



ISSN: 1817-6798 (Print)

Journal of Tikrit University for Humanities

available online at: www.jtuh.org/

Fatima Ismail Talal

College of Education for Human Sciences,
Tikrit University* Corresponding author: E-mail :
fatima.e.talal@tu.edu.iq
07702061680**Keywords:**Stability
Professional Stability
Teaching
Tikrit University**ARTICLE INFO****Article history:**

Received 1 Sept 2024
 Received in revised form 25 Nov 2024
 Accepted 2 Dec 2024
 Final Proofreading 30 June 2025
 Available online 30 June 2025

E-mail t-jtuh@tu.edu.iq©THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER
THE CC BY LICENSE<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Journal of Tikrit University for Humanities

**Professional Stability among
Teachers at Tikrit University****A B S T R A C T**

The current research aims to identify the professional stability of male and female lecturers at Tikrit University and to reveal the differences in professional stability of male and female lecturers at Tikrit University according to the gender variable and the differences in professional stability of male and female lecturers at Tikrit University according to the specialization variable. The research sample was selected using the proportional random stratified method, amounting to (200) male and female teachers, with (120) male teachers and (80) female teachers. The researcher identified ten areas for the professional stability scale in two main areas, which are (motivational factors and career growth). For the purpose of preparing the appropriate scale paragraphs to measure professional stability according to its fields based on the theoretical framework used in the research and by directing a survey questionnaire to a sample of the research community of (30) male and female teachers, a set of paragraphs were formulated for the professional stability scale that the researcher intends to build and apply to identify the level of professional stability. The paragraphs of the scale were prepared in their initial form, where the number of paragraphs that were formulated reached 60 paragraphs distributed over 10 fields. It also showed that there is a difference in professional stability according to the gender variable in favor of females, and that there is no difference in professional stability according to the specialization variable. In the light of these results, the researcher reached a set of conclusions, recommendations and proposals.

© 2025 JTUH, College of Education for Human Sciences, Tikrit University

DOI: <http://doi.org/10.25130/jtuh.32.6.2.2025.22>**الاستقرار المهني لدى التدريسيين في جامعة تكريت**

فاطمة اسماعيل طلال سرحان/ جامعة تكريت/ كلية التربية للعلوم الانسانية_

الخلاصة:

هدف البحث الحالي إلى التعرف على الاستقرار المهني لدى تدريسي جامعة تكريت. والكشف عن الفروق في الاستقرار المهني لدى تدريسي جامعة تكريت حسب متغير الجنس والكشف عن الفروق في الاستقرار المهني لدى تدريسي جامعة تكريت حسب متغير التخصص. واقتصر على تدريسي جامعة تكريت لكلا الجنسين ومن حملة لقب (أستاذ واستاذ مساعد) حصراً للعام الدراسي (٢٠٢٤ - ٢٠٢٥). تكون مجتمع البحث من تدريسي جامعة تكريت للجنسين (الذكور . الاناث) والتخصصين (العلمي . الانساني) اذ بلغ عددهم (٢٠٧٠) تدريسيا وتدرسية موزعين على (٢٢) كلية علمية وانسانية. اختيرت عينة البحث بالطريقة الطبقيّة العشوائية المتناسبة حيث بلغت (٢٠٠) تدريسيا وتدرسية وبواقع (١٢٠) تدريسيا و(٨٠) تدرسية.

حددت الباحثة عشرة مجالات لمقياس الاستقرار المهني بمجالين رئيسيين هما (عوامل دافعية وعوامل الصحة) ولغرض إعداد فقرات المقياس الملائمة لمقياس الاستقرار المهني قامت الباحثة بتوجيه استبانة استطلاعية على عينة من مجتمع البحث بلغت (٣٠) تدريسيا وتدريسية لمعرفة أهم جوانب الاستقرار المهني وعلى وفق مجالات الإطار النظري المستعمل في البحث وعلى ضوء استجابات أفراد العينة ومن خلال الاطلاع على الأدبيات قامت الباحثة ببناء فقرات المقياس بصيغتها الأولية حيث بلغ عدد الفقرات التي تم صياغتها (٦٠) فقرة موزعة على (١٠) مجالات , وتم التأكد من صدق المقياس الظاهري والبنائي , كما تم التأكد من تمييز فقراته وثباته , وبعد تطبيق المقياس على عينة البحث ومعالجة البيانات احصائيا تبين للباحثة ان مستوى الاستقرار المهني لدى تدريسيي جامعة تكريت يعد مستوى عاليا , كما تبين وجود فرق في الاستقرار المهني حسب متغير الجنس ولصالح الاناث , وعدم وجود فرق في الاستقرار المهني حسب متغير التخصص , وفي ضوء هذه النتائج وضعت الباحثة مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات والمقترحات .

الكلمات المفتاحية : الاستقرار , الاستقرار المهني , التدريسي , جامعة تكريت

مشكلة البحث :

أن اغلب العاملين في مختلف المؤسسات وفي جميع المجالات والاختصاصات يواجهون أعباء وظيفية في مجال العمل أدت إلى بروز الكثير من المؤثرات النفسية والصعوبات التي تتفاوت من نظام إداري إلى آخر كما تتفاوت من مهنة لأخرى لكنها على اختلافها قد تتسبب في تأثيرات سلوكية ونفسية وجسمية تنعكس على درجة أداء العاملين وعلى استقرارهم المهني .
(الطوطو ، ٢٠٠٨ ، ص ٤ - ٥)

ويرى لانجفورد (Langford) أن أكثر مجالات العمل إثارة للضغط تلك المجالات التي تمتاز بمواجهة مباشرة مع الناس والتي يكرس فيها الأفراد أنفسهم لخدمة الآخرين مثل المرشدون النفسيون والاجتماعيون والمعلمون والأطباء وغيرهم . (ندى ، ١٩٩٨ ، ص ٤)

وأوضح هيوكر (Hiouker 1984) في دراسته أن شعور الموظف بالاستقرار المهني يعد دافعاً لسلوكه نحو الآخرين وانتمائه لهم . (Hiouker , 1984 : p33)

وتوصلت دراسة كشممان ورفاقه (Kushman 1992) إلى أن عدم توفر فرص التعبير عن الذات والاعتراف بالجهد المبذول والشعور بعدم بالأهمية والانجاز لدى العاملين له اثر كبير في انعدام الاستقرار الوظيفي وترك العمل . (Kushman , 1992 , p8)

وتتلخص مشكلة البحث الحالي بالكشف عن مستوى الاستقرار المهني لدى تدريسيي جامعة تكريت .

أهمية البحث :

ان للمهنة دورا كبيرا في حياة الفرد والمجتمع ، فهي تعد من أهم المصادر الرئيسية لإشباع حاجات الفرد الجسدية والنفسية ، كما أنها من أهم عناصر مكانته الاجتماعية ، وسبيل إيصاله إلى الاهداف المهمة مثل الثروة والقوة والهيبة في المجتمع . (التل وآخرون ، ١٩٩٩ ، ص٣٢٥)

وكما يتوضح من خلال هرم ماسلو (Maslow 1970) أن الفرد عندما لا يتمكن من اشباع حاجاته وتحقيق ذاته من خلال مهنته فانه يكون غير مستقر، وهذا يدفعه إلى القيام بسلوك معين يهدف إلى إعادة التوازن الداخلي لتحقيق الاستقرار والاتزان (عكاشة ، ١٩٨٩ ، ص١٦)

كما وجد كل من مانيو وهوفمان (Manyo & Hoffman 1960) انه كلما زاد تنوع واتساع المهام ودرجة السيطرة التي تمنح للفرد في مهنته واستخدامه لقدراته كلما انخفضت درجة الملل الذي ما يتسبب في الأداء المتكرر الرتيب الخالي من عنصر التجديد الذي بإمكانه جلب اهتمام العامل والمحافظة على مستوى تركيزه (حمو ، ٢٠٠٧ ، ص٥٢)

ولأهمية الاستقرار المهني قامت العديد من الدراسات لدراسة هذا المتغير ويعتبر (Schein) من أوائل الباحثين لدوافع الاختيار والاستقرار المهني التي استمرت على مدى (١٢) عاماً حدد من خلالها عناصر التوافق والاستقرار في المهنة المختارة لـ (٤٤) مديراً من خريجي كلية (Sloan) للإدارة بمعهد ماثيوسستس للتكنولوجيا (MIT) اذ تمكن من استنتاج خمسة دوافع رئيسية أطلق عليها (المراسي المهنية) (Anchor career) وهي الكفاءة المهنية ، الكفاءة الإدارية ، والاستقرار المهني ، الاستقلالية ، الإبداع والابتكار (المشعان ، ١٩٩٣ ، ص٧١-٧٢)

ودراسة لياكو وسكوماتشر (Liaczu,&Schumacher) التي أجريت على مجموعة أعضاء الهيئات التدريسية في الدراسات العليا الجامعية مستخدمة تقسيم هيرزبيرج (Herzberg , 1968) في نظرية العاملين هدفت إلى التعرف على العوامل التي تؤدي إلى الشعور بالسعادة في العمل والعوامل المسببة لعدم الارتياح في العمل فقد توصلت إلى أن العوامل المسببة للسعادة أو ما يسمى بالعوامل الدافعة تمثلت في الشعور بالانجاز وفرص النمو وتقدير الآخرين أما العوامل الصحية فترتبط بالأجور وسياسة المنظمة ، وظروف العمل والعلاقة مع الرؤساء . (Liaczu & Schumacher , 1995 , p8)

(49 -)

أما (Kelly1989) في دراسته قام بتطبيق نرية العاملين على مستوى التعليم الجامعي على عينة مكونة من ٨٩٣ مفردة من أعضاء هيئة التدريس بكليات الصحافة والإعلام بالولايات المتحدة الأمريكية وأيدت النتائج صحة النظرية حيث كان الإحساس بالراحة والأمان والاستقرار وفقاً للعوامل التي حددها (Herzbery) في نظريته (Kelly , 1989 , p446 - 452)

وفي دراسة أجرتها ماتيركا (Materka 1980) في كلية التربية بجامعة ميتشكان الأمريكية شملت مجموعة من المدرسين والعمال أشارت النتائج إلى وجود فروق بين الفئتين ناشئة عن طبيعة

العمل التي تقوم به كل منها ، مثل تركيز الفئة الثانية بالنسبة للأسباب التي تكمن وراء الاستقرار المهني على الناحية المرتبطة بالأمن الصناعي ، بينما ركزت الفئة الأولى على المكانة الاجتماعية بما تقوم به من عمل (Materka , 1980 , p5 – 6)

وأشارت دراسة (Haughe & Murphy 1983) في كولومبيا البريطانية أن نسبة ٢٢% من أفراد العينة التي عددها (٥٢٨) مدرساً ريفياً أن هناك سببين رئيسيين لشعورهم بالاستقرار المهني وهما (نظرة المجتمع إلى مهنة التدريس) و(الممارسات التي تلجأ إليها الهيئة الإدارية في التعامل مع المدرسين) (Haughey & Murphy , 1983 , p56 – 66)

هذا وتمثل الاهتمامات المهنية مجالاً مهماً من مجالات اهتمام الباحثين والعلماء في الميدان التربوي وذلك لان التربية تفقد الكثير من كفايتها إذا تمت بمعزل عن اهتمام المتعلم . وتأكدت أهمية الاهتمامات المهنية في مجالات التوجيه التربوي والمهني بوصفها عاملاً من العوامل المهمة في توجيه الفرد نحو نوعية الدراسة أو المجال المهني الذي يشبع حاجاته ودوافعه النفسية ويحقق له الاستقرار المهني . (الخطيب ، ٢٠٠٥ ، ص ٤٤) .

ويمكن إبراز أهمية الدراسة الحالية على النحو الآتي :

١. أهمية الاستقرار المهني للتدريسي لأنه يشجع لديهم روح الابتكار والجد والتعاون وهذا يؤدي إلى بذل جهودهم داخل الجامعة مما يحقق الإنتاجية للمؤسسة التربوية التي يعملون بها وبذلك يحققون أهدافها المرجوة .
٢. يعد الاستقرار المهني من أهم مؤشرات صحة المؤسسة وفعاليتها على افتراض أن المؤسسة التي لا يشعر العاملون فيها بالسعادة والارتياح عن العمل وبيئة العمل بشكل عام سيكون حضاها من النجاح اقل من تلك التي يكون فيها الفرد مستقر مهنياً .

أهداف البحث :

يهدف البحث الحالي إلى ما يأتي :

١. التعرف على الاستقرار المهني لدى تدريسيي جامعة تكريت .
٢. الكشف عن الفروق في الاستقرار المهني لدى تدريسيي جامعة تكريت حسب متغير الجنس .
٣. الكشف عن الفروق في الاستقرار المهني لدى تدريسيي جامعة تكريت حسب متغير التخصص .

حدود البحث :

يقتصر البحث الحالي على تدريسيي جامعة تكريت لكلا الجنسين ومن حملة لقب (أستاذ واستاذ مساعد) حصراً للعام الدراسي (٢٠٢٤ – ٢٠٢٥) .

تحديد المصطلحات :

يتناول البحث الحالي تعريف المصطلحات الآتية :

الاستقرار المهني

تعريف ردايده ٢٠٠٨ : هو درجة الاطمئنان والراحة النفسية أو المعنوية التي تُحدد من خلال شعور الموظف بدوره وقيمه من خلال مهنة معينة (ردايده ، ٢٠٠٨ ، ٢٢٤)

- **التعريف النظري للاستقرار المهني :** وهو مشاعر الفرد الحسنة التي يكونها حول المتغيرات المادية والمعنوية التي تتعلق بالعمل نفسه والبيئة المحيطة به .
- **التعريف الإجرائي :** الدرجة الكلية التي يحصل عليها التدريسي او التدريسية على مقياس الاستقرار المهني المعد من قبل الباحثة .

الفصل الثاني : الاطار النظري

الاستقرار المهني :

تعددت المصطلحات والمفاهيم التي شاع استخدامها للتعبير عن المشاعر النفسية التي يشعر بها الفرد تجاه عمله ومن هذه المصطلحات الروح المعنوية ، الاتجاه النفسي نحو العمل، (Attitude to wards the job)، التوافق المهني (Vocational Adjustment)، والاستقرار المهني (Vocational Stability) (المشعان، ١٩٩٣، ص٢٧-٢٨)

والاستقرار المهني ناتج لمجموعة كبيرة من الاتجاهات والمشاعر الخاصة بعدة جوانب من العمل كالأجور وظروف العمل وغيرها بالإضافة إلى ذلك فان هذا المفهوم يشتمل على عدة عوامل شخصية أخرى مثل الرغبات والعلاقات مع الآخرين ومكانة الفرد داخل المجتمع (حمو ، ٢٠٠٧ ، ص١٧)

ويرى ريجيو (Regu 1999) أن الاستقرار المهني هو حالة ناتجة عن دور بعض جوانب المهنة أو الوظيفة في التأثير في دافعية العمل وحتى يتسنى للفرد الشعور بان لعمله معنى ، فلا بد له معرفة نتائج ما يبذله من مجهود (ريجيو ، ١٩٩٩ ، ص٢٤٢)

ويشير مويكييلي (Mucheilli 1993) إلى مفهوم الاستقرار المهني من خلال إعطاء أهمية للتقييم الشخصي للعامل في تكوين اتجاهاته نحو مختلف جوانب وعناصر العمل . (Muchielli , 1993 , p240)

وأوضح ماسلو (Maslow 1970) مفهوم الاستقرار المهني في نظريته التي تقوم على أساس عدة افتراضات تعني أن العامل في عمله فرد يسعى دوماً لتحقيق أهداف مهنية تسمح له بتلبية حاجاته

المختلفة كشخص فاعامل المستقر مهنياً هو عامل استطاع تحقيق عدد كبير من حاجاته .
(Maslow , 1970 , p68)

أما ترامبو ولاندي (Trumbo and Landy 1980) فيريان أن مفهوم الاستقرار المهني يستخدم للدلالة على مشاعر العاملين تجاه العمل بنفس الطريقة التي تستخدم عبارة (مستوى المعيشة) لوصف ردود الفعل أو انطباعات المرء عن الحياة عموماً (حمو ، ٢٠٠٧ ، ص١٩)

أما سوبر (Super) فيرى الاستقرار المهني مرحلة يصلها الفرد اسمها مرحلة الاستقرار أو الاحتفاظ (Maintenance Stage) وتمتد هذه المرحلة من السن (٤٥-٦٥) سنة وفيها يحاول الفرد المحافظة على ما حققه أو اكتسبه من المهنة كما تتواصل عملية التكيف في العمل لتحسين مركزه، مع الميل إلى عدم تغيير المهنة (الخطيب، ٢٠٠٣، ص٢٣٨-٢٣٩)

ويجد (السرhan ١٩٩٨) أن الاستقرار المهني يتكون من عدد من الاتجاهات والمشاعر نحو الوظيفة التي تعبر عن مدى الإشباع الذي يحصل عليه من عمله ، وكلما كان اعتقاد الفرد ايجابياً كانت مشاعره ايجابية ، وقد تظل هذه المشاعر كامنة في نفس الفرد ، وقد تظهر في سلوكه الخارجي الظاهر .
(السرhan ، ١٩٩٨ ، ص٥)

ويرى (لوسك ١٩٦٩) أن الاستقرار في العمل هو حالة من السرور النفسي ناتجة عن تقييم الفرد لعمله من حيث ما يبذله من جهد في أدائه والفوائد التي تعود عليه من العمل .
(عويضة ، ١٩٩٦ ، ص١٩ - ٢٠)

أما جينزبرج (Eli Ginzberg 1951) فقد وجد أن الاستقرار المهني هو مرحلة أخيرة في مسيرة النمو المهني للفرد وهي مرحلة التخصص (Specification) وفي هذه المرحلة يكون الفرد قد اختار تماماً العمل الذي يريده والذي يتفق مع ميوله وقدراته وتظهر بنجاح الفرد وشعوره بالهناء والسعادة في العمل كما تمثل مرحلة التخصص هذه مرحلة الانخراط في العمل والبقاء فيه والاستفادة من عوائده وبدء الإنتاجية فيه (Savikas and lent , 1994 , p1 - 2)

ويبين واتس (Watts) أن الاستقرار المهني هو عملية ناتجة من صنع قرارات الفرد المهنية وتطويره لهويته الذاتية والتي لا تحدث في فراغ وإنما تحدث في ظروف اجتماعية وسياسية واقتصادية تؤثر في انجازات الفرد وقراراته واستقراره في المهنة (عبد الهادي والعزة ، ١٩٩٩ ، ص٨٣)

ويرى هيوكوليكان (Hugh Coolican 1999) أن الاستقرار المهني هو من العوامل المرتبطة بتماسك الجماعة ، أي يمكن للأعضاء الجدد بما لديهم من صفات جديدة وغير مألوفة أن يكونوا مصدر فوضى وتعطيل للتماسك ، وكلما كان دوران العمل (Lab our Turnover) أدنى كان مستوى التماسك اكبر وكان مستوى الاستقرار المهني (Vocational Stability) أعلى لكن مع الألفة يمكن أن يتولد في بعض الحالات شعور بعدم الانسجام (كوليكان ، ١٩٩٩ ، ص٣٨٧)

العوامل المؤثرة في الاستقرار المهني :

قدمت الأدبيات كثيراً من الآراء والنظريات التي تحتوي على مجموعة كبيرة من العوامل المؤثرة في تحديد مسار المهنة والاستقرار المهني ومن هذه العوامل يراها أكثر تأثيراً من غيرها ومنها :

١. التمييز المهني

يقصد بالتمييز المهني اختلاف المهنة عن غيرها من المهن الأخرى ، في أن هذه المهنة أو تلك غير تقليدية أو تحقق عائداً مادياً أو معنوياً . إحداهما أو كليهما في ظروف أداء تختلف عن ظروف الأداء في المهن الأخرى (فالتمييز المهني) اذ ينصب على المهنة ذاتها وهو في ذلك يختلف عن (التمييز في المهنة) والذي يشير إلى أداء الفرد مقارنة بأداء الآخرين الذين معه في المهنة نفسها . وإن الاستقرار والسعادة يزيد لدى شاغلي الأعمال الأكثر مهارة التي توفر مكانة أعلى. وأكثر الناس شعوراً بالسعادة في العمل هم أصحاب المهن التي تحتاج إلى مهارات محدودة. بينما يقل هذا الشعور لدى الأفراد العاملون في مهن رتيبة لا تتطلب درجة عالية من المهارة (Blauner , 1992 , p380)

٢. الشعور بتحقيق الذات

أن الدافع الرئيسي للإنسان عند كارل روجرز (C. Rogers 1942) هو الحاجة إلى تحقيق الذات (Self – Actualization) لان الإنسان تحت ظروف مناسبة يعبر عن قيم أعلى لما هو متضمن في الغرائز الأولية لحفظ الذات ، أي اللذات الحسية وتجنب الألم (لازاروس ، ١٩٨٩ ، ص ٨٩) وينظر علماء الإدارة إلى تحقيق الذات على انه ميل الشخص لان يكون في الموقع الذي يتلاءم مع ميوله وإمكاناته وقدراته ، بحيث تظهر كفاءته من خلال الاستقلال الأمثل لهذه القدرات والإمكانات وبالتالي يحقق أهدافه الذاتية من خلال المهنة ، وكلما حقق الفرد أهدافه ازداد ما كان يصبوا إليه من آمال وطموحات. والدافع لتحقيق الذات كثيراً ما يولد في الإصرار فيكون تحقيق الذات من خلال المهنة يمثل جانباً رئيسياً للاستقرار المهني (أبو زيد ، ١٩٨٧ ، ص ٢٠٢).

٣. الميول المهنية

تشكل الميول سمة هامة من سمات الشخصية التي اهتمت بها الدراسات النفسية ، لأنها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالإقبال على نواحي النشاط في المجالات المختلفة كما أنها تساهم مع غيرها من سمات الشخصية الأخرى مثل الاتجاهات والدافع والقيم في التكيف التربوي والمهني . وتشكل الميول أيضاً احد عناصر الاستقرار ، إذ يلاحظ انجذاب الناس إلى المواضيع التي يكونون مستعدين لعملها ، وابتعادهم عن تلك التي لا يكونون مستعدين لها ، بمعنى أن الميول تحدد ما يفعله الفرد أكثر من أن تحدد الكيفية التي يتم بها العمل (أبو شعيره ، ٢٠٠٨ ، ص ٧٩ - ٨٠).

والميل شعور يصاحب انتباه الفرد واهتمامه بموضوع ما، وهو في جوهره اتجاه نفسي موجب يتميز بتركيز الانتباه في موضوع معين ، أو ميدان خاص (الخطيب ، ٢٠٠٠ ، ص ٢٥).

ويرى ولسون (Wilson) الميل هو شعور داخلي يجذب انتباه واهتمام الفرد بموضوع أو عمل معين حيث يشعر بقدر من الارتياح عند ممارسته (عطوي ، ١٩٨٨ ، ص ٢).

ولذلك فإن الفرد الذي يلتحق بعمل ما ويدرك أن متطلبات العمل لا تتعارض مع ميوله وقدراته ، يشعر بالانسجام والاستقرار في ذلك العمل (الزغبى ، ٢٠٠١ ، ص ٤٦٧).

٤. نظام الأجور

تعد الأجور احد أهم حوافز العمل وهي موضع اهتمام كبير من قبل العاملين والمنظمات فمن وجهة نظر العاملين تعد وسيلة أساسية لإشباع حاجاتهم المادية والاجتماعية، وهي من أهم العوامل بل أكثرها تأثيراً في اندفاع الفرد للعمل وزيادة إنتاجيته، أو إهماله وضعف إنتاجيته . ومن وجهة نظر المنظمات تمثل احد العناصر الأساسية في تكاليف الإنتاج . كما أن قيمة ما يحصل عليه الأفراد نقداً يساهم في خلق الشعور بالاستقرار والرغبة في الاستمرار في العمل (أبو شيخه ، ٢٠١٠ ، ص ١٧٢).

ويعتبر فردريك تايلور (F. Taylor 1856 – 1917) أول من أشار إلى أهمية استخدام الحوافز المالية في تشجيع العاملين الذين تتزايد معدلات أدائهم عن المعدلات المعيارية الموضوعية. وانه من الأهمية بمكان وضع هيكل للأجور يتسم بالعدالة والموضوعية ويعمل على تحقيق مستوى عالٍ من الإشباع والاستقرار المهني للموارد البشرية في المنظمة ، ويشعر العمل فيها بان الاختلاف في الشرائح الاجرية مرجعه الرئيس درجة الصعوبة والأهمية النسبية بين الوظائف (ديسلر ، ٢٠٠٩ ، ص ٤٢٢).

٥. نظام الترقية

من الأمور التي يهتم بها الموظف هو موضوع الترقية إذ أنها تمثل جزءاً مهماً من طموحاته التي يسعى إلى تحقيقها في حياته الوظيفية ، فهي تجمع بين المزايا المادية والمعنوية ويرتفع مركزه الوظيفي كما يترتب عليها أيضاً زيادة في الراتب وتعد الحجر الأساس في إيجاد خدمة حكومية مستقرة . ويسعى نظام الترقية إلى تحقيق جملة من الأهداف منها تعزيز روح التقاؤل بين الموظفين وزيادة ثقتهم بالمستقبل وتأمين استمرارية العمل وإيجاد جو من التنافس بين العاملين بما يسهم في دفعهم وحفزهم وكذلك شعور الموظفين بالأمان والاستقرار نتيجة تحقيقهم للتقدم المستمر في عملهم ومستوى معيشتهم .

(العزاوي وجواد ، ٢٠١٠ ،

ص ٤٩٤ – ٤٩٥)

٦. العلاقة مع جماعة العمل

يسود التنظيم مجموعة من العلاقات التي تتم بين العاملين حيث يتشاركون بدرجة كبيرة من القيم والاتجاهات والأهداف والشعور بوحدة الهوية وتطوير معايير سلوكيه خاصة بهم وتؤثر هذه العلاقات على شعور الفرد بالأمن والطمأنينة والاستقرار ويعتمد هذا على مقدار المنافع التي يحققها الفرد من تلك العلاقات ، فكلما كان التفاعل القائم بين الفرد والجماعة يحقق منفعة للفرد كانت جماعة العمل مصدراً

لاستقرار الفرد ورضاه أما إذا كان الارتباط بالجماعة يخلق جواً من التوتر أو يعوق إشباع حاجات معينة ، فان هذه العلاقة تكون مصدراً لعدم الارتياح والاستقرار وبالتالي ينعكس على أدائه بالعمل (حمادات ، ٢٠٠٨ ، ص ٩٩ - ١٠١)

٧. نظم الاتصال مع المؤسسة

يمثل الاتصال أهمية كبيرة في المجال التنظيمي وينبع ذلك من اهتمام إدارة المنظمة بوصول توجيهاتها ورسائلها إلى العاملين بالتنظيم . وأيضاً اهتمامها بالاتصال المتجه إلى الأعلى التي يمكن بها الوقوف على مشاعر واتجاهات الأفراد في المستويات التنظيمية المختلفة ، لتحقيق التعاون والتفاهم والتنسيق . ومن ثم تعد عمليات الاتصال بمثابة الشرايين التي تربط بين أعضاء المنظمة وبين وحداتها وأنشطتها المختلفة لتحقيق التكامل بينها ، كما تربط بين مراكز اتخاذ القرارات في المنظمة وبالتالي يصبح اتخاذ القرارات ميسوراً ومبنياً على حقائق الموقف ، إلى جانب ذلك فان نظم الاتصال توفر فرصاً لتفاعل العاملين وإيجاد الروابط بينهم مما يساهم في إشباع حاجاتهم الاجتماعية والنفسية ويزيد من مستوى استقرارهم (عباري وعطيه ، ١٩٩٣ ، ص ٢٣).

وقد أثبتت معظم الدراسات العلاقة الوثيقة بين زيادة الإنتاج وارتفاع مستوى الاستقرار المهني وبين وجود أنظمة اتصال رفيعة المستوى ، وقد اتضح أن تدفق المعلومات من الإدارة إلى العاملين ووضوح المعلومات وشموليتها يساعد على القيام بالعمل بكفاءة عالية ويقضي على احتمالات الغموض والتردد وانتشار الشائعات (عجوه ، ١٩٨٩ ، ص ٤٠).

٨. التكنولوجيا المستخدمة :

لقد عرفت التكنولوجيا بأنها جميع الأساليب الفنية المستخدمة في إنتاج معين وتشتمل على طرق وأساليب العمل ومن ثم الأساليب المستخدمة في أداء هذا العمل إضافة إلى الأدوات التي تستخدم في العملية الإنتاجية وبالتالي تختلف عملية تحويل المدخلات والمخرجات حسب التكنولوجيا المستخدمة . (James , 1992 , p12)

وأشارت دراسة جانا (Jana 1993) إلى أن العلاقة بين استخدام التكنولوجيا الحديثة ومدى قناعة الفرد وارتياحه لمهنته يتوقف على نوع التكنولوجيا المدخلة إلى العمل . فإذا كانت هذه التكنولوجيا الحديثة تتيح للفرد فرصة التفكير فإنها تؤدي إلى الابتكار وارتفاع مستوى المهارة لدى الفرد ، بعكس ما إذا كانت هذه التكنولوجيا محددة لعملية الابتكار وهي في هذه الحالة تؤدي إلى انخفاض مستوى الفرد وعجزه عن إبراز شخصيته المتميزة في العمل ويؤدي ذلك إلى انخفاض مستوى القناعة والاستقرار العمل . (Jana , 1993 , p384 - 407) .

دراسات سابقة

ذكرت الباحثة في هذا الجزء من الفصل دراسات سابقة تناولت متغير البحث الحالي (الاستقرار الوظيفي) وكما يأتي :

دراسة (العيداني , ٢٠١١): تهدف الدراسة الى التعرف على الاستقرار المهني وانماط الشخصية والتوافق الاسري لدى المرشدين التربويين اقتصر البحث الحالي على المرشدين التربويين لكلا الجنسين في المدارس المتوسطة والثانوية في محافظات (البصرة ، ذي قار ، ميسان) للعام الدراسي (٢٠١٠-٢٠١١). واختيرت عينة التطبيق النهائي بالطريقة العشوائية الطبقية المتناسبة بلغت (٢٠٠) مرشد ومرشدة ولتحقيق أهداف البحث قام الباحث ببناء مقياس الاستقرار المهني لدى المرشدين التربويين وتم تحقيق الصدق الظاهري للمقياس من خلال عرضه على مجموعة من الخبراء وتم استخراج القوة التمييزية من خلال تطبيق المقياس على عينة بلغت (٢٥٠) من المرشدين والمرشدات, كما تم التحقق من ثبات المقياس بطريقة إعادة الاختبار وطريقة ألفا كرونباخ . واستعان الباحث بقائمة العوامل الخمسة في الشخصية من إعداد بيوشنانان (Bushanan,2001) تعريب وتقنين وتطبيق (الدريد, ٢٠٠٤) حيث تتكون القائمة من (٤٠) فقرة موزعة بين خمس عوامل هي : (العصابية , الانبساطية, الانفتاحية, الضمير الحي, المقبولية). وتحقق من صدق القائمة , وتم استخراج الثبات بطريقة إعادة الاختبار وقام الباحث ببناء مقياس التوافق الاسري لدى المرشدين التربويين وتم تحقيق الصدق الظاهري للمقياس من خلال عرضه على الخبراء واستخراج القوة التمييزية له وصدق الفقرات كما تم حساب الثبات للمقياس بطريقة إعادة الاختبار والاتساق الداخلي . وتوصل البحث الحالي إلى ان المرشدين التربويين يتمتعون باستقرار مهني , وأن أعلى متوسط هو العامل (الضمير الحي) وأقل متوسط هو العامل (العصابية) وجاء بالمرتبة الثانية عامل (الانبساطية) وكل من عامل (الانفتاحية) و (المقبولية) بالمرتبة الثالثة والرابعة وأن المرشدين التربويين يتمتعون بمستوى عالٍ من التوافق الأسري ووجود علاقة ارتباطية دالة سالبة بين الاستقرار المهني وعامل (العصابية) ووجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين الاستقرار المهني وعوامل (الانبساطية , الانفتاحية , الضمير الحي , المقبولية). ووجود علاقة ارتباطية دالة سالبة بين التوافق الأسري وعامل (العصابية) , ووجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين التوافق الأسري والعوامل (الانبساطية , الانفتاحية , الضمير الحي , المقبولية) ووجود علاقة ارتباطية دالة موجبة بين الاستقرار المهني والتوافق الأسري وأن متغير التوافق الأسري وأنماط الشخصية (العصابية , الانبساطية , الانفتاحية , الضمير الحي , المقبولية) لهما علاقة ذات دلالة إحصائية بالاستقرار المهني ولهما إسهام كبير في هذا المتغير.

دراسة (الفواعير وآخرون , ٢٠٢٤) :- تهدف الدراسة إلى تعرّف درجة مساهمة الاستقرار الوظيفي في الأداء الإداري لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظتي الداخلية وجنوب الباطنة. لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي بالاعتماد على استبانتين من إعداد الباحثين وهما استبانة الاستقرار

الوظيفي ١٦ فقرة، واستبانة الأداء الإداري ٣٠ فقرة وطُبقت على عينة بلغت ٣٠٨ من العاملين في مديريات التربية والتعليم تم اختيارها بطريقة عشوائية. وأسفرت نتائج الدراسة عن مستوى مرتفع من الاستقرار الوظيفي للعاملين، ومستوى متوسط من أدائهم الإداري، مع وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بينهما، كما أظهرت نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد، أن مستوى الاستقرار الوظيفي يمكنه التنبؤ بـ ٢٥% من مستوى الأداء الإداري لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم. وبينت النتائج أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ في مستوى الاستقرار الوظيفي تعزى إلى متغير الجنس ولصالح الإناث، في حين لم تكن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء الإداري وأبعاده تعزى إلى متغير الجنس. الخلاصة: ضرورة توفير بيئة عمل جاذبة ومريحة تساعد على الإبداع والابتكار والاهتمام بالتنمية المهنية للعاملين وتحفيز المجيدين منهم، وإجراء دراسات مستقبلية تربط بين الأداء الإداري للعاملين ومتغيرات أخرى.

الفصل الثالث

إجراءات البحث :

يتضمن هذا الفصل وصفاً للإجراءات التي اتبعتها الباحثة في اختيار عينة البحث ، وبناء الأدوات وتطبيقها والوسائل الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات . حيث اتبعت الباحثة المنهج الوصفي في إجراءات بحثها.

أولاً : مجتمع البحث

يتكون مجتمع البحث الحالي من تدريسي جامعة تكريت للجنسين (الذكور . الاناث) والتخصصين (العلمي . الانساني) اذ بلغ عددهم (٢٠٧٠) تدريسيا وتدرسية موزعين على (٢٢) كليه علمية وانسانية .

عينة البحث :

اختيرت عينة البحث الحالي بالطريقة الطبقية العشوائية المتناسبة حيث بلغت (٢٠٠) تدريسيا وتدرسية بنسبة (٩,٦%) وبواقع (١٢٠) تدريسيا و(٨٠) تدرسية موزعين بالتساوي حسب التخصص وكما في الجدول الاتي :

الجدول (١)

توزيع عينة البحث حسب الجنس والتخصص

المجموع	التخصص		الجنس
	انساني	علمي	
١٢٠	٦٠	٦٠	ذكور
٨٠	٤٠	٤٠	اناث
٢٠٠	١٠٠	١٠٠	المجموع

ثانياً : أداة البحث :

مقياس الاستقرار المهني :

نظراً لعدم توفر أداة لقياس الاستقرار المهني لدى التدريسيين الجامعيين على حد علم الباحثة تحقق أهداف البحث الحالي وتتلاءم مع البيئة العراقية في ظل الظروف المحيطة بالعملية التربوية ، قامت الباحثة ببناء مقياس الاستقرار المهني ، وكما في الخطوات الآتية :

١. طريقة بناء المقياس :

اعتمد البحث طريقة ليكرت (Likert) في بناء الأداة . وهي طريقة واسعة الاستعمال في بناء المقاييس لأنها تمتاز عن غيرها من طرق وأساليب البناء بصفات ومميزات تجعلها مفضلة عن غيرها حيث أنها تتميز بسهولة البناء والتصحيح ولا تحتاج إلى اتفاق عدد كبير من الحكمين ، وتتوفر فيها دقة الإجابة بسبب تعدد البدائل .

٢. خطوات بناء المقياس :

من اجل بناء مقياس الاستقرار المهني وليكون ملائماً لخصائص مجتمع البحث الحالي وتتوافر فيه شروط المقاييس العلمية اتبعت الخطوات الآتية :

١. التخطيط للمقياس :

قامت الباحثة ببناء مقياس الاستقرار المهني بالاعتماد على نظرية (ذات العاملين) ومن خلال مراجعة الأدبيات والدراسات التي تناولت هذا المفهوم . وحددت عشرة مجالات لمقياس الاستقرار المهني بمجالين رئيسيين وهي :

أولاً : عوامل دافعية أو تتعلق بمضمون العمل : وتشمل الانجاز والمسؤولية والتقدير والعمل نفسه والنمو الوظيفي .

ثانياً : عوامل الصحة أو تتعلق بظروف العمل : وتشمل :

١. سياسة المؤسسة وإدارتها

٢. العلاقة مع الرئيس وزملاء العمل

٣. ظروف العمل المادية

٤. المحفزات المادية

٥. المركز والمكانة

ب. أعداد الفقرات :

لغرض إعداد فقرات المقياس الملائمة لقياس الاستقرار المهني على وفق مجالاتها بالاعتماد على الإطار النظري المستعمل في البحث ومن خلال توجيه استبانة استطلاعية على عينة من مجتمع البحث بلغت (٣٠) تدريسيا وتدرسية لمعرفة أهم جوانب الاستقرار المهني . وعلى وفق مجالات الإطار النظري المستعمل في البحث وعلى ضوء استجابات أفراد المعينة ومن خلال الاطلاع على الأدبيات صيغت مجموعة من الفقرات لمقياس الاستقرار المهني الذي تتوي الباحثة بناءه وتطبيقه للتعرف على مستوى الاستقرار المهني .

ج. صياغة الفقرات :

في ضوء ما تقدم تم أعداد فقرات المقياس بصيغتها الأولية حيث بلغ عدد الفقرات التي تم صياغتها (٦٠) فقرة موزعة على (١٠) مجالات .

١. الصدق الظاهري Face Validity :

ولاستخراج صدق الفقرات ومدى تمثيلها للمجالات عرض المقياس بصيغته الأولية على مجموعة من الخبراء والمختصين في مجال التربية وعلم النفس والقياس النفسي وذلك للتأكد من صلاحية الفقرات وملاءمتها لقياس الاستقرار المهني وفقاً للتعريف الذي وضعتها الباحثة في المقياس الموجه إلى الخبراء وكذلك بيان مدى كفاية المجالات المؤشرة في المقياس ورأي المحكمين في الميزان المستخدم . وفي ضوء آراء وملاحظات الخبراء اتخذت الإجراءات الآتية :-

- ١- قبول الفقرات التي حصلت على نسبة (٨٠%) فأعلى من آراء الخبراء .
 - ٢- حذف الفقرات التي انخفضت نسبة الاتفاق بين المحكمين في تحديد صلاحيتها عن (٨٠%) .
 - ٣- إعادة صياغة بعض الفقرات في ضوء التعديلات التي أجراها الخبراء .
- وبعد هذا الأجراء تم الإبقاء على (٥٠) فقرة وحذف (١٠) فقرات أشار الخبراء بعدم صلاحيتها موزعة على المجالات ومن عموم المقياس
- #### ٢- التطبيق الاستطلاعي للمقياس :

طبق المقياس على عينة عشوائية بلغت (٢٠) تدريسيا وتدرسية . وقد تبين أن التعليمات والفقرات واضحة ومفهومة لجميع أفراد العينة وكان الوقت المستغرق (٢٥ - ٣٠) دقيقة و متوسط مقداره (٢٧,٥) دقيقة .

٣- القوة التمييزية للفقرات Discriminate Validity :

ولغرض التحقق من تمييز فقرات مقياس الاستقرار المهني اختيرت عينة بالطريقة التطبيقية العشوائية المتناسية بلغت (٣٠٠) تدريسيا وتدرسية . لغرض تحليل الفقرات والكشف عن الفقرات المميزة والإبقاء عليها وحذف الفقرات غير المميزة ولإكمال الإجراءات اتبعت الخطوات الآتية :

١. تحديد درجة واحدة لكل استمارة .
 ٢. ترتيب الاستثمارات تنازلياً من أعلى درجة إلى أدنى درجة .
 ٣. اختيار استمارات بنسبة ٢٧% من المجموعة العليا ومثلها من المجموعة الدنيا ، وبهذا أصبح عدد الأفراد في كل مجموعة (٨١) فرداً .
 ٤. تم تفريغ إجابات أفراد المجموعتين العليا والدنيا على كل فقرة من فقرات المقياس .
 ٥. تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات المجموعة العليا والدنيا .
 ٦. تم استعمال الاختبار التائي (t. Test) لعينتين مستقلتين لمعرفة دلالة الفروق بين المجموعتين العليا والدنيا لدرجات كل فقرة من فقرات المقياس لتمثل القيمة التائية المحسوبة القيمة التمييزية للفقرة .
- وبعد استكمال الإجراءات السابقة أظهرت النتائج أن جميع فقرات المقياس مميزة لأنها حصلت على قيمة تائية محسوبة تراوحت ما بين (٣,٩٧ – ١٣,٣٨) وهي أكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وبهذا تعد الفقرات مميزة , وبذلك أصبح عدد الفقرات بعد هذا الأجراء (٥٠) فقرة .

٤. الصدق البنائي للفقرات

ولحساب العلاقة الارتباطية بين درجات كل فقرة من فقرات المقياس مع الدرجة الكلية له ، تطلب سحب (١٠٠) استمارة من استمارات أفراد عينة التمييز وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة التي حصل عليها كل مستجيب مع أفراد العينة لكل فقرة ومجموع فقرات المقياس كله وعلاقتها أيضاً بدرجة المجال الذي تنتمي اليه . وأظهرت المعالجات الإحصائية أن معاملات الارتباط جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥).

٥. الثبات Reliability :

وهناك عدة طرق يمكن الركون إليها لحساب الثبات وتم حساب ثبات مقياس الاستقرار المهني بالاتي :

١- طريقة إعادة الاختبار The test-retest method :

ولغرض استخراج الثبات بهذه الطريقة تم تطبيق المقياس على عينة بلغ عددها (٢٥) تدريسيا وتدرسية وبعد مرور (١٥) يوماً أعيد تطبيق المقياس عليهم مرة ثانية وباستخدام معامل ارتباط بيرسون بين درجات التطبيقين بلغت قيمة معامل الثبات (٠.٨٩) وعند تقييم معامل ثبات المقياس يعد عالياً يمكن الركون إليه .

٢- طريقة الفاكرونباخ Cronbach – Alphamethod :

ولحساب الثبات بهذه الطريقة تم سحب (١٠٠) استمارة بطريقة عشوائية من عينة الصدق التمييزي وبعد تطبيق معادلة (الفا كرونباخ) بلغ معامل الثبات للمقياس (٠.٨٧) . وهي قيمة ثبات عالية يمكن الركون إليها .

الصيغة النهائية لمقياس الاستقرار المهني :

يتكون مقياس الاستقرار المهني بصورته النهائية من (٥٠) فقرة ، منها فقرات صيغت بصورة ايجابية وأخرى سلبية تقابلها خمسة بدائل وتحصل هذه البدائل على درجات (١ ، ٢ ، ٣ ، ٤ ، ٥) على التوالي وتتوافر في المقياس صفتي الصدق والثبات وتبلغ أعلى درجة للمقياس (٢٥٠) درجة واقل درجة (٥٠) .

ثالثاً : التطبيق النهائي :

بعد استكمال أداة الدراسة وجعلها صالحة للتطبيق وبعد أن تم تحديد عينة البحث الأساسية ولغرض الحصول على البيانات المتعلقة بهذه الدراسة ، قامت الباحثة بتطبيق أداة الدراسة على عينة البحث البالغ عددها (٢٠٠) تدريسيًا وتدرسيّة وبشكل الكتروني وقد حرصت الباحثة أثناء التطبيق على توضيح تعليمات الإجابة والهدف من الدراسة

رابعاً : الوسائل الإحصائية :

لغرض تحقيق أهداف البحث استخدمت الوسائل الإحصائية الآتية :

١- معامل ارتباط بيرسون .

٢- الاختبار التائي T. Test . لعينتين مستقلتين .

٣- الاختبار التائي T . Test . لعينة واحدة .

٤- معادلة الفا كرونباخ للاتساق الداخلي .

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرض النتائج التي توصل إليها البحث ومناقشتها وفقاً لتسلسل أهدافه .

الهدف الأول : التعرف على الاستقرار المهني لدى التدريسيين والتدريسيات

لتحقيق هذا الهدف طبق مقياس الاستقرار المهني على أفراد العينة وأشارت النتائج الى أن الوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة على مقياس الاستقرار المهني بلغ (١٥٩,٥٩) درجة وبانحراف معياري (٩,٨٣) درجة وهو أعلى من الوسط الفرضي للمقياس حيث كانت قيمته (١٥٠) درجة وللتعرف على الفروق بين المتوسطين تم استخدام الاختبار التائي (T- Test) لعينة واحدة فبلغت القيمة التائية

المحسوبة (١٤,٤٠) وهي قيمة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥) كونها اكبر من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) , والجدول (٢) يوضح ذلك .
الجدول (٢)

الوسط الحسابي والانحراف المعياري لأفراد عينة البحث على مقياس الاستقرار المهني

المتغير	العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	الدلالة
الاستقرار المهني	٢٠٠	١٥٩,٥٩	٩,٨٣	١٥٠	١٤,٤٠	١,٩٦	دال إحصائياً

لقد أظهرت نتيجة هذا الهدف وجود دلالة إحصائية في الاستقرار المهني لدى الاستاذة الجامعيون وتدل هذه النتيجة أن هؤلاء الأفراد يتمتعون باستقرار مهني , وتعزو الباحثة هذه النتيجة الى أن الاستاذة الجامعيون رغم الظروف الصعبة وعبء العمل الذي يواجههم أنهم قادرون على أتمام المهام الموكلة إليهم بشكل جيد , إيماناً منهم برسالتهم ومهمتهم كتربويين وجدوا للتصدي للمشكلات ومساعدة الطلبة رغم كل الصعاب وتحت كل الظروف وأن لديهم القدرات والطاقات والإمكانات العلمية التي يمكن استثمارها بشكل جيد نحو تحقيق أهداف العملية التربوية . كذلك أن الشخصية التي يتمتع بها التدريسي كالثبات الانفعالي والواقعية والموضوعية في العلاقات والصبر والرغبة في التدريس والقدرة على التطوير والتجديد والاتجاه الايجابي نحو المهنة. كذلك أن ما توفره لهم المهنة من مردود مالي في ظل ظروف فرص العمل فيها محدودة تجعلهم قانعين , ومستقرين في عملهم. وهذا يتفق مع ما جاء في نظرية (ذات العاملين). وتركز هذه النظرية على أن العمل بذاته يمكن أن يشكل حافزاً هاماً للفرد , وأنه إذا ما كان للعمل معنى وقيمة ويتضمن تحدياً وتنوعاً فإن الفرد سيبدل مزيداً من الجهد والعطاء وتحقيق مستوى أعلى من الأداء .

الهدف الثاني: التعرف على الفروق في الاستقرار المهني لدى تدريسيي جامعة تكريت حسب متغير الجنس (ذكور . اناث) .

لتحقيق هذا الهدف أستعمل الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة فيما إذا كانت هناك فروق بين الذكور والاناث , فقد تم استخراج متوسط عينة الذكور أذ بلغ (١٥٤,٤١) بانحراف معياري قدره (٧,٣٥) . بينما بلغ متوسط عينة الاناث (١٦٧,٣٥) ،وبانحراف معياري مقداره (٦,٣٤) .وباستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين اتضح أن هناك فرق في الاستقرار المهني حسب متغير الجنس ولصالح الاناث

عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لأن القيمة التائية المحسوبة (١٢,٨٧) أكبر من القيمة الجدولية (١,٩٦) بدرجة حرية (١٩٨) . وجدول (٣) يوضح ذلك.

جدول (٣)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لقياس الفروق في الاستقرار المهني على وفق متغير الجنس

الجنس	عدد الافراد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	القيمة التائية		مستوى الدلالة عند (٠,٠٥)
					المحسوبة	الجدولية	
ذكور	١٢٠	١٥٤,٤١	٧,٣٥	١٩٨	١٢,٨٧	١,٩٦	دالة
أناث	٨٠	١٦٧,٣٥	٦,٣٤				

اظهرت النتيجة أن هناك فرق في الاستقرار المهني لدى التدريسين حسب متغير الجنس ولصالح الاناث وقد يعزى ذلك إلى وجود قناعة لدى معظم التدريسيات بمهنة التدريس الجامعي في أن مكان العمل يوفر لهن الاستقرار كون مقر العمل قريباً من الأسرة في اغلب الاحيان ، كما أن معظم التدريسيات يقمن بتوفير وسائل الراحة والتنظيم بأنفسهن أكثر من التدريسيين الذين يغلب عليهم الاعتماد على المسؤولين ، كما ان التدريسيات مهما بلغت درجتهم العلمية او القابهن العلمية فانهن لا يطمحن في اغلب الاحيان بالحصول على مناصب ادارية في الاقسام او الكليات او الجامعة نفسها كما هو الحال لدى التدريسيين وهذا يدل على الرضا والتوافق والاستقرار المهني لديهن .

٣- الهدف الثالث : التعرف على الفروق في الاستقرار المهني لدى تدريسي جامعة تكريت حسب متغير التخصص (علمي - انساني) .

لتحقيق هذا الهدف أستعمل الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لمعرفة فيما إذا كانت هناك فروق بين تدريسيي جامعة تكريت في التخصص العلمي وتريسيي جامعة تكريت في التخصص الادبي ، فقد تم استخراج متوسط عينة تدريسيي جامعة تكريت في التخصص العلمي أذ بلغ (١٥٩,٦٢) بانحراف معياري قدره (٩,٠٣) ، بينما بلغ متوسط عينة تدريسيي جامعة تكريت في التخصص الادبي (١٥٩,٥٥) ،وبانحراف معياري مقداره (٩,٨٣) .وباستخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين اتضح عدم وجود فرق في الاستقرار المهني حسب متغير التخصص عند مستوى دلالة (٠,٠٥) لأن القيمة التائية المحسوبة (٠,٠٥٢) اقل من القيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) بدرجة حرية (١٩٨) . وجدول (٤) يوضح ذلك.

جدول (٤)

الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لقياس الفروق في الاستقرار المهني على وفق متغير التخصص (علمي - انساني) .

مستوى الدلالة عند (٠,٠٥)	القيمة التائية		درجة الحرية	الأنحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد الافراد	التخصص
	الجدولية	المحسوبة					
غير دالة	١,٩٦	٠,٠٥٢	١٩٨	٩,٠٣	١٥٩,٦٢	١٠٠	علمي
				٩,٨٣	١٥٩,٥٥	١٠٠	انساني

اظهرت النتيجة عدم وجود فرق في الاستقرار المهني لدى التدريسين والتدريسيات حسب متغير التخصص (علمي - انساني) وقد يعزى ذلك حسب راي الباحثة الى ان الاستقرار الوظيفي هو حالة نفسية تتعلق بالجوانب الوجدانية تخص وظيفة الفرد او مهنته وعمله , وهي لا تتعلق باختصاص التدريسي سواء كان تخصص علمي او انساني , اذا ان المهام التدريسية تكاد تكون متشابهة للتدريسيين في كلا التخصصين والمتمثلة بالتدريس والبحث العلمي واقامة الندوات والمؤتمرات وورش العمل , على الرغم من وجود تباين بسيط بين التخصصين في مسألة (المختبرات العلمية) الا انها مسألة لا تكاد تذكر مقارنة بغيرها من المهام التدريسية .

الاستنتاجات :

في ضوء نتائج البحث الحالي يمكن للباحثة استنتاج ما يأتي :

- ١- أن تدريسيي وتدريسيات جامعة تكريت يتمتعون باستقرار مهني عالي.
- ٢-وجود فرق في الاستقرار المهني لدى التدريسين والتدريسيات حسب متغير الجنس (ذكور - اناث) ولصالح الاناث .
- ٣-عدم وجود فرق في الاستقرار المهني لدى التدريسين والتدريسيات حسب متغير التخصص (علمي - انساني)

التوصيات :

في ضوء نتائج البحث الحالي توصي الباحثة بما يلي :

١. اعتماد مقياس الاستقرار المهني من قبل التربويين لتطوير العملية الإرشادية .
٢. ضرورة الكشف المستمر والدوري على مستوى الاستقرار المهني لدى التدريسيون الجامعيون .

المقترحات :

١. إجراء دراسة حول الاستقرار المهني لدى التدريسيون الجامعيون وعلاقته بمتغيرات أخرى مثل مفهوم الذات.

٢. أجراء الدراسة نفسها على التدريسيين الجامعيين في جامعات اخرى مثل بغداد والموصل والبصرة وعقد مقارنات مع الدراسة الحالية .
٣. أجراء دراسة تتضمن برنامجا ارشاديا لزيادة الاستقرار المهني .

المصادر الأجنبية :

References

1. Blanner, R(1992) : **work satisfaction and industrial trends in modern society: w. Galensons & S.M. Lopsets** (eds.) Labor and trade unions New York.
2. Haughey, M& Murphy, P. (1983). **Are rural teachers satisfied with the quality of their work life**, Education, (Fal) val. (103) No(1). P. 59-78.
3. Hiouker, Dian (1984): **The Relationship between the formalities of work and interferences of families and marriage within the work**, the Pennsylvania state university , degree: PH.D.
4. James, K. (1992) **technology and reality**, prentice Hall Inc. Englewood cliffs, U.S.A.
5. Jana, G. Vandhik (1993). "**communication net works and modernization**". communication research, Journal of Vocational Education research, vol (19) No (1).p.p 23-32.
6. Kelly, James D. (1989). **Gender, pay, and satisfaction of Faculty in Journalism**, Journalism Quarterly, vol (66).
7. Kushman, J.(1992). **The organization dynamic of teacher workplace commitment : A study of urban elementary and middle schools** , educational administration Quarterly, vol.(28), No(1) P. 5-42.
8. Liaczu, Joseph. A & Schumache, Phyllis. (1995, **factors contributing to job satisfaction in higher education** , education psychology vol (116) , Issue (1) Fall , p. 11 .
9. Maslow, A. H (1970). **Motivation and personality**, (2nd), Harper and row publishers Inc, New York.
10. Materka, P(1980). **Teacher and distress : A unsatisfactory, Duo**. Rakham reports, university of Michigan , VI spung p. 5-6.
11. Muchiell, A(1993). **Roles at communication dans les organization** , Paris.
12. Savicas, Mandlent R.(1994). **Over view of career development theory: convergence in career development theories**, California : counseling psychologists press Inc.
13. A. Abu Zaid, Ibrahim Ahmed (1987): Psychology of the Self and Adaptation, Dar Al-Ma'rifah Al-Jami'iyah, Alexandria, Egypt.
14. Abu Shaira, Khaled (2008): Effective Professional Education and the Classroom Teacher, 1st edition, Arab Community Library for Publishing and Distribution.
15. Abu Sheikha, Nader Ahmed (2010): Human Resources Management, Theoretical Framework and Practical Cases, Safaa Publishing and Distribution House, 1st Edition, Amman, Jordan.
16. Al-Tal, Saeed and others (1991): Factors affecting the achievement of successful students who obtained the highest and lowest grades in the Jordanian General Secondary Education Certificate, the nature of the professions they occupy, and the extent of professional, social, and economic stability, Journal of Educational Sciences Studies, Volume 26, Issue 2.

17. Hamadat, Muhammad Hussein (2008): Organizational Behavior and Future Challenges in Educational Institutions, Dar Al-Hamed Publishing, Amman, Jordan.
18. Hamou, Abu Dharifa and others (2007): Satisfaction factors among university professors, Dar Al-Malikiyah for Printing, Publishing and Distribution, 21st ed., Algeria.
19. Al-Khatib, Saleh Ahmed Youssef (2000): Professional tendencies and their relationship to some personality types as an introduction to educational guidance for secondary school students in the United Arab Emirates, unpublished doctoral dissertation, Cairo University, Egypt.
20. (2003): Psychological Counseling in School: Its Foundations, Theories, and Applications. Dar Al-Kitab Al-Jami'i, Al Ain, United Arab Emirates.
21. (2005): The career tendencies of secondary school students in the United Arab Emirates and their relationship to both specialization and academic achievement, Journal of the Association of Arab Universities, Volume 3, Issue 1,
22. Hamou, Abu Dharifa and others (2007): Satisfaction factors among university professors, Dar Al-Malikiyah for Printing, Publishing and Distribution, 21st ed., Algeria.
23. Al-Khatib, Saleh Ahmed Youssef (2000): Professional tendencies and their relationship to some personality types as an introduction to educational guidance for secondary school students in the United Arab Emirates, unpublished doctoral dissertation, Cairo University, Egypt.
24. (2003): Psychological Counseling in School: Its Foundations, Theories, and Applications. Dar Al-Kitab Al-Jami'i, Al Ain, United Arab Emirates.
25. (2005): The career tendencies of secondary school students in the United Arab Emirates and their relationship to both specialization and academic achievement, Journal of the Association of Arab Universities, Volume 3, Issue 1, Desai, Gary (2009): Human Resources Management, translated by Muhammad Sayed Ahmed Abdel Muttal, Mars Publishing House, Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia.
26. 11. Riggio, Ronald (1999): Introduction to Industrial and Organizational Psychology, translated by Fares Hilmi, 1st edition, Dar Al-Shorouk for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
27. Radaideh, Murad (2008): The impact of the work environment on accountants' satisfaction, a field study in the Jordanian Customs Department, Jerash for Research and Studies, Volume 11, Issue 1, December, pp. 219-254.
28. Al-Zaghbi, Ahmed Mohammed (2001): Developmental Psychology of Childhood and Adolescence, Theoretical Foundations - Problems and Ways to Address Them, Dar Zahran for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
29. Al-Sarhan, Muhammad Salih (1998): Job satisfaction among primary school teachers in the Directorate of Education for the Northern Badia District, unpublished master's thesis, Al al-Bayt University, Jordan.
30. Al-Tutu, Hanadi Muhyiddin (2008): Sources of psychological stress among psychological counselors, a field study in educational institutions in the Syrian Arab Republic, unpublished master's thesis in educational administration, An-Najah University.
31. Abbasi, Muhammad Salama Muhammad and Attia, Sayed Abdul Hamid (1993): Communication and its Means between Theory and Application, Alexandria, Modern University Office.
32. Abdul Hadi, Jawdat Ezzat and Ezza, Saeed Hussein (1999): Vocational Guidance and Its Theories, 1st ed., Dar Al-Thaqafa Library for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.

33. 18 Ajwa, Ali (1989): Introduction to Communication Media, Al-Sabah Library, Jeddah.
34. Al-Azzawi, Najm Abdullah and Jawad, Abbas Hussein (2010): The development of human resources management, the concept
35. Al-Azzawi, Najm Abdullah and Jawad, Abbas Hussein (2010): The development of human resources management, concept, strategy, organizational position, 1st edition, Al-Yazouri Scientific House for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
36. Atwi, Jawdat Izzat Abdul Hadi (1988): Patterns of professional tendencies among students in the academic secondary stage in the city of Amman, unpublished master's thesis, Faculty of Education, University of Jordan, Amman, Jordan.
37. Akasha, Ahmed Ali (1989): The organizational climate in community colleges in Jordan and its relationship to job satisfaction, unpublished master's thesis, Yarmouk University, Irbid.
38. Awida, Kamel Muhammad Muhammad (1996): Industrial Psychology, Dar Al-Kotob Al-Ilmiyah, 1st ed., Beirut, Lebanon.
39. Al-Eidani, Abdul Karim Ghali (2011) Professional stability and its relationship to personality types and American compatibility. College of Education / Al-Mustansiriya University, Baghdad. Unpublished doctoral thesis.
40. Al-Khamani, Awan, and Al-Ubaidi, Fatima (2023) Social support among secondary school students, Volume 41, Issue 72, Tikrit University, Journal of the College of Education for Human Sciences.
41. Al-Qawaer, Ahmed Mohammed and others (2024) The degree of contribution of job stability to administrative performance among employees in the Directorates of Education in the Sultanate of Oman, Educational Journal, Issue (152), College of Arts and Sciences - University of Nizwa - Sultanate of Oman.
42. Colkican, Hugh (2003): Applied Psychology, translated by Muwaffaq Al-Hamdani and others, University of Jordan, Amman.
43. Lazarus, Richard (1989): Personality, translated by Sayed Muhammad Ghanem, reviewed by Muhammad Uthman Nagati, Dar Al-Shorouk, Jeddah, Kingdom of Saudi Arabia.
44. Al-Mishaan, Awad Sultan (1993): Vocational Guidance, ed., Al-Falah Library for Publishing and Distribution.
45. Nada, Yahya Muhammad Muslim (1998): Sources and level of psychological stress and its relationship to morale as seen by UNRWA teachers in the Nablus educational district, unpublished master's thesis, College of Graduate Studies, An-Najah National University, Nablus