظيفي لديهم اتجاهات بقيم الوزارة وأهدافها مما يجعلهم يظهرون التزاماً عالياً ودافعية أعلى اتجاه العمل. فاستجاباتهم تدل على أنهم يفخرون بوظيفتهم وما يقومون به من تكليفات. فالمعلم المحب لوظيفته يشعر بالرضا والأمن عن ما يقوم به وما يحققه من إنجاز وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الخزاعلة (2017).

التوصيات والمقترحات

- توفير بيئة مدرسية جاذبة للمعلمين ينمون فيها مواهبهم ويفرغون طاقاتهم على نحو إيجابي يعزز الأمن الوظيفي لديهم.
- توثيق أصلة ومد جسور التعاون والتفاعل الإيجابي بين المدرسة وغيرها من المؤسسات الاجتماعية لتعزيز الدافعية لإنجاز المهام.
- نشر الوعي بأهمية توافر الأمن النفسي للمعلمين وانعكاسه إيجاباً في سلوكياتهم ورضاهم الوظيفي ودافعيتهم لإنجاز المهام.
- العمل على تحسين وتطوير نظام الحوافز والترقيات للموظفين في العمل من أجل الحفاظ على مستوى إحساسهم بالأمن وأدائهم الوظيفي.
- ضرورة الاهتمام بجميع المعلمين في كافة المدارس لما له من أهمية في تقدم المدرسة وتأدية رسالتها بفاعلية عالية.
- إجراء دراسات تتناول ضرورة تضمين مفاهيم الأمن والدافعية للإنجاز وغيرها من المفاهيم المرتبطة بالرضا الوظيفي في المناهج الدراسية لكليات التربية لتوعية المعلمين قبل الخدمة.
- إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية على متغيرات هذه الدراسة وعلاقتها مع غيرها من المتغيرات مثل التسرب الوظيفي.

المصادر والمراجع

- أبو شامة، ع. (2018). *القيادة في المجال الأمني*. الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- أبو رياش، ح.، والصافي، ع.، وآخرون. (2006). *الدافعية والنكاء العاطفي*. (ط1). عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- ابن منظور، م. (1999). *لسان العرب*. (ط3). دار إحياء التراث العربي.
- بن سالم، آ. (2011). تحميل دور "المستقبل الوظيفي" في تخفيض معدل البطالة. *ملخص لمداخلة في ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على*

- البطالة وتحقيل التنمية المستدامة، الجزائر.
- بوحمامة، ج.، وعبد الرحيم، أ.، والشحومي، ع. (2007). علم نفس التعلم والتعليم. الكويت: الأهلية للنشر والتوزيع.
- خليفة، ع. (2013). برنامج لتنمية الدافعية للإنجاز لدى الأطفال. *المجلة العربية للعلوم الاجتماعية، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية*، 4(3).
- رمضان، ن. (2007). *الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الثانوية في مديرية عمان الأولى*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، الجامعة الأردنية، الأردن.
- سالم، ر. (2000). *أساليب المعاملة الوالدية وعلاقتها بدافع الإنجاز الدراسي لدى طالبات كليات المجتمع في الأردن*. أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، الجامعة المستنصرية.
- شواشرة، ع. (2007). *فاعلية برنامج في الإرشاد التربوي في استثارة دافعية الإنجاز لدى طالب يعاني من تدني الدافعية في التحصيل الدراسي: دراسة حالة*. كلية الدراسات التربوية، الجامعة العربية المفتوحة فرع الأردن.
- عدس، ع. (1998). *علم النفس التربوي*. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- عركوك، ط. (2013). *الأمن الوظيفي وأداء المعلمين من وجهة نظر المديرين معلمي التعليم العام بتعليم العاصمة المقدسة*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة.
- عفانه، غ.، والوائلي، س. (2013). *أثر التدريس وفق نمطي التعلم السمعي والبصري في تنمية الأداء التعبيري الشفوي والدافعية للإنجاز في اللغة العربية لدى طلبة المرحلة الأساسية في الزرقاء: الصف الرابع الأساسي نموذج*. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الهاشمية، الزرقاء.
- عليوي، ن. (2013). *الضغوط النفسية وعلاقتها بالدافعية للإنجاز لدى طلبة الجامعة*. عالم التربية: المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية.
- زغلول، ع.، والهنداوي، ع. (2002). *مدخل إلى علم النفس*. دار الكتاب الجامعي.
- علاونة، ش. (2004). *علم النفس العام*. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- قطامي، ي.، وعدس، ع. (2002). *علم النفس العام*. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.
- قطامي، ي.، وعدس، ع. (2017). *علم النفس العام*. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.
- البرعاوي، أ.، والسحار، خ. (2008). *اتجاهات طلبة كليات التعليم التقني نحو استخدام التقنيات الحديثة وعلاقتها بالدافعية للإنجاز*. قسم الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الخرّب، م. (2006). *الصراعات الشخصية وانعكاساتها على الأمن الوظيفي*. رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية.
- الخزاعلة، م. (2001). *مدى رضا المشرفين التربويين ومديري المدارس والمعلمين عن تطبيق منحى الإشراف التربوي في محافظة المفرق*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن.
- الدوري، ز. (2005). *الإدارة الاستراتيجية: مفاهيم وعمليات وحالات دراسية*. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- الرواشدة، خ. (2015). *درجة مشاركة معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن في عملية صناعة القرار في مدارسهم وعلاقتها بشعورهم بالأمن وولائهم التنظيمي*. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية، الأردن.
- الرواف، أ. (2003). *أساليب المعاملة الوالدية كما يدركها الأبناء وعلاقتها بدافع الإنجاز الدراسي لدى طلبة جامعة بغداد*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية للبنات، جامعة بغداد.
- الشمري، ف. (2002). *المدخل الإبداعي لإدارة الأزمات والكوارث*. الرياض: شركة مطابع نجد التجارية.
- الصرايرة، خ. (2019). *الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤسائهم*. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، جامعة مؤتة، الأردن*.
- الصوص، س. (2008). *مصطلحات الاقتصاد والمال والاعمال. مجلة قلقيلية بين الامس واليوم الألكترونية، فلسطين*.
- المغربي، ك. (2003). *مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم*. الرباط: دار الفكر للنشر.
- الفاضل، ع. (2011). *تخطيط وتنمية المسار الوظيفي وانعكاساته على الامن الوظيفي من وجهة نظر العاملين في وزارة التربية والتعليم*. رسالة ماجستير، كلية العلوم الادارية، الرياض.
- المزروع، س.، وآخرون. (2018). *الإطار العام لسياسات التعليم في دولة الإمارات العربية المتحدة*. (ط1). وزارة التربية والتعليم.
- المعجم الوسيط. (2010). *مجمع اللغة العربية*. القاهرة: دار الدعوة لمنشر.
- العريشي، م. (2012). *الأمن الوظيفي وعلاقته بالانتاجية*. صحيفة جازان التربوية، المملكة العربية السعودية.
- مجيد، ع. (1990). *مستوى دافع الإنجاز الدراسي لطالبات كليات التربية بالجامعات العراقية*. رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية، جامعة صلاح الدين.
- منسي، ح. (2000). *إدارة الصفوف*. (ط2). الأردن دار الكندي للنشر والتوزيع.
- ملحم، س. (2006). *سيكولوجية التعلم والتعليم الأسس النظرية والتطبيقية*. دار العلوم للتحقيق والطباعة والنشر والتوزيع.

نشواني، ع. (2003). *علم النفس التربوي*. عمان: دار الفرقان للنشر والتوزيع.
 هوجر، د. (1991). *مركبات الأمن الوظيفي*. الرياض: مكتبة جرير.
 هيرش، ر. (1991). *الأمن الوظيفي*. القاهرة: دار النهضة العربية.

References

- Berck, R. (2000). *Motivation: The Dries and Prim Coles*. New Jersey: Prentice.
- Laba, K., Bosman, J., & Buitendach, J. H. (2005). Job insecurity, burnout and organisational commitment among employees of a financial institution in Gauteng. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 32-40.
- Blackmore, C. V. (2011). Job insecurity and its antecedents.
- Chan, D. W. (2005). Family environment and talent development of Chinese gifted students in Hong Kong. *Gifted Child Quarterly*, 49(3), 211-221.
- Cuyper, N. D., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Witte, H. D., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity 1. *Applied Psychology*, 57(3), 488-509.
- McAuley, E., Duda, J., Fujita, A., Gauvin, L., Halliwell, W., Hanin, Y. L., ... & Yukelson, D. (1985). Success and causality in sport: The influence of perception. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 7(1), 13-22.
- Fornt, R. (2006). Job Satisfaction Issues and problems. *Personnelpsychology*, 19(2), 156.
- Waddell, D., Devine, J., Jones, G. R., & George, J. M. (2007). *Contemporary management*. Mc Graw Hill Irwin.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management review*, 9(3), 438-448.
- Williams, M., Burden, R. L., & Al-Baharna, S. (2001). The role of the individual in motivation theory. *Motivation and second language acquisition*, 23, 171.
- Macky, K. A. (2004). Organisational downsizing and redundancies: The New Zealand workers experience. *New Zealand Journal of Employment Relations*, 29(1).
- McClelland, D. (1990). *Human Motivation*. Glenview, Illinois Scott Forssmann.
- Michailidis, M., & Asimenos, A. (2002). Occupational stress as it relates to higher education, individuals, and organizations. *Work*, 19(2), 137-147.
- Moshoeu, A. N. (2011). *Job insecurity, organizational commitment, and work engagement amongst staff in a tertiary institution* (Doctoral dissertation).
- Neha, A., & Shobna, S. (2009). Influence of Parents, Education on Achievement Motivation of A dolce Cents. *Indian Journal Social Science Researches*, 6, 72-75.
- Govern, J., & Petri, H. (2004). *Motivation: Theory, Research and Applications*. Thomson-Wadsworth, Australia.
- Satcher, J., & McGhee, M. (1995). *Predictors of Organizational Commitment and Job Satisfaction among State Agency Rehabilitation Counselors*: Florida.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). *Job insecurity: A literature review* (Vol. 1, pp. 1-30). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.