



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 Alsalhi^{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.

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 الكرييم الوائلي¹, حاتم أحمد القضاة¹, زياد كامل اللالا¹, ناجح راجح الصالحي^{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

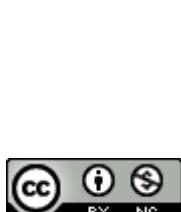
الأهداف: هدفت الدراسة إلى تعرف الأمان الوظيفي وعلاقته بالدافعية لإنجاز المهام التدريسية لدى معلمي اللغة العربية في الحلقة الثالثة في مدارس إمارة أبوظبي.

المنهجية: تكونت عينة الدراسة من (220) معلمًا ومعلمًة لغة العربية في الحلقة الثالثة، ولتطبيق الدراسة أعد الباحثون أداتي الدراسة المتمثلة بمقاييس الأمان الوظيفي، والدافعية لإنجاز المهام التدريسية للمعلمين. اعتمد الباحثون المنهج الوصفي المسمى لإجراء الدراسة، ل المناسبة لطبيعة الدراسة وأهدافها، ولكونها تهتم في معرفة الأمان الوظيفي وعلاقته بالدافعية لإنجاز المهام التدريسية لدى معلمي الحلقة الثالثة في مدارس إمارة أبوظبي، حيث يبعد هذا المنهج هو الأقرب لإجراء مثل هذا النوع من الدراسات من وجهة نظر كثير من الباحثين.

النتائج: كشفت نتائج الدراسة أنَّ درجة الإحساس بالأمان الوظيفي لدى معلمي اللغة العربية جاءت بدرجة متوسطة، ووجود فروق في الإحساس بالأمان الوظيفي لصالح الإناث. ووجود فروق بين المعلمين تبعًا لمتغير المؤهل العلمي والخبرة التدريسية. ووجود علاقة بين درجة الأمان الوظيفي لدى معلمي اللغة العربية وبين دافعيمهم لإنجاز المهام التدريسية.

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

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



© 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/>

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، ولاسيما 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 أمنا وأمانا إذا اطمأن ولم يخف" (المعجم الوسيط، 2010: 28)، ويعرفه ماسلو بأنه شعور الفرد بأنه محبوب ومتقبل من الآخرين وله مكانة بينهم ويدرك أن بيته صديقة وودودة وغير محبطة، يشعر فيها بقدرة الخطر والتهديد والقلق (الفاضل، 2016).

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

ولقد تعددت مفاهيم الأمن الوظيفي في ضوء تباين اتجاهات تفسيره حسب تدرج الأولويات والاحتياجات بالنسبة للعاملين، فالعاملين الذين يريدون من الوظيفة أن تشبع حاجاتهم المادية يعبرون عن الأمن الوظيفي من منظور اقتصادي بحث، أما العاملون الذين يهتمون في المقام الأول أن تمنحهم الوظيفة المكانة اللائقة بغض النظر عن عوامل الربح والخسارة يعبرون عن الأمن الوظيفي من منظور اجتماعي، وهو السياسات التنظيمية وال العلاقات 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 استحواذ أعمال الوظيفة على كامل الطاقة الفكرية للموظف، و عدم انشغال تلك الطاقة بأية أمور أخرى تنتقص من الانشغال الأول، و تشكل معوقات لنتائجها (العربي، 2012). وبالتالي فإن الأمن الوظيفي يوفر للموظف التربية الخصبة التي ينمو فيها ويطور نفسه و يحسن 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 تتحقق له. ولكن الأمن الوظيفي أدنى قليلاً من الرضا الوظيفي، إذ أن الأمان وقاية مما يخاف الشخص، بينما الرضا هو الاستمتاع بحصول المطلوب والتنعم به (عركوك، 2012)، أما في الغرب فقد تحول مفهوم الأمن الوظيفي من كونه عاملًا حافرًا وهو (الأمن الوظيفي) خلال السنتين والسبعينات من القرن الماضي، ليتم تعريفه كعامل ضاغط وهو (انعدام الأمن الوظيفي) خلال الثمانينيات (Sverke, 2006) و في بداية الثمانينيات 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 انهاء خدماته بدون وجوه حق وتقليل من فرص فقدانه لوظيفته، بالإضافة إلى توفير التعويضات المالية الازمة 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 والاحتياجات 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 محيد للعمل في حال تلبية رغباتهم وإشباعه لطموحاتهم". وعرفه هيرش (1991) "بأنه دور الوظيفة في تحقيق رغبات وتوقعات الموظف وإشباع طموحاته وتطلعاته الآنية والمستقبلية". ويرى الغرب (2006) "أن الأمن الوظيفي يتحدد بناءً على الدخل والاستقرار، فعرّفه بأنه "إحساس الموظف بالطمأنينة على مصدر دخله، وعلى استقراره في العمل وعدم تعرضه للصراعات التنظيمية والشخصية وضغوط العمل".

أنواع الأمن الوظيفي:

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

- الأمن الحافز: هو أدنى درجات الأمن الوظيفي والذى إذا تحقق فإنه يحفز الموظف لمزيد من الأداء، وهو الأمان مقابل الأداء، بمعنى أن الموظف بأدائه الجيد هو الذي يحقق لنفسه الأمان الوظيفي، فإذا قصر فانه يكون عرضة للفصل من الوظيفة.
- الأمن الطبيعي: هو درجة متوسطة من الأمان الوظيفي يكون للموظف فيها عهد على المنظمة أنه لا تخلص منه، وعندها يشعر الموظف بوجود انتفاء بيته وبين المنظمة، وهو درجة متوسطة بين الأمان الحافز أمن الاستقرار.
- الأمن الإستمراري: وهو أعلى درجات الأمان 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 بهذه ابنة لها وفرداً من رعايتها وتشعر بالمسؤولية التامة تجاهه، وعلى النقيض فإن المعلم غير الآمن في وظيفته يشعر بأنه مجرد طاقة يجب استنزافها دون رؤية إنسانية أو نظرية اجتماعية، كما أنه يفتقد الأمان الوظيفي بعد وفاته أو بعد نهاية خدمته أو فصله من عمله، ومن أبرز الإيجابيات التي وجد أن الأمان الوظيفي يتحققها للعاملين ما يلي: (Buitendach, 2005)

- أ. يساهم الأمان الوظيفي في رفع درجة الرضا الوظيفي وينعكس ذلك على حبه لوطيفته 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 يتتطور تعلقهم بالمنظمة التي يعملون بها بمرور الوقت مما يظهر مستويات عالية من الالتزام والرضا والثقة والفخر بالمؤسسة، ولكن هذه المشاعر مهددها انعدام الأمان الوظيفي.
- ينعكس الأمان الوظيفي إيجاباً على أداء العامل؛ لأن الإحساس بالأمان شرط من شروط الصحة النفسية، وإذا كان أمن الفرد أساس توازنه النفسي، فأنما الجماعة أساس الإصلاح الجماعي (نشوانى، 2003).

وتبدو أهمية الأمان 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 يجلها الأمان الوظيفي تساعد المعلمين على القيام بأعباء العمل ومواجهة مشكلاته بفاعلية، فالمعلم الذي لا يشعر بالاستقرار نتيجة افتقاده الأمان 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 تهتم به الظروف المناسبة التي يتطلع إليها ليتمتع بمعيشة طيبة وينعم بالحرية والأمان، إذ إنّه يعد ضرورة من ضرورات الإنتاج الفكري لأي فرد من أفراد المجتمع، فإحساسه بالأمان يدفعه دوماً إلى العمل المبدع، والتقييم الإيجابي للفرد من قبل الآخرين يجعله يدرك نفسه ويقييمها 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 ودواجهه وتوظيف لقدراته، وإذا كانت الكفاءة الوظيفية نتاجاً للأعداد المتخصص والتدريب والخبرة فإنها أيضاً دليل على مقدار إحساس الفرد بالرضا عن عمله. ويرى فورنت (2006) ضرورة الاهتمام بالأمان الوظيفي من مختلف جوانبه، وتحليل العوامل الفاعلة والمؤثرة على مستوىاته وضرورة تعرّف مشاعر واتجاهات العاملين نحو عملهم والقناعة بامكانية التأثير على هذه العوامل الفاعلة والمؤثرة من خلال السياسات العامة والإجراءات الإدارية والتنظيمية التي تحددها المؤسسات المختلفة، وذلك ماله من تأثير على سير العمل وإتقانه وزيادة الفاعلية. وأكد ادوارد (Edward, 2009) على أن المعلمين الذين يمتنعون 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 يمتنعون بالرضا والارتياح يمتازون بمردود أفضل من غيرهم ويؤدون عملهم على نحو أفضل إلى حد ما من العاملين الذين يمتنعون بالرضا الوظيفي في مؤسساتهم ومواقع عملهم.

ويرتبط الأمان الوظيفي بدافعية العاملين في المؤسسة التعليمية، فالدافعية لغة مأخوذة من "الدفع": الإزالة بقوّة وتدافعوا الشيء: دفعه كل واحد منهم عن صاحبه، وتدافع القوم أي دفع بعضهم بعضاً، ودافع عنه بمعنى دفع، تقول منه: دفع الله عنك المكره دفعاً، ودفع 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 وتخلصه من حالة عدم التوازن (منسي، 2003).

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

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

وظائف الدافعية:

يتضح مفهوم الدافعية من خلال تحديد الخصائص الوظيفية لهذا المفهوم؛ لأنّه يشير إلى مكونات هامة في النشاط النفسي، ومن هذه الوظائف المميزة ما ذكره (محمد، 2000، أبو راش وشريف والصافي وعمر، 2006، وملجم، 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* فالدافع بهذا المعنى اختيارية؛ أي أنها تساعد الفرد على اختيار الوسائل لتحقيق الحاجات.

3- الوظيفة التوقعية وتمثل في اعتقاد مؤقت بأن ناتج ما سوف ينجم عن سلوك معين، ولكنه لا يتوقف بالضرورة مع التوقع. أما الدافعية للإنجاز فتُعرف بأنّها توقع الفرد لمستوى أداءه في مهمة ما، وإدراكه الذاتي لقدراته، وأن النزعة 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 ماريوبول وروبرت بأنّها 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 (Muray) فقد عرف الدافعية للإنجاز بأنّها الرغبة أو الميل إلى عمل الأشياء بسرعة وعلى نحو أفضل بقدر الإمكان (Neha.A.Cshophaa, 2009)

في حين عرّفها بيركي (Berck, 2000) بأنّها رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات والمجاهدة لأداء المهام الصعبة بسرعة. وعرفها باول برونهور (2000) بأنّها الاستعداد للسعى وبذل الجهد والكافح من أجل النجاح، وتحقيق الهدف وفقاً لمعايير معين من الجودة والامتياز، مع المحافظة على المستوى الرفيع، وذكر (قطامي وعدس، 2002) أن مصطلح الدافعية للإنجاز يشير إلى مجموعة الظروف الداخلية والخارجية التي تحرّك الفرد نحو تحقيق حاجاته، وإعادة توازنه عندما يختبر.

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 ماكيلاند، حين رأى أن مستوى دافعية الإنجاز الموجود في أي مجتمع هو حصيلة الطريقة التي ينشأ بها الأطفال في هذا المجتمع، وهذا تبدو أهمية دافعية الإنجاز ليس فقط بالنسبة للفرد وتحصيله الدراسي، ولكن أيضاً بالنسبة للمجتمع الذي يعيش فيه الفرد.

وكما يشير ماكيلاند (McClelland, 1990) إلى أن دافعية الإنجاز تكوين افتراضي يعي الشعور المرتبط بالأداء التقديمي حيث المنافسة لبلوغ معايير النجاح، 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، والتتفوق على الآخرين. ويعرف مجید (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) بأنّه "الرغبة والسعى 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، ويتبّع 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 بالأسلوب الأكاديمي المرتبط بالنجاح أو الفشل في المستقبل (قطامي وعدس، 2002؛ علاونة، 2004).

ويستنجد الباحثون من التعريفات السابقة أن الدافعية للإنجاز هي حالة أو شعور داخلي عند الفرد (المعلم) يحرّكه للقيام بعمل ماء 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 (نظريّة الإنجاز لدى ديفيد ماكيلاند McClelland) لقد أضى العالم النفسي ديفيد "ماكيلاند" سنوات طويلة في دراسة هيكل الحاجات الإنسانية وتطبيقاتها في الدافعية، كما توصل ماكيلاند إلى أن الحاجات الإنسانية تعكس خصائص الشخصية التي جرى اكتسابها في المراحل الأولى من حياة الفرد ومن خبرته، ومن تعرّضه لمظاهر ونواحي معينة للمجتمع الذي يعيش فيه على عكس (ماسلو)، فإن ماكيلاند لم يكن مهتماً بتحديد العلاقات المتدرجة أو الهرمية للجّاجات الإنسانية ويدل على ذلك اهتمامه أكثر بالنتائج السلوكية المحددة لهذه الحاجات، وبلغة أخرى فقد حاول ماكيلاند الإجابة على مثل هذا التساؤل: تحت أي ظروف يمكن لجّاجات معينة أن تؤدي لنماذج معينة من الدافعية؟، اعتمد في الإجابة عن هذا التساؤل على اختبار الإدراك بالترابط مع الفكرة

الرئيسة من الموضوع وذلك في محاولة منه لقياس قوة دافع الإنجاز لدى الأفراد، وبعد ذلك استطاع ماكيلاند 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 حاجتهم 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 بمفرز عن الجماعة، وتتضخم 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 الأمان وحاجته للتقبل الاجتماعي وبعد ذلك يبدأ في التعبير عن رغبته في المكانة والاحتلال المراكز القيادية وإشباع دافع السيطرة (حسن، 2003).

وفي ضوء ذلك يرى الباحثون أن شعور المعلمين بالأمن الوظيفي يرتبط بالحاجات الأساسية للأمن، بمعنى إشباع حاجتهم 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 إن المعلمين ذوي الدافعية العليا يميلون إلى اختيار مهام متوسطة الصعوبة وفها 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 مهام تتساوى فيها المكافآت.

ولدى مراجعة الدراسات السابقة التي تناولت الأمان الوظيفي والدافعية للإنجاز، وجد الباحثون عدداً من الدراسات التي تناولت كلاً المتغيرين، وهناك دراسات تناولت الأمان 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 أن مشاركة المعلمين في عملية صناعة القرار كانت متواضعة، وأن مستوى شعورهم بالأمن كان منخفضاً، ودراسة (العميرة، 2016) وهدفت إلى تعرف درجة أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة بمهامهم التعليمية من وجهاً نظرهم ونظر طلابهم وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائياً في درجة تقييمهم في أدائهم وتقديرهم الطلبة لأدائهم لصالح تقييمهم ولا توجد فروق تعرى للجنس، ودراسة (الصرايرة، 2019) وهدفت إلى معرفة الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهاً نظر رؤسائهم وأقسامهم، وقد دلت النتائج أن درجة الإحساس بالأمن كان مرتفعاً وأن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في أقسامهم كان مرتفعاً. ودراسة (الفاضل، 2019) هدفت إلى تخطيط وتنمية المسار الوظيفي وانعكاسه على الأمان الوظيفي من وجهاً نظر العاملين في وزارة التربية والتعليم، وقد بينت النتائج أن الاتجاهات القوية من قبل العاملين في وزارة التربية والتعليم نحو الأمان 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 علاقتها بالأداء الوظيفي من وجهاً نظر رؤسائهم وأقسامهم. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وطبقه على رؤساء الأقسام الأكademie والبالغ عدده (314)، حيث استخدم استبيان الإحساس بالأمن واستبيان 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 موسى (2020) Moshoue، التي هدفت إلى توضيح العلاقة بين انعدام الأمان الوظيفي، الالتزام التنظيمي، الارتباط بالعمل باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وطبق على موظفي التعليم العالي في جنوب إفريقيا حيث استخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود علاقة ايجابية ضعيفة بين كبل من الالتزام التنظيمي الارتباط بالعمل، وشعور العاملين في مؤسسات التعليم العالي بانعدام الأمان الوظيفي بسبب خصائص الوظيفة ولكنهما يعبرون عن التزامهم وطاقتهم وإخلاصهم لمؤسساتهم من خلال تحملهم مسؤوليات العمل.

وهدفت دراسة بلاكمور (Blackmore 2011) إلى تطوير فهم أعمق عن انعدام الأمان الوظيفي وإيجاد العلاقة بين دعم المنظمات والتوظيف انعدام الأمان الوظيفي. واستخدمة 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 متباً هام لأنعدام الامن الوظيفي.

أما دراسات التي تناولت الدافعية للإنجاز ف منها دراسة سيف (2017, saif) 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 الجوهرى، والدافع الخارجى، والتحصيل، وبين التحصيل وكل من الدافع الجوهرى والدافع الخارجى، كما بينت الدراسة أن الطلبة الذين تميزوا بمستوى عالى 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 الثانوى، في ظل متغيرين آخرين يعزى فيما الاختلاف منها الجنس (ذكور – إناث) ثم التخصص (علمي – أدبى) توصل الباحث إلى أن الشعور بالأمن النفسي له علاقة بالدافعية للتعلم ولا تختلف هذه العلاقة باختلاف الجنس والتخصص، فتشابهه عند الذكور والإثاث ومثليها عند الأدبىين والعلميين، وأن المتغيرين المذكورين آنفًا 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 (البرعاوى والسعار، 2018) فقد هدفت إلى معرفة اتجاهات طلبة التعليم التقنى نحو استخدام التقنيات الحديثة وعلاقتها بالدافعية للإنجاز. وقد أظهرت النتائج، وجود علاقة دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية للاتجاه نحو التعليم التقنى 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 المراهقين وعلاقتها بيئتهم 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 للإنجاز المهام التدريسية لدى معلمي اللغة العربية، وعليه ما يميز الدراسات الحالية عن الدراسات السابقة أنها الدراسة الأولى في دولة الإمارات العربية المتحدة بحدود علم الباحثين واطلاعهم تناولت الأمن الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز العام التدريسي لمعلمى اللغة العربية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يُعد الإحساس بالأمن مشكلة المعلمين في المدارس لما يتربّب 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 بالمعرفات والخبرات، وما يتربّب عليه من تحضير وإعداد وتقديم. ونتيجة للنظرية القاصرة لدى بعض الأفراد وإلغاف المواقف والمؤهلات التي يتمتع بها شاغل كل وظيفة، وسياسة التنقلات والاعتماد على الوساطة والمحسوبيّة، وتجاهل مبدأ الجدارة أدى إلى تدني مستويات الأداء نتائج وجود عدد من المعلمين تقصّهم الميول والاهتمامات في الوظيفة، مما يتربّب عليه إهمال العمل وكثرة الغياب والرغبة في التسرب، لافتقد الأمان الوظيفي اللازم للاستمرار في العمل. وانطلاقاً من أهمية دور المعلمين في التدريس، ومن أجل تحقيق أهداف المدرسة، وللارتقاء بمستوى طلبها، ولتحسين إنتاجهم العلمي، ولخدمة المجتمع بلا بد الاهتمام بسلامة المعلمين وصحتهم النفسية على نحو يدفعهم إلى الإقبال على العمل بحماسة والرغبة بالنجاح المتواصل عن طريق توفير الثقة والدافعية للإنجاز المهام التدريسية بما يحقق الاستقرار الوظيفي، وهذا ما أكدته الدراسات السابقة كدراسة (الصرابية، 2019) ودراسة (الفاضل، 2011) وفي ضوء المشكلة تتحدّ أسئلة الدراسة بما يأتي.

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

أهمية الدراسة

- الأهمية النظرية والمتمثلة في حداثة موضوع الأمن الوظيفي وعلاقته بالدافعة لإنجاز المهام التدريسية، من خلال تركيزها على متغير الأمن الوظيفي الذي يعد متغيراً حديثاً ظهر نسبياً في الأوساط التربوية العربية والإماراتية، فهو يعتمد مطلباً شرعاً ومهماً أخلاقياً وتربيوياً وحضارياً وقانونياً في بيئات التعلم المدرسية، زيادة على ذلك الارتفاع بوعي المعلمين وداعيهم للإنجاز بعدها أحد أهم عوامل نجاح العملية التعليمية.
- الأهمية التطبيقية: وتتمثل الأهمية التطبيقية للدراسة الحالية في محاولة إفاده القيادات التربوية من نتائجها عبر توفير بيانات عن متغيرات الدراسة بما يمكنهم من استخدام برامج تربوية، واستخدام تشريعات وأساليب تعليمية وتربيوية، 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 بالدافعة لإنجاز المهام التدريسية لديهم.

التعريفات الإجرائية

- الأمن الوظيفي:** هو إشباع الوظيفة لحاجات المعلم اجتماعياً ومادياً ونفسياً، بما يعكس على شعوره الإيجابي تجاه وظيفته، واستمراره في العمل، وعدم تعرضه للضغوط نتيجةً للصراعات الشخصية وضغوط العمل التي تجعله يشعر بعدم ملائمة الوظيفة له، وتقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلمون على مقياس الأمن الوظيفي الذي أعدد الباحثون في هذه الدراسة.
- الدافعة للإنجاز:** هي مقدار الرغبة فيبذل الجهد لأداء الواجبات والمهام التدريسية بصورة جيدة. وتقاس إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المعلمون على مقياس الدافعية الذي أعدد الباحثون في هذه الدراسة.
- علمو اللغة العربية:** هم الأشخاص المكلفوون بتدريس مادة اللغة العربية (ذكوراً وإناث) في الحلقة الثالثة والتابعين لوزارة التربية والتعليم في إمارة أبوظبي، ومن يحملون شهادة تؤهلهم لتدريس مادة اللغة العربية.

حدود الدراسة ومحدوداتها:

اقتصرت حدود الدراسة على عينة من معلمي اللغة العربية في الحلقة الثالثة والتابعين لمدارس وزارة التربية والتعليم في إمارة أبوظبي للعام الدراسي 2021-2022، وتتحدد نتائج الدراسة بصدق الأداتين وثباتهما.

منهجية الدراسة:

اعتمد الباحثون المنهج الوصفي المسرحي لإجراء الدراسة، ل المناسبة لطبيعة الدراسة وأهدافها، ولكونها تهتم في معرفة الأمن الوظيفي وعلاقته بالدافعة 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 (الشريفين والكيلاني، 2007).

مجتمع الدراسة وعينتها:

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

الجدول (1): توزيع أفراد العينة تبعاً للمتغيرات الشخصية

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

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، وإعدادها راجع الباحثون الأدب التربوي والدراسات السابقة المشابه 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 المشابه للدراسة الحالية وأبرزها دراسة (الدعامي والسعدي، 2018) أعد الباحثون مقياس للدافعية لإنجاز المهام التدريسية تكون بصورة 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 بصيغتها النهائية، وللتتأكد من ثبات أداتي الدراسة جرى تطبيقهما على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة مكونة من (30) معلماً ومعلمةً، 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).

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

* 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 أنَّ 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، والتتأكد 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 (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 كل تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، والخبرة التدريسية).
- 4- نتائج تطبيق تحليل التباين الثنائي (2way ANOVA) على الأمن الوظيفي كل تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، والخبرة التدريسية).
- 5- معامل الارتباط بطريقة بيرسون (Pearson Correlation) بين درجة الأمن الوظيفي لمعلمي اللغة العربية وبين دافعيتهم لإنجاز المهام التدريسية.

عرض النتائج ومناقشتها

يتضمن هذا الجزء عرض نتائج الدراسة التي هدفت إلى تعرف الأمان 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 بالأمان الوظيفي لدى معلمي اللغة العربية في الحلقة الثالثة في مدارس إمارة أبوظبي؟ للإجابة عن هذا السؤال جرى استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاجابات أفراد العينة المعلمين عن فقرات مجال الأمان الوظيفي، والجدول رقم (3) يوضح ذلك.

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

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط	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 والتشریعات التربوية	3.65	0.88	متوسطة
3	19	توفر المؤسسة التعليمية حقوق الوظيفية كاملة	3.64	0.94	متوسطة
4	13	تمتحن 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 مراافق العمل	3.53	0.91	متوسطة
6	12	تمتحن المؤسسة التعليمية المعلمين فرصاً لتأمين مستقبليهم مثل (صندوق الإسكان، والمجمعات السكنية للمعلمين)	3.51	0.91	متوسطة
7	8	تمتحن المؤسسة التعليمية الحواجز 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 وتقديرهم	3.09	0.92	متوسطة
13	20	تُجزي المؤسسة التعليمية للمعلمين الأجور الكافية مقابل الجهد الذي يبذلونها	3.09	0.92	متوسطة
15	3	تنفذ المؤسسة التعليمية المعايير العادلة لترقية المعلمين وترفيعهم	3.07	1.04	متوسطة
15	10	تضخم المؤسسة التعليمية سلماً 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 منح 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 بالأمان الوظيفي والاستقرار	2.90	0.92	متوسطة
	ككل	مجال الأمان الوظيفي ككل	3.29	0.60	متوسطة

يظهر من الجدول رقم (3) أن المتوسطات الحسابية لاجابات أفراد عينة معلمي (3.94-2.90) 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: "تعمل المؤسسة التعليمية المعلمين بالأمان الوظيفي والاستقرار" بدرجة تقييم متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (3.29) بدرجة تقييم متوسطة. ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى وجود بعض المعتقدات التي حالت دون الوصول إلى مستوى رضا عالٍ، وذلك من خلال شعور المعلمين بعدم وضوح الرؤية في منهجية الوزارة في مقدار الرواتب وتوزيعها وقلة المحفزات المادية والتعزيز الإيجابي والضبابية في التنسيق للدورات التدريبية وترقية الموظفين وغيرها من الأمور التي تفقد الموضوعية وتقلل فرص المعلمين مهنياً، وترجع النتيجة كذلك إلى ان قلة رضا المعلمين عن عملهم وانعكاس ذلك

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

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في درجة الإحساس بالأمان الوظيفي لدى 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 الأمان الوظيفي ككل تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، والخبرة التدريسية)، كما جرى تطبيق تحليل التباين الثنائي (2way ANOVA)، الجداول (4-5) ويوضح ذلك.

الجدول رقم (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة عن الأمان 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 الأمان الوظيفي ككل تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، والخبرة التدريسية)، ولتعرف الدلالة الإحصائية لهذه الفروق جرى تطبيق تحليل التباين الثنائي (2way ANOVA)، الجدول رقم (5) ويوضح ذلك.

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

المتغير	المجموع	الخطأ	الخبرة التدريسية	النوع الاجتماعي	F	الدلالـة الإحصـائية
المجموع مصحح	78.03	219	220	216	0.28	0.00
المجموع	2454.73	220	10.15	5.07	18.35	0.00
الخطأ	59.75	216	6.58	6.58	23.79	0.00
النوع الاجتماعي	6.58	1				

يظهر من الجدول رقم (5) ما يلي:

1) تختلف مستوى الأمان الوظيفي لدى معلمي اللغة العربية باختلاف النوع الاجتماعي، حيث بلغت قيمة (F) (23.79) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) 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، واتفقنا هذه النتيجة مع دراسة (العمairy، 2016)

2. اختلاف مستوى الأمان الوظيفي لدى معلمي اللغة العربية باختلاف الخبرة التدريسية، حيث بلغت قيمة (F) (18.35) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) 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 ووظفواها في كافة مجالات الحياة، مما انعكس إيجاباً على رضاهم الوظيفي وامتهن النفسي من غيرهم من أصحاب الخبرات الأقل، ويعود السبب في ذلك إلى أن المعلمين الأكثر خبرة هم أكثر رضاً من زملائهم في مجال نظام المزايا المرتبطة ب نهاية الخدمة، وذلك

لأن الوزارة زادت من قيمة الرواتب وزيادة 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 وداعيهم لإنجاز المهام التدريسية؟

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

الجدول (6): معامل الارتباط بطريقة بيرسون (Pearson Correlation) بين درجة الأمان الوظيفي لمعلمي اللغة العربية بين داعيهم لإنجاز المهام التدريسية

درجة الأمان الوظيفي لمعلمي اللغة العربية بين داعيهم لإنجاز المهام التدريسية	
معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
0.47	
0.00	

يظهر من الجدول (6) وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) بين درجة الأمان الوظيفي لدى معلمي اللغة العربية وبين داعيهم 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 المعلم ورضاه الوظيفي عنها، إذ يعد المعلم مهنة التعليم مهنة مقدسة تدفعه للعمل والتفاني بوصفه قدوة حسنة، مما يدفعه لإنجاز المهام المنطقة به داخل المؤسسة التعليمية على نحو عام ومن خلال الموقف التعليمي على نحو خاص، ويرى الباحثون أن الأمان الوظيفي للمعلمين ينعكس على نحو إيجابي على داعيهم من خلال تحمل المسؤولية في إنجاز الاعمال والواجبات في الكافة المجالات الدراسية والنشاطات المدرسية المتنوعة، بالإضافة إلى التميز والعمل بروح الفريق الواحد مع مراعاة مبادئ التعلم ليبلغ الاتقان في العمل مما له اثر ايجابي في زيادة الدافعية لإنجاز المهام فتظهر على شخصيته وبالتالي تعمل على اشباع حاجاته ورغباته الداخلية والخارجية للوصول إلى الأهداف المرجوة ويعزز الباحثون هذه النتيجة إلى أن المعلمين الذين يمتلكون إحساس بالأمن الوظيفي لديهم اتجاهات بقيم الوزارة وأهدافها مما يجعلهم يظهرون التزاماً عالياً وداعية 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).

النوصيات والمقترنات

- توفير بيئة مدرسية جاذبة للمعلمين ينمون فيها مواههم ويفرغون طاقاتهم على نحو إيجابي يعزز الأمان الوظيفي لديهم.
- توثيق اصلة ومد جسور التعاون والتفاعل الإيجابي بين المدرسة وغیرها من المؤسسات الاجتماعية لتعزيز الدافعية لإنجاز المهام.
- نشر الوعي بأهمية توافر الامن النفسي للمعلمين وانعكاسه إيجابياً في سلوكاتهم ورضاهم الوظيفي وداعيهم لإنجاز المهام.
- العمل على تحسين وتطوير نظام الحواجز والتقييدات 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.
- اجراء دراسات تتناول ضرورة تضمين مفاهيم الامن والداعية لإنجاز وغيرها من المفاهيم المرتبطة بالرضا الوظيفي في المناهج الدراسية للكليات التربية للتوعية 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. ، وأخرون. (2006). *الدفعة 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 مداخلة في ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على

- البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، الجزائر.
- بوحمامه، ج.، وعبد الرحيم، أ.، والشحومي، ع. (2007). علم نفس التعليم والتعلم. 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.
- شواشة، 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 في الأردن.
- عدس، ع. (1998). علم النفس التربوي. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- عرقوك، 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.
- عفانة، غ.، والواثي، س. (2013). أثر التدريس وفق نمط التعليم السمعي والبصري في تنمية الأداء التعبيري الشفوي والدافعة 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 بالدافعة 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.، عدس، ع. (2017). علم النفس العام. عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.
- البرعاوي، أ.، والسعار، خ. (2008). اتجاهات طلبة كليات التعليم التقني نحو استخدام التقنيات الحديثة وعلاقتها بالدافعة للإنجاز. قسم الإرشاد النفسي والتوجيه التربوي، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- الخرب، 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 منع 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.
- الشمرى، ف. (2002). المدخل الإبداعي لإدارة المؤسسات والكوارث. الرياض: شركة مطابع نجد التجارية.
- الصرايرة، خ. (2019). الإحساس بالأمن لدى أعضاء البيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤسائهم: المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، جامعة مؤتة، الأردن.
- الصوص، من. (2008). مصطلحات الاقتصاد والمال والاعمال. مجلة قلقيلية بين الامم واليوم الالكتروني، فلسطين.
- المغربي، ل. (2003). مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجامعة في التنظيم. الرياط: 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.
- المزروعي، 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 لنشر.
- العرishi، م. (2012). الأمن الوظيفي وعلاقته بالاتجاهية. 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 الصنف. (ط2). الأردن دار الكندي للنشر والتوزيع.
- ملجم، 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). مرتکبات الأمان الوظيفي. الرياض: مكتبة جرير.
- هيرش، ر. (1991). الأمان الوظيفي. القاهرة: دار الهبة 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: Arbetslivsinstututet.