

الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لدى مستشاري التوجيه بالمؤسسات التربوية لولاية باتنة

Job Security and Its Relationship to Professional Performance Among School and Vocational Guidance Advisors in Educational Institutions in Batna Province

محمد الفاتح أوبيش¹، مخبر المهارات الحياتية جامعة المسيلة، المركز الجامعي سي الحواس

بريكة، الجزائر، mohamedelfatih.oubiche@cu-barika.dz

حاتم سماتي²، مخبر المهارات الحياتية جامعة المسيلة، المركز الجامعي سي الحواس بريكة،

الجزائر، hatem.smati@cu-barika.dz

تاريخ قبول المقال: 10-10-2025

تاريخ إرسال المقال: 02-08-2025

الملخص: تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الأمن الوظيفي والأداء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمؤسسات التربوية في ولاية باتنة، بالإضافة إلى التعرف على الفروق في استجاباتهم حول مستوى الأمن الوظيفي ومستوى الأداء المهني تبعا لمتغيري الجنس وعدد سنوات الخبرة، ولتحقيق أهداف الدراسة، تم اعتماد المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدم الاستبيان كأداة لجمع البيانات، من إعداد الباحثين، ويتكون مجتمع الدراسة من 254 مستشارا للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، تم اختيار عينة مكونة من 79 مستشار، أي بنسبة 31.10% من المجتمع الأصلي، وأسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

- جاء المتوسط العام للأمن الوظيفي بدرجة تقدير متوسطة، مع تباين في مستوياته حسب أبعاده، حيث تراوحت بين المتوسط والضعيف، وتشمل هذه الأبعاد: "الاستقرار الوظيفي، الأمن المهني، الأمن النفسي-الاجتماعي، الأمن القانوني، والأمن الاقتصادي (المادي)".

- جاء المتوسط العام للأداء المهني بدرجة تقدير مرتفعة، حسب أبعاده: "أداء الوظيفة، الأداء السياقي، والبعد التكيفي".

- وجود علاقة ارتباطية طردية قوية دالة إحصائياً بين درجة الأمن الوظيفي ككل ومستوى الأداء المهني ككل لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمؤسسات التربوية في ولاية باتنة.

* محمد الفاتح أوبيش.

-عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الأمن الوظيفي والأداء المهني تبعا لمتغيري الجنس والخبرة المهنية.
الكلمات المفتاحية: الأمن الوظيفي، الأداء المهني، مستشارو التوجيه، المؤسسات التربوية.

Abstract:

This study aims to explore the relationship between job security and professional performance among school and career guidance counselors in educational institutions in the Wilaya of Batna. It also seeks to identify whether there are significant differences in their perceptions of job security and professional performance based on gender and years of experience.

To achieve these objectives, the researchers adopted a descriptive correlational approach. Data was collected using a questionnaire developed by the researchers. The study population included 254 guidance counselors, from which a sample of 79 participants was selected, representing 31.10% of the total population.

The main findings of the study are as follows:

- The overall level of perceived job security was moderate, although it varied across its dimensions, which ranged from moderate to low. These dimensions include job stability, professional security, psycho-social security, legal security, and economic (material) security.
- The overall level of professional performance was rated high across its various dimensions: task performance, contextual performance, and adaptive performance.
- A strong and statistically significant positive correlation was found between overall job security and overall professional performance among the counselors.
- No statistically significant differences were found in participants' responses regarding levels of job security or professional performance based on gender or years of experience.

Keywords: Job security, professional performance, guidance counselors, educational institutions.

مقدمة

تعد التربية والتعليم من أهم ركائز التنمية المستدامة وأحد الدعائم الأساسية للنهوض بالمجتمعات، حيث تلعب دورا محوريا في تكوين الأفراد وتنمية مهاراتهم وقدراتهم ليصبحوا عناصر فاعلة في بناء المستقبل، وفي الجزائر تولي الدولة أهمية كبيرة لقطاع التربية والتعليم من خلال تخصيص الموارد اللازمة وتطوير المناهج التعليمية، بهدف مواكبة التحولات الاجتماعية والاقتصادية وتعزيز مكانة الفرد في المجتمع. وتبعاً لذلك، تمثل المؤسسات التربوية حجر الزاوية في تحقيق هذه الرؤية الطموحة.

وفي هذا السياق، يبرز دور مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني كأحد الفاعلين الأساسيين داخل المنظومة التربوية، حيث تتعدد مهامهم لتشمل الإرشاد النفسي والاجتماعي، مساعدة التلاميذ على فهم قدراتهم وإهتماماتهم، وتوجيههم نحو الخيارات الدراسية والمهنية الملائمة. بالإضافة إلى ذلك، يساهم المستشارون في خلق بيئة تربوية داعمة، تهدف إلى الحد من ظواهر التسرب المدرسي وتعزيز التكيف النفسي والاجتماعي لدى التلاميذ، مما يعكس تأثيرا إيجابيا مباشرا على الأداء العام

للمؤسسة التربوية. ومع ذلك، فإن تحقيق هذه الأهداف يتطلب توفير الظروف الملائمة لعمل مستشاري التوجيه والإرشاد، حيث يعد الأمن الوظيفي أحد أهم الشروط لضمان كفاءة الأداء المهني. إذ يؤدي شعور المستشارين بالاستقرار المهني إلى تعزيز شعورهم بالانتماء للمؤسسة التعليمية، مما ينعكس إيجاباً على أدائهم وعلى قدرتهم في تقديم خدمات تربوية نوعية. وفي ظل التحديات المعاصرة التي تواجه المؤسسات التربوية، بات من الضروري دراسة العوامل المؤثرة في جودة أداء مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وعلى رأسها الأمن الوظيفي، لما له من علاقة وثيقة بتحقيق أهداف العملية التعليمية على المدى البعيد.

وتهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على العلاقة بين الأمن الوظيفي والأداء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المؤسسات التربوية بولاية باتنة، بهدف تقديم توصيات تساهم في تحسين ظروف عملهم، وبالتالي تعزيز دورهم الفاعل في تحقيق الأهداف التربوية الكبرى.

المبحث الأول: مشكلة الدراسة

المطلب الأول: مشكلة الدراسة وأهدافها

أولاً: مشكلة الدراسة:

في قطاع التربية والتعليم بالجزائر تعد مهنة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من المهن الحيوية داخل المؤسسات التربوية، حيث يتمثل دورهم في تقديم الدعم النفسي والاجتماعي والتربوي للتلاميذ، لمساعدتهم على اتخاذ قرارات سليمة تتعلق بمستقبلهم الدراسي والمهني. ومع ذلك، تواجه هذه الفئة من الموظفين في قطاع التربية والتعليم تحديات متزايدة تؤثر على أدائهم وجودة المهام التي يؤديونها، ومن أبرزها الظروف المهنية المحيطة بهم، وفي مقدمتها الأمن الوظيفي.

إن غياب الشعور بالأمن الوظيفي قد يؤدي إلى حالة من القلق وعدم الاستقرار لدى مستشاري التوجيه، مما يؤثر سلباً على أدائهم المهني وقدرتهم على التفاعل الإيجابي مع التلاميذ واحتياجاتهم. وبالنظر إلى أهمية دورهم في تحسين جودة العملية التعليمية والتعلمية وتحقيق أهدافها، تبرز الحاجة إلى فهم العلاقة بين الأمن الوظيفي والأداء المهني في هذا السياق، وتحديد العوامل المؤثرة في تحسين ظروف العمل وتعزيز كفاءة المستشارين.

تساؤلات الدراسة:

- ما مستوى الأمن الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المؤسسات التربوية لولاية باتنة؟

- ما مستوى الأداء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المؤسسات التربوية لولاية باتنة؟
 - هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الأمن الوظيفي والأداء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية باتنة حسب استجابات أفراد العينة؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمن الوظيفي بين المستشارين تعزى لمتغير الجنس؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني بين المستشارين تعزى لمتغير الجنس؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمن الوظيفي بين المستشارين تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني بين المستشارين تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟
- ثانيا: فرضيات الدراسة:

- بما أن الدراسة تهدف إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الأمن الوظيفي والأداء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، يمكن صياغة الفرضيات على النحو التالي:
1. يتمتع مستشارو التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المؤسسات التربوية بولاية باتنة بمستوى متوسط من الأمن الوظيفي.
 2. يتمتع مستشارو التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المؤسسات التربوية بمستوى متوسط إلى عال من الأداء المهني.
 3. توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمن الوظيفي ومستوى الأداء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المؤسسات التربوية.
 4. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمن الوظيفي بين المستشارين تعزى لمتغير الجنس.
 5. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني بين المستشارين تعزى لمتغير الجنس.
 6. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمن الوظيفي بين المستشارين تعزى لمتغير الخبرة المهنية.
 7. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني بين المستشارين تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

ثالثا: أهداف الدراسة: تهدف الدراسة الحالية إلى:

- التعرف على مستوى الأمن الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المؤسسات التربوية لولاية باتنة.
- تحديد مستوى الأداء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المؤسسات التربوية لولاية باتنة والعوامل المؤثرة فيه.
- الكشف عن العلاقة الارتباطية بين الأمن الوظيفي والأداء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المؤسسات التربوية لولاية باتنة.
- تحديد الفروق بين مستوى الأمن الوظيفي والأداء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المؤسسات التربوية لولاية باتنة تعزى لمتغير الجنس.
- تحديد الفروق بين مستوى الأمن الوظيفي والأداء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المؤسسات التربوية لولاية باتنة تعزى لمتغير الخبرة المهنية.
- تقديم توصيات ومقترحات تسهم في تعزيز الأمن الوظيفي بما يرفع من كفاءة الأداء المهني لدى المستشارين في المؤسسات التربوية.

المطلب الثاني: حدود الدراسة وتحديد المصطلحات والدراسات السابقة

أولا: حدود الدراسة:

1. **الحدود المكانية:** المؤسسات التربوية بولاية باتنة.
2. **الحدود الزمانية:** الفترة الزمنية المخصصة لجمع البيانات وتحليلها خلال السنة الدراسية 2024 - 2025، بداية من تاريخ 23 جانفي 2025 إلى 29 مارس 2025.
3. **الحدود البشرية:** مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المؤسسات التربوية لولاية باتنة.
4. **الحدود الموضوعية:** الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المؤسسات التربوية.

ثانيا: تحديد مصطلحات الدراسة:

1. **الأمن الوظيفي:** تقوم فكرة الأمن الوظيفي على درجة الطمأنينة لدى الموظف على مستقبله الوظيفي وإنهاء جميع صور القلق على هذا المستقبل؛ حيث يعرف الأمن الوظيفي بأنه إحساس العامل بأنه غير مهدد في مستقبله الوظيفي، وأنه غير معرض لتترك الوظيفة أو الاستغناء عنه من قبل المنظمة.

كما يعرف الأمن الوظيفي بأنه استقرار واستمرارية العمالة الحالية بالصورة التي يعهدها الموظف وهي تتضمن تقييما لموقف الفرد وعمله داخل المؤسسة.¹

- **تعريف إجرائي:** ويعرف الباحث الأمن الوظيفي بأنه درجة شعور مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالاستقرار الوظيفي، ويقاس من خلال استجاباتهم على استبانة معدة لهذا الغرض.

2. الأداء المهني: يرى الباحثون المعاصرون أن الأداء هو المقياس الرئيس الذي يتم التنبؤ به في إطار استخدامه، ويستخدم كوسيلة للحكم على فعالية الأفراد، وبمعنى آخر فالأداء هو نتاج جهد معين بذله فرد ما أو مجموعة لإنجاز عمل معين.

ويعرف الأداء بأنه قدرة الفرد على تحقيق أهداف الوظيفة التي يشغله، ويعرف الأداء الوظيفي بأنه نشاط يمكن الفرد من إنجاز المهنة أو الهدف المخصص له بنجاح ويتوقف ذلك على القيود العادية الاستخدام المعقولة للموارد المتاحة.²

ويعرف الأداء أيضا بأنه الطريقة التي يتم بها عمل الشيء فيحقق النجاح أو الفشل، كما يعرف بأنه: الناتج المتحقق من التفاعل بين موارد المنظمة وكافة أنشطتها.³

- **تعريف إجرائي:** يعرفه الباحث بأنه مستوى الإنجاز الذي يحققه مستشارو التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في أداء مهامهم المهنية، كما يقاس بواسطة استبيان معد لهذا الغرض.

3. مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني: هم فئة من موظفي قطاع التربية الوطنية، يسهر على تنفيذ برنامج التوجيه المدرسي المسطر من طرف مديرية التقويم والتوجيه والاتصال، وهي أحد هياكل وزارة التربية الوطنية، وقد عرف "موريس روكلان" على أنه: "المسؤول الأول على تنفيذ عملية التوجيه المدرسي والمهني، وهو مختص في التوجيه، ويعتبر من أقدر الناس وأكفأهم على جمع المعلومات حول الطالب المراد توجيهه واستغلاله بإعتماد مبادئ وتقنيات علم النفس"، كما أنه يساعد الأولياء والمتعاملين التربويين

¹ هاله عبد المنعم أحمد سليمان، وأشرف عبد التواب عبد المجيد، الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر-القاهرة، المجلة التربوية. العدد الثاني والسبعون. أبريل 2020، ص-ص 612-613

² ماجد اللميع حمود السهلي، الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة مسحية على موظفي مجلس الشورى السعودي، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الاجتماعية تخصص رعاية وصحة نفسية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2007، ص-ص 35-36

³ هاله عبد المنعم أحمد سليمان، وأشرف عبد التواب عبد المجيد، مرجع سابق، ص 617.

في المؤسسة التعليمية وعلى وجه الخصوص المدرسين، في تبليغهم المعلومات التي في حوزته، هذا ليتمكن من نسج شبكة للاتصال يمكن للتلميذ أن يلجأ إليها في كل وقت وظرف.¹

- **تعريف إجرائي:** يعرفهم الباحث بأنهم الأفراد العاملون في المؤسسات التربوية بولاية باتنة، والمسجلون رسميا كمتخصصين في التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني.

4. المؤسسات التربوية: هو نظام يشمل مجموعة من الهياكل والوظائف والتي تمثل نسق يقوم على العلاقات المتبادلة وتتم فيه العملية التعليمية لفئة مجتمعية مختلفة الأعمار وتتكون من طاقم إداري ومعلمين وطلاب، يمكث الطلاب بهذه المؤسسة من أجل التزود بالعلم والمعرفة لفترات زمنية معينة وذلك حسب نوع المؤسسة التعليمية "رياض الأطفال-مدارس-معاهد-جامعات".²

وتعرف المؤسسة التربوية أيضا بأنها: "هي وحدة تنظيمية ضمن النظام التعليمي، تعنى بتطبيق السياسات والبرامج التربوية، وتسعى إلى تحقيق أهداف التعليم من خلال إدارة الموارد البشرية والمادية بطريقة فعالة".³

وتعرف أيضا بأنها: " المؤسسة التربوية هي بيئة نفسية واجتماعية منظمة، تهدف إلى تهيئة الظروف الملائمة لنمو المتعلم معرفيا وانفعاليا واجتماعيا، من خلال تفاعل مدروس بين مكونات العملية التعليمية".⁴

- **تعريف إجرائي:** هي المدارس الثانوية والمتوسطة في ولاية باتنة، التي تعد بيئة العمل الأساسية لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني موضوع الدراسة.

ثالثا: الدراسات السابقة والتعليق عليها:

- **الدراسة الأولى:** "الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر-القاهرة" ل: هاله عبد المنعم أحمد سليمان، وأشرف عبد التواب عبد المجيد 2020.

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الأمن الوظيفي والأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر-القاهرة، واستخدم الباحثين المنهج الوصفي الارتباطي وأداته

¹ لبوز عبد الله، والأعور إسماعيل، ضغوط وعراقيل أداء مستشار التوجيه المدرسي لمهامه في المقاطعة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، د س، ص-ص 257-258.

² بن زيان عبد العزيز، دور المؤسسة التربوية في مواجهة الإخفاق المدرسي من وجهة نظر الأساتذة: دراسة ميدانية ببعض متوسطات مدينة ورقلة، مذكرة ماستر أكاديمي تخصص علم الاجتماع التربوية، قسم علم الاجتماع والديمقراطية جامعة قاصدي مرباح-ورقلة، الجزائر، 2022، ص 21.

³ بن طاهر فوزي، مفاهيم أساسية في الإدارة التربوية، دار الجامعي، وهران، الجزائر، 2015، ص 41.

⁴ عباس كمال، علم النفس التربوي: مفاهيم وتطبيقات، دار الكتاب الجديد المتحدة، بيروت، 2014، ص 73.

الاستبانة لجمع البيانات وتتكون عينة الدراسة من 175 فردا من أصل مجتمع الدراسة الأصلي المتكون من 301 فردا، أي بنسبة 61.46%، وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية (قوية) دالة احصائيا بين درجة الأمن الوظيفي ككل وبين مستوى الأداء الأكاديمي ككل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنين جامعة الأزهر القاهرة، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الأمن الوظيفي في بعد (الأمن الأخلاقي) ومستوى الأداء الأكاديمي في بعد (خدمة المجتمع) لصالح وظيفة عضو هيئة التدريس.

تتفق هذه الدراسة مع دراستنا في كونها تدرس العلاقة بين الأمن الوظيفي والأداء، رغم اختلاف العينة، حيث تم تطبيقها على أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية، بينما دراستنا تركز علفئة مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المؤسسات التربوية بولاية باتنة، إلا أن العاملين في كلا الحالتين يتأثرون بشكل مباشر بالعوامل المرتبطة بالأمن الوظيفي، وهو ما يتوافق مع الهدف الرئيسي لدراستنا، وبالرغم من التشابه في دراسة العلاقة بين الأمن الوظيفي والأداء، إلا أن هذه الدراسة تتعامل مع الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، بينما في دراستنا نتناول الأداء المهني لمستشاري التوجيه في المدارس، وهو ما يعكس اختلاف البيئة والسياق التنظيمي بين الدراستين.

تشير هذه الدراسة إلى أن الأمن الوظيفي يمكن أن يؤثر بشكل مباشر في الأداء الأكاديمي، وهو ما يمكن أن يعكس تأثيرات مشابهة في الأداء المهني لدى مستشاري التوجيه، حيث أن توفير بيئة عمل مستقرة وآمنة يمكن أن يكون له أثر إيجابي على كفاءة الأداء، يمكن اعتبار هذه الدراسة مفيدة لنا لأن العلاقة الطردية القوية بين الأمن الوظيفي والأداء يمكن أن تسهم في تعزيز الفهم لكيفية تأثير الأمن الوظيفي على أداء العاملين في مجال التوجيه والإرشاد، ويمكننا التوسع في هذا الفهم ليشمل سياقات أخرى مثل المؤسسات التربوية.

– الدراسة الثانية: "الأمن الوظيفي وأداء المعلمين من وجهة نظر المديرين ومعلمي التعليم العام بتعليم العاصمة المقدسة": ل: طارق فرج عبد الله عركوك 2006.

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مدى إسهام الراتب في تحقيق الأمن الوظيفي للمعلم، ومدى إسهام العلاقة بالمديرين في تحقيق الأمن الوظيفي للمعلم، إضافة إلى دراسة مدى إسهام العلاقة بالطلاب في تحقيق الأمن الوظيفي وتأثير الأمن الوظيفي على أداء المعلم، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته وقام ببناء استبانة تم تطبيقها على عينة تتمثل في 303 معلم من المعلمين السعوديين، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن الراتب يسهم في شعور المعلمين بالأمن الوظيفي بدرجة متوسطة وتسهم علاقة المديرين والمشرفين بالمعلمين في شعورهم بالأمن الوظيفي بدرجة متوسطة، وكذلك

يسهم سلوك وعلاقة الطلاب بمعلميهم في شعور المعلمين بالأمن الوظيفي بدرجة ضعيفة ويؤثر الأمن الوظيفي على أداء المعلمين كما يراه أفراد العينة بدرجة عالية.

تتفق هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في دراسة تأثير الأمن الوظيفي على الأداء المهني، حيث تركز الدراسة الحالية على الأداء المهني لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي، بينما تركز هذه الدراسة على أداء المعلمين. أيضاً، كلا الدراستين تبحث في أثر الأمن الوظيفي على العمل الإداري والتعليم (أو التوجيه والإرشاد في حالتنا). وتظهر هذه الدراسة أهمية العوامل الخارجية مثل العلاقة مع المديرين والراتب في تحقيق الأمن الوظيفي، وهو أمر يمكن أن يكون له تأثير مشابه على مستشاري التوجيه، نجد هذه الدراسة أيضاً تركز على المعلمين في تعليم العاصمة المقدسة، بينما دراستنا تركز على مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي في المؤسسات التربوية الجزائرية، هذا الاختلاف في البيئة التعليمية وطبيعة العمل يمكن أن يؤثر على تطبيق نتائج الدراسة في سياقنا المحلي، كما أن الدراسة تناولت التأثيرات المباشرة مثل الراتب والعلاقة مع الطلاب والمديرين على الأمن الوظيفي، وهو ما قد يختلف في حال كان الأمن الوظيفي يتعلق بمستشاري التوجيه.

تقدم هذه الدراسة أدلة على أهمية الأمن الوظيفي بالنسبة للمعلمين وأثره المباشر على أدائهم، مما يعزز فهمنا حول كيف أن عوامل مختلفة (مثل العلاقات الشخصية والمهنية) قد تؤثر على الأداء المهني، ويمكن الاستفادة من نتائج هذه الدراسة لتسليط الضوء على العلاقة بين الأمن الوظيفي وأداء مستشاري التوجيه، فالتأكد من الأمن الوظيفي قد يكون له تأثير قوي في تحسين أداء مستشاري التوجيه المدرسي.

– الدراسة الثالثة: "دور الأمن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بجامعة الأقصى في قطاع غزة" ل: آية عبد القادر إبراهيم صرصور 2015.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الأمن الوظيفي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين في جامعة الأقصى بقطاع غزة وتحديد دور الأمن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة، والكشف عن فروق في آراء الباحثين تعزى لمتغير الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، ونوع العقد، وقامت الباحثة بتوزيع الاستبانة على 204 من أفراد العينة، وخلصت الدراسة إلى نتائج تمثلت في: أن مستوى الأمن الوظيفي لدى الموظفين الإداريين العاملين في جامعة الأقصى منخفض، وأكثر ما يشعر الموظف بالأمن الوظيفي أنه متأكد من أنه لن يتعرض للفصل دون مبرر، وأن أكثر ما يقلق أفراد العينة على أمنهم الوظيفي هو عدم حصولهم على الترقيات بناء على ما يقدمونه من عمل، إضافة أن مستوى سلوك المواطنة التنظيمية جاءت متوسطة، كذلك توجد فروق ذات دلالة

إحصائية في آراء المستجيبين في بعض مجالات الدراسة تعزى الى متغيرات الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، ونوع العقد.

تتفق هذه الدراسة مع دراستنا في دراسة تأثير الأمن الوظيفي على سلوك الموظفين، حيث تركز كلا الدراستين على دور الأمن الوظيفي في تحسين الأداء الوظيفي، إلا أن هذه الدراسة تتعلق بالموظفين الإداريين في جامعة الأقصى بينما تركز دراستنا على مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمؤسسات التربوية، كما أن الدراسة الحالية تبرز تأثير الأمن الوظيفي على سلوك المواطن التنظيمية، وهو مفهوم قد يرتبط ارتباطا غير مباشر مع الأداء المهني للمستشارين التربويين، كون كلاهما يعكس التزام الموظف واستجابته للبيئة التنظيمية، بينما تتفرد هذه الدراسة بدراسة سلوك المواطن التنظيمية، وهو جانب لم يتم التطرق إليه في دراستنا، حيث تركز دراستنا على الأداء المهني لمستشاري التوجيه، وبالتالي فإن نوعية السلوكيات التي تتم دراستها في هذه الدراسة (مثل الالتزام، المبادرة، التعاون) قد تكون متعلقة بشكل غير مباشر بما يتم دراسته في دراستنا ولكن بشكل مختلف.

تقدم هذه الدراسة رؤى حول سلوك الموظفين في بيئات العمل التعليمية، وكيف أن الظروف الخاصة بالأمن الوظيفي يمكن أن تساهم في تعزيز سلوكيات مواطن تنظيمية لدى الموظفين، مما يمكن أن يساعد في تحفيز تحسين الأداء لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي، مثل هذه الأفكار قد تكون مفيدة لتطوير استراتيجيات تحفيزية في بيئة العمل الخاصة بهم، حيث أن تحسين الأمن الوظيفي يمكن أن يعزز من قدرة الموظفين على المساهمة الفعالة في البيئة التربوية، ونتائج هذه الدراسة تشير إلى أهمية الأمن الوظيفي في تحسين المشاركة الإيجابية للموظفين في الأنشطة التنظيمية، ويمكن أن يكون هذا مفيدا لفهم العلاقة بين الأمن الوظيفي و الأداء المهني لمستشاري التوجيه المدرسي.

- الدراسة الرابعة: "الأمن الوظيفي ودوره في كفاءة الموظفين: دراسة ميدانية في جامعة السليمانية" ل: توانا فريدون حسين 2022.

هدفت الدراسة إلى معرفة آراء الموظفين عن مستقبلهم الوظيفي واعتمادهم على وظيفتهم مصدرا رئيسا لكسب الرزق، ومعرفة أثر توفير متطلبات الوظيفة في زيادة المهارات الوظيفية أم لا، ومحاولة التعرف أيضا على التأخير في توزيع الرواتب في مواعيدها ما إذا كان يؤثر على التدهور في المهارات الوظيفية أم لا، إضافة إلى السعي لتحديد ما إذا كان تعليق الترقية يساهم في تراجع مهارات الموظف أم لا، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي وأسلوب المسح الاجتماعي بطريقة العينة، واختيار عينة مقصودة من 100 موظف في جامعة السليمانية من الجنسين، وأظهرت نتائج الدراسة وجود أثر معنوي للأمن

الوظيفي في كفاءة الموظفين، زيادة على وجود فروق معنوية لأثر الأمن الوظيفي في زيادة الرغبة في العمل لدى الموظفين ووجود فروق معنوية بتأثير تأخر توزيع الرواتب تؤدي إلى تراجع مهارات الموظفين. تتفق هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في دراسة تأثير الأمن الوظيفي على الكفاءة المهنية، حيث تظهر الدراسة كيف أن الأمن الوظيفي يمكن أن يكون له تأثير مباشر على أداء الموظفين، وهي النقطة التي نتناولها أيضا في دراستنا حول الأمن الوظيفي والأداء المهني لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي بالمؤسسات التربوية، بالإضافة إلى ذلك، تبرز الدراسة أهمية المتغيرات المادية مثل توزيع الرواتب والترقيات، وهي جوانب يمكن أن تكون مؤثرة في أداء مستشاري التوجيه في بيئة العمل التعليمية أيضا، لكن هناك بعض أوجه الاختلاف حيث أن هذه الدراسة تناولت الموظفين الإداريين في جامعة السليمانية، بينما نحن نركز في دراستنا على مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي، كما أن هذه الدراسة تركز على تأثير تأخير الرواتب وتعليق الترقيات على مهارات الموظفين، وهو جانب لم يتم التطرق إليه في دراستنا، حيث نركز أكثر على الأداء المهني في سياق التوجيه والإرشاد المدرسي.

تقدم هذه الدراسة مؤشرات قوية على تأثير العوامل المالية والإدارية مثل الرواتب والترقيات على أداء الموظفين وكفاءتهم؛ مما يساهم في تعزيز فهمنا حول كيف يمكن أن تؤثر هذه العوامل في تحسين الأداء المهني لمستشاري التوجيه، فتوفير بيئة أمن وظيفي قد يعزز دافعية الموظفين ويزيد من إنتاجيتهم في المؤسسات التربوية، وهو ما يفتح المجال لتطوير استراتيجيات إدارية لتحسين ظروف العمل، وتشير نتائج هذه الدراسة إلى أن توفير الأمن الوظيفي قد يساهم في تحسين كفاءة الموظفين بشكل ملحوظ، مما يعزز الأداء المهني في بيئات العمل المختلفة، ويمكننا تطبيق هذه النتائج في القطاع التربوي لتحفيز مستشاري التوجيه على تقديم أداء أفضل إذا تم توفير بيئة أمن وظيفي جيدة.

- الدراسة الخامسة: "أثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر-الأغواط"، ل: ربيعة كيرد، وعائشة صفراني 2021.

هدفت هذه الدراسة لإظهار أثر الأمن الوظيفي بأبعاده (الأمن النفسي، الاستقرار الوظيفي، الحوافز والتعويضات، علاقات العمل) على الالتزام التنظيمي في مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط، واعتماد المنهج الوصفي واستبانة على عينة مكونة من 86 مفردة، وأظهرت النتائج وجود أثر معنوي للأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي تجسد في بعد الأمن النفسي والاستقرار الوظيفي، إضافة إلى وجود فروق معنوية في اتجاهات أفراد العينة حول الأمن الوظيفي والالتزام التنظيمي تعزى لمتغير المنصب.

تتفق هذه الدراسة مع دراستنا الحالية في دراسة تأثير الأمن الوظيفي على السلوك التنظيمي للعاملين، حيث تتناول هذه الدراسة الأثر المعنوي للأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي، وهو مكون هام

في تحسين الأداء في مختلف المؤسسات، بينما تركز دراستنا على الأداء المهني لمستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، كلا الدراستين تبحث في تأثير الأمن الوظيفي على سلوك الموظفين، حيث يمكن أن يكون هناك ترابط بين الالتزام التنظيمي والأداء المهني، بينما الاختلاف بين الدراستين يكمن في مجال الدراسة، حيث أجريت هذه الدراسة في مؤسسة اتصالات الجزائر، بينما تركز دراستنا على القطاع التربوي مع مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، كما أن هذه الدراسة تركز على الأبعاد النفسية والإدارية للأمن الوظيفي مثل الأمن النفسي والاستقرار الوظيفي، بينما دراستنا قد تتناول عوامل أخرى تؤثر بشكل خاص على العملية التعليمية.

هذه الدراسة تسلط الضوء على أهمية الأمن النفسي والاستقرار الوظيفي في تحسين الالتزام التنظيمي، وهو ما يمكن أن يكون له تطبيقات عملية في القطاع التربوي لتحفيز الالتزام والأداء الجيد من جانب مستشاري التوجيه، كما تقدم هذه الدراسة أبعادا مهمة يمكن أن تؤثر في بيئة العمل التربوي، مثل الحوافز والعلاقات بين العاملين التي قد تعزز من قدرة مستشاري التوجيه على تقديم أفضل أداء مهني، وتشير الدراسة إلى أن الأمن النفسي والاستقرار الوظيفي هما عاملان حاسمان في تعزيز الالتزام التنظيمي، وهذا يشير إلى ضرورة توفير ظروف عمل مستقرة وآمنة لتحفيز مستشاري التوجيه على الالتزام والتميز في عملهم والنتائج تبرز أهمية توفير بيئة عمل مريحة لتحقيق تحسين في الأداء.

المبحث الثاني: إجراءات الدراسة الميدانية ونتائجها

المطلب الأول: إجراءات الدراسة الميدانية

أولاً: المنهج المستخدم في الدراسة: تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي بأسلوبه الإرتباطي والذي يتناسب مع موضوع الدراسة وتحقيق أهدافها، وقد تم استخدامه لملائمته من حيث حدود جمع البيانات لظاهرة ما إلى تحليلها وعلاقتها بالظواهر الأخرى.

والأسلوب الإرتباطي: تم اختيار هذا الأسلوب لأنه الأنسب لدراسة العلاقة بين متغيرين أو أكثر (الأمن الوظيفي والأداء المهني) في بيئتهم الطبيعية، دون تدخل الباحث، بهدف وصف الظاهرة وتحليلها.

- ويعرف المنهج الوصفي الإرتباطي بأنه: "ذلك النوع من أساليب البحث الذي يمكن بواسطته معرفة ما إذا كان هناك ثمة علاقة بين متغيرين أو أكثر، ومن ثم معرفة درجة تلك العلاقة، فالبحث الإرتباطي يقتصر هدفه على معرفة وجود العلاقة أو عدمها، وإذا كانت توجد فهل هي طردية أو عكسية، سالبة أو موجبة".¹

¹ العساف، صالح بن حمد، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، ط 1، مكتبة العبيكات، الرياض، 1995، ص 261.

ثانيا: عينة الدراسة: تم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية تتكون من مجموعة من مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني من مختلف المؤسسات التربوية بولاية باتنة، وتم تحديد حجم العينة بناء على قواعد إحصائية تضمن تمثيلا مناسباً للمجتمع الأصلي، والجدول التالي يبرز وصف العينة وحجمها بصورة أوضح:

جدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس وسنوات الخبرة المهنية

المتغير	الجنس		سنوات الخبرة المهنية		
	ذكر	أنثى	أقل من 5 سنوات	من 5 - 10 سنوات	أكثر من 10 سنوات
العدد	18	61	15	39	25
العدد الكلي	79				

يلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن عدد المستشارات الإناث أكبر من عدد المستشارين الذكور حيث بلغ عدد الإناث 61 أي بنسبة 77.21%، في حين بلغ عدد الذكور 18 أي بنسبة 22.78% من المجموع الإجمالي للمستشارين الذين أجريت عليهم الدراسة.

وقد تراوحت نسبة 18,98% من أفراد عينة الدراسة من مستشارين لديهم أقل من 5 سنوات خبرة مهنية وقد بلغ عددهم 15 مستشار وهم الفئة الأقل تواجدا في عينة الدراسة، في حين بلغت نسبة 49,36% مستشار لهم ما بين 05 و 10 سنوات خبرة مهنية وقد بلغ عددهم 39 مستشار وهم الفئة الأكثر وجودا، وقد تراوحت نسبة 31,64% من إجمالي أفراد عينة الدراسة سنوات خبرتهم المهنية أكثر من 10 سنوات وبلغ عددهم 25 فردا من إجمالي عينة المستشارين الذين أجريت عليهم الدراسة.

ثالثا: أدوات جمع البيانات في الدراسة: تم إعداد استبيان لقياس مستوى الأمن الوظيفي لدى مستشاري التوجيه وعلاقته بالأداء المهني لديهم من قبل الباحث اعتمادا على التراث النظري الذي كتب على حول الأمن الوظيفي والأداء المهني، أين تم تقسيم الاستبيان إلى محورين هما: محور الأمن الوظيفي والذي شمل 25 عبارة، ومحور الأداء المهني والذي شمل 38 عبارة، كما صممت عبارات كل محور وفق مقياس "ليكرت" الخماسي، أي كل بند يتضمن مستويات للإجابة هي: معارض بشدة، معارض، محايد، موافق، موافق بشدة، وتم الاعتماد على سلم التثقيط المعتمد في كل العبارات كالتالي: معارض بشدة (1)، معارض (2)، محايد (3)، موافق (4)، موافق بشدة (5)، وشمل الاستبيان ككل (63) عبارة، ليتم بعدها عرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة في تخصص علم النفس العمل والتنظيم من المركز الجامعي بركة وجامعة الحاج لخضر باتنة -1 من أجل إبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مدى صلاحية الاستبيان وقياسه لما أعد من أجله.

رابعاً: الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة:

1. صدق الاتساق البنائي لاستبيان الدراسة:

1-1. صدق الاتساق البنائي لمحور الأمن الوظيفي: لاستخراج صدق الاتساق البنائي لمحور الأمن الوظيفي تم حساب معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد محور الأمن الوظيفي والدرجة الكلية للمحور والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (02): يبين صدق الاتساق البنائي لمحور الأمن الوظيفي

الرقم	عنوان البعد	قيمة معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية sig	الدلالة الإحصائية
01	الاستقرار الوظيفي	0.85	0.000	دالة
02	الأمن الاقتصادي	0.77	0.000	دالة
03	الأمن المهني	0.90	0.000	دالة
04	الأمن النفسي والاجتماعي	0.75	0.000	دالة
05	الأمن القانوني	0.57	0.01	دالة

من خلال الجدول رقم (02) نلاحظ أن قيمة احتمالية معامل الارتباط sig بين أبعاد محور الأمن الوظيفي التالية: الاستقرار الوظيفي، الأمن الاقتصادي، الأمن المهني، الأمن النفسي والاجتماعي، الأمن القانوني والدرجة الكلية للمحور والتي تتراوح بين 0.000 و 0.01، وهي أقل من نسبة الخطأ 0.05 وهذا ما يدل على وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين أبعاد محور الأمن الوظيفي التالية: الاستقرار الوظيفي، الأمن الاقتصادي، الأمن المهني، الأمن النفسي والاجتماعي، الأمن القانوني والدرجة الكلية للمحور، ومنه نستنتج أن محور الأمن الوظيفي يتمتع بمعامل صدق اتساق بنائي عال.

1-2. صدق الاتساق البنائي لمحور الأداء الوظيفي: لاستخراج صدق الاتساق البنائي لمحور الأداء الوظيفي تم حساب معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد محور الأداء الوظيفي والدرجة الكلية للمحور والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (03): يبين صدق الاتساق البنائي لمحور الأداء الوظيفي

الرقم	عنوان البعد	قيمة معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية sig	الدلالة الإحصائية
01	أداء الوظيفة	0.79	0.000	دالة
02	الأداء السياقي	0.92	0.000	دالة
03	البعد التكميلي	0.86	0.000	دالة

الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لدى مستشاري التوجيه بالمؤسسات التربوية لولاية باتنة

من خلال الجدول رقم (03) نلاحظ أن قيمة احتمالية معامل الارتباط sig بين أبعاد محور الأداء الوظيفي التالية: أداء الوظيفة، الأداء السياقي، البعد التكيفي والدرجة الكلية للمحور والبالغة 0.000 لكل منها، وهي أقل من نسبة الخطأ 0.05 وهذا ما يدل على وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين أبعاد محور الأداء الوظيفي التالية: أداء الوظيفة، الأداء السياقي، البعد التكيفي والدرجة الكلية للمحور، ومنه نستنتج أن محور الأداء الوظيفي يتمتع بمعامل صدق اتساق بنائي عال.

2. ثبات استبيان الدراسة بطريقة ألفا كرونباخ:

2-1. ثبات محور الأمن الوظيفي بطريقة ألفا كرونباخ: لاستخراج ثبات محور الأمن الوظيفي تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد محور الأمن الوظيفي والمحور ككل والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (04): يبين ثبات محور الأمن الوظيفي بطريقة ألفا كرونباخ

الرقم	عنوان البعد	عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ	الدلالة الإحصائية
01	الاستقرار الوظيفي	05	0.93	قوي
02	الأمن الاقتصادي	05	0.91	قوي
03	الأمن المهني	05	0.94	قوي
04	الأمن النفسي والاجتماعي	06	0.90	قوي
05	الأمن القانوني	04	0.95	قوي
	محور الأمن الوظيفي ككل	25	0.95	قوي

من خلال الجدول رقم (04) نلاحظ أن قيمة ألفا كرونباخ لأبعاد محور الأمن الوظيفي التالية: الاستقرار الوظيفي، الأمن الاقتصادي، الأمن المهني، الأمن النفسي والاجتماعي، الأمن القانوني والدرجة الكلية للمحور والتي تتراوح بين 0.90 و 0.95، وهذه القيم تفوق 0.80، ومنه نستنتج أن محور الأمن الوظيفي يتمتع بمعامل ثبات عال.

2-2. ثبات محور الأداء الوظيفي بطريقة ألفا كرونباخ: لاستخراج ثبات محور الأداء الوظيفي تم استخدام معامل ألفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد محور الأداء الوظيفي والمحور ككل والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (05): يبين ثبات محور الأداء الوظيفي بطريقة ألفا كرونباخ

الرقم	عنوان البعد	عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ	الدلالة الإحصائية
01	أداء الوظيفة	10	0.88	قوي

02	الأداء السياقي	15	0.92	قوي
03	البعد التكيفي	13	0.95	قوي
	محور الأداء الوظيفي ككل	38	0.94	قوي

من خلال الجدول رقم (05) نلاحظ أن قيمة ألفا كرونباخ لأبعاد محور الأمن الوظيفي التالية: الاستقرار الوظيفي، الأمن الاقتصادي، الأمن المهني، الأمن النفسي والاجتماعي، الأمن القانوني والدرجة الكلية للمحور والتي تتراوح بين 0.90 و 0.95، وهذه القيم تفوق 0.80، ومنه نستنتج أن محور الأمن الوظيفي يتمتع بمعامل ثبات عال.

خامسا: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم جمعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية "SPSS" وتم الاعتماد على المقاييس الإحصائية التالية:

1. المتوسط الحسابي: لعرض الخصائص العامة لعينة الدراسة.
2. الانحراف المعياري: لتحديد مدى تأثير الأمن الوظيفي على الأداء المهني.
3. معامل الارتباط البسيط لبيرسون: لدراسة العلاقة بين الأمن الوظيفي والأداء المهني.
4. اختبار T: لعينة واحدة للتعرف على مستوى الأمن الوظيفي ومستوى الأداء المهني لدى مستشاري التوجيه العاملين بالمؤسسات التربوية لولاية باتنة للتعرف على حجم الفرق بين المتوسطات الحسابية والمتوسط الفرضي.
- لذالة الفروق بين الذكور والإناث في كل من الأمن الوظيفي بأبعاده (الاستقرار الوظيفي، الأمن الاقتصادي "المادي"، الأمن المهني، الأمن النفسي والاجتماعي، والأمن القانوني) والأداء المهني بأبعاده (أداء الوظيفة، الأداء السياقي، والبعد التكيفي).
5. اختبار التباين الأحادي لأنوفا ANOVA: للكشف عن دلالة الفروق في الأمن الوظيفي بأبعاده (الاستقرار الوظيفي، الأمن الاقتصادي "المادي"، الأمن المهني، الأمن النفسي والاجتماعي، والأمن القانوني) والأداء المهني بأبعاده (أداء الوظيفة، الأداء السياقي، والبعد التكيفي) بين فئات مستشاري التوجيه والخبرة المهنية.
6. معامل ألفا كرونباخ: لإستخراج ثبات بنود محوري الاستبيان.

المطلب الثاني: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً: عرض نتائج الفرضية الأولى ومناقشتها:

- التحقق من الفرضية الأولى: "يتمتع مستشارو التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المؤسسات التربوية بولاية باتنة بمستوى متوسط من الأمن الوظيفي".

جدول رقم (06): يبين مستوى الأمن الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المؤسسات التربوية بولاية باتنة

المستوى	المجال	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	بعد
متوسط	[18.34، 11.68]	4.15	15.70	الاستقرار الوظيفي
ضعيف	[11.67، 05]	3.92	11.63	الأمن الاقتصادي
متوسط	[18.34، 11.68]	3.75	12.76	الأمن المهني
متوسط	[22، 14.01]	3.87	21.63	الأمن النفسي والاجتماعي
متوسط	[14.66، 9.34]	2.28	13.10	الأمن القانوني
متوسط	[91.66، 58.34]	14.31	74.82	محور الأمن الوظيفي ككل

التعليق والمناقشة:

من خلال الجدول رقم (06) نلاحظ أن المتوسط الحسابي للأبعاد التالية من الأمن الوظيفي: الاستقرار الوظيفي، الأمن المهني، الأمن النفسي والاجتماعي، الأمن القانوني، بالإضافة إلى محور الأمن الوظيفي ككل والبالغة: 15.70، 12.76، 21.63، 13.10، 74.82 على التوالي وهي تنتمي إلى المجالات: [18.34، 11.68]، [18.34، 11.68]، [22، 14.01]، [14.66، 9.34]، [91.66، 58.34] على التوالي وهذا ما يدل على أن مستوى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الأبعاد التالية من الأمن الوظيفي: "الاستقرار الوظيفي، الأمن المهني، الأمن النفسي والاجتماعي، الأمن القانوني"، بالإضافة إلى محور الأمن الوظيفي ككل متوسط، فيما قدرت قيمة المتوسط الحسابي لبعد الأمن الاقتصادي بـ 11.63 وتنتمي هذه القيمة إلى المجال [11.67، 05] أي أن مستوى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في بعد الأمن الاقتصادي ضعيف.

من خلال ما تم التوصل إليه يمكن القول أن مستوى الأمن الوظيفي في أبعاده الأربعة متوسط، فالبنسبة للاستقرار الوظيفي فقد يكون هناك تردد لدى المستشارين في الإستمرار في وظائفهم ناتج عن عدة عوامل خارجية تمثل في ظروف العمل الصعبة بالمؤسسات التربوية وعدم توفر وسائل العمل الكافية لأداء العمل بكفاءة وفعالية، وأيضا تعدد النشاطات والمهام التي يؤديها مستشاري التوجيه دون تلقي

التحفيز المادي والمعنوي المناسب مما ينتج لديهم مشاعر الإحباط واليأس، أما بالنسبة للأمن المهني فقد يكون راجع إلى عدم تلقي المستشارين التحفيز اللازم نظير جهودهم المبذولة، وأيضا عدم إستقادتهم من البرامج التدريبية والتكوينية وشعورهم بعدم إهتمام الإدارة بالتطوير المهني لهم، أما الأمن النفسي والاجتماعي فقد يكون في عدم شعورهم بالراحة النفسية في مناصب عملهم بسبب ضغوط العمل والروتين وكثافة النشاطات التي تتطلب إنجاز في وقت محدد، إضافة إلى ضعف العلاقات الاجتماعية بينهم وبين زملائهم في الأسلاك الأخرى بالمؤسسات التربوية، أما بالنسبة لبعد الأمن القانوني فقد يرجع إلى شعور المستشارين بأن القوانين والتشريعات التي تنظم مهامهم مجحفة في حقهم، وان ليس هناك عدالة وإنصاف فيما يخص التقييم والترقيات، إضافة إلى شعورهم بعدم الرضا عن الإدارة التي قد تكون إدارة تسلطية.

أما فيما يتعلق بالأمن الاقتصادي "المادي" فجاءت قيمة المتوسط في هذا البعد ضعيفة، أي ان مستوى الأمن الاقتصادي والمادي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ضعيف، وذلك راجع إلى إعتقادهم بأن ما يتلقونه من تعويضات وتحفيزات مادية والراتب والعلاوات غير كافية مقارنة بما يقومون به من مهام ونشاطات، إضافة الى قلة أو إنعدام فرص الترقية إلى مناصب أعلى، وهو ما يجعلهم يجدون صعوبة في تلبية واشباع حاجاتهم المادية الضرورية ويفقدون الأمل في تحقيق طموحاتهم المستقبلية من خلال بقائهم واستمرارهم في وظائفهم، مما قد يضعف الشعور بالرضا والاستقرار المالي لديهم، وهذا له انعكاسات سلبية على الأداء المهني.

فالتقييم العام المتوسط لمستوى الأمن الوظيفي يدل على وجود جوانب مشجعة لكنها لا ترقى الى خلق مناخ تنظيمي آمن بالكامل من الناحية النفسية والمهنية والاقتصادية، وهذه النتائج تتماشى مع ما أشارت إليه أدبيات علم النفس التنظيمي، حيث أن ضعف الامن الاقتصادي يعد من أبرز العوامل التي تؤثر سلبا في الدافعية، الانتماء، والإنتاجية، في حين أن الأمن النفسي والاجتماعي والاستقرار المهني يعدان من العوامل المحافظة على الاستمرارية رغم التحديات الأخرى.

ثانيا: عرض نتائج الفرضية الثانية ومناقشتها:

- **التحقق من الفرضية الثانية:** يتمتع مستشارو التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المؤسسات التربوية بولاية باتنة بمستوى متوسط من الأداء الوظيفي.

جدول رقم (07): يبين مستوى الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي

والمهني في المؤسسات التربوية بولاية باتنة

المستوى	المجال	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	بعد
مرتفع	[36.34، 50]	4.54	42.44	أداء الوظيفة

الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لدى مستشاري التوجيه بالمؤسسات التربوية لولاية باتنة

الأداء السياقي	56.35	5.87	[75, 55.01]	مرتفع
البعد التكيفي	52.73	5.71	[65, 43.67]	مرتفع
محور الأداء الوظيفي ككل	151.53	14.37	[190, 139.35]	مرتفع

التعليق والمناقشة:

خلال الجدول رقم (07) نلاحظ أن المتوسط الحسابي للأبعاد التالية من الأداء الوظيفي: أداء الوظيفة، الأداء السياقي، البعد التكيفي، بالإضافة إلى محور الأداء الوظيفي ككل والبالغة: 42.44، 56.35، 52.73، 151.53 على التوالي وهي تنتمي إلى المجالات: [50، 36.34]، [75، 55.01]، [65، 43.67]، [190، 139.35] على التوالي وهذا ما يدل على أن مستوى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في الأبعاد التالية من الأداء الوظيفي: أداء الوظيفة، الأداء السياقي، البعد التكيفي، بالإضافة إلى محور الأداء الوظيفي ككل مرتفع.

من خلال ما تظهره نتائج الدراسة نجد أن مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في المؤسسات التربوية بولاية باتنة يتمتعون بمستوى مرتفع من الأداء الوظيفي بجميع أبعاده، سواء ما تعلق بالأداء المباشر المرتبط بالمهام الرسمية، أو بالأداء السياقي الذي يعكس السلوكيات الداعمة لبيئة العمل، أو حتى البعد التكيفي الذي يعبر عن القدرة على التكيف مع التغيرات المهنية والمستجدات داخل المؤسسة، هذا المستوى المرتفع من الأداء يعكس مهنية المستشارين وانخراطهم الجاد في مهامهم، كما يدل على استعدادهم للتفاعل الإيجابي مع بيئة العمل رغم التحديات التي قد تواجههم، فوجود هذا الأداء المرتفع يمكن تفسيره بمدى وعي المستشارين بأهمية دورهم التربوي والنفسي داخل المؤسسة التربوية، وبانخراطهم الفعلي في دعم التلاميذ والإسهام في استقرار المنظومة التربوية، كما يعكس ذلك أيضا امتلاكهم لمهارات شخصية وتنظيمية جيدة، مثل القدرة على التواصل، واتخاذ القرار، وإدارة الحالات التربوية، مما يساهم في تحسين جودة خدمات التوجيه والإرشاد، كذلك البعد التكيفي المرتفع بدوره يعكس مرونتهم واستعدادهم لمواجهة متطلبات المهنة المتغيرة، وهو مؤشر إيجابي على مدى قابليتهم للتطوير والاستجابة للتحديات المستجدة.

ومع ذلك، لا ينبغي أن يفهم هذا الأداء المرتفع بمعزل عن باقي متغيرات البيئة التنظيمية، مثل الأمان الوظيفي والدعم الإداري والموارد المتوفرة، فالأداء المرتفع يمكن أن يكون ناتجا عن دافع داخلي لدى المستشارين، رغم شعورهم أحيانا بنقص في بعض جوانب الدعم الخارجي، كالتحفيز المادي أو التقدير المهني، فالنتائج الإيجابية هنا تمثل نقطة قوة في واقع التوجيه المدرسي بولاية باتنة، لكنها تتطلب استثمارا مؤسساتيا يحافظ على هذا المستوى من الأداء ويطور. لذا، فإن توفير مناخ تنظيمي داعم،

الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لدى مستشاري التوجيه بالمؤسسات التربوية لولاية باتنة

ومرافقة مهنية مستمرة، وتعزيز آليات التحفيز، كلها عوامل ضرورية لضمان استدامة هذا الأداء وتحسينه مستقبلا.

ثالثا: عرض نتائج الفرضية الثالثة ومناقشتها:

- التحقق من الفرضية الثالثة: توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الأمن الوظيفي ومستوى الأداء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد.

جدول رقم (08): يبين العلاقة بين مستوى الأمن الوظيفي ومستوى الأداء المهني لدى مستشاري

التوجيه والإرشاد

بعد		أداء الوظيفة	الأداء السياقي	البعد التكيفي	محور الأداء الوظيفي ككل
الاستقرار الوظيفي	قيمة بيرسون	0.93	0.96	0.96	0.95
	الاحتمالية sig	0.000	0.000	0.000	0.000
الأمن الاقتصادي	قيمة بيرسون	0.93	0.98	0.97	0.97
	الاحتمالية sig	0.000	0.000	0.000	0.000
الأمن المهني	قيمة بيرسون	0.94	0.98	0.98	0.98
	الاحتمالية sig	0.000	0.000	0.000	0.000
الأمن النفسي والاجتماعي	قيمة بيرسون	0.92	0.97	0.97	0.96
	الاحتمالية sig	0.000	0.000	0.000	0.000
الأمن القانوني	قيمة بيرسون	0.92	0.98	0.97	0.97
	الاحتمالية sig	0.000	0.000	0.000	0.000
محور الأمن الوظيفي ككل	قيمة بيرسون	0.94	0.98	0.97	0.97
	الاحتمالية sig	0.000	0.000	0.000	0.000

التعليق والمناقشة:

من خلال الجدول رقم (08) نلاحظ أن احتمالية بيرسون بين الأبعاد التالية من الأمن الوظيفي: الاستقرار الوظيفي، الأمن المهني، الأمن النفسي والاجتماعي، الأمن القانوني، بالإضافة إلى محور الأمن الوظيفي ككل، وأبعاد محور الأداء الوظيفي: أداء الوظيفة، الأداء السياقي، البعد التكيفي، بالإضافة إلى محور الأداء الوظيفي ككل والبالغة 0.000 لكل منها وهي أقل من نسبة الخطأ 0.05

وهذا ما يدل على وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الأمن الوظيفي ومستوى الأداء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد، والإشارة الموجبة لقيم بيرسون المحسوبة تدل على ذلك. جاءت نتائج الفرضية الثالثة لتؤكد وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الأمن الوظيفي بمختلف أبعاده (الاستقرار الوظيفي، الأمن الاقتصادي، الأمن المهني، الأمن النفسي والاجتماعي، والأمن القانوني)، ومستوى الأداء المهني بمختلف أبعاده (أداء الوظيفة، الأداء السياقي، والبعد التكيفي) لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (08)، حيث بلغت قيم معاملات الارتباط (بيرسون) بين كل بعد من أبعاد الأمن الوظيفي وأبعاد الأداء المهني مستويات مرتفعة جدا تراوحت بين (0.92) و (0.98) وكلها ذات دلالة إحصائية قوية عند مستوى (0.000)، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05).

تعكس هذه النتائج أن تحسين مستوى الأمن الوظيفي يؤدي إلى تحسن ملحوظ في الأداء المهني لدى مستشاري التوجيه، سواء من حيث أداء المهام الوظيفية الأساسية (أداء الوظيفة)، أو الجوانب السلوكية المرتبطة بالسياق التنظيمي (الأداء السياقي)، أو القدرة على التكيف مع المتغيرات والمواقف المهنية المختلفة (البعد التكيفي)، كما أن الارتباط القوي بين محور الأمن الوظيفي ككل ومحور الأداء المهني ككل (0.97) يعزز صدق الفرضية ويؤكد شمولية العلاقة بين المتغيرين الرئيسيين للدراسة، ويمكن تفسير هذه العلاقة في ضوء الأدبيات النفسية والتنظيمية، حيث تشير العديد من الدراسات إلى أن شعور العامل بالأمان الوظيفي يعزز من رضاه المهني، دافعيته، التزامه التنظيمي، وقدرته على الإبداع والمبادرة، مما ينعكس إيجابيا على الأداء المهني، كما أن الاستقرار في البيئة المهنية وضمان الحقوق القانونية والمادية والشعور بالدعم الاجتماعي؛ كلها عوامل تخفف من الضغوط النفسية وتخلق بيئة مشجعة للأداء المهني الفعال والمستمر.

رابعا: عرض نتائج الفرضية الرابعة ومناقشتها:

- التحقق من الفرضية الرابعة: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمن الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وفقا لمتغيرات الجنس".

للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام اختبار "T test" بهدف فحص دلالة الفروق في مستوى الأمن الوظيفي والأداء المهني تبعا لمتغير الجنس.

جدول رقم (09): يبين نتائج الفروق في مستوى الأمن الوظيفي لدى مستشاري التوجيه

والإرشاد المدرسي والمهني وفقا لمتغير الجنس

بعد	ذكور	إناث	قيمة	الاحتمالية	الدلالة
-----	------	------	------	------------	---------

الإحصائية	sig	ت	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
لا يوجد فرق	0.73	0.35	4.10	15.61	4.42	16	الاستقرار الوظيفي
لا يوجد فرق	0.44	0.78	3.44	11.82	5.30	11	الأمن الاقتصادي
لا يوجد فرق	0.37	0.91	3.76	12.97	3.72	12.06	الأمن المهني
لا يوجد فرق	0.70	0.39	4.01	21.54	3.46	21.94	الأمن النفسي والاجتماعي
لا يوجد فرق	0.71	0.37	2.22	13.05	2.54	13.28	الأمن القانوني
لا يوجد فرق	0.86	0.18	14.08	74.98	15.45	74.28	محور الأمن الوظيفي ككل

التعليق والمناقشة:

من خلال الجدول رقم (09) نلاحظ أن احتمالية ت sig بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الذكور والإناث في الأبعاد التالية من الأمن الوظيفي: "الاستقرار الوظيفي، الأمن المهني، الأمن النفسي والاجتماعي، الأمن القانوني"، بالإضافة إلى محور الأمن الوظيفي ككل والبالغة: 0.44، 0.73، 0.37، 0.70، 0.71، 0.86 على التوالي وهي أكبر من نسبة الخطأ 0.05 وهذا ما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمن الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وفقا لمتغير الجنس.

هدفت هذه الفرضية إلى الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمن الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعا لمتغير الجنس، وقد تم اختبار الفرضية باستخدام اختبار (T-test) لمقارنة متوسطات درجات الذكور والإناث على مختلف أبعاد الأمن الوظيفي، وتشير نتائج الجدول رقم (09) إلى أن قيم الاحتمالية (Sig) لجميع أبعاد الأمن الوظيفي ومحوره الكلي كانت أعلى من مستوى الدلالة الإحصائية المعتمد (0.05)، حيث تراوحت بين 0.37 و 0.86. ويعني ذلك أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى إدراكهم للأمن الوظيفي بمختلف أبعاده (الاستقرار، الاقتصادي، المهني، النفسي والاجتماعي، القانوني).

تدل هذه النتائج على أن متغير الجنس لا يشكل عاملاً مؤثراً في إدراك مستشاري التوجيه والإرشاد لمستوى الأمن الوظيفي، ما يمكن تفسيره بكون طبيعة المهنة واحدة لكلا الجنسين، ويخضعون لنفس الشروط القانونية والتنظيمية داخل المؤسسات التربوية، كما أن التشريعات الجزائية الخاصة بالتوظيف والمهنة في قطاع التربية لا تميز بين الذكور والإناث في الحقوق والضمانات المرتبطة بالأمن الوظيفي.

خامساً: عرض نتائج الفرضية الخامسة ومناقشتها:

- **التحقق من الفرضية الخامسة:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وفقاً لمتغيرات الجنس".
للتحقق من صحة هذه الفرضية، تم استخدام اختبار "T test" بهدف فحص دلالة الفروق في مستوى الأداء المهني تبعاً لمتغير الجنس.

جدول رقم (10): يبين نتائج الفروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه

والإرشاد المدرسي والمهني وفقاً لمتغير الجنس

الدلالة الإحصائية	الاحتمالية sig	قيمة ت	إناث		ذكور		بعد
			الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
لا يوجد فرق	0.60	0.53	4.30	42.30	5.37	42.94	أداء الوظيفة
لا يوجد فرق	0.83	0.21	5.44	56.28	7.33	56.61	الأداء السياقي
لا يوجد فرق	0.16	1.40	5.49	52.25	6.30	54.39	البعد التكيفي
لا يوجد فرق	0.42	0.81	13.51	150.82	17.17	153.94	محور الأداء الوظيفي ككل

التعليق والمناقشة:

من خلال الجدول رقم (10) نلاحظ أن احتمالية ت sig بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني الذكور والإناث في الأبعاد التالية من الأداء الوظيفي: أداء الوظيفة، الأداء السياقي، البعد التكيفي، بالإضافة إلى محور الأداء الوظيفي ككل والبالغة: 0.60، 0.83، 0.16، 0.42 على التوالي وهي أكبر من نسبة الخطأ 0.05 وهذا ما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وفقاً لمتغير الجنس.

هدفت هذه الفرضية إلى التحقق مما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي بأبعاده الثلاثة (أداء الوظيفة، الأداء السياقي، البعد التكيفي) ومحوره الكلي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعاً لمتغير الجنس، ولتحقيق ذلك، تم استخدام اختبار "ت" (T-test) لمقارنة المتوسطات بين الذكور والإناث، وتشير نتائج الجدول رقم (10) إلى أن قيم الاحتمالية (Sig) لجميع أبعاد الأداء الوظيفي تراوحت بين 0.16 و 0.83، وهي جميعها أعلى من مستوى الدلالة الإحصائية (0.05)، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى أدائهم المهني، وتعني هذه النتائج أن الجنس لا يعد عاملاً مميزاً أو محدداً لمستوى الأداء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد، وهو ما قد يعزى إلى أن طبيعة المهام المهنية والتقييمات المرتبطة بالأداء داخل المؤسسات التربوية تخضع لمعايير موحدة بغض النظر عن جنس المشتغل بالمهنة. كما أن البيئة المهنية قد تسهم في تحقيق نوع من التوازن في فرص الأداء والإنجاز بين الذكور والإناث في هذا التخصص.

سادساً: عرض نتائج الفرضية السادسة ومناقشتها:

- التحقق من الفرضية السادسة: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمن الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وفقاً لمتغيرات الخبرة المهنية".
للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي "ANOVA" بهدف فحص دلالة الفروق في مستوى الأمن الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة المهنية.

جدول رقم (11): يبين نتائج الفروق في مستوى الأمن الوظيفي لدى مستشاري التوجيه

والإرشاد المدرسي والمهني وفقاً لمتغير الخبرة المهنية

الدلالة الإحصائية	الاحتمالية sig	قيمة أنوفا	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الخبرة المهنية	بعد
لا يوجد فرق	0.26	1.39	5.11	15.74	أقل من 05 سنوات	الاستقرار الوظيفي
			4.27	15	05-10 سنوات	
			3.14	16.76	أكثر من 10 سنوات	
لا يوجد فرق	0.72	0.34	4.08	12.27	أقل من 05 سنوات	الأمن الاقتصادي
			4.21	11.31	05-10 سنوات	
			3.43	11.76	أكثر من 10 سنوات	
لا يوجد فرق	0.70	0.36	4.56	13.47	أقل من 05 سنوات	الأمن المهني

			3.68	12.49	10-05 سنوات	
			3.41	12.76	أكثر من 10 سنوات	
			4.07	22.13	أقل من 05 سنوات	
			4.33	21.15	10-05 سنوات	
			2.94	22.08	أكثر من 10 سنوات	
			1.83	13.07	أقل من 05 سنوات	
			2.50	12.90	10-05 سنوات	
			2.22	13.44	أكثر من 10 سنوات	
			17.56	76.67	أقل من 05 سنوات	
			15.27	72.85	10-05 سنوات	
			10.18	76.80	أكثر من 10 سنوات	

التعليق والمناقشة:

من خلال الجدول رقم (11) نلاحظ أن احتمالية أنوفا sig بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ذوي الخبرات المهنية الثلاث: أقل من 05 سنوات، 10-05 سنوات، أكثر من 10 سنوات في الأبعاد التالية من الأمن الوظيفي: الاستقرار الوظيفي، الأمن المهني، الأمن النفسي والاجتماعي، الأمن القانوني، بالإضافة إلى محور الأمن الوظيفي ككل والبالغة: 0.26، 0.72، 0.70، 0.56، 0.66، 0.49 على التوالي وهي أكبر من نسبة الخطأ 0.05 وهذا ما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمن الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وفقا لمتغير الخبرة المهنية.

هدفت هذه الفرضية إلى إختبار ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأمن الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني باختلاف سنوات الخبرة المهنية، وذلك بإستخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، وتشير نتائج الجدول رقم (11) إلى أن قيم الاحتمالية (Sig) لجميع أبعاد الأمن الوظيفي وكذلك محوره الكلي تجاوزت مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، حيث تراوحت بين 0.26 و 0.72، مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك مستوى الأمن الوظيفي بين المجموعات الثلاثة للمستشارين (أقل من 5 سنوات، بين 5 و 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

تشير هذه النتائج إلى أن الخبرة المهنية لا تؤثر بصفة ملموسة على شعور المستشارين بالأمن الوظيفي، وهو ما يمكن تفسيره بعدة عوامل أبرزها أن شروط العمل والضمانات القانونية في القطاع التربوي بالجزائر موحدة نسبيا وتخضع لنفس القوانين والأنظمة بغض النظر عن سنوات الخدمة، كما أن العديد من الحقوق المرتبطة بالأمن الوظيفي تمنح منذ الترسيم الأول في الوظيفة، ما يحد من تأثير عامل الخبرة فيتعزز الشعور بالاستقرار أو الحماية القانونية والمهنية.

سابعاً: عرض نتائج الفرضية السابعة ومناقشتها:

- التحقق من الفرضية السابعة: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وفقاً لمتغيرات الخبرة المهنية".

للتحقق من صحة هذه الفرضية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي "ANOVA" بهدف فحص دلالة الفروق في مستوى الأداء المهني تبعاً لمتغير الخبرة المهنية.

جدول رقم (12): يبين نتائج الفروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه

والإرشاد المدرسي والمهني وفقاً لمتغير الخبرة المهنية

بعد	الخبرة المهنية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة أنوفا	الاحتمالية sig	الدلالة الإحصائية
أداء الوظيفة	أقل من 05 سنوات	42.87	5.36	0.88	0.42	لا يوجد فرق
	05-10 سنوات	41.77	4.53			
	أكثر من 10 سنوات	43.24	4.02			
الأداء السياقي	أقل من 05 سنوات	57.33	6.51	0.39	0.68	لا يوجد فرق
	05-10 سنوات	55.82	6.38			
	أكثر من 10 سنوات	56.60	4.67			
البعد التكيفي	أقل من 05 سنوات	54.87	5.11	2.56	0.08	لا يوجد فرق
	05-10 سنوات	51.36	6.10			
	أكثر من 10 سنوات	53.60	5.02			
محور الأداء الوظيفي ككل	أقل من 05 سنوات	155.07	15.33	1.32	0.27	لا يوجد فرق
	05-10 سنوات	148.95	15.43			
	أكثر من 10 سنوات	153.44	11.59			

التعليق والمناقشة:

من خلال الجدول رقم (12) نلاحظ أن احتمالية أنوفا sig بين مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني ذوي الخبرات المهنية الثلاث: أقل من 05 سنوات، 05-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات في الأبعاد التالية من الأداء الوظيفي: أداء الوظيفة، الأداء السياقي، البعد التكيفي، بالإضافة إلى محور الأداء الوظيفي ككل والبالغة: 0.42، 0.68، 0.08، 0.27 على التوالي وهي أكبر من نسبة الخطأ 0.05 وهذا ما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني وفقا لمتغير الخبرة المهنية.

أشارت نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) في الجدول رقم (12) إلى أن جميع قيم الاحتمالية (sig) الخاصة بأبعاد الأداء الوظيفي كانت أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، حيث بلغت على التوالي: "أداء الوظيفة: 0.42، الأداء السياقي: 0.68، البعد التكيفي: 0.08، ومحور الأداء الوظيفي ككل: 0.27"، وهذا يدل بوضوح على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تبعا لاختلاف الخبرة المهنية (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).

يمكن تفسير هذا الانعدام في الفروق بأن الأداء المهني قد لا يتأثر جوهريا بعدد سنوات الخبرة فقط، وإنما قد تحكمه متغيرات أخرى مثل: "الدافعية، بيئة العمل، طبيعة المهام، التكوين المستمر، الدعم الإداري، أو حتى الخصائص الفردية للمستشار"، كما قد تعكس النتائج نوعا من الاستقرار المهني الذي يميز هذا السلك، حيث يكتسب المستشار مهارات العمل الأساسية في السنوات الأولى، مما يضعف من أثر الخبرة الطويلة في إحداث فروق ملموسة في الأداء.

أظهرت نتائج اختبار الفرضيات بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل من مستوى الأمن الوظيفي والأداء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني تعزى إلى متغيري الجنس والخبرة المهنية، حيث كانت جميع قيم الدلالة الإحصائية أكبر من 0.05. ويستفاد من هذه النتائج أن المستشارين سواء كانوا ذكورا أم إناثا وأيا كانت خبرتهم المهنية، يتقاربون في إدراكهم لمستوى الأمن الوظيفي وفي أدائهم لمهامهم المهنية، وهو ما قد يعزى إلى طبيعة المهنة التي تفرض معايير أداء موحدة نسبيا، أو إلى غياب فروق تنظيمية ملموسة في بيئة العمل بين الفئات، كما قد يعكس ذلك توازنا في فرص التكوين والدعم الإداري الموجه لجميع المستشارين دون تمييز، وتتسجم هذه النتيجة مع بعض الدراسات التي تشير إلى ضعف تأثير المتغيرات الديموغرافية على بعض الجوانب النفسية والتنظيمية في

بيئات العمل، مما يفتح المجال مستقبلا لدراسة متغيرات أخرى قد تكون أكثر تأثيرا كبيئة العمل، التحفيز، أساليب القيادة، أو الصحة التنظيمية.

ثامنا: النتائج العامة للدراسة: يمكن إجمال نتائج الدراسة فيما يلي:

- جاء المتوسط العام على مستوى الأمن الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمؤسسات التربوية لولاية باتنة بدرجة تقدير متوسطة، واحتل بعد "الأمن النفسي والاجتماعي" المرتبة الأولى وبدرجة تقدير متوسطة، تلاه في المرتبة الثانية بعد "الاستقرار الوظيفي" وبدرجة تقدير متوسطة، وجاء في المرتبة الثالثة بعد "الأمن القانوني" وبدرجة تقدير متوسطة، وجاء في المرتبة الرابعة بعد "الأمن المهني"، وبدرجة تقدير متوسطة، وجاء في المرتبة الخامسة والأخيرة بعد "الأمن الاقتصادي (المادي)" بدرجة تقدير ضعيفة.

- جاء المتوسط العام على مستوى الأداء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمؤسسات التربوية لولاية باتنة بدرجة تقدير عالية، واحتل بعد "الأداء السياقي" المرتبة الأولى وبدرجة تقدير عالية، تلاه في المرتبة الثانية بعد "البعد التكيفي" وبدرجة تقدير عالية، وجاء في المرتبة الثالثة والأخيرة بعد "أداء الوظيفة" وبدرجة تقدير عالية.

- وجود علاقة ارتباطية (طردية) قوية دالة إحصائيا بين واقع الأمن الوظيفي ككل وبين مستوى الأداء المهني ككل.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمؤسسات التربوية لولاية باتنة حول واقع الأمن الوظيفي وفي أبعاده ككل تبعا لمتغير الجنس.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمؤسسات التربوية لولاية باتنة حول واقع الأداء المهني وفي أبعاده ككل تبعا لمتغير الجنس.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمؤسسات التربوية لولاية باتنة حول مستوى الأمن الوظيفي وفي أبعاده ككل تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني بالمؤسسات التربوية لولاية باتنة حول مستوى الأداء المهني وفي أبعاده ككل تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

تاسعا: إقتراحات وتوصيات:

1. تطوير سياسات مؤسسية تعزز الأبعاد الأساسية للأمن الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد، ويشمل ذلك العمل على تحسين الاستقرار الوظيفي، والأمان الاقتصادي، وتوفير بيئة عمل تضمن الأمان النفسي والاجتماعي.

2. تطوير وتنفيذ برامج تدريبية شاملة موجهة لتحسين الأداء المهني تهدف إلى تحسين مهارات مستشاري التوجيه والإرشاد في التعامل مع التحديات الوظيفية، والارتقاء بكفاءاتهم المهنية.
3. تحسين البرامج الداعمة للصحة النفسية في بيئات العمل: نظرا لأهمية البعد النفسي والاجتماعي للأمن الوظيفي، يجب تطوير برامج دعم نفسي مستدامة داخل بيئات العمل، خاصة للمستشارين الذين قد يتعرضون لضغوطات متزايدة نتيجة التحديات الوظيفية.
4. زيادة الدعم المؤسسي لمستشاري التوجيه والإرشاد: وذلك بتوفير المزيد من الدعم لمستشاري التوجيه والإرشاد من خلال برامج تحفيزية، كالحوافز المالية والمهنية، لتعزيز شعورهم بالأمن الوظيفي وزيادة دافعيتهم نحو تحسين أدائهم المهني.
5. تطوير استراتيجيات فعالة لتقييم الأداء المهني للمستشارين تربويا، وذلك بما يتناسب مع الاحتياجات الواقعية التي يواجهها مستشارو التوجيه والإرشاد في بيئات العمل، هذه التقييمات يمكن أن تشمل تحسين أداء الموظفين بشكل مستمر بناء على احتياجاتهم المهنية والنفسية.
6. تطوير استراتيجيات لتعزيز الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسات التعليمية، مثل وضع سياسات واضحة تحمي حقوق الموظفين وتضمن استمرار عقود العمل بشكل مستدام، هذا من شأنه أن يسهم في تعزيز مستويات الأمن الوظيفي والأداء المهني.
7. إجراء دراسات مستقبلية تشمل متغيرات جديدة للبحث في تأثير متغيرات أخرى لم يتم تناولها في هذه الدراسة، مثل مستوى التحفيز الداخلي، وأساليب القيادة التربوية، والعوامل الاجتماعية والثقافية على الأمن الوظيفي والأداء المهني، كما يمكن استكشاف تأثير التدريب المهني المستمر على تعزيز استقرار مستشاري التوجيه والإرشاد.

الخاتمة:

في ختام هذه الدراسة، يمكن القول أن الأمن الوظيفي يعد من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل كبير على الأداء المهني لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن المستشارين في المؤسسات التربوية بولاية باتنة يعانون من تباين في مستوى الأمن الوظيفي وفقا للأبعاد المختلفة له خاصة فيما يتعلق بالبعد الاقتصادي "المادي"، وهو ما ينعكس على أدائهم المهني بشكل متفاوت، كما تبين أن هناك علاقة ارتباطية طردية قوية بين مستوى الأمن الوظيفي والأداء المهني، مما يبرز أهمية تعزيز استقرار بيئة العمل لضمان تحسين الأداء المهني لديهم

علاوة على ذلك، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المستشارين بناء على الجنس أو سنوات الخبرة، مما يشير إلى أن تأثير الأمن الوظيفي على الأداء المهني يعبر عن سمة عامة بين

جميع المستشارين، ولهذا وجب على المؤسسات التربوية والجهات الوصية في وزارة التربية الوطنية العمل على توفير بيئة عمل مستقرة وداعمة للمستشارين ولجميع موظفي قطاع التربية الوطنية، والعمل على تعزيز الأبعاد المختلفة للأمن الوظيفي لضمان تحسين الأداء وتحقيق أهداف التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني والوصول الى تحقيق جودة التعليم في بلادنا بصورة عامة.

قائمة المراجع:

1. الكتب:

1. بن طاهر فوزي، مفاهيم أساسية في الإدارة التربوية، دار الجامعي، وهران، الجزائر، 2015.
2. عباس كمال، علم النفس التربوي: مفاهيم وتطبيقات، دار الكتاب الجديد المتحدة، بيروت، 2014.
3. العساف، صالح بن حمد، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، ط 1، مكتبة العبيكات، الرياض، 1995.

2. الرسائل والمذكرات:

1. بن زيان عبد العزيز، دور المؤسسة التربوية في مواجهة الإخفاق المدرسي من وجهة نظر الأساتذة: دراسة ميدانية ببعض متوسطات مدينة ورقلة، مذكرة ماستر أكاديمي تخصص علم الاجتماع التربوية، قسم علم الاجتماع والديمقراطية جامعة قاصدي مرباح-ورقلة، الجزائر، 2022.
2. ماجد اللميع حمود السهلي، الأمن النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة مسحية على موظفي مجلس الشورى السعودي، رسالة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الاجتماعية تخصص رعاية وصحة نفسية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2007.

3. المقالات:

1. عبد الله لبوز، وإسماعيل الأعور، ضغوط وعراقيل أداء مستشار التوجيه المدرسي لمهامه في المقاطعة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص الملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، د س.
2. هاله عبد المنعم أحمد سليمان، وأشرف عبد التواب عبد المجيد، الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر-القاهرة، المجلة التربوية، العدد الثاني والسبعون، أبريل 2020.

قائمة أسماء الأساتذة المحكمين

الرقم	الأستاذ	الجامعة
01	أ.د. بحري صابر	المركز الجامعي بركة

الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني لدى مستشاري التوجيه بالمؤسسات التربوية لولاية باتنة

المركز الجامعي بريكة	أ.د بن الشيخ عياش	02
جامعة الحاج لخضر باتنة -1	أ.د قاشي محمد	03
جامعة يحي فارس -المدية	أ.د بضياف عادل	04
جامعة محمد خيضر بسكرة	أ.د دويخ قويدر	05