

تحمل المسؤولية كمتغير وسيط بين الأمن الوظيفي وفاعلية الذات لدى عينة من المعلمين

د. ماهر يوسف المجدلأوي *

الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى كل من الأمن الوظيفي وتحمل المسؤولية وفاعلية الذات لدى المعلمين، وكذلك التعرف إلى العلاقة بين هذه المتغيرات، وإمكانية اعتبار تحمل المسؤولية وسيط بين الأمن الوظيفي وفاعلية الذات لدى المعلمين، وأيضاً التعرف إلى الفروق وفقاً لمتغيرات (الجنس، والخبرة، وجهة التعيين)، وتم تطبيق مقاييس الدراسة على (٢٠٦) معلماً ومعلمةً. بينت النتائج وجود مستوى متوسط من الأمن الوظيفي، ومستوى مرتفع لكل من تحمل المسؤولية وفاعلية الذات، ووجود فروق في أمن استقرار العمل لصالح معلمي حكومة غزة، ووجود فروق في مقياس الفعالية لصالح الإناث، كما بينت وجود علاقة جوهرية موجبة جزئياً بين مجال أمن استقرار العمل وتحمل المسؤولية، وعلاقة سالبة بين الأمن الاقتصادي وتحمل المسؤولية، ووجود علاقة موجبة بين مجال أمن النظم والقوانين وبين مجال تحمل المسؤولية الشخصية. ووجود علاقة موجبة بين الدرجة الكلية للأمن الوظيفي وفاعلية الذات، وكذلك وجود علاقة موجبة بين فاعلية الذات وتحمل المسؤولية. كما بينت وساطة جزئية لتحمل المسؤولية في العلاقة ما بين مجال أمن استقرار العمل وفاعلية الذات، وأيضاً وساطة لمجال تحمل المسؤولية الشخصية في العلاقة ما بين أمن النظام والقوانين وفاعلية الذات.

Bearing Responsibility as a Mediating Variable between Job Security and Self- efficacy Among Teachers

Abstract

This study aimed to identify the level of job security, bearing responsibility and self-efficacy among teachers, as well as, to identify the relationship between these variables and to identify the possibility of considering responsibility as a mediator between job security and self-efficacy. Also, to identify the differences according to the variables (gender- experience- the employer). The study scales were applied for a sample of 206 male and female teachers. The results showed that there were a medium level of job security, a high level of responsibility and self-efficacy. There were differences in the security of job stability in favor of Gaza governmental teachers and there were differences in the efficacy scale in favor of

* قسم علم النفس - كلية التربية - جامعة الأقصى - غزة - فلسطين.

تحمل المسؤولية كمتغير وسيط بين الأمن الوظيفي وفاعلية ...

females. Also, it showed that there were a positive partial significant relationship between the field of work stability security and bearing responsibility, and a negative relationship between economic security and bearing responsibility. As, there was a positive relationship between the field of system security and laws and the field of personal responsibility, and there was a positive relationship between the overall degree of job security and self-efficacy. There was a positive relationship between self-efficacy and responsibility. Also, it showed a partial mediation to bear responsibility in the relationship between the field of work stability security and self-efficacy, and as a mediation for the field of personal responsibility in the relationship between the security of the system and laws and self-efficacy.

مقدمة:

يعتبر العمل والإنتاج من العوامل التي تسهم في الصحة النفسية لدى الأفراد، بل هما مؤشران من مؤشرات الصحة النفسية وذلك لما يتميز به العمل من المساهمة في تطوير ونماء شخصية الفرد وإشباع حاجاته وأيضاً تطوير المجتمع، فمن خلال العمل يشبع الفرد مجموعة من الحاجات النفسية والاجتماعية والمادية، إلا أن الفرد في عمله قد يتعرض لظروف وعوامل تجعله يشعر بالقلق والتهديد على وظيفته وعلى مصدر رزقه وعلى حاجاته التي تتحقق بوجوده على رأس عمله وهنا يشعر الموظف بعدم الأمن الوظيفي.

ويعد الأمن الوظيفي من المتطلبات الأساسية لأي عمل، ذلك لأن شعور الموظف بالأمن الوظيفي في عمله يشعره بالاستقرار والاطمئنان على مصدر رزقه وحياته ومستقبله. مما يوفر له المناخ الذي يعمل فيه بارتياح ويزيد من تركيزه ودفاعيته ومن إنتاجه في عمله. أما إذا شعر الموظف بالتهديد على وظيفته ومصدر رزقه فإنه يشعر بالقلق والإحباط وعدم الأمان على مستقبله مما يؤثر على إنتاجيته، وهذا ما بينته نتائج دراسة عمران وآخرين (Imran et al(2015) إذ بينت أن انعدام الأمن الوظيفي سبباً في انخفاض إنتاجية المنظمة. وأيضاً بينت نتائج دراسة يانتشوتشي وبولدوكيان (Yahchouchi & Bouldoukian(2014) أن تمكين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة والأمن الوظيفي يمكن أن يلعب دوراً إيجابياً في تعزيز الجودة في الأداء الوظيفي والتعليم والتعلم. وكذلك بينت نتائج دراسة سليمان وحسن (٢٠٢٠) وجود علاقة موجبة بين الأمن الوظيفي والأداء الأكاديمي لدى عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة .

ووفقاً للعلماء إن انعدام الأمن الوظيفي هو تصور الموظف بأن لديه وظيفة غير مؤكدة قد تنتهي في أقرب مما هو متوقع، وأن انعدام الأمن الوظيفي يمثل تهديداً كبيراً للموظفين نظراً لاحتمال فقدان

د. ماهر المجدلوي، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الرابع، العدد الثاني، يونيو ٢٠٢١
الفوائد الإيجابية المادية والاجتماعية والنفسية المرتبطة بالتوظيف، وأن فكرة انعدام الأمن الوظيفي قد
ينتج عنها تأثيرات سلبية بين الأفراد، إذ يرتبط انعدام الأمن بمواقف الموظف السلبية وسلوكياته
(Yahchouchi & Bouldoukian, 2014)

ويشير الأدب التربوي أن انعدام الأمن الوظيفي له عواقب فورية تتمثل في انخفاض الرضا الوظيفي
وانخفاض الالتزام التنظيمي، وتساعد شكاوي الصحة الجسدية والاضطرابات النفسية، وعواقب
طويلة الأجل تتمثل في انخفاض مستوى الأداء. (سليمان وحسن، ٢٠٢٠)
ويعرف معروف وآخرون (٢٠١٨) الأمن الوظيفي بأنه شعور الموظف بأن المنظمة لا يمكن أن
تستغني عنه.

ويذكر اشنيات(٢٠١٧) أنه ليس المراد بالأمن الوظيفي مجرد الفصل من الوظيفة ولكن المراد تحقيق
السياسات التنظيمية التي من شأنها الإيفاء بحاجات المعلم الوقائية التي تقيه من وقوع ظلم أو تسلط
أو حتى مجرد قلق. وأن الأمن يعني الحاجات الوقائية التي يحتاج إليها المعلم والتي تشمل رفع
الظلم عن المعلم من حيث راتبه أو من حيث سلوك معاملة رئيسته المباشر أو سلوك طلابه، ناهيك
عن حصول الأمور الترفيحية التي من شأنها إحداث الأمن الوظيفي لدى المعلم.

ويذكر جوردير وآخرون (Joarder et al(2020 أن الأمن الوظيفي عامل حيوي لتحفيز الموظف
للتأثير على سلوكه أو التزامه تجاه المنظمة التي يعمل بها، وقد تم تصور الأمن الوظيفي بأنه
الدرجة التي يتوقع عندها الموظف البقاء في الوظيفة لفترة طويلة من الزمن .
ويذكر ارتيز وكايا (Artiz&Kaya(2014 أن الأمن الوظيفي يقاس غالباً باستخدام المخاطر
المتصورة لفقدان الوظيفة في المستقبل القريب وهو محدد مهم للرضا الوظيفي.
وتذكر عمران وآخرون (Imran et al(2015 أن الأمن الوظيفي متغير مهم لأنه يؤثر بشكل
مباشر على الرضا التنظيمي للموظف ومستوى التزامه نحو عمله.

ويذكر سليمان وحسن (٢٠٢٠) بأن الأمن الوظيفي يعبر عن شعور الموظف بالاطمئنان على
مستقبله الوظيفي مما يوفر له المناخ الذي يستطيع أن يعمل فيه بارتياح ومن ثم فهو يمثل أحد أهم
الحاجات التي يسعى الموظف إلى إشباعها. كما عرّف الأمن الوظيفي بأنه استقرار الموظف
واستمراره في وظيفته في ضوء تقييمه لهذه الوظيفة أو بعض مكوناتها.

وبينت نتائج دراسة "ما وآخرين" ارتباط الأمن الوظيفي بسلوك الدور الرسمي وسلوك الدور الإضافي
في(المهدي وآخرون، ٢٠١٩).

تحمل المسؤولية كمتغير وسيط بين الأمن الوظيفي وفاعلية ...

وبما أنّ لكل فرد دور في الوسط الاجتماعي الذي يعيش فيه، وأنه من أجل أن يكون الفرد متوافقاً مع نفسه ومع مجتمعه يجب عليه أن يقوم بدوره على أكمل وجه، وكلّما قام الفرد بدوره يعني ذلك أنه يتحمل مسؤولية الدور المناط به، وأن الموظف ملتزم تجاه نفسه ومجتمعه ومؤسسته التي يعمل بها.

وأن شعور الموظف بالأمان الوظيفي يجعله يشعر بالاستقرار والطمأنينة ويزيد من انتمائه والتزامه نحو نفسه ومجتمعه ومؤسسته التي يعمل بها، ويقوم بتحمل مسؤولياته وينجز ما هو موكل إليه من مهام بدون وجود رقابة عليه، فتحمل المسؤولية من السمات الإيجابية التي يجب أن يتحلى بها الفرد داخل المجتمع.

ويذكر ساراكلوجلوجو وجيركيكر (2018) Saracaloglu&Gerceker أن المسؤولية صفة فطرية للبشر يرتبط تطورها ارتباطاً وثيقاً بتواصلهم مع بيئتهم الاجتماعية، وأنّ المسؤولية تتشكل كخاصية إنسانية داخل المجتمع وتُعرف على أنها مسؤولية فردية تنتم بالميل إلى تحمل نتائج أفعال الفرد أو تصرفاته اللفظية والجسدية التي تقع تحت تصرفه، وأنه يمكن تصنيف المسؤوليات على أنها مسؤوليات اجتماعية وفردية.

وينظر إلى المسؤولية على أنها سمة شخصية ضرورية للنجاح. وأنه يشار إلى المسؤولية الفردية على أنها واجب التعامل أو عدم التعامل مع شخص آخر أو موقف، ومن ناحية أخرى تشمل المسؤولية الاجتماعية الاهتمام بأنفسنا وبالآخرين والوفاء بالتزاماتنا الاجتماعية والمساهمة في المجتمع الذي ننتمي إليه وبناء عالم أفضل، ويعتبر نموذج المسؤولية الشخصية والاجتماعية، أحد أكثر النماذج فعالية لتحقيق القيم الأخلاقية.. (Arikan,2020)

ويذكر فيليز (2018) Filiz أن تدريب الأفراد على المسؤولية تستند على عدة مستويات، وهي: احترام حقوق الآخرين ومشاعرهم، والجهد والمشاركة، والتوجيه الذاتي، ومساعدة الآخرين والقيادة.

ويذكر درومس وستيفين (2015) Droms & Stephen أن المسؤولية الفردية الاجتماعية تحفز الرغبة في فعل الخير ومساعدة الآخرين، وأنّ معظم الناس تعتقد أنّ المسؤولية تقول الكثير عن نوع الشخص، كيف هو؟ وكيف ينظر إليه الآخرون؟ وربما الأهم من ذلك كيف نحن ندرك أنفسنا؟ وأنّ المسؤولية الاجتماعية يمكن فحصها من حيث الالتزام ورد الفعل والاستجابة، ويبدو أنّ جوهر المسؤولية الاجتماعية يرتبط بالمتابعة والانضباط الذاتي، وتشير الخبرة التربوية المتوفرة إلى أن

د. ماهر المجدلوي، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الرابع، العدد الثاني، يونيو ٢٠٢١
المسؤولية الاجتماعية جانباً محورياً لدور المعلم المهني والتدريب المهني في جميع أنحاء العالم.
(Tymakiv2018)

ويشير الأدب التربوي إلى أنّ المسؤولية الاجتماعية عنصر مركزي في تنمية المراهقين والشباب،
وأن المسؤولية تعني الشعور بالمسؤولية والواجب الذي يمتد إلى ما وراء الذات و يشمل الالتزامات
العائلية، والمشاركة المجتمعية. (Katsiaticas, 2018)

ويذكر مالينوسكاس وجودسنوكيس (2017) Malinauskas & Juodsukis أن من مفاهيم
وتعريفات المسؤولية والمسؤولية الاجتماعية بأنها سمة شخصية تكاملية تتميز بالمبادئ الأخلاقية
للسلوك المعقول، واعتماد الوعي الذاتي للمعايير الاجتماعية والمواقف والقيم، والقبول، والتعبير عن
الإرادة وتصور ما هي العواقب التي لها نفس نشاط الشخص والأشخاص الآخرين، وأنه استناداً إلى
نموذج المسؤولية الاجتماعية الذي قدمه "هيليسون" تفهم المسؤولية على أنها نوع من الالتزام
الأخلاقي باحترام نفسك واحترام الآخرين، وأن القيم المرتبطة بالمسؤولية هي التي تنطوي على الجهد
والاستقلالية، وكذلك القيم المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية هي التي تنطوي عليها احترام المشاعر
والحقوق والتعاطف الاجتماعي والحساسية.

ويعرف نوفل وآخرون (٢٠١٩) تحمل المسؤولية بأن الفرد يؤدي ما يناط به من مهام خاصة به أو
بالجماعة التي يعيش معها على أكمل وجه من الأداء المناسب.

ويعرف واري وآخرون (2016) Wary et al المسؤولية الاجتماعية على أنها مجموعة من القيم
الاجتماعية الإيجابية التي تمثل الالتزامات الشخصية للمساهمة في المجتمع.

وأن الالتزام وتحمل المسؤولية يزيد من أداء الموظف وكفاءته وفعاليته وهذا ما بينته نتائج دراسة
يوسف (٢٠١٦) إذ بينت وجود علاقة بين فاعلية الذات والمسؤولية الاجتماعية .

وتعتبر فاعلية الذات من المتغيرات التي نالت الاهتمام في الأدب التربوي لما لها من أهمية كونها
تعني نجاح الفرد في انجاز المهام وأن نتائج الجهد الذي قام به الفرد حقق الهدف المرجو من
السلوك.

ويؤكد ذلك روبيبي وبرو (٢٠١٦) بأن فاعلية الذات تعني درجة وعي الفرد واعتقاده بقدراته وكفاءتها
في انجاز سلوك معين بنجاح، حيث يعكس هذا النجاح الجانب الإيجابي لهذه القدرات وكفاءتها في
المواقف الصعبة، ويعكس كذلك الجهود اللازمة في أي نشاط يقوم به الفرد أو مواجهة مشكلة
معينة كما تعكس ثقة الفرد في قدراته التي يعبر عنها من خلال المواقف الجديدة والمفاجئة.

تحمل المسؤولية كمتغير وسيط بين الأمن الوظيفي وفاعلية ...

ويذكر "بانديورا" أن الفعالية الذاتية هي أساس نظرية التعلم الاجتماعي التي ترتبط بالأحكام الذاتية حول مدى قدرة الفرد على أداء الإجراءات المطلوبة للتعامل مع المواقف المحتملة، بالإضافة إلى ذلك تعتمد توقعات الناس في مواقف معينة إلى حد كبير على حكمهم على الفعالية الذاتية (Sak&Kabapinar,2016)

ويذكر بانديورا (1977) بانادورا أنّ توقعات الفعالية الشخصية تحدد ما إذا كان سلوك التكيف سيبدأ ، ومقدار الجهد الذي سيتم إنفاقه، ومدة استمراره في مواجهة العقبات والتجارب البغيضة، ومن خلال تجارب الإقناع تؤدي المثابرة في الأنشطة التي تشكل تهديداً ذاتياً ولكنها في الواقع آمنة نسبياً إلى زيادة تعزيز الفعالية الذاتية والتخفيضات المقابلة في السلوك الدفاعي، وأنّ الفعالية الشخصية تتكون من أربعة مصادر رئيسية للمعلومات: إنجازات الأداء، والخبرة غير المباشرة، والإقناع اللفظي، والحالات العاطفية. وأنّ هذه العناصر تتفاعل مع بعضها البعض، وتشير إنجازات الأداء: إلى أن نجاح الفرد في أعماله مكافأة له ويحفزه للقيام بسلوكيات مماثلة في المستقبل، لذلك فإنّ النجاح الموضح هو مؤشر دال على نجاحه في أعمال مماثلة في وقت لاحق، وتشير الخبرات غير المباشرة إلى أنّ رؤية نجاح الآخرين يمكن أن يجعل الشخص نفسه يتوقع النجاح، أي تتبع توقعاتنا عن أنفسنا من تجارب الآخرين. ويشير الإقناع اللفظي إلى أن الكلمات والنصائح التي يظنها ويتلقاها الفرد عن نجاحه يمكن أن تشجع الفرد وتغير فعاليته الذاتية. وتشير الحالة العاطفية إلى الرفاه الجسدي والعاطفي للفرد أثناء سلوكه يزيد من احتمالية أنه سيحاول القيام بهذا السلوك (Dogan, 2020,149)

ومن خلال تتبع الباحث لتعريفات الباحثين لفعالية الذات وجدها بأنها تتضمن: إدراك واعتقاد لدى الفرد بقدرته على إحداث تغييرات أو مواجهة تحديات الحياة والمشكلات أو تحقيق الأهداف. (الخشاش والعطاري، ٢٠١٨)، (جعو، ٢٠١٨) (حمزة، ٢٠١٩)، (البهذل، ٢٠١٤).

وترى منتصر (٢٠١٧) أنّ فعالية الذات تكوين فرضي يكشف عن طبيعة معتقدات الفرد نحو إنجاز نشاط معين في مجال معين، وتمثل قدرة الفرد على إدراك السلوك الذي يحقق نتائج مرغوبة في موقف ما وقدرته على التحكم في الأحداث التي تصادفه، وإصدار توقعاته الذاتية نحو كيفية أدائه للمهام والأنشطة.

وتشير فعالية الذات داخل النظرية المعرفية الاجتماعية إلى الإدراك الذاتي لشخص ما لقدرته على أداء أعمال محددة في مواقف معينة، مثل تحقيق تعلم ملموس بمستوى محدد من الصعوبة، ولا تقويم

د. ماهر المجدلوي، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الرابع، العدد الثاني، يونيو ٢٠٢١

الفعالية الذاتية إذا ما كانت أهداف الشخص ستتحقق أو إذا تم تنفيذ الأعمال بشكل نهائي أم لا، إنه في الواقع مفهوم يركز على قدرة الشخص على الإدراك الذاتي ليكون قادراً على أدائها عند الضرورة، وأن القيمة الحقيقية للمفهوم تستقر على تأثير قوي في الدافع لتحمل المسؤوليات، وحول الإرادة للقيام بمهام التعليم. (Chaves,2019,1)

يتضح من العرض السابق لمفاهيم الدراسة أن الأمن الوظيفي يرتبط بالتزام الفرد لدوره في المجتمع وفي المؤسسة التي يعمل بها مما يعني أنه يؤثر على تحمل المسؤولية لديه كما أنه يرتبط بأداء الموظف، وأن تحمل المسؤولية يرتبط بفعالية الذات، وأن الأمن الوظيفي له تأثيرات سلبية على الفرد وعلى سلوكه.

وبالنظر إلى واقع الحياة في غزة وفي ظل وجود الانقسام بين حركتي فتح وحماس وما نتج عنه من وجود حكومتين أحدهما تابعة لحركة فتح وتحكم السلطة في رام الله وهي المعترف بها رسمياً من الدول العربية والأجنبية، كما أنها تصرف رواتب الموظفين الذين تم تعيينهم قبل الانقسام، والأخرى تابعة لحركة حماس وتحكم في غزة وتصرف رواتب للموظفين الذين عينتهم بعد الانقسام أي وجود حكومتين، وأن الموظفين في المؤسسات الحكومية يتبعون لهاتين الحكومتين لذلك نجد أن معظم مؤسسات السلطة في غزة بها موظفون منهم من يتبع إدارياً ومالياً لحكومة فتح في رام الله، ومنهم من يتبع لحكومة حماس في غزة، وأنه في ظل الانقسام وفي ظل وجود المناكفات والصراعات القائمة بين الحركتين، تصدر كل حكومة قرارات لموظفيها تتناقض مع الحكومة الأخرى وتطلب من الموظفين الالتزام بهذه القرارات ومن لم يلتزم تتخذ بحقه إجراءات عقابية، مما يؤدي بالموظف بالشعور بالصراع فمثلاً تتخذ حكومة فتح في رام الله قراراً ومن لم يلتزم تعاقبه، وعلى النقيض حكومة حماس من يلتزم بقرارات فتح في رام الله تعاقبه، كما قامت حكومة رام الله بإجراءات قاهرة للموظفين تتمثل في التقاعد المبكر الإجباري بحق عدد كبير من الموظفين، كما يتم خصم ٢٥-٥٠% من قيمة رواتب موظفي رام الله، وكذلك حكومة غزة فهي تفعل ما تفعله حكومة رام الله فقد فتحت باب التقاعد أمام موظفيها، كما أن موظفيها يتقاضون ٥٠% من قيمة رواتبهم وقد تزيد أو تقل قليلاً حسب ما تجمع من أموال الضرائب والمساعدات، مما يجعل الموظف يشعر بعدم الأمان الوظيفي والاقتصادي ويشعره بالإحباط والقلق.

وتعتبر فئة المعلمين من أكثر الفئات المتضررة من هذه الإجراءات، وكون المعلم عنصر أساسي في العملية التربوية التعليمية، والتي هي الأساس في تطور ورقي المجتمعات، وأن شعور المعلم بالأمن

تحمل المسؤولية كمتغير وسيط بين الأمن الوظيفي وفاعلية ...

الوظيفي يعتبر من أهم الركائز الأساسية لإنجاح أي مؤسسة تعليمية في إيصال رسالتها فقد يتأثر شعوره بالأمن الوظيفي ويشعر بانعدامه مما يؤثر على التزامه وعلى تحمل المسؤولية لديه وبالتالي يؤثر على فعاليته.

وقد التقى الباحث بعدد من الموظفين المعلمين وشعر بمعاناتهم، كما لاحظ أنه بالرغم من هذه المعاناة إلا أنهم متمسكون بعملهم ويؤدون واجباتهم. كما لاحظ الباحث قلة الدراسات التي تناولت متغيرات الدراسة الحالية لدى المعلمين، مما دفع الباحث بتناول متغيرات البحث الحالي وهو تحمل المسؤولية كمتغير وسيط بين الأمن الوظيفي وفاعلية الذات لدى المعلمين.

مشكلة الدراسة:

يمكن عرض مشكلة الدراسة في الأسئلة الآتية:

- ١- ما مستوى كل من الأمن الوظيفي وتحمل المسؤولية وفاعلية الذات لدى المعلمين؟
- ٢- هل توجد فروق في متغيرات تحمل المسؤولية والأمن الوظيفي وفاعلية الذات لدى المعلمين تعزى لمتغيرات (الجنس، الخبرة، جهة التعيين)؟
- ٣- هل يعتبر تحمل المسؤولية متغير وسيط بين الأمن الوظيفي وفاعلية الذات لدى المعلمين؟

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة الحالية في أهمية الموضوع الذي تتناوله إذ تحاول التعرف على تحمل المسؤولية كمتغير وسيط بين الأمن الوظيفي وبين فاعلية الذات لدى المعلمين، ولهذه الدراسة أهمية نظرية وتطبيقية.

فمن الناحية النظرية: تحاول أن تسهم في إثراء البحوث العلمية في هذا المجال حيث تبيّن للباحث من خلال مراجعته للبحوث النفسية المتوفرة لديه أنها لم تتناول متغيرات الأمن الوظيفي وتحمل المسؤولية وفاعلية الذات كعلاقة أو كمتغير وسيط لدى المعلمين.

أما من الناحية التطبيقية: قد يُستفاد من النتائج التي تسفر عنها هذه الدراسة فيما يأتي:

- ١- تقيد النتائج العاملين في المؤسسات التربوية والنفسية للاهتمام بالمعلمين وتقديم الدعم لهم .
- ٢- تزويد الأخصائيين النفسيين بنتائج هذه الدراسة من أجل وضع برامج إرشادية لزيادة الشعور بالأمن الوظيفي وزيادة تحمل المسؤولية، وزيادة فاعلية الذات.
- ٣- تنبيه العاملين في السلطة وبشكلٍ خاص وزارة التربية والتعليم بالمشكلات التي يعاني منها المعلمون مما يؤثر سلباً على الطلاب، وذلك من أجل تقديم الدعم لهم ومساعدتهم.

د. ماهر المجدلوي، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الرابع، العدد الثاني، يونيو ٢٠٢١

٤- إضافة أدوات نفسية جديدة يمكن الاستفادة منها في بحوث أخرى.

أهداف الدراسة: تهدف الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- ١- التعرف إلى مستوى كل من الأمن الوظيفي وتحمل المسؤولية وفاعلية الذات لدى المعلمين.
- ٢- التعرف إلى الفروق في متغيرات الأمن الوظيفي وتحمل المسؤولية وفاعلية الذات لدى المعلمين وفقا لمتغيرات (الجنس، الخبرة، جهة التعيين).
- ٣- التعرف إلى العلاقة الارتباطية بين متغيرات تحمل المسؤولية والأمن الوظيفي وفاعلية الذات، وعلى إمكانية اعتبار تحمل المسؤولية متغير وسيط بين الأمن الوظيفي وفاعلية الذات لدى المعلمين.

مصطلحات الدراسة:

الأمن الوظيفي: شعور الموظف بالاطمئنان والاستقرار على وظيفته وعلى مصدر دخله وعدم الخوف والقلق من استمراريتهم وأنه لا يمكن إنهاء عمله إلا وفق قوانين وأنظمة واضحة له. ويتحدد إجرائياً بالدرجة التي يجيب عليها المستجيب في ضوء المقياس المستخدم.

ويشمل المجالات الآتية: أمن استقرار العمل، وأمن اقتصادي، أمن النظم وقوانين.

أمن استقرار العمل: وتعني شعور الفرد بالرضا والأمان عن عمله وأنه باستطاعته طرح أفكاره دون خوف وأنه حاصل على حقوقه الوظيفية وأن مهمات عمله التي توكل إليه تتناسب مع اختصاصه، وأن المؤسسة توفر احتياجاته المهنية، وأنه لا يمكن فصله دون سبب وجيه.

أمن اقتصادي: شعور الموظف بالراحة والرضا والاطمئنان لوجود مصدر دخل ثابت له وأن هذا المصدر يشبع حاجاته، وأنه يتناسب مع جهده ومع المستوى الاقتصادي الذي يعيشه، كذلك الشعور بالرضا للعلاوات والمكافآت والترقيات وفق النظام المعمول به في المؤسسة.

أمن النظم والقوانين: وتعني شعور الفرد بأن النظم والقوانين التي تنظم عمل المؤسسة واضحة وأنها تحفظ حقوقه، وأنها تطبق على الجميع بالعدل، وأن مهام عمله محددة وواضحة، وأن الرجل المناسب في المكان المناسب.

تحمل المسؤولية: وتعني إدراك الفرد لدوره في المجتمع وأنه على استعداد للقيام بهذا الدور، كما أنه يمكن الاعتماد عليه للقيام به، وأنه ملتزم بتنفيذه ومتقبل لما ينتج عنه، وأنه متحمل لمسؤولية هذه النتائج، ويتحدد إجرائياً بالدرجة التي يجيب عليها المستجيب في ضوء المقياس المستخدم.

تحمل المسؤولية كمتغير وسيط بين الأمن الوظيفي وفاعلية ...

ويشمل ثلاث جوانب هي: مسؤولية شخصية، ومسؤولية اجتماعية، ومسؤولية وطنية. مسؤولية شخصية: وتعني إدراك الفرد لمهامه الملتمزم بها تجاه ذاته وتجاه الآخرين وأنّ لديه ثقة بقدرته على إنجاز ما يوكل إليه من أعمال، وأنه يسعى لتطوير ذاته، وأن قراراته نابعة من تفكيره، كما أنه يتصف بصفات حميدة، وأنه يتحمل مسؤولية أعماله.

مسؤولية اجتماعية: وتعني مسؤولية الفرد تجاه أفراد المجتمع في المحافظة على إقامة علاقات جيدة معهم ومشاركتهم مناسباتهم الاجتماعية والسعي من أجل مساعدتهم عند الحاجة وتقبل النقد منهم وحب الخير لهم والالتزام لهم.

مسؤولية وطنية: وهي مسؤولية الفرد تجاه وطنه وتتمثل في حب الوطن والتضحية من أجله والمحافظة على مكتسباته ومحاربة الفساد والالتزام بالقوانين والأنظمة المنصوص عليها. **فاعلية الذات:** إدراك الفرد بأن سلوكه ونتائجه يؤدي إلى تحقيق الأهداف ومواجهة الصعوبات والمشكلات، وتتحدد إجرائياً بالدرجة التي يجيب عليها المستجيب في ضوء المقياس المستخدم. وتشمل ثلاثة مجالات وهي:

الفاعلية الذاتية: وتشمل نجاح الفرد في مواجهة الضغوط وحل المشكلات بأكثر من طريقة، وتحقيق الأهداف التي يضعها لنفسه والتحلي بالمرونة وقدرته على ضبط انفعالاته.

فاعلية اجتماعية: وتعني نجاح الفرد في تحقيق التكيف الاجتماعي بالتواصل مع الآخرين والتأثير فيهم ومشاركتهم مناسباتهم والقدرة على طلب المساعدة منهم.

فاعلية مهنية: وتشمل نجاح الفرد في إنجاز المهام المهنية، والعمل على تحسين أدائه، والالتزامه بقوانين العمل.

محددات الدراسة: تحددت الدراسة بالموضوع وهو: تحمل المسؤولية كمتغير وسيط بين الأمن الوظيفي وفاعلية الذات لدى عينة من الموظفين، وبالمنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي التحليلي، والعينة المستخدمة وقوامها (٢٠٦) معلماً، وبالأدوات المستخدمة وهي: مقياس الأمن الوظيفي، ومقياس تحمل المسؤولية، ومقياس فاعلية الذات، وبالتحليلات الإحصائية وهي: المتوسطات، ومعامل الارتباط البسيط والجزئي، وتحليل التباين المتعدد.

الدراسات السابقة: وقد تم تناولها بحسب الآتي:

أولاً: دراسات تناولت الأمن الوظيفي:

تحمل المسؤولية كمتغير وسيط بين الأمن الوظيفي وفاعلية ...

دراسة اشتيايات (٢٠١٧) هدفت إلى الكشف عن النمط الإداري لدى مدرء المدارس ومستوى الأمن الوظيفي وعلاقتها مع بعض لدى المعلمين في محافظة إربد، وتكونت العينة من (٣٠٤) معلماً، واستخدم الباحث مقياس النمط الإداري ومقياس الأمن الوظيفي، وبينت النتائج وجود درجة مرتفعة من الإحساس بالأمن الوظيفي، ووجود علاقة سلبية بين النمط الإداري الأوتوقراطي وبين الأمن الوظيفي، وعلاقة إيجابية بين النمط الديمقراطي والنمط الترسلّي وبين الأمن الوظيفي.

دراسة عمران وآخرون (2015) Imran et al هدفت إلى استكشاف العلاقة بين الأمن الوظيفي والعدالة التنظيمية والإنتاجية التنظيمية، وتكونت العينة من (٢٥٤) موظفاً باكستانياً، واستخدم الباحثون مقياس العدالة ومقياس الأمن الوظيفي ومقياس الرضا الوظيفي، وكشفت الدراسة أنّ انعدام الأمن الوظيفي وعدم وجود العدالة التنظيمية وكذلك عدم الرضا الوظيفي سبباً في انخفاض إنتاجية المنظمة.

دراسة ياتشوتشي وبولدوكيان (2014) Yahchouchi & Bouldoukian, N هدفت إلى فحص العلاقة بين جودة الأداء الوظيفي في الجامعة وممارسات إدارة الموارد البشرية الأكاديمية بشكل أساسي: تمكين أعضاء هيئة التدريس وانعدام الأمن الوظيفي، أجريت الدراسة على عينة مكونة من (١٣٦) عضواً من الجامعات الخاصة بلبنان، وبينت النتائج أنّ تمكين أعضاء هيئة التدريس والأمن الوظيفي يمكن أن يلعب دوراً إيجابياً في تعزيز الجودة في الأداء الوظيفي والتعليم والتعلم.

دراسة زيتينوجلي وآخرين (2012) Zeytinogly et al هدفت إلى بحث العلاقة بين الرضا الوظيفي والتوظيف المرن والأمن الوظيفي بين العاملين في مراكز الاتصال في البنوك في قطاع الخدمات التركي، وتكونت العينة من (٤٠٧) موظفاً، وبينت النتائج أنّ التوظيف المرن الذي يتضمن عقداً محدداً المدة، والعمل الإضافي المدفوع وغير المدفوع الأجر، والعمل عند الطلب، والعقد والساعات غير المتطابقة لا ترتبط بالرضا الوظيفي، بينما يرتبط الأمن الوظيفي المتصور بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي.

دراسة ريباك وآخرين (٢٠١١) Reback et al هدفت إلى فحص تأثير قانون عدم ترك أي طفل خارج المدرسة على الأمن الوظيفي وعلى سلوك موظفي المدرسة والتحصيل الأكاديمي للطلاب في عينات تمثيلية على المستوى الوطني، وبينت النتائج أنّ ضغط المساءلة وفق القانون يقلل من تصورات المعلمين للأمن الوظيفي ويؤدي إلى عمل المعلمين غير المؤهلين في درجات عالية

د. ماهر المجدلوي، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الرابع، العدد الثاني، يونيو ٢٠٢١
المخاطر لساعات أطول من أقرانهم، ويتبين أيضاً أن الضغط له تأثيرات محايدة أو إيجابية على
استمتاع الطلاب بالتعلم.

ثانياً: دراسات تناولت المسؤولية:

دراسة اريكان (Arikan, 2020) هدفت إلى فحص تأثير برنامج باستخدام نموذج التعلم الاجتماعي
العاطفي بناءً على نموذج المسؤولية الشخصية والاجتماعية على مستويات الذكاء العاطفي
للطلاب وفقاً لأنواع المدارس، تم تنفيذ البرنامج في ثلاث مدارس مختلفة، وتكونت العينة من (١٦٢)
طالباً يدرسون في مدرسة الأناضول الثانوية، منهم (٥٥) يدرسون في مدرسة الأناضول الثانوية
الفنية المهنية، و(٥١) من المدرسة الثانوية الرياضية، و(٥٦) من محافظة أفيون، وتم تقسيم العينة
إلى مجموعات تجريبية وضابطة، وقد تم تطبيق برنامج باستخدام نموذج التعلم العاطفي ونموذج
المسؤولية الشخصية والاجتماعية لمدة (١٦) أسبوعاً على الطلاب في المجموعات التجريبية، وتم
تطبيق المنهج الحالي على الطلاب في المجموعات الضابطة، وتم استخدام مقياس شوت للذكاء
العاطفي، وبينت النتائج أن التأثيرات المشتركة للمشاركة في برنامج باستخدام نموذج التعلم العاطفي
ونموذج المسؤولية الشخصية والاجتماعية ونوع المدرسة على درجات الذكاء العاطفي كانت كبيرة،
وأن درجات طلاب المجموعة الضابطة ظلت على نفس المستوى.

دراسة ساراكالوجلو وجيرجكر (Saracaloglu & Gerceker, 2018) هدفت إلى الكشف عن
العلاقة بين المسؤوليات الاجتماعية الفردية والقيم الشخصية لمرشحي المدرسة الابتدائية ومدرسي
الموسيقى، وإيضاً معرفة الفروق وفقاً لمتغيرات الجنس والصف المدرسي والقسم، وتكونت العينة من
(١٦٢) مرشحاً من مرشحي المدارس الابتدائية، و(٧٠) مدرساً موسيقياً، وتم استخدام استبيان
المسؤولية الاجتماعية الفردية واستبيان القيم الشخصية، وبينت النتائج عدم وجود اختلافات في
المسؤولية الاجتماعية الفردية للمعلمين المرشحين وفقاً للجنس، ووجود ارتباطات ذات دلالة إحصائية
إيجابية منخفضة بين المسؤوليات الاجتماعية والمتوسط الأكاديمي والقيم الشخصية للمعلم المرشح.

دراسة فيليز (Filiz, 2018) هدفت إلى تعليم المسؤولية للطلاب، وضمان تطوير الوعي بالسلوك
القيادي باستخدام برنامج القيادة، وكذلك فحص فعالية نموذج تدريس المسؤولية الشخصية
والاجتماعية من حيث تكوين السلوك القيادي، وتكونت العينة من (٥٥) طالباً من المدرسة الثانوية
الرياضية التابعة لاتحاد الكرة الطائرة التركي في أنقرة. وتم تطبيق برنامج القيادة لمدة (٣٢) ساعة

تحمل المسؤولية كمتغير وسيط بين الأمن الوظيفي وفاعلية ...

على الطلاب في المجموعة التجريبية، استمر تدريس المنهج الحالي للطلاب في المجموعة الضابطة، وتم استخدام مقياس سلوك المسؤولية الشخصية والاجتماعية، واستبيان وصف سلوك القائد، ونموذج مقابلة فردية شبه منظم، وبينت النتائج أن برنامج القيادة الذي تضمن (١٦) محاضرة خلال ثمانية أسابيع فعالاً من حيث مسؤولية التدريس لطلاب المدرسة الثانوية الرياضية وتشكيل وتطوير السلوكيات القيادية.

دراسة **والجرين وماريجر (2017) Wahlgren&Mariager** هدفت إلى زيادة معدلات الإنجاز و تقليل معدلات عدم الحضور والتسرب في نظام تعليم الكبار الدنماركي وتحسين فعالية المعلمين من خلال المسؤولية الاجتماعية، وذلك من خلال إشراك المعلمين في برامج تدريبية تهدف إلى تحسين كفاءاتهم في العلاقات. وأظهرت البيانات أن هذه البرامج التدريبية المركزة لها تأثير على الثقافة التعليمية في الكليات وعلى اتجاهات المعلمين نحو أهمية تقليل معدلات التسرب، وأن المعلمين تصرفوا بشكل أكثر اتساقاً وسلوكاً هادفاً لمنع التسرب.

دراسة **العباسي (٢٠١٦)** هدفت إلى التعرف على العلاقة بين الأمن الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية لدى المعلمين والمعلمات، وقد اقتصر البحث الحالي على عينة من ست مدارس ابتدائية من مديرية تربية الرصافة الثانية بغداد، وتم استخدام مقياسي الأمن الاجتماعي، ومقياس مستوى المسؤولية الاجتماعية من إعداد الطائي (٢٠٠٦)، وبينت النتائج وجود علاقة ارتباطية بين الأمن الاجتماعي والمسؤولية الاجتماعية لدى المعلمين والمعلمات، وأنهم يتمتعون بالأمن الاجتماعي وأن لديهم درجة عالية من المسؤولية الاجتماعية تجاه شعبهم ووطنهم.

دراسة **درومس وستيفين (2015) Droms &Stephen** هدفت إلى معرفة فعالية دمج دورات المسؤولية الاجتماعية في المناهج الدراسية في التعليم في جامعة بتلر. أظهرت النتائج إلى أن تنفيذ هذا النوع من البرامج المنهجية مفيد للطلاب ولكنه يؤثر على الطلاب بشكل مختلف بناءً على جنسهم وأعمارهم على وجه التحديد وأن الطالبات عموماً يتمتعن بمستوى أعلى من المسؤولية الاجتماعية الفردية من نظيرهن الذكور، وأن مستوى المسؤولية الاجتماعية لدى الطلاب يؤثر على تصوراتهم لكيفية تصرف الشركات المسؤولة من أجل رفاهية المجتمع والمستهلك.

دراسة **عثمان وآخرين (٢٠١٤)** هدفت إلى التعرف على علاقة المحاسبة الذاتية والمحاسبة الخارجية ببعض المتغيرات الديموجرافية والمسؤولية الاجتماعية لدى المعلمين، وتكونت العينة من (٤١٠) معلماً ومعلمة، وتم استخدام مقياسي المحاسبة الذاتية والمحاسبة الخارجية من إعداد الباحثين،

د. ماهر المجدلوي، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الرابع، العدد الثاني، يونيو ٢٠٢١
ومقياس المسؤولية الاجتماعية من إعداد عثمان (١٩٧٣)، وبينت النتائج وجود فروق جوهرية بين
متوسطي درجات المعلمين ذوي المحاسبة الذاتية والمحاسبة الخارجية المرتفعة والمنخفضة في
المسؤولية الاجتماعية لصالح ذوي المحاسبة الذاتية المرتفعة، ولصالح ذوي المحاسبة الخارجية
المرتفعة.

ثالثاً: دراسات تناولت الفعالية الذاتية:

دراسة **الجعفري والطاهر (٢٠٢٠)** هدفت إلى معرفة دور الوعي بالذات في فعالية سلوك القائد
الإداري، وتكونت العينة من (١٠٠) إداري من جامعة الخرطوم، وتم استخدام مقياسي الوعي بالذات
وفعالية سلوك القائد تطوير الباحثين، وبينت النتائج وجود علاقة بين الوعي بالذات وفعالية سلوك
القائد الإداري.

دراسة **تشافيز (2019) Chaves** هدفت إلى مقارنة بين سكان جامعتين في الفعالية الذاتية
للمعلمين في التدريب الأولي، تم تطبيق استبيان الفعالية الذاتية على عيّنتين بواقع (٨٣٦) معلماً من
جامعة ناسيونال (كوستاريكا) و (٥٨٨) معلماً من جامعة غرناطة (إسبانيا)، وبينت النتائج أن كلا
المجموعتين تظهران مستويات عالية من الفعالية الذاتية أثناء التدريب الأولي كما لوحظ اختلافات
ذات مغزى مع المضي قدماً في المواقف الصعبة، والقيام بالمهام الإضافية والتحفيز في الفصول
الأقل إثارة للاهتمام.

دراسة **الخشاش والعطاري (٢٠١٨)** هدفت إلى التعرف على مستوى كل من الانهماك في العمل
وفعالية الذات والتمكين لدى مديري مدارس منطقة الأغوار الشمالية في الأردن، وتكونت العينة من
(١٨٨) مديراً، وتم استخدام مقياس فعالية الذات، وبينت النتائج مستوى مرتفع من فعالية الذات،
وعدم وجود فروق في فعالية الذات وفقاً لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، والخبرة).

دراسة **جعو (٢٠١٨)** هدفت إلى معرفة العلاقة بين إدارة الوقت وفعالية الذات لدى رؤساء الأقسام
العلمية في الجامعة المستنصرية، وتكونت العينة من (٤٩) رئيس قسم، وتم استخدام مقياس إدارة
الوقت من إعداد الطراوان واللوزي، ومقياس فعالية الذات من إعداد الناشي (٢٠٠٥)، وبينت النتائج
وجود مستوى مرتفع من إدارة الوقت وفعالية الذات لدى العينة، كما بينت عدم وجود فروق في فعالية
الذات وفقاً لمتغير الجنس.

تحمل المسؤولية كمتغير وسيط بين الأمن الوظيفي وفاعلية ...

دراسة الرقاص والعيسى (٢٠١٨) هدفت إلى معرفة العلاقة بين القيادة الإبداعية وفعالية الذات الإبداعية لدى المشرفات التربويات في التعليم العام، وتكونت العينة من (١٢٢) مشرفة، وتم استخدام مقياس القيادة إعداد السلمي (٢٠١٢) ومقياس فعالية الذات ترجمة العتيبي، (٢٠١٦)، وبينت النتائج وجود مستوى مرتفع من القيادة ومستوى متوسط من فعالية الذات، ووجود علاقة موجبة بين القيادة الإبداعية وفعالية الذات الإبداعية لدى المشرفات التربويات، كما بينت عدم وجود فروق في فعالية الذات وفقاً لمتغيرات الوظيفة والمؤهل العلمي والخبرة.

دراسة ديميرتاس (2018) Demirtas هدفت إلى الكشف عن مستويات المودة للأطفال، ودوافع التدريس ومعتقدات الفعالية الذاتية للمعلمين المرشحين الذين يدرسون في أقسام التعليم الخاصة، ومرحلة ما قبل المدرسة والمدارس الابتدائية. شارك في هذه الدراسة (٣٦٨) مدرساً مرشحاً، منهم (١٠٨) من قسم التربية الخاصة، و(١٣٦) من قسم ما قبل المدرسة، و (١٣٦) من قسم معلمي المدارس الابتدائية، تم جمع البيانات عن طريق بارنيت حب الأطفال، ودوافع التدريس وإدراك مقاييس الفعالية الذاتية للمعلم، وأظهرت النتائج أن المعلمين المرشحين من الأقسام الثلاثة لديهم درجة عالية من المودة للأطفال وأن دوافعهم للتدريس ومعتقدات الفعالية الذاتية أعلى من القيمة المتوسطة. كما تبين وجود علاقة ارتباط إيجابية متوسطة بين محبة الأطفال وفعالية المعلم الذاتية في استخدام استراتيجيات التدريس، كما بينت أن معتقدات الفعالية الذاتية والمشاركة ودوافع التدريس واستراتيجيات التدريس لدى المعلمين المرشحين تتنبأ بعاطفتهم تجاه الأطفال بشكل ملحوظ وإيجابي.

دراسة ارسلان (2017) Arslan تبحث هذه الدراسة في تأثير الفعالية الذاتية في الفعالية الجماعية لمعلمي ما قبل المدرسة، وتكونت العينة من ١٧٢ معلماً لمرحلة رياض الأطفال العامة التابعة لوزارة التربية الوطنية في مدن مختلفة من تركيا، تم استخدام مقياس الفعالية الذاتية للمعلم تطوير شوارزر وآخرون، ومقياس الفعالية الذاتية الجماعية للمعلمين تطوير ارسلان وسانبال، وبينت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الفعالية الذاتية للمعلمين والفعالية الذاتية الجماعية، كما وجد أن الفعالية الذاتية للمعلمين تفسر بشكل كبير الفعالية الذاتية الجماعية.

دراسة العكلي والمالكي (٢٠١٦) هدفت إلى معرفة علاقة فاعلية ذات المرشد التربوي بكل من التفاعل الاجتماعي والنضج الاجتماعي، وتكونت العينة من (٢٦٠) مرشداً ومرشدةً من تربية بغداد، وتم استخدام مقاييس لقياس المتغيرات الثلاثة، وبينت النتائج وجود علاقة موجبة بين فعالية ذات المرشد التربوي وبين كل من التفاعل الاجتماعي والنضج الاجتماعي.

د. ماهر المجدلوي، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الرابع، العدد الثاني، يونيو ٢٠٢١

دراسة الروايحة (٢٠١٦) هدفت إلى معرفة العلاقة بين التوافق المهني وفعالية الذات المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية، وتكونت العينة من (٢٦٠) موظفاً، وتم استخدام مقياسي التوافق المهني وفعالية الذات إعداد الباحثة، وبينت النتائج وجود مستوى مرتفع من التوافق المهني وفعالية الذات، ووجود علاقة بين التوافق المهني وفعالية الذات لدى الموظفين، كما بينت عدم وجود فروق في فعالية الذات تبعاً للجنس، ووجود فروق حسب الخبرة لصالح أكثر من (١٥) سنة.

دراسة يوسف (٢٠١٦) هدفت إلى معرفة العلاقة بين فاعلية الذات والمسؤولية الاجتماعية، وتكونت العينة من (١٥١٨) طالباً وطالبة، وتم استخدام مقياس فعالية الذات ومقياس المسؤولية الاجتماعية من إعداد الباحثة، وبينت النتائج وجود علاقة بين فعالية الذات والمسؤولية الاجتماعية. دراسة ديلىماك (Dilmac, 2016) هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين الفعالية المهنية والإيثار والتسويق لدى المعلمين وتكونت العينة من (٣٥١) معلماً من المدارس الابتدائية والثانوية في قونية. وتم استخدام مقياس الإيثار للمعلمين ومقياس الفعالية المهنية، و مقياس التسويق، وبينت النتائج أن تصور المعلمين للفعالية المهنية يرتبط بثلاثة أبعاد فرعية لمقياس إيثار المعلم، الإحسان في الوضع الحالي، المسؤولية الاجتماعية والمشاركة، والإحسان في حالات الطوارئ باستثناء التبرع.

دراسة البهدل (٢٠١٤) هدفت إلى معرفة علاقة الفعالية الذاتية بعوامل الشخصية لدى المرشدين الطلابيين الملحقين بدبلوم التوجيه والإرشاد في بعض الجامعات السعودية، وتكونت العينة من (٢٠٩) مرشداً، وتم استخدام مقياس فعالية الذات تطوير الباحث، واستخبار أيزنك للشخصية، وبينت النتائج وجود علاقة سالبة بين عامل العصابية والذهانية وفاعلية الذات، وعلاقة موجبة بين الانبساط وفاعلية الذات، كما بينت عدم وجود فروق في فعالية الذات تبعاً لسنوات الخدمة.

من خلال العرض السابق للدراسات يتبين لنا أنها تناولت متغيرات الدراسة الحالية منفردة وعلاقتها بمتغيرات أخرى، وأنها تمت في بيئات مختلفة عربية وأجنبية وعلى عينات مختلفة، إلا أنّ الباحث لم يجد دراسة واحدة تناولت تحمل المسؤولية كمتغير وسيط بين الأمن الوظيفي وبين فاعلية الذات لدى المعلمين، وبهذا تكون الدراسة الحالية مختلفة، مما يبين حاجة المعلمين لهذه الدراسة وأن نتائجها إثراء للبحث العلمي والأدب التربوي.

إجراءات الدراسة:

تحمل المسؤولية كمتغير وسيط بين الأمن الوظيفي وفاعلية ...

منهج الدراسة: المنهج الوصفي التحليلي الذي يعتمد على جمع البيانات وتصنيفها وتحليلها ومعرفة العلاقة بين مكوناتها ثم التوصل إلى النتائج.

المجتمع الأصلي للدراسة: يضم (٨٧٠) معلماً ومعلمةً موزعين إلى (٢٧) مدرسة ثانوية في محافظة الشمال. (وزارة التربية والتعليم).

عينة الدراسة: تكونت العينة من (٢٠٦) معلماً ومعلمةً، وقد تم أخذ العينة بالطريقة العنقودية من (١١) مدرسة ثانوية من محافظة الشمال.

أدوات الدراسة:

١- مقياس الأمن الوظيفي: إعداد الباحث

قام الباحث بإعداد مقياس الأمن الوظيفي عبر الآتي:

- الاطلاع على الإطار النظري والدراسات السابقة التي تناولت الأمن الوظيفي.
- الاطلاع على عدد من مقاييس الأمن الوظيفي المنشورة في المجالات التربوية منها: الأمن الوظيفي تطوير الصرايرة (٢٠٠٩)، ومقياس اشتتات (٢٠١٧)، ومقياس سليمان وحسن (٢٠٢٠)، ومقياس المهدي وآخرين (٢٠١٩)، ومقياس الإحساس باحتياجات الأمن الوظيفي إعداد عبد الحق (٢٠٠٩)، ومقياس انعدام الأمن الوظيفي إعداد أبو الطيب وآخرين (٢٠١٨).
- تم صياغة المقياس في صورته الأولية في (٢٦) عبارة موزعة إلى مجالات وهي: أمن واستقرار العمل، وأرقام عباراته (٢، ٤، ١٠، ١١، ١٢، ١٤، ١٥، ١٨)، وأمن اقتصادي وعبارته (١، ٥، ١٧، ١٩، ٢٣)، وأمن النظم والقوانين وعبارته (٣، ٦، ٨، ٩، ١٦، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٤)، وجميع العبارات تصحح بطريقة موجبة ما عدا عبارة (٢١) تصحح بطريقة معكوسة.
- وبعد إجراء تقنين الاختبار أصبح عدد عبارات المقياس في صورته النهائية (٢٤) عبارة.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً: صدق المقياس:

أ- صدق المحتوى: تم عرض المقياس على خمسة من المُحكِّمين المختصين في الإرشاد النفسي، وقد اتضح اتفاق المحكمين على صدق أغلب العبارات، وتم إعادة صياغة بعض العبارات، وبالتالي أصبح المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق.

ب- الاتساق الداخلي: تم تجربة المقياس على (٤٠) معلماً، وتم حساب معامل ارتباط كل فقرة من الفقرات مع مجموع المجال الذي تنتمي إليه، وقد حُذفت عبارتان لارتباطهما المنخفض، وقد تراوحت

د. ماهر المجدلوي، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الرابع، العدد الثاني، يونيو ٢٠٢١
معاملات الارتباط لفقرات مجال أمن استقرار العمل ما بين ٠,٤٠٧-٠,٧٨٢، ولأمن الاقتصادي ما
بين ٠,٤٧٩-٠,٨٢٢، ولمجال أمن النظم والقوانين ٠,٥١٤-٠,٦٩١، وجاء الارتباط بين كل مجال
والدرجة الكلية للمقياس على النحو الآتي: أمن استقرار العمل ٠,٨٥٨، ولأمن الاقتصادي ٠,٥٨٩،
و لأمن النظم والقوانين ٠,٨٦٤، مما يشير إلى اتساق فقرات الاختبار وصدقه.

ثانياً: ثبات الاختبار:

أ- طريقة الفاكرنباخ: حصل الباحث على ثبات بطريقة الفاكرنباخ قدره ٠,٨٧٨، وهو ثبات مرتفع.
ب- طريقة التجزئة النصفية: حصل الباحث على ثبات قدره ٠,٧٥٠، وبعد معادلة تصحيح الطول
أصبح قدره ٠,٨٥٧، وهو ثبات مرتفع.

٢- مقياس تحمل المسؤولية إعداد الباحث:

قام الباحث بإعداد مقياس تحمل المسؤولية عبر الآتي:

- الاطلاع على الإطار النظري والدراسات السابقة التي تناولت تحمل المسؤولية.
- الاطلاع على عدد من مقاييس المسؤولية المنشورة في المجالات التربوية منها: مقياس المسؤولية
الاجتماعية إعداد إبراهيم (٢٠١٩)، ومقياس المسؤولية الاجتماعية إعداد الرويلي (٢٠١٦)، ومقياس
المسؤولية الاجتماعية إعداد "قداوي" في (الدهام ٢٠١٩)، ومقياس للمسؤولية الاجتماعية إعداد العزي
في (غيلان وعباس ٢٠١٥).

- تم صياغة الاختبار في صورته الأولية في (٣٨) عبارة موزعة إلى ثلاثة مجالات وهي: مسؤولية
شخصية وأرقام عباراته هي (١,٣,٥,٧,٩,١١,١٢,١٤,١٦,١٨,٢٣,٢٥,٢٧,٣٨)، ومسؤولية
اجتماعية وعباراته (٢,٦,١٠,١٣,١٩,٢١,٢٤,٢٦,٢٨,٣٠,٣٢,٣٤,٣٦)، ومسؤولية وطنية
وعباراته (٤,٨,١٥,١٧,٢٠,٢٢,٢٩,٣١,٣٣,٣٥,٣٧).

- وبعد إجراء تقنين الاختبار تم اعتماد جميع العبارات.

الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً: صدق المقياس:

أ- صدق المحتوى: تم عرض المقياس على خمسة من المحكمين المختصين في الإرشاد النفسي،
وقد اتضح اتفاق المحكمين على صدق أغلب العبارات، وتم إعادة صياغة بعض العبارات، وبالتالي
أصبح المقياس يتمتع بدرجة عالية من الصدق.

تحمل المسؤولية كمتغير وسيط بين الأمن الوظيفي وفاعلية ...

ب-الاتساق الداخلي: تم تجربة المقياس على (٤٠) معلماً، وتم حساب معامل ارتباط كل فقرة من الفقرات مع مجموع المجال الذي تنتمي إليه، وقد تراوحت معاملات الارتباط لفقرات المسؤولية الشخصية ما بين ٠,٦٩٧-٠,٨٧٣، وللمسؤولية الاجتماعية ما بين ٠,٥٥٥-٠,٩٠٥، وللمسؤولية الوطنية ما بين ٠,٥٦٤-٠,٩٣٥، وجاء الارتباط بين مجموع كل مجال والدرجة الكلية للمقياس على النحو الآتي: مسؤولية شخصية ٠,٩٧٩، ومسؤولية اجتماعية ٠,٩٠١، ومسؤولية وطنية ٠,٩٨٢، مما يشير إلى اتساق فقرات الاختبار وصدقه.

ثانياً: ثبات الاختبار:

أ- طريقة الفاكرباخ: حصل الباحث على ثبات بطريقة الفاكرباخ قدره ٠,٩٥٤ وهو ثبات مرتفع.
ب- طريقة التجزئة النصفية: حصل الباحث على ثبات قدره ٠,٩٢٠، وبعد معادلة تصحيح الطول أصبح قدره ٠,٩٥٩ وهو ثبات مرتفع.

٣- مقياس فعالية الذات إعداد الباحث:

قام الباحث بإعداد مقياس فعالية الذات عبر الآتي:

- الأطلاع على الإطار النظري والدراسات السابقة التي تناولت فعالية الذات.
- الأطلاع على عدد من مقاييس فعالية الذات المنشورة في المجالات التربوية منها: مقياس فعالية الذات إعداد المحسن (2017) Al-mehsin، ومقياس الرقاص والعيسى (٢٠١٨)، ومقياس فعالية سلوك القائد الإداري إعداد الجعفري والطاهر (٢٠٢٠). ومقياس فعالية الذات إعداد "الناشي" في جعو (٢٠١٨)، ومقياس الخشان والعطاري (٢٠١٨).

- تم صياغة الاختبار في صورته الأولية في (١٨) عبارة، وبعد إجراء تقنين الاختبار تم اعتماد العبارات كما هي. وقد وزعت العبارات إلى ثلاثة مجالات وهي: فعالية شخصية وأرقام عباراتها (١,٢,٣,٤,٥,٨,١٣,١٥)، وفعالية اجتماعية وعباراتها (٧,١٠,١١,١٤,١٧,١٨)، ومجال فعالية مهنية وعباراتها (٦,٩,١٢,١٦).

الخصائص السيكومترية للمقياس:

أولاً: صدق المقياس:

أ- صدق المحتوى: تم عرض المقياس على خمسة من المحكمين المختصين في الإرشاد النفسي، وتم إعادة صياغة بعض العبارات، بناء على ملاحظاتهم.

د. ماهر المجدلوي، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الرابع، العدد الثاني، يونيو ٢٠٢١

ب-الاتساق الداخلي: تم تجربة المقياس على (٤٠) معلماً، وتم حساب معامل ارتباط كل فقرة من الفقرات مع مجموع المجال الذي تنتمي إليه، وقد تراوحت معاملات الارتباط لفقرات الفعالية الشخصية ما بين ٠,٧٤١-٠,٨١٩، وللفعالية الاجتماعية ما بين ٠,٦٦٨-٠,٨٦٧، وللفعالية المهنية ٠,٧٤١-٠,٨١٩، وجاء الارتباط بين مجموع كل مجال والدرجة الكلية للمقياس على النحو الآتي: الفعالية الشخصية ٠,٩٧٠، وللفعالية الاجتماعية ٠,٩٢٤، وللفعالية المهنية ٠,٩٦٣، مما يشير إلى اتساق فقرات الاختبار وصدقه.

ثانياً: ثبات الاختبار:

أ-طريقة الفاكرباخ: حصل الباحث على ثبات بطريقة الفاكرباخ قدره ٠,٩٥٧ وهو ثبات مرتفع.
ب-طريقة التجزئة النصفية: حصل الباحث على ثبات قدره ٠,٧٧٤ وبعد معادلة تصحيح الطول أصبح قدره ٠,٨٧٢ وهو ثبات مرتفع.

تصحيح المقاييس: لعبارات المقاييس خمسة خيارات وهي: كثيراً جداً تأخذ خمس درجات، وكثيراً أربع درجات، متوسطاً ثلاث درجات، وقليلاً درجتين، وقليلاً جداً درجة واحدة. وقد تم تحديد معيار للحكم على مستوى المتغيرات وذلك بحساب طول الفترة وذلك بقسمة $٠,٨٠ = ٥/٤$ على أساس أن الأرقام من ١-٥ حُصرت فيما بينها أربع مسافات، وتم إضافة ٠,٨٠ إلى أقل قيمة في المقياس (عبد الفتاح ٢٠٠٨)، وبهذا تم تحديد المستوى كالاتي: أقل من ٨,٨ منخفض جداً، ١,٨١ - ٢,٦ منخفض، ٢,٦١ - ٣,٤ متوسط، ٣,٤١ - ٤,٢ مرتفع، ٤,٢١ - ٥ مرتفع جداً.

نتائج الدراسة:

نتائج السؤال الأول: والذي نصه: ما مستوى الأمن الوظيفي لدى عينة الدراسة؟ وللإجابة قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي وتحديد المستوى، كما هو موضح في جدول (١).

جدول (١) المتوسط الحسابي وتحديد المستوى لمقياس الأمن الوظيفي

الأمن الوظيفي	عدد الفقرات	المتوسط	المستوى
أمن استقرار العمل	٨	٣,٠٧٢٢	متوسط
أمن اقتصادي	٥	٢,٠٥٨٢	منخفض
أمن النظم والقوانين	٩	٣,٠١٢٩	متوسط

تحمل المسؤولية كمتغير وسيط بين الأمن الوظيفي وفاعلية ...

الدرجة الكلية	٢٢	٢,٧١٤٥	متوسط
---------------	----	--------	-------

يتضح من الجدول السابق أن الدرجة الكلية للأمن الوظيفي ومجالى استقرار العمل وأمن النظم والقوانين جاءت بمستوى متوسط بينما جاء الأمن الاقتصادي بمستوى منخفض.

ويرجع الباحث المستوى المتوسط إلى خصوصية مجتمع غزة وذلك أنه بالرغم من الظروف السيئة التي يعمل بها المعلمون من انقسام في السلطة الادارية وفي بعض الأحيان تتناقض النظم والقوانين بسبب الانقسام بين حكومة غزة وحكومة رام الله، إلا أن المعلمين حافظوا على شعورهم بالأمن الوظيفي بمستوى متوسط وذلك لأن عمل المعلمين في المدرسة مرتبط بدرجة أساسية بتوافقهم مع مدير المدرسة ومع الزملاء وأن المدير هو معلم سابق وتربطه مع المعلمين علاقة طيبة مما يجعل المعلمين يشعرون بالرضا عن عملهم وأن يشاركوا في وضع الخطط ويعبروا عن آراءهم وأفكارهم، كما أن التعليم يوفر الحد الأدنى من مستلزمات العملية التعليمية مما يشعرهم نوعاً ما بالاستقرار في العمل، كما أن مهنة التعليم من المهن التي يعرف المعلم متطلباتها ومهامها وأن مهام عمله في الاطار العام محددة وأن بعض القوانين تطبق على الجميع مع الأخذ بعين الاعتبار أن المعلمين في كثير من المدارس يتعاملون على أنهم عائلة واحدة وفريق واحد، وأن جزء من نظام العمل وأسس وقوانينه تعتمد في تطبيقها على طبيعة العلاقة التي تحكم المعلمين بالمدير فتعاملهم كأ أسرة يجعلهم يحترمون بعضهم وتكون علاقة المدير بالمعلمين فيها نوع من العدالة وعدم التمييز ويطبق النظام على الجميع كالالتزام في الحضور بالموعد المحدد وعدم التأخر، كما أن مدير المدرسة يريد اكتساب ود المعلمين من أجل استقرار العمل واستمراره مما جعل مستوى الأمن الوظيفي ومجالى استقرار العمل والتشريعات والقوانين بمستوى متوسط، أما بالنسبة لانخفاض مستوى الأمن الاقتصادي وذلك بسبب خصم الرواتب وتقاضي الموظفين لفترة طويلة تتراوح ما بين ٤-١٢ سنة ما نسبته ٥٠% لبعض الفئات و ٧٥% لفئات أخرى هذا الراتب المنقوص لا يكفي لسد حاجات المعلم ولا يتناسب مع جهودهم ولا مع غلاء المعيشة، كما أن بعض المعلمين مهدد بقطع راتبه بسبب الخلافات السياسية مما جعل مجال أمن الاقتصاد يأتي بمستوى منخفض. وتدعم هذه النتيجة نتائج دراسة سليمان وحسن (٢٠٢٠) إذ بينت شعور اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية جامعة الأزهر بالأمن الوظيفي جاء بمستوى متوسط، كما تختلف مع دراسة الجمعان (٢٠١٨) إذ جاء مستوى الأمن الوظيفي للمعلمين مرتفع.

نتائج السؤال الثاني: والذي نصه: ما مستوى تحمل المسؤولية لدى المعلمين؟

د. ماهر المجدلوي، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الرابع، العدد الثاني، يونيو ٢٠٢١
وللإجابة قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي وتحديد المستوى، وجدول (٢) يوضح ذلك.
جدول (٢) المتوسط الحسابي وتحديد المستوى لمقياس تحمل المسؤولية

تحمّل المسؤولية	عدد الفقرات	المتوسط	المستوى
مسؤولية شخصية	١٤	٤,١٣٥٩	مرتفع
مسؤولية اجتماعية	١٣	٤,١٨٥٢	مرتفع
مسؤولية وطنية	١١	٤,١٧١٧	مرتفع
الدرجة الكلية	٣٨	٤,١٦٤٣	مرتفع

يتضح من الجدول السابق أنّ تحمل المسؤولية ومجالاته جاء بمستوى مرتفع ما عدا مجال المسؤولية الاجتماعية جاء بمستوى مرتفع جداً.

وتفسر هذه النتيجة بأنّ تحمل المسؤولية من السمات التي يتشربها الفرد من خلال عملية التطبيع الاجتماعي، وتلعب الأسرة دوراً أساسياً في تعليم أبنائها أدوارهم المنوطة بهم والالتزام بهذه الأدوار، فالأسرة تورث أبنائها بعض القيم والعادات والتقاليد فهي تغرس في أبنائها منذ الطفولة تحمل مسؤولية سلوكهم والقيام بأدوارهم وتغرس بهم الالتزام بالأعمال المطلوبة منهم، كما تعلمهم الحفاظ على تماسك الأسرة وتغليب مصلحة الأسرة على المصلحة الخاصة، وكذلك تعلمهم احترام الآخرين والصدق معهم والالتزام لهم ومشاركتهم مناسباتهم وتقديم المساعدة لهم، كما تغرس بهم حب الوطن والحفاظ على المؤسسات العامة سواء الحكومية أو غير الحكومية والالتزام بالقوانين، وأيضاً المشاركة في الأعمال التي في صالح المجتمع، فالمعلمون نشؤوا في طفولتهم على هذه السلوكيات، وكون فلسطين تحت الاحتلال الصهيوني وهذا يتطلب من جميع الأفراد بما فيهم الأطفال المشاركة في مختلف أشكال النضال ضد الاحتلال وأنّ طفولة المعلمين هي جزء من هذه الحياة النضالية السياسية مما زادهم من مهارة الاعتماد على الذات والاستقلالية وتحمل المسؤولية، كما أنّ المعلمين هم من الفئات التي لديهم نضج معرفي واجتماعي فهم أصحاب شهادة وخبرة وعندهم معرفة بأدوارهم وتحديد ما هو مطلوب منهم، فهم على معرفة بقيمة هذه الأدوار وأهمية الالتزام بها وأنها في صالحهم مما يجعل ما نشؤوا عليه من سلوكيات وعادات وتحمل للمسؤولية يصبح أكثر رسوخاً وهذا انعكس في درجات المعلمين في مقياس تحمل المسؤولية، ويؤكد ذلك ما ذكره ساراكلوجلو وجيرجكر (2018) Saracaloglu & Gerceker أن المسؤولية صفة فطرية للبشر يرتبط تطورها ارتباطاً

تحمل المسؤولية كمتغير وسيط بين الأمن الوظيفي وفاعلية ...

وثيقاً بتواصلهم مع بيئتهم الاجتماعية، وأن المسؤولية تتشكل كخاصية إنسانية داخل المجتمع، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة العباسي (٢٠١٦) إذ بينت أن لدى المعلمين درجة عالية من المسؤولية الاجتماعية تجاه شعبهم ووطنهم.

نتائج السؤال الثالث: والذي نصه: ما مستوى فعالية الذات لدى عينة الدراسة؟

وللإجابة قام الباحث بحساب المتوسط الحسابي وتحديد المستوى، وجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣) المتوسط الحسابي وتحديد المستوى لمقياس فعالية الذات

فاعلية الذات	عدد الفقرات	المتوسط	المستوى
فاعلية ذاتية	٨	٣,٧٣٤٢	مرتفع
فاعلية اجتماعية	٦	٣,٨٣٠١	مرتفع
فاعلية مهنية	٤	٤,٠٨٣٧	مرتفع
الدرجة الكلية	١٨	٣,٨٨٢٢	مرتفع

يتضح من الجدول السابق أن متوسطات درجات مقياس فعالية الذات ومجالاته جاءت بمستوى مرتفع .

ويفسر الباحث هذه النتيجة بأن فئة المعلمين هم فئة مثقفة وأصحاب تخصص وأكاديميين وأصحاب خبرة في التعليم وأصحاب رسالة، وأن واقع غزة يؤهلهم منذ الصغر بالقيام بمهام توكل لهم كالانخراط في العمل النضالي والسياسي، وأيضاً الفقر يجعلهم يعتمدون على أنفسهم وينخرطون في أعمال حرة لينفقوا على أنفسهم وأسرهم، مما يجعلهم قادرين على تحديد حاجاتهم وأهدافهم والعمل على تحقيقها وحل المشكلات التي تواجههم، سواء على الصعيد الشخصي كمواجهة الضغوط وحل المشكلات وتحقيق الأهداف أو الاجتماعي كقيام المعلم بأدواره الأسرية والاجتماعية من زيارات ومشاركة في المناسبات الاجتماعية، أو المهني كإنجاز المهام الموكلة لهم والعمل على تحسين الأداء والالتزام بقوانين العمل، فهذه الأهداف تتناسب مع قدراتهم وهي في مصلحتهم وهي حاجات لهم لذلك يسعى المعلمون جاهدين من أجل تحقيقها. كما أن هذه النتيجة تتفق مع نتيجة السؤال الثاني وهي وجود مستوى مرتفع من تحمل المسؤولية، فتحمل المسؤولية مرتفع مما يعني أن المعلمين يتحملون مسؤولية أعمالهم والمهام التي توكل لهم والقيام بأدوارهم مما جعل مستوى فعاليتهم مرتفع. وتدعم هذه النتيجة نتائج دراسة كل من برهم وطلاحة (٢٠١٩)، والحربي (٢٠١٨)، وتشافيز

د. ماهر المجدلوي، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الرابع، العدد الثاني، يونيو ٢٠٢١
 Chaves(2019)، وديميرتاس (2018) Demirtas، إذ بيّنت أن مستوى فعالية الذات لدى
 المعلمين مرتفع.

نتائج السؤال الرابع: والذي نصه هل توجد فروق في متغيرات الأمن الوظيفي وتحمل المسؤولية
 وفاعلية الذات لدى المعلمين تعزى لمتغيرات(الجنس، الخبرة، جهة التعيين)؟ وللإجابة تم إجراء
 تحليل التباين المتعدد كما هو موضح في جدول(٤).

جدول(٤) يوضح نتائج تحليل التباين المتعدد لمعرفة الفروق في مقياس الأمن الوظيفي تبعاً
 لمتغيرات(الجنس، الخبرة، جهة التعيين)

المتغيرات المستقلة	المتغيرات التابعة	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الجنس	استقرار العمل	٠,٠١٩	١	٠,٠١٩	٠,٠٤٨	٠,٨٢٧
	الاقتصاد	٠,٩٠١	١	٠,٩٠١	١,٥٨٠	٠,٢١٠
	النظم والقوانين	٠,٣٦٧	١	٠,٣٦٧	١,٠٥٦	٠,٣٠٥
	الدرجة الكلية	٠,٣١٨	١	٠,٣١٨	١,٠٥٣	٠,٣٠٦
الخبرة	استقرار العمل	٠,٧٣٦	٢	٠,٣٦٨	٠,١٧٩	٠,٣٩٨
	الاقتصاد	٠,٢٠٤	٢	٠,١٠٢	٠,٩٢٦	٠,٨٣٦
	النظم والقوانين	٠,٠٠٩	٢	٠,٠٠٥	٠,٠١٣	٠,٩٨٧
	الدرجة الكلية	٠,٠٣٨	٢	٠,٠١٩	٠,٠٦٢	٠,٩٤٠
جهة التعيين (رام الله - غزة)	استقرار العمل	٠,٣٠٤	١	٠,٣٠٤	٠,٠٢١	٠,٠٠٦**
	الاقتصاد	٠,٠١٣	١	٠,٠١٣	٧,٦٥٧	٠,٨٧٨
	النظم والقوانين	٠,٧٤٠	١	٠,٧٤٠	٢,١٢٧	٠,١٤٦
	الدرجة الكلية	٠,٨٢٣	١	٠,٨٢٣	٢,٧٢٠	٠,١٠١

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق جوهرية في مقياس الأمن الوظيفي تبعاً لمتغيرات الجنس
 والخبرة وجهة التعيين ما عدا مجال استقرار العمل وُجدت فروق تبعاً لمتغير جهة التعيين وبالرجوع
 إلى متوسط موظفي حكومة غزة تبين أنّ قدره ٣,٣١٢، وهو أكبر من متوسط موظفي حكومة رام
 الله إذ جاء قدره ٣,٠١٧، أي أنّ الفروق لصالح غزة

وتفسر عدم وجود فروق في المجال الاقتصادي بأنّ جميع الموظفين بجميع فئاتهم يعانون من
 الخصم ومن قلة الراتب وهذا يؤثر على جميع الموظفين مهما كان جنسهم أو جهة تعيينهم أو

تحمل المسؤولية كمتغير وسيط بين الأمن الوظيفي وفاعلية ...

خبرتهم، وبالنسبة لمجال النظم والقوانين فتلعب علاقة المدير بالمعلمين دوراً أساسياً في تطبيقها، كما أنّ استقرار العمل والحصول على الحقوق والرضا عن العمل والمهام المحددة والشعور بالأمان في العمل وطرح الأفكار وشعور الموظف بعدم فصله دون سبب وجيه وتوفير متطلبات العمل لا تتأثر بالخبرة والجنس. وتدعم هذه النتيجة نتائج دراسة سليمان وحسن (٢٠٢٠)، ونتائج دراسة الجمعان (٢٠١٨) إذ بينتا عدم وجود فروق في الأمن الوظيفي وفقاً للخبرة. بينما تختلف مع نتائج دراسة المهدي وآخرين (٢٠١٩) إذ بينت وجود فروق في مجال الاستمرارية في العمل لصالح الإناث

وبالنسبة للفروق في استقرار العمل لصالح معلمي غزة فتفسر بأنّ نتيجة للخلافات السياسية والمناكفات بين حكومة غزة وحكومة رام الله يعيش المعلم في تناقض وصراع ما بين أن يمثل لقرارات حكومة رام الله والتي هي من تدفع راتبه، أو لحكومة غزة التي تحكم المؤسسة التعليمية على أرض الواقع مما يجعله يشعر بصراع وإحباط وبأنه مهدد في عمله من الحكومتين، كما أنّ حكومة رام الله أحالت إلى التقاعد المبكر عدد من الموظفين العسكريين، وأحالت ٧ آلاف موظف مدني منهم ٣٠٠٠ آلاف معلم للتقاعد المالي أي صرف نصف راتب مع وجود المعلم على رأس عمله، كما أنه في كثير من الأحيان يسمع المعلمون بوجود تقاعدات جديدة مما يجعل معلم حكومة رام الله لا يشعر بالأمان في عمله وأنه غير حاصل على حقوقه الوظيفية وأنه يمكن فصله دون وجه حق، أما معلمو حكومة غزة فهم يتقاضون راتبهم من حكومة غزة ويمثلون لقرارات غزة وأنهم لا يعانون من ازدواجية القرارات والتعليمات مما جعل معلمي غزة أكثر شعوراً باستقرار العمل من معلمي رام الله.

وبما يخص نتائج تحمل المسؤولية كانت النتائج حسب الآتي:

جدول (٥) يوضح تحليل التباين المتعدد لمعرفة الفروق في مقياس تحمل المسؤولية تبعا

لمتغيرات (الجنس، الخبرة، جهة التعيين)

المتغيرات المستقلة	المتغيرات التابعة	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الجنس	شخصية	٠,٨٠٦	١	٠,٨٠٦	٢,٤٩٠	٠,١١٦
	اجتماعية	٠,٣٦٤	١	٠,٣٦٤	١,١٤٠	٠,٢٨٧
	وطنية	٠,١٦٢	١	٠,١٦٢	٠,٤٥٠	٠,٥٠٣
	درجة كلية	٠,٤٠١	١	٠,٤٠١	١,٣١٥	٠,٢٥٣

د. ماهر المجدلأوي، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الرابع، العدد الثاني، يونيو ٢٠٢١

٠,٥٨٦	٠,٥٣٦	٠,١٧٥	٢	٠,٣٤٧	شخصية	الخبرة
٠,٢٥٨	١,٣٦٣	٠,٤٣٥	٢	٠,٨٦٩	اجتماعية	
٠,٤٤٦	٠,٨١١	٠,٢٩٢	٢	٠,٥٨٣	وطنية	
٠,٤٦١	٠,٧٧٨	٠,٢٣٧	٢	٠,٤٧٤	درجة كلية	
٠,٦٥٤	٠,٢٠٢	٠,٠٦٥	١	٠,٠٦٥	شخصية	جهة التعيين (رام الله - غزة)
٠,٤١٨	٠,٦٥٩	٠,٢١٠	١	٠,٢١٠	اجتماعية	
٠,٤٢٢	٠,٦٤٦	٠,٢٣٢	١	٠,٢٣٢	وطنية	
٠,٥٠٨	٠,٤٤٠	٠,١٣٤	١	٠,١٣٤	درجة كلية	

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق جوهرية في مقياس تحمل المسؤولية تبعاً لمتغيرات الجنس والخبرة وجهة التعيين.

وتدعم هذه النتيجة نتائج دراسة ساراكالوجلو وجيرجكر (Saracaloglu&Gerceker(2018) إذ بينت عدم وجود اختلافات في المسؤولية الاجتماعية الفردية للمعلمين المرشحين وفقاً للجنس.

وتفسر بأن لكل فرد دور في المجتمع وعليه أن يتحمل مسؤولية هذا الدور المنوط به وهذا الدور يتعلمه الفرد من خلال التطبيع الاجتماعي فالأسرة تورث أبنائها بعض القيم والعادات والتقاليد كونها تغرس في أبنائها تحمل مسؤولية سلوكهم والقيام بأدوارهم، كما تغرس بهم الالتزام وتحمل مسؤولية الأعمال وحب الآخرين والالتزام لهم والصدق معهم ومشاركتهم مناسباتهم كما تغرس بهم حب الوطن والحفاظ على المؤسسات العامة، فالمعلمون نشؤوا على هذه التربية بجميع فئاتهم ذكوراً وإناثاً، ومهما كانت خبرتهم، وجهة تعيينهم لذلك لم تظهر فروق في تحمل المسؤولية وفقاً للجنس والخبرة وجهة التعيين.

وبما يخص نتائج فعالية الذات كانت النتائج حسب الآتي:

جدول (٦) يوضح تحليل التباين المتعدد لمعرفة الفروق في مقياس فعالية الذات تبعاً

لمتغيرات (الجنس، الخبرة، جهة التعيين)

المتغيرات المستقلة	المتغيرات التابعة	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الجنس	ذاتية	٠,٧٥٥	١	٠,٧٥٥	١,٧٣٩	٠,١٩٨
	اجتماعية	٠,٥٦٩	١	٠,٥٦٩	١,٧٩٠	٠,١٨٢

تحمل المسؤولية كمتغير وسيط بين الأمن الوظيفي وفاعلية ...

مهنية	٣,٣٠٩	١	٣,٣٠٩	٨,٣٦٤	*٠,٠٠٤
درجة كلية	١,٣١٦	١	١,٣١٦	٤,١٨٣	*٠,٠٤٢
الخبرة	ذاتية	٢	١,٨٢٥	٢,١٠٢	٠,١٢٥
	اجتماعية	٢	١,٠٧٣	١,٦٩٠	٠,١٨٧
	مهنية	٢	٠,٩٧٤	١,١٢١	٠,٢٩٤
	درجة كلية	٢	٠,٩٧٢	١,٥٤٤	٠,٢١٦
	ذاتية	١	٠,١٧٩	٠,٤١١	٠,٥٢٢
	اجتماعية	١	٠,٩٦٨	٣,٠٤٧	٠,٠٨٢
جهة التعيين (رام الله - غزة)	مهنية	١	٠,٠٧١	٠,١٧٨	٠,٦٧٣
	درجة كلية	١	٠,٣١١	٠,٩٨٧	٠,٣٢٢

يتضح من الجدول السابق وجود فروق جوهرية في الدرجة الكلية لفاعلية الذات وفي مجال الفعالية المهنية تبعاً لمتغير الجنس وبالرجوع إلى المتوسطات تبين أنّ متوسط الإناث للدرجة الكلية قدرة ٤,٠٢٦، وهو أكبر من متوسط الذكور الذي جاء بقدر ٣,٨٥٩، أي أن الفروق لصالح الإناث. بينما يتضح عدم وجود فروق جوهرية في الدرجة الكلية لفاعلية الذات وفي مجالاتها تبعاً لمتغير الخبرة وجهة التعيين.

وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة جعو (٢٠١٨)، إذ بينت عدم وجود فروق في فعالية الذات وفقاً للجنس، وكما تختلف مع نتائج دراسة الخشان والعطاري (٢٠١٨) إذ بينت عدم وجود فروق في فعالية الذات وفقاً للجنس وتتفق معها في عدم وجود فروق وفقاً للخبرة.

وتفسر هذه النتيجة بأنّ حب المعلمات للتعبير عن الذات وإثباتها يجعل لديهن حالة مرتفعة من الدافعية والنشاط، كما أنّ للمعلمات أدوار متعددة منها مسؤولياتهن في البيت من تجهيز الطعام و تربية الأبناء وتدريبهم ومسؤولياتهن تجاه أزواجهن، وكذلك مهمات عملهن في التدريس مما يجعلهن في حالة نشاط مستمرة ويشعرهن بفاعلية عالية، كما أنّ رغبتهن في تحقيق الذات والمساواة مع الذكور يجعل حساسيتهن من الانتقاد السلبي مرتفعة مما يجعلهن يتقادين أيّ انتقاد بأنّهن مقصرات أو أنّهن غير أكفاء سواء على الصعيد المهني أو الاجتماعي أو الذاتي مما يزيدهن إصراراً على تحقيق أهدافهن وحل المشكلات التي تواجههن. أما الذكور فهم أقل حساسية للانتقاد، ومن المعروف أنه في المجتمعات الشرقية كمجتمعنا في غزة توكل للذكور معظم متطلبات البيت التي تتجز خارجها، أما الإناث فمعظم المهمات البيتية توكل لهن، وفي ظل خصم الرواتب، والحجر نتيجة

د. ماهر المجدلوي، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الرابع، العدد الثاني، يونيو ٢٠٢١
لانتشار كورونا أصبح المعلمون يقضون وقتاً طويلاً في المنزل مما أثر على نشاطهم خارج البيت،
كل ذلك جعل إدراك الإناث لفاعليتهن أكثر من الذكور.

نتائج السؤال الخامس: والذي نصه: هل يعتبر تحمل المسؤولية متغير وسيط بين الأمن الوظيفي
وفعالية الذات لدى عينة من المعلمين. وللإجابة قام الباحث بالتحقق من وجود علاقة بين
المتغيرات، ثم تم استخدام الارتباط الجزئي، كما هو موضح في جدولي (٧،٨) الآتيين:

جدول (٧) يوضح معامل ارتباط بيرسون بين الأمن الوظيفي وتحمل المسؤولية والفعالية

الأمن الوظيفي ومجالاته	تحمل المسؤولية			فعالية الذات			
	شخصية	اجتماعية	وطنية	الدرجة الكلية	شخصية	اجتماعية	مهنية
أمن استقرار العمل	**٠,٢٩٩	**٠,٢٤٦	**٠,٢٠٤	**٠,٢٧٢	**٠,٤٠٩	**٠,٣٥٤	**٠,٢٩٠
أمن اقتصادي	٠,١٣٠-	*٠,١٧٨-	**٠,٢٠٨	**٠,١٨٠	٠,٠١٦-	-	٠,٠٨١-
أمن النظام والقوانين	*٠,١٥٦	٠,١١٦	٠,٠٩٨	٠,١٢٨	**٠,٢٥٨	**٠,٢١٠	*٠,١٦٨
درجة كلية للأمن	٠,١١١	٠,٠٥٤	٠,٠٣١	٠,٠٦٨	٠,٢٤١ **	**٠,٢١١	*٠,١٣٩
فعالية شخصية	**٠,٦٥٤	**٠,٥٨٥	**٠,٢٥٨	**٠,٢٤١			
فعالية اجتماعية	**٠,٦٤٤	**٠,٦٧٤	**٠,٥٨٦	**٠,٦٦٥			
فعالية مهنية	**٠,٦٧٤	**٠,٥٨٦	**٠,٥١٢	**٠,٥٧٧			
درجة كلية للفعالية	**٠,٧٢٤	**٠,٦٦٥	**٠,٥٧١	**٠,٦٥٨			

* دالة عند مستوى ٠,٠٥ ، ** دالة عند ٠,٠١

يتضح من الجدول السابق وجود علاقة جوهرية موجبة جزئية بين مجال أمن استقرار العمل و تحمل
المسؤولية بجميع مجالاتها، وعلاقة سالبة بين مجال الأمن الاقتصادي وتحمل المسؤولية ، وأيضاً
وجود علاقة موجبة بين مجال أمن النظم والقوانين ومجال تحمل المسؤولية الشخصية. كما يتبين من

تحمل المسؤولية كمتغير وسيط بين الأمن الوظيفي وفاعلية ...

نفس الجدول وجود علاقة موجبة بين الدرجة الكلية للأمن الوظيفي ومجالي أمن استقرار العمل و أمن النظم والقوانين وفعالية الذات ومجالاتها، بينما لم توجد علاقة بين مجال الأمن الاقتصادي وبين فعالية الذات بجميع مجالاتها. كما يتضح وجود علاقة موجبة بين فعالية الذات بجميع مجالاتها وتحمل المسؤولية بجميع مجالاتها.

وبناء على هذه العلاقة سيتم إجراء الارتباط الجزئي والذي يتم فيه عزل المتغيرات الوسيطة وفق الارتباطات القائمة وبناء على ذلك سيتم عزل الدرجة الكلية لتحمل المسؤولية للتحقق من الوساطة بين مجال أمن استقرار العمل وبين فعالية الذات، كما سيتم عزل مجال تحمل المسؤولية الشخصية للتحقق من الوساطة بين مجال أمن النظم والقوانين وبين فعالية الذات، كما هو موضح في الجدول الآتي.

جدول (٨) يوضح الارتباط الجزئي

البيان		الارتباط البسيط	الارتباط الجزئي
		الدرجة الكلية للفاعلية	الدرجة الكلية للفاعلية
عزل الدرجة الكلية لتحمل المسؤولية	أمن استقرار العمل	**٠,٣٨٧	**٠,٢٨٦
عزل مجال تحمل المسؤولية الشخصية	أمن النظم والقوانين	**٠,٢٣٤	*٠,١٧٧

يتضح من الجدول السابق أنّ الارتباط بين مجالي أمن استقرار العمل وأمن النظم والقوانين وبين فعالية الذات تغير وانخفض في الارتباط الجزئي عن الارتباط البسيط بعد عزل المسؤولية، مما يعني أنّ الدرجة الكلية لتحمل المسؤولية ومجال تحمل المسؤولية الشخصية لعبا دوراً في الوساطة بين مجالي أمن استقرار العمل وأمن النظم والقوانين وبين فعالية الذات.

ويفسر الباحث النتائج الموجودة في جدول (٧) بوجود علاقة بين مجال أمن استقرار العمل وبين الدرجة الكلية لتحمل المسؤولية بأنه كلما شعر المعلم بالأمان في عمله وقدرته على طرح أفكاره دون خوف وحصوله على حقوقه وتوفير المؤسسة احتياجاته المهنية وشعوره بالرضا والاطمئنان كلما عمل بتركيز أكثر وبراحة البال ويجد واجتهاد ووضع خطط لتطوير ذاته والتزم بالخطط التي وضعها لنفسه ولأسرته ولعمله مما يزيد من التزامه وانتماءه للمؤسسة وللمجتمع الذي يعيش فيه ويلتزم بتحقيق الأهداف ويتحمل مسؤولية انجازها ونتائجها لذلك جاءت العلاقة موجبة، ويدعم ذلك ما يذكره

د. ماهر المجدلوي، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الرابع، العدد الثاني، يونيو ٢٠٢١

جوردر وآخرون (Joarder et al(2020) بأنّ الأمن الوظيفي عامل حيوي لتحفيز الموظف للتأثير على سلوكه أو التزامه تجاه المنظمة التي يعمل بها. وبالنسبة لوجود علاقة سالبة بين الأمن الاقتصادي وتحمل المسؤولية فتفسر بأنّ انخفاض الراتب وعدم الرضا عنه وأنه لا يتناسب مع غلاء المعيشة والمستوى الاقتصادي المرتفع يجعل المعلم يشعر بالقلق والتوتر على مستقبله ويشعره بحالة من الإحباط، هذا يجعله يتغنى ويتعلم مهارات ويقوم بسلوكيات من أجل التخفيف من نفقاته الاقتصادية كالتخفيف من الفسح المكلفة والإكثار من الزيارات غير المكلفة كزيارة الأهل والأقارب والأحباب، كما أنه يُقدم متطلبات بيته وأسرتة على حساب متطلباته كالإقلاع عن التدخين من أجل تلبية متطلبات الأسرة، فهذا يعني أن تحمل المسؤولية الاجتماعية ارتفع لدى المعلم مع انخفاض المستوى الاقتصادي، كما أنّ الظروف الاقتصادية والمعيشية الصعبة تساعد المعلمين على إنجاز الأهداف وعدم التكاثر وأن يلتزم بتحقيقها وذلك لأنّ عدم القيام بالأعمال وتأجيلها مما يعني زيادة الأعباء فقد يكون لتأجيل أعمال معينة نفقات مالية إضافية، كما أنه لتوفير النقود كثير من الأعمال أصبح المعلمون يقومون بها بأنفسهم كتجهيز الخبز والحلويات في البيت بدل شرائها من المحلات، كما أنه في زمن كورونا أصبح العمل عن بعد يتطلب مهارات تكنولوجية مما يجعل المعلم أكثر تخطيطاً وتنظيماً لتلبية حاجاته خصوصاً أنّ سكان غزة يعانون من قطع الكهرباء بشكل مستمر يومياً ففي أفضل الحالات وصل الكهرباء ٨ ساعات يومياً، وهذا يتطلب تنظيماً أكثر وجهداً إضافياً من المعلم والالتزام أكثر بإنجاز الأعمال وهذا ما يذكره باجدايسي (Bugdayci(2019) بأن الأفراد الذين يتحملون المسؤولية لديهم وضوحٌ للأهداف وهم أكثر اجتهاداً وأقل تأجيلاً لأعمالهم، وأن لديهم إظهار ولاء أعلى لمهامهم وإظهار قلق أقل وتقديم أداء أفضل. مما يعني انخفاض الشعور بالأمن الاقتصادي زاد من تحمل المسؤولية الشخصية لدى المعلمين، كما أن انخفاض الأمن الاقتصادي يؤدي إلى شعور المعلم بالقهر فيجعله يتقوى في انتقاد من يخالف القوانين ويطالب بمحاربة الفساد ويطالب بالالتزام بالقوانين كونها حمايه له وللمجتمع، وأيضاً في ظل الحصار وقلة الدعم للوزارات جعل المعلمين يهتمون أكثر بالمحافظة على المؤسسات وذلك لأنه في حال أي عطل في أي مؤسسة فإصلاحه يتطلب نفقات اقتصادية مما يجعل من الصعب إصلاحه، فكسر شبك في مؤسسة أو تعطيل مرجوحة في منتزه يحتاج خطة لتوفير المبلغ اللازم وقد تبقى دون تصليح، لذلك فتحمل المسؤولية والمحافظة على الممتلكات والمؤسسات العامة لها قيمة وأهمية كبرى عند المعلمين، وبناء على ذلك جاءت العلاقة سالبة بين الأمن الاقتصادي وبين تحمل المسؤولية.

تحمل المسؤولية كمتغير وسيط بين الأمن الوظيفي وفاعلية ...

وبالنسبة لتفسير عدم وجود علاقة بين مجال أمن النظم والقوانين وبين الدرجة الكلية لتحمل المسؤولية ومجالي المسؤولية الاجتماعية والمسؤولية الوطنية فقد يكون شعور المعلم بأمن النظم والقوانين في العمل لا ترتبط بتحمل المسؤولية الاجتماعية والوطنية فهما واجب اجتماعي ووطني وديني وأن المعلم سيقوم بتحمل مسؤولياته الاجتماعية والوطنية بغض النظر عن مدى شعوره بأمن النظم والقوانين في العمل. أما تفسير وجود علاقة بين مجال أمن النظم والقوانين وبين مجال تحمل المسؤولية الشخصية فتفسر بأن معرفة النظم والقوانين التي تحكم المدرسة وتطبيقها بالعدل على الجميع من قبل المدير، وتطبيق الثواب والعقاب، كما أنّ مهمات عمل المعلم محددة فهذا كله محفز للمعلم من أجل أن يضع الخطط وأن يلتزم بتنفيذها ويلتزم بتحقيق الأهداف التي وضعها لنفسه ويلتزم تجاه تطوير ذاته وتحمل مسؤولية الأعمال التي يقوم بها ويتحمل مسؤولية نتائجها مما جعل وجود علاقة موجبة بين أمن النظم والقوانين وبين تحمل المسؤولية الشخصية.

أما بالنسبة لوجود علاقة بين الدرجة الكلية للأمن الوظيفي ومجالي استقرار العمل وأمن النظم والقوانين وفعالية الذات، فتفسر بأن شعور المعلم بالاستقرار في عمله يشعره بالطمأنينة والرضا والارتياح مما يخفف قلقه وتوتره ويصفي ذهنه ويزيد من تركيزه ودافعيته ويجعله يخطط لمستقبله ويبدل أقصى جهده لإنجاز ما يوكل له من مهام من أجل الارتقاء بالعمل وب نفسه وأن نجاح المعلمين في تحقيق الأهداف يعزز ثقتهم بأنفسهم ويجعلهم يستفيدون من خبراتهم الإيجابية فالمواقف التي يدركوها على أنها معززة لهم يعملون على تكرارها وتعميمها لمواقف أخرى مشابهة مما يزيد من سلوكهم المعزز أي فعاليتهم تزداد، لذلك جاءت علاقة جوهرية موجبة بين الأمن الوظيفي والفاعلية الذاتية، ويدعم ذلك ما بينته نتائج دراسة يانتشوتشي وبولدوكيان & Yahchouchi (2014) إذ بينت أنّ الأمن الوظيفي يمكن أن يلعب دوراً إيجابياً في تعزيز الجودة في الأداء الوظيفي والتعليم والتعلم. وكذلك نتائج دراسة سليمان وحسن (٢٠٢٠) إذ بيّنت وجود علاقة موجبة بين الأمن الوظيفي والأداء الأكاديمي لدى عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة .

وتفسر عدم وجود علاقة بين فعالية الذات ومجال الأمن الاقتصادي بأن تأثير الأمن الاقتصادي ليس كبيراً على الفعالية الذاتية للمعلمين فهذه الجوانب سواء الذاتية كتحقيق الأهداف الخاصة ومواجهة الضغوط، أو الاجتماعية كمشاركة الآخرين والتواصل معهم، أو المهنية كإنجاز الأعمال سوف يبذل المعلمون أقصى ما عندهم من أجل النجاح فيها بغض النظر عن مستوى شعورهم

د. ماهر المجدلوي، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الرابع، العدد الثاني، يونيو ٢٠٢١

بالأمن الاقتصادي، وذلك بحكم العادات والتقاليد والواجب ومخافة الله خصوصاً أنّ المعلمين أظهروا أن تحمل المسؤولية لديهم مرتفع وهو عامل من العوامل التي تزيد من فعالية الفرد.

وفيما يخص تفسير العلاقة بين تحمل المسؤولية وبين فعالية الذات فتفسر بأن الالتزام بالعمل والمهام وتحمل مسؤوليتها والاعتراف بالخطأ عند حدوثه وحب الخير للناس والالتزام لهم، وتحمل مسؤولية الأسرة وإنجاز ما يكلف به الفرد ، واتخاذ القرارات والتزامه بالقوانين وحب الوطن والمحافظة على المؤسسات واحترام القوانين ومحاربة الفساد والمحافظة على نظافة البيئة، فالفرد القادر على تحمل مسؤولية هذه السلوكيات فهو قادر على أن يكون ناجحاً وفعالاً في علاقاته الاجتماعية والأسرية، وأيضاً ناجحاً في إنجاز أعماله المهنية، كما أنه قادر على إدارة أموره وعلى مواجهة الضغوط وضبط انفعالاته وقادر على حل المشكلات، فالفرد يلتزم بالسلوكيات التي يستطيع أن ينفذها ويقوم بها، مما جعل وجود علاقة موجبة بين تحمل المسؤولية وفعالية الذات لدى المعلمين، ويدعم ذلك ما بينته نتائج دراسة يوسف(٢٠١٦) إذ بينت وجود علاقة بين فعالية الذات والمسؤولية الاجتماعية، ونتائج دراسة والجريين (2017) Wahlgren إذ بينت أن تعلم تحمل المسؤولية لدى المعلمين زاد من فعاليتهم في العلاقات، وكذلك نتائج دراسة ديلماك (2016) Dilmac إذ بينت ارتباط تصور المعلمين للفعالية المهنية بالمسؤولية الاجتماعية، وأيضاً ما يذكره تيمكيف (2018) Tymkiv بأن جوهر المسؤولية الاجتماعية يرتبط بالمتابعة والانضباط الذاتي وأنها تمثل جانباً محورياً لدور المعلم المهني والتدريب المهني.

ويُفسر دور الوساطة لتحمل المسؤولية بين مجال أمن استقرار العمل وفعالية الذات المبينة في جدول (٨) وذلك بأن استقرار المعلم في عمله يؤدي به إلى الشعور بالأمان والطمأنينة والرضا عن وظيفته ويجعله أكثر استرخاءً وأقل خوفاً، مما يزيد تركيزه في أمور حياته ومسؤولياته وأدواره، فيتحمّل مسؤولية الأعمال التي تناط به ويتحمّل مسؤولية أدواره الاجتماعية و الوطنية، وأن الفرد بالطبع سيتحمّل مسؤولية الأعمال التي هو قادر على إنجازها، مما يجعل الفرد يزداد نشاطاً واجتهاداً فيبذل أقصى طاقته من أجل إنجاز وتحقيق الأهداف الخاصة به، فيواجه الضغوط والمشكلات بعزيمة أكبر، كما يزداد اهتمامه بزياراته الاجتماعية، وأيضاً إنجاز ما هو مكلف به من مهام في عمله أي تزداد فعاليته، لذلك كان لتحمل المسؤولية دورٌ وسيطٌ بين مجال أمن استقرار العمل وفعالية الذات.

تحمل المسؤولية كمتغير وسيط بين الأمن الوظيفي وفعالية ...

كما يفسر دور الوساطة لمجال تحمل المسؤولية الشخصية بين أمن النظم والقوانين وبين فعالية الذات بأن معرفة النظم والقوانين التي تحكم المؤسسة التعليمية ومعرفة مهمات العمل وتحديدها ومعرفة ما هو مطلوب من المعلم بدقة وبالتحديد يجعل المعلم يشعر بالراحة ويجعله يحدد أهدافه ويضع خططه على المدى القريب والبعيد ويلتزم بتحقيق الأهداف والخطط ويسعى لتطوير نفسه مما يساعد المعلم على إنجاز الأهداف وتنفيذ الخطط مما يزيد من التزام المعلم وهذا الالتزام يصبح عادة وقيمة لدى الفرد يجعله أكثر إصراراً على تحقيق الأهداف وعلى المشاركة في المناسبات الاجتماعية وإنجاز ما يتعلق بالجوانب المهنية أي فعاليته تزداد، ومن هنا جاء دور الوساطة لتحمل المسؤولية. وتدعم هذه النتيجة نتائج دراسة جودر وآخرين (Joarder et al(2020 إذ بينت أن سلوك التزام أعضاء هيئة التدريس يتوسط بشكل كبير بين الأمن الوظيفي وبين جودة التعليم لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة في بنغلاديش.

توصيات الدراسة: بناء على نتائج الدراسة الحالية يوصي الباحث بما يأتي:

- تقديم الخدمات الإرشادية للمعلمين وخصوصاً لمعلمين حكومة فتح في رام الله إذ بينت نتائجهم أنهم أقل شعوراً بالاستقرار في العمل من معلمي غزة.
- تبصير السلطة الفلسطينية ممثلة بوزارة التربية والتعليم بالمشكلات التي تواجه المعلمين على صعيد الأمن الوظيفي من أجل معالجتها.
- تقديم الخدمات الإرشادية من خلال عمل برامج إرشادية لزيادة الأمن الوظيفي لدى المعلمين.
- تطبيق هذه الدراسة على عينات أخرى مثل معلمي الأونروا ومعلمي مراحل أخرى.
- تحفيز المعلمين من أجل زيادة فعاليتهم إذ تبين أن المعلمات أكثر فعالية من المعلمين.

دراسات مقترحة:

- برنامج إرشادي لزيادة الشعور بالأمن الوظيفي لدى المعلمين.
- الأمن الوظيفي وعلاقته بكل من تحمل المسؤولية وفعالية الذات لدى عينات أخرى (ممرضين، أطباء، إداريين، موظفين لوزارات أخرى).
- الأمن الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات مثل (معنى الحياة، الثقة بالنفس، الرضا عن العمل، مفهوم الذات، التوافق الأسري).
- قياس أثر تطبيق برنامج إرشادي لزيادة الفعالية لدى المعلمين.

د. ماهر المجدلوي، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الرابع، العدد الثاني، يونيو ٢٠٢١

المراجع: أولاً: المراجع العربية:

إبراهيم، إبراهيم الشافعي، ٢٠١٩: اختبار المسؤولية الاجتماعية، القاهرة: دار الكتب الحديثة بالقاهرة.
أبو الطيب، ليث وآخرون: ٢٠١٨، تأثير التمكين النفسي في انعدام الأمن الوظيفي، مجلة مركز دراسات- الكوفة، ع٤٨٤: ١٨٥-٢١٠.

اشتيا، سامح: ٢٠١٧، النمط الإداري لمدراء المدارس وعلاقته بالأمن الوظيفي لدى المعلمين في محافظة إربد، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية-جامعة بابل، ع٣٥٤: ٣٤٢-٣٧١.

برهم، أحمد وطلافة، حامد: ٢٠١٩، الفعالية الذاتية لدى معلمي اللغة العربية للمرحلة الثانوية في الأردن وعلاقتها بالقدرة على حل المشكلات الطلابية، دراسات، مج٤، ع٢ ملحق ٢: ٤٨٥-٥٠٦.
البهدل، خليل: ٢٠١٤، الفعالية الذاتية وعلاقتها بعوامل الشخصية لدى المرشدين الطلابيين الملحقين بدبلوم التوجيه والإرشاد ببعض الجامعات السعودية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مج١٥، ع١: ١٣٩-١٧٧.

الجعفري، محمد والطاهر، هديل: ٢٠٢٠، دور الوعي بالذات في فعالية سلوك القائد الإداري دراسة حالة جامعة الخرطوم، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، ع١٣: ٢٧٧-٢٩٧.
جعو، محمد: ٢٠١٨، إدارة الوقت وعلاقتها بفعالية الذات لدى رؤساء الأقسام العلمية في الجامعة المستنصرية، مجلة كلية التربية الأساسية، مج٢٤، ع١٠٠٤: ٦٥٥-٦٩٦.

الجمعان، ضحى: ٢٠١٨، درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية في محافظة المفرق للاتصال التربوي وعلاقتها بالأمن الوظيفي من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير، كلية العلوم التربوية، جامعة ال البيت.

حمزة، عالية: ٢٠١٩، فاعلية الذات وعلاقتها بمستوى الطموح لدى طالبات الدبلوم العام في التربية بجامعة الجوف، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، مج٢٧، ع٢: ١٦١-١٨٥.
الخشان، أنعام والعتاري، عارف: ٢٠١٨، الانهماك في العمل وعلاقته بالاعتقاد بفعالية الذات والتمكين لدى مديري مدارس منطقة الأغوار الشمالية في الأردن، مجلة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، مج٧، ع٢٢: ١٩٢-٢٠٨.

الدهام، إيمان: ٢٠١٩، المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بالسلوك الإيجابي لدى طلبة المرحلة الإعدادية في مراكز محافظة نينوي، مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية، مج١٥، ع٤: ٣٥٧-٣٩٤.

تحمل المسؤولية كمتغير وسيط بين الأمن الوظيفي وفاعلية ...

الرقاص، خالد والعيسى، ريم: ٢٠١٨، القيادة الإبداعية وعلاقتها بفاعلية الذات الإبداعية لدى المشرفات التربويات في التعليم العام في ضوء بعض المتغيرات، مجلة العلوم التربوية، مج ٣٠، ع ٤٤: ٦٤٩-٦٦٨.

روبيبي، حبيبة وبرو، محمد: ٢٠١٦، الخدمات الإرشادية المقدمة من قبل مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وعلاقتها بزيادة فعالية الذات لدى تلاميذ السنة الثالثة ثانوي، مجلة العلوم النفسية والتربوية، مج ٣، ع ١٤: ١٣٧-١٦٩.

الروحية، بدرية: ٢٠١٦، التوافق المهني وفعالية الذات المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بالمحافظات الداخلية، رسالة ماجستير، قسم التربية والدراسات الاسلامية، جامعة نزوي.

الرويلي، سعود: ٢٠١٧، دور جامعة شقراء في تعزيز المسؤولية الاجتماعية لدى طلابها وعلاقته ببعض المتغيرات، مجلة جامعة الملك خالد للعلوم التربوية، ع ٢٨: ١٢٠-١٤٦.

سليمان، هاله وحسن، أشرف: ٢٠٢٠، الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر القاهرة، المجلة التربوية، ع ٧٢: ٦٠١-٦٥٨.

الصريرة، خالد: ٢٠٠٩، الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، ع ٣: ١-٣٦.

العباسي، غسق: ٢٠١٦، الأمن الاجتماعي وعلاقته بالمسؤولية الاجتماعية لدى المعلمين والمعلمات، الأستاذ، ع ٢١٦: ١٩٥-٢١٦.

عبد الحق، زهرية: ٢٠٠٩، درجة الإحساس باحتياجات الأمن الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء الخاصة، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع ٢٥: ١٣٥-١٥٧.

عبد الفتاح، عز: ٢٠٠٨، مقدمة في الإحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام SPSS، الطبعة الأولى: خوارزم العلمية.

عثمان، سيد وآخرون: ٢٠١٤، المحاسبة الذاتية والمحاسبة الخارجية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموجرافية والمسؤولية الاجتماعية لدى المعلمين، المجلة المصرية للدراسات النفسية، مج ٤٢، ع ٢٨٤، ٣٨٣-٤٢٥.

د. ماهر المجدلوي، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الرابع، العدد الثاني، يونيو ٢٠٢١

العكيلي، جبار والمالكي، محمود: ٢٠١٦، فاعلية ذات المرشد التربوي وعلاقتها بكل من التفاعل الاجتماعي والنضج الاجتماعي، بحوث عربية في مجالات التربية النوعية، ع٢: ٢٢٢-٢٥٨.

غيلان، صقر وعباس، إبراهيم: ٢٠١٥، المواطنة وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية لدى طلبة الجامعة، مجلة كلية التربية الأساسية، مج٢١، ع٩٠: ١٠١٧-١٠٣٤.

معروف، أنس وآخرون: ٢٠١٨، الأمان الوظيفي ودوره في خفض دوران العمل في المنظمات التعليمية-دراسة حالة في الجامعات الأهلية- اربيل، مجلة جامعة جيهان- اربيل العلمية، ع٢ج - ب: ٢٨٣-٣٠٠.

منتصر، مسعودة: ٢٠١٧، فاعلية الذات وقلق المستقبل لدى الطلبة المقبلين على التخرج دراسة ميدانية على طلبة السنة الثالثة جامعي والثانية ماستر علوم اجتماعية بجامعة الوادي، مجلة العلوم النفسية التربوية، مج٥، ع١: ٧٦-٩٣.

المهدي، ياسر وآخرون: ٢٠١٩، الأمان الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة في سلطنة عمان: دراسة ميدانية، مجلة العلوم التربوية، ع٤١: ٤٦-٦٢.

نوفل، ربيع وآخرون: ٢٠١٩، الوعي البيئي للطفل وعلاقته بتحمل المسؤولية لدى مرحلة الطفولة المتأخرة، بحوث عربية في مجالات التربية النوعية، ع١٣: ٣٤٦-٣٩٥.

وزارة التربية والتعليم: ٢٠٢٠، إحصائية عدد المعلمين، مديرية شمال غزة (شهر نوفمبر ٢٠٢٠).

يوسف، ولاء: ٢٠١٦، فاعلية الذات وعلاقتها بالمسؤولية الاجتماعية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة دمشق.

ثانياً : المراجع الأجنبية :

Al-mehsin S.2017: Self-Efficacy and Its Relationship with Social Skills and the Quality of Decision-Making among the Students of Prince Sattam Bin Abdul-Aziz University,*International Education Studies*,10(7),108-117.

Arikan N.2020: Effect of Personal and Social Responsibility-Based Social-Emotional Learning Program on Emotional Intelligence,*Journal of Education and Learning*,9(2),148-159.

Arslan E.2017: Self-Efficacy as Predictor of Collective Self-Efficacy among Preschool Teachers in Turkey,*Educational Research and Reviews*, 12 (8), 513-517.

تحمل المسؤولية كمتغير وسيط بين الأمن الوظيفي وفاعلية ...

Artiz B. & Kaya L.2014:The impact of job security on job satisfaction in economic contractions versus expansions, Journal [Applied Economics](#), 46, 2873-2890.

Bandura A. 1977: Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191- 215.

Bugdayci S.2019: Examining Personal and Social Responsibility Levels of Secondary School Students, *Universal Journal of Educational Research*, 7(1) p206-210.

Chaves-Barboza, E.et al.(2019):Self-Efficacy of Teachers in Initial Training: A Comparison between the Populations of Two Universities, *Education Sciences*,9 Article 188,1-13.

Demirtas V.2018: A Study on Teacher Candidates' Self-Efficacy, Motivation and Affection Levels for Children,*Journal of Education and Training Studies*,6(12),111-125.

Dilmac B. 2016: An Analysis of Teachers' General Tendency to Procrastinate, Perception of Professional Efficiency/Self Efficiency and Altruism,*Electronic Journal of Research in Educational Psychology*,7(3), 1323-1338.

Dogan Ü.2020: Critical Thinking Skills and Self-Efficiency Beliefs in Preservice Physical Education Teachers, *World Journal of Education*,10(4), 149-159.

Droms C. & Stephen Sh.2015: Examining the Effectiveness of Social Responsibility Courses in Higher Education,*Journal of Learning in Higher Education*,11(2),15-21.

Filiz B.2018: Using Personal and Social Responsibility Model for Gaining Leadership Behavior in Students,*European Journal of Educational Research*,8(1),157-168.

Imran I.et al.2015: Impact of Organizational Justice, Job Security and Job satisfaction on Organizational Productivity, *Journal of Economics, Business and Management*,3(9),840-845.

Joarder M. H. et al.2020: Quality Education from Faculty Management Perspectives in Private Higher Education: Does Faculty Commitment Behaviour Mediate?, *International Journal of Education and Practice*, 8 (1), 190-206.

Katsiaficas D.2018: Infusing the Study of Social Responsibilities with an Intersectional Approach,*New Directions for Child and Adolescent Development*,161,39-56.

د. ماهر المجدلوي، مجلة جامعة الأقصى، المجلد الرابع، العدد الثاني، يونيو ٢٠٢١

Malinauskas R. & Juodsnukis D.2017: Education of Social Responsibility among Sports Schools Students,*European Journal of Contemporary Education*,6(2).289-296.

Reback R. et al. 2011:Under Pressure: Job Security, Resource Allocation, and Productivity in Schools under NCLB. NBER Working Paper No.16745 ,*National Bureau of Economic Research*. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w16745/w16745.

Saka M.et al.2016: The Teaching Processes of Prospective Science Teachers with Different Levels of Science-Teaching Self-Efficacy Belief, *Educational Sciences: Theory and Practice*,16(3),915-941.

Saracaloglu A.& Gerçeker C.2018: Relationship between Individual Social Responsibilities and Personal Values of Teacher Candidates, *International Education Studies*,11(10),64-77.

Tymkiv N. 2018: Forming Competence of Social Responsibility in Vocational Training of Future Petroleum Engineers (Based Onforeign Scholars' Views),*Comparative Professional Pedagogy*,8(3), 26-30.

Wahlgren B.&Mariager-Anderson K.2017: Improving Completion Rates in Adult Education through Social Responsibility,*Adult Learning*, 28(1),20-26.

Wray-Lake L. et al.2016: Developmental Change in Social Responsibility during Adolescence: An Ecological Perspective, *Developmental Psychology*,52(1),130-142.

Yahchouchi G & Bouldoukian N. 2014: Empowerment, Job Insecurity and Quality of Job Performance of Faculty Members: An Empirical Analysis, *European Journal of Educational Sciences*,1(2),283-296.

Zeytinogly L.et al.2012: Job satisfaction, flexible employment and job security among Turkish service sector workers,sage journalals,[34](#), 123-144.