

الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال
ازهار عبد الامير كاظم الحميداوي
أ.م.د. بيداء عبد السلام مهدي الحيالي

الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال

ازهار عبد الامير كاظم الحميداوي
أ.م.د. بيداء عبد السلام مهدي الحيالي
الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الاساسية

Jvrrtty@gmail.com

07702912009

azharabdelamir@uomustansiriyah.edu.iq

07822525600

مستخلص البحث:

يهدف البحث الحالي التعرف على الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال ، وقد اعتمد البحث على المنهج الوصفي وكانت عينة البحث هي (250) معلمة من معلمات رياض الاطفال في محافظة النجف الاشرف ولغرض تحقيق اهداف البحث قامت الباحثتان ببناء مقياس الاستقرار الوظيفي بعد اطلاعهن على النظريات والدراسات السابقة الخاصة بموضوع بحثهن إذ تضمن مقياس الاستقرار الوظيفي بصيغته النهائية (45) فقرة وقد تحققت الباحثتان من الخصائص القياسية السيكومترية للأداة . وتوصلت الباحثتان إلى النتائج الآتية :

- ان معلمات رياض الاطفال لديهن استقرار وظيفي .
- ان سنوات الخدمة بمستوياته المختلفة والمؤهل العلمي بمستوياته المختلفة ليس له علاقة بالاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض.

الكلمات المفتاحية: الاستقرار الوظيفي، معلمات رياض الاطفال.

التعريف بالبحث:

أولاً: مشكلة البحث Problem of research

عندما تتوهج المعرفة تبدأ مسيرة الحضارة الإنسانية وتنطلق شعلتها، وعندما يخبو بريقها تبدأ هذه الحضارة بالانحدار، والتداعي، والتفويض. وعندما تبتغي أمةً بناء مجتمعها فإنها تناشد المعرفة وتستلهمها وتستهديها في غايتها، لأنها تشكل غرّة الحضارة الإنسانية وماضيها، فالحضارة الإنسانية تدين للمعرفة التي كانت هاديةً لها، وملهمتها عبر العصور. وعندما ترفع أمة شعار المعرفة فإنها تضع قدمها على طريق النهضة والحرية والانطلاق (الخفاف والتميمي، 2015: 11).

ومما لا شك فيه ان عدم امتلاك المعلمة لقدر كبير من المعرفة والتنظيم في تقديم المعلومات والخبرات والمفاهيم يؤثر على أداء المؤسسة التربوية التعليمية ، وعلى الاستقرار الوظيفي لدى المعلمة بشكل من الاشكال (علي ، ٢٠١٥ : ٣٩٨). وهذا بدوره يؤثر على الجوانب النفسية بمختلف انواعها مما يتطلب من معلمة رياض الاطفال أن تمتلك ما يلزم من التأهيل العلمي والمعرفة المرتبط بالأساليب الحديثة والمتطورة في التربية والتعليم وكيفية العمل بها وتنفيذها ، كما يستلزم الأمر أن يكون لديها فكر وتخطيط ومهارات وخبرات مختلفة (قولي، 2006: 122) .

وقد جائت هذه الدراسة في محاولة استقصاء الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال حيث يمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الاجابة عن السؤال الرئيس الاتي : ما مدى الاستقرار

الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال ؟

أهمية البحث: research importance

تعد معلمة الروضة من أكثر الكوادر التعليمية اهمية لما تلعبه من دور واضح ومميز من خلال نقل الخبرات للأطفال اذ ترمي إلى تنمية قدراتهم واستعداداتهم وتشكيل الاتجاهات والسمات الايجابية في شخصياتهم فهي تتسم بخصائص متميزة ، وتعتمد على أساليب تربوية في إثناء تعاملها مع الأطفال فتؤثر في سلوكهم اليومي وفي تكوين ملامح شخصياتهم المستقبلية (نشواتي ، 1996 : 237). فهي بوصفها ام حنون في الروضة اذ انها تمنح الاطفال الحب والحنان والعطف من خلال معاملتها لهم ،

الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال

ازهار عبد الامير كاظم الحميداوي
أ.م.د. بيداء عبد السلام مهدي الحيالي

وإذا ما تم ذلك فسيكون له انعكاسه الايجابي على سلوكهم في الروضة ، ومن ثم يساعد في بناء شخصياتهم واستعدادهم للتفاعل الاجتماعي مع الاخرين وفقا للمعايير والقيم الاجتماعية السائدة التي تساعد على التكيف والتوافق مع افراد المجتمع (دياب ، 1980 :166).

ويمثل الاستقرار الوظيفي اتجاهاً يعكس قوة الترابط والتواصل فيما بين المعلمة والمنظومة التربوية التي تنتمي إليها وتعمل فيها ، إذ أظهرت بعض من الدراسات والأبحاث وجود علاقة إيجابية بين الاستقرار الوظيفي وعدد من المتغيرات السلوكية التي تنعكس على كفاءة وفاعلية مخرجات المؤسسات التربوية والتعليمية مثل المهارات و الأداء وغيره من المتغيرات (عبد العزيز, 2020: 75). فضلا عن إن الاستقرار في بيئة العمل يشعر المعلمة بالاستقرار في باقي مجالات الحياة ويجعل لها مكانة اجتماعية بين الأهل والأصدقاء إذا ان حصر الزاوية في الاستقرار الوظيفي ، هو حسن العلاقة مع الادارة ، وان إدارة العلاقة مع المدير بطريقة صحيحة ، يخفف الكثير من الضغوط والأعباء ، ويقي من العديد من الصدمات وما قد ينتج عنها من مشاكل كثيرة ، مما يسهل أدائها لمهام التعليم بالشكل المأمول (حسين, 2018 :19).

Aims Of The Research أهداف البحث

يهدف البحث الحالي التعرف الى :

- 1- التعرف على الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال.
- 2- التعرف على دلالة الفروق في الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال وفقا لمتغيري المؤهل العلمي, وسنوات الخدمة.

Limits Of The Research حدود البحث

يتحدد البحث الحالي بالحدود الآتية:

- 1- الحدود المكانية: العراق / محافظة النجف الاشرف.
- 2- الحدود الزمانية: العام الدراسي (2021-2022).
- 3- الحدود البشرية: معلمات رياض الاطفال ممن هن على الملاك الدائم للروضات الحكومية.
- 4- الحدود المعرفية: الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال.

define terms تحديد المصطلحات

اولاً: الاستقرار الوظيفي occupational stability

عرفه كل من:

1. (العديلي ، ١٩٨٠)
بأنه: " الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل والاستقرار" (العديلي, ١٩٨٠ : ٨٥) .
2. (بخاري ، ١٩٨٦)
بأنه: " تقبل الفرد لعمله وتمسكه به وشعوره بالسعادة لممارسته وانعكاس ذلك على أدائه وحياته الشخصية مما يحقق له الاستقرار" (بخاري ، ١٩٨٦ : ٣٠)
3. (Herzberg & others,1993).
بانه " حاجة الفرد الى الشعور بالاستقرار في عمله الحالي ومستقبله ويتمثل بدوافع الرضا والاجور والحوافز والامن الوظيفي ويتم ذلك من خلال العلاقات القائمة مع المرؤوس والزلاء وفق ظروف العمل المادية(Herzberg & others,1993: 118).

الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال

ازهار عبد الامير كاظم الحميداوي
أ.م.د. بيداء عبد السلام مهدي الحيالي

التعريف النظري للاستقرار الوظيفي:

وقد تبنت الباحثتان تعريف (Herzberg & others,1993) لانه انسب لمتطلبات البحث الحالي.

التعريف الاجرائي للاستقرار الوظيفي :

هو الدرجة التي تحصل عليها (معلمة الروضة) بعد اجابتها على مقياس الاستقرار الوظيفي المعد لاغراض هذا البحث .

ثالثا : - معلمة الروضة Teacher of kindergarten :

عرفها (مردان 2004)

بأنها : " احد اهم الكوادر التعليمية التي تمتاز بخصائصه شخصية مؤثرة وفعالة في الاطفال تؤدي الى التفاعل معهم وهي من العوامل المهمة في تعليم وتقديم الخبرة للطفل اذ تساعده على التكيف مع المجتمع وتهيئه للتفاعل مع الضغوط والمتغيرات الخارجية للبيئة الى جانب دورها في اعداد وتهيئة الاطفال للانتحاق في النظام المدرسي القادم " (مردان,2004: 228-229).

اطار نظري ودراسات سابقة:

المحور الأول: الاطار النظري

الاستقرار الوظيفي occupational stability

مفهوم الاستقرار الوظيفي:

تسعى المؤسسات على اختلاف مسمياتها للحفاظ على مكانتها في سوق العمل بمختلف الاساليب و التقنيات ، لكن هذه المكانة لا يمكن ان تكون دائمة الا اذا سعت هذه المؤسسات للحفاظ على استقرار الوظيفي للعنصر البشري. (هوارى واخرون,2013: 200) حيث يعد الاستقرار الوظيفي مصدر مهم وحساس في المؤسسة والافراد العاملين فيها فالموظف الذي يتمتع بعلاقة ايجابية مع زملائه والادارة اثناء تأدية مهامه يكون اكثر عطاءً وقدرةً على الابداع والتميز في مهامه, لذلك تسعى المؤسسات الناجحة الى توفير القدر الممكن من الاستقرار الوظيفي لموظفيها من اجل احساس العامل بالراحة و الانتماء للمؤسسة , ولا يلجأ لتغييرها و استبدال مكان عمله مهما وجد من بدائل في مؤسسات اخر ، (المبيضين وعائض , 2012: 27).

فوائد الاستقرار الوظيفي:

تكمن اهمية الاستقرار الوظيفي في النقاط التالية :

- 1- عنصر اساسي وعامل نجاح جوهري في نجاح سياسة أية مؤسسة اجتماعية.
- 2- يخلق جو الولاء والانتماء لدى الموظفين تجاه مؤسستهم مما يدفعهم إلى الإبداع والتطوير في أعمالهم (أبو هتلة, 2010: 24-25).
- 3- يدفع الموظفين الى بذل قصارى جهدهم في تحقيق الأهداف واهداف المؤسسة مما يحقق نجاحها وتطورها واستمراريتها .
- 4- يؤمن بقاء الموظف في مهنته و يساعد على نشر ثقافة العمل بروح الفريق الواحد
- 5- يسهم بشكل كبير في الاحتفاظ بالكفاءات والخبرات المميزة لأن هجرة هذه الكفاءات خارج المؤسسة تكبدها كثيرا من الجهد والتكلفة المادية في تعويضها.
- 6- شعور الموظف بالأمن والأمان من العوامل الهامة التي تساهم في تفرغ الموظف لعمله، و في تمكينه من التركيز عليه أثناء أداء واجبه (اونيس,2011: 123)
- 7- احساس الموظفين بان المؤسسة حريصة على تطوير مسارهم الوظيفي لاشباع طموحاتهم الوظيفية يجعلهم اكثر ارتباطا بها (جاد الرب , 2016: 181).

الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال ازهار عبد الامير كاظم الحميداوي أ.م.د. بيداء عبد السلام مهدي الحيالي

8- وجود الاستقرار الوظيفي يزيد الثقة بين الرئيس والمرؤوس في القيام بعملية التفويض نتيجة الاطمئنان لكفاءة المرؤوسين وكفاءة البيئة التنظيمية الامر الذي سيؤدي الى زيادة في الانجاز والكفاءة والفعالية (محمد , 2014: 153) .
مظاهر الاستقرار الوظيفي.

يعتبر نجاح اي مؤسسة واستمرارها في العمل على وجود موظفين مؤهلين ومستقرين في عملهم ، ومن أهم مؤشرات ومظاهر الاستقرار الوظيفي ما يلي:

1 - قلة الشكاوي:

كلما قل معدل الشكاوي عبر ذلك عن مدى استقرار الموظفين بالمؤسسة.

2- الراحة النفسية والانسجام في العمل:

الراحة النفسية شعور داخلي ينتج عن عدم تعرض الموظف الى عقوبات تأديبية ، وخلاف ذلك اذا تعرض الموظف الى عقوبات يتولد لديه الرغبة في الانتقام وترك العمل.

3- قلة حوادث العمل :

استياء العاملين وسخطهم على مشرفهم وعلى النظام السائد في المؤسسة ، ينعكس سلبا على الحالة النفسية للعاملين فيدفعهم الى القلق واليأس والتعب والذي يقلل من تركيزهم وبالتالي يزيد من احتمال وقوعهم في حوادث مهنية تلحق بهم وبالمؤسسة الاضرار.

4- المواظبة على العمل :

ان انخفاض نسبة الغياب لدى العاملين او عدم التأخر كلها مؤشرات تدل على الاستقرار داخل المؤسسة (الكلبي, 2017: 84-85).

نظرية الاستقرار الوظيفي

نظرية العاملين (لهيرزبيرغ) :-

لقد شاع استخدام نظرية العاملين (لهيرزبيرغ) في كثير من أبحاث الاستقرار الوظيفي منذ عام (1959) اذ أسهم (هيرزبيرغ) في نظرية الاستقرار الوظيفي إسهاماً جيداً وملموساً عندما أكد على النمو النفسي في تحقيق الاستقرار الوظيفي وان فرص ذلك النمو تتحقق من خلال العمل الذي يؤديه الفرد (كامل والبكري , 1990 : 81) .

وأجرى (هيرزبيرغ) دراسة ميدانية على مجموعة من المديرين المهندسين والمحاسبين وذلك للتعرف على العلاقة بين الاستقرار الوظيفي وسلوك الأفراد واندفاعهم للعمل ونشرت نتائج هذه الدراسة في كتابه (The motivation to work) (الشماع وحمود , 2000 : 123) . وقد توصل في دراسته إلى أن هنالك نوعين من العوامل الخاصة بالوظائف والذي ينتج عن توفرها شعوره أو عدم شعوره بالاستقرار الوظيفي وهي :-

أولاً : العوامل الوقائية:-

وهي العوامل الضرورية للحفاظ على مستوى معين من الاستقرار لدى الموظف وتشمل (سياسة الإدارة و الإشراف , العلاقات المتبادلة مع الرؤساء و الزملاء , المرتب , ظروف العمل , المركز الاجتماعي) ويرى (هيرزبيرغ) إن عدم وجود هذه العوامل في محيط العمل قد يؤدي إلى حالة من عدم الاستقرار , كما إن وجودها قد لا يخلق بالضرورة حالة الاستقرار الوظيفي , وبتالي فهي لا تصلح كونها دوافع للعمل لذلك طور (هيرزبيرغ) مجموعة من العوامل ذات العلاقة بمستوى الوظيفة نفسها , واسماها الدوافع (الخرجي , 2010 : 53) .

الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال ازهار عبد الامير كاظم الحميداوي أ.م.د. بيداء عبد السلام مهدي الحيالي

ثانياً : العوامل الدافعة:-

وهي تلك العوامل التي تدفع الموظف لتقديم المزيد من العطاء والنشاط لذا فإن وجودها في المؤسسة له أثر ايجابي كاعتراف الإدارة بالعمل الجيد مثل الإنجاز والتقدير من الزملاء والرؤساء والمسؤولية وفرص النمو والترقي الوظيفي , وهذه العوامل تزيد من دافعية الفرد تجاه عمله وفي حالة غياب بعض هذه العوامل يشعر الفرد بدرجة اقل من الاستقرار الوظيفي (العميان , 2005 : 287) . وقد بين (هيرزبيرغ) إن العوامل الدافعة , وان وجدت تؤدي إلى تحسين الإنتاج لأنها دوافع ذاتية , وتوفر شعور ايجابي لدى الأفراد , وتعطيهم فرص للتطور الشخصي مما يدفعهم للمزيد من العمل وتحسين الإنتاج (القريوتي , 2000 : 148) .

مجالات الاستقرار الوظيفي حسب تقسيم نظرية هيرزبيرغ المجال الأول الرضا الوظيفي

اهتم كثير من العلماء والباحثين وخاصة في مجالات علم النفس والإدارة بدراسة وتحليل موضوع " الرضا الوظيفي " وذلك لما له من أثر فعال على إنتاجية العمل والأداء الوظيفي للموظفين داخل المؤسسات (هاشم, 2019: 85) . ومصطلح " الرضا " كمفهوم لا يدل عليه تعريف بذاته فهو مصطلح متعدد المعاني والمفاهيم ، ومن المعاني ما يشير إلى الرضا في الحياة بصيغ متعددة ومتنوعة . وعلى الرغم من تعدد الميول والأهواء لدى الأفراد بخصوص الرضا الوظيفي ، إلا أن علماء الإدارة يرون نوع من الاتفاق على المجالات الواسعة والتي غالباً ما يكون إرضاء الفرد فيها ضرورياً ، وهي محددات الرضا الوظيفي مثل: العوامل الاجتماعية . مثل العلاقات الشخصية بين الزملاء ، العلاقات مع المدراء ، بيئة العمل الاجتماعية . العوامل الوظيفية . وهي التي ترتبط بالوظيفة مثل المركز الوظيفي ، فرص الترقية الوظيفية، وكذلك العوامل الشخصية ، التي تتعلق بالشخص نفسه ، مثل ، السن والحالة الاجتماعية والظروف الشخصية (حسنين, 2021: 152).

المجال الثاني: الاجور والحوافز:

أن الأجر ليس الحافز الوحيد ، إذ أشار عالم النفس فريدريك هيرزبيرغ (Fredrick Herzberg) إلى أن المال يحقق حالة من الهدوء المؤقت لدى الفرد وسرعان ما يزول تأثير هذا الحافز ، ولذا فهو يرى أن تقديم المزيد من الأموال لن يزيد من دافعية الفرد ، ولذلك يقترح هيرزبيرغ (Herzberg) أن تقدم المؤسسة قدرأ ملائماً من الحوافز المالية بالإضافة إلى مجموعة من الحوافز غير المالية مثل زيادة فرص إحساس الفرد بالإنجاز وتحقيق النجاح النفسي في وظيفته (ابو النصر, 2012: 191).

المجال الثالث: الامن الوظيفي:

طور هيرزبيرغ نظريته والتي اقترح فيها أنه عندما يكون الأمان الوظيفي والعلاقات مع المشرفين وظروف العمل المختلفة سيئة أو غير ملائمة ، فإن ذلك يؤدي إلى الشعور بعدم الاستقرار الوظيفي ، وقد أطلق هيرزبيرغ على هذه العوامل التي تؤدي للشعور بعدم الاستقرار الوظيفي (ويقصد بها العوامل الأساسية) . ومن ناحية أخرى ، فإن عوامل من قبيل تحقيق الإنجاز والتقدير -إن وجدت - تؤدي للشعور بالاستقرار الوظيفي ، وفي حال عدم تحققهما ، فإن غيابهما قد يؤدي إلى الشعور بعدم الاستقرار الوظيفي ، غير أن غيابهما ليس ضرورياً للشعور بعدم الاستقرار الوظيفي (خضر, 2022: 79).

المحور الثاني
دراسات سابقة

الدراسات العربية

1-دراسة (السرحدان, 2017) / المملكة الاردنية الهاشمية :
" درجة الاستقرار الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في قسبة المفرق وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي "

هدفت الدراسة التعرف على درجة الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال وعلاقتها بالاداء الوظيفي لديهن, وتم اعتماد المنهج الوصفي لانه يعد اكثر ملائمة لطبيعة الدراسة تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية لمجموعة من معلمات رياض الاطفال في محافظة المفرق وبلغت عينة الدراسة (135) معلمة من معلمات رياض الاطفال , استخدم الباحث اداتين الاولى مقياس الاستقرار الوظيفي والثانية مقياس الاداء الوظيفي , واستخدم الباحث مجموعه من الوسائل الاحصائية , وكانت النتائج تشير الى وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين وان الاستقرار الوظيفي له علاقة بالاداء الوظيفي لدى المعلمات , فالمعلمات اللواتي لديهن استقرار وظيفي يتمتعن بأداء مهني جيد .

الدراسات الاجنبية

1-دراسة (NETO&ATHER,2017) / الولايات المتحدة الامريكية :

"Exploring the relationship between entrepreneurial behavior and teachers' job satisfaction"

هدفت الدراسة التعرف على علاقة السلوك الريادي بالاستقرار الوظيفي لدى عينة من معلمات رياض الاطفال , وتم اعتماد المنهج الوصفي لانه يعد اكثر ملائمة لطبيعة الدراسة تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية لمجموعة من معلمات رياض الاطفال في الولايات المتحدة الامريكية وبلغت عينة الدراسة (385) معلمة من معلمات رياض الاطفال , استخدم الباحث اداتين الاولى مقياس السلوك الريادي والثاني مقياس الاستقرار الوظيفي , واستخدم الباحث مجموعه من الوسائل الاحصائية , وكانت النتائج تشير الى وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين وان السلوك الريادي له علاقة بالاستقرار الوظيفي لدى المعلمات , فالمعلمات اللواتي يتمتعن بمستوى عالٍ من السلوك الريادي لديهن استقرار وظيفي في وظائفهن, وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام من قبل المعنيين في وزارة التربية بوضع أنظمة وتعليمات تحقق الاستقرار الوظيفي للمعلمات في رياض الأطفال.

2-دراسة (LI& LI,2019) / الصين :

"Relationships Between Kindergarten Teachers' Empowerment, Job Satisfaction, and Organizational Climate: A Chinese Model, Journal of Research in Childhood Education"

هدفت الدراسة التعرف على الاستقرار الوظيفي وعلاقته بالمناخ التنظيمي لدى عينة من معلمات رياض الاطفال , وتم اعتماد المنهج الوصفي لانه يعد اكثر ملائمة لطبيعة الدراسة تم اختيار العينة بالطريقة العشوائية لمجموعة من معلمات رياض الاطفال في مدينة شنكهاي الصينية (380) معلمة من معلمات رياض الاطفال , استخدم الباحثان اداتين الاولى لقياس الاستقرار الوظيفي والثانية مقياس للمناخ التنظيمي , واستخدم الباحث مجموعة من الوسائل الاحصائية , وكانت النتائج تشير الى وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين وان الاستقرار الوظيفي له علاقة بالمناخ التنظيمي فالمعلمات اللواتي يتمتعن باستقرار وظيفي لديهن مناخ تنظيمي جيد في الروضة.

الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال
ازهار عبد الامير كاظم الحميداوي
أ.م.د. بيداء عبد السلام مهدي الحيالي

منهجية البحث واجراءاته

اولاً: منهجية البحث: (Research Methodology)

يتضمن هذا الفصل عرضاً موجزاً للإجراءات التي اعتمدها الباحثان لتحقيق أهداف البحث وتمثل بتحديد منهج البحث، ومجموعه، وعينته، والخطوات التي أتبعته في اعداد ادوات البحث (مقياس الاستقرار الوظيفي) ابتداءً من تحديد فقرات المقاييس ومروراً بإجراءات التعرف على مؤشرات الصدق والثبات والوسائل الاحصائية التي تم استعمالها في تحليل البيانات. وبما ان هدف البحث الحالي تفصي متغري (الاستقرار الوظيفي)، لذا اعتمدت الباحثان المنهج الوصفي منهجاً لها، في محاولة للإجابة عن تساؤلات البحث، كونه ملائم لطبيعة اهداف البحث الحالي.

ثانياً: مجتمع البحث:

هو المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث إلى أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة محل البحث، وقد يواجه الباحث صعوبة في تحديد المجتمع تختلف باختلاف نوع المشكلة والغرض من دراستها، وذلك نظراً لاختلاف عدد العناصر أو الأفراد والمساحة الجغرافية التي تتواجد فيها هذه العناصر أو الأفراد، وعليه فقد تألف المجتمع الحالي من (301) معلمة في تربية محافظة النجف الاشرف للعام الدراسي (2021-2022) وكما موضح في جدول (1).

جدول (1) مديريات التربية في محافظة النجف الاشرف (2021-2022)

عدد المديريات	عدد المعلمات	عدد الرياض
تربية النجف الاشرف	180	32
تربية الكوفة قضاء	70	12
مديرية تربية قضاء المنادرة	51	10
المجموع	301	54

* حصلت الباحثة على المعلومات الاحصائية من شعبة التخطيط في المديرية العامة لتربية محافظة النجف الاشرف.

ثالثاً : عينة البحث:

لتحقيق أهداف البحث في تفصي متغير الدراسة (الاستقرار الوظيفي) لدى معلمات رياض الاطفال، اختارت الباحثان عينة بحثها على النحو الآتي:

1- عينة البناء (التحليل الاحصائي)

عمدت الباحثان على اختيار عينة البحث الحالي من المجتمع الأصلي (روضات محافظة النجف الاشرف) حسب كتاب تسهيل مهمة الصادر من المديرية العامة للتربية في محافظة النجف الاشرف، وعليه فقد بلغت العينة (250) معلمة، وبنسبة 83% تقريباً، واختيرت هذه العينة من مجتمع البحث الحالي بالطريقة الطبقيّة العشوائية و جدول(2) يوضح ذلك.

الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال
 ازهار عبد الامير كاظم الحميداوي أ.م.د. بيداء عبد السلام مهدي الحيالي

جدول (2) عينة البحث للروضات والمعلمات و المعلمات بحسب مديرية التربية في النجف الاشرف

النجف	اسم الرياض	عدد المعلمات
النجف	روضة اطفال النجف	4
	روضة الحوراء	4
	روضة الاجيال	6
	روضة البراعم	6
	روضة الزيتون	6
	روضة النرجس	5
	روضة البيادر	6
	روضة الربيع	3
	روضة الهديل	5
	روضة الشهيده احلام رزاق	6
	روضة قتيبة	5
	روضة العبير	5
	روضة المباهج	4
	روضة اطفال الثورة	5
	روضة الحسين	1
	روضة الشموع	6
	روضة الغدير	5
	روضة الاستبرق	7
	روضة الافاق الرحبة	3
	روضة طيور الجنة	4
	روضة العسل	6
	روضة جنة الزهراء	4
	روضة زهرة الوادي	3
	روضة ندى القلوب	3
	روضة الابتسامة	2
	روضة حمائم السلام	10
	روضة العصافير	6
روضة الزنابق	4	
روضة الملاك	10	
روضة الود	9	
قضاء الكوفة	روضة اطفال الكوفة	6
	روضة الينابيع	5
	روضة الورود	7
	روضة الاصيل	7
	روضة الاريج	9

الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال
 ازهار عبد الامير كاظم الحميداوي أ.م.د. بيداء عبد السلام مهدي الحيالي

7	روضة السندس	فضاء المناذرة
2	روضة السندباد	
5	روضة البنفسج	
7	روضة الياسمين	
5	روضة الازاهير	
6	روضة السدير	
8	روضة الشروق	
2	روضة اطفال المناذرة	
5	روضة رقية بنت الحسين	
9	روضة الرياحين	
3	روضة التنسيم	
1	روضة المشخاب	
3	روضة النسيم	

2- عينة التطبيق الاستطلاعي :

لقد سعت الباحثتان إلى إجراء هذا التطبيق من اجل التعرف على وضوح تعليمات المقياس وفقراته وبدائله ، فضلاً عن الكشف عن الفقرات الغامضة وغير الواضحة لأفراد العينة ومحاولة تعديلها وحساب الوقت المستغرق في الإجابة عن المقياس ولتحقيق ذلك قامت الباحثتان بتطبيق المقياس على عينة مكونة من (50) معلمة اختيروا عشوائياً من روضات تربية محافظة النجف الاشرف (المركز) تم اختيار العينة الاستطلاعية من رياض تختلف عن التي اختيرت منها عينة البناء

3- عينة التطبيق النهائي :

لقد تم تطبيق اداتي البحث على عينة البناء نفسها البالغة(250) معلمة ، اختيرت عينة معلمات رياض الاطفال بالطريقة الطبقيّة العشوائية من تربية محافظة النجف, والكوفة , والمناذرة ، اذا تم اختيار عينة البناء نفسها.

رابعاً: أداة البحث:

ولما كان البحث الحالي يهدف الى معرفة مدى الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال تطلب الأمر توافر أداة تتوفر فيهما الخصائص السيكومترية لتحقيق أهداف البحث وهي

ثانياً : مقياس الاستقرار الوظيفي :

أ- تحديد مفهوم الاستقرار الوظيفي .

من اجل البدء ببناء مقياس الاستقرار الوظيفي ؛ فانه من الضروري تحديد بعض الأسس التي ستكون الدليل للسير بخطوات بناء المقياس , ويمكن تحديد المنطلقات والاسس التي اعتمدها الباحثتان في بناء المقياس بما يأتي:

-اعتمادها على تعريف (Herzberg,1959) حيث عرف الاستقرار الوظيفي بأنه: (حاجة الفرد الى الشعور بالاستقرار في عمله الحالي و مستقبله ويتمثل بدوافع الرضا والاجور والحوافز والامن الوظيفي ويتم ذلك من خلال العلاقات القائمة مع المرؤوس والزلاء وفق ظروف العمل المادية) (wely, 2010: 346).

الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال ازهار عبد الامير كاظم الحميداوي أ.م.د. بيداء عبد السلام مهدي الحيالي

ب. تحديد مكونات مقياس الاستقرار الوظيفي.
حدد (Herzberg, 1959) ثلاث مجالات للاستقرار الوظيفي وهي (الرضا الوظيفي, والاجور والحوافز, والامن الوظيفي) ثم قامت الباحثتان بوضع تعريف وصفي لكل مجال وهي:
المجال الأول الرضا الوظيفي:

هو درجة اشباع حاجات المعلمة نتيجة العمل ويتحقق هذا الاشباع عادة من طريق الأجر, ظروف العمل, طبيعة الاشراف, طبيعة العمل نفسه, الاعتراف بواسطة الاخرين (الفضيل وسمية, 2016: 129).

المجال الثاني الاجور والحوافز:
هي العوائد والمرتببات التي تتقاضاها معلمة الروضة نتيجة الاعمال التي تقوم بها والتي تشجعها على زيادة ادائها وتؤدي الى زيادة رضاها وولائها للمؤسسة التعليمية (ابو الكشك, 2006: 133).

المجال الثالث الامن الوظيفي:
هو احساس المعلمة بالاطمئنان على مصدر دخلها واستقرارها في الروضة والبعد عن الصراعات التنظيمية والادارية داخل الروضة وتجنب ضغوط العمل (كيرد و صفراني, 2021: 413).

صياغة فقرات مقياس الاستقرار الوظيفي:
لغرض صياغة فقرات مقياس الاستقرار الوظيفي قامت الباحثتان بالاطلاع على ما تيسر لها من الادبيات والدراسات السابقة والاطر النظرية والمقاييس ذات العلاقة بالاستقرار الوظيفي, ومن هذه المقاييس مقياس (عذاري واسماعيل, 2013), ومقياس (بركات, 2019), ومقياس (عيشة وسماحي, 2021), وقد تم صياغة فقرات مقياس الاستقرار الوظيفي في (45) فقرة موزعة على ثلاث مجالات بواقع (15) فقرة لمجال الرضا الوظيفي, و(15) فقرة لمجال الاجور والحوافز, و(15) فقرة لمجال الامن الوظيفي.

صلاحية فقرات مقياس الاستقرار الوظيفي:
الصدق الظاهري للمقياس (صلاحية الفقرات):

من اجل التعرف على صلاحية فقرات المقياس, قامت الباحثتان بعرض المقياس بصورته الأولية البالغ (47) فقرة, على (20) خبيراً من المختصين ذوي الخبرة في مجال علم النفس التربوي ورياض الاطفال والقياس والتقويم ملحق (2), لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول المقياس في الحكم على مدى ملائمة للغرض الذي وضع من اجله, وفي ضوء ما قرره الخبراء تم تعديل بعض الفقرات وتم حذف فقرتين وهما الفقرة (5) من مجال الاجور والحوافز, والفقرة (2) من مجال الامن الوظيفي, وقد اعتمدت الباحثتان على قيمة (مربع كاي) المحسوبة للحكم على صلاحية الفقرة وهي توازي نسبة 80% فأعلى من آراء المحكمين بوصفها نسبة موافقة على الفقرات وفي ضوء آراء المحكمين تم التعديل على فقرات المقياس, ليصبح المقياس المطبق لعينة التحليل الاحصائي يتكون من (45) فقرة.

التحليل الاحصائي لفقرات مقياس الاستقرار الوظيفي.
حساب الخصائص السيكومترية للفقرات:
قامت الباحثتان بحساب الخصائص السيكومترية للفقرات المتمثلة بالقوة التمييزية والاتساق الداخلي (صدق الفقرات) وكالاتي:

1- القوة التمييزية للفقرات (Discrimination Power of Items),
بعد تطبيق المقياس على افراد العينة البالغ عددهم (250) معلمة وتصحيح استمارات الإجابة, ولاستخراج القوة التمييزية لفقرات المقياس رتبت درجات افراد العينة من اعلى درجة كلية الى اقل درجة كلية وحددت المجموعتان المتطرفتان بالدرجة الكلية وبنسبة (27%) من كل مجموعة, فقد

الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال
ازهار عبد الامير كاظم الحميداوي
أ.م.د. بيداء عبد السلام مهدي الحيالي

بلغ عدد الأفراد في كل مجموعة (68) معلمة في المجموعة العليا، و (68) معلمة في المجموعة الدنيا

واستعملت الباحثة الاختبار التائي (t-test) لعينتين مستقلتين في حساب دلالة الفروق بين متوسطي المجموعتين في درجات كل فقرة من فقرات المقياس ، على أساس أن القيمة التائية المحسوبة تمثل القوة التمييزية للفقرة ، واتضح أن جميع الفقرات مميزة لكونها دالة احصائياً ، لأن قيمتها التائية المحسوبة اكبر من القيمة التائية جدولية البالغة (1,96) بدرجة حرية (134) وعند مستوى دلالة (0,05) وكما موضح في جدول (3).

جدول (3) القوة التمييزية لفقرات مقياس الاستقرار الوظيفي

القيمة التائية المحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت الفقرة
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
4.128	0.885	4.147	0.913	4.176	1
4.200	1.208	3.779	1.067	4.235	2
4.318	1.195	3.721	1.033	4.353	3
4.095	1.176	3.926	1.035	4.132	4
4.525	0.992	4.176	0.816	4.574	5
4.315	1.295	3.897	0.787	4.353	6
4.085	1.204	3.794	1.228	4.118	7
4.298	0.720	4.25	0.894	4.353	8
4.335	1.332	3.544	0.896	4.368	9
4.112	1.342	3.75	0.868	4.147	10
4.054	1.22	3.779	1.116	4.088	11
4.227	1.149	3.809	0.971	4.265	12
4.366	1.286	3.441	1.053	4.397	13
4.184	1.211	3.765	0.975	4.221	14
3.848	1.004	3.647	1.228	3.882	15
3.992	1.208	3.868	0.992	4.029	16
4.138	1.055	3.691	0.992	4.176	17
4.341	1.116	3.912	0.864	4.382	18
3.708	1.387	3.471	1.288	3.735	19
4.228	1.247	3.765	0.857	4.265	20
4.171	1.229	3.838	1.073	4.206	21
4.516	1.096	4.147	0.937	4.559	22
4.154	1.184	4	1.11	4.191	23
4.257	1.094	3.765	1.037	4.294	24
4.037	1.127	3.882	1.097	4.074	25
4.152	0.913	3.824	1.149	4.191	26
3.934	1.181	3.912	1.079	3.971	27

الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال
 ازهار عبد الامير كاظم الحميداوي
 أ.م.د. بيداء عبد السلام مهدي الحيالي

4.162	1.012	3.926	0.873	4.206	28
4.362	1.188	3.574	0.933	4.397	29
4.186	1.227	3.676	0.975	4.221	30
4.332	0.924	4.265	0.864	4.382	31
4.245	1.213	3.691	1.077	4.279	32
3.876	1.087	3.838	1.156	3.912	33
4.030	1.376	3.441	1.145	4.059	34
4.395	1.251	3.324	0.919	4.426	35
4.409	1.363	3.588	0.952	4.441	36
4.306	1.186	3.397	1.031	4.338	37
4.058	1.394	3.397	0.958	4.088	38
4.396	1.221	3.176	0.997	4.426	39
4.289	1.2	3.691	1.057	4.324	40
4.179	1.363	3.191	1.114	4.206	41
3.782	1.294	3.235	1.296	3.809	42
3.987	0.969	3.956	1.022	4.029	43
4.225	0.954	3.515	0.891	4.265	44
4.031	1.123	3.191	1.292	4.059	45

الاتساق الداخلي (صدق الفقرات): تم حساب صدق الفقرات كالآتي:
 أ- علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية :

اعتمدت الباحثتان في حساب صدق الفقرة على معامل ارتباط " بيرسون " Person correlation بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية ، علماً أن عينة صدق الفقرات تتكون من (250) معلمة في البحث الحالي، وتبين أن جميع معاملات الارتباط دالة أحصائياً عند مستوى دلالة (0,05) إذ كانت قيم معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية اكبر من القيمة جدولية البالغة (0,113) بدرجة حرية (248) وبمستوى دلالة (0,05) و جدول (4) يبين ذلك.

جدول (4) معامل الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون
1	0.248	16	0.233	31	0.313
2	0.193	17	0.195	32	0.236
3	0.235	18	0.149	33	0.441
4	0.332	19	0.129	34	0.253
5	0.159	20	0.181	35	0.371
6	0.213	21	0.224	36	0.251
7	0.199	22	0.164	37	0.317
8	0.221	23	0.224	38	0.277
9	0.282	24	0.186	39	0.325

الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال
 ازهار عبد الامير كاظم الحميداوي أ.م.د. بيضاء عبد السلام مهدي الحيالي

0.222	40	0.223	25	0.160	10
0.335	41	0.169	26	0.233	11
0.212	42	0.322	27	0.202	12
0.422	43	0.232	28	0.379	13
0.298	44	0.248	29	0.137	14
0.313	45	0.240	30	0.138	15

ب- علاقة درجة الفقرة بدرجة المجال الذي تنتمي اليه:
 استخدمت الباحثة هذا الأسلوب لمعرفة معامل الارتباط بين درجة كل فقرة ودرجة المجال الذي تنتمي إليه، وذلك لغرض التأكد من صدق فقرات مقياس الاستقرار الوظيفي في كل بعد وتم اعتماد الدرجة الكلية للمجال محكاً داخلياً، وبعد استخدام معامل ارتباط بيرسون اتضح إن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مقارنتها بالقيمة الحرجة البالغة (0,113) عند مستوى دلالة (0,05) وبدرجة حرية (248) ومن خلال هذا المؤشر اتضح أن جميع فقرات المقياس تعبر عن ابعادها و جدول (5) يبين ذلك.

جدول (5) معاملات الارتباط بين كل فقرة والمجال الذي تنتمي اليه

الامن الوظيفي		الاجور والحوافز		الرضا الوظيفي	
معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة	معامل ارتباط بيرسون	رقم الفقرة
0.148	31	0.216	16	0.198	1
0.292	32	0.311	17	0.315	2
0.176	33	0.254	18	0.355	3
0.148	34	0.325	19	0.140	4
0,292	35	0.222	20	0.256	5
0,176	36	0.243	21	0.368	6
0.229	37	0.369	22	0.269	7
0.436	38	0.290	23	0.256	8
0.432	39	.304	24	0.243	9
0.434	40	0.159	25	0.165	10
0.396	41	0.308	26	0.236	11
0.395	42	0.185	27	0.265	12
0.305	43	0.172	28	0.486	13
0.412	44	0.233	29	0.301	14
0.367	45	0.261	30	0.290	15

الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال
 ازهار عبد الامير كاظم الحميداوي
 ا.م.د. بيداء عبد السلام مهدي الحيالي

ثبات المقياس Scales Reliability :

تم حساب الثبات بطريقة اعادة الاختبار ومعادلة الفاكرونباخ والاتي:

أ- طريقة الاختبار - إعادة الاختبار Test-Retest :

لغرض استخراج الثبات بهذه الطريقة فقد أُعيد تطبيق المقياس على عينة الثبات التي تكونت من (50) معلمة وبفاصل زمني بلغ (14) يوماً من التطبيق الأول، ثم حُسب معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيق الأول والثاني وبلغ معامل الارتباط (0,86) للمقياس، وتعد هذه القيمة مؤشراً جيداً على استقرار إجابات الأفراد على المقياس عبر الزمن.

ب- معادلة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha :

أُستخرج الثبات بهذه الطريقة من درجات استمارات العينة الأساسية البالغة (250) استمارة، وباستعمال معادلة كرونباخ بلغ معامل ألفا (0,84) وهو معامل ثبات جيد.

الخطأ المعياري لمقياس الاستقرار الوظيفي

ويفسر الخطأ المعياري في ضوء معامل ثباته، وكلما كان معامل الثبات عالياً كلما زادت ثقتنا بالدرجة التي نحصل عليها من الاختبار أو المقياس، وبهذا فقط بلغ الخطأ المعياري لمقياس الاستقرار الوظيفي إعادة الاختبار و معادلة الفا كرونباخ كما موضح في جدول (6).

جدول (6) الخطأ المعياري لمقياس الاستقرار الوظيفي

المقياس	قيمة الثبات بطريقة إعادة الاختبار	الخطأ المعياري	قيمة الثبات بمعادلة الفا كرونباخ	الخطأ المعياري
الاستقرار الوظيفي	0,86	4,990	0,84	5,735

وصف مقياس الاستقرار الوظيفي بصيغته النهائية

بعد أن تحققت الباحثتان من خصائص فقرات المقياس والخصائص السيكومترية له تكون المقياس بصيغته النهائية من (45) فقرة تعطى الدرجات (1، 2، 3، 4، 5) للبدائل (تنطبق علي دائماً تنطبق علي غالباً، تنطبق علي أحياناً، تنطبق علي نادراً، لا تنطبق علي) على التوالي ولل فقرات الإيجابية في حين تعطى الدرجات (1، 2، 3، 4، 5) للبدائل (لا تنطبق علي، تطبق علي نادراً، تنطبق علي أحياناً، تنطبق علي غالباً، تنطبق علي دائماً) على التوالي ولل فقرات السلبية، علماً أن متوسط الوقت المستغرق في الإجابة على الفقرات كان (14) دقيقة، وأن أدنى درجة للمقياس هي (45) وأعلى درجة للمقياس هي (225) وأن الوسط الفرضي هو (135).

المؤشرات الإحصائية لمقياس الاستقرار الوظيفي :

قامت الباحثتان باستعمال الحقيبة الإحصائية (spss) للعلوم التربوية والنفسية في استخراج تلك المؤشرات الإحصائية، وكما موضحة في جدول (7).

جدول (7) قيم المؤشرات الإحصائية لمقياس الاستقرار الوظيفي

المؤشرات الإحصائية	القيمة
الوسط الحسابي	178.84
الوسيط	179.00
المنوال	179
الانحراف المعياري	9.378

الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال
 ازهار عبد الامير كاظم الحميداوي أ.م.د. بيداء عبد السلام مهدي الحيالي

87.953	التباين
0.134-	الالتواء
1.615	التفرطح
148	أقل درجة
214	أعلى درجة
66	المدى

وعند ملاحظة قيم المؤشرات الإحصائية الأنفة الذكر لمقياس الاستقرار الوظيفي يبدو من جدول (3) أعلاه ان درجات الاستقرار الوظيفي يقترب شكل توزيعها التكراري من التوزيع الاعتدالي ، لان درجات الوسط والوسيط والمنوال تقترب من بعضها كذلك ان معاملات الالتواء والتفرطح تقترب من الصفر ، إذ كلما كان معامل الالتواء ومعامل التفرطح قريبة من الصفر سواء كان موجباً أو سالباً ، دل هذا على ان شكل التوزيع التكراري للدرجات قريباً من شكل التوزيع الاعتدالي و عليه يكون المقياس دقيقاً في قياس المفهوم النفسي وتكون العينة ممثلة للمجتمع مما يسمح بتعميم نتائج تطبيق هذا المقياس.

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها والاستنتاجات والتوصيات والمقترحات
أولاً : عرض النتائج .

تعرض الباحثان النتائج على وفق تسلسل أهداف البحث وعلى النحو الآتي:

عرض النتائج وتفسيرها :

الهدف الاول : التعرف على الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال.

لتحقيق هذا الهدف قامت الباحثان بتطبيق مقياس الاستقرار الوظيفي المتكون من (45) فقرة على عينة البحث المتكونة من (250) معلمة. وأظهرت نتائج البحث إلى أن المتوسط الحسابي لدرجات هذه العينة على المقياس قد بلغ (178.84) درجة و بانحراف معياري قدره (9.378) درجة، ولمعرفة دلالة الفرق بين المتوسط الحسابي والمتوسط الفرضي الذي بلغ (135) درجة ، استخدمت الباحثان الاختبار التائي لعينة واحدة , وتبين ان الفرق دال احصائيا عند مستوى دلالة (0,05) ، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (73.905) هي اكبر من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96)، وبدرجة حرية (249) وهذا يعني ان معلمات رياض الاطفال يمتلكن الاستقرار الوظيفي. والجدول (8) يوضح ذلك.

جدول (8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة التائية لمقياس الاستقرار الوظيفي

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	t القيمة التائية		الدلالة (0,05)
					المحسوبة	الجدولية	
الاستقرار الوظيفي	250	178.84	9.378	135	73.905	1.96	دالة

الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال
 ازهار عبد الامير كاظم الحميداوي أ.م.د. بيداء عبد السلام مهدي الحيالي

الهدف الثاني : التعرف على دلالة الفروق في الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال وفقا لمتغيري المؤهل العلمي, وسنوات الخدمة.
 لحساب المتغير الحالي استخرجت الباحثتان المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية , وكانت النتائج كما موضح في الجدول جدول (9).
جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الاستقرار الوظيفي وفقا لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخدمة

المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
معهد	124	133.414	3.880
بكالوريوس	116	140.485	3.401
عليا	10	130.306	8.291
سنوات الخدمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
اقل من 5 سنوات	77	134.720	5.315
5-9	130	138.900	5.236
10 فما فوق	43	130.585	6.301

وللتعرف على دلالة الفروق وفقا لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخدمة استعمل الباحثتان تحليل التباين الثنائي بتفاعل اذ كانت النتائج كما هو موضح في جدول (10) :

جدول (10) نتائج تحليل التباين الثنائي بتفاعل وفقا لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخدمة

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفائتية المحسوبة	مستوى الدلالة عند 0.05
سنوات الخدمة	704.577	2	352.288	0.522	غير دالة
المؤهل العلمي	1720.194	2	860.097	1.274	غير دالة
سنوات الخدمة X المؤهل العلمي	7647.645	4	1911.911	2.833	غير دالة
الخطأ	162648.031	241	674.888		
المجموع الكلي		250			

الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال

ازهار عبد الامير كاظم الحميداوي
أ.م.د. بيداء عبد السلام مهدي الحيالي

ثانياً: تفسير النتائج

الهدف الاول : التعرف على الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال.

تشير هذه النتيجة إلى أن المعلمات يمتلكن استقراراً وظيفياً , فهو يعد مصدر مهم وحساس للمعلمات و المؤسسة التعليمية التي يعملن فيها فالمعلمة التي تتمتع بعلاقة ايجابية مع زميلاتها والادارة اثناء تأدية مهامها تكون اكثر عطاءً وقدرةً على الابداع والتميز في مهامها, لذلك تسعى المؤسسات الناجحة الى توفير القدر الممكن من الاستقرار الوظيفي لموظفيها من اجل احساس المعلمة بالراحة و الانتماء للمؤسسة التعليمية , ولا تلجأ لتغييرها و استبدال مكان عملها مهما وجد من بدائل في مؤسسات اخرى (المبويضين وعائض , 2012: 27). وهذه النتيجة التي حصلت عليها الباحثتان تتفق مع الدراسات السابقة كدراسة (السرحدان , 2017) (درجة الاستقرار الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في قصبة المفرق وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي) ودراسة (NETo&ATAER_2017) (السلوك الريادي وعلاقته بالاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال)

الهدف الثاني : التعرف على دلالة الفروق في الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال وفقاً لمتغيري المؤهل العلمي, وسنوات الخدمة.

اما الهدف الرابع فأظهرت نتائجها بناها غير دالة احصائياً , وعليه ان سنوات الخدمة بمستوياته المختلفة والمؤهل العلمي بمستوياته المختلفة ليس له علاقة بالاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال وتفسر الباحثتان هذه النتيجة بان المعلمة التي تقوم بعملها على أفضل وجه يكون لديها استقرار في العمل, ويتحقق التوافق المهني إذا استقرت في عملها ونجحت فيه وأجادت وارتقت وتوافقت اجتماعياً وفكرياً مع زميلاتها , ورضيت بالدخل الذي يدره العمل عليها , وأن هذا يشعرها بالسعادة والتفؤل والرغبة في التطور والانجاز ومن ثم الاستقرار وظيفياً. وهذه النتيجة التي حصلت عليها الباحثتان تتفق مع الدراسات السابقة كدراسة (السرحدان -2017) (درجة الاستقرار الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في قصبة المفرق وعلاقتها بمستوى الأداء الوظيفي) ودراسة (NETo&ATAER_2017) (السلوك الريادي وعلاقته بالاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الأطفال) بان معلمات رياض الاطفال يمتلكن استقرار وظيفي.

ثالثاً: الاستنتاجات

- 1- ان معلمة الروضة التي تتمتع بالاستقرار الوظيفي هي اكثر مرونة، وقدرة على إصدار الأحكام وتشخيص المشكلات وإيجاد الحلول لها بكشف نقاط القوة ودعمها، ونقاط الضعف وعلاجها بجدية.
- 2- ان المعلمة التي تتمتع باستقرار وظيفي تكشف ميول الاطفال العلمية وتنميتها وإكسابها اتجاهات علمية مرغوبة.

رابعاً: التوصيات

- 1- عمل ورش لتوعية معلمات رياض الاطفال باهمية الاستقرار الوظيفي في عملهن داخل المؤسسة التعليمية .
- 2- اهتمام وزارة التربية العراقية بالاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال بالشكل الذي يتلائم مع التطورات الحاصلة في المجتمع وعلى مختلف الاصعدة.

خامساً: المقترحات

- 1- اجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على متغيرات تابعة اخرى مثل الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأدراك المخاطر لدى معلمات الروضة

الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال
ازهار عبد الامير كاظم الحميداوي أ.م.د. بيداء عبد السلام مهدي الحيالي

2- اجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية على متغيرات مستقلة اخرى مثل اثر المساندة الاجتماعية في تنمية الاستقرار الوظيفي لدى معلمات المرحلة الابتدائية

المصادر:

- الخفاف, ايمان عباس ونور فيصل التميمي, (2015): عادات العقل وعلاقتها بمستوى الاداء المهني لدى معلمات رياض الاطفال, دار الاعصار العالمي للنشر والتوزيع, عمان, الاردن.
- قولي, اسامة اسماعيل, (2006): العلاج النفسي بين الطب والإيمان, دار الكتاب العالمية, بيروت لبنان.
- دياب, فوزية, (1980) القيم والعادات الاجتماعية. دار النهضة العربية, بيروت, لبنان.
- عبد العزيز, زواتني, (2020): الموارد البشرية بين الكفاءة والفعالية, مركز الكتاب الأكاديمي, عمان, الاردن.
- حسين, ربيع, (2018): كيف تدير مديرک, دار الحلم ننشر والتوزيع, القاهرة, مصر.
- العدلي, ناصر محمد علي, (1980): الرضا الوظيفي في الملكة العربية السعودية, مجلة الادارة العامة, الرياض, المملكة العربية السعودية.
- بخاري, مريم سيف الدين, (1986): الرضا الوظيفي للعاملات في التعليم العام في ضوء اللانحة التعليمية, كلية التربية, جامعة ام القرى, رسالة ماجستير منشورة.
- مردان, نجم الدين علي وآخرون. (2004): المرجع التربوي العربي لبرنامج رياض الاطفال, المنظمة العربية للتربية و العلوم و الثقافة، تونس
- هوارى, معراج, ومصطفى ساحي, واحمد مجدول (2013). العلامة التجارية: الماهية و الأهمية, دار كنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع, عمان, الاردن.
- المبيضين, صفوان, وعائض الاكلمي (2012). تحليل الوظائف وتصميمها في الموارد البشرية, دار اليازوردي العلمية, عمان, الاردن.
- ابو هنثلة, خالد سعيد (2010). أثر السياسات التنظيمية على التمكين الوظيفي لدى العاملين في الدوائر الحكومية, دار المأمون للنشر والتوزيع, عمان, الاردن.
- اونيس, اونيس عبد العزيز (2011). ادارة العلاقات الانسانية (مدخل سلوكي تنظيمي), دار اليازوري العلمية, عمان, الاردن.
- جاد الرب, سعيد محمد (2016). التخطيط الإستراتيجي: منهج لتحقيق التميز التنافسي, دار الفجر للنشر والتوزيع, القاهرة, مصر.
- محمد, جمال عبد الله (2014). إدارة التغيير والتطوير التنظيمي, دار المعزز للنشر والتوزيع, عمان, الاردن.
- الاكلمي, عايض بن شافي (2017). أثر الاستقرار الوظيفي للقيادات العليا على التخطيط الاستراتيجي, المجلة المغربية للاقتصاد والادارة, العدد 4, المجد 2.
- كامل, مصطفى و البكري, سونيا (1990). دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة, مجلة الإدارة العامة, المجلد (32), العدد (1), القاهرة.
- الشماع, خليل حسين وحمود, خضير كاظم (2000). نظرية المنظمة, دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة, عمان.

الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال
ازهار عبد الامير كاظم الحميداوي أ.م.د. بيداء عبد السلام مهدي الحيالي

-
-
- الخزرجي ، سناء علي حسون نجرس (2010) . الكفاية المهنية لدى المرشدين التربويين و علاقتها بالمكانة الاجتماعية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الأساسية ، جامعة ديالى .
 - العميان ، محمد سليمان (2005) . السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، ط3 ، دار وائل للطباعة والنشر والتوزيع ، عمان .
 - القريوتي ، محمد قاسم (2000) . السلوك التنظيمي ، دراسة السلوك الإنساني الفردي و الجماعي في المنظمات المختلفة ، دار الشروق للنشر و التوزيع ، عمان .
 - هاشم ، عادل عبد الرزاق (2019). القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي ، دار اليازوري العلمية ، عمان، الاردن.
 - حسنين، رجب عبد الحميد (2021). إدارة التغيير في مؤسسات المكتبات والمعلومات ، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة ، مصر.
 - ابو النصر ، مدحت محمد (2012) . الإدارة بالحوافز: أساليب التحفيز الوظيفي الفعال ، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة ، مصر .
 - خضر ، شيراز محمد (2022) . إدارة الأعمال ، دار الاكاديمية للطباعة والنشر والتوزيع، لندن ، المملكة المتحدة.
 - ابو الكشك ، محمد (2006) . الإدارة المدرسية المعاصرة ، دار جرير للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
 - الفضيل ، رتيمة و سمية ، تواتي (2016) . العدالة التوزيعية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للعاملين في المنظمة، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية ، العدد 2، المجلد 6.
 - Al-Khafaf, Iman Abbas and Noor Faisal Al-Tamimi, (2015): Habits of the mind and their relationship to the level of professional performance of kindergarten teachers, Dar Al-Assar International for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
 - Goli, Osama Ismail, (2006): Psychotherapy between medicine and faith, Dar Al-Kitab International, Beirut, Lebanon.
 - Diab, Fawzia, (1980) Social values and customs. Arab Renaissance House, Beirut, Lebanon.
 - Abdul Aziz, Zawatni, (2020): Human resources between efficiency and effectiveness, Academic Book Center, Amman, Jordan.
 - Hussein, Rabie, (2018): How to manage your manager, Dar Al-Helm Publishing and Distribution, Cairo, Egypt.
 - Al-Adaili, Nasser Muhammad Ali, (1980): Job satisfaction in the Kingdom of Saudi Arabia, Public Administration Journal, Riyadh, Saudi Arabia.
 - Bukhari, Maryam Seif El-Din, (1986): Job satisfaction for female workers in public education in the light of the educational regulations, College of Education, Umm Al-Qura University, a published master's thesis.

-
-
- Mardan, Najm al-Din Ali and others, (2004): **The Arab educational reference for the kindergarten program, the Arab Organization for Education**, Science and Culture, Tunisia
 - Hawari, Miraj, Mustafa Sahi, and Ahmed Majdoul (2013). **The Brand: The Essence and Importance**, Dar Kunouz Al-Maarifa Al-Ilmia for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
 - Al-Mobaidin, Safwan, and Ayedh Al-Aklaby (2012). **Job analysis and design in human resources**, Al Yazurdi Scientific House, Amman, Jordan.
 - Abu Hatla, Khaled Saeed (2010). **The impact of organizational policies on job empowerment among workers in government departments**, Dar Al-Mamoun for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
 - Onis, Onis Abdel Aziz (2011). **Human Relations Department (An organizational behavioral approach)**, Al-Yazuri Scientific House, Amman, Jordan.
 - Gad Al-Rub, Saeed Mohammed (2016). **Strategic Planning: An Approach to Achieving Competitive Excellence**, Dar Al-Fajr for Publishing and Distribution, Cairo, Egypt.
 - Muhammad, Jamal Abdullah (2014). **Management of change and organizational development**, Dar Al Moataz for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
 - Al-Aklabi, Ayedh bin Shafi (2017). **The impact of job stability for senior leaders on strategic planning**, Moroccan Journal of Economics and Administration, No. 4, Glory 2.
 - Kamel, Mustafa and El Bakry, Sonia (1990). **An analytical study of the job satisfaction of faculty members at Cairo University**, Journal of Public Administration, Volume (32), Issue (1), Cairo.
 - Al-Shama`a, Khalil Hussein and Hammoud, Khudair Kazem (2000). **Organization Theory, Dar Al Masirah for Publishing, Distribution and Printing**, Amman.
 - Al-Khazraji, Sana Ali Hassoun Najres (2010). **Professional competence of educational counselors and its relationship to social status**, unpublished MA thesis, College of Basic Education, University of Diyala.
 - Al-Amyan, Muhammad Suleiman (2005). **Organizational Behavior in Business Organizations, 3rd Edition**, Wael House for Printing, Publishing and Distribution, Amman.

-
-
- Al-Qaryouti, Muhammad Qasim (2000). **Organizational Behavior, Study of Individual and Group Human Behavior in Various Organizations**, Dar Al-Shorouk for Publishing and Distribution, Amman.
 - Hashem, Adel Abdel-Razzaq (2019). **Leadership and its relationship to job satisfaction**, Al-Yazuri Scientific House, Amman, Jordan.
 - Hassanein, Ragab Abdel Hamid (2021). **Managing Change in Library and Information Institutions**, Al-Araby for Publishing and Distribution, Cairo, Egypt.
 - Abu Al-Nasr, Medhat Muhammad (2012). **Management with Incentives: Methods of Effective Job Stimulation**, The Arab Group for Training and Publishing, Cairo, Egypt.
 - Khader, Shiraz Muhammad (2022). **Business Administration, Academy House for Printing, Publishing and Distribution**, London, United Kingdom.
 - Abu Al-Kishk, Muhammad (2006). **Contemporary School Administration**, Jarir Publishing and Distribution House, Amman, Jordan.
 - Al-Fadil, Ritemy and Somaya, Touati (2016). **Distributive justice and its relationship to job satisfaction for workers in the organization**, Journal of Development and Human Resource Management, No. 2, Volume 6.

المصادر الاجنبية

- Herzberg ,Frederick & Bernard Mausner & Barbara Bloch Snydermar (1993):**The Motivation to Work**, Transaction Publishers New Brunswick (U.S.A.) and London (U.K.).
- Nunnally, J, C, (1978), **Psychometric theory** (2nd Ed.), New York: McGraw-Hill.

الاستقرار الوظيفي لدى معلمات رياض الاطفال
ازهار عبد الامير كاظم الحميداوي
أ.م.د. بيداء عبد السلام مهدي الحيالي

Bayda AbdulSalam Mahdi al-Hayali
Al-Mustansiriya University / College of Basic Education
jvrrtty@gmail.com
07702912009

Azhar Abd al Amir Kazem Al-Hamidawi
Al-Mustansiriya University / College of Basic Education
azharabdelamir@uomustansiriyah.edu.iq
07822525600

Abstract

The current research aims to identify the job stability of kindergarten teachers, and the research relied on the descriptive approach, and the research sample was (250) kindergarten teachers in Najaf Governorate. On the subject of their research, as the job stability measure in its final form included (45) items, and the two researchers verified the psychometric characteristics of the tool. The two researchers reached the following results:

Kindergarten teachers have job stability.

The years of service at its different levels and the educational qualification at its different levels have nothing to do with job stability for kindergarten teachers.

Keywords: job stability, kindergarten teachers.