

الاستقرار الوظيفي لدى مديري مدارس المتفوقين الثانوية من وجهة نظر الهيئة التدريسية

Job stability among principals of secondary schools of outstanding students from the point of view of the teaching staff

م. م. يسرى الوس كبي / تربية بغداد/ابن رشد

مديرية التربية بغداد الكرخ الثالثة

Email: yesraalous@gmail.com

المستخلص:

عد الاستقرار الوظيفي من الموضوعات التي ينبغي أن تظل موضوعاً مستمراً للبحث أو الدراسة بين مدة وأخرى، وذلك لكونه من الموضوعات الفاعلية في مجال التربية التي تكشف عن العلاقة القائمة بين إدارة المؤسسة التربوية والعاملين فيها، وخصوصاً عند شعور العاملين بالاستقرار الذي يحقق الرضا من عملهم ويوفر لهم الأمان والولاء للمؤسسة التي يعملون بها. على ذلك يسعى البحث الحالي إلى التعرف على الاستقرار الوظيفي لدى مديري مدارس المتفوقين الثانوية من وجهة نظر الهيئة التدريسية. ومن أجل تحقيق أهداف البحث الحالي فقد اتبعت الباحثة المنهج الوصفي المسحي من خلال عينة من الهيئة التدريسية في المدارس المتفوقين بلغت (٢٤٦) فرداً، ومن أجل جمع البيانات والمعلومات تم تصميم استبانة لقياس الاستقرار الوظيفي وقد تم التحقق من صدقها وثباتها، وبعد تطبيقها على عينة البحث توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

١. أن مديرية المدارس الثانوية للمتفوقين من وجهة نظر الهيئة التدريسية يوفران إدارة الاستقرار الوظيفي بمستوى (جيد).
٢. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر مدرسي مدارس المتفوقين الثانوية تبعاً لمتغير (العمر، المؤهل العلمي، التخصص، الخبرة الوظيفية).

الكلمات المفتاحية: الاستقرار الوظيفي، الإدارة المدرسية، العملية التربوية، الشعور بالرضا، تحسين عمل المدرس

Abstract:

Job stability is one of the topics that should remain an ongoing topic for research or study from time to time, because it is one of the effective topics in the field of education that reveals the existing relationship between the management of the educational institution and its employees, especially when the employees feel the stability that achieves satisfaction from their work and provides them with safety and loyalty to the institution in which they work. Therefore, the current research seeks to identify the job stability of principals of outstanding secondary schools from the point of view of the teaching staff. In order to achieve the objectives of the current research, the researcher followed the descriptive survey method through a sample of the teaching staff in outstanding schools, which amounted to (246) individuals. In order to collect data and information, a questionnaire was designed to measure job stability, and its validity and reliability were verified. After applying it to the research sample, the study reached the following results:

1. The Directorate of High Schools for Outstanding Students, from the point of view of the teaching staff, provides job stability management at a (good) level.
2. There are no statistically significant differences in job stability from the point of view of secondary school teachers, according to the variable (age, educational qualification, specialization, job experience).

Keywords: job stability, school administration, educational process, improving teacher work

مشكلة البحث:

ان للتربية دور كبير وأساسي في تطور وإنماء الشعوب والدول وأنها أداة التقدم والازدهار للبلاد حيث تعتبر المسؤول الأول عن استيعاب التخصصات برفع مستواها العلمي والفني وتحقيق طموحها بالتنوير المستمر التي

تحتاجها الدولة، وعليه يجب ان تكون العملية التربوية مواجهة لكل السبل اليت ترتقي بالإفادة من التربية والتعليم في تنمية قدرات العاملين في مجالها الحيوي.

يعد الاستقرار الوظيفي من الموضوعات التي ينبغي ان تظل موضعاً مستمراً للبحث أو الدراسة بين مدة وأخرى، وذلك لكونه من الموضوعات الفاعلية في مجال التربية التي تكشف عن العلاقة القائمة بين ادارة المؤسسة التربوية والعاملين فيها، وخصوصاً عند شعور العاملين بالاستقرار الذي يحقق الرضا عن عملهم ويوفر لهم الأمان والولاء للمؤسسة التي يعملون بها. (العطوان، ٢٠٠٤) (Al-Atwan, 2004)

لذلك ان مشكلة ضعف ادارة الاستقرار الوظيفي ولاسيما في المؤسسات التربوية لدى المدرسين العاملين في المدارس يعزى الى ضعف في اختيار الإدارة لنوع القيادة وفق معايير علمية وموضوعية سليمة والتي يمكن أن تؤدي الى خلق أجواء غير مستقرة في تلك المدارس تتعكس على طبيعة العمل فيها ويضاف الى ذلك أن معظم الطاقات الإدارية تصرف على الأمور الروتينية بحيث لا توجد ادارة سليمة تجعل المرؤوسين يشعرون بالاستقرار في وظائفهم ومن ثم انتمائهم لها. (العنوان، ٢٠٠٤، صفحة ٢٥) (Alloun, 2004: 25)

ومن هنا فقد أشار التقرير السنوي لمنظمة اليونسكو (المنظمة العالمية للتربية والثقافة والعلوم) عام ٢٠١٣ أن الواقع التربوي والإداري في العراق يعاني من نقص الموارد واضطراب الدوام والنزوح الداخلي والخارجي للملاكات التدريسية والطلبة مما أثر بشكل مباشر على عدم الرضا عن العمل نتيجة عدم وجود الاستقرار الوظيفي لهم. (اليونسكو، ٢٠١٣، صفحة ٣٠٥) (UNESCO, 2013: 305)

ومن خلال عمل الباحثة في مجال التربية استشعرت انه هناك مشكلة استوجبت البحث.

أهمية البحث:

ينظر الى التربية في عالمنا المعاصر على أنها عملية تغيير وتطوير لكونها المقام الأول من بين كثير من الوسائل والاجراءات التي يستخدمها المجتمع في عملية التقدم والبناء، فكانت الاهتمامات التربوية في تنمية وتطوير القدرات العقلية في سبيل صقل الجانب التربوي وتنمية المواهب البشرية وإبرازها والإفادة منها وهي حقيقة تعيشها ككل المجتمعات المتطورة لمواكبة وتيسير التقدم لتكوين جيل ذات قدرات وطاقات بناءة للمجتمع.

وهنا يأتي دور الإدارة التربوية للقيام بالمهام الأساس التي يتوقف عليها بلوغ تلك الأهداف بالصورة الصحيحة من خلال تنوع الأفراد العاملين في المحيط التربوي (مدرسة - معهد - جامعة) وتعدد أركان العملية

التربوية بالإضافة الى طبيعة هذه العملية التي تعتبر بالغة الحساسية والدقة، وبناءً على كل ما تقدم، فإن الإدارة التربوية تهدف بالدرجة الأولى الى تنظيم وتنسيق المهام المختلفة للقائمين على أركان العملية التربوية ضماناً لحسن سير العمل بهدف الوصول الى نتائج فعليه قائمة على أهداف موضوعة مقدماً.

(خلف، ١٩٨٢، صفحة ٢) (Khalaf, 1982: 2)

وأدرك الجميع ان أي جهد يبذل في ميدان العمل التربوي يكون غير متكامل في أهدافه من دون اعداد العنصر البشري القادر على إحداث عملية التنمية ودفعها الى الأمام بكفاءة وفاعلية والإسهام في تقدم المجتمع.

(الهزيمة، ٢٠٠٤، صفحة ٣) (Al-Hazaima, 2004: 3)

ان الإدارة المدرسية هي مصدر الإشعاع الفكري والنضوج العلمي في المجتمع ومرآة التقدم والتطور وهي الإشعاع المضيء للمجتمعات وقد تغيرت وظيفة الإدارة المدرسية واتسع مجالها في الوقت الحاضر فلم يعد مجرد عملية روتينية تهدف الى تيسير عملية المدرسة وفقاً لقواعد وتعليمات انما اصبح محور العمل يدور حول الامكانيات التي تساعد على بناء بيئة مستقرة يسودها الحب والولاء والاحترام.

(جودت، ٢٠٠١، صفحة ١٩) (Jawdat, 2001: 19)

وتتجلى الحاجة الى تحسين عمل المدارس الثانوية لتأدية وظائفها وفقاً لرؤية تتفق مع المستجدات والتوجهات التربوية المعاصرة ومواكبة التطورات السريعة ونمو المعرفة والثورة التكنولوجية ما يؤثر على تطوير الإدارة المدرسية وبالتالي تطوير العملية التربوية.

(احمد، ٢٠٠٣: ٦٧) (Ahmed, 2003: 67)

وبذلك ان وجود مدير باارع في العمل الاداري المدرسي، يعد شرطاً أساسياً لخلق مدرسة متطورة بمستوى عال، وذلك من خلال استجاباتهم لمتطلبات العمل وتشخيصهم الدفين للجوانب الايجابية والنماذج المتميزة ويدركون دورهم في تسهيل مهمة مرؤوسيهم ويقودون الممارسات الصحيحة ويقوموها.

(الحريري، ٢٠٠٦، صفحة ٦٦) (Hariri, 2006: 66)

وان تعامل مدير المدرسة مع مدرسيه تعاملأ صحيحاً وقيادته لهم قيادة ناضجة هي من العوامل التي تزيد رغبة وفاعلية أداء عملهم، أما الطلبة فهم بحاجة الى الرعاية الأبوية التربوية الدائمة من قبل مدير المدرسة لكي ينشأوا نشأة سليمة تؤهلهم ليكونوا مواطنين صالحين بالمجتمع، لذلك فقد أكدت التوجيهات التي تمخض عنها

المؤتمر التربوي التاسع عشر الوزارة التربوية المنعقد (٢٠١٣) الى ضرورة وجود ادارة مدرسية قادرة على ان تؤدي دوراً تربوياً في توجيه العملية وتحقيق أهدافها المطلوبة.

(التربية، ٢٠١٣، صفحة ١٦) (Ministry of Education, 2013: 16)

وعليه ان التركيز على دراسة الاستقرار الوظيفي للعاملين في أي مؤسسة تربوية ينطلق من الافتراض القائل بأن الشخص الراضي عن عمله أكثر عطاءً من الشخص الغير راضي عن عمله، وعليه ان فوائد الاستقرار الوظيفي بتوفير البيئة المستقرة في المؤسسة التربوية عندما تضطرب علاقات الأفراد العاملين في المدرسة. (الدليمي، ٢٠٠٩، صفحة ١٢٤) (Al-Dulaimi, 2009: 124)

أهداف البحث:

١. التعرف على مستوى الادارة الاستقرار الوظيفي الذي يوفره مديري ثانوية مدارس المتفوقين من وجهة نظر الهيئة التدريسية.
٢. الفروق ذات دلالة احصائية في مستوى استقرار الوظيفي لمديري ثانوية مدارس المتفوقين تبعاً لمتغير (العمر، المؤهل العلمي، التخصص، سنوات الخبرة).

حدود البحث:

يتحدث البحث الحالي عما يلي:

١. الحدود البشرية: أعضاء الهيئة التدريسية في ثانوية مدارس المتفوقين الصباحية في المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ/٣ للعام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١.
٢. الحدود المكانية: مدارس ثانوية المتفوقين الحكومية في المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ/٣.
٣. الحدود الزمانية: العام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١.

تحديد المصطلحات:

أ. الاستقرار الوظيفي عرفه (العبادي، ٢٠٠٠)

هو رضا اعضاء الهيئة التدريسية عن ادارة العمل في المؤسسة التعليمية الذي بدوره يعكس نتائجهم وأدائهم ودرجة تغانيمهم للمؤسسة التعليمية وخدمة المجتمع.

(العبادي، ٢٠٠٠، صفحة ٣٦) (Al-Abadi, 2000: 36)

ب.الاستقرار الوظيفي عرفه (الديب، ٢٠١٤)

بأن الاستقرار الوظيفي هو جميع اشكال المساعدات المادية والمعنوية التي تمنحها المؤسسة بشكل طوعي للعاملين بها والتي تتمثل باهتمام المؤسسة بالعاملين وبزيادة رفايتهم والذي ينعكس بدوره على جهود العاملين. (ديب، ٢٠١٤، صفحة ١٠٥) (Depp, 2014: 105)

التعريف النظري: هو تمتع الموظف بأكبر قدر ممكن من التركيز في العمل وعدم تركه لتوفر مجموعة من الضمانات مقدمة من طرف المؤسسة متمثلة بالإشباع المادي والمعنوي والاجتماعي والنفسي للعامل.

التعريف الاجرائي: هي الدرجة التي يحصل عليها مدير المدرسة الثانوية من خلال استجابات عينة البحث على المقياس المعد لهذا الغرض.

مدير المدرسة: (وزارة التربية، ١٩٨٨): هو أحد أعضاء الهيئة التدريسية والذي تعهد اليه ادارة المدرسة ويفضل أن يكون لديه خدمة لا تقل عن خمس سنوات في التدريس كشف فيها عن الكفاءة العلمية والتربوية وعن القابلية في الادارة والتنظيم ويفضل من عمل معاوناً وأن يكون متخرج من كلية أو معهد عالٍ او معهد اعداد تربوي. (وزارة التخطيط، دائرة التخطيط التربوي، ١٩٨٨، الدليل التربوي) (Ministry of Planning, Department of Educational Planning, 1988, Educational Guide).

الهيئة التدريسية: (وزارة التربية، ١٩٧٧): يعين للتدريس في المدارس المتوسطة والاعدادية من كان متخرج في كلية أو معهد عالٍ ذي علاقة بأحد ميادين الدراسة الثانوية ويفضل حملة الشهادات الجامعية بدرجة بكالوريوس فأعلى أو معهد اعداد تربوي للتدريس. (وزارة التربية، نظام المدارس الثانوية، ١٩٧٧: ٢)

(Ministry of Education, Secondary School System, 1977: 2)

الفصل الثاني

مفهوم الاستقرار الوظيفي

ذكرت مفاهيم عديدة للاستقرار النفسي من قبل الباحثين والمتخصصين وكانت مختلفة حسب جهات نظرهم وسوف نتطرق لبعض تلك المفاهيم:

أولاً: مفهوم الاستقرار لغةً: ذكر الشوبكي لمفهوم الاستقرار بمعنى متانة، رسخ، صلابة، ثبات، دام واستقر هو الثبوت، والإقامة والهدوء والسكون. (الشوبكي، ٢٠٠٦: ٤١) (Al-Shoubaki, 2006: 41)

كما ذكر (فاضل وآخرون ١٩٩٩) ان الاستقرار الوظيفي بمعنى إشعار العامل على الدوام بالأمن والحماية في عمله والعمل على تحريره المعقول من الخوف ما دامت الاجراءات التي اتخذت لتقديمه سليمة الخطوات وكانت انتاجه لا يدعو للقلق، لذلك يجب أن ينتهز المسؤولون الفرص لإشعار العامل بالأمن والراحة وضمان استقراره عن طريق تحفيزه، وطلبات تحويله، ودورات العمل ومردوديته.

(فضل وآخرون، ١٩٩٩: ٩٤) (Fadl et al., 1999: 94)

وأشار الصحاف (١٩٩٧) لمفهوم الاستقرار الوظيفي يعني قدراً جيداً من توافر الكفاية اللازمة لسير العمل بالمؤسسة وعدم تعرضه للتقلبات أو الهزات المختلفة.

(الصحاف، ١٩٩٧: ٦٩) (Al-Sahhaf, 1997: 69)

وأشار (الشماع، ٢٠٠٠) لمفهوم الاستقرار الوظيفي بمتعدد الأبعاد تضمن اتجاهات العاملين نحو أبعاد مهمة مثل المؤسسة والإشراف المباشر والمكافآت المالية والعلاقة مع الزملاء في العمل والولاء للمؤسسة وليس من الضروري ان تكون حجم هذه الاتجاهات فقد يستمتع العاملين في الأداء بالوظيفة ويفتخر بالانتماء الى المؤسسة لكنه يشكو من ضعف كفاءة المدير داخل المدرسة.

(الشماع، ٢٠٠٠: ٥٦) (Al-Shamaa, 2000: 56)

وأشارت الجمعية الأمريكية لمديري المدارس

(American Association of School Administrators, 1994)

الى مجموعة من الكفايات الواجب توافرها في مدير المدرسة وقسمتها ضمن مجالات ثمانية وهي كفايات القيادة وإقامة المنظمة التعليمية وكفايات السياسة والسلطة التربوية وكفايات الاتصال والعلاقات الانسانية وكفايات ادارة المنظمة، وكفايات تخطيط المنهج وتطويره، وكفايات ادارة التعليم، وكفايات ادارة الموارد البشرية وأخيراً

كفايات القيم والأخلاق القيادية من ضمنها المناسب الاستقرار الوظيفي التي يجب ان يعززها المدير ويخلق المناخ المناسب للمدرسين في المدرسة وتوفير عدالة التنظيم في المؤسسة لتحقيق الأهداف المرسومة.

وهنا ترى الباحثة على أنه الشعور بالرضا داخل العمل مما يولد الانتماء لمكان العمل المرتبط داخل المؤسسة التربوية على حدٍ سواء من بيئة العمل أو علاقة الهيئات التدريسية أو كتب شكر وترقية أو مكافأة وتثمين للجهود من قبل المدير مضاف الى توزيع المهام بعدالة ذلك ما يوفر الاستقرار الوظيفي يسوده التعاون والتفاهم ما يدفع المدرسين لتحقيق الأهداف بصورة أفضل.

ثانياً: أهمية الاستقرار الوظيفي: بما أن الأفراد يختلفون بعضهم عن البعض في نواحي كثيرة مثل التعبير والتفكير والذكاء وعادات وتقاليدهم كما هناك اختلافات واضحة في استجابة الأفراد النفسية والشخصية تجاه المواقف والحث والحوافز فضلاً عن التعاون في المستويات الثقافية هذا كله يعكس على ردود فعلهم تجاه مواقف العمل وتعامل الادارة معهم. (جواد وآخرون، ١٩٩٢: ١٤٦) (Jawad et al., 1992: 146)

وعليه ان قدرة المدير على امتلاك المهارات الانسانية تعني التعاون مع المرؤوسين وتنسيق جهودهم وخلق روح العمل الجماعي بينهم هذا يتطلب وجود الفهم المتبادل بينه وبين مرؤوسيه وقد اشارت الأبحاث التي قدمتها جمعية الادارة الامريكية الى أن أهم سمة القادة الناصحين هي كفاءة القائد لبناء علاقات انسانية مع موظفيه وسلوكه الجيد في التعامل معهم. (العمامرة، ١٩٩٩: ١٨٩) (Amayreh, 1999: 189)

ويشير البدري (٢٠٠٨) ان الادارة الناجحة هي التي تأخذ على عاتقها مسؤولية تطوير العملية التربوية وحسن تنفيذها من خلال تأكيدها على خلق أجواء يسودها الاستقرار والرضا والولاء للمدرسة من خلال ترابط مقومات العملية التربوية بأقل تكاليف وأعلى مستويات الكفاءة.

(البدري، ٢٠٠٨: ٨٣) (Al-Badri, 2008: 83)

هنا يشير (رمضان، ٢٠٠٦) ان أهمية الاستقرار الوظيفي من خلال أمرين هما:

١. بالنسبة للمرؤوسين: أهمية كبيرة في تحقيق الأمن الاجتماعي في جانبه المعنوي والمادي فمن خلاله يحاول المرؤوسين في المؤسسة من تحقيق أهدافهم وإشباع رغباتهم وحاجاتهم وثباتهم في عملهم واستقرارهم فيه وله انعكاسات ايجابية عليه وعلى المؤسسة التي يعمل بها.

(رمضان، ٢٠٠٦: ٨٣) (Ramadan, 2006: 83)

٢. بالنسبة للمؤسسة: في ظل ما يشهده قطاع الادارة التربوية من موجة كبيرة في التغيير الدائم والتحديث، يتطلب من المؤسسات قدراً من الانفتاح والتواصل فحركة الابتكارات المستمرة تلزمها بتوافر الكفاءة اللازمة لتحقيق الاستقرار والتوازن اللازم فاستقرار المدرسة من استقرار الكادر التدريسي والعكس صحيح خلال النقاط التالية:

أ. قدرة الادارة على الاتصال والتواصل والتفاعل المستمر في المؤسسة التربوية في جميع الجوانب الداخلية والخارجية.

ب. توافر القدر الكافي من العناصر البشرية في المدرسة في الوقت المطلوب من عدم وجود فائض عن الحاجة.

ت. قدرة الادارة على استيعاب المتغيرات والتحديات الفنية المستمرة في المؤسسة مع ضمان تدريبها المستمر لاكتساب المرونة في العمل.

ث. ضمان توفير بيئة سليمة للعمل لسيادة روح الحب والتعاون والتكامل بين العاملين وضمان قدر كافٍ من الاتصال بأنواعه فيما بينهم وبين المدرسين والادارة لضمان ولائهم التام للمؤسسة مما يسمح بالعبء المستمر من أجل تحقيق الأهداف. (رمضان، ٢٠٠٦: ٨٣) (Ramadan, 2006: 85)

ثالثاً: العوامل التي تؤثر على الاستقرار الوظيفي:

١. العوامل الشخصية: وهي مجموعة من العوامل المرتبطة بالمدرس نفسه كتقدم العمر ومدة الخدمة والمستوى الثقافي فضلاً عن عوامل أخرى ترتبط بالجنس والمسؤوليات الاجتماعية.

٢. العوامل التنظيمية: وهي أكثر العوامل تأثيراً في الاستقرار الوظيفي إن لم تكن أهمها لأنها تفسر طبيعة علاقة المدرسين بمؤسساتهم التربوية ومنها مثلاً الراتب وفرص الترفيه وأساليب الإشراف والمنافع المادية ووسائل الاتصال ونوع العلاقات بين المدرسين والمدرسة.

(السالم، ٢٠٠٢: ٤٠٢) (Al-Salem, 2002: 402)

٣. عوامل مرتبطة بالعمل وطبيعته. وحدد (التابعي، ٢٠١٠) أن هناك ستة عوامل للاستقرار الوظيفي تحقق الرضا للكادر التدريسي وللمؤسسة التربوية ثلاثة منها تتصل في المدرسة وثلاثة تتصل بظروف أو جوانب العمل وهي:

أ. الجوانب التي تتصل بالمدرسة:

١. خلق الأثر فيما يقومون به من أنشطة.
 ٢. طبيعة العمل نفسه.
 ٣. العلاقة مع زملائهم داخل العمل.
- ب. الجوانب التي تتصل بظروف وجوانب العمل:
١. تحقيق الأهداف المرسومة للمؤسسة التربوية.
 ٢. تحقيق الدراسة في توزيع الأدوار واللجان والإيفاد والتقييم السنوي.
 ٣. الحالة النفسية والصحية والبدنية والذهنية لما لها من تأثير في رفع معنويات المدرسين.
- (التابعي، ٢٠١٠: ٣٠) (Tabei, 2010: 30)

رابعاً: أهداف الاستقرار الوظيفي

ان تطبيق الأهداف من أهم مقومات تهيئة جو تنظيمي مناسب للعمل يسهم في تحقيق الأهداف الرئيسية للمؤسسة، إذ يوصف الاستقرار الوظيفي بالأساس بالرضا والأمان الوظيفي والولاء الذي يدعم الكادر للبقاء والاستمرار ما يسهم في الاحتفاظ بالمدرسين الأكفاء ما يسبب في تحقيق الأهداف وترجمتها الى مخرجات تتصف بالجودة والتميز وهي:

١. تحقق الاستقرار النفسي والرضا عن العمل في المدرسة ورضا المدرس عن وظيفته لأنه يعتمد على التوازن بين المدخلات والمخرجات. (وناس، ٢٠٠٨: ١٠٩) (Wanas, 2008: 109)
٢. توفير الأمان الوظيفي الذي يعكس طبيعة عمل الكادر التدريسي في المدرسة، لذا فان استمرار المدرس بوظيفته الحالية مع إمكانية تحقيق فرص للترقية والتقدم الوظيفي يعد الأمان الوظيفي من أهم عوامل التأثير في الاستقرار الوظيفي للمؤسسة. (Jeon, 2009, 23)
٣. تعزيز الدافعية للمؤسسة نفسها: الوظيفة في المؤسسة مؤشراً رئيسياً للاستقرار الوظيفي وتعني مدى حب أو كره الموظف لوظيفته فالعاملين الذين يرون وظيفتهم مهمة بالنسبة لهم ويستغلون مهاراتهم ومعرفتهم ولديهم الحرية في وظيفتهم هم أكثر استقراراً ورضاً وولاء عن غيرهم. (Josias, 2005: 54)
٤. يشعر العاملون بالمدرسة التربوية بالتقدير: ان إحساس المدرس بالاحترام له مكانة معينة داخل المؤسسة من قبل المدير وزملائه في العمل ويتصف بالتقدير واحترام الذات.
٥. يوفر اسلوب للإدارة النموذجية من خلال العلاقة الرسمية بين الرئيس والمرؤوس المؤدية الى تحقيق الأهداف.

٦. يخلق مناخ تنظيمي مميز تسوده البيئة الاجتماعية أو النظام الاجتماعي لكل العاملين في داخل المدرسة والتي تؤثر على الاستقرار الوظيفي. (Klenbeg. Robert, 2017: 88)
٧. يقوي الولاء للمؤسسة عند أعضاء الهيئة التدريسية مما يظهر مجموعة مشاعر صادقة نابغة من ذاتهم بالانتماء الوظيفي للمؤسسة فيصبح شعور داخلهم بعدم ترك العمل الانتقال الى مكان آخر.

(عصمت، ٢٠٠٣: ٨٨) (Esmat, 2003: 88)

٨. وضوح أهداف المؤسسة: لا تستطيع المؤسسة محاسبة موظفيها بسبب عدم وجود أهداف وخطط واضحة تقيس عليها معدلات المخرجات مما يؤدي الى صعوبة قياس أداء الموظفين بالتالي يتساوى المدرس الجيد والغير جيد ما يؤثر سلباً على الأكفاء فيضعف معنوياتهم، لذا يوفر الاستقرار الوظيفي خطة مرسومة الأهداف للمؤسسة التربوية، (السلمي، ٢٠٠٣: ٣٣) (Al-Sulami, 2003: 33)

دراسات سابقة:

- لم تعثر الباحثة على دراسة تخص الاستقرار الوظيفي في المؤسسات التربوية او التعليمية لذلك تم ذكر دراسات قريبة في موضوع البحث ومنها.

أولاً: الدراسات العربية في الاستقرار الوظيفي

- دراسة رفيقة (٢٠١٤) (الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة بالجزائر)

أهداف الدراسة هدفت الى:

١. التعرف على الاستراتيجية التي من خلالها تقوم بالمؤسسة وخاصة مؤسسات القطاع الخاص الى الاستقرار الوظيفي برأسمالها البشرية.
٢. مدى تكيف العاملين مع مؤسسات القطاع الخاص.
٣. تشخيص أهم الصعوبات والعراقيل التي تقف عائقاً أمام العمل من جهة وأرباب العمل من جهة أخرى.

منهج الدراسة: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي.

مجتمع البحث: كان من العاملين في القطاع الخاص الجزائري واختيرت العينة التي كان عددها ٢٦٥ بنسبة ٢٠% بطريقة الطبقة العشوائية.

الوسائل الإحصائية: استخدمت الباحثة الوسائل الإحصائية الآتية: وهي (معامل ارتباط بيرسون، معامل الفاكرونباخ، الاختبار التائي لعينة واحدة، الانحراف المعياري، المتوسط الحسابي).

نتائج الدراسة:

١. هناك علاقة سببية بين الاستقرار الوظيفي والأداء الوظيفي.
٢. ان الاستقرار الوظيفي في المؤسسة هو ظاهري لأن العاملين لديهم سلوك سلبي نحو العمل والمؤسسة.
٣. أداء العاملين خالي من الفاعلية والتميز بسبب سياسة الإكراه وأسلوب الجزاء والعقاب الذي تضعه المؤسسة كاستراتيجية للعمل.

ثانياً: دراسة اجنبية في الاستقرار الوظيفي:

Bollin (1993) An investigation of job stability and job satisfaction among family day care providers.

التحقق في الاستقرار الوظيفي والرضا الوظيفي بين مقدمي الرعاية النهارية العائلية.

أهداف الدراسة: تسعى هذه الدراسة للكشف عن الإرهاق العاطفي فيما يتعلق بالرضا الوظيفي والتواصل داخل مركز رعاية الطفل بما في ذلك (١٠٨) مديراً و(٣١٦) مدرساً و(١٢٠) مدرس مساعداً.

الوسائل الإحصائية: استخدم الباحث الوسائل الإحصائية الآتية: (معامل ارتباط بيرسون، معامل الفاكرونباخ، الاختبار التائي لعينة واحدة، الانحراف والمتوسط الحسابي).

نتائج الدراسة: تشير هذه الدراسة الى أن اجتماعات الموظفين والتي توفر فرصاً للتواصل تركز على توجيه الطفل وتنمية قدرات الموظفين وتعزز الرضا الوظيفي وتحمي بشكل غير مباشر من الإرهاق العاطفي.

منهجية البحث:

مجتمع البحث: شمل مجتمع البحث الحالي الهيئة التدريسية موزعين على المديریات العامة لتربية بغداد - الكرخ (الاولى والثانية والثالثة) إذ بلغ عدد الهيئات التدريسية لهذه المديریات الثلاثة (٤٠٠) مدرس ومدرسة

يتوزعون بواقع (٥٢) مدرس ومدرسة في مديرية الكرخ الأولى وبواقع (٢٤٨) مدرس ومدرسة لمديرية الكرخ الثانية وبواقع (١٠٠) مدرس ومدرسة لمديرية الكرخ الثالثة وكما موضح في الجدول رقم (١).

جدول (١): مجتمع البحث الحالي موزع حسب المديريات العامة لتربية بغداد الكرخ في محافظة بغداد

ت	المديرية العامة	عدد الهيئات التدريسية
١	تربية بغداد الكرخ/١	٥٢
٢	تربية بغداد الكرخ/٢	٢٤٨
٣	تربية بغداد الكرخ/٣	١٠٠
المجموع		٤٠٠

عينة البحث: تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية وبنسبة ٦٥% من مجتمع البحث إذ بلغ عدد أفراد العينة (٢٦٠) مدرس ومدرسة في المديريات العامة لتربية بغداد الكرخ (الأولى - الثانية - الثالثة) في محافظة بغداد.

اداة البحث: تعد الاستبانة خير وسيلة لجمع البيانات والمعلومات لتحقيق الأهداف بوصفها من الأدوات التي تسمح للمتبعين بحرية وصراحة.

وقد تم بناء الاستبانة بموجب الخطوات التالية:

١. الاطلاع على الأدبيات والدراسات بمجال الادارة التربوية والمدرسية وملاحظة ذوي العلاقة بالتربية والادارة.
٢. القيام بدراسة استطلاعية أولية بتطبيق استبانة مفتوحة على عينة مكونة من (١٥) فرداً من الهيئة التدريسية وبصورة عشوائية.
٣. في ضوء الخطوتين السابقتين تم اعداد قائمة الاستقرار الوظيفي بصورة أولية تتناسب وطبيعة الدراسة وأهدافها تتكون من (١٦) فقرة موزعة على اربع مجالات كما موضح في جدول رقم (٢).

جدول (٢) توزيع الفقرات بصورتها الأولية على المجالين

ت	المجال	عدد الفقرات
١	الرواتب والحوافز	٤
٢	الخدمات المقدمة للهيئة التدريسية	٤

٤	الامن الوظيفي	٣
٤	الرضا الوظيفي	٤
١٦		المجموع

وحدد بثلاثة بدائل لتوفير الاستقرار الوظيفي بالإدارة هي (دائماً, غالباً, احياناً, نادراً, ابداً).

صدق الأداة: للتأكد من صدق الأداة اعتمدت الباحثة الصدق الظاهري وذلك بعرض فقرات المقياس بصفتها الأولية على مجموعة خبرات ومحكمين متخصصين بالتربية وبعد استعادة اداة من الخبراء ودراسة ملاحظاتهم وتحليلها، تبين ان فقرات المقياس جميعها حصلت على اكثر نسبة موافقة (٨٨%) وبهذا الاجراء لم تحذف أي فقرة للأداة.

خامساً: ثبات الأداة: يعرف الثبات انه اتساق في نتائج المقياس (Mar & hall (1972), p.194) تأكدت الباحثة من ثبات الاستبانة باستخدام الاختبار وإعادة الاختبار على عينة مجموعة (٢٥) مدرس ومدرسة من أصل العينة الأولية وكانت المدة الزمنية بين التطبيقين الأول والثاني (١٥) يوم. وما بين الأول والتطبيق الثاني لا يتجاوز اسبوعين الى ثلاثة أسابيع.

التطبيق النهائي للاستبانة:

بعد التأكد من صدق الاستبانة وثباتها أصبحت صالحة للتطبيق النهائي على عينة البحث الأساسية البالغة (٢٦٠) من الهيئة التدريسية في محافظة بغداد ثم توزيع الاستبانة الإلكترونية عليهم وطلب منهم الاجابة بدقة وصراحة مع تدوين المعلومات المرفقة مع الاستبانة وعدم ترك أي فقرة دون اجابة.

وقد تبين من الاجابات حيث تم الاجابة عن (٢٤٦) فقط من (٢٦٠) مما أظهر (١٤) تم الترك دون اجابة لذلك أصبح عدد الاستبانات الصالحة للتحليل الاحصائي (٢٤٦) استبانة (١٥٥) ذكور و(٩١) أناث.

الوسائل الإحصائية: لغرض تحقيق أهداف البحث استخدمت الوسائل الاحصائية التالية:

١. الوسط الحسابي.
٢. الانحراف المعياري.
٣. القيمة التائية لعينتين مستقلتين.

أولاً: الوسط الفرضي لفقرات المقياس = مجموع البدائل/٢ = ٢,٥

عددهن

ثانياً: البدائل هي:

جدول (٣) عدد البدائل

ابدأ	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
١	٢	٣	٤	٥

ثالثاً: المتوسط الفرضي للبدائل هو:

حاصل قسمة (٣/٢)، حيث ان {٢} تعبر عن عدد المسافات وان {٣} تمثل عدد الخيارات المتوسط

$$\text{الفرضي} = 3/2 = 1,5$$

رابعاً: يصبح التوزيع على النحو الآتي:

قبل التطرق الى الاحصاءات الوصفية لابعاد متغير البحث الحالي، لابد من الاشارة الى معيار التصنيف للتحقق من كون فقرات المجال متحققة من المستوى الضعيف الى المستوى الممتاز وكما موضح في الجدول التالي :

جدول (٤) يوضح معيار التصنيف لمجالات الدراسة

النسبة	التصنيف	ت
٨٥-١٠٠%	ممتاز	١
٧٥-٨٤%	جيد جداً	٢
٦٥-٧٤%	جيد	٣
٥٠-٦٤	مقبولة	٤
أقل من ٥٠%	ضعيف	٥

أولاً- النتائج المتعلقة بهدف البحث

نتناول في هذا الجانب عرضا لنتائج الدراسة وفقا لتسلسل أسئلتها فضلا عن ابرز الاستنتاجات المتوصل اليها والتوصيات والمقترحات المقدمة ، وذلك على النحو الآتي:

النتائج المتعلقة بالسؤال الاول: ما درجة الاستقرار الوظيفي لدى مديري مدارس المتفوقين الثانوية من وجهة نظر الهيئة التدريسية ؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الاستقرار الوظيفي لدى مديري مدارس المتفوقين من وجهة نظر الهيئة التدريسية، والجدول (٥) يوضح ذلك .

الجدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لدرجة الاستقرار الوظيفي لدى مديري مدارس المتفوقين الثانوية من وجهة نظر الهيئة التدريسية مرتبة تنازليا

الرتبة	رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٤	الرضا الوظيفي	٣,٧٩	٠,٧١	مرتفعة
٢	٢	الخدمات المقدمة للهيئة التدريسية	٣,٥٩	٠,٦٧	متوسطة
٣	٣	الامن الوظيفي	٣,٥٧	٠,٧٥	متوسطة
٤	١	الرواتب والحوافز	٣,٩٠	٠,٦٣	متوسطة
		الاستقرار الوظيفي ككل	٣,٤٦	٠,٤٥	متوسطة

يبين الجدول (٥) ان الدرجة الاستقرار الوظيفي لدى مديري مدارس المتفوقين الثانوية من وجهة نظر الهيئة التدريسية مرتفعة اذ بلغ متوسط الحسابي (٣,٤٦) وبانحراف معياري بلغ (٠,٤٥) وتراوحه المتوسطات الحسابية للمجالات ما بين (٣,٧٩-٢,٩٠)، حيث جاء مجال الرضا الوظيفي في الرتبة الاولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (٣,٧٩) وانحراف معياري بلغ (٠,٧١) ودرجة تقدير مرتفعة، تلاه في الرتبة الثانية مجال الخدمات المقدمة للهيئة التدريسية بمتوسط حسابي بلغ (٣,٥٩) وبانحراف معياري بلغ (٠,٦٧) وبدرجة متوسطة تلاه في الرتبة الثالثة مجال الامن الوظيفي بمتوسط حسابي بلغ (٣,٥٧) وبانحراف معياري (٠,٧٥) وبدرجة متوسطة بينما جاء مجال الرواتب والحوافز في المرتبة الاخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٩٠) انحراف معياري بلغ (٠,٦٣) ودرج ة تقدير متوسطة.

وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات افراد عينة الدراسة على فقرات كل مجال على حدة ، وفي ما يلي عرض النتائج وفقا لنتائج المجالات تنازليا :

المجال الاول: مجال الرواتب والحوافز

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتبة والدرجة لفقرات مجال الرواتب والحوافز، والجدول (٦) يبين ذلك .

الجدول (٦)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والترتبة للفقرات المتعلقة بمجال الرواتب والحوافز مرتبة تنازليا

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال	رقم المجال	الرتبة
متوسطة	٠,٨٦	٢,٩٩	تحفزي الادارة عند القيام باي اعمال اضافية اخرى.	٤	١
متوسطة	٠,٧١	٢,٩٢	يتناسب الراتب الذي اتقاضاه مع مستوى المعيشة	١	٢
متوسطة	٠,٨٠	٢,٩٠	تقدم لي الادارة الحوافز المعنوية في سبيل التقدم العلمي	٣	٣
متوسطة	٠,٧٨	٢,٧٧	يتناسب راتبي مع مؤهلاتي العلمية	٢	٤
متوسطة	٠,٣٦	٢,٩٠	مجال الرواتب والحوافز ككل		

يبين الجدول (٦) ان الدرجة الكلية لمجال الرواتب والحوافز جاءت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (٢,٩٠) وانحراف معياري بلغ (٠,٣٦) وان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٢,٧٧-٢,٩٩)، حيث جاءت الفقرة رقم (٤) والتي تنص على " تحفزي الادارة عند القيام باي اعمال اضافية اخرى. " في المرتبة الاولى وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٩٩) وانحراف معياري بلغ (٠,٨٦) وبدرجة تقدير متوسطة ، بينما جاءت الفقرة رقم (٢) ونصها " يتناسب راتبي مع مؤهلاتي العلمية " بالمرتبة الاخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٢,٧٧) وانحراف معياري بلغ (٠,٧٨) وبدرجة تقدير متوسطة .

المجال الثاني: الخدمات المقدمة للهيئة التدريسية

تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والترتبة والدرجة لفقرات مجال الخدمات المقدمة للهيئة التدريسية ، والجدول (٧) يبين ذلك

الجدول (٧)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة للفقرات المتعلقة بمجال الخدمات المقدمة للهيئة التدريسية مرتبة تنازليا

الرتبة	رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٦	تمارس الادارة اسلوب الباب المفتوح .	٣,٧٦	٠,٨٤	مرتفعة
٢	٨	تمنحني الادارة اجازاتي وفقا لما نص عليه قانون العمل الوظيفي.	٣,٥٧	١,٠٤	متوسطة
٣	٧	تتفهم الادارة احتياجاتي الشخصية .	٣,٥٦	٠,٩٧	متوسطة
٤	٥	توجهني الادارة إلى حل المشكلات التي تواجهني .	٣,٤٨	٠,٨٣	متوسطة
		مجال الخدمات المقدمة للهيئة التدريسية.	٣,٥٩	٠,٦٧	متوسطة

يبين الجدول (٧) ان الدرجة الكلية لمجال الخدمات المقدمة للهيئة التدريسية جاءت بدرجة متوسطة وبمتوسط حسابي (٣,٥٩) وانحراف معياري بلغ (٠,٦٧) وان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣,٤٨ - ٣,٧٦)، حيث جاءت الفقرة رقم (٦) والتي تنص على " تمارس الادارة الروضة اسلوب الباب المفتوح " في المرتبة الاولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٦) وانحراف معياري بلغ (٠,٨٤) وبدرجة تقدير مرتفعة ، بينما جاءت الفقرة رقم (٥) ونصها " توجهني ادارة الروضة إلى حل المشكلات التي تواجهني " بالمرتبة الاخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٤٨) وانحراف معياري بلغ (٠,٨٣) وبدرجة تقدير متوسطة .

المجال الثالث: الامن الوظيفي:

تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة لفقرات مجال الامن الوظيفي، والجدول (٨) يبين ذلك .

الجدول (٨)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة للفقرات المتعلقة بمجال الامن الوظيفي مرتبة تنازليا

الرتبة	رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	١٢	لدي القدرة على اتخاذ القرار المناسب فيما يتعلق بمستقبلي الوظيفي	٣,٨٤	٠,٨٥	مرتفعة
٢	١١	يشعرنني الامان الوظيفي في المدرسة بالاستمرار في العمل كوني متخصص في مجالي .	٣,٧٣	١,٠٤	مرتفعة
٣	٩	يتم منح الهيئة التدريسية النعمة التامة لانجاز مهام العمل في المدرسة.	٣,٥٣	٠,٨٦	متوسطة
٤	١٠	عقود الهيئة التدريسية في المدرسة تكون لفترة طويلة .	٣,١٧	١,٢٦	متوسطة
		مجال الامن الوظيفي .	٣,٥٧	٠,٧٥	متوسطة

يبين الجدول (٨) ان الدرجة الكلية لمجال الامن الوظيفي جاءت بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (٣,٨٤) وبانحراف معياري بلغ (٠,٨٥) وان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣,١٧-٣,٨٤)، حيث جاءت الفقرة (١٢) والتي تنص على " لدي القدرة على اتخاذ القرار المناسب فيما يتعلق بمستقبلي الوظيفي " في المرتبة الاولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٤) وانحراف معياري بلغ (٠,٨٥) وبدرجة تقدير متوسطة، بينما جاءت الفقرة (١٠) ونصها " عقود الهيئة التدريسية في المدرسة تكون لفترة طويلة " بالمرتبة الاخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,١٧) وانحراف معياري بلغ (١,٢٦) وبدرجة تقدير متوسطة .

المجال الرابع: الرضا الوظيفي

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة ل فقرات مجال الرضا الوظيفي، والجدول (٩) يبين ذلك .

جدول (٩)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة والرتبة لفقرات المتعلقة بمجال الرضا الوظيفي مرتبة تنازليا حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	رقم المجال	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٩	أنا راض عن الوظيفة الأكاديمية التي أعمل بها.	٣,٨٩	٠,٨٠	مرتفعة
٢	١٠	مناخ العمل في هذه المدرسة مناسب بشكل عام.	٣,٧٨	٠,٨٢	مرتفعة
٣	١٢	العلاقة مع الزملاء في المدرسة ممتازة.	٣,٧٥	٠,٩٤	مرتفعة
٤	١١	علاقتي مع إدارة المدرسة مرضية.	٣,٧٣	٠,٨٥	مرتفعة
		مجال الرضا الوظيفي .	٣,٧٩	٠,٧١	مرتفعة

يبين الجدول (٩) ان الدرجة الكلية لمجال الرضا الوظيفي جاءت بدرجة مرتفعة وبمتوسط حسابي (٣,٨٩) وبانحراف معياري بلغ (٠,٨٠) وان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٣,٧٣-٣,٨٩) ، حيث جاءت الفقرة رقم (٩) والتي تنص على " أنا راض عن الوظيفة الأكاديمية التي أعمل بها. " في المرتبة الاولى وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٩) وانحراف معياري بلغ (٠,٨٠) وبدرجة تقدير مرتفعة، بينما جاءت الفقرة (١١) ونصها "علاقتي مع

إدارة المدرسة مرضية. " بالمرتبة الاخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٣) وانحراف معياري بلغ (٠,٨٥) وبدرجة تقدير مرتفعة .

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة حول درجة الاستقرار الوظيفي لدى مديري مدارس المتفوقين من وجهة نظر الهيئة التدريسية تبعاً لمتغيرات (العمر، والمؤهل العلمي، والتخصص، سنوات الخبرة)

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة حول درجة الاستقرار الوظيفي لدى مديري مدارس المتفوقين من وجهة نظر الهيئة التدريسية حسب متغيرات العمر، والمؤهل، والتخصص، وسنوات الخبرة، والجدول ادناه يوضح ذلك .

الجدول (١٠)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة حول درجة الاستقرار الوظيفي لدى مديري مدارس المتفوقين من وجهة نظر الهيئة التدريسية حسب متغيرات العمر، والمؤهل، والتخصص وسنوات الخبرة

الاستقرار الوظيفي ككل	مجال الرضا الوظيفي	مجال الامن الوظيفي	مجال الخدمات المقدمة للمعلمات	مجال الرواتب والحوافز			
٣,٥٠	٣,٤٦	٣,٥٠	٣,٧١	٣,٣٣	س	اقل من ٢٥	العمر
٠,٦٧	٠,٥٨	٠,٧٦	٠,٦٦	٠,٨٨	ع		
٣,٤٤	٣,٧٢	٣,٥٢	٣,٥٩	٢,٩٣	س	من ٢٥-اقل من ٣٥	
٠,٤٤	٠,٧٠	٠,٧٤	٠,٦٧	٠,٥٢	ع		
٣,٤٩	٣,٩٣	٣,٦٦	٣,٥٧	٢,٨٠	س	من ٣٥-اقل من ٤٥ سنة	
٠,٤٥	٠,٧٢	٠,٧٩	٠,٦٧	٠,٧٢	ع		
٣,٦٤	٣,٧٥	٣,٦٧	٣,٧٤	٣,٠٠	س	دبلوم	المؤهل العلمي
٠,٤٥	٠,٦٢	٠,٨٣	٠,٥٨	٠,٦٧	ع		
٣,٤٥	٣,٧٨	٣,٥٦	٣,٥٥	٠,٩١	س	بكالوريوس	
٠,٤٦	٠,٧٣	٠,٧٥	٠,٦٩	٠,٦١	ع		
٣,٤١	٣,٩٤	٣,٥٠	٣,٦٩	٢,٥٣	س	دراسات عليا	
٠,٣٨	٠,٧٧	٠,٦٨	٠,٦٢	٠,٦٣	ع		
٣,٦٣	٤,٠٧	٣,٩٧	٣,٦٢	٢,٨٥	س	تربية طفل	

٠,٤٣	٠,٦٩	٠,٦٣	٠,٦٨	٠,٥٢	ع		التخصص
٣,٤٣	٣,٧٩	٣,٤٣	٣,٥٥	٢,٩٤	س	علوم تربوي	
٠,٤٦	٠,٧٠	٠,٧٧	٠,٦٦	٠,٥٩	ع		
٣,٤٥	٣,٥٤	٣,٧٥	٣,٧١	٢,٧٨	س	تخصصات اخرى	
٠,٤٣	٠,٦٨	٠,٦٦	٠,٧١	٠,٨٠	ع		الخبرة
٣,٦١	٣,٧٥	٣,٤٢	٤,٠٤	٣,٢٥	س	اقل من ٥ سنوات	
٠,٥٦	٠,٦٩	٠,٦٥	٠,٦٦	٠,٨٧	ع		
٣,٣٧	٣,٦٦	٣,٤٥	٣,٥٠	٢,٨٦	س	من ٥-١٠ سنوات	
٠,٤٢	٠,٧١	٠,٧٣	٠,٦٩	٠,٤٩	ع		
٣,٥٨	٣,٩٨	٣,٧٧	٣,٦٦	٢,٩١	س	من ١١ سنة فأكثر	
٠,٤٦	٠,٦٨	٠,٧٧	٠,٦٢	٠,٧٦	ع		

س= المتوسط الحسابي ع= الانحراف المعياري

يبين الجدول (١٠) تباينا ظاهريا في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات افراد عينة الدراسة حول درجة الاستقرار الوظيفي لدى مديري مدارس المتفوقين من وجهة نظر الهيئة التدريسية بسبب اختلاف فئات متغيرات العمر، والمؤهل، والتخصص وسنوات الخبرة.

ولبيان دلالة الفروق الاحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام تحليل التباين الرباعي والجدول (١١) يوضح ذلك .

الجدول (١١)

تحليل التباين المتعدد لأثر العمر والمؤهل والتخصص وسنوات الخبرة على درجة الاستقرار الوظيفي لدى مديري مدارس المتفوقين من وجهة نظر الهيئة التدريسية

مصدر التباين	المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف الاحصائية	الدلالة الاحصائية
العمر	مجال الرواتب والحوافز	٠,٧٨٥	٢	٠,٣٩٢	١,٠٠٥	٠,٣٧
ويلكس=٠,٩٣١	مجال الخدمات المقدمة للهيئة التدريسية	٠,٩٥٣	٢	٠,٤٧٦	١,٠٧١	٠,٣٥
ح = ٠,٤٩٢	مجال الامن الوظيفي	٠,٩٢١	٢	٠,٤٦١	٠,٨٥٧	٠,٤٣
	مجال الرضا الوظيفي	٠,٨١	٢	٠,٤٠٥	٠,٨٧	٠,٤٢
	الاستقرار الوظيفي ككل	٠,١٧٣	٢	٠,٠٨٧	٠,٤٣٣	٠,٦٥
المؤهل العلمي	مجال الرواتب والحوافز	٠,٦٧٢	٢	٠,٣٣٦	٠,٨٦١	٠,٤٣

٠,٧٠	٠,٣٦٣	٠,١٦٢	٢	٠,٣٢٣	مجال الخدمات المقدمة للهيئة التدريسية	ويلكس=٠,٩٥٢
٠,٨٧	٠,١٤	٠,٠٧٥	٢	٠,١٥١	مجال الامن الوظيفي	ح = ٠,٧١٥
٠,٤٦	٠,٧٧٨	٠,٣٦٢	٢	٠,٧٢٥	مجال الرضا الوظيفي	
٠,٩٩	٠,٠٠٩	٠,٠٠٢	٢	٠,٠٠٣	الاستقرار الوظيفي ككل	
٠,٧٨	٠,٢٥٤	٠,٠٠٩	٢	٠,١٩٨	مجال الرواتب والحوافز	التخصص
٠,٤١	٠,٩١٢	٠,٤٠٦	٢	٠,٨١٢	مجال الخدمات المقدمة للهيئة التدريسية	ويلكس=٠,٨٠٨
٠,٠١	٤,٢٠٧	٢,٢٦٢	٢	٤,٥٢٥	مجال الامن الوظيفي	ح = ٠,٠٠٣
*٠,٠٢	٤,٨٣٤	٢,٢٥	٢	٤,٥	مجال الرضا الوظيفي	
٠,٤٨	٠,٧٤٥	٠,١٤٩	٢	٠,٢٩٨	الاستقرار الوظيفي ككل	
٠,٤٠	٠,٩٢٤	٠,٣٦١	٢	٠,٧٢١	مجال الرواتب والحوافز	الخبرة
٠,٠٩	٢,٣٦٥	١,٠٥٢	٢	٢,١٠٥	مجال الخدمات المقدمة للهيئة التدريسية	ويلكس=٠,٩٠٣
٠,١٧	١,٨١٦	٠,٩٧٧	٢	١,٩٥٣	مجال الامن الوظيفي	ح = ٠,١٩١
٠,٢٤	١,٤٣٦	٠,٦٦٨	٢	١,٣٣٦	مجال الرضا الوظيفي	
٠,٠٦	٢,٩٨٥	٠,٥٩٧	٢	١,١٩٤	الاستقرار الوظيفي ككل	
		٠,٣٩	١١١	٤٣,٣٤٤	مجال الرواتب والحوافز	الخطأ
		٠,٤٤٥	١١١	٤٩,٣٩٢	مجال الخدمات المقدمة للهيئة التدريسية	
		٠,٥٣٨	١١١	٥٩,٦٨٧	مجال الامن الوظيفي	
		٠,٤٦٥	١١١	٥١,٦٦٥	مجال الرضا الوظيفي	
		٠,٢	١١١	٢٢,١٩٩	الاستقرار الوظيفي ككل	
			١١٩	٤٦,٥٦٢	مجال الرواتب والحوافز	الكلية
			١١٩	٥٢,٩٧٤	مجال الخدمات المقدمة للهيئة التدريسية	
			١١٩	٦٧,٥٢٣	مجال الامن الوظيفي	
			١١٩	٥٩,٥٨١	مجال الرضا الوظيفي	
			١١٩	٢٤,٠١٧	الاستقرار الوظيفي ككل	

يتبين من الجدول (١١) الآتي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية ($\alpha \geq 0.05$) تعزى لاثر العمر في جميع المجالات.
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية ($\alpha \geq 0.05$) تعزى لاثر المؤهل العلمي في جميع المجالات .
- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية ($\alpha \geq 0.05$) تعزى لاثر التخصص في جميع المجالات باستثناء مجالي الامن الوظيفي والرضا الوظيفي .

- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية ($\alpha \geq 0.05$) تعزى لاثـر الخبرة في جميع المجالات .

الاستنتاجات:

١. ان مديرية المدارس الثانوية للمتفوقين من وجهة نظر الهيئة التدريسية يوفرون ادارة الاستقرار الوظيفي بمستوى (جيد).
٢. لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر مدرسي مدارس المتفوقين الثانوية تبعاً لمتغير (العمر, المؤهل العلمي, التخصص, الخبرة الوظيفية).

التوصيات:

١. اهتمامات مديريات التربية بمقترحات المدرسين وعقد اجتماعات ولقاءات دورية معهم لمناقشة الشؤون والمستجدات التربوية وطبيعة سير العمل لمدارس المتفوقين الثانوية وتبني مطالب المدرسين وحاجاتهم ذلك الأداء اعمالهم بشكل أفضل.
٢. تبني مديريات التربية تدريب وتطوير المدرسين في دورات حسب الاختصاصات من اجل تطوير المهارات العامة لديهم وتحسين فعاليتهم مما يشعر المدرسين برغبة أكثر في العمل واستعداد أكثر لتقبل العمل الوظيفي والمهام التدريسية المتنوعة والجديدة.

المقترحات

١. اجراء دراسة مماثلة لهذه الدراسة في المدارس الابتدائية في بغداد.
٢. اجراء دراسة مماثلة لهذه الدراسة في مدارس الثانوية في بغداد.

المصادر:

١. أحمد، حافظ. (٢٠٠٣). ادارة المؤسسات التربوية. عالم الكتب. القاهرة. مصر.
٢. البدرى، طارق عبد الحميد (٢٠٠١). الأساليب القيادية والادارية في المؤسسات التعليمية، دار الفكر، عمان، الاردن.

٣. البدرى، طارق عبد الحميد. (٢٠٠١). الأساليب القيادية والادارية في المؤسسات التعليمية. دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع. عمان.
٤. التابعي، ناصر بن حمدان. (٢٠١٠). الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي في سلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة.
٥. جودت، عزت. (٢٠٠١). الادارة المدرسية الحديثة مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العلمية. ط١. دار الثقافة للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
٦. جودت، عزت. (٢٠٠١). الادارة المدرسية الحديثة، مفاهيمها النظرية والتطبيقية العلمية. دار الثقافة للنشر والتوزيع. ط١. عمان. الاردن.
٧. الحريري، رافدة وعبد العزيز توفيق. (٢٠٠٦). الجديد في التربية العلمية وطرق التدريس. الرياض. الخريصي.
٨. خلف، عمر محمد. (١٩٨٦). اساسيات الادارة والاقتصاد في التنظيمات التربوية. منشورات ذات السلاسل. الكويت.
٩. الدليمي، أحمد وكريم ناصر. (٢٠٠٩). علم النفس الاداري وتطبيقاته في العمل. ط١. دار الأوائل للنشر. عمان. الاردن.
١٠. ديب، أحمد. (٢٠٠٤). أثر الدعم التنظيمي على الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في مكتب غزة الاقليمي التابع للأنوار. رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير قسم ادارة الاعمال. كلية التجارة. الجامعة الاسلامية. غزة.
١١. رفيقة، منصور. (٢٠١٤). الاستقرار الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين دراسة ميدانية بالمؤسسات الخاصة. رسالة ماجستير تخصص تنظيم عمل. الجزائر.
١٢. رمضان، ابراهيم أحمد. (٢٠٠٦). دليل ادارة الموارد البشرية. مؤسسة ام القرى للترجمة والنشر والتوزيع. ط٢. القاهرة. مصر.
١٣. السالم، مؤيد سعيد وعادل، حرحوش صالح. (٢٠٠٢). ادارة الموارد البشرية. المؤسسة اللبنانية للكتابة الأكاديمية. ط٢. بيروت - لبنان.
١٤. السلمي، علي. (٢٠٠٣). ادارة الأفراد لرفع الكفاءة الانتاجية، القاهرة. دار المعارف. مصر.
١٥. الشماع، خليل محمد حسن. (٢٠٠٢). مبادئ الادارة مع التركيز على ادارة الاعمال. بغداد.
١٦. الشوبكي، سمير. (٢٠٠٦). المعجم الاداري. دار اسامة للنشر والتوزيع. ط١. عمان. الأردن.
١٧. الصحاف، حبيب. (١٩٩٧). معجم ادارة الموارد البشرية وشؤون العاملين. عربي - انجليزي. ط١. مكتبة لبنان. بيروت.
١٨. العبادي محم حميان. (٢٠٠٠). مدى فاعلية نظام الترقية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك. مجلة اتحاد الجامعات العربية. العدد (٣٧).

١٩. عصمت، ابراهيم مطاوع، (٢٠٠٣). الادارة التربوية في الوطن العربية. مكتبة النهضة المصرية. القاهرة. مصر.
٢٠. العلوان، علاء الدين. (٢٠٠٤). الوضع الحالي للتربية والتعليم في العراق. الرؤى الجديدة. وزارة التربية - بغداد.
٢١. العميرة، محمد حسن. (١٩٩٩). مبادئ الادارة المدرسية. دار المسيرة. عمان. الأردن.
٢٢. عواد، شوقي ناجي وآخرون. (١٩٩٩). مبادئ الادارة، دار الكتب للطباعة والنشر. الموصل. العراق.
٢٣. الهزايمة، وصفي. (٢٠٠٤). القيادة وادارة الأزمات التربوية. عالم الكتب الحديثة. اربد. الأردن.
٢٤. وزارة التربية، (٢٠١١). المؤتمر التربوي في التربية والتعليم (نرسم المستقبل) وليد، فضل وآخرون. (١٩٩٩) أسس منهجية في العلوم الاجتماعية. قسنطينة. الجزائر. منشورات جامعة منتوري. دار البحث.
٢٥. وزارة التربية، جمهورية العراق (١٩٨٨). دائرة التخطيط التربوي. الدليل التربوي.
٢٦. وزارة التربية، جمهورية العراق. (١٩٧٧). نظام المدارس الثانوية.
٢٧. وناس، سوسن عبد الأمير. (٢٠٠٨). تأشير الشفافية في الرضا الوظيفي: تحليل آراء عينة من العاملين في ديوان هيئة التقني. اطروحة دكتوراه فلسفة في الادارة العامة غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد. جامعة بغداد. العراق.
٢٨. اليونسكو، المنظمة العالمية للتربية والثقافة والعلوم. (٢٠١٣). التقرير السنوي الواقع التربوي.

المصادر الأجنبية

1. American Association of School Administrators, (1994), professional standard, for the superintendence, Erlc, Vol.29, No.8, ED. 368047.
2. Bollin, Gail (1993), An investigation of job stability and job satisficing among family day care providers, early childhood research quarterly volume 8, Issue 2, <https://www.Sciencedirect.com>.
3. Jeon, Jeong – Ho, (2009) The Impact of organizational Justice and Job security on organizational commitment Exploring, The Mediating eff. Of Trust in top management A Dissertation submitted in partial fulfillment of the requirement for the degree of doctor of philosophy, Graduate school of the university of Minnesota.
4. Kemberg, Robert, Levi, Rony, (2017), Job security stability and production efficiency the critical economics on opeh – occes Jownol in economic history, volume 14, Issus 3, <http://economic theory.org>.

المصادر مترجمة

1. Ahmed, Hafez. (2003). Management of educational institutions. The world of books. Cairo. Egypt.
2. Badri, Tarek Abdul Hamid (2001). Leadership and administrative methods in educational institutions, Dar Al-Fikr, Amman, Jordan.
3. Judt, Izzat. (2001). Modern school administration, its theoretical and applied scientific concepts. House of culture for publishing and distribution. II. Oman. Jordan.
4. Hariri, Rafida and Abdulaziz Tawfik. (2006). New developments in scientific education and teaching methods. Riyadh. Khuraisi.
5. Al-Dulaimi, Ahmed and Karim Nasser. (2009). Managerial psychology and its applications at work. II. Al-awwal publishing house. Oman. Jordan.
6. Deeb, Ahmed. (2004). The impact of organizational support on the employment of employees in the Gaza Regional Office of Al-Anwar. A thesis complementary to obtaining a master's degree in Business Administration Department. Faculty of Commerce. Islamic University. Gaza.
7. Mate, Mansour. (2014). Job stability and its relationship to the performance of employees is a field study in private institutions. Master's thesis specializing in the organization of work. Algeria.
8. Ramadan, Ibrahim Ahmed. (2006). Manual of Human Resources Management. Umm Al-Qura foundation for translation, publishing and distribution. I2. Cairo. Egypt.
9. Salim, a happy and just supporter, a righteous Harush. (2002). Human Resources Management. Lebanese foundation for academic writing. I2. Beirut-Lebanon.
10. Peaceful, Ali. (2003). Personnel Management to raise production efficiency, Cairo. House of knowledge. Egypt.
11. Al-Shamma, Khalil Muhammad Hassan. (2002). Principles of management with a focus on Business Management. Baghdad.
12. Al-Shobki, Samir. (2006). Administrative lexicon. Osama publishing and distribution house. II. Oman. Jordan.
13. Abadi is a mother-in-law. (2000). The effectiveness of the promotion system for faculty members at Yarmouk University. Journal of the Union of Arab universities. Issue.(٣٧)
14. Esmat, Ibrahim Mutawa, (2003). Educational administration in the Arab world. The Egyptian Renaissance library. Cairo. Egypt.
15. Alwan, Aladdin. (2004). The current state of education in Iraq. New visions. Ministry of Education – Baghdad.
16. Umaira, Mohammed Hassan. (1999). Principles of school administration. The House of the March. Oman. Jordan.
17. And Nas, Sawsan Abdul Amir. (2008). Indexing transparency in job satisfaction: analysis of the opinions of a sample of employees in the technical authority's

- office. Unpublished Ph. D. thesis in Public Administration, Faculty of management and economics. University of Baghdad. Iraq.
18. Ministry of Education, Republic of Iraq (1988). Department of Educational Planning. Educational manual.
 19. Ministry of Education, Republic of Iraq. (1977). The secondary school system.
 20. UNESCO, the world educational, cultural and scientific organization. (2013). Annual report educational reality.
 21. Defeat, my description. (2004). Leadership and management of educational crises. The world of modern books. Bow down. Jordan.
 22. Khalaf, Omar Mohammed. (1986). Fundamentals of management and Economics in educational organizations. Publications with strings. Kuwait.
 23. The reporter, sweetheart. (1997). Glossary of Human Resources Management and personnel affairs. Arabic-English. II. Library of Lebanon. Beirut.
 24. Badri, Tarek Abdul Hamid. (2001). Leadership and management styles in educational institutions. Dar Al-Fikr for printing, publishing and distribution. Oman.
 25. The follower, Nasser bin Hamdan. (2010). Organizational loyalty and its relationship to job satisfaction among school principals is the second episode of basic education in the Sultanate of Oman. Unpublished master's thesis.
 26. Awad, Shawqi Naji et al. (1999). Principles of management, House of books for printing and publishing. The conductor. Iraq.
 27. Judt, Izzat. (2001). Modern school administration, its theoretical concepts and scientific applications. II. House of culture for publishing and distribution. Oman. Jordan.
 28. Ministry of Education, (2011). The educational conference in education (we are drawing a future) Walid, Fadl et al. (1999) methodological foundations in the Social Sciences. Constantine. Algeria. Publications of the University of mentori. Research house.

م/ استبانة الاستقرار الوظيفي

الأستاذ الفاضل..... المحترم

الأستاذة الفاضلة..... المحترمة

تروم الباحثة إجراء دراستها الموسومة (الاستقرار الوظيفي لدى مديري مدارس المتفوقين الثانوية من وجهة نظر الهيئة التدريسية) ونظراً لكونكم على صلة مباشرة مع مديري مدارسكم، لذا تود الباحثة بإبداء آرائكم حول مستوى تطبيق كل فقرة من فقرات المقياس وكذلك المجال لذا أطلب من حضراتكم التفضل بالإجابة على جميع الفقرات وذلك بوضع العلامة على الاختيار الذي ترونه مناسباً لآرائكم.

تعريف الاستقرار الوظيفي: على أنه الاستقرار النفسي والذهني لدى العاملين في المؤسسة مما يترتب عليه الشعور بزيادة الآفاق والولاء للمؤسسة التي توفر بيئة يسودها ادارة جيدة.