

درجة ممارسة مديري المدارس الشفافية الإدارية وعلاقتها بالأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين

آمنة صالح قزق *

أحمد محمود رضوان

ملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الشفافية الإدارية وعلاقتها بالأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين. تكونت عينة الدراسة من (340) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، كما تم تطوير استبانة تكونت من (69) فقرة. أظهرت نتائج الدراسة أنّ درجة ممارسة مديري المدارس في لواء بني عبيد الشفافية الإدارية جاءت بدرجة كبيرة، وأن درجة الأمن الوظيفي لدى المعلمين جاءت بدرجة كبيرة، وأشارت النتائج إلى عدم وجود أثر للمتغيرات (الجنس، ونوع المدرسة، وسنوات الخبرة) في تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديريهم الشفافية الإدارية، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود أثر للمتغيرات (الجنس، ونوع المدرسة، وسنوات الخبرة) في تقديرات المعلمين لدرجة الأمن الوظيفي لديهم، في حين أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$) بين درجة ممارسة مديري المدارس الشفافية الإدارية ودرجة الأمن الوظيفي لدى المعلمين.

الكلمات الدالة: درجة الممارسة، الشفافية الإدارية، الأمن الوظيفي، مديرو المدارس، لواء بني عبيد

* كلية التربية، جامعة اليرموك.

تاريخ قبول البحث: 2020/5/4م.

تاريخ تقديم البحث: 2020/2/23م.

© جميع حقوق النشر محفوظة لجامعة مؤتة، الكرك، المملكة الأردنية الهاشمية، 2023 م.

The Degree of Transparency Practiced by Principals of Administrative School and its Relationship with Job Security Among Teachers in Bani Obaid District From Teachers' Point of View.

Amneh Saleh Qazaq

Ahmad Rudwan

Abstract

The purpose of this study was to show the degree of transparency practiced by principals of administrative schools and its relationship with job security among teachers in Bani Obaid district from teachers' point of view. The sample of the study consisted of (340) teachers who were chosen in a simple random way. To achieve the aims of the study, a questionnaire consisted of (69) items was developed, and it was used the descriptive survey correlational methodology. The study results showed that the practicing degree of school principals in Bani Obaid district for administrative transparency was (High), and the degree of job security among teachers was also (High). The results also showed that there were no significant statistical differences in teachers' estimations for the practicing degree of their principals for administrative transparency due to the variables of the study (gender, school's type, years of experience), and showed that there were no significant statistical differences in teachers' estimations for the degree of their job security due to the variables of the study (gender, school's type, years of experience). In addition, the study results showed that there was a significant statistical correlational relationship at the level of statistical significance ($\alpha=0.05$) between the practicing degree of school principals for administrative transparency and the degree of job Security among teachers.

Keywords: The practicing degree, administrative transparency, job security, school principals, Bani Obaid District.

المقدمة

تعتبر الشفافية الإدارية من المفاهيم الإدارية الحديثة والمتطورة التي يتوجب على الإدارات الأخذ بها، لما لها من أهمية في إحداث التنمية الإدارية الناجحة، إضافة إلى مساهمتها في الوصول إلى بناء تنظيمي سليم قادر على مواجهة التحديات الجديدة والتغيرات المحيطة. كما أنها تساعد في تسهيل حصول المواطنين على الخدمات التي يريدونها، وإشباع حاجاتهم وتحقيق الأمن والرضا وزيادة الإنتاجية لديهم. لذا تسعى جميع المؤسسات باختلاف أنواعها وأحجامها إلى تطبيق الشفافية لتأكيد النزاهة والوضوح، وزيادة مساحة جودة الأداء وصولاً للتميز والفعالية، وتحقيق الأمن والاستقرار الوظيفي لدى للعاملين فيها.

لم تعد الشفافية كلمات تقال في سياق الحديث العام عن المؤسسات دون وعي بمضامينها، بل أصبح هذا المفهوم قضية وطنية، يسعى كل قطر لإبرازه وجهاً من أوجه الديمقراطية، ومظهراً من مظاهر الحضارة، إذ توسعت تطبيقات هذا المفهوم في كثير من المجالات وحقول المعرفة، حيث بات لزاماً على مؤسسات التعليم كغيرها من المؤسسات في تبني هذا المفهوم وتطبيقه (Abu Kraim, 2009).

فالشفافية مطلوبة في حياة الناس وعلاقاتهم مع بعضهم البعض بشكل عام، إلا أنها تبدو ضرورية وملحة في مؤسسات العمل الإدارية والسياسية على حد سواء؛ لما لها من آثار على نفسية العاملين فيها وعلى وأمنهم الوظيفي (Harb, 2011; Al-Walid, 2009).

إن الشعور بالأمن الوظيفي يُعد حاجة لدى كل فرد، إذ يسعى لأن يكون مطمئناً على نفسه من أي تهديد، لذا اتفقت المجتمعات على ضرورة الالتزام بكل ما من شأنه حفظ الأمن من قوانين وأنظمة وتأمين صحي وضمن اجتماعي (Al-Taweel, 2006). فالاستقرار والأمن الوظيفي يسمحان للموظف الحصول على دخل مستمر يُمكنه من التخطيط لحياته بشكل أفضل (Abu Hammour, 2013).

ويرى (Al-Shammari, 2002) أن توفر الأمن الوظيفي للعاملين يضيفي الثقة والهدوء عليهم؛ مما يساعدهم في حل المشكلات التي قد تواجههم بكفاءة واقتدار من خلال ابتكار طرق جديدة للعمل تساهم في زيادة جودته. كما أن الأمن الوظيفي يساهم في تحقيق الذات، ونزع الخوف من المجهول وغموض المستقبل (Al-Kubaisi, 2004).

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

لاحظ الباحثان من خلال الدراسات السابقة كدراسة (Al-Fakhouri, 2009) أن هناك درجة تطبيق متوسطة للشفافية الإدارية في المدارس الأردنية، وتذمر لدى العديد من المعلمين والمعلمات تجاه السلوكات التي تتبعها إدارات هذه المدارس، الأمر الذي قد ينعكس على إنتاجيتهم وأمنهم الوظيفي، ومن خلال الرجوع للمصادر المعرفية تبين للباحثين عدم وجود دراسات بحثت في العلاقة بين الشفافية الإدارية والأمن الوظيفي، مما شكل دافعاً قوياً لديهما للقيام بالدراسة الحالية للتعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الشفافية الإدارية وعلاقتها بالأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين. وبشكل أكثر تحديداً حاولت الدراسة الإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما درجة ممارسة مديري المدارس في لواء بني عبيد الشفافية الإدارية من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) في تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديريهم الشفافية الإدارية تعزى لاختلاف المتغيرات (الجنس، ونوع المدرسة، وسنوات الخبرة)؟

السؤال الثالث: ما درجة الأمن الوظيفي لدى المعلمين في مدارس لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؟

السؤال الرابع: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) في تقديرات المعلمين في لواء بني عبيد لدرجة الأمن الوظيفي لديهم تعزى لاختلاف المتغيرات (الجنس، ونوع المدرسة، وسنوات الخبرة)؟

السؤال الخامس: هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) بين درجة ممارسة مديري المدارس الشفافية الإدارية ودرجة الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس في لواء بني عبيد؟

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس في لواء بني عبيد الشفافية الإدارية من وجهة نظر المعلمين للعمل على تحسين تلك الممارسات لما لها من أثر على البيئة المدرسية.
- التعرف إلى درجة الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس في لواء بني عبيد من أجل تعزيز الأمن الوظيفي لديهم؛ لما له من أثر في استقرارهم وزيادة الأداء لديهم.
- الكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ في تقديرات المعلمين في لواء بني عبيد لدرجة ممارسة مديري المدارس الشفافية الإدارية، ودرجة الأمن الوظيفي لدى معلمهم تعزى لاختلاف المتغيرات (الجنس، ونوع المدرسة، وسنوات الخبرة).
- الكشف عن وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين درجة ممارسة مديري المدارس الشفافية الإدارية ودرجة الأمن الوظيفي لدى معلمهم في لواء بني عبيد للعمل على توثيق هذه العلاقة لما لها من أثر ايجابي في تحسين ظروف العمل والرضا لدى هؤلاء المعلمين.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية البحث من الربط بين الشفافية الإدارية والأمن الوظيفي على أهم مؤسسة من مؤسسات التعليم، وتتمثل أهمية الدراسة الحالية فيما يأتي:

أولاً: الأهمية النظرية

تعدّ هذه الدراسة -في حدود علم الباحثين- من أوائل الدراسات التي يتم إجراؤها في لواء بني عبيد بغرض الكشف عن درجة ممارسة مديري المدارس الشفافية الإدارية وعلاقتها بالأمن الوظيفي لدى المعلمين العاملين معهم، لذا فمن المؤمل أن تعمل هذه الدراسة على إثراء الجانب النظري في مجال الشفافية الإدارية والأمن الوظيفي والعلاقة بينهما للعمل على تحسين تلك العلاقة لما لها من أثر على إنتاجية المعلمين وأدائهم الوظيفي. إضافة إلى إثراء المكتبة العربية فيما ستوفره هذه الدراسة من معلومات حول مفهومي الشفافية الإدارية والأمن الوظيفي والعلاقة بينهما التي يمكن أن يستفيد منها مديرو ومديرات المدارس والطلبة والباحثون.

ثانياً: الأهمية العملية

تكمن الأهمية العملية للدراسة الحالية من خلال ما توصلت إليه من نتائج، التي قد تسهم في توجيه أنظار أصحاب القرار في وزارة التربية والتعليم في حال الأخذ بهذه النتائج من أجل تحسين الممارسات المتعلقة بدور مديري المدارس؛ لينعكس إيجابياً عليهم وعلى أداء العاملين معهم. إضافة إلى ذلك فإن الدراسة الحالية ربما تفتح الآفاق أمام الباحثين نحو إجراء المزيد من الدراسات المشابهة للدراسة الحالية على عينات مختلفة، وفي مواضيع تربوية أخرى ذات علاقة بموضوع الدراسة الحالية.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

اشتملت الدراسة على التعريفات الإجرائية والاصطلاحية الآتية:

درجة الممارسة إجرائياً:

ويعرفها الباحثان بأنها وصف لما يقوم به مديرو المدارس الحكومية والخاصة التابعة للواء بني عبيد من تطبيق الشفافية الإدارية في مدارسهم، وتقاس في هذه الدراسة بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيبون على فقرات الاستبانة التي قام الباحثان بإعدادها في هذه الدراسة.

الشفافية الإدارية اصطلاحياً:

وتعني "الوضوح التام في اتخاذ القرارات ورسم الخطط والسياسات، وعرضها على الجهات المعنية بمراقبة أداء الحكومة نيابة عن الشعب، وخضوع الممارسات الإدارية والسياسية للمحاسبة والمراقبة المستمرة، وببساطة شديدة هي توفير المعلومات اللازمة ووضوحها وإعلان تداولها عبر جميع وسائل الإعلام المقررة والمكتوبة والمسموعة، والتصرف بطريقة مكشوفة وعلنية (Al-Walid, 2009. P.372).

وتعرف إجرائياً بأنها الوضوح التام لدى مديري المدارس الحكومية والخاصة في لواء بني عبيد عند قيامهم بتسيير أعمالهم المدرسية اليومية، وأثناء تعاملهم مع المعلمين في تلك المدارس .

الأمن الوظيفي اصطلاحياً: وعرفه (Al-Moqrabe, 2010. p.307) بأنه "مجموعة الضمانات والمنافع الوظيفية التي يتطلبها العاملون مثل الأمن من فقدان الوظيفة دون أسباب

شرعية، والأمن من إجراءات إدارية تعسفية، مما يؤدي إلى الاستقرار النفسي، ورفع الروح المعنوية، وبالتالي تحسين الأداء وتوثيق الولاء".

ويعرف إجرائياً: بأنه شعور نفسي داخلي لدى المعلمين في مدارس لواء بني عبيد يشير إلى الاستقرار الوظيفي والنفسي والاجتماعي والاقتصادي، ويقاس في هذه الدراسة بالدرجة الكلية التي يحصل عليها المستجيبون على فقرات الاستبانة التي قام الباحثان بإعدادها لهذا الغرض.

حدود الدراسة:

وتتمثل حدود الدراسة فيما يأتي:

الحدود الموضوعية: تم في الدراسة الحالية تناول موضوع الشفافية الإدارية لدى مديري المدارس الحكومية والخاصة التابعة لمديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد.

الحدود البشرية: اقتصرت هذه الدراسة على معلمي ومعلمات المدارس الحكومية والخاصة في لواء بني عبيد.

الحدود المكانية: اقتصرت هذه الدراسة على المدارس الحكومية والخاصة التابعة لمديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد.

الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2020/2019م.

محددات الدراسة:

يتحدد تعميم نتائج الدراسة الحالية على الأدوات المستخدمة فيها لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة، ويقدر ما تتمتع به من خصائص سيكومترية مقبولة (الصدق والثبات)، وعلى مدى موضوعية وصدق المستجيبين على فقراتها، وكما تتوقف على طريقة اختيار العينة ومدى تمثيلها لمجتمع الدراسة والمعالجة الإحصائية التي ستستخدم في الدراسة.

الإطار النظري:

لقد تطور مفهوم الشفافية من مجرد الوضوح في الإجراءات إلى اعتباره فلسفة ومنهج عمل، يمكن أن يتجسد بالعديد من العناصر والمعايير والآليات المستخدمة في المؤسسات سواء الحكومية أو الخاصة، وبالنظر إلى مفهوم الشفافية في اللغة نجد أنها مشتقة من الجذر (شفف)، والشف في اللغة العربية (الخفة ورقة الحال) أو (الشيء القليل) جمع أشفاف، أو الشيء الرقيق الذي يرى ما

خلفه، وشف الشيء: أي أصبح واضحًا. وتأتي من شف عليه توبة شيف بالكسر (شفيفًا)، أي رق حتى يرى ما تحته، وثوب (شف) بفتح الشين وكسرهما أي رقيق، والاشتفاف شرب كل ما في الإناء، وشفه الهُمُّ أي هزله (AL-Razi, 1983. P.342).

وفي اللغة الانجليزية تأتي الشفافية ترجمة لمصطلح (Transparency) الذي يعني صفحة بلاستيكية ذات كتابات أو صور أو أشكال يسلط عليها الأشعة لإظهار تلك الكتابات أو الصور أو الأشكال على شاشة العرض، وهي الحالة التي تمكن الفرد من النظر خلالها بسهولة، وتعتبر الطريقة النزيهة في عمل الأشياء التي تمكن الناس من معرفة ما تقوم به بالضبط، أي ما يمكن الرؤيا من خلاله أو لا يمنع الرؤيا، وما لا يحجب أو يستر أو يمنع منها الزجاج، ومما سبق يشترك المعنى العربي والإنجليزي في أن الشفافية الشيء الذي يمكن النظر من خلاله بسهولة ويسر وبكل وضوح (Macmillan, 2002).

أما اصطلاحاً فإن الشفافية تعني التزام طرف ما بأن يخضع للمحاسبة من قبل طرف آخر أو جهة أخرى، وتقبل الأطراف الثانية ضمناً أو علانية بأن تقدم تقريراً للطرف الأول، وتعني التزام من طرف لتحقيق أهداف أو تقديم خدمات واستخدام موارد، وتقديم تقارير عن الأداء للطرف الآخر (Ryan and Walsh, 2004). ويرى (Al-Subaiee, 2010. P.9) أن الشفافية " عبارة عن تقاسم المعلومات، وعلنية صنع السياسات والأنظمة والتشريعات، وتحديد الإجراءات والتعليمات الحكومية بما يتفق مع قواعد قانونية مكتوبة"

أنواع الشفافية:

لقد أشار كل من: (Abu Kraim, 2009; Habtoor, 2009) إلى أن هناك نوعين من الشفافية، هما:

- الشفافية الخارجية: وترتبط الشفافية الخارجية في مؤسسات التعليم بشكل أساسي بالمجتمع الخارجي من أفراد وجماعات ومؤسسات، وما تقدمه من خدمة تلبى من خلالها احتياجات المجتمع الخارجي، إذ من المفترض أن تعمد مؤسسات التعليم إلى تطبيق فكرة تمكين المواطنين من أداء دورهم وتحمل مسؤولياتهم نحو المؤسسة التعليمية، وذلك من خلال نشر المعلومات الصحيحة والدقيقة عن المؤسسة والخدمات التي تقدمها وما تواجهه من عقبات وإخفاقات في أدائها، وتقبل النقد الإيجابي، وتصحيح مسارها في ضوء التغذية الراجعة التي تصلها من المجتمع.

- الشفافية الداخلية: وتتعلق بسلوكيات الإدارة والقضايا الدستورية التي تتضمن حقوق الأفراد في المؤسسة، ويتمثل ذلك بدرجة الثقة والتمكين والمشاركة في العمليات المختلفة، وتتضمن الشفافية الداخلية جملة العلاقات والتعاملات والسلوكيات التي تتسم بالشفافية، التي تحدث داخل هذه المؤسسات من توفير مناخ تنظيمي صحي على كافة المستويات الإدارية والتعليمية.

أبعاد الشفافية الإدارية:

يلخص كل من (Abu Kraim, 2005; Al-Shammari, 2009; Al-Amyan & Al-) (Saudi, 2008; Al-Majali, 2010; Al-Walid, 2009) أبعاد الشفافية على النحو الآتي:

أولاً: الشفافية والتشريعات والقوانين والأنظمة

ترتبط الشفافية ارتباطاً وثيقاً بالتشريعات والقوانين والأنظمة، فالشفافية في تعريفها تتناول مجال التشريعات والقوانين والأنظمة من حيث وضوحها وبساطتها، مما يؤدي إلى حسن التعامل معها من قبل المواطنين، بحيث تكون غير قابلة للتأويل؛ أي لا تحتمل أكثر من معنى، وألا تكون تشريعات ضبابية تشعر العاملين بعدم الراحة والأمن، مما يؤثر سلبياً على تحقيق الأهداف التعليمية التي تطمح الإدارة إلى تحقيقها.

ثانياً: الشفافية والمساءلة

لقد أكدت جميع الشرائع السماوية على المساءلة وأهمية دورها في بناء التنظيمات على اختلاف أشكالها وحجمها والدور الذي تؤديه في حياة الفرد والمجتمع، إذ إنها تعتبر الأداة الحاسمة في ضبط العمل وتوجيهه، وبناء قاعدة أخلاقية تنمو في تشكيل الاتجاهات الإيجابية نحو العمل، فالشفافية والمساءلة مفهومان مرتبطان ببعضهما البعض ارتباطاً وثيقاً وخاصة في مجال عملية صنع القرار، ولا يمكن أن تكون الشفافية هدفاً بحد ذاتها، وإنما هي وسيلة من الوسائل التي تساعد في عملية المساءلة، كما أن المساءلة لا يمكن أن تتم بصورة مناسبة وفعالة دون ممارسة الشفافية.

فالمساءلة مرتبطة ومبنية على الشفافية، فمن خلال الوضوح والمكاشفة في كافة الأعمال الإدارية وحرية تدفق المعلومات للمجتمع الداخلي والخارجي للمؤسسة يمكن بناء نظام للمساءلة، يتسم بنتائج إيجابية، فيستطيع الأفراد والمؤسسات رؤية ما يجري داخل المؤسسة، ومن ثم إيصال التغذية الراجعة المناسبة حول درجة تحقيق المؤسسة لرسالتها وأهدافها، وينبغي على القائمين على

درجة ممارسة مديري المدارس الشفافية الإدارية وعلاقتها بالأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس ...

آمنة صالح قزق، أحمد محمود رضوان

إدارة مؤسسات التعليم السعي الجاد نحو مأسسة المساءلة، وجعل هذه العملية مكونًا رئيسًا في كافة الوحدات التنظيمية، بحيث تمارسها جميع الوحدات؛ مما يشكل في النهاية مساءلة ممثلة للنظام بمجمله، بحيث تكون مبنية على المكاشفة والمصارحة بهدف التحسين والتجويد في مخرجات هذه المؤسسات وفق الحاجات الوطنية والإقليمية والعالمية.

ثالثًا: الشفافية باتخاذ القرارات

يعرف اتخاذ القرار على أنه أسلوب الاختيار الرشيد بين عدد من البدائل المتاحة لتحقيق هدف معين، وأن عملية اتخاذ القرارات تعرف بأنها: "الاختيار الواعي القائم على بعض المعايير والأسس العملية لبدال واحد من بديلين أو أكثر في أمور يستحق القيام بها وإمعان التفكير فيها، وبذل الجهود لتحقيقها" (Flyeh & Abdul Majeed, 2005. p. 224). وإن سلامة القرار يُعدّ من سمات العمل الإداري الناجح، ويكون القرار سليماً إذا جاء نتيجة معلومات كاملة ودقيقة قبل اتخاذه. وهناك تصنيفات عديدة للقرارات حسب درجة الوثوق من المعلومات التي تستند إليها، حيث تشمل قرارات مؤكدة، وقرارات ذات مخاطر، وقرارات غير مؤكدة، وهناك استمرارية بين الحالات الثلاث، ففي حالة التأكد يمتلك متخذ القرار المعلومات الكافية التي تمكنه من التنبؤ بالنتائج المتوقعة لخياراته بين البدائل الكثيرة، فهو يتخذ القرار لتعظيم العائد منها، أما في ظل المخاطرة فإن المدير يقوم بتطوير البدائل، ويحسب احتمالات تحقيق النتائج المرتقبة من كل بديل، ويمكن لشجرة القرارات أن تساعد في حساب النتائج المحتملة من كل لا بديل، أما في حالة عدم التأكد فإن احتمالات تحقيق النتائج المترتبة على كل بديل هي غير محددة، أو ربما أقل تحديداً من حالة المخاطرة، وبالتالي سيعتمد المدير على خبرته وحكمته مع محاولته وضع التصورات عن احتمالات تحقيق النتائج.

رابعًا: الشفافية وإجراءات وآليات العمل

إن إجراءات العمل وآلياته تعبران بصورة أو بأخرى عن مدى تطور المنظمة، ومدى مساهمتها لروح العصر. والشفافية ترتبط بإجراءات العمل وآلياته من خلال تركيزها على أن تكون إجراءات العمل واضحة ومعلنة، ولا تستغرق وقتًا طويلاً، ويكون ذلك بإيجاد أدلة تنظيمية تشتمل على القوانين والأنظمة والتعليمات المتعلقة بالعمل والعاملين، وذلك لغايات الاستخدام عند الضرورة ومعرفة الواجبات والحقوق تجاه المنظمة التي يعملون فيها.

خامسًا: الشفافية في المعلومات والبيانات

يرتبط مفهوم الشفافية بالبيانات والمعلومات من خلال نظم المعلومات التي تستند على جمع المعلومات ومعالجتها وإرسالها للمستفيدين حسب حاجاتهم، مستخدمة الأفراد والإجراءات التشغيلية ونظم المعالجة من أجل تحقيق هدفها، وتوفير المعلومات المناسبة في الوقت المناسب، ودعم عمليات اتخاذ القرار، وتنشيط عمليات الاتصال في المنشآت، وتحسين استخدام الموارد.

مبادئ الشفافية الإدارية:

لقد أصبح مبدأ الشفافية الإدارية في مؤسسات التعليم العام من أهم المبادئ التي تقوم عليها هذه المؤسسات، وأصبحت السرية مجرد استثناء محصور، وقابل للجدل والضمور والاضمحلال والإنقاص يومًا بعد يوم لصالح الشفافية كمبدأ عام، ذلك المبدأ الذي يجب أن يؤخذ ويطبق في كافة أنشطة ووظائف وأعمال المؤسسات وأجهزتها الإدارية، باعتبار أن الشفافية الإدارية من أهم الشروط والمقومات الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة في كافة المجالات (Al-Toukhi, 2002).

وأشارت (Abu Shakra, 2015: 29) إلى مجموعة من مبادئ الشفافية الإدارية، وهي كما يأتي:

- الوضوح الإداري: ويكون من خلال قيام المؤسسة بالكشف السليم والواضح عن كافة إجراءاتها وعملياتها الإدارية، إذ يتوجب عليها توضيح أسباب اتخاذ القرارات الإدارية، وهو ما يتحقق بالالتزام الإدارة بالإعلان عن الأسباب القانونية والواقعية لتلك القرارات، وذلك عند ممارسة كافة أنشطتها التي تتعلق بمصلحة شؤون العاملين.
- كفاية الرواتب والأجور: بحيث يكون الأجر ممثلًا للحد الأدنى وكافيًا لمواجهة أعباء المعيشة بكافة تحولاتها ومراها.
- توفير المعلومات لجميع العاملين: ويتمثل ذلك من خلال حرص الإدارة على نشر المعلومات، بحيث يتمكن كل فرد من أفراد المؤسسة من الاطلاع على الهدف العام للمؤسسة وكافة الأهداف الفرعية، وأن يتمكن من معرفة دوره في تحديد تلك الأهداف وتحقيقها.
- المحاسبة لجميع العاملين: على العاملين أن يكون لهم رأي في تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية إلى الأمام، لذا يتوجب عليهم أن يفهموا جميع النواحي المالية، وأن يكونوا على علم واطلاع بكافة أمورها، بحيث تصبح المحاسبة مسؤولية جميع الأفراد العاملين في المؤسسة، وأن لا تنحصر للمحاسبين وحدهم.

- المشاركة في اتخاذ القرارات: أي المشاركة الفعلية من جانب الأفراد العاملين في إدارة مؤسساتهم عن طريق المشاركة في حل المشكلات وصناعة واتخاذ القرارات، إذ يؤدي ذلك إلى إثارة التفكير الإبداعي لدى جميع الأفراد والعاملين، والتصرف في المواقف وتحمل المسؤولية.
- الشفافية المالية للموظف: الهدف من ذلك وضوح المركز المالي للموظف لضمان أمانته المالية، والتأكد من سلامة ملفه وخلوه من الرشوة.
- الرقابة من الجميع وعلى الجميع: ومقتضى ذلك إذا كان للرؤساء متابعة ورقابة على الرؤوسين من قبل الإدارات، فإن الحق يقتضي أيضًا تفعيل نظام رقابي متبادل وتقييم مزدوج للأداء لرقابة مشروعية أعمال الرؤساء، فالتقييم عملية شاملة تتضمن جميع الأفراد العاملين، سواء أكانوا رؤساء أم مرؤوسين.
- المسؤولية للجميع: ويكون ذلك من خلال إقرار المسؤولية الجماعية إضافة إلى المسؤولية الفردية، مما يجعل جميع الأفراد العاملين حريصين على تحقيق أهداف المؤسسة ورؤيتها ورسالتها، واحترام المشروعية القانونية.
- حق الأفراد في معرفة ما يدور في داخل مؤسساتهم الإدارية: يشكل مبدأ الحق في المعرفة أحد المحاور الرئيسية للشفافية، ومقتضاه أن الحق في اقتراب عامة الناس من معلومات المؤسسات وسياساتها ومركز صنع القرار تقررته الكثير من تشريعات الدول المتقدمة، ويقتضي الحق في الاطلاع على الوثائق والمستندات، والتدفق الحر للمعلومات في جميع الاتجاهات.

فوائد تطبيق الشفافية الإدارية:

- يترتب على تطبيق مفهوم الشفافية العديد من الآثار الايجابية على اتخاذ القرارات الفردية وعلى التنظيمات الإدارية، لخصها كل من: (Al-Rashidi, 2007; Al-Walid, 2009) بالآتي:
- تقليل الصلاحيات الواسعة في عمليات اتخاذ القرارات لتخفيف درجة المركزية، كما ينبغي العمل على تشجيع المبادرات الشخصية ضمن قواعد العمل وأنظمتها، والعمل على ضرورة توفير الفرص لتنمية المهارات والقدرات المتوفرة لدى الأفراد العاملين.
- ترسيخ قيم التعاون وتضافر الجهود ووضوح النتائج، حيث يتم المحاسبة على التجاوزات بشكل جماعي من خلال اتخاذ قرارات جماعية.

- العمل على اختيار القيادات الإدارية ذات القدرة على أخذ القرارات النزيهة، والأمانة والموضوعية والانتماء والولاء للمنظمة وللصالح العام، كما يتم من خلال اتخاذ قرارات مناسبة إظهار نقاط الضعف والقوة وتحديد الانحرافات والعمل على تصحيحها، الأمر الذي يعني المزيد من الشفافية في بيئات العمل.
- يتمتع الأفراد العاملين في التنظيمات الإدارية المطبقة باستقلالية أكثر أثناء قيامهم بواجباتهم الوظيفية، وهذا يعزز الرقابة الذاتية بدلاً من الرقابة الإدارية المستمرة، الأمر الذي يجعل قرارات الأفراد العاملين فيما يتعلق بأعمالهم أكثر شفافية ومصداقية؛ فهذا المفهوم يعطي الحرية للتنظيمات الإدارية باستقطاب الكفاءات البشرية اللازمة، إضافة إلى تشجيع المبادرات والإبداعات الفردية، والرقى بالتنظيم إلى مستوى جيد يساعد على تحقيق الأهداف.
- العمل على تغيير الثقافة التنظيمية السائدة، وهذا يتطلب اتخاذ قرارات ضرورية متغيرة في ثقافة المنظمة، حتى يتكون لدى الأفراد العاملين اتجاهات إيجابية، تشير إلى أن أهم ما في التنظيم هو العمل على تقديم خدمات ذات جودة للمواطنين مع ضرورة التعامل معهم بشفافية عالية، واتخاذ قرار مناسب لهم خالٍ من العقد والروتين.

مفهوم الأمن الوظيفي:

بالنظر إلى مفهوم الأمن في اللغة نجد أنه مشتق من الجذر أمن، الأمان، الأمانة، بمعنى لقد أمنت فأنا آمن، وأمنت غيري من الأمن والأمان، والأمن ضد الخوف، والأمانة ضد الخيانة (Ebn- Manthor, 2005: p.156).

ويعرف الأمن اصطلاحاً بأنه "شعور الموظف بالأمان في عمله بعد تعيينه وتثبيتته على وظيفة ما، وعدم إنهاء خدماته إلا بموجب أنظمة ولوائح وقواعد واضحة ومعروفة لديه" (Ben-Salem, 2011. p.10).

أما (Khtab, 2011. p.95) فعرفته بأنه "السياسات التنظيمية والعلاقات التبادلية مع الرؤساء والأقران والمؤوسين، وشعور الموظف بالأمان والاستقرار في العمل وعدالة الراتب".

في حين عرفه (Eshtyat, 2017.p. 352) بأنه "الحاجات الوقائية والترفيهية التي يحتاج إليها المعلم، التي تشتمل على رفع الظلم عنه، من حيث راتبه أو من حيث سلوك رئيسه المباشر ومعاملته له، أو سلوك طلابه".

أبعاد الأمن الوظيفي:

يوفر الأمن الوظيفي البيئة المناسبة للعاملين للابتكار وحل المشكلات التي تواجههم بأقل جهد ووقت، بالإضافة إلى الثقة والدافعية التي يحققها الأمن الوظيفي، بحيث تساند العاملين على القيام بأعمالهم، فالعامل الذي يفترق للأمن الوظيفي يكون أقل قدرة على الأداء المتميز، وهناك مجموعة أبعاد للأمن الوظيفي لخصها (Al-Hazmi, 2010) بالآتي:

أولاً: البعد الإنساني: يرتبط الأمن الوظيفي بقدرة الموظف على إشباع حاجاته من غذاء ودواء ومسكن وتعليم. فكلما وفرت المؤسسات للعاملين مستوى مناسباً من الأمن الوظيفي تقل فيها المعوقات التي تحول دون تنفيذ أهدافها.

ثانياً: البعد الاجتماعي: إن تطبيق العدالة والمساواة يساهم في ترسيخ الأمن الوظيفي وزيادة الدافعية بالعمل، وفي حالة تعرض العاملين للظلم الاجتماعي سيهدد ذلك أمنهم واستقرارهم الوظيفي.

ثالثاً: البعد الأيديولوجي: إن الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة تحدد السلوكيات التي تؤثر على أسلوب أعضاء المنظمة، وأن دعم القواعد السلوكية يجعل العاملين مبادرين إذا تم منحهم حرية التصرف بدرجة ما، وزرع قيم التشاور مع القادة الإداريين، وبذلك تصبح المؤسسة فعالة، وتساهم برفع مستوى الأمن الوظيفي لدى العاملين فيها.

رابعاً: البعد الأخلاقي: على المؤسسات أن تدرك أن العلاقة بين الأخلاق والأمن الوظيفي سبب وأثر، فهي سبب لأن لها دوراً في استقرار أو عدم استقرار أمن المؤسسة، وهي أثر لأن بروز المثل الأخلاقية العليا في سلوكيات العاملين يكون أعلى في المؤسسات التي يتمتع العاملون فيها بمستوى عالٍ من الأمن الوظيفي.

خامساً: البعد السياسي: وهو مرتبط بالأنظمة القائمة بالدولة، التي تحدد أطر العمل سواء بالقطاع العام أو الخاص، فالنظام الذي يشجع على الانفتاح وفق اقتصاد السوق الحر يؤدي لزيادة الأمن الوظيفي، أما الذي يقتصر على السياسات البيروقراطية والمركزية يؤدي لانخفاض الشعور بالأمن الوظيفي نتيجة للقلق من التعرض لأي خطر مرتبط بعقوبة.

سادساً: البعد الجغرافي: ويقصد به حجم المؤسسة وفروعها المنتشرة في أرجاء الدولة، فكلما زاد حجمها وتعددت فروعها وتوفر للعاملين السكن المجهز زاد شعورهم بالاستقرار والأمن، أما

المؤسسات الصغيرة فقد يندم دورها بالمنافسة والصمود في وجه المؤسسات الكبيرة، وبذلك يتهدد الاستقرار والأمن الوظيفي لدى العاملين فيها.

سابعاً: البعد الاقتصادي: وهو النشاطات الاقتصادية في المؤسسة ومقدرتها على إشباع حاجات العاملين من خلال اتخاذ أساليب لمواجهة الظروف الاقتصادية الضاغطة، وغلاء المعيشة، وتدني الرواتب.

متطلبات الأمن الوظيفي:

إن توفر الأمن الوظيفي يشبع احتياجات الموظف المادية نتيجة توافر دخل ثابت، ويساعد في زيادة الإنتاجية، كما أنه يعد مدخلاً لتحقيق الرضا الوظيفي. وتمتد أهمية الأمن الوظيفي إلى كونه رافداً رئيساً لأمن المجتمعات بشكل عام، حيث ينهمك الشباب في فرص وظيفية ذات مستوى عالٍ قادرين على تحقيق أهدافها، ومواكبين لمستجداتها ومطالبها دون تراخٍ (Al-Dohailan, 2012).

ويرى (Al-Freejat, 2016) أن الأمن الوظيفي يؤدي إلى شعور العامل بالاستقرار على الصعيدين المادي والنفسي في بيئة عمله، ويجعل منه عضواً فاعلاً في العمل الجماعي مبادراً ومبدعاً، ويشعر العامل بأهميته وتقدير الآخرين له كنتيجة حتمية لحفظ كرامته من قبل الإدارة، بالإضافة إلى أن توافر الأمن الوظيفي يُعد سبيلاً من سبل كسب ولاء العاملين لمؤسساتهم.

إن توفير أجواء مناسبة يتوافر فيها الإحساس بالأمن الوظيفي من شأنه الحفاظ على الكوادر البشرية الكفؤة، مما يضمن تنفيذ متطلبات العمل وفق التعليمات والضوابط للوصول إلى نتائج دقيقة خالية من الأخطاء، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على مستوى أداء المؤسسات وإنتاجيتها (Adhari & Ismail, 2013)، لذا فإن انعدام الأمن الوظيفي يسبب العديد من المشكلات النفسية كالقلق والإحباط والسخط، إضافة لردود الفعل الموقفة (Moshoeu & Geldenhuys, 2015)، كما أن انعدامه يؤدي إلى نقصان الثقة بالمنظمة وإدارتها، ونقصان الولاء للمنظمة، ويؤثر أيضاً على الالتزام التنظيمي، ويؤدي إلى مقاومة التغيير، والرغبة في ترك العمل، حيث إن هناك ارتباطاً سلبياً بين انعدام الأمن الوظيفي وأداء العمل (Blackmore, 2011).

ويرى (Sarssor, 2015) أنه لا بد من تحقيق متطلبات أساسية في المؤسسات التربوية لتوفير الأمن الوظيفي فيها كتفعيل نظام دوري للحوافز بنوعها المادية والمعنوية، وأن يكون الأجر المحدد ملائماً لنوع العمل والمستوى الاقتصادي وتكاليف الحياة، كما ينبغي حفظ حقوق العامل من خلال بيان بنود العقد بشكل واضح لا يحتمل اللبس، وإتاحة الفرصة للعاملين لتقديم ما لديهم من

درجة ممارسة مديري المدارس الشفافية الإدارية وعلاقتها بالأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس ...
آمنة صالح قزق، أحمد محمود رضوان

أفكار جديدة، وتوفير بيئة تدريبية للارتقاء بالمستوى المهني للعاملين، ووجود نظام تأمين صحي لهم، وتحقيق الموضوعية والعدالة في الإشراف والتقييم بعيداً عن الذاتية، ووجود نظام اجتماعي داخل يكفل تحقيق المشاركة الاجتماعية، وما يترتب عليها من شعور بالانتماء.

أنواع الأمن الوظيفي:

للأمن الوظيفي أنواع عديدة لخصتها (Khtab, 2011. P.40) كما يأتي:

- أمن المنظمة: هو شعور القائمين على إدارة المنظمة أن العاملين فيها يرغبون بالبقاء، وفي حالة مغادرتهم فإن المنظمة ستحتضنهم بموظفين أفضل منهم، ويتحقق ذلك برضا العاملين عن العمل، وأمن المنظمة ذو علاقة وثيقة إيجابية بالحد من دوران العمل.
- الأمن الحافز: هو أدنى درجات الأمن الوظيفي الذي إذا تحقق فإنه يحفز الموظف لمزيد من الأداء، وهو الأمن مقابل الأداء، بمعنى أن الموظف بأدائه الجيد هو الذي يحقق لنفسه الأمن الوظيفي، فإذا قصر فإنه يكون عرضة للفصل من الوظيفة.
- الأمن الطبيعي: هو درجة متوسطة من الأمن الوظيفي يكون للموظف فيها عهد على المنظمة أنها لن تتخلص منه، وعندها يشعر الموظف بوجود انتماء بينه وبين المنظمة، وهو درجة متوسطة بين الأمن الحافز وأمن الاستمرار.
- أمن الاستمرار: وهو أعلى درجات الأمن الوظيفي، وهو شعور الموظف بأن المنظمة لا يمكن أن تستغني عنه.

إن الشفافية والأمن الوظيفي يرتبطان بمؤسسات المجتمع بشكل عام ومؤسسات التعليم بشكل خاص، إذ من المفترض أن تعتمد إدارات المدارس على تطبيق فكرة تمكين العاملين من أداء دورهم وتحمل مسؤولياتهم نحو المدرسة التي يعملون فيها، ولكي يؤدي العاملون دورهم بفاعلية فإن ذلك يتطلب إدارة واعية وعلى مستوى عالٍ من الكفاية والفاعلية، وتعمل على توجيه العملية التربوية والمهنية للوصول إلى الأهداف التربوية، والارتقاء بنوعية التعليم وفق الأسس العملية الدقيقة لممارسة الأساليب الإدارية المناسبة والقادرة على تحفيز المعلمين نحو العمل، وهذا بدوره يجعل المعلمين يشعرون بالأمن الذي يقود إلى الرضا الوظيفي لديهم، مما يحفزهم على القيام بواجباتهم على أتم وجه (Al-Omari, 1992).

الدراسات السابقة:

يتناول هذا الجزء الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية التي استطاع الباحثان الوصول إليها، وفيما يلي عرض لهذه الدراسات وفقاً لتسلسلها الزمني من الأقدم إلى الأحدث في محورين على النحو الآتي:

أولاً: الدراسات التي تناولت الشفافية الإدارية

قامت (Al-Fakhouri, 2009) بدراسة من أهدافها التعرف إلى درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية في محافظات جنوب الأردن لمفهوم الشفافية. وتكونت عينة الدراسة من (300) مدير ومديرة من العاملين في المدارس الحكومية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الاستبانة لجمع البيانات اللازمة لها، واستخدم المنهج الوصفي المسحي. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارستهم الشفافية كانت متوسطة، كما بينت النتائج وجود فرق دال إحصائياً في درجة ممارسة مديري ومديرات المدارس لمفهوم الشفافية يعزى لمتغير الجنس، ولصالح الإناث.

وقام (Bani-Murtada, 2009) بدراسة هدفت التعرف إلى درجة ممارسة مديري التربية والمدارس الشفافية من وجهة نظر معلمي المدارس الحكومية في محافظة إربد، وتكونت عينة الدراسة من (388) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من مديريات إربد الأولى والثانية والثالثة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الاستبانة لجمع البيانات اللازمة لها، واستخدم المنهج الوصفي المسحي. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديري التربية والمدارس لمبادئ الشفافية جاءت بدرجة كبيرة. وبينت نتائج الدراسة وجود فرق دال إحصائياً في تقديرات معلمي المدارس الحكومية لدرجة ممارسة مديري التربية والمدارس الشفافية تعزى لمتغير الجنس في المجالين (الإداري والمالي، ومجال العلاقات الإنسانية)، ولصالح الإناث.

كما أجرت (Al-Blawi, 2010) دراسة هدفت التعرف إلى درجة ممارسة مديري ومديرات المدارس الشفافية الإدارية في مدارس منطقة تبوك، وتكونت عينة الدراسة من (438) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية التطبيقية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الاستبانة لجمع البيانات اللازمة لها، واستخدم المنهج الوصفي المسحي. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديري ومديرات المدارس الشفافية جاءت بدرجة عالية. كما بينت نتائج الدراسة وجود فرق دال إحصائياً يعزى لمتغير الجنس، ولصالح الذكور على بعد إدارة المعلومات والبيانات والاتصال الإداري

الداخلي والخارجي، وصنع واتخاذ القرارات، وبينت النتائج وجود فروق تعزى لسنوات الخبرة، ولصالح الأكثر من 10 سنوات.

وأجرى (Dossing, Mokeki & Weideman, 2011) دراسة هدفت تسليط الضوء على وضع التعليم الأساسي في جمهورية جنوب إفريقيا بقصد الوقوف على نواحي الضعف في هذا التعليم ودراسة عنصر الشفافية في التقارير والأبحاث التي يتم إجراؤها عن أوضاع تلك المدارس، حيث أرسل أكثر من (1500) استبانة لأكثر من (45) مدرسة في مختلف أنحاء البلاد للمعلمين ومديري المدارس والمشرفين التربويين وغيرهم من طاقم إداري المدارس، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها عدم وجود الشفافية في علاقة إدارة المدارس مع مديريات المنطقة والمسؤولين التربويين بسبب سوء العلاقة وندرة التواصل بين الجهتين حول الموضوع، وضعف تطبيق معايير الشفافية في التقارير الدراسية وإعداد الميزانيات.

وأجرى (Klein, 2012) دراسة هدفت توضيح مدى مساهمة الشفافية في الحد من الصراع بين مديري المدارس والمعلمين، وتكونت عينة الدراسة من 294 معلماً و 59 مديراً من العاملين في المدارس الابتدائية والثانوية، بحيث تم دراسة رد فعل المعلمين عند صدور قرار من قبل إدارة المدرسة دون أي تبرير مصاحب لهذا القرار، حيث طلب من المشاركين تعبئة استبانته خاصة بسلوكهم لقياس مدى التزامهم العاطفي نحو أعمالهم ومشاركتهم في تنفيذ القرار، وبعد شهر يجيب المشاركون على نفس الاستبيان بعد صدور توضيح كامل لماهية القرار والعوامل التي ترتبط به. أظهرت نتائج الدراسة أن الانتقال من حالة إصدار القرار بدون تفسير إلى حالة القرار مع التوضيح الكامل أدت إلى تغير كبير في سلوك المشاركين والتزامهم نحو عملهم، بالإضافة إلى استعدادهم وتفاعلهم لتنفيذ القرار، كما أوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الخلفية العملية للمعلمين والتأثر الإيجابي بتطبيق الشفافية لصالح المعلمين الحاصلين على درجة الماجستير أو طلبة الماجستير.

وهدف دراسة (Al-Zaabi, 2014) التعرف إلى درجة التزام مديري المدارس الثانوية الحكومية بتطبيق الشفافية من وجهة نظر المعلمين في مدارس منطقتي الشارقة ورأس الخيمة التعليميتين بدولة الإمارات العربية المتحدة. وتكونت عينة الدراسة من (303) موظفين (ذكراً وأنثى)، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية الطبقية، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الاستبانة لجمع البيانات اللازمة لذلك، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة التزام مديري

المدارس الحكومية بتطبيق الشفافية في مدارسهم جاءت بدرجة متوسطة، ولم تظهر النتائج أية فروق ذات دلالة إحصائية على أي مجال من مجالات الدراسة تعزى لمتغيري (الجنس، والخبرة).

وهدف دراسة (Al-Ahmadi, 2017) التعرف إلى درجة ممارسة مديرات المدارس المتوسطة الشفافية الإدارية من وجهة نظر المعلمات بمدينة جدة. وتكونت عينة الدراسة من (200) معلمة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الاستبانة لجمع البيانات اللازمة لذلك، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة ممارسة مديرات المدارس للشفافية الإدارية جاءت متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة ممارسة مديرات المدارس الشفافية الإدارية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

وأجرت (Al-Momani, 2018) دراسة هدفت التعرف إلى واقع ممارسة مديرات المدارس لمفهوم الشفافية الإدارية من وجهة نظر المعلمات في محافظة إربد. تكونت عينة الدراسة من (138) معلمة من المعلمات العاملات في المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم في بني عبيد والمزار الشمالي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الاستبانة أداة لجمع البيانات اللازمة، واستخدم المنهج الوصفي المسحي. أشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة مديرات المدارس في بني عبيد والمزار الشمالي للشفافية الإدارية جاءت مرتفعة، ووجود فرق دال إحصائياً في درجة ممارسة مديرات المدارس الشفافية الإدارية يعزى لمتغير المرحلة التعليمية، ولصالح المرحلة الأساسية. ولم تظهر النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في درجة ممارسة المديرات للشفافية الإدارية تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

ثانياً. الدراسات التي تناولت الأمن الوظيفي

أجرى (Al-Rawashdeh, 2005) دراسة هدفت الوصول إلى درجة مشاركة معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن في عملية صناعة القرارات في مدارسهم وعلاقتها بشعورهم بالأمن وولائهم التنظيمي. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الاستبانة لجمع البيانات اللازمة لتحقيق أهداف الدراسة، حيث طبقت على (670) معلماً ومعلمة، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، واستخدم المنهج الوصفي المسحي. وأظهرت نتائج الدراسة أن درجة مشاركة المعلمين في عملية صناعة القرار كانت متوسطة، وأن مستوى شعورهم بالأمن كان منخفضاً، وأن مستوى ولائهم التنظيمي كان متوسطاً. وأظهرت النتائج أيضاً وجود علاقة إيجابية بين مشاركتهم في صناعة القرارات من جهة، وكل من الشعور بالأمن والولاء التنظيمي من جهة أخرى.

درجة ممارسة مديري المدارس الشفافية الإدارية وعلاقتها بالأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس ...
آمنة صالح قزق، أحمد محمود رضوان

أما دراسة (Arkok, 2006) فهدفت التعرف إلى مستوى الأمن الوظيفي الذي يتمتع به معلمو التعليم العام في مدارس قطاع الجنوب في السعودية، وكذلك معرفة مدى تأثير الأمن الوظيفي على أداء المعلمين. وتكونت عينة الدراسة من (277) معلماً. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الاستبانة لجمع البيانات اللازمة، واستخدم المنهج الوصفي المسحي. أظهرت نتائج الدراسة أن شعور المعلم بالأمن الوظيفي جاء بمستوى متوسط. وأظهرت النتائج أن الأمن الوظيفي يؤثر بدرجة مرتفعة على أداء المعلمين. كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إحساس المعلمين بتأثير الأمن الوظيفي على أدائهم يعزى لمتغير المسمى الوظيفي، ولصالح الإداريين مقارنة بزملائهم المعلمين، ووجود فروق تعزى للمرحلة التعليمية، ولصالح المرحلة المتوسطة مقارنة بالمرحلة الابتدائية والثانوية. ولم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إحساس المعلمين بتأثير الأمن الوظيفي على أدائهم تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

قام جيون (Jeon, 2009) بدراسة هدفت التعرف إلى أثر العدالة التنظيمية والأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي. وتكونت عينة الدراسة من (337) موظفاً من ست شركات كورية. ولتحقيق هدف الدراسة استخدمت الاستبانة لجمع البيانات اللازمة، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، وأظهرت نتائج الدراسة أن العدالة التنظيمية والأمن الوظيفي طويل المدى لهما أثر كبير على الالتزام التنظيمي.

وقامت (Nasr, 2012) بدراسة من أهدافها الكشف عن أثر متغيري الجنس وسنوات الخبرة في الأمن الوظيفي لدى مديري المدارس في محافظة السويداء من وجهة نظرهم، وتكونت عينة الدراسة من (404) مدير ومديرة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة من مديريات التربية والتعليم التابعة لمحافظة السويداء. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الاستبانة لجمع البيانات اللازمة، واستخدم المنهج الوصفي المسحي، وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الأمن الوظيفي تعزى لمتغيري (الجنس، وسنوات الخبرة).

من خلال ما تمّ عرضه من دراسات سابقة فإن الدراسة الحالية تميزت عن الدراسات السابقة في مجتمعها، وفي كونها من أوائل الدراسات العربية التي ركزت على دراسة درجة ممارسة مديري المدارس الشفافية الإدارية في لواء بني عبید وعلاقتها بالأمن الوظيفي لدى المعلمين في مدارسهم.

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بشقيه المسحي والارتباطي لمناسبته لأغراض هذه الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية والخاصة في لواء بني عبيد، والبالغ عددهم (2425) معلماً ومعلمة، منهم (1197) معلماً ومعلمة يعملون في (51) مدرسة حكومية، و (1228) معلماً ومعلمة يعملون في (65) مدرسة خاصة، وذلك حسب سجلات قسم التخطيط التربوي لمديرية التربية والتعليم للواء بني عبيد للعام الدراسي 2019 / 2020م.

عينة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة الدراسة من مجتمع الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة، حيث بلغ عدد أفراد العينة (340) معلماً ومعلمة، والجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيراتها.

جدول (1) توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	مستويات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	75	22.1%
	أنثى	265	77.9%
	الكلي	340	100.0%
نوع المدرسة	حكومية	168	49.4%
	خاصة	172	50.6%
	الكلي	340	100.0%
سنوات الخبرة	أقل من 10 سنوات	177	52.1%
	10 سنوات فأكثر	163	47.9%
	الكلي	340	100.0%

أداة الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية كدراسة كل من: (Al-Fakhouri, 2009; Al-Zaabi, 2014; Nasr, 2012) بهدف بناء أداة الدراسة؛ التي تكونت من محورين؛ الأول لقياس درجة ممارسة مديري المدارس الشفافية الإدارية في لواء بني عبيد، حيث تم التوصل إلى مقياس مكون خمسة مجالات، هي: (إجراءات العمل، واتخاذ القرارات، والبيانات والمعلومات، والمساءلة الإدارية، واللوائح والتشريعات). أما المحور الثاني فكان لقياس درجة الأمن الوظيفي لدى المعلمين، حيث تكون من أربعة مجالات، هي: (الأمن الاجتماعي، والأمن النفسي، والأمن البيئي والسلامة العامة، والأمن الفكري).

صدق الأداة:

للتحقق من صدق المحتوى لأداة الدراسة تم عرضها بصورتها الأولية، على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في مجالات: الإدارة التربوية وأصول التربية، والقياس والتقويم، والمناهج والتدريس في جامعة اليرموك، وجامعة مؤتة، وجامعة إربد الأهلية وعدد من الخبراء والمختصين والمشرفين التربويين العاملين في الميدان التربوي، بلغ عددهم (15) محكمًا؛ بهدف إبداء آرائهم في الاستبانة من حيث وضوح المعنى، والصياغة اللغوية، ومدى مناسبتها للمجال الذي تتبع له، وأي تعديلات وملحوظات يرونها مناسبة.

ثبات الأداة:

لأغراض التحقق من ثبات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة ومجالاتها؛ فقد تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا (α Cronbach's) بالاعتماد على بيانات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية، وذلك كما هو مبين في الجدول 2.

جدول (2) معاملات ثبات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة ومجالاتها

عدد الفقرات	ثبات الاتساق الداخلي	مجالات الأمن الوظيفي	عدد الفقرات	ثبات الاتساق الداخلي	مجالات الشفافية الإدارية
7	0.86	الأمن الاجتماعي	10	0.87	إجراءات العمل
10	0.86	الأمن النفسي	8	0.88	اتخاذ القرارات
7	0.87	الأمن الفكري	9	0.88	البيانات والمعلومات
			8	0.88	المساءلة الإدارية

يُلاحظ من النتائج في الجدول 2 أنَّ قيمة ثبات الاتساق الداخلي لمجالات درجة ممارسة مديري المدارس الشفافية الإدارية قد تراوحت من 0.87 وحتى 0.88؛ أما بالنسبة لمحور الأمن الوظيفي يُلاحظ أنَّ قيمة ثبات الاتساق الداخلي لمجالاته تراوحت من 0.86 وحتى 0.87؛ وهذه القيم تعتبر مقبولة لأغراض هذه الدراسة الكيلاني والشريفين (Al- keelani & Al- Sharefein,) (2011. P. 431).

المعيار المعتمد للحكم على درجة التقدير:

بهدف إطلاق الأحكام على الأوساط الحسابية لأداتي الدراسة ومجالتهما وال فقرات التي تتبع لها، استخدم الباحثان المقياس الخماسي لتصحيح الأداتين للحكم على درجة الممارسة ودرجة الأمن الوظيفي؛ وذلك على النحو الآتي: (1- أقل من 1.8 درجة قليلة جداً، من 1.8- أقل 2.6 درجة قليلة، من 2.6- أقل 3.4 درجة متوسطة، من 3.4- أقل 4.2 درجة كبيرة، من 4.2- 5 درجة كبيرة جداً).

إجراءات الدراسة:

قام الباحثان بالإجراءات الآتية:

- الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية.
- تحديد عدد أفراد مجتمع الدراسة والعينة بعد الحصول على كتاب تسهيل مهمة موجه من عمادة كلية التربية في جامعة اليرموك إلى مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد.
- إعداد أداة الدراسة بصورتها الأولية بعد الاطلاع على الأدب التربوي والدراسات ذات الصلة بموضوع الدراسة.
- التحقق من دلالات صدق أداة الدراسة وثباتها للخروج بالصورة النهائية للأداة.
- تطبيق أداة الدراسة بصورتها النهائية على أفراد عينة الدراسة المستهدفة في الموعد المحدد.
- جمع الاستبانات، وتدقيقها، وتفريغها حاسوبياً، ومعالجتها إحصائياً للإجابة عن أسئلة الدراسة، والخروج بالتوصيات المناسبة في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

أولاً: المتغيرات المستقلة:

- الجنس: وله فئتان (ذكر، أنثى)
- نوع المدرسة: وله فئتان (حكومية، خاصة)
- سنوات الخبرة: وله مستويان (أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر)

ثانياً: المتغيرات التابعة:

- درجة ممارسة مديري المدارس الشفافية الإدارية.
- درجة الأمن الفكري لدى المعلمين.

المعالجات الإحصائية:

- للإجابة عن أسئلة الدراسة، تم استخدام المعالجات الإحصائية الآتية:
- للإجابة عن السؤال الأول والثالث؛ تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة.
 - للإجابة عن السؤال الثاني والرابع؛ تم استخدام تحليل التباين الثلاثي.
 - للإجابة عن السؤال الخامس: تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للكشف عن طبيعة العلاقة الارتباطية بين تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديري المدارس الشفافية الإدارية في لواء بني عبيد ودرجة الأمن الوظيفي لدى المعلمين في مدارسهم.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها:

أولاً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الأول الذي نصَّ على: "ما درجة ممارسة مديري المدارس في لواء بني عبيد الشفافية الإدارية من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؟". للإجابة عن سؤال الدراسة الأول؛ فقد تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة مديري المدارس

في لواء بني عبيد الشفافية الإدارية من وجهة نظر المعلمين أنفسهم، مع مراعاة ترتيب المجالات تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، وذلك كما في الجدول (3).

جدول (3) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات

أفراد العينة لدرجة ممارسة مديريهم الشفافية الإدارية مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الدرجة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المجالات	رقم	الرتبة
			ومجالاته	المجال	
كبيرة	1.20	3.67	إجراءات العمل	1	1
كبيرة	0.97	3.66	المساءلة الإدارية	4	2
كبيرة	0.94	3.57	البيانات والمعلومات	3	3
كبيرة	0.94	3.52	اتخاذ القرارات	2	4
كبيرة	0.89	3.60	الكلّي للمقياس		

يُلاحظ من النتائج في الجدول (3) أنّ درجة ممارسة مديري المدارس في لواء بني عبيد الشفافية الإدارية على الكلّي للمقياس كانت (كبيرة)، وبوسط حسابي (3.60)، وانحراف معياري (0.89). كما جاءت تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديريهم الشفافية الإدارية على جميع المجالات (كبيرة)، وفقاً للترتيب الآتي: إجراءات العمل في المرتبة الأولى، بوسط حسابي (3.67)، وانحراف معياري (1.20)، تلاه مجال المساءلة الإدارية في المرتبة الثانية، وبوسط حسابي (3.66)، وانحراف معياري (0.97)، ثم مجال البيانات والمعلومات في المرتبة الثالثة، وبوسط حسابي (3.57)، وانحراف معياري (0.94)، وأخيراً مجال اتخاذ القرارات، وبوسط حسابي (3.52)، وانحراف معياري (0.94).

وقد يعزو الباحثان هذه النتائج إلى الدور الكبير الذي تقوم به وزارة التربية والتعليم من خلال تبني فكرة الحوكمة الإدارية التي تعد الشفافية إحدى أبعادها، إضافة إلى ما يمتلكه مديرو المدارس من مهارات وكفايات اكتسبوها من خلال إعدادهم في برامج الدبلوم العالي أو الدراسات العليا أو من خلال ما يتم عقده من دورات تدريبية للمديرين أثناء الخدمة.

درجة ممارسة مديري المدارس الشفافية الإدارية وعلاقتها بالأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس ...

آمنة صالح قزق، أحمد محمود رضوان

فمديرو المدارس منذ اليوم الأول من كل عام دراسي يقومون بتوضيح القوانين والأنظمة والتشريعات والتعليمات المعمول بها للعاملين معهم؛ لكي يلتزم الجميع بها، كما يحرص المديرون على توزيع المهام والواجبات على المعلمين، وبيان أسس النجاح والرسوب التي سيتم تطبيقها، وتشكيل المجالس واللجان المدرسية، والعمل على توضيح أهدافها وواجباتها، بالإضافة إلى إشراك المعلمين في التخطيط للعام الدراسي من خلال وضع الخطة التنفيذية للمدرسة النابعة من رسالة المدرسة ورؤيتها. لذلك تكون إجراءات العمل واضحة لكافة العاملين في المدرسة من معلمين وإداريين ومستخدمين، إذ يتم مساءلتهم في ضوئها، حيث يتم متابعة المعلمين من خلال الزيارات الصفية ودفاتر التحضير ومطابقتها بما قطع من المنهاج بمقارنة مذكرات التحضير بالخطة الفصلية للمعلم، ومن هنا تكون مساءلة المعلمين بناءً على المعلومات المتوفرة والموثقة عن المعلم من خلال السجلات والمتابعات التي يقوم بها مدير المدرسة، فيتم شكر المعلمين الجادين والملتزمين وتوجيه المعلمين المقصرين، ثم مساءلتهم دون محاباة أو تمييز في ضوء التعليمات واللوائح والأنظمة المعمول بها في وزارة التربية والتعليم وديوان الخدمة المدنية التي تلزم الجميع بأوقات الدوام الرسمي، والمحافظة على الوثائق خوفاً من الضياع أو التلف أو السرقة (سجلات العلامات، سجلات الحضور والغياب، أوراق الاختبارات...)، كما تلزمهم بالانضباط والتقييد بأخلاقيات مهنة التعليم.

كما أن مديري المدارس يقدمون المعلومات والبيانات للعاملين في المدرسة من خلال تعميم الكتب والمراسلات الواردة من مديرية التربية والتعليم أو أية مذكرات داخلية يتم تعميمها في ضوء ما يتم اتخاذه من قرارات تتعلق بالعملية التعليمية التعلمية.

وانتقلت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة كل من: (Bani-Murtada, 2009; Al-Blawi, 2018; Al-Momani, 2010) التي أشارت نتائجها إلى أن درجة ممارسة الشفافية الإدارية كانت كبيرة. إلا أنها اختلفت مع نتائج دراسة كل من: (Dossing, Mokeki Al-Fakhouri, 2009; and Weideman, 2011) التي أشارت نتائجها إلى أن ضعف في تطبيق مفهوم الشفافية الإدارية. واختلفت مع نتائج دراسة (Al-Zaabi, 2014; Al-Ahmadi, 2017) التي أشارت نتائجها إلى أن درجة ممارسة مديري المدارس في مدارسهم جاءت بدرجة متوسطة.

ثانياً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثاني الذي نصَّ على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0.05$) في تقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديريهم الشفافية الإدارية تعزى لاختلاف المتغيرات (الجنس، ونوع المدرسة، وسنوات الخبرة)؟". للإجابة عن هذا السؤال؛ فقد تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديريهم الشفافية الإدارية وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، ونوع المدرسة، وسنوات الخبرة)، كما هو مبين في الجدول (4).

جدول (4) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات

أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديريهم الشفافية الإدارية وفقاً لمتغيرات الدراسة

مجالات الشفافية الإدارية				الإحصائي	مستويات	المتغير
المساءلة	البيانات	اتخاذ	إجراءات		المتغير	
الإدارية	والمعلومات	القرار	العمل			
3.41	3.33	3.27	3.59	الوسط الحسابي	ذكر	الجنس
0.98	1.01	1.05	1.50	الانحراف المعياري		
3.73	3.64	3.59	3.69	الوسط الحسابي	أنثى	
0.95	0.91	0.90	1.11	الانحراف المعياري		
3.68	3.51	3.46	3.57	الوسط الحسابي	حكومية	نوع
0.96	0.97	0.93	0.95	الانحراف المعياري		المدرسة
3.64	3.66	3.58	3.77	الوسط الحسابي	خاصة	
0.98	0.91	0.95	1.40	الانحراف المعياري		
3.72	3.53	3.55	3.66	الوسط الحسابي	أقل من 10 سنوات	سنوات
0.92	0.94	0.97	0.99	الانحراف المعياري		الخبرة
3.60	3.60	3.49	3.68	الوسط الحسابي	10 سنوات فأكثر	
1.01	0.94	0.90	1.40	الانحراف المعياري		

درجة ممارسة مديري المدارس الشفافية الإدارية وعلاقتها بالأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس ...

آمنة صالح قزق، أحمد محمود رضوان

يُلاحظ من النتائج في الجدول (4) وجود فروق ظاهرية بين الأوساط الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة مديريهم الشفافية الإدارية ناتجة عن اختلاف مستويات متغيرات الدراسة؛ وبهدف التحقق من جوهرية الفروق الظاهرية بين هذه الأوساط، فقد تم إجراء تحليل التباين الثلاثي لدرجة ممارسة مديري المدارس الشفافية الإدارية والمجالات التابعة لها وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، ونوع المدرسة، وسنوات الخبرة)، وذلك كما هو مبين في الجدول (5).

جدول (5) تحليل التباين الثلاثي لتقديرات أفراد العينة

لدرجة ممارسة مديريهم الشفافية الإدارية وفقاً للمتغيرات

الدالة الإحصائية	قيمة F	وسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.07	3.369	2.658	1	2.658	الجنس
0.38	0.764	0.603	1	0.603	نوع المدرسة
0.66	0.199	0.157	1	0.157	سنوات الخبرة
		0.789	336	265.086	الخطأ
			339	268.526	الكلي

تشير النتائج في الجدول (5) إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ بين الأوساط الحسابية لتقديرات المعلمين لدرجة ممارسة مديريهم الشفافية الإدارية تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، ونوع المدرسة، وسنوات الخبرة). ويعزو الباحثان هذه النتائج إلى أن المعلمين بغض النظر عن جنسهم أو سنوات خبرتهم أو نوع المدرسة التي يعملون فيها سواء أكانت حكومية أم خاصة، فإنهم يلاحظون حرص مديريهم على ممارسة الشفافية من خلال وضوح إجراءات العمل أو المساءلة أو توفير البيانات والمعلومات أو الإفصاح عن القرارات المتخذة، كون ذلك كله متابع من مديريات التربية أو فرق الجودة والمساءلة التي تزور المدارس بشكل دوري، ومن هنا يحرص مديرو المدارس على التقيد التام بالمعايير التي تقوم بها وحدة المساءلة في الوزارة التأكد من أن المدارس تعمل على تحقيقها.

وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (Al-Zaabi, 2014) التي أظهرت عدم وجود فرق دال إحصائياً يعزى لمتغير الجنس، وتختلف مع نتيجة دراسة كل من: (Bani- Al-Fakhouri, 2009; Murtada, 2009; Al-Blawi, 2010).

ثالثاً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الثالث الذي نصَّ على: "ما درجة الأمن الوظيفي لدى المعلمين في مدارس لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؟". وللإجابة عن هذا السؤال؛ فقد تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين لدرجة الأمن الوظيفي لديهم على المقياس ومجالاته، مع مراعاة ترتيب المجالات تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية الكلية، وذلك كما في الجدول 6.

جدول (6) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات

المعلمين لدرجة الأمن الوظيفي لديهم مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية

الدرجة	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الأمن الوظيفي	رقم	الرتبة
			ومجالاته	المجال	
كبيرة	0.89	3.75	الأمن الاجتماعي	1	1
كبيرة	0.92	3.60	الأمن النفسي	2	2
كبيرة	0.94	3.54	الأمن الفكري	3	3
كبيرة	0.77	3.63	الكلي للمقياس		

يُلاحظ من النتائج في الجدول (6) أنَّ درجة الأمن الوظيفي لدى المعلمين على المقياس الكلي جاءت (كبيرة)، وبوسط حسابي (3.63)، وانحراف معياري (0.77). وقد جاءت تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة الأمن الوظيفي لديهم على مجالات المقياس (كبيرة)، إذ جاءت المجالات وفقاً للترتيب الآتي: الأمن الاجتماعي في المرتبة الأولى، بوسط حسابي (3.75)، وانحراف معياري (0.89)، تلاه مجال الأمن النفسي في المرتبة الثانية، بوسط حسابي (3.60)، وانحراف معياري (0.92)، وأخيراً مجال الأمن الفكري بوسط حسابي (3.54)، وانحراف معياري (0.94).

ويعزو الباحثان هذه النتائج إلى طبيعة العلاقة القائمة على الاحترام المتبادل بين المعلم وزملائه وطلوبته داخل البيئة المدرسية من جهة، وبينه وبين أولياء أمور الطلبة من جهة أخرى، وكذلك تقديرهم للدور الذي يقوم به المعلم في تعديل سلوك أبنائهم والحرص على رفع مستوى تحصيلهم، حيث يرى المعلم بأن اعتراف المجتمع بمكانة مهنة التعليم وتكوين الاتجاهات الإيجابية نحوه، كما أن شعوره بأنه موضع احترام من قبل المسؤول عنه في العمل، واشتراكه بنقابة المعلمين، ومؤسسة الضمان الاجتماعي يعزز من إحساسه وشعوره بالأمن الاجتماعي، الأمر الذي يجعله

درجة ممارسة مديري المدارس الشفافية الإدارية وعلاقتها بالأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس ...

آمنة صالح قزق، أحمد محمود رضوان

أكثر استقراراً واتزاناً؛ مما يجعل المعلم يثق بنفسه وبقدراته فيتولد لديه الشعور بالأمن النفسي، وربما يعود ذلك أيضاً إلى انتساب المعلم لنقابته؛ حيث إن انتساب المعلم لنقابته يوفر لديه الشعور بالأمن. كما أن التقنيات الحديثة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات أكسبت العاملين والطلبة مفاهيم الأمن الفكري، حيث يرى المعلمون أن معالجة مظاهر الانحراف الفكري لدى الطلبة، وربط المحتوى التعليمي بواقع المجتمع يكرس الأمن الفكري ويعزز لديهم، بالإضافة إلى الندوات التي تقيمها المدرسة، وكذلك المشاركة في الاحتفالات والمناسبات الوطنية تتيح الفرصة للمعلمين للتعبير عن أفكارهم واتجاهاتهم بحرية مما يعزز لديهم قيم الانتماء.

وقد اختلفت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من: (Al-Rawashdeh, 2005) التي أشارت نتائجها إلى أن مستوى شعور المعلمين بالأمن الوظيفي كان منخفضاً. ودراسة (Arkok, 2006) التي أشارت نتائجها إلى أن مستوى شعور المعلمين بالأمن الوظيفي جاء متوسطاً.

رابعاً: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الرابع الذي نصّ على: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha = 0.05)$ في تقديرات المعلمين في لواء بني عبيد لدرجة الأمن الوظيفي لديهم تعزى لاختلاف المتغيرات (الجنس، ونوع المدرسة، وسنوات الخبرة)؟ للإجابة عن سؤال الدراسة الرابع؛ فقد تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين في لواء بني عبيد لدرجة الأمن الوظيفي لديهم وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، ونوع المدرسة، وسنوات الخبرة)، وذلك كما هو مبين في الجدول (7).

جدول (7) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات

الأمن الوظيفي لدى المعلمين في لواء بني عبيد وفقاً لمتغيرات الدراسة

مجالات الأمن الوظيفي			الإحصائي	مستويات	
الأمن	الأمن	الأمن		المتغير	المتغير
الفكري	النفسي	الاجتماعي	الوسط الحسابي	ذكر	الجنس
3.41	3.61	3.72	الانحراف المعياري		
1.05	0.84	0.92	الوسط الحسابي	أنثى	
3.58	3.60	3.76	الانحراف المعياري		
0.90	0.94	0.88			

مجالات الأمن الوظيفي			الإحصائي	مستويات	المتغير
3.64	3.65	3.81	الوسط الحسابي	حكومية	نوع
0.91	0.91	0.83	الانحراف المعياري		المدرسة
3.45	3.56	3.69	الوسط الحسابي	خاصة	
0.95	0.92	0.94	الانحراف المعياري		
3.54	3.62	3.77	الوسط الحسابي	أقل من 10 سنوات	سنوات
0.97	0.97	0.91	الانحراف المعياري		الخبرة
3.54	3.58	3.73	الوسط الحسابي	10 سنوات فأكثر	
0.90	0.86	0.87	الانحراف المعياري		

يُلاحظ من النتائج في الجدول (7) وجود فروق ظاهرية بين الأوساط الحسابية لمقياس درجة الأمن الوظيفي لدى المعلمين في لواء بني عبيد من وجهة نظر المعلمين أنفسهم والمجالات التابعة له ناتجة عن اختلاف مستويات متغيرات الدراسة؛ ويهدف التحقق من جوهرية هذه الفروق، فقد تم إجراء تحليل التباين الثلاثي لدرجة الأمن الوظيفي لدى المعلمين في لواء بني عبيد وفقاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، ونوع المدرسة، وسنوات الخبرة)، كما هو مبين في الجدول (8).

جدول (7) تحليل التباين الثلاثي لتقديرات أفراد العينة لدرجة الأمن الوظيفي لديهم وفقاً للمتغيرات

الدلالة الإحصائية	قيمة F	وسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.07	3.369	2.658	1	2.658	الجنس
0.38	0.764	0.603	1	0.603	نوع المدرسة
0.66	0.199	0.157	1	0.157	سنوات الخبرة
		0.789	336	265.086	الخطأ
			339	268.526	الكلية

يتضح من النتائج في الجدول (7) عدم وجود فرق دال إحصائيًا عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ بين الأوساط الحسابية لتقديرات المعلمين لدرجة الأمن الوظيفي لديهم في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، ونوع المدرسة، وسنوات الخبرة). ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى تشابه بيئة العمل وتعرض المعلمين والمعلمات لنفس الظروف الإدارية ونفس ظروف العمل والضغوطات المرافقة له، كما أنهم يعيشون نفس الظروف الاجتماعية فالعادات والتقاليد الاجتماعية متشابهة، كذلك الظروف السياسية والاقتصادية، فالبيئة الداخلية والخارجية للمدارس التي يتعامل معها المعلم وتؤثر عليه هي ذاتها بغض النظر عن جنسه أو نوع المدرسة أو سنوات خبرته، فما هو مطلوب من المعلم يُطلب من المعلمة لذا فإن الإدارة المدرسية تسعى إلى توفير المناخ التربوي المناسب لهم؛ مما أدى إلى عدم اختلاف تقديراتهم لدرجة شعورهم بالأمن الوظيفي. وتختلف نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (Nasr, 2012; Arkok, 2006) التي أظهرت نتائجها وجود فرق دال إحصائيًا يعزى لمتغير سنوات الخبرة.

خامسا: النتائج المتعلقة بسؤال الدراسة الخامس الذي نصّ على: "هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيًا بين درجة ممارسة مديري المدارس الشفافية الإدارية ودرجة الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس في لواء بني عبيد؟". للإجابة عن هذا السؤال؛ فقد تم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين مقياس درجة ممارسة مديري المدارس الشفافية الإدارية ومجالاته من جهة ومقياس درجة الأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس في لواء بني عبيد ومجالاته من جهة أخرى وذلك كما هو مبين في الجدول (8).

جدول (8) قيم معاملات ارتباط مقياس الشفافية الإدارية ومجالاته مع مقياس الأمن الوظيفي ومجالاته

العلاقة	الإحصائي	الأمن الاجتماعي	الأمن النفسي	الأمن الفكري	الكلي للمقياس
إجراءات العمل	معامل الارتباط	0.33	0.37	0.37	0.42
	الدلالة الإحصائية	0.00	0.00	0.00	0.00
اتخاذ القرارات	معامل الارتباط	0.32	0.32	0.30	0.36
	الدلالة الإحصائية	0.00	0.00	0.00	0.00
البيانات	معامل الارتباط	0.39	0.35	0.38	0.45

العلاقة	الإحصائي	الأمن الاجتماعي	الأمن النفسي	الأمن الفكري	الكلي للمقياس
والمعلومات	الدلالة الإحصائية	0.00	0.00	0.00	0.00
المساءلة	معامل الارتباط	0.42	0.38	0.40	0.49
الإدارية	الدلالة الإحصائية	0.00	0.00	0.00	0.00
الكلي للمقياس	معامل الارتباط	0.38	0.38	0.36	0.44
	الدلالة الإحصائية	0.00	0.00	0.00	0.00

تشير النتائج في الجدول 8 إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $\alpha=0.05$ بين درجة ممارسة مديري المدارس الشفافية الإدارية من جهة ودرجة الأمن الوظيفي لدى المعلمين من جهة أخرى. وربما يعود ذلك إلى حرص مدير المدرسة على تطبيق القوانين والتشريعات والتعليمات، مع الأخذ بعين الاعتبار ضرورة المحافظة على العلاقات الاجتماعية مع العاملين معه، ومصداقيته في العمل مع المعلمين الأمر الذي ينعكس على أداء العاملين فيشعرون بالراحة النفسية وهذا يؤدي إلى شعورهم بالأمن والاستقرار الوظيفي، وهذه العلاقة تعني كلما زادت درجة ممارسة مديري المدارس للشفافية الإدارية أدى ذلك زيادة الأمن الوظيفي لدى المعلمين.

التوصيات:

- في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، فإن الباحثين يوصيان بالآتي:
- التأكيد على مديري ومديرات المدارس في لواء بني عبيد الاستمرار في ممارسة الشفافية الإدارية، لما لها من آثار ايجابية على انتاجية العاملين وأدائهم وأمنهم الوظيفي.
 - الاستمرار في توفير بيئة مدرسية ومناخ تنظيمي صحي لكي يظل ينعم المعلمون بالأمن الوظيفي، مما يشكل لديهم مزيداً من العطاء والانتماء.
 - العمل على الاستمرار في تكريس الوعي الفكري لدى المعلمين عن طريق الندوات والمحاضرات والقراءات الموجهة لما لهذا الوعي من أهمية في حماية الطلبة من الانحراف الفكري.
 - دعوة الباحثين لإجراء مزيداً من الأبحاث في الموضوعات ذاتها ومن جوانب أخرى مختلفة عما تناولته الدراسة الحالية.

المراجع العربية

- ابن منظور (2005). *لسان العرب*، تونس: الدار المتوسطة للنشر والتوزيع.
- الأحمدي، حنان (2017). *درجة ممارسة قائدات المدارس المتوسطة للشفافية الإدارية بمدينة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، السعودية.*
- أبو حمور، منى (2013). *انعدام الأمان الوظيفي يؤثر سلبيًا على أداء الموظف وإبداعه، مقال منشور في صحيفة الغد الإلكترونية، 26-3-2013م، استرجع بتاريخ 30-4-2019م من المصدر:*

<http://rasseen.com/art.php?id=7b7106cd35537c84a156b8c5078497bfd4dfe889>

- أبو شقرا، روان (2015). *درجة ممارسة الشفافية الإدارية في الجامعات للأردنية الحكومية والخاصة في إقليم الشمال وعلاقتها بمستوى الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك. اربد.*
- أبو كريم؛ أحمد (2005). *مفهوم الشفافية لدى الإدارة العليا وعلاقته بالاتصال الإداري، أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان.*
- أبو كريم، أحمد (2009). *الشفافية والقيادة في الإدارة. عمان: دار حامد للنشر والتوزيع.*
- اشتيايت، سامح (2017). *النمط الإداري لمدراء المدارس وعلاقته بالأمن الوظيفي لدى المعلمين في محافظة إربد، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، جامعة بابل، (35)، 371-342.*
- بني مرتضى، أحمد (2009). *درجة ممارسة مديري التربية والمدارس للشفافية من وجهة نظر معلمي المدارس الحكومية في محافظة إربد. أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.*

البلوي، عبير (2010). درجة ممارسة مديري ومديرات المدارس للشفافية الإدارية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات في منطقة تبوك التعليمية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.

بن سالم، أمال (2011). تحليل دور المستقبل الوظيفي في تخفيض معدل البطالة، ملخص لمداخلة في ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، الجزائر. استرجع بتاريخ 19-5-2019م من المصدر:

<https://www.google.com/search?ei=erfhXMnyGcKMa>

الحازمي، خليل (2010). الحوار الوطني ودوره في تعزيز الأمن الوطني للملكة العربية السعودية، الرياض: مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني. استرجع بتاريخ 19-5-2019م من المصدر: https://ncys.ksu.edu.sa/sites/ncys.ksu.edu.sa/files/173_2.pdf

حبتور، عبد العزيز (2009). مبادئ الإدارة العامة، عمان: دار المسيرة.

حرب، نعمة (2011). واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة. فلسطين.

خطاب، عايدة (2011). العولمة ومشكلات إدارة الموارد البشرية، عمان: دار الفكر العربي.

الدحيلان، شعاع. (2012). الأمن الوظيفي لشبابنا، مقال منشور في صحيفة اليوم الإلكترونية يوم الأحد 1-4-2012م، استرجع بتاريخ 20-4-2019م من المصدر:

<https://www.alyaum.com/articles/839127>

الرازي، محمد (1983). مختار الصحاح. الكويت: دار الرسالة.

الراشدي، سعيد. (2007). الإدارة بالشفافية، عمان: دار كنوز المعرفة.

الرواشدة، خلف (2005). درجة مشاركة معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن في عملية صناعة القرار في مدارسهم وعلاقتها بشعورهم بالأمن وولائهم التنظيمي، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، المملكة الأردنية الهاشمية.

الزعاوي، سليمان (2014). درجة التزام مديري المدارس الثانوية الرسمية بتطبيق الشفافية من وجهة نظر المعلمين، دراسة ميدانية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 15 (1)، 485-459.

درجة ممارسة مديري المدارس الشفافية الإدارية وعلاقتها بالأمن الوظيفي لدى معلمي المدارس ...
آمنة صالح قزق، أحمد محمود رضوان

السبيعي، فارس (2010). دور الشفافية والمساءلة في الحد من الفساد الإداري في القطاعات الحكومية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض.

الشمري، سالم (2009). درجة مراعاة الشفافية الإدارية في الجامعات السعودية والصعوبات التي تواجهها، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة اليرموك، الأردن.

الشمري فهد (2002). المدخل الإبداعي لإدارة الأزمات والكوارث، الرياض: شركة مطابع نجد التجارية.

صرصور، آية (2015). دور الأمن الوظيفي في تحقيق سلوك المواطنة التنظيمية لدى الموظفين الإداريين بجامعة الأقصى في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية. غزة.

الطوخي، سامي (2002). الإدارة بالشفافية الطريق إلى التنمية والإصلاح الإداري. أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، 2 (1): 116-120.

الطويل، هاني. (2006). الإدارة التعليمية، مفاهيم وآفاق، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

عذاري، جاسم واسماعيل، مجبل (2013). أثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية، مجلة العلوم الاقتصادية، 9 (33)، 137-165.

عركوك، طارق (2006). الأمن الوظيفي وأداء المعلمين من وجهة نظر المديرين ومعلمي التعليم العام بتعليم العاصمة المقدسة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة.

العمرى، خالد. (1992). السلوك القيادي لمدير المدرسة وعلاقته بثقة المعلم بالمدير وبفعالية المدير من وجهة نظر المعلمين، مجلة أبحاث جامعة اليرموك، 8 (1)، 28-42.

العميان، ماضي والسعودي، موسى (2008). مدى توافر خصائص الحاكمية وأثرها في الشفافية الإدارية لدى العاملين في المؤسسات المالية الأردنية: دراسة ميدانية، المجلة المصرية للدراسات التجارية، جامعة المنصورة، 32 (2)، 299-368.

الفاخوري، يارا(2009). درجة إدراك وممارسة مديري المدارس الحكومية في محافظات جنوب الأردن لمفهوم الشفافية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.

الفريجات، غالب (2016). الأمن الوظيفي للأستاذ الجامعي. استرجع بتاريخ 28-4-2019م من المصدر: www.Albasrah.net/ar-articles

فليه، فاروق وعبد المجيد، محمد(2005). السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

الكبيسي، عامر(2004). إدارة المعرفة وتطوير المنظمات، الإسكندرية: المكتب الجامعي الحديث. الكيلاني، ع والشريفين، ن. (2011). مدخل إلى البحث في العلوم التربوية والاجتماعية، أساسياته، مناهجه، تصاميمه، أساليبه الإحصائية، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

المجالي، أمال (2010). أثر المساءلة الإدارية في فاعلية الجامعات الرسمية الأردنية، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العربي الثالث للجامعات العربية- التحديات والآفاق، 9-11 يناير، شرم الشيخ: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مصر.

المغربي، عبد الحميد (2010). السلوك التنظيمي: مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم، (ط2) عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

المومني، حنان (2018). واقع ممارسة مديرات المدارس للشفافية الإدارية ومن وجهة نظر الملمات، استرجع بتاريخ 26-4-2018م من المصدر :

[https://journals.najah.edu/media/journals/full texts/The fact that school managers practice administrative transparency from the viewpoint of the teachers.pdf](https://journals.najah.edu/media/journals/full%20texts/The%20fact%20that%20school%20managers%20practice%20administrative%20transparency%20from%20the%20viewpoint%20of%20the%20teachers.pdf)

نصر، علا (2012). استراتيجيات مواجهة مشكلات العمل وعلاقتها بالصلاية النفسية والأمن الوظيفي. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، دمشق، سوريا.

الوليد، بشار (2009). المفاهيم الإدارية الحديثة. عمان: دار الولاية.

References:

- Abu Hammour, M. (2013). Job insecurity negatively affects employee performance and creativity, article published in *Al-Ghad electronic newspaper*, 26-3-2013, retrieved on 30-4-2019 from the source: <http://rasseen.com/art.php?id=7b7106cd35537c84a156b8c5078497bfd4dfe889>
- Abu Kraim, A. (2005). *The concept of transparency in senior management and its relationship to administrative communication*, Unpublished doctoral thesis, University of Jordan, Amman.
- Abu Kraim, A. (2009). *Transparency and leadership in administration*. Amman: Dar Hamed for Publishing and Distribution.
- Abu Shakra, R. (2015). *The degree to which administrative transparency is practiced at Jordanian public and private universities in Northern Region and its relationship with faculty members motivation from their point of view*. Unpublished doctoral thesis, Yarmouk University. Irbid.
- Adhari, J & Ismail, M. (2013). The effect of job stability on the organizational performance of financial units in educational institutions, *Journal of Economic Sciences*, 9 (33), 137-165.
- Al-Ahmadi, H. (2017). *The degree of practicing middle school leaders for administrative transparency in Jeddah*, Unpublished master thesis, Faculty of Education, King Abdul Aziz University, Jeddah, Saudi Arabia.
- Al-Amyan, M and Al-Saudi, M. (2008). Availability of Governance Characteristics and its Effect on Administrative Transparency of Employees in Jordanian Financial Institutions: An Empirical Study, *The Egyptian Journal of Business Studies*, Mansoura University, 32 (2), 299-368.
- Arkok, T. (2006). *Job commitment and teacher performance at teachers and headmasters point of view*, Unpublished Master Thesis, Faculty of Education, Umm Al-Qura University, Mecca.
- Bani-Murtada, A. (2009). *The degree of transparency of education principals and schools from the point of view of teachers of public schools in Irbid Governorate*. Unpublished doctoral thesis, Yarmouk University, Jordan.

- Ben-Salem, A. (2011). *Analysis of the role of the future career in reducing the unemployment rate, summary of an intervention at an international forum on the government's strategy to eliminate unemployment and achieve sustainable development*, Algeria. Retrieved on 19-5-2019 from source: <https://www.google.com/search?ei=erfhXMnyGcKMa>
- Blackmore, C. (2011). *Job insecurity and its antecedents*. Unpublished Master thesis. University of Canterbury. New Zealand.
- Al-Blawi, A. (2010). *Degree of principals' practice of administrative transparency from teachers' perspectives in Tabuk educational region*, Unpublished Master Thesis, Mu'tah University, Jordan.
- Al-Dohailan, Sh. (2012). Job security for our youth, an article published in *Al-Youm electronic newspaper* on Sunday 1-4-2012, retrieved on 20-4-2019 from the source:
- Dossing, H, Mokeki, L & Weideman, M, (2011). *Mapping transparency, Accountability and Integrity in primary education in South Africa*. Transparency International, Retrieved on 27/4/2019 from: file:///C:/Users/DELL/Downloads/TISDA_South+Africa_report_web.pd.
- Al-Fakhouri, Y. (2009). *Degree of perception and practice of principals of public schools in the governorates of Southern Jordan for the concept of transparency*, Unpublished Master Thesis, Mu'tah University, Jordan.
- Al-Freejat, Gh. (2016). *Job security for university professor*. Retrieved on 28-4-2019 from source: www.Albasrah.net/ar-articles.
- Flyeh, F & Abdul Majeed, M. (2005). *Organizational behavior in the management of educational institutions*, Amman: Al-Masirah Publishing House.
- Ebn Manthor. (2005). *Arabs tongue, Tunisia*: Mediterranean Publishing and Distribution House.
- Eshtyat, S. (2017). Administrative pattern of school principals and its relationship to job security among teachers in Irbid Governorate, *Journal of the College of Basic Education for Educational and Human Sciences, University of Babylon*, No. (35), 342-371.
- Etherington, S. (2004). *Accountability & Transparency*. Retrieved September 28/2019, From: https://www.ncvo.org.uk/images/documents/policy_and_research

[/charity law and regulation/accountability and transparency 2004.pdf](#)
f.

Fung, A., Graham, M & Weil, D. (2007). *Full Disclosure: the perils and promise of transparency*, first edition, Cambridge University, press, Britain.

Habtoor, A. (2009). *Principles of public administration*, Amman: Dar Al-Masirah.

Harb, N. (2011). *The reality of administrative transparency and its requirements to be applicable at Palestinian universities in the Gaza Strip*. Unpublished Master Thesis, Islamic University, Gaza. Palestine.

Al-Hazmi, Kh. (2010). The national dialogue and its role in strengthening the national security of Saudi Arabia, Riyadh: *King Abdulaziz Center for National Dialogue*. Retrieved on 19-5-2019 from source: https://ncys.ksu.edu.sa/sites/ncys.ksu.edu.sa/files/173_2.pdf

Jeon, J. (2009). *The impact of organizational justice and job security on organizational commitment*. Unpublished Doctoral Dissertation, The University of Mennosta, USA.

AL-Kilani, A. & Al-Sharefin, N. (2014) *Introduction into the research in educational and social sciences, its curricula, designs and statistical methods*. Amman: Dar AL-Massira for publishing and distribution.

Khtab, A. (2011). *Globalization and Human Resource Management Problems*, Amman: Dar Al Fikr Al Arabi.

Klein, J. (2012). The Open-Door Policy: Transparency Minimizes Conflicts between School Principals and Staff. *International Journal of Educational Management*, 26 (6): 550-564.

Al-Kubaisi, A. (2004). *Knowledge Management and Organization Development*, Alexandria: Modern University Office.

Macmillan, G. (2002). *English Dictionary for advance learner*, first published, Bloom bury published, publishing Plc. Retrieved on 19/5/2019 from: https://en.wikipedia.org/wiki/Macmillan_English_Dictionary_for_Advanced_Learners.

Al-Majali, A. (2010). *The Impact of Administrative Accountability on the Effectiveness of Jordanian Public Universities*, a paper presented to the

Third Arab Conference Arab Universities - Challenges and Prospects, 9-11 January, Sharm El Sheikh: Arab Organization for Administrative Development, Egypt.

Al-Momani, H. (2018). *The reality of the practice of school principals for administrative transparency and from the point of view of teachers*, retrieved on 26-4-2018 from the source: https://journals.najah.edu/media/journals/full_texts/The_fact_that_school_managers_practice_administrative_transparency_from_the_viewpoint_of_the_teachers.pdf

Al-Moqrabe, A. (2010). *Organizational Behavior: Concepts and Foundations of Individual and Community Behavior in Organization*, (ed.2) Amman: Dar Al Fikr for Publishing and Distribution.

Moshoeu, A & Geldenhuys, D. (2015). Job insecurity, organizational commitment and work engagement among staff in an *open distance learning institution*. *Southern African Business Review* 19 (1), 22-43.

Nasr, O. (2012). *Strategies for dealing with work problems and their relationship to psychological rigidity and job security*. Unpublished Master Thesis, Damascus University, Damascus, Syria.

Al-Omari, Kh. (1992). The Principal Behavior of the Principal and its Relation to Teacher Confidence and Effectiveness of the Principal from the Teachers' Perspective, *Yarmouk University Research Journal*, 8 (1), 28-42.

Al-Rashidi, S. (2007). *Transparency Management*, Amman: Treasures of Knowledge Publishing and Distribution.

Al-Rawashdeh, Kh. (2005). *The degree of participation of public secondary school teachers in Jordan in the decision-making process in their schools in relation to their sense of security and organizational loyalty*, Unpublished doctoral thesis, Amman Arab University for Graduate Studies, Hashemite Kingdom of Jordan.

AL-Razi, M. (1983). *Mokhtar Al - Saha*. Kuwait: Dar Al Resala.

Reid, A. (2004). *political parties last in transparency international report*. Retrieved September 15/2019, From:

https://www.angusreid.com/polls/view/political_parties_last_in_transparency_international_report.

- Ryan, C. & Walsh, P. (2004). Collaboration of public Sector agencies. Reporting and accountability Challenges. *International Journal of Public Sector Management*. 17(7), pp. 621-631.
- Al-Shammari, F. (2002). *Creative Approach to Crisis and Disaster Management*, Riyadh: Najd Printing Press Trading Company.
- Al-Shammari, S. (2009). *Degree of Observance of Administrative Transparency in Saudi Universities and Difficulties they face*, Unpublished PhD Thesis, Yarmouk University, Jordan.
- Sarssor, A. (2015). *The role of job security in realizing organizational citizenship behavior among administrative staff at Al-Aqsa University in Gaza Strip*. Unpublished Master Thesis, Islamic University. Gaza.
- Al-Subaiee, F. (2010). *The role of transparency and accountability in the reduction of administrative corruption in the government sectors*, Unpublished doctoral thesis, Faculty of Graduate Studies, Department of Administrative Sciences, Naif Arab University for Security Sciences. Riyadh.
- Al-Taweel, H. (2006). *Educational Administration, Concepts and Prospects*, Amman: Wael Publishing and Distribution House.
- Al-Toukhi, S. (2002). Transparency management is the path to development and administrative reform. *Sadat Academy for Management Sciences*, 2 (1), 116-120.
- Al-Walid, B. (2009). *Modern administrative concepts*. Amman: Dar Al Raya Publishing and Distribution.
- Al-Zaabi, S. (2014). Degree of commitment of secondary school principals in applying transparency from teachers' perspective, field study, *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 15 (1), 459-485.