

جامعة قاصدي مرباح ورقلة  
كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية  
قسم علم النفس وعلوم التربية



مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي

الميدان : العلوم الإنسانية و الإجتماعية

الشعبة: علم النفس

نخصص : علم النفس عمل و تنظيم و تسيير الموارد البشرية

من إعداد الطالبة : بركات سعيدة

تحت عنوان

**الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي  
في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية**

دراسة ميدانية إستكشافية ببعض إبتدائيات مقاطعة سيدى خويلد بورقلة

**لجنة المناقشة :**

رئيساً .	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أستاذ التعليم العالي	1- غربي صبرينة
مشرفاً و مقرراً .	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أستاذ التعليم العالي	2- خلادي يمينة
عضواً مناقشاً	جامعة قاصدي مرباح ورقلة	أستاذ التعليم العالي	3- رويم فائزة

السنة الجامعية: 2021/2020

# إهداء

إلى الشمعة التي أضاءت لي طريقي و دربي في الحياة و ألبسني ثوب المكارم

و الأخلاق ثم إنطفت .....روح والدي رحمة الله عليه .....أبي العزيز .

إلى جنة الدنيا.....إلى عنوان الحب الصادق.....إلى مصدر الحنان والأمان ..... إلى من يضيق

المقام لقدرها و لا يفي اللسان حقها .....إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها .....إلى من رافقتني

بدعوتها في كل خطوة من خطوات حياتي .....أمي حفظها الله .

إلى من عشت معهم أجمل مراحل حياتي .....و من شاركوني أفراحي و أحزاني.....و كانوا رفاقي

في هذا المشوار بالعون و الدعاء .....إخواني و أخواتي

حفيظة ، سعادية ، نصيرة ، جمال ، عبد الحميد ، مبارك .

إلى كل زملائي و زميلاتي بقسم علم النفس و علوم التربية

و خاصة زملائي في تخصص علم النفس عمل و تنظيم وتسيير الموارد البشرية

و إلى كل عمال الإدارة بقسم علم النفس

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من ساعدوني من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل

وشكرا

# شكر و تقدير

إن الحمد و الشكر لله الذي أعانني على إنجاز هذا العمل و يسر لي الطريق و أمدني بالصبر

و العزيمة كما جاء في محكم تنزيله (( و إذ تأذن ربكم لئن شكرتم لأزيدنكم ..... ) الآية 07 من سور إبراهيم

و في البداية أتقدم بخالص الشكر و عظيم الامتنان و العرفان بالجميل و الاحترام و التقدير لمن غمرتني

بالفضل و بتقديم الإرشادات و التوجيهات و التي تفضلت عليا بقبول الإشراف على رسالة الماجستير

أستاذتي الفاضلة "خلادي يمينة"

التي سهلت عليا طريق العمل و لم تبخل عليا بنصائحها القيمة و التي غرست فيا قوة العزيمة و لم تبخل عليا من

وقتها

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذتي أعضاء لجنة المناقشة رئيساً و عضواً مناقشاً

كما أتقدم بفائق الاحترام و التقدير إلى كل أستاذة قسم علم النفس و علوم التربية على مجهوداتهم القيمة

كما أتقدم بالشكر الجزيل للأستاذة الفاضلة "جعفور ربعة"

دون أن أنسى تقديم شكر خاص لكل من كان لهم يد العون في إنجاز هذا العمل ،كل من

عمال قطاع التربية بولاية ورقلة ، و عمال مؤسسة الديوان الوطني للإحصائيات ، و عمال

مديرية البرمجة و المتابعة ، و إلى كل أستاذة التعليم الابتدائي بمقاطعة سيدي خويلد بورقلة.

سعيدة

## ملخص الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي بورقلة على مستوى مقاطعة سيدي خويلد ، ولقد أجريت الدراسة بـ 18 مدرسة ابتدائية بما فيها الدراسة الاستطلاعية، لمعرفة ما إذا كان هناك فروق في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية ( الجنس ، الحالة الاجتماعية ، الأقدمية ، مقر المدرسة ، موقع المدرسة بالنسبة لمقر السكن )، و تم الاعتماد على المنهج الوصفي الإستكشافي المقارن كون الدراسة إستكشافية، في منطلقها ثم إمتدت لتدرس الفروق في المتغير حسب المتغيرات التصنيفية المذكورة أعلاه ، و تم تطبيق إستبيان الإستقرار الوظيفي من إعداد " **حمد بن محمد بن ناصر التويبي** " 2016 " و بعد التأكد من خصائصه السيكومترية طبق على عينة قوامها 158 أستاذ مدرسة ابتدائية ، و بعد المعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة بإستخدام برنامج " **spss** " النسخة 22 تم التوصل إلى النتائج التالية :

- 1- مستوى الاستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الابتدائي مرتفع .
  - 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس.
  - 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
  - 4- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الأقدمية .
  - 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير مقر المدرسة ( ريف، حضر ) .
  - 6- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير موقع المدرسة بالنسبة لمقر السكن ( قريب ، بعيد) .
- و نوقشت نتائج الدراسة في ضوء الجانب النظري و الدراسات السابقة ، و أختتمت بتقديم جملة من المقترحات الموجهة للدارسين و أصحاب القرار .

## **Abstract of the study in English**

The current study aimed to identify the level of job stability of primary education teachers in Ouargla at the level of Sidi Khouild province, and the study was conducted in 18 primary schools, including the survey study, to see if there are differences in the light of some demographic variables (gender, marital status). The study was based on the comparative exploratory descriptive approach, since the study was exploratory in its premise, and then extended to teach the differences in the variable according to the classification variables mentioned above, and the job stability questionnaire was applied by "**Hamad bin Muhammad bin Nasser Tobi 2016**" and after confirming its psychometric properties, it was applied to a sample of 158 primary school teachers, and After statistical processing of the study data using the program "**SPSS**" version 22, the following results were reached:

- 1- The level of job stability in its dimensions for teachers of primary education is high.
- 2- There are no statistically significant differences in the level of job stability in its dimensions among primary education teachers due to the gender variable.
- 3- There are statistically significant differences in the level of job stability in its dimensions among primary education teachers due to the marital status variable.
- 4- There are no statistically significant differences in the level of job stability in its dimensions among primary education teachers due to the variable of seniority.
- 5- There are no statistically significant differences in the level of job stability in its dimensions for primary education teachers due to the variable of school location (rural, urban)
- 6- There are no statistically significant differences in the level of job stability in its dimensions for primary education teachers due to the variable of the school location in relation to the place of residence (near, far)

The results of the study were discussed in the light of the theoretical side and previous studies, and concluded by presenting a number of proposals directed to scholars and decision-makers.

### **Résumé de l'étude en Français**

La présente étude visait à identifier le niveau de stabilité d'emploi des enseignants du primaire à Ouargla au niveau de la province de Sidi Khulid, et l'étude a été menée dans 18 écoles primaires, y compris l'étude exploratoire, pour voir s'il existe des différences à la lumière de certains variables démographiques (sexe, état civil, ancienneté L'étude s'est appuyée sur l'approche exploratoire comparative descriptive, puisque l'étude était exploratoire, dans son postulat, puis étendue à l'étude des différences de la variable selon les variables taxonomiques précitées, et un questionnaire de stabilité d'emploi a été appliqué par « **Hamad bin Mohammed bin Nasser Al Tobi (2016)**, et après vérification de ses propriétés psychométriques, il a été appliqué à un échantillon de 158 enseignants du primaire , Et après traitement statistique des données de l'étude à l'aide du programme

« **spss** » version 22, les résultats suivants ont été atteints :

- 1- Le niveau de stabilité de l'emploi dans ses dimensions pour les enseignants du primaire est élevé.
- 2- Il n'y a pas de différences statistiquement significatives dans le niveau de stabilité de l'emploi dans ses dimensions parmi les enseignants du primaire en raison de la variable genre.
- 3- Il existe des différences statistiquement significatives dans le niveau de stabilité de l'emploi dans ses dimensions pour les enseignants du primaire en raison de la variable de statut social.
- 4- Il n'y a pas de différences statistiquement significatives dans le niveau de stabilité de l'emploi dans ses dimensions parmi les enseignants du primaire en raison de la variable d'ancienneté.

5- Il n'y a pas de différences statistiquement significatives dans le niveau de stabilité de l'emploi dans ses dimensions pour les enseignants du primaire en raison de la variable de localisation de l'école (rural, urbain).

6- Il n'y a pas de différences statistiquement significatives dans le niveau de stabilité de l'emploi dans ses dimensions pour les enseignants du primaire en raison de la localisation variable de l'école par rapport au lieu de résidence (proche, loin).

Les résultats de l'étude ont été discutés à la lumière du côté théorique et des études antérieures, et ont conclu en présentant un certain nombre de propositions adressées aux universitaires et aux décideurs.

## فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
أ	الإهداء.....
ب	شكر و عرفان .....
ج. د. هـ. و	ملخص الدراسة.....
ز. ح. ط	فهرس المحتويات .....
ي. ك	قائمة الجداول و الأشكال و الملاحق .....
02	مقدمة .....
<b>الجانب الأول : الجانب النظري للدراسة</b>	
<b>الفصل الأول : تقديم موضوع الدراسة</b>	
06	01-تحديد مشكلة الدراسة.....
10	02- فرضيات الدراسة.....
11	03- أهداف الدراسة.....
11	04- أهمية الدراسة .....
11	05- التعريف الإجرائي لمتغير الدراسة.....
12	06- حدود الدراسة .....
<b>الفصل الثاني : الإستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي</b>	
<b>أولاً- الإستقرار الوظيفي .....</b>	
15	- تمهيد .....
15	01- تعريف الإستقرار الوظيفي .....
16	02- المفاهيم المرتبطة بالإستقرار الوظيفي .....
19	03- أهمية الإستقرار الوظيفي .....
21	04- محددات الإستقرار الوظيفي .....
22	05- مظاهر عدم الإستقرار الوظيفي .....
25	06- مظاهر الإستقرار الوظيفي .....
27	07- العوامل المؤثرة في الإستقرار الوظيفي .....
30	08- الأسباب التي تؤدي إلى عدم الإستقرار الوظيفي .....
31	09- النظريات المفسرة للإستقرار الوظيفي .....

ثانياً- الإستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي .....	
36	01- تعريف أساتذة مرحلة التعليم الإبتدائي .....
36	02- تكوين أساتذة مرحلة التعليم الإبتدائي .....
38	03- خصائص أساتذة مرحلة التعليم الإبتدائي .....
40	04- مهام و أدوار أساتذة مرحلة التعليم الإبتدائي .....
42	06- خلاصة .....
<b>الجانب الثاني : الجانب الميداني</b>	
<b>الفصل الثالث :إجراءات الدراسة الميدانية</b>	
46	- تمهيد .....
46	01- منهج الدراسة .....
46	02- الدراسة الإستطلاعية .....
47	1-2-الهدف من الدراسة الإستطلاعية .....
47	2-2- وصف عينة الدراسة .....
47	2-3- وصف أداة الدراسة في صورتها الأولية .....
48	2-4- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة.....
50	03- الدراسة الأساسية .....
51	3-1- وصف مجتمع الدراسة و عينة الدراسة.....
52	3-2- وصف أداة الدراسة في صورتها النهائية .....
53	3-3- الأساليب الإحصائية المستخدمة .....
54	- خلاصة .....
<b>الفصل الرابع : عرض وتحليل نتائج الدراسة</b>	
57	تمهيد .....
57	تفريغ بيانات الدراسة .....
59	01- عرض نتائج الدراسة .....
59	02- عرض و تحليل نتيجة التساؤل الأول .....
61	03- عرض و تحليل نتيجة الفرضية الأولى .....
62	04- عرض و تحليل نتيجة الفرضية الثانية .....
63	05- عرض و تحليل نتيجة الفرضية الثالثة.....
64	06- عرض و تحليل نتيجة الفرضية الرابعة .....

66	07- عرض و تحليل نتيجة الفرضية الخامسة .....
68	- خلاصة .....
<b>الفصل الخامس: تفسير و مناقشة نتائج الدراسة</b>	
71	- تمهيد .....
71	01- تفسير و مناقشة نتيجة التساؤل الأول .....
72	02- تفسير و مناقشة نتيجة الفرضية الأولى .....
73	03- تفسير و مناقشة نتيجة الفرضية الثانية .....
73	04- تفسير و مناقشة نتيجة الفرضية الثالثة .....
75	05- تفسير و مناقشة نتيجة الفرضية الرابعة .....
76	06- تفسير و مناقشة نتيجة الفرضية الخامسة .....
78	07- إستنتاج عام .....
79	08- المقترحات .....
81	- قائمة المراجع .....
89	- الملاحق .....

## قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول
48	الجدول رقم ( 01 ) : وصف محاور أبعاد الإستبيان في صورته الأولى
48	الجدول رقم ( 02 ) : توزيع درجات محور الإستقرار الوظيفي
49	الجدول رقم ( 03 ) : نتائج صدق المقياس قبل عملية الحذف
49	الجدول رقم ( 04 ) : نتائج صدق المقياس بعد عملية الحذف
50	الجدول رقم ( 05 ) : نتائج ثبات معادلة ألفا كرونباخ و معامل التصحيح
51	الجدول رقم ( 06 ) : توزيع و نسبة أفراد العينة حسب الحدود المكانية و البشرية لمجتمع الدراسة
52	الجدول رقم ( 07 ) : توزيع و نسبة أفراد العينة حسب الحدود المكانية و البشرية لعينة الدراسة
53	الجدول رقم ( 08 ) : وصف محاور درجات الإستبيان في صورته النهائية
53	الجدول رقم ( 09 ) : توزيع درجات محور الإستقرار الوظيفي
57	الجدول رقم ( 10 ) : توزيع أفراد العينة حسب الجنس
57	الجدول رقم ( 11 ) : توزيع أفراد العينة حسب الحالة الإجتماعية
58	الجدول رقم ( 12 ) : توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية
58	الجدول رقم ( 13 ) : توزيع أفراد العينة حسب مقر المدرسة
58	الجدول رقم ( 14 ) : توزيع أفراد العينة حسب موقع المدرسة بالنسبة لمقر السكن
59	الجدول رقم ( 15 ) : قيمة "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات درجات أفراد العينة و المتوسط الفرضي في الإستقرار الوظيفي
61	الجدول رقم ( 16 ) : قيمة "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات الأساتذة ( ذكور ، إناث ) على الإستقرار الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس
62	الجدول رقم ( 17 ) : قيمة "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات الأساتذة ( ذكور ، إناث ) على الإستقرار الوظيفي تبعاً لمتغير الحالة الإجتماعية
63	الجدول رقم ( 18 ) : قيمة "ف" تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين متوسطات الأساتذة (ذكور، إناث) على الإستقرار الوظيفي تبعاً لمتغير الأقدمية
64	الجدول رقم ( 19 ) : قيمة "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات الأساتذة في الإستقرار الوظيفي تبعاً لمتغير مقر المدرسة
66	الجدول رقم ( 20 ) : قيمة "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات الأساتذة في الإستقرار الوظيفي تبعاً لمتغير موقع المدرسة بالنسبة لمقر السكن

## قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل
31	الشكل رقم ( 01 ) : التدرج الهرمي لنظرية ماسلو للحاجات
34	الشكل رقم ( 02 ) : مخطط يوضح نظرية التوقع
35	الشكل رقم ( 03 ) : مخطط يوضح نظرية المساواة

## قائمة الملحق

الصفحة	عنوان الملحق
90	الملحق رقم ( 01 ) : إستبيان الإستقرار الوظيفي في صورته الأولية
92	الملحق رقم ( 02 ) : إستبيان الإستقرار الوظيفي في صورته النهائية
94	الملحق رقم ( 03 ) : نتائج صدق المقياس بإستخدام إختبار الإتصاق الداخلي
94	الملحق رقم ( 04 ) : نتائج ثبات المقياس بإستخدام إختبار ألفا كرونباخ
95	الملحق رقم ( 05 ) : رخصة القيام بدراسة ميدانية
96	الملحق رقم ( 06 ) : وثيقة من مؤسسة الديوان الوطني للإحصائيات لولاية ورقلة ( توزيع المؤسسات و قاعات التدريس للطو 1 والطور 2 حسب البلديات )
97	الملحق رقم ( 07 ) : وثيقة من مديرية البرمجة و متابعة الميزانية ( تصنيف مؤسسات الحضر و الريف )
98	الملحق رقم ( 08 ) : مقياس خاص بحركة التنقل السنوية للموظفين العاملين بقطاع التربية لولاية ورقلة
99	الملحق رقم ( 09 ) : نتائج التساؤل الأول .
101	الملحق رقم ( 10 ) : نتائج الفرضية الأولى
104	الملحق رقم ( 11 ) : نتائج الفرضية الثانية
107	الملحق رقم ( 12 ) : نتائج الفرضية الثالثة
109	الملحق رقم ( 13 ) : نتائج الفرضية الرابعة
112	الملحق رقم ( 14 ) : نتائج الفرضية الخامسة



مَقْلَمَةٌ

## مقدمة :

يعد العنصر البشري بمثابة الثروة النادرة التي تسعى المنظمة لتوفيرها من حيث الكم والكيف لانه وحده الذي يمتلك قدرات و مهارات عالية تمكنه من العطاء و التجديد و النمو و التطور ، كما أنه يعتبر من أهم مصادرها الأكثر أهمية من حيث التفاعل سواء كان على مستوى المحيط الداخلي للمنظمة أو على مستوى محيطها الخارجي .

و لذلك بدأ الإهتمام في الآونة الأخيرة بالسبل التي تمكنها من الحفاظ على هذه الثروة البشرية ، و ذلك من خلال توفير جو يساعد على العمل و بالتالي يجعل العامل في حالة رضا عن الظروف التي يعمل فيها و كل ما يحيط بمكان العمل ، والتي بدورها تدفعه للبقاء و الاستمرار في العمل و تزيد من التزامه اتجاه منظمة العمل و هو ما تم ترجمته بموضوع الاستقرار الوظيفي .

إلا أن موضوع الاستقرار الوظيفي إلى يومنا هذا الاختلاف واضح حول تحديد مفهوم واضح و دقيق حول مصطلح الاستقرار الوظيفي لأنه يرتبط بدرجة كبيرة بسلوكيات العامل داخل المنظمة و التي يعبر عنها بسلوكيات قد تكون سلبية و أخرى إيجابية و التي يصعب في بعض الأحيان ترجمتها .

كما يتطلب الإستقرار الوظيفي عنصرين هامين يعبران عن وجوده أو عدمه أولهما بقاء العامل في عمله ، و الثاني عدم تفكيره في مغادرة المؤسسة مادامت توفر له جميع احتياجاته المادية و النفسية و الاجتماعية . و بالتالي ما دمت النفس البشرية تسعى للبحث عن العمل ، و النفس البشرية بدوافعها و رغباتها في هذه الحالة قد تكون في حالة إستقرار أو عدم إستقرار ، و هذا ما دفع بالعديد من المهتمين بهذا الموضوع بدراسته بنواحي متعددة و في ظروف مختلفة حسب طبيعة كل مؤسسة .

وتضمنيناً لما سبق جاءت الدراسة الحالية تحت عنوان الإستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية و للبحث في هذا الموضوع عمدنا إلى خطة بحث شملت جانبين (الجانب النظري – الجانب الميداني ) و كل جانب من هذه الجوانب احتوى على فصول و التي نطمح من وراء هذه الدراسة التعرف على مستوى الإستقرار الوظيفي لدى عينة الدراسة ما إذا كان مرتفع أو منخفض .

## 1- الجانب النظري : الذي يحتوى على فصلين

- الفصل الأول : حيث تم في هذا الفصل تحديد مشكلة الدراسة و فرضيات الدراسة ثم الأهداف و أهمية الدراسة بالإضافة إلى التعريف الإجرائي لمتغير الدراسة ثم حدود الدراسة.

## - الفصل الثاني : يحتوى هذا الفصل على جزئين

أولاً- الاستقرار الوظيفي : يتعلق هذا الفصل بتعريف الاستقرار الوظيفي ، المفاهيم المرتبطة بالاستقرار الوظيفي، أهمية الاستقرار الوظيفي ، محددات الاستقرار الوظيفي ، مظاهر عدم الاستقرار الوظيفي ، مظاهر الاستقرار الوظيفي ، العوامل المؤثرة في الإستقرار الوظيفي ، كما تطرق إلى أهم الأسباب التي تؤدي إلى عدم الإستقرار الوظيفي ،بالإضافة إلى أهم النظريات المفسرة للإستقرار الوظيفي .

ثانياً- الإستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي : حيث تم في هذا الجزء تعريف أساتذة مرحلة التعليم الإبتدائي ،تكوين أساتذة مرحلة التعليم الإبتدائي ، خصائص أساتذة مرحلة التعليم الإبتدائي ، مهام و أدوار أساتذة مرحلة التعليم الإبتدائي .

## الجانب الميداني : يحوي هذا الجانب على فصلين :

- الفصل الثالث : و هو الفصل الخاص بإجراءات الدراسة الميدانية حيث تم التطرق إلى منهج الدراسة، الدراسة الاستطلاعية و التي تضمنت ( الهدف من الدراسة الاستطلاعية - وصف عينة الدراسة - وصف أداة الدراسة في صورتها الأولية - الخصائص السيكومترية ) ، بالإضافة إلى الدراسة الأساسية و التي تحوى على ( وصف مجتمع و عينة الدراسة - وصف أداة الدراسة في صورتها النهائية - الأساليب الإحصائية المستخدمة .

- الفصل الرابع : يتم في هذا الفصل عرض وتحليل النتائج المتوصل إليها من خلال النتائج المدونة في الجدول حسب كل متغير من المتغيرات التصنيفية .

- الفصل الخامس : يتم في هذا الفصل تفسير و مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الإطار النظري و الدراسات السابقة .

الجانب النظري

# الفصل الأول

مشكلة الدراسة

نظراً للتطورات التي تشهدها مختلف بيئات العمل بالعديد من المنظمات باختلاف نشاطاتها و سواء كان في القطاع خدماتي أو اقتصادي أو تعليمي ، استلزم على إدارتها وضع سياسة محكمة للتصدي لذلك حتى تتمكن من السيطرة و التحكم في مواردها التنظيمية و على رأسها المورد البشري الذي يعد بمثابة اللبنة الأولى و الرئيسية الذي تعتمد عليه المنظمة في تحقيق أهدافها .

و انطلاقاً من ذلك تسعى الجهات الوصية للمؤسسات التعليمية إلى العمل على مواجهة مختلف التحديات و الصعوبات و العراقيل التي تواجه المؤسسات التعليمية بأطواره الثلاث من خلال تخصيصها لجزء من اهتماماتها المادية و المعنوية لقطاع التعليم كونه يعد البوابة للرقى و النهوض بالمجتمع ككل ، و يعد المحرك الرئيسي لهذا على رأسها الأستاذ الذي يعد بمثابة القاعدة الأساس الذي تركز عليه مختلف المؤسسات التعليمية كونه مسخر لتكوين جيل مستقبلياً يسهم بالنهوض بالمجتمع و يعمل على تطويره و ازدهاره ، إلا أنه ما يحول دون ذلك هو ظاهرة عدم الاستقرار الوظيفي لدى الأساتذة الذي باء يشكل عائق في وجه المؤسسات التعليمية نتيجة لعوامل عدة ، و هذا بدوره يؤثر في التحصيل الدراسي لدى التلاميذ ، إضافة إلى عملية الاضطراب في علاقة التلميذ مع الأستاذ نتيجة للتغيرات الحاصلة على مستوى الأساتذة ، و ما يلفت الانتباه أكثر هو الحالة النفسية التي تصاحب الأستاذ خلال فترة الدوام و التي تؤثر بشكل كبير على أدائه الوظيفي بشكل واضح .

و على هذا أصبح موضوع الاستقرار الوظيفي يرهق كاهل العديد من المنظمات في الحفاظ على مواردها لمدة طويلة و الاستفادة منها خاصة لذوي المهارات العالية و القدرات المتميزة ، لأن الاستقرار الوظيفي يعبر عن أعلى درجات الرضا ، " و لطالما تمت مناقشة موضوع الإستقرار الوظيفي بشكل متكرر في أدبيات إقتصاديات العمل " (Hsu & weng 2014 ، ص 210 ) ، كما أن حصول الشخص على منصب عمل و استقراره به يعتبر المصدر الوحيد للحصول على دخل ، كما يؤمن له حياته أثناء فترة العمل و بعد انتهاء فترة العمل ، و هذا ما عُبر عنه في "هرم ماسلو للحاجات" بأن إمكانيات الإنسان و حاجاته هي تدفعه للسلوك الهادف نحو تحقيق الهدف ، فيرى أن السلوك الإنساني يحدد الحاجات ، فإن الإنسان عندما يشبع الحاجات المهمة لديه يسعى لإشباع الحاجات الأخرى الغير مشبعة و هكذا . ( زبدي نادرة ، 2019 ، ص46)

كما تكمن أهمية الاستقرار الوظيفي في تنمية شعور العمال بالانتماء للمنظمة نتيجة لشعوره بالرضا بدرجة كبيرة مما يؤدي إلى زيادة التزامه بالمنظمة و يبرز ما لديه من قدرات . كما يتأثر الاستقرار الوظيفي بالعديد من

المتغيرات كالأداء التنظيمي الذي له علاقة مباشرة بالاستقرار الوظيفي ، و حسب ما جاء في دراسة أ.م. د جاسم رحيم و م. مجبل داودي (2013) " حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية الاستقرار الوظيفي و مدى تأثيره في الأداء التنظيمي للوحدات المالية و التي تعد من الجهات التنفيذية المباشرة للسياسات و التعليمات المحاسبة و المالية في المؤسسات التعليمية ، و لقد توصلت الدراسة إلى أن الاستقرار الوظيفي و من خلال المتغيرات المستقلة الرئيسية ترتبط بعلاقة إيجابية و معنوية بمستوى الأداء التنظيمي للوحدات المالية . ( أ.م.د جاسم رحيم عذاري، م. مجبل داودي إسماعيل ، 2013 )

كما توصلت العديد من الدراسات بأن أداء العمال قد يكون نتيجة ضغط أو إكراه من خلال استخدام أساليب تنظيمية ضاغطة تجبرهم على العمل دون مراعاة مشاعر العمال معتبرة ذلك الإنسان مجرد آلة فعليه العمل و عليها هي من جهة أخرى تقديم الأجر المتفق عليه و فقط وهذا ما أشارت إليه في دراستها بن منصور رفيقة (2014) " التي كانت تهدف من دراستها إلى كشف العلاقة بين الاستقرار الوظيفي و الأداء الوظيفي في مؤسسات القطاع الخاص و تقصى العوامل التنظيمية المادية و الاقتصادية و الاجتماعية التي تؤثر في هذين المتغيرين ، فتوصلت الدراسة إلى أن الاستقرار الوظيفي في المؤسسة ظاهري لأن العمال لديهم سلوك سلبي نحو العمل و المؤسسة ، نظراً لعدم حصولهم على الإشباع الكافية التي تزرع فيه الرغبة في العمل و تدفعهم إلى تفعيل أدائهم و حب الانتماء للمنظمة ، كما توصلت الدراسة إلى أن أداء العمال خالي من الفاعلية و التميز بسبب سياسة الإكراه و أسلوب الجزاء و العقاب الذي تضعه المؤسسة كإستراتيجية للعمل . ( بن منصور رفيقة ، 2014 )

إضافة إلى تأثير الأداء يتأثر الاستقرار الوظيفي أيضا بتخطيط المسار الوظيفي للعمال بحيث كل ما شعر الموظف و أدرك تلك العلاقة الإرتباطية ما لديه من قدراته و ما توفره له المنظمة مستقبلا من فرص الترقى ازدادت دافعيته لتحسين أدائه و ازداد ارتباطه بمنظمتهم مثلما تم الإشارة إليه في دراسة بخلي ريمه " التي كانت تهدف من وراء دراستها إلى معرفة العلاقة الكامنة بين الاستقرار المهني و تخطيط المسار الوظيفي ، كما توصلت إلى وجود علاقة ارتباط بين جودة العلاقات الإنسانية السائدة ببيئة العمل و تخطيط المسار الوظيفي ، بحيث أن توفر مثل هذه العلاقات تساعد الموظف في الحفاظ على دوره و مكانته داخل العمل . ( بخلي ريمه، 2016 )

و نظراً لطبيعة العمل الذي يؤديه أساتذة التعليم الابتدائي ، باعتباره يتعامل مع فئة أكثر حساسية و حذر من خلال بذل كل ما لديه من قدرات و مهارات لإعداد جيل يتطلب منه الكثير من الصبر و التحكم في عواطفه و مشاعره من جهة و قدرته في التحكم في عوامل محيط بيئة العمل من جهة أخرى ، كل هذا يجعل الأستاذة يعاني من ضغوط مما ينعكس على نفسيته و بالتالي على أدائه ، و هذا ما أشارت إليه زبدي نادرة في دراستها التي كانت

تهدف من وراءها إلى كشف العلاقة بين ضغوط العمل و الاستقرار الوظيفي من خلال خمسة أبعاد وهي ( بيئة العمل ، عبء العمل ، صراع الدور ، غموض الدور ، نظام التعويضات و المكافآت ) ، فتوصلت الدراسة إلى أن عبء العمل له أثر سلبي على الاستقرار الوظيفي بينما كل من غموض الدور و صراع الدور و بيئة العمل و نظام التعويضات و المكافآت ليس له أثر دال إحصائياً على ضغوط العمل . ( زبدي نادرة ، 2019 )

و بالإضافة إلى أن الاستقرار الوظيفي يؤثر في زيادة ارتباط و التزام العامل بمؤسسته ، إذ يعد التزام العامل دليل على رضاه و شعوره بالولاء اتجاه مؤسسته و هذا ما تم الإشارة إليه في دراسة " رواية محروق " التي هدفت من دراستها إلى التعرف على علاقة الالتزام التنظيمي بالاستقرار الوظيفي بكلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، فتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين الالتزام المعياري و التوافق المهني و هذا راجع كون الالتزام المعياري يشعر الفرد بالالتزام في المنظمة من الجانب الأخلاقي و غالباً ما يعزز هذا الشعور دعم المنظمة الجيد للعاملين فيها ، إضافة إلى وجود علاقة بين الالتزام الاستمراري و الأمن الوظيفي و هذا راجع إلى كون الشعور بالأمان الوظيفي يحفز و يساعد في الاستمرار في العمل ، كما توصلت أيضاً إلى وجود وجود علاقة بين الالتزام العاطفي و الاندماج في العمل و هذا يرجع إلى كون الأفراد يعبرون عن رغبتهم في الاستمرار بالعمل في المنظمة لأن أهدافهم تتوافق مع أهداف و قيم المنظمة التي يعملون فيها . ( رواية محروق ، 2018 )

أما فيما يتعلق بالأسباب التي يمكنها أن تسهم في عدم استقرار الموظفين بالمؤسسة التي يعملون فيها فبدورها تناولت هذا العديد من الدراسات منها ما يتعلق بظروف العمل حسيب ما أشارت " حمو على فطيمة " في دراستها التي تهدف إلى " التعرف على ظروف العمل و الاستقرار المهني في مديرية الإدارة المحلية للولاية ، فتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباطية بين ظروف العمل و الاستقرار الوظيفي بمديرية الإدارة المحلية ، لأن ظروف العمل تلعب دوراً مهماً في ثبات الموظف في وظيفته فكلما كانت هذه الظروف جيدة و ملائمة كلما زاد تمسك الموظف بهذه الوظيفة و العكس صحيح . ( حمو على فطيمة ، 2016 )

بالإضافة إلى ذلك إذا تحصل العامل خلال عمله لمدة طويلة على ترقية من حين إلى آخر و شعوره بوجود عدالة في إطار ذلك زاد من ارتباطه و لائه للمنظمة و هذا ما أشار إليه في دراسته " جبلي فاتح " الذي كان يهدف إلى معرفة مدى ارتباط الترقية الوظيفية بالاستقرار الوظيفي ، ، و لقد توصلت الدراسة إلى وجود ارتباط للتدرج الوظيفي بشعور العامل بالرضا و الارتياح في عمله ، بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباط بين الحوافز المادية و استقرار العامل في عمله ، و في الأخير توصلت إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الترقية الوظيفية و الاستقرار الوظيفي .

( جبلي فاتح ، 2006 )

و لكن بغض النظر عن كل هذه العوامل أو الأسباب التي يمكن أن تسهم بشكل كبير في التأثير على عدم استقرار العامل في عمله ، و لكنها في بعض الأحيان قد تخرج عن نطاق المنظمة قد يتعلق بها و أخرى قد ترجع لطبيعة الشخص في حد ذاته، أو لعوامل فنية أو مادية حسب ما أشار إليه " جهاد محمد الربابعة " في دراستها تحت عنوان العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي حسب وجه نظر الكوادر الصحية العاملة في مستشفيات وزارة الصحة و الرعاية الصحية في الأردن ، و لقد توصلت الدراسة إلى ، ترتيب العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي و حسب أهميتها النسبية تنازلياً على النحو الآتي ( العوامل الذاتية ، العوامل الفنية ، العوامل الإدارية ، العوامل المادية ) ، كما توصلت إلى حصول الاستقرار الوظيفي للكوادر الصحية العاملة في مستشفيات وزارة الصحة و الرعاية الصحية في الأردن على درجة متوسطة ، إضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 في اتجاهات العاملين نحو الاستقرار الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية ( العمر ، مكان العمل ) . ( جهاد محمد الربابعة ، 2005 )

و بعد استعراضنا للعديد من الدراسات و بالاختلاف وجهات نظر كل منهما حول الاستقرار الوظيفي إلا أنها تتفق في نقطة واحدة ألا و هي الأهمية الكبرى تتمحور حول الاهتمام بالعنصر البشري الذي يعد أساس قوة كل مؤسسة أياً كان نشاطها ، و سعيها للحفاظ على بقاء و استقرار العامل يعد مكسب كبير للفرد من حيث الشعور بالأمن و مكسب لها من حيث البقاء و الاستمرارية، وكما أشار " أحمد عميص الزهراني " إلى أن هناك إثباتات من خلال العديد من الدراسات و التجارب إلى أن أحد أهم أسرار رضا العمال و استقرارهم الوظيفي بمنشأة و ارتفاع نسبة الولاء ذلك يعود لقوة و صلابة العقد النفسي بين الطرفين و التزام كل طرف بوعوده. ( أحمد عميص الزهراني ، 2021 )

ومن خلال الاستفادة من بعض الإحصائيات التي تحصلنا عليها من مديرية التربية لولاية بمصلحة الموظفين التي تشير نسبة الحركة خلال الموسم 2020/2019 ، و التي شملت مؤسسات الطور الأول لولاية ورقلة ككل بما فيها المؤسسات الواقعة بالريف و الحضر كذلك، حيث قدرت الحركة بالنسبة لأساتذة اللغة الفرنسية بـ (70 أستاذ فرنسية بالمدرسة الابتدائية ) حيث قدر عددهم بالريف (09 أستاذ ) أي بنسبة 12.85 % ، أما في الحضر قدر بـ ( 61 أستاذ ) أي بنسبة 61% ، أما فيما يخص أساتذة اللغة العربية قدر عددهم في الريف بـ ( 35 أستاذ لغة عربية ) أي بنسبة 4.27% ، أما بالنسبة للحضر قدر عددهم بـ ( 783 أستاذ ) أي بنسبة 95.72% ، ومن خلال هذا الطرح سوف نحاول الكشف عن مستوى الاستقرار الوظيفي بالمؤسسات التربوية لدى أساتذة الطور الابتدائي في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية على مستوى المؤسسات الواقعة بالحضر من جهة و على مستوى الريف من جهة أخرى

ومن هنا نطرح التساؤلات التالية ؟

- 1- ما مستوى الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للاستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس ( ذكور ، إناث ) ؟
- 3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للاستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ؟
- 4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للاستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الأقدمية ؟
- 5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للاستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير مقر المدرسة ( ريفي ، حضري ) ؟
- 6- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية للاستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير موقع المدرسة بالنسبة لمقر السكن ( قريب ، بعيد ) ؟

#### فرضيات الدراسة :

- 1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية للاستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس ( ذكور ، إناث )
- 2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية للاستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية .
- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية للاستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الأقدمية .
- 4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية للاستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير مقر المدرسة ( ريفي ، حضري )
- 5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية للاستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير موقع مقر السكن بالنسبة للمدرسة ( قريب ، بعيد ) .

أهداف الدراسة :

- 1- لفت الانتباه لأهمية استقرار العامل بالمؤسسة.
- 2- معرفة مستوى الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية.
- 3- الوصول إلى الأسباب التي تؤدي عدم الاستقرار الوظيفي ، لأجل إتباع إستراتيجية في المستقبل للتحكم في الحفاظ على المورد البشري .
- 2- التعرف على ما إذا كانت هناك فروق في الاستقرار الوظيفي لدى الأساتذة بمؤسسات الطور الأول.

أهمية الدراسة :

- 1- الدافع الشخصي لدراسة موضوع الاستقرار الوظيفي بالمؤسسات التعليمية نتيجة لما يترتب عليه من المشاكل جراء عدم توفره.
- 2- التعرف على أهم العوامل و الأسباب التي تقف وراء عدم الاستقرار الوظيفي .
- 3- تسليط الضوء على أهمية الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم على وجه العموم و لأساتذة التعليم الابتدائي على وجه الخصوص .
- 4- إبراز الدور الذي يلعبه الاستقرار الوظيفي في المؤسسات التعليمية.

التعريف الإجرائي لمتغير الدراسة

**الاستقرار الوظيفي Job stabilit**: هو حالة نفسية تصاحب أساتذة التعليم الابتدائي اتجاه عناصر العمل و التي يعبر عليها من خلال رضا الأستاذ و إبداء التزامه و بقاءه في عمله لمدة أطول مع التمتع بالتركيز و الحرص على أداء المهام رغم العقبات ، و التي يستدل عليها من خلال أعلى درجات رضاه عن ظروف العمل و التي يحصل عليها من خلال الإجابات على فقرات المقياس الذي أعد لقياس الإستقرار الوظيفي .

**حدود الدراسة :**

- الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على أساتذة التعليم الابتدائي لمقاطعة سيدي خويلد بولاية ورقلة
- الحدود المكانية: اقتصرت الدراسة على عينة من إبتدائيات لمقاطعة سيدي خويلد بولاية ورقلة
- الحدود الزمنية: طبقت الدراسة في الفترة الزمنية التي تم فيها جمع معلومات خلال الموسم الجامعي 2021/2020 حيث تم توزيع الحدود الزمنية للدراسة كآآتي .
- الدراسة الاستطلاعية : تمت في 2021/03/21 إلى 2021/03/24.
- الدراسة الأساسية: تمت خلال 2021/03/28 إلى 2021 /05/13 .

# الفصل الثاني

## الفصل الثاني

### الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي

- تمهيد

#### أولاً- الاستقرار الوظيفي .

- 1- تعريف الاستقرار الوظيفي .
- 2- المفاهيم المرتبطة بالاستقرار الوظيفي .
- 3- أهمية الاستقرار الوظيفي .
- 4- محددات الاستقرار الوظيفي .
- 5- مظاهر عدم الاستقرار الوظيفي .
- 6- مظاهر الاستقرار الوظيفي .
- 7 - العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي .
- 8- الأسباب التي تؤدي إلى عدم الإستقرار الوظيفي .
- 9- النظريات المفسرة للإستقرار الوظيفي .

#### ثانياً - الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي

- 1- تعريف أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي .
- 2- تكوين أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي .
- 3- خصائص أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي .
- 4- مهام و أدوار أساتذة مرحلة التعليم الابتدائي .
- 5- الأسباب التي تؤدي إلى عدم استقرار أساتذة التعليم مرحلة الابتدائي

- الخلاصة.

**تمهيد:**

يعد الاستقرار الوظيفي من المواضيع التي أثارت اهتمام العديد من الباحثين لما له من أهمية سواء على مستوى الفرد أو المنظمة ، و نظراً لما يترتب عليه من أضرار من عدم وجوده ، هذا ما جعله يستحوذ على اهتمام العديد منهم خاصة في مجال علم الاجتماع و علم النفس ، لأن عدم وجود استقرار وظيفي في أي منظمة مهما كان طبيعة نشاطها ، و هذا كله يرجع للعديد من الأسباب التي قد ترجع للمنظمة و أخرى ترجع لطبيعة العامل بحد ذاته ، و هذا ما نحن بصدد البحث و التقصي وراء هذه الأسباب من خلال هذه الدراسة .

**أولاً- الاستقرار الوظيفي**

**01- تعريف الاستقرار الوظيفي:**

1-1- **الاستقرار لغة:** الاستقرار جاء بمعنى متانة، رسخ، صلابة، ثبات، دوام.....استقر بالمكان أي أقام به و الاستقرار يعني الثبوت و الإقامة.

- كما يعرف على أنه " استقر في يستقر، استقراراً فهو مُستقر، استقرت الأسعار ثبتت، و استقر في المكان أي تمكن فيه و سكن، واستقر رأيه على الأمر، أي صمم عليه و اتخذ قراراً بشأنه "

(حمد بن محمد بن ناصر التويي ، 2016 ، ص 32 )

1-2- **الاستقرار اصطلاحاً :** و هو بقاء العامل في عمله الذي يشغله في التنظيم و إشعاره على الدوام بالأمن و الحماية و ضمان استمراره عن طريق تحفيزه و ترفيقته و توفير الظروف و الشروط المناسبة للعمل .

(إبراهيم بن عبد الله بن عبد الرحمن الزعير ، 2017 ، ص 179)

1-3- **الوظيفي لغة:** الوظيفة هي جمع وظائف بمعنى، منصب العمل في الشركة أو المؤسسة مقابل أجر .

( شهلي نبيلة ، 2017 ، ص 9)

**1-4- تعريف الاستقرار الوظيفي اصطلاحاً:**

- يعرفه محمد على محمد على أن " الاستقرار هو ثبات العامل في عمله و عدم تنقله إلى أي تنظيم آخر هذا إذا كان هذا التنظيم يشكل مستقبلاً مهنياً للعامل وفق عوامل مادية ملموسة و أخرى اجتماعية نفسية متضافرة لتحقيق التكامل و الاستقرار".

- و يعرفه أحمد عبد السميع على أنه " إشعار العامل على الدوام بالأمن و الحماية في عمله و العمل على تحرره المعقول من الخوف ما دامت الإجراءات التي اتخذت لتشغيله سليمة الخطوات و كان إنتاجه لا يدعو للقلق كذلك يجب أن ينتهز المسؤولين الفرص في كل مناسبة لإشعار العامل بالأمن و الراحة و ضمان استقراره عن طريق تحفيزه و حريته و ضمان أمنه الصناعي و ترقيته ". (حمو علي فطيمة ، 2016 ، ص7 )

- كما يري كل من "عزاوي حمزة ، العقبى الأزهر" بأن الاستقرار الوظيفي يعبر عن مدى رضا الموظفين عن الظروف المحيطة بعملهم مما يشعروهم بالراحة و الأمن و التحرر من خوف المستقبل بالإضافة إلى مدى تطابق أهداف الموظفين مع أهداف المنظمة ، و زيادة الرغبة في الاستمرار بالعمل داخله .

( عزاوي حمزة ، العقبى الأزهر ، 2018 ، ص 82 )

- و يشير كذلك "العنزي" بأن الإستقرار الوظيفي يتولد عندما يشعر الفرد بالرضا و يعرف الرضا بأنه مفهوم سلوكي يقيس مدى تقبل الفرد لوظيفته من جميع جوانبها ، و بالتالي يعكس درجة سعادته و إستقراره فيها ، و ما تحققه له الوظيفة من إشباع لحاجاته المتعددة التي يرغب في أن يشبعها قياساً بأدائه للوظيفة .

( جاسم رحيم عذاري ، مجبل داوي إسماعيل ، 2013 ، ص 143 )

## 02- المفاهيم المرتبطة بالاستقرار الوظيفي :

هناك العديد من المصطلحات ذات الصلة بالاستقرار الوظيفي والتي تتمثل في ما يلي:

### 2-1- الشعور بالرضا و الارتياح و الأمان:

الاستقرار و الرضا في العمل من أكثر المفاهيم في علم النفس الصناعي و عموماً لأنه حالة وجدانية انفعالية يصعب قياسها و دراستها بشكل موضوعي نظراً لأن الأفراد يختلفون في القدرات و المواهب و هذا يعود إلى الفروق الواضحة في شخصياتهم مما ينعكس على الخصائص و الوظائف التي يرضون عنها أو لا يرضون عنها.

فيعرف "دانيس" الرضا الوظيفي " على أنه ظاهرة داخلية ضمن عمل المعني بالأمر ، أي العامل نفسه و هو بذلك نتيجة للتكيف من العمل و بالتالي فالرضا عن العمل و عدمه يؤثر في شعور و تصورات و سلوكيات العامل .( زيدي نادرة ، 2019 ص 36).

كم يعرفه "ظريف شوقي محمد فرج" بأنه مجموعة إتجاهات الفرد حول جوانب عمله المتنوعة .

( أوكل فضة ، 2015، ص 24 )

ومن جهة أخرى يعرف "هوبوك" الرضا الوظيفي على أنه الشئ الذي تظهر إهتماما نحوه و الذي يتكون من مجموعة العوامل النفسية و البيئية و المادية و التي تؤدي بالفرد أن يقول بصدق بأنني راض عن عملي ، كما أشارت دراسات أخرى إلى أن الرضا هو مجموعة الحاجات الإنسانية في بيئة العمل ، و إن الرضا يتحقق في قدرة العمل على إشباع تلك الحاجات . ( نبيهة صالح السامرائي ، 2007،ص237 ) و عليه يمكن القول أن الاستقرار في العمل داخل المؤسسة لا يمكن أن يحدث أو يتحقق ، إلا إذا توفر شروط الرضا لدى العامل حول ما يحيط به داخل المؤسسة التي يعمل بها ، و حينما يوفر له العمل الذي يؤديه فرص الاستفادة من مهاراته و قدراته و يوفر له الأمن و الطمأنينة و فرص الترقية في العمل .

( جبلي فاتح ، 2006، ص 32 )

وهذا ما يعبر عنه من خلال هذا التعريف بأن الرضا عن العمل يرتبط بشكل كبير بعمل الفرد و مدى تناسبه مع نوع العمل الذي يؤديه و قدراته و استعداداته و طموحاته ، و هذا ما يجعله أكثر ارتباطا و طمأنينة للتوافق و التلازم بين نوعية العمل و طموحات العامل من جهة أخرى .

( زبدي نادرة ، 2019 ، ص 36 )

## 2-2- الشعور بالولاء و الانتماء :

يشير الولاء إلى الخضوع السياسي المصحوب بالوفاء و هو يعبر عن تلك الروحية و القانونية التي تربط بين الأفراد و المؤسسة، و يرتبط الشعور بالانتماء بعوامل منها:

- مدى توافق أهداف العمل مع أهداف المؤسسة.
- مدى استجابة المؤسسة للحياة الاجتماعية و الشخصية للعمل و رغباتهم .
- مدى تفاعل العاملين مع بعضهم و الولاء و الارتباط التفاهم التي يتوفر بين العاملين.

(زبدي نادرة، 2019، ص 37 )

وما يمكن قوله هو أنه من أجل تنمية ولاء العمال و إخلاصهم و انتمائهم للمؤسسة فلا بد من العدل في معاملاتهم ، و وضع كل واحد منهم في العمل الذي يناسبه ، و مشاركتهم في المسؤولية بالإضافة إلى تنمية العلاقات الإنسانية السليمة بين العمال فيما بينهم و بين رؤسائهم عن طريق التعاون و المنافسة.

## 2-3- الروح المعنوية:

يشير مصطلح الروح المعنوية إلى محصلة المشاعر و الاتجاهات و العواطف التي تحكم تصرفات الأفراد، فالمعنوية تشير إلى الحالة النفسية و الذهنية و العصبية العامة للفرد. (مريم إرفيس 2017، ص12)

و يري " كيرت ليفين " أن أهداف الجماعة تشبع بدرجة عالية لتمكن النماذج الخاصة بالجماعة و هي في نفس الوقت تساعد على تحقيق الأهداف المباشرة . (زبيدي نادرة، 2019، ص 37 )

و تتوقف الروح المعنوية على التقدير المنصف للعامل و تشجيعه على ما يقوم به من أعمال و إحساسه بالنجاح و احترام الذات و إشعاره باهتمام المؤسسة له بتقديم الخدمات و إتاحة الفرصة له في الحصول على العلاوات التشجيعية و الترقية .....الخ. ( كامل محمد محمد عويضة ، 1696 ، ص11)

و من وجهة نظر أخرى هي مسألة فردية تصف مشاعر الفرد اتجاه عمله و مدى رضاه من هذا العمل و تكيفه معه و من مظاهر الروح المعنوية نذكر منها:

✓ شيوع الشعور بالانتماء من أعضاء الجماعة و هو شعور ينجم عن توحيد الفرد مع الجماعة و استغراقه فيها لأنها ترضي دوافعه و حاجاته منها و تزيد من شعوره بالأمن و ثقته بنفسه و ذلك لوجود أهداف مشتركة بعمل الجميع من أجل الوصول إليها و تحقيقها . (زبيدي نادرة، 2019، ص37 )

✓ انعدام أو قلة المشاحنات و الصراعات بين أفراد الجماعة و التي قد تنتهي بتفكك الجماعة .

( بديع محمود القاسم ، 2001 ، ص53 )

و تعتبر الروح المعنوية في الحقيقة الصورة الكلية لنوع العلاقات الإنسانية السائدة، و هذه الروح لا يمكن بناؤها عن طريق الأوامر أو التعليمات أو العقوبات أو رغما عن إرادة العاملين، فليس من المعقول أن نأمر شخصا ليحب شخصا آخر. ( محمد محمد عكاشة، 1999، ص69)

## 2-4- العدالة التنظيمية:

-تعرف العدالة على أنها القيمة المتحصلة من جراء إدراك الموظف للنزاهة و الموضوعية للإجراءات و المخرجات الحاصلة في المنظمة . ( بويزري سمراء ، لونيبي دليلا، 2015، ص20)

و يعرفها "درة" (2007) "علناًها درجة تحقيق المساواة في توزيع المخرجات والنزاهة و الموضوعية في إتخاذ

القرارات والإجراءات وإحساس الفرد بحسن المعاملة التي يعامل بها ضمن المنظمة " . (مجلة كلية التربية ، 2015 ، ص530 )

كما أن إحساس العاملين بالإنصاف و العدل فيما بينهم من طرف إدارة المنظمة يعزز لديهم الفخر و الإعتزاز بإنتمائهم لهذه المنظمة، و هذا يدل على إرتفاع الروح المعنوية لدى العاملين، بمعنى إتجاه الأفراد نحو بيئة العمل أو التعاون الذاتي من طرفهم ، و ذلك ببذل أقصى طاقاتهم في سبيل تحقيق الأهداف الموضوعة في خدمة أو معرفة المؤسسات التي يعملون بها ، مما يؤدي هذا إلى نمو روح المبادرة و كثافة سلوكية لدى العاملين ، كما تعمل الحوافز المادية العادلة على تنمية روح المبادرة و الإبداع و التجديد لدى العامل ، لأنها تتلائم مع رغبتهم و تترك نتائج إيجابية على مجريات عمله . ( عمر بوساق ، 2018 ، ص47)

إن ترسيخ مبدأ العدالة عن طريق المكافآت و الحوافز بمكان العمل من شأنه أن يرفع من مستوى الكفاءة المهنية و الفكرية للعاملين و يطور قدراتهم و يحسن من سلوكياتهم، مما يعزز من مستوى أدائهم و الوصول به إلى تحقيق الجودة و الفعالية.

### 2-5- الإلتزام التنظيمي :

يعرف الإلتزام على أنه الشعور الداخلي الذي يضغط على الفرد للعمل بالطريقة التي يمكن من خلالها تحقيق مصالح المؤسسة .

كما يعرفه "باوشانان على أنه الرغبة الفردية في بذل مستوى عالي من الجهد لصالح المنظمة و الرغبة الشديدة للبقاء فيها ومن ثم قبول أهدافها . ( سامي إبراهيم حمادة حنونة، 2006، ص 12)

### 3- أهمية الاستقرار الوظيفي :

للعمل أهمية كبيرة في تحقيق الأمن الاجتماعي في جانبه المعنوي و المادي فمن خلاله يحاول الأفراد تحقيق أهدافهم و إشباع رغباتهم و حاجاتهم، و ثبات العامل في عمله و استقراره فيه له انعكاسات إيجابية عليه و على المنظمة التي يعمل بها فالعامل المستقر في عمله متشبع بثقافة المنظمة و متطبع بطباع جماعة العمل عكس العامل كثير التنقل فهو دائما يبحث عن التكيف و التلاؤم مع السلوكيات الجديدة لجماعة العمل و أساليب العمل الجديدة التي يخضع لها فكل هذه العوامل غير المعروفة للعامل تصبح بالنسبة له مصدر قلق و خوف من المجهول و تثبيط للمعنويات .

أما مزايا استقرار العامل في وظيفته هي التقدم المهني و بلوغ أعلى السلم التدريجي عن غيرهم من العمال بحكم إتقانه لعمله و التحكم في آلياته، و بالتالي التقليل من احتمالات الإصابة بحوادث العمل و التعب و الإجهاد،

كما أن استقرار أعضاء جماعة العمل يزيد من تماسكها و ترابط أعضائها و بالتالي يدوم انتمائها للمنظمة و يرتفع مستوى التزامها و العكس صحيح ، فكلما انعدم الاستقرار الوظيفي في المنظمة تعرضت جماعة العمل إلى التسرب الوظيفي بين أعضائها ما يحتمل تفككها فالوافد الجديد قد يحمل معه ثقافة تنظيمية مغايرة تعجل من تفككها لأن فقدان زملاء العمل يؤدي إلى إرباك العلاقات الاجتماعية داخل بيئة العمل و تذبذب محتمل في الأداء و بالتالي يكون التفكير في مغادرة المنظمة و ترك العمل محتمل في هذه الحالة. ( بن منصور رقيقة ، 2014 ، ص84 )

و قد ذكر الديب 2007 مجموعة من المميزات التي يمكن أن يحصل عليه الموظف نتيجة استقراره في وظيفته منها :

1- ثبات و استقرار مستوى أداء الموظف في عمله.

2- استعداد الموظف للتعلم و النمو و الترقى الوظيفي.

3- ارتفاع مستوى طموح الفرد للوصول إلى أعلى مراتب السلم الوظيفي .

4- تقبل و تفاعل الموظف مع البرامج التدريبية التي تقدمها المنظمة .

5- التمتع بمستوى مرتفع من الرضا الوظيفي .

6- العلاقة الجيدة بين الموظفين و رؤسائهم في العمل .

7- إحساس الموظف بتقدير المؤسسة له و للعمل الذي يقوم به ، و حرصه على بقاءه بها .

و إذا كان الاستقرار الوظيفي له أهمية بالنسبة للعامل و جماعة العمل فهو بالنسبة للمنظمة له أهمية مضاعفة فبالإضافة إلى أنه يمكنها بلوغ أهدافها التي تسعى إلى تحقيقها فإنه يساعدها على الاحتفاظ باليد العاملة المدربة و المكتسبة للخبرة و يعفيها من تكاليف الإحلال و البحث عن الكفاءات البديلة عن التي تسربت و تركت مناصب عملها شاغرة بعد أن كلفت المنظمة مبالغ كبيرة طوال عملية التعيين و التكوين و التدريب . ( بن منصور رقيقة ، 2014 ، ص84 )

إذن فاستقرار الأفراد في المنظمة يعمل على تماسك جماعة العمل ما يجعل المنظمة مجتمع مصغر تجمعته ثقافة تنظيمية و هدف مشترك و هوية واحدة و هي المنظمة، فهم يجتمعون فيها كل يوم من أجل الاستمرار و البقاء و لتحقيق هذه المتطلبات على المنظمة أن توفر لهم عوامل الشعور بالأمن النفسي و الجسدي و المادي لتكون لهم مصدر سعادة و مستقبلا مهنيا لهم .

و قد ذكر الديدب 2007 مجموعة من الفوائد التي يمكن أن تحصل عليها المؤسسة جراء ارتفاع مستوى استقرار الموظف في وظيفته منها :

1- توافر الرد فاء المناسبين لكافة مواقع العمل بالمؤسسة، و التأمين الذاتي لاحتياجات المؤسسة من التخصصات المختلفة في حالة غياب أو خروج أحد الموظفين .

2- استعداد الأفراد التام للبدل و العطاء المستمر من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

3- عدم وجود عمالة إضافية أو زائدة عن حاجة العمل الفعلية.

4- ارتفاع مستوى انتماء العاملين نحو المؤسسة و مواجهة التحديات التي قد تتعرض لها.

5- قدرة و مرونة الموارد البشرية على استيعاب المتغيرات و التحديات المستمرة في الوظائف الجديدة .

(حمد بن محمد بن ناصر التويبي ، 2016 ، ص 35 )

#### 4- محددات الاستقرار الوظيفي :

وهي مجموعة العوامل التي تؤثر بشكل سلبي أو إيجابيا في رضا الموظف عن عمله و استقراره فيه و قد قام " فروم 1987" بتحديد ستة عوامل يمكننا عرضا كالاتي :

الإشراف **supervision** ، مجموعة العمل **the work group** ، محتوى العمل **job content** ، و الأجر الذي يتقاضاه العامل **wages** ، و فرص الترقية **promotional apportonites** ، و ساعات العمل **hours of workes** .

إنّ فإن محددات الاستقرار الوظيفي هي مجموعة الإشباع التي يحصل عليها العامل من مصادر مختلفة ترتبط بوظيفته التي يشغلها في المنظمة، حيث تساعده على تلبية حاجياته سواء كانت هذه الاحتياجات مادية أو معنوية، فبمجرد حصول العامل على وظيفة و إنظامه للمنظمة يمكنه ذلك من تلبية تلك الاحتياجات و ذلك من خلال حصوله ( الأجر ، المسكن ، الخدمات الاجتماعية ، التأمينات ، الضمان الاجتماعي ، المكانة الاجتماعية و التقدير و الاحترام و الأمان الوظيفي) و هذا ما يضمن له الاستقرار النفسي و الوظيفي ، فنجاح أي منظمة و تحقيقها لأهدافها في الوقت الراهن و تميزها ، أصبح يرتكز أساساً على مدى قدرة قدرتها في الحفاظ على عاملها و ضمان إستقرارها، فغياب الاستقرار و كل الظروف الملائمة للعمل سيؤثر على إنتاجية المنظمة و أهداف عاملها ، فمهما كانت تمتلك هذه المنظمة من كفاءات و إدارات على مستوى عالي من المهارة، إلا أنه في ظل غياب كل عوامل

الاستقرار النفسي و المادي و الوظيفي ، سينعكس ذلك على الأداء الوظيفي للعامل و على أداء المنظمة و فاعليتها معاً. ( الوشعي إيمان ، الوشعي منال ، 2020 ، ص 82 )

### 05- مظاهر عدم الاستقرار في العمل :

إن من المظاهر التي تدل على عدم الاستقرار كثيرة و متعددة ، فبشعور العمال بعدم الرضا و الاستياء من الأوضاع التي تحيط بهم ، هذا ما يجعلهم يعبرون عنه سخطهم و رفضهم للعمل و مقاومتهم للقوانين التنظيمية في المؤسسة ، و حسب ما أشار إليه **فاخر عاقل** بأن عدم الاستقرار الوظيفي هو " عدم الاستقرار و هو التقلب الانفعالي ، و يقصد به ذلك الخضوع إلى انفعالات متباينة و متغايرة بسرعة التقلب العصبي ، و هو فقدان الكفاءة في الوظائف التي تشمل على التنظيم و ثبات الهدف و ضبط الذات "

أما **Mevtey** فيرى " بأن تحرك العمال أو عدم استقرارهم ليست مشكلة جديدة، فالإنسان عليه أن يذهب مبدئياً إلى حيث تتاديه الثروة و المال ". ( حجاج المداني، 2019، ص48 )

و من أبرز الأساليب و المؤشرات التي تعبر عن عدم الاستقرار الوظيفي نذكر منها:

**5-1- التغيب:** في البداية يجب التفريق بين الغياب و التغيب حيث الأول يعني انقطاع العامل عن العمل لسبب خارج إرادته، أما الثاني فيعني عدم حضور العامل للعمل بإرادة منه ، و يعرف "تاجي سفير" التغيب " على أنها الظاهرة التي يشكّلها غياب العامل من مكان العمل في وقت الذي يفترض فيه وجوده بصفة طبيعية لتأدية المهام الموكلة إليه " و يعتبر التغيب ظاهرة مرضية و هو نوع من المقاومة يلجأ إليها العمل هروباً من ضغوط العمل و الجو المشحون في المنظمة و هو تعبير لرفض ظروف العمل . ( بن منصور رفيقة ، 2014 ، ص 63 )

و مهما يكن فإن التغيب يشكل عرضاً سلبيّاً لعدة مشاكل سلوكية و تنظيمية، و يمكن تشبيه ظاهرة الغياب عن العمل بالصداع الذي ينذر كعرض واضح بوجود خلل في وظائف جهداً أو أجهزة الإنسان و العلاج بطبيعة الحال لا يكون بمنورة ، و لكن يعالج مصدر الصداع . ( أسماء بشوع ، 2015 ، ص 69 )

وكما يشير **George Friedman** " على أنه إشارة موضوعية لعدم تكيف الفرد العامل مع محيط عمله ، كما أنه مؤشر يساعد في تقصي حالات التوتر و الإستهياء لدى العامل ، فلا جدال في أن زيادة معدل الغياب يتوافق و حالات الضعف الفردية الناتجة عن كراهية العامل للمؤسسة التي يزاول نشاطه فيها " .

( سكو أمين أنيس ، خداوي محمد سعيد ، 2016 ، ص3 )

إن تغيب العمال يؤثر على مردودية إنتاج المؤسسة حيث تتحمل المؤسسة تكاليف باهظة بسبب هذا السلوك غير المتوقع من طرف العمال، ومن الأسباب التي تدفع للغياب كثيرة منها قد تكون داخل التنظيم كسوء العلاقة بين العامل وجماعة العمل و الإدارة أو عدم وجود عدالة و مساواة في المعاملات أو خارج التنظيم كعدم توفر المواصلات لبعدها المسكن من مكان العمل أو ظروف العامل الصحية أو الأسرية....الخ، و لهذا يجب على الإدارة أن تعالج هذه الظاهرة بتحسين الظروف المادية و المعنوية المحيطة بالعامل مع مراعاة ظروفه الاجتماعية كي يرفع من مستوى التزامه و ولائه للمؤسسة و بالتالي يحافظ على استقراره بالمؤسسة.

**5-2- الشكاوي و التظلمات :** تظهر حالة الشكاوي و التظلمات في التنظيمات لدى العمال في عدة مناسبات حيث يعود بعضها إلى الشعور الصادق بظلم وقع على العامل بالفعل و أحيانا أخرى تظهر نتيجة لإضطراب نفسي يهدف به العامل الدفاع عن نفسه مثلا و ذلك نتيجة ظروف العمل غير المواتية كالعلاقات السيئة بين العمال أنفسهم أو بين المسؤول المباشر عليهم .

و الشكاوي هي نوع من المقاومة يلجأ إليها العامل كتعبير لعدم رضاه و ارتياحه لمحيط العمل ، و الشكاوي و التظلمات تعتبر وسيلة يجذب بها العامل نظر الإدارة إلى ظروفه محاولاً بذلك حل المشاكل قبل انفجارها و تحويلها إلى أزمات فإذا تفاقم الوضع يدفعه ذلك للبحث عن مؤسسة أخرى توفر له الراحة النفسية و العدالة في المعاملات و العلاقات الجيدة بين زملاء العمل و بين الإدارة. ( بن منصور رقيقة ، 2014 ، ص 63 )

### 5-3 - الإضراب و الاحتجاج :

يعد الإضراب نوع من أشكال الصراع التنظيمي و هو خرق للعادات و الأعراف و كسر للنظام و هو مؤشر على الوعي الكامل للعمال اتجاه ظروف العمل و مظهر من مظاهر عدم الرضا و الاستقرار يلجأ إليه العمال متى استعصت عليهم التسويات السلمية للنزاعات مع الإدارة ، والإضراب تسبقه حركة احتجاجية علنية.

نجاح أو تحقيق مطالب العمال دون اللجوء إلى الإضراب يتوقف على تماسك جماعة العمل و مهارتهم فالعمال ذوو المهارات العالية أكثر جماعات العمل تمسكا و هم يملكون مساومة كبيرة و يناضلون من أجل متابعة و حل مشاكلهم سواء عن طريق إجراءات التفاوض الرسمية أو القيام بإضرابات ..... و الجماعات ذات المهارات المنخفضة تملك أعلى مستوى من حيث تطورها في أشكال الصراعات غير المنظمة .

و هذا ما يؤكد "Bernard mottez" بأن الإضراب هو من أكثر المظاهر التي تدل على عدم الإستقرار في الصناعة و يدل في بعض الأحيان على إنخفاض الروح المعنوية لدى العمال . ( بوودن نبيلة ، 2007 ، ص 47 )

و لهذا يعتبر الإضراب من أكثر مظاهر عدم الاستقرار في التنظيمات و قد تكون أسبابه راجعة إلى ظروف تنظيمية مرضية و لفترة طويلة من الاضطهاد النفسي و أدى الفهم و الوعي العمالي بالمصلحة المشتركة بين العمال إلى الاحتجاج عليه للمحافظة على الأمن و تماسك الجماعة و تحسين الظروف المادية و المعنوية للعمل ليكونوا أكثر استقرار و رضا في مكان عملهم.

**4-5- ترك العمل إراديا :** و يعتبر من سلوكيات الانسحاب المترتبة على ضغوط العمل و في المقابل وجود بيئة عمل أفضل نجحت في استقطاب هذه الفئة من العمال لأنها توفر هيكل متكامل من ظروف العمل المادية و المعنوية بدرجة عالية تسمح بالارتياح و الاطمئنان في الوظيفة دون التعرض للضغوطات و التوترات .

( بن منصور رقيقة ، 2014 ، ص64 )

أثناء ممارسة العمل، و يمكن في هذا الصدد الإشارة إلى المنافسة بين التنظيمات التي تمارس نفس النشاط و لهذا على المنظمات بذل مجهودات جبارة في تحسين تخطيط مواردها البشرية لأجل المحافظة على رأسمالها البشري من التسرب و الانسحاب من البيئة التنظيمية جراء مناخ العمل غير السامح للاستقرار و الثبات في المنظمة الواحدة.

و قد أسفرت البحوث التي أجريت على العمال في مصنع أمريكي للطائرات أن الأسباب التي يمكن اعتبارها مثلا لأسباب الترك الإرادي 50% منها تتعلق بالعمل و ظروفه و أن النصف الآخر أسبابه شخصية ، أما الأسباب المهنية بعد تحليلها رتبت حسب تكرارها بالشكل التالي : عدم رضا العامل عن مركزه في عمله ، الرغبة في عمل آخر ، عدم الرضا عن العمل بوجه عام ، قلة الأجور ، صعوبة العمل ، الإشراف غير الموفق ، سوء ظروف العمل الفيزيائية .

أما الأسباب الشخصية فهي على حسب أهميتها: أسباب صحية، رعاية الأطفال، أسباب تتعلق بالمواصلات و تبعات المنزل و لهذا فقد يترتب على مثل هذه الدراسات إعادة النظر في السياسات الموضوعة و الأساليب المتبعة بخصوص تسيير العمل.

#### 5-5- التغيير التكنولوجي :

و يعرف التغيير التكنولوجي على أنه " عملية إدخال و تحسين و تطوير النشاطات بشكل يختلف عن وضعها القائم بغية تحقيق الأهداف بشكل أفضل " . ( بوحشيشة لمياء ، بوسكسو سعاد 2016 ، ص14 )

كما يتمثل التغيير التكنولوجي في التغييرات التي تتطوي على تطبيق تكنولوجيا جديدة تسمى بالتغيرات التكنولوجية، ومثال ذلك استخدام تكنولوجيا تصنيع جديدة أو استخدام تكنولوجيا المعلومات بدلاً من الملفات و الأوراق . ( وطاري عبيدة

و التغيير التكنولوجي يدخل ضمن الرهانات الكبرى التي تواجهها المنظمات خاصة في ظل التغييرات التي يعرفها العالم جراء العولمة و لهذا فالمنظمات مجبرة على تغيير أنساقها الفنية باستمرار لتكيف مع البيئة الخارجية و لتضمن لنفسها شروط البقاء و الاستمرار ، و من جهة أخرى تؤثر التكنولوجيا تأثيرا كبيرا في الاستقرار الوظيفي و ذلك من خلال العلاقة بين العنصر البشري و الآلات و المعدات المستخدمة في العملية الإنتاجية ، حيث نجد أن العامل الذي أتعب نفسه في كسب مهارة مهنية معينة ثم يفاجأ باختراع جديد في نفس المجال يجعل هذه المهارة المكتسبة عديمة الجدوى ، وربما يجد العامل نفسه معرضا للاستغناء عنه أو مضطر إلى كسب مهارة جديدة أخرى أو طراز من العمل لا يعلم إن كان مهيباً أو غير مهيباً للقيام به فيصبح هذا العامل عرضة لضغط نفسي يثيره و يهدد شعوره بقيمته و كفاءته و يخفض إحساسه بالأمان و الاستقرار في عمله .

و عليه فإن تغيير التكنولوجيا القديمة بتكنولوجيا الجديدة سيؤدي بدوره إلى اختفاء الظروف القديمة المحيطة بالعمال و ظهور ظروف أخرى جديدة ، الشيء الذي يؤثر على استقرارهم الوظيفي مما يتطلب من المنظمة بذل مجهودات إضافية لإنجاح عملية التغيير التكنولوجي و في نفس الوقت المحافظة على عمالها لأن هذان العنصران هما عصب العملية الإنتاجية . (بن منصور رفيق ، 2014 ، ص66)

## 6- مظاهر الاستقرار الوظيفي :

### 1-6- قلة الشكاوي :

تعتبر ظروف غير المناسبة و علاقات العمل المتردية بين المشرفين و الأتباع في العمل المولدة للشعور بالغبن و الإحساس بالظلم ، و خاصة في ظل عدم تساوي فرص الترقية و الحصول على المكافآت كل هذا يؤدي إلى كثرة الشكاوي و كتعبير تلقائي عن السخط و عدم الرضا عما يحدث . و الشكاوي أولى المؤشرات التي تعبر عن الرغبة في ترك المؤسسة، و هي توجي بوجود مشاكل و معانات وظيفية لدى العمال و جب على المشرفين الاهتمام بحلها و معالجتها للتقليل من حدة تأثيرها على العمال . و كلما قل معدل الشكاوي عبر ذلك عن مدى استقرار العمال في المؤسسة ، فانخفاض نسبة الشكاوي بالمؤسسة دليل على أن هناك استقرار ورضا عن العمل ، و عدم وجود ظلم في المؤسسة يشعر العامل بالعدالة و بالتالي ترتفع الروح المعنوية عند العمال و يزيد حماسهم لتحسين العملية الإنتاجية .

### 2-6- الشعور بالأمن و الاستقرار الوظيفي: إذا كانت الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة هي شعور جميع

العاملين بالأمن و الاستقرار الوظيفي ، و أنه لا يوجد تهديد بالفعل من العمل ، أو توقف المنظمة ، فإن

هذه الثقافة تنعكس عليهم بالرضا و القبول و التوافق و التعاطف مع المنظمة ، و من ثم المشاركة الإيجابية و الفعالة مع الإدارة . ( مجلة كلية التربية ، 2015 ، ص538 )

و تتحقق الراحة لدى العامل من خلال الشعور بالأمان من المخاطر المادية مثل استمرار الأجر و للاطمئنان على الوظيفة، إضافة إلى العمل في مكان آمن خالي من مسببات الأمراض المهنية و الشعور بالعدالة في الترقية و التكوين و الحوافز و المكافآت، و الإحساس بأن العمل يوفر له مكانة اجتماعية مرموقة داخل المؤسسة و خارجها.

### 6-3- قلة الحوادث :

إن استياء العمال على مشرفيهم ، و على النظام السائد في المؤسسة ينعكس سلبياً على الحالة النفسية للعمال ، فيدفعهم إلى القلق و اليأس ، و التعب العضلي و الأسباب النفسية ، و يقلل من تركيزهم مما يزيد من احتمال وقوعهم في حوادث مهنية تلحق بهم و المؤسسة أضراراً كان بالإمكان تفاديها .

و بتحديد أسباب الحوادث المهنية يمكن للمسير أن يطلع على مؤشرات استقرار موارده البشرية ، فإذا كانت الأسباب مردها القلق و اليأس و عدم التركيز، و صادرة عن أفراد كثيري الشكاوي فذلك مؤشر عن عدم الاستقرار الوظيفي ، و إذا قلت مثل هذه الأسباب ترسخ لديه الاعتقاد أن عماله أكثر ولاء للمؤسسة.

### 6-4- المواظبة على العمل:

إن انخفاض نسبة الغياب عند العمال و عدم التأخر عن مواعيد العمل كلها مؤشرات تدل على الاستقرار الوظيفي داخل المؤسسة ، فالعامل المواظب على الحضور إلى عمله في المواعيد المحددة لها ، يعني أنه لا يشعر بأي تدمير نحو عمله، و أنه يرى فيه مستقبلاً مهنياً له .

### 6-5- الشعور بالأمن :

تظهر أهمية الشعور بالأمن بعد إشباع الحاجات الفسيولوجية و تتضمن الحاجة إلى الأمان ما يلي :

- ✓ الحماية من المخاطر المادية.
- ✓ الحماية من المخاطر الصحية.
- ✓ الحماية من التدهور الاقتصادي.
- ✓ تجنب المخاطر غير المتوقعة .

فشعور العامل بالحماية في منصب عمله، و بأنه في منأى عن الوقوع في حوادث أو الإصابة بأمراض مهنية ، إضافة إلى اعتقاده بأن المؤسسة في حالة مالية جيدة و أن دخله المادي مستقر يدفعه لبذل الجهد الكبير في سبيل نجاح المؤسسة لأنه يرى فيها مستقبه المهني و لا يبحث عن البديل . ( ليازيد وهيبه ، 2014 ، ص206،205،204 )

### 07-العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي :

#### 1-7-العوامل الفيزيقية للعمل:

و تتمثل هذه العوامل في وجود مجموعة من الأحوال الطبيعية و المادية التي تحيط بالعامل أثناء أدائه لعمله و التي من شأنها أن توفر جو مريح و مرضي للعاملين داخل المؤسسة مثل توفر الأجهزة و المعدات و الحواسيب الحديثة ، و الإنارة الجيدة ، و توفر بيئة العمل النظيفة و الصحية وما إلى ذلك من الظروف التي تمثل عاملاً مؤثراً و مشجعاً للإبداع و الاستقرار في العمل داخل المؤسسة . ( حمد بن محمد بن ناصر التويبي ، 2016 ، ص39 )

#### 2-7-الأجر:

-يعرف "حماد محمد شطا " الأجر أو الراتب بأنه نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي ، يتحدد بما يضمن مستوى لائقاً من الحياة طبقاً للمستوى الاقتصادي و الحضاري للبلد ، و يتفاوت هذا الأجر أو الراتب بمقدار ما يسهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي . ( لكحيله عائشة ، 2013 ، ص17 )

كما يعتبر الأجر الذي يتقاضاه العامل عن عمله من أهم عناصر بيئة العمل ، و هو إلى جانب هذا عنصر يجمع بين الجانب الطبيعي و الاجتماعي و النفسي في ذات الوقت ، و الأجر الذي يحصل عليه الفرد لقاء عمله هو المصدر الأساسي لإشباع أغلب متطلباته و حاجاته الأساسية ، الفسيولوجية و النفسية ، سواء كانت غذاء أم شرباً أم كساء أم مأوى أم تكوين أسرة ، أم تحقيق ذات ، أم تأمين مستقبل .... و من هنا كان الأجر من أهم بواعث الفرد و دوافعه إلى البحث عن العمل و الاستمرار و النجاح فيه . ( فرج عبد القادر طه ، 1983 ص 234-235 )

فبالتالي يعد الأجر يعد بمثابة الحافز لزيادة الإنتاجية ، و هذا قد أكدته العديد من الدراسات حول مدى أهميه في زيادة دافعية العمال نحو العمل ، و لكن مهما يكن لا يمكننا أن نعتبر الأجر الحافز الوحيد في زيادة دافعية العمال ، بل هناك حوافز أخرى قد يكون العامل بحاجة إليها كتوفير وسائل نقل بالإضافة إلى توفير سكنات وظيفية لائقة ، إلى جانب توفير الخدمات الاجتماعية كل هذا يعزز من فعاليته و استقراره بعمله .

## 7-3- الاتصال:

يعرف الإتصال حسب كارتير و هاروود **Cartier&Harwood** فيعرفان الإتصال بأنه" تبادل الآراء و المعلومات المفيدة التي تؤدي إلى خلق تفاهم و ثقة متبادلة أو إحداث علاقات إنسانية طيبة " (مصطفى محجوبي ، 2016 ، ص38 )

(مصطفى محجوبي ، 2016 ، ص38 )

حيث يساعد هذا الموضوع المدراء أو العاملين في فهم كيف يتم الاتصال داخل العمل و كيف يمكن جعله بدون معوقات و كيف يمكن رفع مهارات الاتصال بالطرق المختلفة مثل الاستماع المقابلات الشخصية و الاجتماعية .

( قرطي تقي الدين ، 2019 ، ص31 )

ومن جهة أخرى يعرف الاتصال على أنه عملية تبادل المعلومات بين فردين أو أكثر بغرض تحقيق هدف معين خلال فترة زمنية معينة. ( عبد السلام أبو قحف ، 2003 ص 397 ).

- كما يعرفه آخريين بأنه عملية نقل الآراء و الأفكار من شخص إلى آخر أو داخل شخص واحد بغرض خلق الفهم اللازم في تفكير الشخص الذي يتلقى التبليغ.

- بينما يقول آخر هو عملية تمرير المعلومات و الفهم من فرد إلى فرد آخر. ( عبد الغفور يونس، 1997 ، ص200)

و بالتالي فإن الاتصال نشاط أساسي في تحديد نوع السلوك الإنساني داخل المنظمة بعد أن يتلقى الفرد القدر المناسب من المعلومات المطلوبة، فهذا يمكن تشبيه الاتصالات داخل المنظمة بالدم الذي يجري في عروق الإنسان ليحمل الغذاء إلى كافة أنحاء الجسم. ( أبيب حسينة ، 2019 ، ص41)

و المسؤول الناجح هو الذي يستطيع التأثير على مرؤوسيه للقيام بأدوارهم و في ذات الوقت لا يمكن تجاهل مطالبهم و تهميشهم فهذا من شأنه أن يعمل على تدهور العلاقات الإنسانية في محيط العمل ، و بالتالي على التنظيم أن يحسن قنوات الاتصال بأنوعه و خاصة من أسفل إلى أعلى حق يمكن القائمين على التنظيم من التعرف على ميول و مشاعر المستويات الدنيا و بالتالي ضمان استقرارها و استمرارها في العمل .

( براهيمى سهام ، 2015 ، ص61-62 )

و بالتالي فإن نجاح عملية الإتصال بين عناصر التنظيم لابد أن يكون هناك وضوح في التعبير و الرؤيا و السياسات بالإضافة إلى إيجاز العبارات و تكون معبرة عن الهدف ، و عليه يجنب عملية الإتصال الوقوع في الفوضى جراء عدم الفهم للأهداف المراد إنجازها و بالتالي يكون هناك سوء تفاهم بين عناصر التنظيم .

## 7-4- الترقية:

لمصطلح الترقية تعريف لغوي و هو كلمة مشتقة من كلمة ترقى أي إنتقل من حال إلى حال آخر و من درجة إلى درجة أعلى منها و بمعنى الإرتقاء و الصعود . ( أزوررو رزيقة ، أكرور نصيرة ، 2015، ص10)

يقصد بها انتقال الموظف من وضعية إلى وضعية أخرى ذات مستوى أعلى و مرتب أعلى حاليا و مستقبلا ، كما قد تصاحب هذه الترقية زيادة في الامتيازات الوظيفية كالتغيير في طبيعة الأعمال و درجة المسؤولية في مجال السلطة، فالموظف في أغلب الحالات يبدأ حياته المهنية في أدنى درجات السلم الوظيفي، ثم يعلو مركزه و يزداد دخله، و الترقية أمر مرغوب فيه بالنسبة للفرد داخل المجتمع ، و تعتبر جزء من ثقافة المجتمعات . ( بلخادم مريم ، 2019، ص11)

أما على السلمى فيرى أن الترقية تعني : " الترفع بمعنى نقل الموظف من مستوى تنظيمي أدنى إلى أخرى في مستوى تنظيمي أعلى ، و غالبا ما يكون الأساس في تقرير تلك الوظيفة هو الأقدمية في الوظيفة الأدنى ، و الجدير بالذكر هنا أن الترفيع هو نفسه الترقية و لكن الترفيع يستعمل عند المشاركة و الترقية عند المغاربة "

في حين يعرفها عاطف عبيد على أنها : " نقل الشخص من وظيفة إلى وظيفة أعلى لها مسؤوليات و سلطات أعلى و لكن بشرط توفر شروط شغل الوظيفة الأعلى . هنا أضاف السلمى مؤشر توافق متطلبات الوظيفة مع متطلبات شاغل الوظيفة، فيما ركز في التعريف السابق على الأقدمية و هو ما يعبر عن تدرج معايير الترقية حسب الزمن . ( نسيم أحمد الصيد ، 2008 ، ص7)

حيث تلعب الترقية دورا هاما لكل من الفرد و المنظمة، فالفرد يحقق رغبته في النمو و الترقى، و تحقق المنظمة رغبتها في تحقيق التوافق بين الفرد و الوظيفية، و تحصل على أداء و رضا عالي.

كما تعد الترقية حافزا معنويا بامتياز ، ففي الوقت الذي تحدث فيه الزيادة في الأجر أثرا ماديا ، تحقق فيه الترقية أثر ماديا و معنويا في نفس الوقت ، لما لها انعكاسات على نفسية العامل نتيجة ارتقائه في السلم المهني ، كدلالة على اعتراف الإدارة بمجهده، و تمييزه عن غيره من الزملاء ما يؤثر في معنويات العامل و يعزز من انتمائه و استقراره بالمنظمة . ( عزاي حمزة ، العقبي الأزهر ، 2018 ، ص90)

فبتالي تعد الترقية من ضمن الحوافز المعنوية ، كما يحدث الحافز المادي كزيادة في الأجر أثر ماديا ، فمن جهة أخرى الحافز المعنوي كذلك له أثر معنويا هو كذلك ، و هذا ما يحدث بدوره انعكاسات إيجابية على نفسية العامل و يرفع من الروح المعنوية لديه نتيجة ارتقائه في الوظيفة أو الاعتراف الإدارة بمجهوداته التي يقدمها ، فهذا ما يزيد من رفع معنوياته و يعزز من استقراره بالمنظمة .

## 7-5- القيادة:

القيادة حسب تعريف " كونترودونيل " تعني عملية التأثير التي يقوم بها المدير في مرؤوسيه لإقناعهم وحثهم على المساهمة الفعالة بجهودهم في أداء النشاط التعاوني . ( بختي آمال ، 2016 ، ص3 )  
و تعرف أيضاً بأنها القدرة على التأثير الإيجابي على جماعة العمل لتحقيق أهداف المنظمة .

( حمدي ياسين و آخرون ، 1999 ص 137 )

فالقيادة الناجحة هي القدرة على التأثير ، وهذا من أجل رفع الروح المعنوية للعمال ، فهي تساعد على الانسجام و التفاهم بموضوعية مع الإدارة و تقوي شعورهم بالانتماء إلى مؤسستهم ، وهذا من شأنه أن يجعل العمال يشعرون بالرضا عن أعمالهم ، و بالتالي البقاء و الاستمرار فيها .

فمنط القيادة السائدة داخل المؤسسة يؤثر تأثيراً بالغاً سلبياً أو إيجابياً ، ليس فقط على توازن المؤسسة بل أيضاً على استقرار العمال في مهنتهم ، و ولائهم و شعورهم بالتقدير للمؤسسة التي يعملون فيها . ( جبلي فاتح ، 2006 ، ص56 )  
وعليه فإن القيادة فن فكلما كانت القيادة تمتلك مهارة جيدة في طريقة التعامل مع مرؤوسيه ، و هذا لا يعني التخلي عن تطبيق القوانين بل يتحقق ذلك في كيفية تجسيد تلك القوانين بالطريقة التي تجعل مرؤوسيه يلتفون حوله من خلال تقبلهم لتلك التعليمات بطوعية منهم من أجل تحسين مردودية العمل و الرفع من مستوى مردودية المنظمة .

## 7-6- العوامل الاجتماعية:

لكي تحافظ المؤسسة على كوادرها البشرية لابد لها من العمل على ضمان جو سليم أثناء العمل ، خاصة فيما يتعلق بطبيعة العلاقات الإنسانية ، و التداخل الذي يتم بين الأفراد و الجماعات ، و تعرف العلاقات الإنسانية في محيط العمل بأنها: ذلك الميدان من الإدارة الذي يهدف إلى التكامل بين الأفراد في محيط العمل ، بشكل الذي يدفعهم و يحفزهم إلى العمل بتعاون من أجل إشباع حاجاتهم الطبيعية و النفسية و الإجتماعية . ( جبلي فاتح ، 2006 ، ص46 )

## 8- الأسباب التي تؤدي إلى عدم الاستقرار الوظيفي :

- 1- شعور الموظف بالتهميش مقارنة بزملاء العمل .
- 2- ضعف الرواتب و عدم وجود الحوافز التي تخلق الدافع الجاد لرفع مستواه.
- 3- ضعف القوانين و التشريعات التي تحمي الموظف و تطوره و تهتم بإدارة الموارد البشرية.

- 4- الخلط بين الموظف الجيد و الموظف غير الجيد أو الفاشل و الذي يخلق شعور عدم الاستقرار للموظف الجيد. (جاسم رحيم عذاري ، مجبل داوي سماعيل ، 2013 ، ص 143)
- بالإضافة إلى هذه الأسباب قد تكون الأسباب متعلقة بالفرد نفسه و التي تتمثل في:
- 5- أسباب تتعلق بصحة العامل.
- 6- التفرغ لرعاية الأطفال بالنسبة للعاملات .
- 7- صعوبة المواصلات.
- 8- مشاكل منزلية و عائلية. ( بخلي ريمة ، 2016 ، ص 40)

## 9- النظريات المفسرة لاستقرار الوظيفي

### 1-9 - نظرية التدرج الهرمي للحاجات ( أبراهام ماسلو Maslow )

قضى ابراهام ماسلو ما يقارب عشرون عاما في حياته لبيث أن إمكانيات الإنسان و حاجاته العليا هي التي تدفعه للسلوك الهادف نحو تحقيق الذات ، فهو يرى أن السلوك الإنساني يحدد الحاجات ، فإن الإنسان عندما يشبع الحاجات المهمة لديه ، يسعى لإشباع الحاجات الأخرى الغير مشبعة و هكذا ، و وضع هرم الحاجات، و الملاحظ أن الحاجات الدنيا يسهل إشباعها ، ثم تأخذ تلك الحاجات بالصعود للأعلى ، و كلما ذهب اتجاه الهرم إلى الأعلى يصعب إشباع تلك الحاجات ، في رأي ماسلو أن التدرج الهرمي لا يتم إلا بعد أن يتم إشباع الحاجات الدنيا ، و لو بشكل جزئي ، ثم التي تليها و هكذا ، فإن هذه النظرية تفترض أن الدافع هو الحاجة الغير مشبعة و كلما أشبعت حاجة ظهرت الحاجة التي تليها ، حسب ترتيب ماسلو في التدرج الهرمي .



- التدرج الهرمي لنظرية ماسلو -

و هذه الحاجات مرتبة على النحو التالي:

### 9-1-1- الحاجات الأساسية المادية ( الفيزيولوجية ) :

و تمثل هذه الحاجات قاعدة هرم ماسلو ، مثل الحاجة إلى التغذية ( الحاجة إلى الطعام و للشراب ) و الغريزة الجنسية و الهواء ( التنفس ) و النوم و هذه الحاجات ضرورية لدعم البقاء و حفظ الحياة ، و بإشباع هذه الحاجات يحث التوازن البيولوجي للإنسان و هي حاجات فطرية يشترك بها الإنسان مع الكائنات الحية الأخرى .

9-1-2- **الحاجات الأمنية** : إذا تمت تلبية الحاجات العضوية أو الفسيولوجية على النحو مرضي نسبياً تظهر مجموعة أخرى من الحاجات يمكن تصنيفها تحت إسم الحاجات الأمنية ، و تشمل هذه الفئة الضمانات الوظيفية ، و الإستقرار ، الوقاية ، و التحرر من الخوف ، و الحاجة للتنظيم ، و القوانين التي تحدد المسؤوليات و الواجبات . (حمدي ياسين و آخرون ، 1999، ص120 )

9-1-3- **الحاجات الاجتماعية**: و هي حاجة العطف، و الحب و العلاقات الاجتماعية و الصداقة و الانتماء إلى الآخرين كالأسرة و النادي و الجماعة و الشركة.

9-1-4- **الحاجة إلى الاحترام ( الحاجة إلى تقدير الذات )** : ترتبط هذه الحاجة بإقامة علاقات متطابقة مع الذات و مع الآخرين ، كما تتمثل في أن يكون الفرد متمتعاً بالتقبل و التقدير الشخصي ، و يحضى بإحترام الذات ، و أن يتجنب الرفض و النبذ .

إن إشباع هذه الحاجة يجعل الفرد يشعر بالثقة و بقوته و قيمته و بكفاءته ، كما يشعر بأنه أكثر قدرة و أكثر إنتاجاً في كل مجالات الحياة في حين يؤدي النقص في إشباعها إلى نقص الثقة لديه و عدم القدرة على مواجهة المشكلات . ينبغي أن يتحقق إشباع لهذا المستوى من الحاجة تصل نسبته ( 40 % ) تقريبا قبل انتقال الفرد إلى المستوى الأعلى في هرم الحاجات. (كريم ناصر على ، أحمد محمد مخلف الدليمي ، 2009، ص132)

9-1-5- **الحاجة إلى إثبات الذات** : و هي أعلى المستويات في هرم ماسلو و هي حاجات تحقيق الأهداف و النمو النفسي و تحقيق الذات و الطموح ، و في هذه النظرية أهتم ماسلو بالترقية و دورها في دفع الأفراد نحو العمل و تحسين مستوى أدائهم و بالتالي توفير الاستقرار الوظيفي و ذلك بوضع الحاجة إلى التقدير و الاحترام و تحقيق الذات في قمة الهرم منطلقاً من فرض أساسي سواء أن الفرد يبدأ أولاً بإشباع حاجاته الأساسية المتمثلة في الحاجات

الفيزيولوجية و الأمنية و الاجتماعية و إذا ما تم ذلك و إشباعها ينتقل لمحاولة إشباع حاجات معنوية في أعلى الهرم حيث أن إشباع الحاجات له تأثير إيجابي و فعال على اندفاع الفرد إلى العمل و بذله المزيد من المجهود و تحقيق الاستقرار الوظيفي و إشباع الرغبة الملحة لديه في الوصول من خلال تدرجه إلى مكانة اجتماعية مميزة بمعنى آخر تلك الرغبة التي تدفع الفرد إلى النمو و التقدير و الوصول إلى أعلى الوظائف و هو تحقيقه الترقية و بالتالي سيؤدي إلى تحقيق الاستقرار في العمل . ( زيدي نادرة ، 2019، ص 46-47)

## 9-2- نظرية التوقع فروم فكتور 1964 victor vroom:

تقوم نظرية التوقع لفكتور فروم على إشكالية التحفيز ضمن بيئة العمل ، بمعنى أن التحفيز يتحقق حين يتوقع الأفراد العاملون أنهم سيكونون قادرين على تحقيق الأشياء التي يرونها من العمل .

حيث أتمدت نظرية التوقع على الاتجاه الشرطي ، إذ يرى فكتور فروم أن الإنسان يجري مجموعة من العمليات الفكرية على أن تحفيز الفرد يكون حصيلة العوامل الثلاث التالية :

أ- توقع الفرد بأن المجهود المبذول من قبله سيؤدي إلى تحقيق أداء معين.

ب- توقع الفرد بأن هذا الأداء هو الوسيلة للحصول على عوائد معينة.

ت- توقع الفرد بأن هذه العوائد هي ذات منفعة و قيمة و جاذبية.

كما يمكن توضيح كل هذه التفاصيل من خلال هذه المعادلة التالية:

✓ النموذج الأساسي:

الدافعية ( القوة ) = التوقع × التكافؤ .

الدافعية ( القوة ) = ( الاعتقاد بأن الجهد سوف يكافئ ) × القيمة التي يعطيها العامل إلى المكافآت المحددة .

أو: قوة الرغبة في الأداء = قوة التوقعات × قوة تفضيل العائد.

✓ النموذج الموسع:

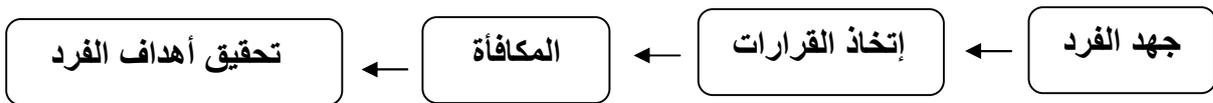
الدافعية = ( توقع 1 ) (توقع 2) ( القيمة المرتبطة بمكافآت معينة ) .

الدافعية = ( الاعتقاد بأن الجهد سوف يؤدي إلى الأداء ) ( الاعتقاد بأن الأداء سوف يؤدي إلى المكافآت ) ( القيمة المرتبطة بمكافآت معينة ) .

الدافعية = التوقع × الوسيلة × منفعة العوائد .

حيث تكون درجة التحفيز عالية حين ما تكون العوامل الثلاث مرتفعة و العكس صحيح ، كما تفترض النظرية وجود عوامل أخرى تتعلق بقدرات الفرد و مهاراته و خصائصه الشخصية و أدواره الوظيفية المتوقعة و وجود الفرص المتاحة للأداء .

و يمكن توضيح نظرية التوقع في الشكل التالي :



- مخطط يوضح نظرية التوقع - (سيدي صالح صبرينة ، 2016، ص116-117)

### 9-3- نظرية العدالة و المساواة " أدمز " :

ترتكز هذه النظرية التي أسسها " أدمز " سنة 1965 على مسلمة أساسية و هي رغبة الفرد في الحصول على معاملة عادلة ، فلا يخفى على أحد أن العاملين يعقدون مقارنات بينهم و بين أقرانهم و زملائهم ، فلا يكتفي هؤلاء ببذل الجهد و الحصول على العوائد المقابلة له إنما يحرصون على الشعور بعدالة هذه العوائد.

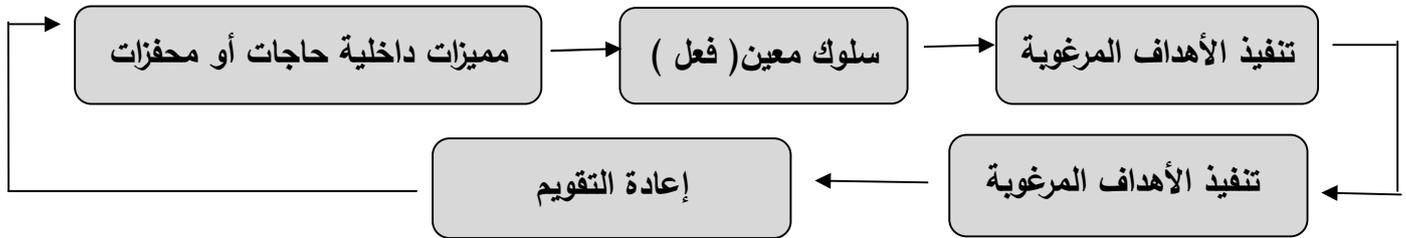
و حسب نظرية أدمز فإن الفرد يقارن بين المدخلات و المخرجات لكي يشعر إذا كان هناك عدل و أنصاف بين ما يحصل عليه و بين ما يقدمه للمؤسسة و ما يحصل عليه غيره في المؤسسة و المقصود بالمدخلات :

1-المجهود الذي يبذله الإنسان في العمل ، 2- مستوى التعليم 3- الأقدمية 4- الأداء 5- صعوبات العمل .

أما المخرجات فهي النتائج و المكافآت التي يحصل عليها الفرد مثل: الأجر العلاوات، الأمن الوظيفي، و الشعور النفسي بالارتياح و الاستقرار في العمل. (عشيش ريم ، 2018، ص55-56)

كما أن العديد من الأفكار التي تدور حول نظرية المساواة تدور حول دافعية الأفراد لتحقيق المساواة الاجتماعية و ذلك عن طريق مقارنة المكافأة التي يتلقونها مع الأداء ، و بناء عليه يمكن تعريف المساواة على أنها الاعتقاد بأنه قد تم معاملة الفرد بعدالة و ذلك بالعلاقة بمعاملة الأفراد الآخرين .

و تبعا لنظرية المساواة فإن المكافأة عن العمل قد تشمل على الأجر و التقدير و الترقية و العلاقات الإجتماعية و المكافآت الداخلية للشخص نفسه و للحصول على هذه المكافآت فإن الشخص سيساهم بالعديد من المدخلات للعمل مثل الخبرة و المجهود و التعليم و الولاء و الشكل التالي يوضح نظرية المساواة .



- نظرية المساواة - ( أحمد عرفة ، سمية شلبي ، ص 342-343 )

و عليه فإن هذه النظرية تؤكد على مدى أهمية عدالة التوزيع في الموارد و الفرص و الدور الذي يلعبه في دفع العمال و تحفيزهم على محاولة الإبقاء على الوضع القائم .

#### 9-4- نظرية العاملين:

قام "هرزبوغ Herzberg" في بحث سأل فيه 200 مهندس و محاسب عن الفترات التي يشعرون فيه بالرضا في العمل ، و عن الفترات التي يكونون كارهين فيها العمل لعملهم ، و بين الحالات المؤدية إلى الرضا تختلف عن الحالات المؤدية لعدم الرضا :

فالعوامل المرتبطة بالرضا المهني هي : الإنجاز ، الإعراف، و جاذبية العمل في حد ذاته ، و المسؤولية و التطور . أما العوامل المرتبطة بعدم الرضا المهني فتتمثل في: سياسة و إدارة الشركة، و الإشراف، و الأجر و العلاقات بين الأفراد، و ظروف العمل.

كما يري "هرزبوغ" أن هذه العوامل ليست متناقضة إنما مرتبطة بنمطين من الحاجات الإنسانية :

1- النمط الأول : تجنب عدم الرضا الذي يرتبط بمحيط العمل ، و أطلق عليها إسم العوامل الصحية : و كلما

غابت هذه العوامل الصحية أدى ذلك إلى عدم الرضا و كلما زاد ظهورها زادت الدافعية للرضا .

2- النمط الثاني: و هي العوامل المرتبطة بمساعدة العامل في إبراز قدراته و شخصيته و أهم العوامل المحفزة، و

كلما توفرت هذه العوامل المحفزة أدى ذلك إلى تحسين نوعية الأداء و كلما غابت أدى إلى عدم الرضا

المهني. ( الوشعي إيمان ، الوشعي منال ، 2020، ص94)

**9-5- نظرية دافعية الإنجاز :**

لقد وضع تعريفات عديدة حول هذا المفهوم من بين هذه التعريفات الذي وضعه " هودج و جونسن " حيث أشاروا إلى أن الدافعية هي الميل الكلي أو مستوى رغبة الفرد في أن يسلك بطريقة معينة و في وقت معين " كما عرفها آخرون من بينهم " هيوافر " حيث قال : " إن الدافعية يمكن أن نعرفها على أنها باعث داخلي أو حافظ يؤدي بالفرد إلى أن يعرض نمط معين من السلوك.(محمد جاسم العبيدي ، باسم محمد ولي ، 2009،ص193 )

و يمكن تعريفها أيضاً على أنها الرغبة في بذل أعلى مستوى من الجهد لتحقيق الأهداف التنظيمية شريطة أن يؤدي ذلك إلى إرضاء بعض حاجات الفرد . ( كريم ناصر على ، أحمد محمد مخلف الدليمي ، 2009، ص 77 )

أما موارى فيعرف الدافع الإنجاز بأنه حاجة الفرد للقيام بمهامه على وجه أفضل مما أنجز من قبل بكفاءة و سرعة و بأقل جهد و أفضل نتيجة. ( حسن محمد عبد الرحمن ، 2009، ص155)

حيث تهدف هذه النظرية إلى تحديد مستوى إستمرارية السلوك و هذا الأمر يحدث عندما يعرف الشخص أن أداءه سوف يخضع للتقييم أي أما النجاح أو الفشل، و تشير شدة النظرية إلى أن الشخص الذي يرغب في النجاح يمارس عادة أعمالاً لها صعوبة متوسطة أما الأفراد الذين يميلون إلى تجنب الخسارة فيمارسون الأعمال السهلة جداً أو الأعمال الصعبة جداً ، و تفترض هذه النظرية التي ترتبط أساساً بكل من " ماكلياند و اتكنسون " أن عوامل الدافعية هي عوامل ذاتية داخلية تتصل بالقوى و الرغبات الداخلية للفرد و المتمثلة في الرغبة في التميز و الإبداع و دافعية الإنجاز لدى الفرد تتأثر بثلاث عوامل رئيسية هي :

✓ الدافع للوصول للنجاح .

✓ إحتمال النجاح .

✓ القيمة الباعثة للنجاح . ( سومية هادف ، 2018، ص75 )

**ثانياً – الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي****1- تعريف أساتذة التعليم الابتدائي**

الأستاذ هو حلقة وصل بين المتعلم و المجتمع ، لذلك من المهم أن يعمل جاهدا بكل قدراته الذهنية و الجسدية معاً ، لتحقيق الموازنة بين متطلباتهما فيعملان سوياً وفق تناسق رائع ، وكل هذا بالطبع يستوجب أن يملك مقومات التغيير الصحيح. ( نور الهدى عكيشي ، 2014 ، ص 40 )

و يعرف "محمد سامي منير" المدرس في قوله : المدرس هو العنصر الأساسي في الموقف التعليمي و هو المهيمن على مناخ الفصل و المحرك لدوافع التلاميذ ، و المشكل لاتجاهاتهم ، و هو المثير لدواعي الابتهاج الحماسة ، و التسامح ، الإحترام ، الألفة و المودة . ( غنية عرعار ، 2015 ص37 )

## 2- تكوين أساتذة التعليم الابتدائي

التكوين و أهدافه : هناك من عرف التكوين بأنه مجموعة من الأنشطة و الوضعيات البيداغوجية و الوسائل الديناميكية التي يكون هدفها اكتساب أو تنمية المعارف ( معلومات ، مهارات ، مواقف ) و المهارات و المواقف التي تجعل شخصاً قادراً على ممارسة شغل أو مهنة أو وظيفة و تتمحور معظم تعريفات التكوين حول جوانب إنسانية .

✓ إعداد الفرد لأداء مهمة معينة و هو الهدف الرئيسي ، و تحقق الأهداف المسطرة و المتوخاة .

✓ تدريبه على مهارات معينة ذات محتويات معرفية و تطبيقية .

✓ إمداده بمعطيات خاصة بميدان معين و وسائل للعمل.

✓ تزويده بمعطيات خاصة حول المهمة أو الشغل أو الوظيفة التي يشغلها ( جوانب نظرية و تطبيقية و هو

( المحتوى

✓ تدريبه بطرق ناجعة و وسائل متنوعة و فعالة .

✓ إكساب تقنيات التدريس و التخطيط و التقييم.

و الغرض من التكوين تلقين المتوجه إلى التعليم مثلاً مبادئ التربية و التعليم و خصائص المواد عن طريق التربية العامة و الخاصة و تهيئته للمهنة التي سيلتحق بها عند انتهاء الفترة التكوينية من الأهداف الأساسية المرصودة للتكوين في التربية و التعليم و لصالح المعلمين يمكن إجمالها في الآتي :

✓ التحكم في المواد التعليمية

✓ التحكم في اللغة و وسائل التعليم المستعملة .

✓ التحكم في الآداب المهنية .

✓ امتلاك المعرفة و أساليب التكيف و التعرف و القدرات و المهارات.

✓ تحقيق التكامل و الانسجام بين التكوين النظري و التكوين الميداني التطبيقي.

✓ التحكم في تقنيات القويم التربوي وفق الطرق الحديثة.

✓ امتلاك المعرفة المناسبة للمحيط الوطني ، الجهوي ، و الدولي لاكتساب حقيقة الروابط و العلاقات

الاجتماعية و الإنسانية و الثقافية .

- ✓ التشبع بقيم المجتمع الجزائري و احترام النصوص الأساسية للبلاد و التزويد بالتشريعات المدرسية
- ✓ التحكم في تقنيات التكوين الذاتي و إعداد البحوث الميدانية .
- ✓ تنمية المعلم في كافة جوانبه ( أكاديميا، مهنيا، شخصيا ) .
- ✓ وقوف المعلمين على الجديد من وسائل التقويم و الأساليب الحديثة في الاختبارات و الامتحانات الشفهية منها و الكتابية و كيفية استخدام بطاقات الملاحظة و الاستبيانات.
- ✓ أن يستعمل المعلم أسلوب التعلم التفاعلي و التألمي من خلال إعداده .
- ✓ أن يطلع على أدواره العامة و المستمدة من بحوث الآخرين على المعلم و هي: المعلم كباحث - المعلم كمتعلم - المعلم كمرشد و متمكن من أساليبه.
- ✓ تنمية الروابط الإنسانية السليمة في المجتمع المدرسي . ( لقلطي زيان ، ، 2015 ص 114 ، 115 )

### 3- خصائص أساتذة التعليم الابتدائي :

إن المعلم له مكانته التي يتميز بها عن باقي أصحاب المهن الأخرى ، فهو له تأثير على عقول الطلاب و نفوسهم إذ يتأثرون و هم في تلك السن الصغيرة بمظهره و شكله و حركاته و إرشاداته و سلوكه و ألفاظه التي تصدر عنه ، و هناك مجموعة من الخصائص التي تميز المعلم لتجعل منه معلماً فعالاً مما يؤدي إلى نجاح العملية التعليمية ، و هذه الخصائص قد تكون فطرية بيولوجية يولد الشخص مزوداً بها ، و قد تكون مكتسبة سيعلمها و ينميها خلال مرحلة تكوينه ، و من تلك الخصائص ما يلي :

#### 1- الخصائص الشخصية : و تتمثل في

- أن يكون مثلاً للقدوة الحسنة و المظهر الجيد و التصرفات اللائقة .
- الخلق الحسن في التعامل مع الطلبة، و تقبل آرائهم.
- النفسية المرحة البشوشة.
- الاتزان و الدفاء و المودة، فالمعلم يمتاز بالتسامح تجاه سلوك الطلبة و يعبر عن الود اتجاههم، و يشجع الطلبة على المشاركة، و يبعدهم عن جو القلق و التوتر.
- الحماس ، حيث إن حماس المعلم في أداء مهمته التعليمية يؤثر في فاعلية التعليم بشكل كبير .
- قوة الشخصية و التحكم في سلوكه عند الغضب ، و ألا يستخدم قوته الجسمانية في التعامل مع الطلبة .
- يتحلى بالصبر و الصدق و المسؤولية و التعاون مع الآخرين من زملاء و أولياء الأمور .

- أناقته، يعني نظافته و طيبة رائحته و حسن هندامه، ليكن مثلاً يقتدي به الطلبة، لأن الإسلام شرع التجميل اتخاذ الزينة.
- فصاحته و جودة نطقه و قوة بيانه و جمال تعبيره و ذكاؤه و فطنته و سعة أفقه و فهمه لتلاميذه، و إخلاصه في عمله.
- أن يكون مستعداً جيداً، و يوزع انتباهه على جميع تلاميذ الصف.
- أن يحسن التصرف في مواقف الأزمات و يساعد الطالب الذي يواجه مشكلة .

#### 9- الخصائص الجسمية:

- يقوم المعلم بمهام متعددة منها ما هو داخل الصفوف و أمام الطلبة ، وما يتطلب ذلك من انتباه و ضبط و إتقان في الأداء ، و منها ما هو داخل المؤسسة كالا اجتماعات و مقابلة أولياء الأمور و الأنشطة المختلفة ، و منها ما هو خارج المؤسسة من اتصال مع البيئة المحلية في كل هذه الأمور و غيرها ، تجعل من المعلم دائب الحركة و الانشغال (مرجع ) فيجب أن يكون المعلم :
- ✓ سليم الجسم و الصحة، خالياً من الضعف و الأمراض.
  - ✓ أن يكون خالياً من العاهات و العيوب الشائعة .
  - ✓ أن يكون فياض النشاط، فالمعلم الكسول بهمل عمله، و عليه أن يكون نموذجاً و قدوة لطلبته.

#### 10- الخصائص المهنية:

- لابد أن تتوفر في المعلم خصائص مهنية تساعده على القيام بأدواره في غرفة الصف لجذب انتباه طلبته ، و العمل على إدارة صفية واعية ، فالمعلم الناجح هو الذي يكون متعمقاً في مجال تخصصه ، و على دراية بكل جديد في هذا التخصص عن طريق الإطلاع الدائم في الكتب و المجالات العلمية و حضور المؤتمرات و الندوات العلمية ، و من هذه الخصائص ما يلي :
- ✓ يساعد الطلبة على التعلم و التوجه نحو النجاح .
  - ✓ يدير الفصل بفاعلية ، و ينوع طرق التدريس .
  - ✓ يرشد و يوجه الطلبة بعقلانية.
  - ✓ يساعد الطلبة لفهم و تقدير التراث الثقافي .
  - ✓ ينمي علاقته مع الطلبة من الناحية المهنية .
  - ✓ فخور لكونه معلم ، و يأخذ المسؤولية الشخصية للنمو الفردي المهني .
  - ✓ يعمل على اجتذاب الآخرين للمهنة، و يحترم تعليمات المهنة و ينفذها بحكمة.

✓ القدرة على متابعة طلابه بشكل مستمر ، و يقدر على اكتشاف ما لديهم من مواهب و قدرات للعمل على  
تتميتهم بالشكل المناسب .

✓ القدرة على الإقناع، حتى لا يستبد برأيه و يصغى إلى غيره. ( رندة نمر توفيق مهاني ، 2010 ، ص 33-35 )

### 11- مهام و أدوار أساتذة التعليم الابتدائي :

يمارس أستاذ التعليم الابتدائي مهام تحت إشراف مدير المدرسة الابتدائية و يتم إحصاء نصاب التعليم  
الأسبوعي و المقرر لهم ضمن المرسوم 94/90 المؤرخ 06 /02/ 1990 و يتمثل في ما يلي:

#### 11-2- النشاطات البيداغوجية : تتمثل النشاطات البيداغوجية على ما يلي :

✓ إحترام التسلسل الخاص بكل مادة ضمن إستعمال الزمن .

✓ الإلتزام بالمواعيت المخصصة لكل نشاط .( كمال بوليفة ، 2002، ص 81 )

✓ التعليم الممنوح للتلاميذ.

✓ العمل المرتبط بتحضير الدروس و التصحيح و التقييم.

✓ المشاركة في العمليات المتعلقة بالامتحانات و المسابقات .

✓ تأطير الخرجات التربوية للتلاميذ .

✓ المشاركة في المجالس التي تعقد في المؤسسة.

✓ يمنح التلاميذ تعليماً تضبطه قانوناً مواقيت و برامج و تعليمات و توجيهات صادرة عن وزارة التربية الوطنية.

✓ يتولى الأستاذ في أدائه مهامه الإمساك المنتظم و الاستعمال المحكم للوثائق الآتية:

- الكراس اليومي لتحضير الدروس.

- التوزيع الشهري و السنوي للبرامج .

- دفتر المناذاة.

- كراس المداولة.

- كراس الاختبارات.

و يتفقد مدير المدرسة الابتدائية الوثائق المذكورة بانتظام و يؤشر عليها بصفة منتظمة ، و يراقب مفتش التعليم

الابتدائي للمقاطعة حسن إمساك الوثائق المذكورة ، و استعمالها أثناء الزيارات التي يقوم بها.

4-2 النشاطات التربوية:

يساهم معلمو التعليم الابتدائي بصفة فعلية في ازدهار الجماعة التربوية، و إعطاء المثل بـ:

- ✓ إرشاد المتعلم و توجيهه أخلاقياً و دينياً و معرفياً. (حياة عبيدات ، 2012 ، ص10)
- ✓ المواظبة و الانتظام في الحضور.
- ✓ المشاركة في النشاطات التربوية و الاجتماعية.
- ✓ الاهتمام بكل ما من شأنه ترقية الحياة في المؤسسة التربوية .
- ✓ يكون الأستاذ مسؤولاً عن جميع التلاميذ الموضوعين تحت سلطته المباشرة في القسم .  
( سعاد محمدي، 2016، ص 55 )
- ✓ استخدام التعزيز الإيجابي و تجنب العقاب خاصة البدني منه ، و عدم الإكثار من النقد ، بل إظهار المدح و الاستحسان كلما أمكن ذلك .
- ✓ العمل على تغيير اتجاهات التلاميذ السلبية و تعديلها، و مساعدتهم على تنمية مواهبهم و قدراتهم و ميولهم، و جوانب شخصيتهم الجسمية و العقلية و الانفعالية. ( أسماء لشهب ، براهيم براهيم ، 2017 ، ص229 )
- ✓ تكوين علاقات صداقة و ود مع المتعلمين و المعلمين الآخرين.
- ✓ الإلمام بحاجات و قدرات و ميول المتعلمين و معاملة كل متعلم حسب طبيعته.
- ✓ أن يتخذ المعلم أو الأستاذ صفة المربي الذي يساعد التلميذ أو الطالب على تعلم أشياء لا يعرفها ، و يساعده على فهمها ، و العمل بها كالقيم و العادات و التقاليد الحميدة دونما تطرف أو تعقيد أو استخفاف ، و يكون هو ذاته موضوعاً و نموذجاً و مثلاً لتلاميذه أو طلابه . ( خالد لبصيص ، 2004، ص 12 )
- ✓ العمل على أن يربط المعلم المتعلمين بالحياة الخارجية و البيئة المحلية.  
( محمد أحمد كريم ، عنتر لظفي محمد و آخرون ، 2002 ، ص 319 )

### خلاصة الفصل

لقد حاولت الباحثة من خلال معالجة الجانب النظري بالتطرق إلى تعريف حول الإستقرار الوظيفي و مدى أهميته بالنسبة للمؤسسات ، إضافة إلى أهم مظاهر الإستقرار ، كما تطرقت إلى أهم المصطلحات المرتبطة به ، و معرفة العوامل التي تؤثر فيه كما تناول أهم الأسباب التي تؤدي إلى عدم الإستقرار الوظيفي بالمؤسسات ، إضافة إلى أهم النظريات التي فسرت معنى الإستقرار الوظيفي لدى العمال في مؤسسة العمل .

الجبائيب الميداني

# الفصل الثالث

## الفصل الثالث

### إجراءات الدراسة الميدانية

- تمهيد

1- منهج الدراسة .

2- الدراسة الإستطلاعية .

2-1- الهدف من الدراسة الإستطلاعية.

2-2- وصف عينة الدراسة.

2-3- وصف أداة الدراسة في صورتها الأولية.

2-4- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة.

3- الدراسة الأساسية.

3-1- وصف مجتمع و عينة الدراسة .

3-2- وصف أداة الدراسة في صورتها النهائية.

3-3- الأساليب الإحصائية المستخدمة

## - تمهيد:

ومن خلال معالجة الجانب الميداني الذي نحن بصدد دراسته و الذي يعتبر المعيار أو المرجع الذي يمكننا من خلاله إثبات ما جاء في الجانب النظري ، و عليه سيتم عرض هذا الفصل انطلاقاً من المنهج إلى حدود الدراسة ثم إلى الدراسة الاستطلاعية إضافة إلى الخصائص السيكومترية و الأساليب المستخدمة و ذلك مع احترام التسلسل التالي .

**1- منهج الدراسة :**

**تعريف المنهج (Method) :** وهو الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم، بواسطة طائفة من القواعد العامة تهيمن على سير العقل و تحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة .(عبد الرحمن بدوي ، 1977 ، ص5) كما يعرفه حسن سعيد (1992) بأنه خطوات منظمة يتبعها الباحث في دراسته لموضوع ما، تيسر عليه مهمة الوصول إلى النتائج العلمية. (كمال جاه الله الخضر، 2011، ص3 )

و كما تم التطرق لتعريف المنهج الوصفي على أنه أحد أشكال التحليل و التفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة و تصويرها كميّاً عن طريق جمع البيانات و معلومات معينة عن ظاهرة أو مشكلة و تصنيفها و تحليلها و إخضاعها للدراسة الدقيقة . ( علي معمر عبد المؤمن ، 2008، ص287)

و نظراً لطبيعة الموضوع الذي نحن بصدد دراسته الذي يدور حول التقصي وراء الأسباب التي تقف وراء عدم الإستقرار الوظيفي لدى الأساتذة بالمؤسسات التربوية بالطور الابتدائي، لذلك تم الاعتماد على المنهج الوصفي الاستكشافي الذي يتلاءم مع طبيعة الدراسة ، كون هذا المنهج يعتمد على وصف الظاهرة كما هي موجودة في الواقع ، كم يهتم بإعطاء وصفاً كميّاً و كميّاً أكثر دقة ، بحيث الوصف الكيفي يعطي وصف لخصائص الظاهرة ، أما الوصف الكمي فيحول المعطيات الكيفية إلى درجات و قيم و معيار ارتباطها بمختلف الظواهر .

**02- الدراسة الاستطلاعية:**

الدراسة الاستطلاعية أو الكشفية هي تلك الدراسة التي يهدف الباحث من وراء القيام بها إلى الإلمام بظاهرة ما أو اكتساب إستبصارات جديدة عنها ، و ذلك لإعداد مشكلة البحث بصورة أكثر دقة أو لتكوين فروض .(محمد سويلم البسيوني، 2013، ص112)

أما فيما يخص الدراسة التي نحن بصدد دراستها سوف تساعدنا في الكشف عن محيط المؤسسات التي يمكننا إجراء الدراسة الأساسية عليها في ظروف ملائمة هذا من جهة ، و قياس بعض الخصائص السيكومترية للأداة ( الصدق ، و الثبات ) للتأكد من مدى صلاحية الأداة في جمع البيانات ، و قد بلغ عدد أفراد العينة الاستطلاعية من 41 أستاذ من خمس مدارس ابتدائية لبعض من مؤسسات تربية لمقاطعة سيدي خويلد بورقلة .

#### - الهدف من الدراسة الاستطلاعية

يعد الهدف من إجراء الدراسة الاستطلاعية التعرف على مجتمع الدراسة، و أهم خصائصه ، و كيفية تطبيق أداة الدراسة ، بالإضافة إلى معرفة خصائصها السيكومترية من صدق و ثبات هذا من جهة ، و التعرف على خصائص أفراد العينة من جهة أخرى و تساعدنا من حيث التدريب على إجراءات الدراسة الميدانية الأساسية .

#### - وصف العينة الاستطلاعية:

كما شملت الدراسة الاستطلاعية على 41 أستاذ مدرسة ابتدائية تم اختيارهم بطريقة عشوائية من خمس إبتدائيات بمدينة ورقلة على مستوى مقاطعة سيدي خويلد و هي :

- ابتدائية المجاهد قفال جلول و التي تضم 15 أنثى + 01 ذكر .
- ابتدائية الشيخ بوعمامة و التي تضم 03 ذكور + 11 أنثى.
- ابتدائية إسماعيلي قويدر بسيدي خويلد و التي تضم 01 ذكر + 06 إناث
- ابتدائية إسماعيلي قويدر حاسي بن عبد الله و التي تضم 02 ذكر + 12 أنثى
- ابتدائية الشيخ المقراني 01 بالشط و التي تضم هي كذلك 03 ذكور + 11 أنثى .

حيث تم توزيع الاستبيان في بتاريخ 20/03/2021، و التي بلغ عددها 62 إلا أنه في الأخير تم استبعاد البعض لعدم الإجابة على بعض الفقرات ، إضافة إلى عدم إرجاع البعض منها ، و قدر عدد الإستبيانات المعتمدة ب 41 إستبيان .

#### - وصف أداة الدراسة في صورتها الأولية :

في هذه الدراسة تم تبني استبيان " ليكارت الخماسي " لجمع البيانات حول دراستنا على مقياس الاستقرار الوظيفي من إعداد " حمد بن محمد بن ناصر التوبي " لنيله شهادة الماجستير في التربية تخصص إدارة تعليمية بكلية العلوم و الآداب بجامعة نزوى ب عمان 2016 .

و يتضمن هذا الاستبيان من (2 محاور ) فرعية تحتوي مجتمعة على 20 فقرة مخصصة لقياس الاستقرار الوظيفي كما هي موضحة في الجدول رقم (01) :

الأبعاد	البنود
الرضا الوظيفي	9-17-16-15-14-13-12-11 -8- 7 -5 -4- 3 -2-1
الإلتزام التنظيمي	20 -18- 10- 9- 6

و قد تم توزيع درجات محور الاستقرار الوظيفي وفقاً لمقياس " ليكارت الخماسي " بشكل التالي كما هو موضح في الجدول رقم (02) :

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
+5	+4	+3	+2	+1

حيث تم توزيع هذا الاستبيان على مجموعة من الأساتذة التعليم الابتدائي بمقاطعة سيدي خويلد بورقلة و البالغ عددهم 41 أستاذ ( ذكور + إناث ) .

#### الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة :

و قد أعتمدت الباحثة في قياسها لقياس الاتساق الداخلي بين فقرات المقياس و الدرجة الكلية ، و من خلال النتائج المتحصل عليها يمكننا القول بأن المقياس الاستقرار الوظيفي صادق و من خلال استخدام البرنامج الإحصائي **spss** الذي تم تطبيقه على العينة الاستطلاعية المكونة من 41 أستاذاً و الذي ثبت مستوى دلالاته على فقرات الاستبيان ما عدا الفقرات ( 03 ، 06 ، 08 ، 10 ) كما يوضح في الجدول ( 03 ) :

**الجدول رقم ( 03 ) : يوضح مستوى الدلالة قبل حذف الفقرات**

رقم الفقرة	قيمة الدلالة	القرار	رقم الفقرة	قيمة الدلالة	القرار
01	0.592	دالة	11	0.644	دالة
02	0.357	دالة	12	0.361	دالة
03	0.265	غير دالة	13	0.615	دالة
04	0.719	دالة	14	0.682	دالة
05	0.354	دالة	15	0.736	دالة
06	0.095	غير دالة	16	0.418	دالة
07	0.467	دالة	17	0.472	دالة
08	0.280	غير دالة	18	0.510	دالة
09	0.451	دالة	19	0.594	دالة
10	0.149	غير دالة	20	0.620	دالة

**الجدول رقم ( 04 ) : يوضح مستوى الدلالة بعد حذف الفقرات**

رقم الفقرة	قيمة الدلالة	القرار	رقم الفقرة	قيمة الدلالة	القرار
01	0.672	دالة	11	0.748	دالة
02	0.409	دالة	12	0.451	دالة
03	0.702	دالة	13	0.444	دالة
04	0.397	دالة	14	0.497	دالة
05	0.521	دالة	15	0.605	دالة
06	0.376	دالة	16	0.620	دالة
07	0.662	دالة	17	//	//
08	0.388	دالة	18	//	//
09	0.671	دالة	19	//	//
10	0.717	دالة	20	//	//

ومن خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط لفقرات الدرجة الكلية التي تتراوح بين ( 0.095 / 0.736 ) و هي دالة عند ( 0.01 / 0.05 ) ما عدا الفقرات التي تم الإشارة إليها في الجدول رقم (03) و الفقرات هي ( 3، 6، 8، 10 ) .

ثبات المقياس:

كما أتمدت الباحثة في حساب ثبات هذا المقياس عن طريق التجزئة النصفية و ذلك باستخدام معادلة " ألفا كرونباخ " و الذي توصلت من خلاله لحساب معامل الثبات ، و ذلك بتطبيق معادلة "ألفا كرونباخ " ، حيث قدر معامل الثبات بـ 0.84 و هو معامل ثبات قوي يجيز استخدام الأداة .

الجدول رقم ( 05 ) : يوضح " ألفا كرونباخ " و معامل التصحيح

ألفا كرونباخ	الاستبيان
0.84	

03- إجراءات الدراسة الأساسية :

بعد التأكد من صلاحية الأداة و ذلك من خلال تطبيقها على عينة الدراسة الاستطلاعية ، و بعد تحديدنا لعينة الدراسة الأساسية و بتطبيقنا لأدوات جمع البيانات ببعض المؤسسات التربوية للطور الابتدائي بمقاطعة سيدي خويلد بورقلة ( سيدي خويلد ، حاسي بن عبد الله ، الشط) .

و لقد تم توزيع إستبيان الاستقرار الوظيفي على عينة الدراسة ، و قد دامت مدة تطبيق الدراسة من بداية شهر أفريل - نهاية شهر ماي 2021

04- إعادة التذكير بالفروض :

قبل التذكير بفروض الدراسة للعلم فقط فإن الباحث قد طرح تساؤل لإشتكشاف مستوى الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية:  
أما بالنسبة لفرضيات الدراسة المطروحة تتمثل في:

1- توجد فروق ذات دلالة إحصائية للإستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس ( ذكور ، إناث)

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية للإستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الحالة الإجتماعية

3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية للإستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الأقدمية

4- توجد فروق ذات دلالة إحصائية للإستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير مقر المدرسة ( ريفي ، حضري )

5- توجد فروق ذات دلالة إحصائية لاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير موقع المدرسة بالنسبة لمقر للمدرسة ( قريب ، بعيد ) .

### 6- وصف عينة مجتمع الدراسة:

يضم مجتمع الدراسة جميع أساتذة التعليم الابتدائي بمقاطعة سيدي خويلد ورقلة ( أساتذة عين البيضاء + سيدي خويلد + حاسي بن عبد الله ) و البالغ عددهم 258 ( عدد أساتذة التعليم الابتدائي لحاسي بن عبد الله 42 ، وعدد اساتذة الإبتدائي لسيدي خويلد 79 ، عدد أساتذة التعليم الابتدائي لعين البيضاء 137 ) ، حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة على مستوى مقاطعة سيدي خويلد .

الجدول رقم (06) : يوضح خصائص الحدود المكانية و البشرية للعينة مجتمع للدراسة :

الرقم	إسم المدرسة الإبتدائية	مقر المدرسة	العدد	الجنس		النسبة المئوية
				ذكور	إناث	
01	إبتدائية الشيخ المقراني 01 بالشط	حضري	17	04	13	6.58%
02	إبتدائية المجاهد رواج عبد الرحمان	حضري	15	12	08	5.81%
03	إبتدائية المجاهد زاويد محمد بن حمية	حضري	07	03	04	2.71%
04	إبتدائية الشهيد سيدي خويلد القديمة	حضري	09	02	07	3.48%
05	إبتدائية الشيخ بوعمامة بعين القديمة	حضري	21	02	19	8.13%
06	إبتدائية علي حمدان	حضري	11	04	07	4.26%
07	إبتدائية رواج بلقاسم	حضري	09	05	04	3.48%
08	إبتدائية الشهيد نكار بلخير	حضري	19	00	19	7.36%
09	إبتدائية الشهيد إسماعيلي قويدر	حضري	07	01	06	2.71%
10	المدرسة الإبتدائية الإمام علي بن أبي طالب	حضري	17	00	17	6.58%
11	المدرسة الإبتدائية طالب حمزة خضران	حضري	18	02	16	6.97%
12	المدرسة الإبتدائية صيفي قويدر	حضري	14	02	12	5.42%
13	المدرسة الإبتدائية الزبير بن العوام	حضري	07	01	06	2.71%
14	إبتدائية المجاهد قفال جلول	حضري	16	01	15	6.20%
15	إبتدائية إسماعيلي قويدر	ريفي	14	02	12	5.42%
16	إبتدائية المجاهد الأمير عبد القادر	ريفي	07	01	06	2.71%
17	إبتدائية عبد الحميد بن باديس	ريفي	14	03	11	5.42%
18	إبتدائية المجاهد مسعودي صالح	ريفي	07	00	07	2.71%

20	إبتدائية الشهيد رقاب السايح	ريفي	07	01	06	أستاذ مدرسة إبتدائية	2.71%
21	إبتدائية الشهيد الشيخ بوعمامة	ريفي	14	03	11	أستاذ مدرسة إبتدائية	5.42%
22	المدرسة الإبتدائية الحرية	ريفي	07	04	03	أستاذ مدرسة إبتدائية	2.71%
المجموع			258				

07- وصف عينة الدراسة الأساسية :

ضم مجتمع الدراسة جميع أساتذة التعليم الإبتدائي بمقاطعة سيدي خويلد ورقلة ( أساتذة عين البيضاء + سيدي خويلد + حاسي بن عبد الله ) و البالغ عددهم 158 ( عدد أساتذة التعليم الإبتدائي لحاسي بن عبد الله 32 ، وعدد اساتذة الإبتدائي لسيدي خويلد 43 ، عدد أساتذة التعليم الإبتدائي لعين البيضاء 83 ) ، منهم 107 تمثلت تمثل الحضر ، و 51 منها تمثل الريف ، حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة لمقاطعة سيدي خويلد .

الجدول رقم ( 07 ) : يوضح خصائص الحدود المكانية و البشرية للعينة الأساسية ( النهائية ) للدراسة :

الرقم	إسم المدرسة الإبتدائية	مقر المدرسة	العدد	الجنس		الوضعية	النسبة المئوية
				ذكور	إناث		
01	إبتدائية الشيخ المقراني 01 بالشط	حضري	11	02	09	أستاذ مدرسة إبتدائية	6.96%
02	إبتدائية المجاهد رواج عبد الرحمان	حضري	09	02	09	أستاذ مدرسة إبتدائية	5.96%
03	إبتدائية المجاهد زاويد محمد بن حمية	حضري	03	02	01	أستاذ مدرسة إبتدائية	1.89%
04	إبتدائية الشهيد سيدي خويلد القديمة	حضري	09	02	07	أستاذ مدرسة إبتدائية	5.96%
05	إبتدائية الشيخ بوعمامة بعين القديمة	حضري	11	01	10	أستاذ مدرسة إبتدائية	6.96%
06	إبتدائية علي حمدان	حضري	11	04	07	أستاذ مدرسة إبتدائية	6.96%
07	إبتدائية رواج بلقاسم	حضري	07	03	04	أستاذ مدرسة إبتدائية	4.43%
08	إبتدائية الشهيد زكار بلخير	حضري	15	00	15	أستاذ مدرسة إبتدائية	9.49%
09	إبتدائية الشهيد إسماعيلي قويدر	حضري	11	02	09	أستاذ مدرسة إبتدائية	6.96%
10	المدرسة الإبتدائية الإمام علي بن أبي طالب	حضري	15	00	15	أستاذ مدرسة إبتدائية	9.49%
11	المدرسة الإبتدائية طالب حمزة خضران	حضري	17	02	15	أستاذ مدرسة إبتدائية	10.75%
12	إبتدائية المجاهد الأمير عبد القادر	ريفي	06	01	05	أستاذ مدرسة إبتدائية	3.79%
13	إبتدائية عبد الحميد بن باديس	ريفي	13	03	10	أستاذ مدرسة إبتدائية	8.22%
14	إبتدائية المجاهد مسعودي صالح	ريفي	06	00	06	أستاذ مدرسة إبتدائية	3.79%
15	إبتدائية الشهيد رقاب السايح	ريفي	06	00	06	أستاذ مدرسة إبتدائية	3.79%

16	إبتدائية الشهيد الشيخ بوعمامة	ريفي	08	02	06	أستاذ مدرسة إبتدائية	5.06%
المجموع						158	

الجدول (08) : يوضح وصف الأداة في صورتها النهائية :

الأبعاد	البنود
الرضا الوظيفي	1- 2- 3- 4- 5- 7- 8- 9- 10- 11- 12- 13- 15
الإلتزام التنظيمي	6- 14- 16

و قد تم توزيع درجات محور الاستقرار الوظيفي وفقاً لمقياس " ليكارت الخماسي " بشكل التالي كما هو موضح في الجدول رقم (09):

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

حيث تم توزيع هذا الاستبيان على مجموعة من الأساتذة التعليم الابتدائي بمقاطعة سيدي خويلد البالغ عددهم 158 أستاذ ( ذكور + إناث ) موزعة بالمؤسسات بين الريف و الحضر .

### الأساليب الإحصائية :

استخدمت الباحثة البرنامج الإحصائي المسمى بالحقيبة الإحصائية للعلوم الإجتماعية *spss* و استعملنا التقنيات التالية :

- **الإختبارات test :** استخدمنا إختبار "ت" لدراسة دلالة الفروق من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة في متغير الإستقرار الوظيفي حسب المتغيرات الديمغرافية ( الجنس ، الحالة الإجتماعية ، ، مقر المدرسة ، موقع المدرسة بالنسبة لمقر السكن ) .
- **تحليل التباين :** استخدمنا تحليل التباين ( ف ) في هذه الدراسة لمعرفة مستوى الفروق لدى أفراد عينة الدراسة باختلاف متغير ( الأقدمية ) .

**خلاصة الفصل :**

تطرقنا من خلال معالجتنا لهذا الفصل إلى إجراءات الدراسة الميدانية من خلال الاعتماد على المنهج المناسب ، بالإضافة إلى حصر مجتمع الدراسة لاختيار عينة الدراسة الأساسية ، كما قمنا بإجراء الدراسة الاستطلاعية بهدف التأكد من صلاحية الأداة للتطبيق على عينة الدراسة ، مع حساب خصائصها السيكومترية و التي تتمثل في الصدق و الثبات ، و من ثما تبين بعد تطبيق أداة الدراسة على العينة الاستطلاعية تبين مدى صلاحيتها للتطبيق في الدراسة الأساسية ، كما تم في هذا الفصل الإشارة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة لمعالجة الفرضيات .

# الفصل الرابع

## الفصل الرابع

### عرض و تحليل نتائج الدراسة

- تمهيد

- 1- عرض و تحليل نتيجة التساؤل الأول .
  - 2- عرض و تحليل نتيجة الفرضية الأولى .
  - 3- عرض و تحليل نتيجة الفرضية الثانية .
  - 4- عرض و تحليل نتيجة الفرضية الثالثة .
  - 5- عرض و تحليل نتيجة الفرضية الرابعة .
  - 6- عرض و تحليل نتيجة الفرضية الخامسة .
- الخلاصة.

تمهيد:

من خلال كل ما تطرقنا إليه و تناولناه في منهجية الدراسة و بعد جمع الكم الهائل من المعلومات في هذا الفصل و ذلك بمساعدة العديد من المؤسسات ذات الصلة بموضوع الدراسة كل من "مديرية التربية لولاية ورقلة"، بالإضافة إلى " مديرية البرمجة و متابعة الميزانية "من خلال تصنيفها لمؤسسات الحضر و الريف ، كما تم الاستعانة " بمؤسسة الديوان الوطني للإحصائيات لولاية ورقلة " من خلال عملية إحصاء عدد مؤسسات الطور الأول على مستوى ولاية ورقلة ككل ، سنحاول عرض نتائج التي توصلنا إليها مع التحليل .

تفريغ البيانات

الجدول يوزع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس كما يوضحه الجدول التالي:

أولاً- الجدول رقم ( 10 ) يوضح التوزيع حسب الجنس :

النسبة	التكرار	الجنس
17 %	26	ذكور
83 %	132	إناث
100 %	158	المجموع

كشفت المعطيات المدونة في الجدول رقم ( 10 ) أن أغلبية الأساتذة من فئة الإناث التي تقدر بـ ( 132 أساتذة ) كما بلغت نسبة المشاركة بـ 83 % ثم تليها فئة الذكور بـ ( 26 أساتذ ) و التي بلغت نسبة المشاركة بـ 17 % و هذا ما يرجع إلى طبيعة مهنة بقطاع التعليم التي أصبحت تستقطب بشكل كبير لفئة الإناث أكثر من الذكور .

ثانيا - الجدول ( 11 ) يوضح التوزيع حسب الحالة الاجتماعية

النسبة	التكرار	الحالة الاجتماعية
31 %	49	أعزب
69 %	109	متزوج
100 %	158	المجموع

كما كشفت نتائج الجول رقم ( 11 ) أن مشاركة أساتذة التعليم الإبتدائي لفئة متزوج بنسبة أكبر قدرت بـ ( 109 أساتذ ) و التي بلغت نسبة مشاركتها بـ 69 % ، كما قدرت مشاركة فئة أعزب بـ ( 49 أساتذ ) ، كما قدرت نسبة مشاركتها بـ 31 % .

ثالثاً- الجدول رقم ( 12 ) يوضح التوزيع حسب الأقدمية:

النسبة	التكرار	الأقدمية
32.91%	52	أقل من 5 سنوات
42.40%	67	من 5 سنوات إلى 10 سنوات
24.68%	39	أكثر من 10 سنوات
100%	158	المجموع

من خلال نتائج الجدول رقم (12) يتضح أن مشاركة الفئة التي لها سنوات أقدمية من 5 سنوات إلى 10 سنوات جاءت في المرتبة الأولى و التي قدرت بـ ( 67 أستاذ ) و التي بلغت نسبتها بـ 42.40 % ثم تليها الفئة التي لها سنوات أقدمية أقل من 05 سنوات و التي قدرت بـ (52 أستاذ) و بلغت نسبة مشاركتهم بـ 32.91 % ، أما الفئة الأقل مشاركة هي الفئة التي لها سنوات أقدمية أكثر من 10 سنوات و التي بلغت نسبة مشاركتهم بـ ( 39 أستاذ ) و لقد بلغت نسبة مشاركتهم بـ 24.68 % .

رابعاً- الجدول رقم ( 13 ) يوضح التوزيع حسب مقر المدرسة:

النسبة	التكرار	مقر المدرسة
31%	50	ريفي
69%	108	حضري
100%	158	المجموع

كما يوضح الجدول رقم ( 13 ) أن مشاركة المؤسسات التعليمية للطور الإبتدائي الواقعة في المناطق الحضرية كان بشكل كبير و الذي قدر بـ (180 أستاذ ) حيث بلغت نسبة المشاركة بـ 69 % ، أما مشاركة المؤسسات التعليمية للطور الإبتدائي الواقعة بالمناطق الريفية كان بشكل منخفض و الذي قدر بـ ( 50 أستاذ ) و التي بلغت نسبتها بـ 31 % ، و هذا ما يبرر أن عدد المؤسسات الحضرية أكثر من الريفية .

خامساً- الجدول رقم ( 14 ) يوضح التوزيع حسب موقع المدرسة بالنسبة لمقر السكن:

النسبة	التكرار	موقع المدرسة بالنسبة لمقر السكن
61%	97	قريب
39%	61	بعيد
100%	158	المجموع

يوضح الجدول التالي رقم ( 14 ) أن توزيع عدد أساتذة التعليم الابتدائي بالنسبة لمقر السكن الذين لهم مقر سكن قريب من موقع المدرسة كان بشكل كبير و الذي قدر بـ ( 97 أستاذ ) و التي بلغت نسبتهم 61 % ، أما بالنسبة لمشاركة الأساتذة الذين لهم مقر سكن بعيد عن موقع المدرسة و التي قدرت بـ ( 61 أستاذ ) و لقد بلغت نسبة المشاركة بـ 39 % .

#### عرض نتائج الدراسة :

بعد تفريغ البيانات سوف نتطرق إلى عرض النتائج التي تم الحصول عليها من خلال المعالجة الإحصائية للمعطيات الديمغرافية مع التحليل إنطلاقاً من النتائج و التي تتمثل فيما يلي :

#### عرض و تحليل نتيجة التساؤل الأول

ينص محتوى التساؤل العام على ما يلي : " ما مستوى الإستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الإبتدائي "

و تهدف الباحثة من وراء هذا التساؤل على التعرف عن مستوى الإستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي ، و لقد إتضح من خلال تطبيق الإستبيان الخاص بالموضوع و بإستخدام إختبار "ت" لدراسة الفروق بين متوسط درجات العينة و المتوسط الفرضي ، و تم الحصول على النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي أنظر الجدول رقم ( 15 ) (النتائج تم التوصل إليها بإستخدام SPSS)

الجدول رقم ( 15 ) : قيمة "ت" لدلالة الفروق بين متوسط درجات أفراد العينة و المتوسط الفرضي في الإستقرار الوظيفي .

المؤشرات الإحصائية	المتوسط الفرضي	متوسط العينة	الإنحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	القيمة الاحتمالية	مستوى الدلالة
الإلتزام الوظيفي	12	12.51	2.34	157	2.77	0.000	0.05
الرضا الوظيفي	36	39.44	6.99	157	6.18	0.000	0.05
الإستقرار الوظيفي	48	51.96	8.52	157	5.84	0.000	0.05

من خلال النتائج المدونة في الجدول رقم ( 15 ) بالنسبة لمتوسط درجات العينة للاستقرار الوظيفي نلاحظ أن قيمة ت لدلالة الفروق بين المتوسطين بلغت (5.84) عند درجة الحرية ( 157 ) كم نلاحظ أن قيمة الإحتمالية ( sig= 0.000 ) أقل من مستوى الدلالة (0.05) مما يعني أن متوسط العينة (51.96) بالنسبة للإستقرار الوظيفي قريب عن المتوسط الفرضي (48) و من جهة أخرى بعيد عن الدرجة الكلية .

أما بالنسبة للإلتزام الوظيفي بلغت قيمة "ت" (2.77) عند درجة الحرية ( 157 ) ، كما نلاحظ قيمة الإحتمالية ( sig= 0.000) أقل من مستوى الدلالة (0.05) مما يعني أن متوسط العينة (12.51) بالنسبة للإلتزام الوظيفي قريب من المتوسط الفرضي (12) وم جهة أخرى بعيد عن الدرجة الكلية .

و نفس الشئ بالنسبة للرضا الوظيفي ، فبلغت قيمة "ت" (6.18) عند درجة الحرية ( 157 ) ، كما نلاحظ قيمة الإحتمالية ( sig= 0.000) أقل من مستوى الدلالة (0.05) مما يعني أن متوسط العينة (39.44) بالنسبة للرضا الوظيفي قريب من المتوسط الفرضي (36) ومن جهة أخرى بعيد عن الدرجة الكلية .

فهذا يعني أن درجة الإستقرار الوظيفي مرتفعة على مستوى العموم ،إلا أن هذه النتيجة تبرر بوجود أفراد من عينة الدراسة لديها مستوى من الإستقرار الوظيفي قريب من المتوسط .

### عرض و تحليل نتيجة الفرضية الأولى :

تنص الفرضية الأولى على وجود فروق دالة إحصائيا في الإستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الإبتدائي تعزى لمتغير الجنس ( ذكور ، إناث) .

و تهدف الباحثة من وراء هذه الفرضية إلى التعرف فيما إذا كان هناك فروق في الإستقرار الوظيفي بين الجنسين ( ذكور ، إناث ) ، و بعد تطبيق الإستبيان الخاص بالموضوع و بإستخدام إختبار "ت" للعينة تم الحصول على النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي ( أنظر الجدول رقم ( 16 ) ) و النتائج تم التوصل إليها بإستخدام ( spss ) .

الجدول رقم ( 16 ) : قيمة "ت" لدلالة الفروق بين متوسطي أساتذة التعليم الإبتدائي ( ذكور ، إناث ) على مقياس الإستقرار الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس .

م.د	القيمة الإحتمالية	قيمة "ت"	د.ح	ع	م	ن	المؤشرات	
0.05	0.53	0.62	156	2.19	12.76	26	ذكور	الإلتزام الوظيفي
				2.38	12.46	132	إناث	
	0.47	0.71-		8.15	38.42	26	ذكور	الرضا الوظيفي
				6.76	39.64	132	إناث	
	0.66	0.44-		9.96	51.19	26	ذكور	الإستقرار الوظيفي
				8.25	52.11	132	إناث	

يبين الجدول رقم (16) أن قيمة "ت" المحسوبة للفروق بين متوسطي المجموعتين ( ذكور - إناث ) في درجات الإستقرار الوظيفي (-0.44) عند درجة الحرية ( د.ح = 156 ،  $p < 0.05$  )، و القيمة الإحتمالية ( 0.66 ) أكبر من قيمة الدلالة ( 0.05 ) .

ومن جهة أخرى أن قيمة "ت" المحسوبة للفروق بين متوسطي المجموعتين ( ذكور - إناث ) في درجات الرضا الوظيفي (-0.71) عند درجة الحرية ( د.ح = 156 ،  $p < 0.05$  )، و القيمة الإحتمالية ( 0.47 ) أكبر من قيمة الدلالة ( 0.05 ) .

بالإضافة إلى قيمة "ت" المحسوبة للفروق بين متوسطي المجموعتين ( ذكور - إناث ) في درجات مقياس الإلتزام الوظيفي (0.62) عند درجة الحرية ( د.ح = 156 ، 0.05 ) و القيمة الإحتمالية (0.53) أكبر من قيمة الدلالة (0.05) ، فهذا يعني أنه لا توجد فروق في الإستقرار الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس ( ذكور ، إناث ) ، و عليه فقد تم نفي الفرضية .

#### عرض و تحليل نتيجة الفرضية الثانية :

تنص الفرضية الثانية على أنه توجد فروق دالة إحصائياً في الاستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الإبتدائي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

و تهدف الباحثة من خلال هذه الفرضية إلى التعرف إلى ما إذا كان هناك فروق في الاستقرار الوظيفي بأبعاده تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية ، كما تبين من خلال تطبيق الاستبيان الخاص بالموضوع و باستخدام إختبار "ت" تم الحصول على النتائج التالية كما هي في الجدول التالي ( أنظر الجدول رقم (17) ) و لقد توصلنا للنتائج باستخدام spss .

الجدول رقم ( 17 ) قيمة "ت" و دلالة الفروق في الاستقرار الوظيفي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية .

المؤشرات	ن	م	ع	د.ح	قيمة "ت"	القيمة الاحتمالية	م.د
الالتزام الوظيفي	أعزب	49	12.85	0.33	156	1.22	0.22
	متزوج	109	12.36	0.22			
الرضا الوظيفي	أعزب	49	42.14	0.97	156	3.34	0.001
	متزوج	109	38.22	0.64			
الاستقرار الوظيفي	أعزب	49	55.00	1.22	156	3.03	0.003
	متزوج	109	50.59	0.78			

يبين الجدول رقم (17) أن قيمة "ت" المحسوبة للفروق بين متوسطي المجموعتين ( متزوج - أعزب ) في درجات الإلتزام الوظيفي (1.22) عند درجة الحرية ( د.ح = 156 ،  $p < 0.05$  )، و القيمة الإحتمالية ( 0.22 ) أكبر من قيمة الدلالة ( 0.05 ) .

ومن جهة أخرى أن قيمة "ت" المحسوبة للفروق بين متوسطي المجموعتين ( متزوج - أعزب ) في درجات الرضا الوظيفي (3.34) عند درجة الحرية ( د.ح = 156 ،  $p < 0.05$  )، و القيمة الإحتمالية ( 0.001 ) أقل من قيمة الدلالة ( 0.05 ) .

بالإضافة إلى قيمة "ت" المحسوبة للفروق بين متوسطي المجموعتين ( ذكور - إناث ) في درجات مقياس الإستقرار الوظيفي (0.03) عند درجة الحرية ( د.ح = 156 ، 0.05 ) و القيمة الإحتمالية ( 0.003 ) أقل من قيمة الدلالة ( 0.05 ) ، فهذا يعني أنه توجد فروق في الإستقرار الوظيفي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، و عليه فقد تم إثبات الفرضية .

**عرض و تحليل نتيجة الفرضية الثالثة :**

تنص الفرضية الثالثة على أنه توجد فروق دالة إحصائياً في الاستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الأقدمية .

وتهدف الباحثة من وراء هذه الفرضية إلى معرفة ما إذا كان هنالك فروق في الاستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعاً لمتغير الأقدمية، و إتضح من خلال تطبيق الإستبيان الخاص بالموضوع بالإضافة إلى إستخدام إختبار "ف" تم الحصول على النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي: أنظر الجدول رقم ( 18 ) (و النتائج بإستخدام spss)).

**الجدول رقم ( 18 ) قيمة "ف" و دلالة الفروق في الإستقرار الوظيفي تبعاً لمتغير الأقدمية .**

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف المحسوبة	p.value
بين المجموعات	11.99	02	5.99	1.08	0.33
	داخل المجموعات	853.45	155		
	الإجمالي	865.44	157		
الرضا الوظيفي	بين المجموعات	167.20	02	1.72	0.18
	داخل المجموعات	7.51	155		
	الإجمالي	7.68	157		
الإستقرار الوظيفي	بين المجموعات	89.64	02	0.61	0.54
	داخل المجموعات	11.32	155		
	الإجمالي	11.41	157		

من خلال الجدول رقم (18) يتبين قيمة الاحتمال sig للالتزام الوظيفي ( 0.33 ) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) ، و قيمة الاحتمال sig للرضا الوظيفي (0.18) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) ، بالإضافة لقيمة الإحتمال sig

للاستقرار الوظيفي ( 0.54 ) أكبر من مستوى الدلالة ( 0.05 ) ، فهذا يعني أنه لا توجد فروق في الاستقرار الوظيفي تبعاً لمتغير الأقدمية و عليه فقد تم نفي .

**عرض و تحليل نتيجة الفرضية الرابعة :**

تنص الفرضية الرابعة على أنه توجد فروق دالة إحصائية في الإستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الإبتدائي تعزى لمتغير مقر المدرسة .

و تهدف الباحثة من هذه الفرضية إلى التعرف إلى ما إذا كانت هناك فروق في الإستقرار الوظيفي بأبعاده بين منطقة الريف ، و منطقة الحضر، و قد تبين من خلال تطبيق الإستهيبان الخاص بالموضوع و باستخدام إختبار "ت" تم الحصول على النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي ( أنظر الجدول رقم ( 19 ) النتائج باستخدام برنامج spss

الجدول رقم ( 19 ) قيمة "ت" لدلالة الفروق بين متوسط الأساتذة على مقياس الإستقرار الوظيفي تبعاً لبعدها مقر المدرسة .

المؤشرات	ن	م	ع	د.ح	قيمة "ت"	القيمة الإحتمالية	م.د								
الإلتزام الوظيفي	ريفي	50	12.48	156	-	0.14	0.88								
	حضري	108	12.53												
الرضا الوظيفي	ريفي	50	.39.12					156	-	0.37	0.71				
	حضري	108	39.59												
الإستقرار الوظيفي	ريفي	50	51.60									156	-	0.34	0.73
	حضري	108	52.12												

يبين الجدول رقم (19) أن قيمة "ت" المحسوبة للفروق بين متوسطي المجموعتين ( ريف - حضري ) في درجات الإلتزام الوظيفي (-0.14) عند درجة الحرية ( د.ح = 156 ،  $p < 0.05$  )، و القيمة الإحتمالية ( 0.88 ) أكبر من قيمة الدلالة ( 0.05 ) .

ومن جهة أخرى أن قيمة "ت" المحسوبة للفروق بين متوسطي المجموعتين ( ريف - حضري) في درجات الرضا الوظيفي (-0.37) عند درجة الحرية ( د.ح = 156 ،  $p < 0.05$  )، و القيمة الإحتمالية ( 0.71 ) أكبر من قيمة الدلالة ( 0.05 ) .

بالإضافة إلى قيمة "ت" المحسوبة للفروق بين متوسطي المجموعتين ( ريف- حضري) في درجات مقياس الإستقرار الوظيفي (-0.34) عند درجة الحرية ( د.ح = 156 ، 0.05 ) و القيمة الإحتمالية ( 0.73 ) أكبر من قيمة الدلالة ( 0.05 ) ، فهذا يعني لا توجد فروق في الإستقرار الوظيفي تبعاً لمتغير مقر المدرسة ( ريف ، حضر ) ، أي تم نفي الفرضية .

#### عرض و تحليل نتيجة الفرضية الخامسة :

تنص الفرضية الخامسة على أنه توجد فروق دالة إحصائياً في الاستقرار الوظيفي بأبعاده تعزى لمتغير موقع المدرسة بالنسبة لمقر السكن ( قريب، بعيد ) .

و تهدف الباحثة من خلال هذه الفرضية إلى التعرف إلى ما إذا كانت هناك فروق في الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي من خلال قرب المدرسة أو بعد المدرسة عن مقر السكن ، و قد تبين من خلال تطبيق الاستبيان الخاص بالموضوع و بإستخدام إختبار "ت" للعينة تم الحصول على النتائج كما هي موضحة في الجدول التالي ( أنظر الجدول رقم (20) النتائج بإستخدام spss .

الجدول رقم ( 20 ) : قيمة "ت" لدلالة الفروق في الإستقرار الوظيفي تبعاً لمتغير موقع المدرسة بالنسبة

لمقر السكن

م.د	القيمة الإحتمالية	قيمة "ت"	د.ح	ع	م	ن	المؤشرات	
0.05	0.65	0.44	156	0.22	12.58	97	قرب	الإلتزام الوظيفي
				0.33	12.40	61	بعيد	
	0.32	0.98		0.68	39.88	97	قريب	الرضا الوظيفي
				0.94	38.73	61	بعيد	
	0.35	0.92		0.82	52.74	97	قريب	الإستقرار الوظيفي
				1.16	51.14	61	بعيد	

يبين الجدول رقم (20) أن قيمة "ت" المحسوبة للفروق بين متوسط المجموعتين ( قريب - بعيد) في درجات الإلتزام الوظيفي (0.44) عند درجة الحرية ( د.ح = 156 ،  $p < 0.05$  )، و القيمة الاحتمالية ( 0.65 ) أكبر من قيمة الدلالة ( 0.05 ) .

و من جهة أخرى أن قيمة "ت" المحسوبة للفروق بين متوسط المجموعتين ( قريب - بعيد) في درجات الرضا الوظيفي (0.98) عند درجة الحرية ( د.ح = 156 ،  $p < 0.05$  )، و القيمة الاحتمالية ( 0.32 ) أكبر من قيمة الدلالة ( 0.05 ) .

بالإضافة إلى قيمة "ت" المحسوبة للفروق بين متوسطي المجموعتين ( قريب - بعيد) في درجات مقياس الإستقرار الوظيفي (0.92) عند درجة الحرية ( د.ح = 156 ،  $p < 0.05$  ) و القيمة الاحتمالية ( 0.35 ) أكبر من قيمة الدلالة ( 0.05 ) ، فهذا يعني لا توجد فروق في الإستقرار الوظيفي تبعاً لمتغير مقر المدرسة بالنسبة لمقر السكن المدرسة ، أي تم نفي الفرضية .

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى تفريغ البيانات حول كل ما يتعلق بعينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة ( الجنس ، الحالة الإجتماعية ، الأقدمية ، مقر المدرسة ، موقع المدرسة بالنسبة لمقر السكن )، كما تم في هذا الفصل عرض و تحليل نتائج الدراسة إنطلاقاً من النتائج التي توصلنا إليها بعد تطبيق أداة الدراسة على العينة .

# الفصل الخامس

## الفصل الخامس

### تفسير و مناقشة نتائج الدراسة

- تمهيد

- 1- تفسير و مناقشة نتيجة التساؤل الأول .
- 2- تفسير و مناقشة نتيجة الفرضية الأولى.
- 3- تفسير و مناقشة نتيجة الفرضية الثانية .
- 4- تفسير و مناقشة نتيجة الفرضية الثالثة.
- 5- تفسير و مناقشة نتيجة الفرضية الرابعة.
- 6- تفسير و مناقشة نتيجة الفرضية الخامسة.

- إستنتاج عام.

- المقترحات

**تمهيد:**

من خلال كل ما تطرقنا إليه و تناولناه في عرض و تحليل نتائج الدراسة، سنحاول في هذا الفصل مناقشة نتائج الدراسة بالإضافة إلى تقديم بعض المقترحات المستخلصة من خلال النتائج التي توصلنا إليها من هذه الدراسة .

**تفسير ومناقشة نتيجة التساؤل الأول :**

لقد أشارت نتائج التحليل الإحصائي المتعلقة بهذا التساؤل إلى أن المتوسط الحسابي يقع في المجال المرتفع، أي مستوى الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي مرتفع.

تفسر الطالبة النتيجة المدونة في الجدول كون مستوى الإستقرار الوظيفي مرتفع ، بحسب ما توضحه نتائج الجدول رقم ( 15) ، و بالتالي يعود ذلك إلى مدى إلتزام و رضا الأساتذة عن أوضاع بيئة العمل كالعلاقات الإنسانية الطيبة بين الزملاء بالإضافة إلى وجود نمط قيادي ديمقراطي يحفز على العمل ، كما يؤدي شعور الأستاذ بالراحة بالرغم من وجود متغيرات بيئية صعبة كوجود مقر المؤسسة في منطقة ريفية و طريقة العمل مما يصعب التعامل مع التلاميذ و الأولياء .

ورغم كل هذا لا يمكننا أن نتجاهل مهنة التعليم و المكانة المرموقة التي تستحوذ عليها مهنة التعليم من بين المهن الأخرى و ذلك من خلال تميز الأساتذة بروح المسؤولية و إشارة منهم لتفعيل رقابة الضمير المهني ، بالإضافة إلى أن هناك العديد من الدراسات و التجارب التي أكدت أن من أهم الأسرار التي تؤدي بالعمال إلى الرضا زيادة مستوى الولاء و الإستقرار في العمل يعود ذلك لقوة و صلابة العقد النفسي بين الرئيس و المرؤوس من خلال التزم كل طرف بتطبيق وعوده

و بالرغم من كل هذا يبقى المستوى الحسابي للنتيجة قريب من متوسط الحسابي لمقياس الإستقرار و بعيد عن الدرجة الكلية ،مما يعني أن البعض من أفراد العينة ليس لديهم إستقرار وظيفي قد يعود ذلك لبعده المؤسسة عن مقر السكن بالإضافة إلى تصريحات بعض الأساتذة و المدراء إلى وجود بعض السلوكيات السلبية بالمؤسسات التعليمية و التي تعكس عدم إستقرارهم ككثرة الغيابات و التأخر عن التوقيت الرسمي للدوام .

و قد تضطر وزارة التربية في الكثير من الأحيان بتعيين أساتذة في مناطق بعيدة عن مقر سكنهم و هذا ما يجعل العديد من الأساتذة يطالبون بحقهم في الحركة سنويا للإنتقال إلى مؤسسة قريبة من مقر سكنهم و هذا ما جعل وزارة التربية و التعليم تتخذ العديد من الإجراءات بخصوص هذا الموضوع ومن بين هذه الإجراءات "مقياس خاص

بحركة التنقل السنوية للموظفين العاملين بقطاع التربية " و هو عبارة عن سلم تنقيط تضعه مديرية التربية لتقييد هذه الحركة و لتضفي عليها الطابع القانوني و الذي يتضمن العديد من الاعتبارات لإعطاء الموظف الحق في التنقل من عدمه بين المؤسسات منها المؤهلات و الشهادات العلمية ، الكفاءة المهنية ، بالإضافة إلى العلاوات و الإجازات و في الأخير العقوبات هذا ما يجعلهم تحت وضع يتطلب الإستقرار في مناصب عملهم و عدم التحلي عنه. و بالإضافة إلى كل هذا ما يدعم نتيجة هذه الدراسة ما توصل إليه " Marie Drolte 2020 " في دراسته التي أشار من خلالها إلى أن المهن التي تهيمن عليها الإناث في مجال الصحة (47.0 %) ، و المهن التعليمية (92.5 %) تتمتع بمستويات أعلى من الإستقرار مقارنة بالمهن التي يهيمن عليها الرجال إلى حد كبير . ( Marie Drolte ، 2020 ، ص 16 )

اتفقت هذه الدراسة مع "دراسة الكندي (2014) " التي أشارت إلى أن درجة الإستقرار الوظيفي كانت كبيرة لدى المعلمين الوافدين في مدرسة الحلقة الثانية من التعليم الأساسي بسلطة عمان ، و كذلك دراسة "العساف ( 2006 ) " التي أشارت إلى أن درجة الإستقرار الطوعي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العامة كانت بدرجة كبيرة . ( حمد بن محمد بن ناصر التوي ، 2016 ص 117 )

### تفسير و مناقشة نتيجة الفرضية الأولى:

لقد أظهرت نتيجة التحليل الإحصائي للفرضية الأولى التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الإبتدائي تعزى لمتغير الجنس إلا أن قيمة الاحتمالية أكبر من مستوى الدلالة و عليه تم نفي الفرضية أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة تعزى لمتغير الجنس .

تفسر الطالبة هذه النتيجة بالمنطقية كون الجنسين لم يعد هناك تفرقة في مجال العمل بينهما ، و هذا يرجع لكون عينة الدراسة ( أساتذة التعليم الإبتدائي ) هم من خريجي المعاهد و الجامعات و بالتالي لهم نفس الخصائص الفكرية و النفسية إتجاه الأوضاع المعاشة هذا من جهة ، و من جهة أخرى إتفاق أفراد العينة حول ظروف العمل بالمؤسسات التعليمية دون استثناء ، كما تؤكد أيضاً إدراج جميع موظفي قطاع التعليم تحت نفس اللواء و القوانين و التشريعات و تحديدها للحقوق و الواجبات و تطبيق الجزاء و العقاب دون مراعاة لنوع الجنس و هذا ما يجعلهم أكثر رضا في حالة الجزاء و أكثر التزام إتجاه العمل بالمنظمة .

و اتفقت هذه الدراسة مع دراسة الكندي (2014) ، و دراسة الصمادي و الرواشدة (2009) ، و دراسة المشيخي (2012) ، ودراسة ليازيد وهيبة (2014) التي أشارت جميعها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الإستقرار الوظيفي تعزى لمتغير الجنس ( النوع الإجتماعي ) .

كما اختلفت هذه الدراسة مع دراسة "هيزز و آخرون" (2002 Heiz.eta) ، و دراسة "بروشو" (Brochu 2010) التي أشارت إلى أن مستوى الإستقرار الوظيفي لدى فئة الإناث كان أعلى من الذكور ، و اختلفت أيضاً عن دراسة " جبلي فاتح ( 2006)" التي أشارت إلى أن فئة الذكور كانوا أكثر إستقراراً من فئة الإناث في المؤسسات الصناعية

( حمد بن محمد بن ناصر التويبي 2016 ، ص 121 )

### تفسير و مناقشة نتيجة الفرضية الثانية :

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي لنتائج الفرضية الثانية التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الاستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ، إلا أن كانت القيمة الاحتمالية أقل من مستوى الدلالة و عليه تم إثبات الفرضية أي أنه توجد فروق في الاستقرار الوظيفي بأبعاده تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

تفسر الطالبة النتيجة بالمنطقية نوعاً ما كون الظروف المعيشية أصبحت صعبة ما ، فبتالي بالنسبة للفئة متزوج تكون على عاتقه مسؤوليات عديدة مما يجعله يتطلع دائماً إلى الوظائف التي تحقق له الاكتفاء المعيشي الجيد ، و كلما توفرت له الظروف الجيدة و الملائمة كلما يشعر الأستاذ بنوع من الأمن الوظيفي و هذا يشعره بالإرتياح كما يساعده في تحقيق احتياجاته و احتياجات أسرته مما يضمن توفير ظروف معيشية ملائمة بالإضافة إلى مسكن لائق ، أما بالنسبة في فئة عازب فتجده في بداية مشوار عمله ما يهم أكثر هو الحصول على منصب عمل دون مراعاة عناصر العمل كالترقية و الزيادة في الأجر .

اختلفت هذه الدراسة مع دراسة " ليازيد وهبة ( 2014 )" ( ليازيد وهيبة ، 2014 ، ص 304 ) ، و دراسة "جهاد محمد الربابعة ( 2005 )" ( جهاد محمد الربابعة ، 2005 ، ص 55) . و التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات العاملين إتجاه الإستقرار الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

### تفسير و مناقشة نتيجة الفرضية الثالثة

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي لنتائج الفرضية الثالثة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الأقدمية ، إلى أن القيمة الاحتمالية كانت الأكبر من مستوى الدلالة و عليه تم نفي الفرضية ، أي بمعنى أنه لا توجد فروق في الإستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الأقدمية

تفسر الطالبة النتيجة من خلال نتائج الجدول رقم (18) إلى عدم وجود فروق بين متوسطات أفراد العينة في مستوى الإستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعاً لمتغير الأقدمية ، و هذا يرجع إلى مدى إدراك أفراد عينة الدراسة بالمهام و الواجبات التي تقع على عاتقهم بمجرد إلتحاقهم بمهنة التعليم بالطور الأول ، بالإضافة إلى مدى انضباط و التزام أساتذة التعليم الابتدائي داخل المؤسسات التعليمية ، و بالانطلاق من توزيع أفراد عينة الدراسة و التي بينت أن مشاركة الفئة التي لها سنوات عمل من خمس سنوات إلى عشر سنوات و التي تليها فئة الأقل من خمس سنوات فهذا يعني أن الحظ الكبير في مشاركة هذه الفئة بشكل كبير و هذا يدل على أن التحاق هذه الفئة بمهنة التعليم كان لسنوات قليلة فقط ، و يدل هذا على أنه ليس لديها خبرة كافية بالمقارنة مع زملائهم الذين لهم سنوات عمل أكثر و ما يبرر استقرار هذه الفئة هو ميلهم لإستشارة زملائهم بالرغم من حصولهم على مؤهلات علمية عالية ، إلا أن هذه المبادرة منهم تجعلهم ينظموا داخل جماعات العمل و الانخراط فيها لتفعيل عملية التعاون ، و بالتالي تلك العلاقات تكسبهم معارف و خبرات و تسهل عليهم صعوبة المهنة مما يجعلهم يشعرون بالرضا و هذا بدوره يدفعهم للاستقرار ، و بحسب ما صرح به أحد الأساتذة من الذين لهم سنوات أقدمية أكثر من عشر سنوات بأن فئة الأساتذة الجدد الملتحقين بمهنة التعليم نظراً للطريقة التي يتم بها توظيفهم التي تعتمد على التوظيف المباشر ، بحيث أن بعض الأساتذة يسعفهم الحظ في التوظيف بمجرد الانتهاء من الدراسة الجامعية و تصادفه فرصة توظيف فيوظف مع العلم أن الفترة المحددة لعملية تربيته لشهور قليلة فهي غير كافية لإكتسابه خبرة فبالتالي يجد نفسه في صراع مع فقدان الطريقة لتوظيف المعلومة لممارسة نشاطه مما يجعله في بعض الأحيان يعاني من صراع داخلي ، و بالتالي إذا كان هذا الأستاذ يفتقد روح التفاعل الإجتماعي مع الزملاء و عدم بناء علاقات جيدة تمكنه من اكتساب معارف و مهارات من الذين سبقوه في المجال ففي هذه الحالة السبيل الوحيد هو التخلي عن المنصب أينما توفرت فرصة عمل أخرى .

بينما بالنسبة للفئة التي لها سنوات أقدمية أكثر من عشر سنوات فهذا يعني أن هذه الفئة مدة العمل توفر لها خبرة كافية للتعامل مع الوظيفة بطريقة علمية و عملية و تمكن أثر و بالتالي الأقدمية و التمكن في الوظيفة يؤهلانه بأن يكون له الحق في الترقية ، و هذه الترقية بدورها تعد حافز و دافع يساعده على البقاء و الإستمرار في المؤسسة .

إتفقت الدراسة مع دراسة " جهاد محمد الربابعة ( 2005 )" التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $a \leq 0.05$ ) في متغير الإستقرار الوظيفي تبعاً لسنوات الخدمة ( الأقدمية ) .

( جهاد محمد الربابعة ، 2005، ص 58 )

تفسير و مناقشة نتيجة الفرضية الرابعة

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي لنتائج الفرضية الرابعة التي تنص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الإبتدائي تعزى لمتغير مقر المدرسة ،إلى القيمة الإحتمالية الأكبر من مستوى الدلالة و عليه تم نفي الفرضية أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا في الإستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الإبتدائي تعزى لمتغير مقر المدرسة ( ريف ، حضر).

تفسر الطالبة النتيجة بالرجوع إلى نتائج الجدول رقم (19) الذي ينص على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات أفراد عينة الدراسة للاستقرار الوظيفي تبعاً لمتغير مقر المدرسة سواء كانت ريفية أو حضرية ، و يمكن تبرير ذلك أن عينة الدراسة لا يؤثر عليهم موقع المدرسة بالنسبة للاستقرار الوظيفي ، كما أثبتت عينة الدراسة من خلال النتائج عن مدى رغبتها في البقاء و الاستمرار بالمؤسسات التعليمية بالرغم من وجود بعض العقبات ، إضافة إلى الظروف البيئية التي تقع فيها معظم المؤسسات الريفية و حتى الحضرية منها، إلا أن هذه النتيجة يمكن أن نفسرها بالاعتماد على نظرية الحاجات لماسلو من خلال حصول عينة الدراسة على إحتياجاتهم من خلال هذه الوظيفة و الذي ينعكس بدوره على أدائهم و أستقرارهم في المنظمة ، بالإضافة إلى نظرية الدافعية التي ترتبط بشكل كبير بالعوامل الذاتية الداخلية للفرد نتيجة لرغبة منه في الحصول على النجاح و التطور و المكانة الإجتماعية ،بالإضافة إلى تصريحات البعض من مدراء المؤسسات التي أجريت بها الدراسة الحالية حيث تمت الإشارة إلى بقاء الأساتذة بالمؤسسات التعليمية بالرغم من الظروف الصعبة التي يعيشها الأساتذة بالمؤسسات التعليمية خاصة الواقعة بالمناطق الريفية ذات البيئات الصعبة في التعامل معها ، أما بالنسبة لبعض المؤسسات الحضرية التي تتواجد بمناطق التي يصعب التعامل مع من يحيطون بها من تلاميذ و حتى الأولياء إلا أن ما يهون عليهم صعوبة المهمة هو وجود قيادات تتميز بروح العدالة و المساواة و الديمقراطية في التعامل بالإضافة إلى مدى إدراكها بأهمية توفير جو يسوده علاقات إنسانية ، و هذا بدوره يؤدي إلى رفع الروح المعنوية و شعورهم بالرضا و بالتالي يزيد من إرتباط الأساتذة بالمؤسسات التعليمية و هذا بدوره يؤدي في الأخير إلى حالة من الإستقرار الوظيفي .

كما إختلفت هذه الدراسة مع دراسة "جهاد محمد الربابعة (2005)" و التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (  $a \leq 0.05$  ) في متغير الإستقرار الوظيفي تعزى لمتغير مكان العمل .

( جهاد محمد الربابعة ، 2005، ص 58 )

تفسير و مناقشة نتيجة الفرضية الخامسة

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي لنتائج الفرضية الخامسة التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الإستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الإبتدائي تعزى لمتغير موقع المدرسة بالنسبة لمقر السكن ،إلى القيمة الإحتمالية الأكبر من مستوى الدلالة و عليه تم نفي الفرضية أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا في الإستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الإبتدائي تعزى لمتغير موقع المدرسة بالنسبة لمقر السكن.

تفسر الطالبة النتيجة من خلال نتائج الجدول رقم (20) الذي يبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات أفراد عينة الدراسة في الإستقرار الوظيفي تبعا لمتغير موقع المدرسة بالنسبة لمقر السكن إلى ميل أساتذة التعليم الإبتدائي إلى الإستقرار الوظيفي بغض النظر عن موقع المدرسة بالنسبة لمقر سكنهم سواء كان في الريف أو الحضر ، و بالاستناد إلى و الرجوع إلى الإستبيانات التي تمت الإجابة عليها من طرف العينة توضح أن أغلبية الأساتذة لديهم مقر سكن قريب من موقع المدرسة ، و هذا بدوه لا يدع مجال أمام الأساتذة في التفكير في مغادرة المؤسسة و الإنتقال إلى مؤسسة أخرى مادامت توفر له متطلباته و احتياجاته و تشعره بالأمن و الراحة ، و استنادا للإطار النظري الذي يشير إلى أن من أبرز الأسباب التي تؤدي إلى عدم الإستقرار الوظيفي صعوبة المواصلات ، و بما أن عينة الدراسة أغلبها لديها مقر سكن قريب من موقع المدرسة فهنا لن يكون مشكل المواصلات لديهم عائق و حتى و إن كان ففي حالة توفر وسيلة نقل خاصة به فيعد مشكل القرب أو البعد لديه ليس مشكل بالنسبة لديه ، و بالإضافة إلى ما تمت الإشارة إليه من خلال تصريحات بعض المدراء بالمؤسسات التعليمية إضافة إلى مشكل المواصلات يوجد كذلك مشكل آخر ألا وهو مشكل السكن الوظيفي الذي يعد هو كذلك من أهم المشاكل التي تواجه الأساتذة الذين يتم توظيفهم بمناطق بعيدة عن مقر سكنهم و خاصة في الحالات التي تكون خارج إطار المقاطعة فبتالي هذا المشكل يشكل عائق كبير إتجاههم و خاصة بالنسبة للإناث بحسب ما أشارت إليه إحدى الأساتذة بأن مقر السكن لديهم في ظل هذه الظروف هو اللجوء إلى أحد الإقامات الجامعية التي لها الصلاحية في الإستقبال من خلال بطاقة ترخيص تمنح لهم تمكنهم من الإلتحاق بها بعد أنتهاء فترة الدوام خلال تلك الفترة ، في ظل هذه الظروف إذا لم يكن هناك حل بديل قد تجبر الأساتذة في بعض الأحيان بتنازل عن هذا المنصب ، و بحسب ما تمت الإشارة إليه في جريدة البلاد الوطني حول هذا الملف " ملف القضية منذ مدة على مستوى وزارات التربية إثر تلقيها تقارير من المديرية المعنية في كيفية التعامل مع هذا الملف ، خاصة أن عدد السكنات الوظيفية المستحوذة يرتفع من نسبة لأخرى ، حيث يرفض المتقاعدين و عمال هذا القطاع الخروج من هذه السكنات و إرجاع مفاتيحها إلى المصالح المحلية ". ( البلاد الوطني ، 2021 ، ص1)

و بالتالي فقرب أفراد عينة الدراسة من موقع المدرسة يجنبها مواجهة هذه الصعوبات سواء تعلق الأمر بالمواصلات أو بالسكن الوظيفي .

و لقد إتفقت هذه الدراسة مع دراسة "جهاد محمد الربابعة (2005) "التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $a \leq 0.05$ ) في متغير الإستقرار الوظيفي تعزى لمتغير مكان الإقامة .

( جهاد محمد الربابعة، 2005، ص59 )

**إستنتاج عام :**

الخلاصة التي توصلنا إليها من وراء الدراسة الميدانية التي قمنا بإجرائها على أساتذة التعليم الابتدائي بمقاطعة سيدي خويلد ورقلة و التي شملت كل من ( أساتذة التعليم الابتدائي بسيدي خويلد ( ريف+ حضر ) ، و أساتذة التعليم الابتدائي بحاسي بن عبد الله ( ريفي ) ، بالإضافة إلى أساتذة التعليم الابتدائي بعين البيضاء ( حضري ) و لقد التي تكونت العينة من (158) أستاذ مدرسة ابتدائية .

و لقد توصلنا من خلال الدراسة الميدانية إلى النتائج التالية :

- مستوى الاستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الابتدائي كان مرتفع بالمقارنة مع متوسط درجات أفراد العينة و المتوسط الفرضي.
- بالإضافة إلى أن الدراسة أثبتت عدم وجود فروق في الاستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الجنس ( ذكور، إناث ).
- بالإضافة إلى أن الدراسة أثبتت وجود فروق في الاستقرار الوظيفي بأبعاده لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية ( أعزب، متزوج ).
- كما أثبتت الدراسة عدم وجود فروق في الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الأقدمية.
- وعدم وجود فروق في الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير مقر المدرسة ( ريفي ، حضري ) .
- كما توصلت أيضاً إلى عدم وجود فروق في الاستقرار الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير موقع المدرسة بالنسبة لمقر السكن ( قريب، بعيد ).

## المقترحات .

من خلال النتائج التي تحصلنا عليها في هذه الدراسة نقترح مجموعة من الاقتراحات التالية

- لتحقيق الإستقرار الوظيفي بالمؤسسات لابد لأصحاب القرار أن يهتموا أكثر بالجوانب التي تسهم في بلوغ أفراد العينة إلى درجات عالية من الرضا و الإلتزام .
- لدراسة الإستقرار الوظيفي مهما يكن طبيعة نشاطها لابد من الإعتماد على أكثر من أداة لجمع البيانات و المعلومات حول الموضوع حتى تتمكن من الإلمام بجوانب الموضوع من طرف عينة الدراسة .
- كما تجدر الإشارة لدراسة موضوع الإستقرار الوظيفي لابد من ربطه مستقبلاً بأنماط القيادة لمعرفة مدي تأثيره في الإستقرار الوظيفي .

# المصراع جمع

أولاً - المراجع باللغة العربية

ثانياً - المراجع باللغة الأجنبية

## المراجع

### الكتب

- أحمد عرفة ، سمية شلبي ، فعاليات التنظيم و توجيه السلوك الإنساني ، سلسلة الإدارة لدحر الفراغ الإداري ، جامعة نيويورك ، جامعة البوسفور ، جامعة تكساس .
- بديع محمود مبارك القاسم، (2001)، علم النفس المهني بين النظرية و التطبيق، الطبعة الأولى، مؤسسة الوراق للنشر و التوزيع، عمان.
- حمدي ياسين و آخرون ، (1999) ، علم النفس الصناعي بين النظرية و التطبيق ، الطبعة الأولى ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة.
- حسن محمد عبد الرحمن، (2009) ، علم النفس الصناعي ، الطبعة الأولى ، مؤسسة رؤية للطباعة و النشر و التوزيع ، الإسكندرية .
- خالد لبصيص ، (2004) ،التدريس العلمي و الفني الشفاف بمقاربة الكفاءات و الأهداف ، دط ، دار التنوير للنشر و التوزيع ، الجزائر .
- عبد الرحمن بدوي، (1977) ، مناهج البحث العلمي ، الطبعة الثالثة ، وكالة المطبوعات ، الكويت .
- عبد الغفور بونس (1997) ، نظريات التنظيم و الإدارة ، دط ، المكتب العربي الحديث ، الإسكندرية .
- عبد السلام أبو قحف ، (2003) ، أساسيات التنظيم و الإدارة ، دط ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية .
- فرج عبد القادر طه ، (1983) ، علم النفس الصناعي و التنظيمي ، الطبعة الأولى ، دار المعارف ، جامعة عين شمس ، مصر .
- كامل محمد محمد عويضة ، (1996) ، علم النفس الصناعي ، الطبعة الأولى ، دار الكتب العلمية ، بيروت لبنان .
- أبو نور الدين كمال بوليفة ، (2002) ، المرشد العملي للمعلمين في التدريس بالكفاءات - التدريس بالأهداف الإجرائية - توجيهات تربوية عملية - نماذج مختلفة للتدريب على التحضير بالكفاءات ، دط ، دار اليمن للنشر و التوزيع ، الجزائر.
- كريم ناصر على ، أحمد محمد مخلف الدليمي ، (2009) ، علم النفس الإداري و تطبيقاته في العمل ، الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان .

- كمال جاه الله الخضر ، (2011) ، **مدخل إلى مناهج البحث اللغوي** ، د ط ، جامعة إفريقيا العالمية ، الخرطوم .
- محمود فتحي عكاشة ، (1999) ، **علم النفس الصناعي** ، د ط ، مطبعة الجمهورية ، الإسكندرية.
- محمد جاسم العبيدي ، باسم محمد ولي ، (2009) ، **المدخل إلى علم النفس الإجتماعي** ، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان .
- محمد أحمد كريم ، عنتر لطفي محمد و آخرون ، (2002) ، **مهنة التعليم وأدوار المعلم فيها** ، شركة الجمهورية الحديثة لتحويل و طباعة الورق ، د ط ، الإسكندرية .
- علي معمر عبد المؤمن ، (2008) ، **مناهج البحث في العلوم الإجتماعية - الأساسيات و التقنيات و الأساليب** ، الطبعة الأولى ، دار الكتب الوطنية ، ليبيا.
- محمد سويلم البسيوني ، (2013) ، **أساسيات البحث العلمي في العلوم التربوية و الإجتماعية و الإنسانية** ، الطبعة الأولى ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
- نبيهة صالح السامرائي ، (2007) ، **علم النفس الإعلامي - مفاهيم - نظريات - تطبيقات** ، الطبعة الأولى ، دار المناهج للنشر و التوزيع ، عمان .

### قائمة البحوث و الرسائل الجامعية

- أزرورو رزيقة ، أكروور نصيرة ، (2015) ، **دور الترقية في تحسين الأداء الوظيفي في الإدارة العمومية الجزائرية** ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو .
- أسماء بشوع ، (2015) ، **محددات الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الابتدائية في ظل نظرية فريدريك هيرزبيرغ بدائرة عين مليلة** ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص إدارة و التسيير التربوي ، جامعة العربي بن مهدي ، أم البواقي .
- أوكل فضة ، (2015) ، **مدى تحقيق الرضا الوظيفي عند أساتذة التعليم الثانوي** ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علوم التربية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علوم التربية إدارة و تسيير في التربية ، جامعة أم البواقي ، أم البواقي .
- أبيب حسينة ، (2019) ، **علاقات العمل و تأثيرها على السلوك التنظيمي** ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر تخصص علم اجتماع تنظيم و عمل ، جامعة أكلي محند أولحاج ، البويرة .

- الوشعي إيمان ، الوشعي منال ، (2020) ، دور العدالة التنظيمية في تعزيز الإستقرار الوظيفي ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الإجتماع تنظيم و العمل، جامعة الشهيد حمة لخضر ، الوادي .
- بوذن نبيلة ، (2007) ، محددات الرضا الوظيفي لدى العامل الجزائري في إطار نظرية دافيد ماكلياند للدافعية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس التنظيمي و تسيير الموارد البشرية ، جامعة محمود منتوري ، قسنطينة .
- بن منصور رفيقة ،(2014) ، الاستقرار الوظيفي و علاقته بأداء العاملين في القطاع الخاص ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ،تخصص تنظيم و عمل ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة.
- براهيم سهايم ، (2015) ، ظروف العمل و تأثيرها على الاستقرار للعاملين ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة .
- بويصري سمراء ، لونيبي دليلة ، (2015) ، العدالة التنظيمية و علاقتها بالولاء التنظيمي في المؤسسة الجزائرية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل و التنظيم ، جامعة أكلي محند أولحاج ، البويرة .
- بختي آمال ، (2016) ، القيادة الإدارية و الإتصال في المؤسسة ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في العلوم الإقتصادية تخصص إدارة أعمال الموارد البشرية، جامعة أبي بكر بلقايد ، تلمسان .
- بوحشيشة لمياء ، بوسكسو سعاد ، (2016) ، التغيير التكنولوجي و أداء العامل في المؤسسة الصناعية الجزائرية ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الإجتماع العمل و التنظيم ، جامعة محمد الصديق بن يحي ، ميله .
- بخلي ريمة ،(2016) ، علاقة الاستقرار المهني بتخطيط المسار الوظيفي ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الإجتماع تخصص عمل و تنظيم ، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، جامعة محمد الصديق بن يحي ، جيجل .
- بلخادم مريم ، (2019) ، أثر الترقية على أداء الموارد البشرية ، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة .
- جهاد محمد الربابعة ، (2005) ، العوامل المؤثرة في الاستقرار الوظيفي من وجهة نظر الكوادر الصحية العاملة في مستشفيات وزارة الصحة و الرعاية الصحية في الأردن ، رسالة مقدمة إلى عمادة الدراسات العليا استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة العامة قسم الإدارة العامة ، جامعة مؤتة، الأردن

- جبلي فاتح ، (2006) ، الترقية الوظيفية و الاستقرار المهني ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، جامعة منتوري ، قسنطينة .
- حياة عبيدات ، (2012) ، كفاءة المعلم ، مصادرها و أثرها في العملية التعليمية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في ميدان اللغة و الأدب العربي ، مسار ( علوم اللغة العربية) . جامعة العربي بن مهيدي ، أم البواقي .
- حمد بن محمد بن ناصر التوبي ، (2016) ، دوافع التحاق موظفي وزارة التربية و التعليم بسلطنة ببرامج الدراسات العليا بالجامعات العمانية و علاقتها باستقرارهم الوظيفي ، رسالة مقدمة لإستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص إدارة تعليمية ، كلية العلوم و الآداب ، جامعة نزوى، عمان .
- حمو علي فطيمة ، (2016) ، ظروف العمل و الإستقرار المهني للموظف في المؤسسة الجزائرية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة.
- حجاج المداني ، (2019) ، قيم العمل في ظل الإستقرار الوظيفي ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع تنظيم و عمل ، جامعة زيان عاشور ، الجلفة .
- رندة نمر توفيق مهاني (2010) ، دور المعلم المساند في تحسين العملية التعليمية من وجه نظر المعلمين الدائمين في مدارس وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة ، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية ، كلية التربية ، الجامعة الإسلامية غزة .
- راوية محروق،(2018) ، الإلتزام التنظيمي و علاقته بالإستقرار الوظيفي ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي ،جامعة محمد بوضياف ، المسيلة.
- زبدي نادرة ،( 2019) ، أثر ضغوط العمل على الاستقرار الوظيفي ، مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير تخصص تسيير الموارد البشرية ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة .
- سامي إبراهيم حمادة حنونة ،( 2006) ، قياس مستوى الإلتزام التنظيمي لدى العاملين بالجامعات الفلسطينية بقطاع غزة ، دراسة مقدمة لإستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال بكلية التجارة في الجامعة الإسلامية بغزة ، الجامعة الإسلامية ، غزة ..

- سعاد محمدي ، (2016) ، تقييم الأداء التدريسي لمعلمي التعليم الابتدائي من وجهة نظر مفتشي التعليم الابتدائي في ضوء الكفايات التدريسية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر شعبة علوم التربية تخصص توجيه و إرشاد تربوي ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة .
- سيدي صالح صبرينة ، (2016) ، دراسة مقارنة لمحددات النجاح في العمل الإداري في إطار نظرية كلنتون ألدفر للدافعية وفق طبيعة النظام المعتمد - إنتاجي ، خدماتي - أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم تخصص إدارة الموارد البشرية ، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2 (الجزائر)
- سكو أمين أنيس ، خداوي محمد سعيد ، (2016) ، دراسة أسباب التغيب في الوظيف العمومي ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في شعبة العلوم الإقتصادية ، جامعة الدكتور مولاي الطاهر ، سعيدة
- سومية هادف ، (2018) ، الضغوط المهنية و علاقتها بدافعية الإنجاز لدى عمال الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي للعمال غير الأجراء CASNOS ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية، جامعة العربي بن مهيدي ، أم البواقي .
- شهلي نبيلة ، (2017) ، الدعم و علاقته بالاستقرار الوظيفي ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي ، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة.
- عشيش ريم ، (2018) ، حوادث العمل و علاقتها بالاستقرار المهني لدى عمال مؤسسة سونلغاز بأم البواقي ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية ، جامعة العربي بن مهيدي ، أم البواقي .
- عمر بوساق ، (2018) ، العدالة التنظيمية و علاقتها بتحقيق الجودة لدى العامل ، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع تنظيم و العمل ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة.
- غنية عرعار ، (2015) ، الضغط النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية في ضوء بعض المتغيرات ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة .
- قرطي تقي الدين ، (2019) ، دور السلوك التنظيمي في رفع الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة الرياضية ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تخصص إدارة و تسيير رياضي، جامعة محمد خيضر ، بسكرة .
- لكحيل عائشة ، (2013) ، تأثير الأمن الوظيفي على أداء العامل داخل المؤسسة ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع و الديمغرافيا في تخصص تنظيم و عمل نظام LM ، جامعة المسيلة ، المسيلة .

- ليازيد وهيبة، (2014)، *فعالية أساليب التحفيز في إستقرار الموارد البشرية بالمؤسسة*، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية تخصص تسيير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان.
- لقليطي زيان، (2015)، *اتجاهات أساتذة التعليم الابتدائي نحو التدريس بالمقاربة بالكفاءات في المدرسة الجزائرية*، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علم الاجتماع التربوي، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
- مصطفى محجوبي، (2016)، *دور تكنولوجيا المعلومات و الإتصال في تنمية العلاقات الإنسانية داخل التنظيم الإداري*، أطروحة نهاية الدراسة لنيل شهادة دكتوراه العلوم الثالث LMD في علم الاجتماع الإدارة و العمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- مريم إرفيس، (2017)، *الروح المعنوية و علاقتها بالأداء الوظيفي لدى عمال المنظمة*، أطروحة نهاية الدراسة لنيل شهادة دكتوراه العلوم الثالث في علم الاجتماع الإدارة و العمل، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- نور الهدى عكيشي، (2014)، *المكانة الاجتماعية للمعلم و دورها في العملية التربوية*، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع تنظيم و عمل، جامعة الوادي، الوادي.
- نسيم أحمد الصيد، (2008)، *الترقية و الفعالية التنظيمية*، مذكرة مكملة لنيل درجة الماجستير في تنمية و تسيير الموارد البشرية، جامعة 20 أوت 1955، بسكيكدة.
- وطاري عبيدة، (2016)، *تحقيق إستراتيجيات التغيير التكنولوجي في ضوء متطلبات إدارة المعرفة*، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر أكاديمي في علوم تسيير، جامعة أم البواقي، الجزائر.

### المجلات العلمية و الصحف

- أ.م.د. جاسم رحيم عذاري، م. مجبل دواي إسماعيل، (2013)، *أثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية*، كلية العلوم الاقتصادية، العدد الثالث و الثلاثون، المجلد التاسع، تموز 2013.
- أسماء لشهب، براهيم براهيم، (2017)، *معلم المرحلة الابتدائية و تحديات تعامله مع التلاميذ ذوي صعوبات التعلم*، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العدد 30، جامعة الجزائر 2، الجزائر.

- إبراهيم بن عبد الله بن عبد الرحمن الزعبيير ، (2017) ، الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة و علاقته بالاستقرار الوظيفي ،مجلة جامعة الباحة للعلوم الإنسانية العدد (09) ربيع الآخر 1437 هـ ، السعودية .
- عزوي حمزة ، العقبي الأزهر ، (2018) ، تحفيز الاستقرار الوظيفي ( أساليب ، نماذج ناجحة ) ، مجلة آفاق علمية ، مجلد 10، العدد 02 ، الرقم التسلسلي 16 ، جامعة بكرة ، بكرة .
- مجلة كلية التربية ، (2015) ، دور العدالة التنظيمية في تطوير العمل المؤسسي و إدارة الصراع ، العدد 164 ، (الجزء الأول) يوليو ، جامعة الأزهر .
- محمد أحمد عميص الزهراني ، (2021) ، عقد العمل النفسي - سر الإستقرار الوظيفي ، صحيفة مال الإقتصادية *maaal. Com* ، مؤتمر متعدد المدن ، الدورة الرابعة 27- 28 يناير .
- البلاد الوطني ، (2021) ، السكنات الوظيفية - الملف المسكوت عنه ، <https://ww.elbilad.net> article :detail ? id=79360.

#### المراجع باللغة الأجنبية

- Hus & weng ، (2014) ، *International Outsourcing ,Labor Unions and job stability 1980* ، journal of Applied Economics and Business ,Research JZEBR ، 4(4) : 210-234 ، 2014.
- Marie Drolet, (2020), *Equally mobil, equally stable : Gender convergence in la bour mobilité and job stabilit e canad in canada* ,statistics canada , canada.

الملاحق

## ملاحق الدراسة

- ملحق رقم (01) : إستبيان الإستقرار الوظيفي في صورته الأولى
- ملحق رقم (02) : إستبيان الإستقرار الوظيفي في صورته النهائية
- ملحق رقم (03): نتائج صدق المقياس بإستخدام إختبار الإتساق الداخلي .
- ملحق رقم (04) : نتائج ثبات المقياس بإستخدام إختبار ألفا كرونباخ.
- ملحق رقم (05) : رخصة القيام بدراسة ميدانية .
- ملحق رقم (06) : وثيقة من مؤسسة الديوان الوطني للإحصائيات لولاية ورقلة ( توزيع المؤسسات و قاعات التدريس للطو1 والطور2 حسب البلديات ) .
- ملحق رقم (07): وثيقة من مديرية البرمجة و متابعة الميزانية ( تصنيف مؤسسات الحضر و الريف ) .
- ملحق رقم (08): مقياس خاص بحركة التنقل السنوية للموظفين العاملين بقطاع التربية الوطنية (
- ملحق رقم (09) : نتائج التساؤل الأول .
- ملحق رقم (10) : نتائج الفرضية الأولى.
- ملحق رقم (11) : نتائج الفرضية الثانية.
- ملحق رقم (12) : نتائج الفرضية الثالثة .
- ملحق رقم (13) : نتائج الفرضية الرابعة .
- ملحق رقم (14) : نتائج الفرضية الخامسة .

الملحق رقم (01) : إمتبيان الإستقرار الوظيفي في صورته الأولى

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

قسم علم النفس و علوم التربية

أخي الأستاذ ، أختي الأستاذة

في إطار إعداد مذكرة التخرج المكلمة لنيل شهادة الماستر نود أن نضع بين أيديكم هذا الإمتبيان ، و بعد أن تقرأ كل عبارة بتأني و إمعان نرجو منك (ي) الإجابة بكل صراحة و صدق و أمانة بما ينطبق عليك من مواقف و ذلك بوضع علامة ( X ) في الخانة التي تراها مناسبة فقط ، و تأكد (ي) من أن الإجابات التي ستدلي بها ستبقى سرية و لن تستخدم إلا لغرض علمي فقط.

و كما نرجو منكم التكرم بالإجابة على كافة فقرات الإمتبيان و لكم مني جزيل الشكر مسبقاً على تعاونكم معنا.

### البيانات الشخصية

1. الجنس:  ذكر  أنثى
2. السن: أقل من 30 سنة  من 30 سنة إلى 40 سنة  أكثر من 40 سنة
3. الحالة الاجتماعية: أعزب  متزوج  مطلق  أرمل
4. الأقدمية: أقل من 5 سنوات  من 5 سنوات إلى 10 سنوات  أكثر من 10 سنوات
- 5- مقر المؤسسة: ريفي  حضري
- 6- موقع مقر السكن بالنسبة للمؤسسة: قريب  بعيد

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة	الفقرات
					أشعر بالاطمئنان و الاستقرار في وظيفتي الحالية	01
					تتوفر في وظيفتي الحالية حرية التعبير عن أفكار و مقترحاتي	02
					أشعر بالرضا عن العمل الذي أقوم به	03
					أحب وظيفتي الحالية	04
					لدى الميل للتبرع بالعمل طواعية لتحقيق أهداف مؤسستي	05
					يسيطر علي شعور بالرغبة في ترك الوظيفة	06
					أشعر بالمتعة أثناء ممارسة وظيفتي الحالية	07
					تسود العلاقات الإنسانية بين العاملين في المؤسسة التي أعمل فيها	08
					أشعر أن هناك تحديات كثيرة تواجهني في وظيفتي الحالية	09
					أشعر بالملل بسبب العمل الروتيني الذي أقوم به	10
					الأجر المادي الذي أتقاضاه يتناسب مع العمل الذي أقوم به	11
					وظيفتي الحالية توفر لي مزايا غير متوافرة في أي عمل آخر	12
					وظيفتي الحالية توفر لي التطور و النمو المهني	13
					وظيفتي الحالية تحقق لي متطلبات العيش الكريم	14
					وظيفتي الحالية تحقق لي الكثير من طموحاتي و تطلعاتي	15
					تتوفر العدالة في تعامل المسؤولين مع الموظفين في المؤسسة	16
					تتوفر في وظيفتي الحالية جميع التسهيلات المادية و التكنولوجية	17
					العمل الذي أقوم به يتناسب مع مؤهلي الدراسي	18
					أمارس وظيفتي الحالية في بيئة صحية مشجعة للعمل	19
					وظيفتي الحالية توفر لي فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية	20

## الملحق رقم (02) : إمتييان الإستقرار الوظيفي في صورته النهائية

جامعة قاصدي مباح - ورقلة

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

قسم علم النفس و علوم التربية

أخي الأستاذ ، أختي الأستاذة

في إطار إعداد مذكرة التخرج المكلمة لنيل شهادة الماستر نود أن نضع بين أيديكم هذا الإمتييان ، و بعد أن تقرأ كل عبارة بتأني و إمعان نرجو منك (ي) الإجابة بكل صراحة و صدق و أمانة بما ينطبق عليك من مواقف و ذلك بوضع علامة ( X ) في الخانة التي تراها مناسبة فقط ، و تأكد (ي) من أن الإجابات التي ستدلي بها ستبقى سرية و لن تستخدم إلا لغرض علمي فقط.

و كما نرجو منكم التكرم بالإجابة على كافة فقرات الإمتييان و لكم مني جزيل الشكر مسبقاً على تعاونكم معنا.

البيانات الشخصية

1. الجنس: ذكر  أنثى
2. السن: أقل من 30 سنة  من 30 سنة إلى 40 سنة  أكثر من 40 سنة
3. الحالة الاجتماعية: أعزب  متزوج  مطلق  أرمل
4. الأقدمية: أقل من 5 سنوات  من 5 سنوات إلى 10 سنوات  أكثر من 10 سنوات
- 5- مقر المؤسسة: ريفي  حضري
- 6- موقع مقر السكن بالنسبة للمؤسسة: قريب  بعيد

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	العبارة	الفقرات
					أشعر بالاطمئنان و الاستقرار في وظيفتي الحالية	01
					تتوفر في وظيفتي الحالية حرية التعبير عن أفكارى و مقترحاتى	02
					أحب وظيفتي الحالية	03
					لدى الميل للتبرع بالعمل طوعية لتحقيق أهداف مؤسستى	04
					أشعر بالمتعة أثناء ممارسة وظيفتي الحالية	05
					أشعر أن هناك تحديات كثيرة تواجهنى في وظيفتي الحالية	06
					الأجر المادى الذى أتقاضاه يتناسب مع العمل الذى أقوم به	07
					وظيفتي الحالية توفر لى مزايا غير متوافرة فى أى عمل آخر	08
					وظيفتي الحالية توفر لى التطور و النمو المهنى	09
					وظيفتي الحالية تحقق لى متطلبات العيش الكريم	10
					وظيفتي الحالية تحقق لى الكثير من طموحاتى و تطلعاتى	11
					تتوفر العدالة فى تعامل المسؤولين مع الموظفين فى المؤسسة	12
					تتوفر فى وظيفتي الحالية جميع التسهيلات المادية و التكنولوجية	13
					العمل الذى أقوم به يتناسب مع مؤهلى الدراسى	14
					أمارس وظيفتي الحالية فى بيئة صحية مشجعة للعمل	15
					وظيفتي الحالية توفر لى فرصة المشاركة فى اتخاذ القرارات الإدارية	16

- ملحق رقم (03): نتائج صدق المقياس باستخدام إختبار الإتساق الداخلي .

1- مستوى الدلالة قبل حذف الفقرات

رقم الفقرة	قيمة الدلالة	القرار	رقم الفقرة	قيمة الدلالة	القرار
01	0.592	دالة	11	0.644	دالة
02	0.357	دالة	12	0.361	دالة
03	0.265	غير دالة	13	0.615	دالة
04	0.719	دالة	14	0.682	دالة
05	0.354	دالة	15	0.736	دالة
06	0.095	غير دالة	16	0.418	دالة
07	0.467	دالة	17	0.472	دالة
08	0.280	غير دالة	18	0.510	دالة
09	0.451	دالة	19	0.594	دالة
10	0.149	غير دالة	20	0.620	دالة

2- مستوى الدلالة قبل حذف الفقرات

رقم الفقرة	قيمة الدلالة	القرار	رقم الفقرة	قيمة الدلالة	القرار
01	0.672	دالة	11	0.748	دالة
02	0.409	دالة	12	0.451	دالة
03	0.702	دالة	13	0.444	دالة
04	0.397	دالة	14	0.497	دالة
05	0.521	دالة	15	0.605	دالة
06	0.376	دالة	16	0.620	دالة
07	0.662	دالة	17	//	//
08	0.388	دالة	18	//	//
09	0.671	دالة	19	//	//
10	0.717	دالة	20	//	//

- ملحق رقم (04) : نتائج ثبات المقياس باستخدام إختبار ألفا كرونباخ.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	16

## ملحق رقم (05) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التربية الوطنية

ورقاقة رقم: 2021/03/04

مديرية التربية  
إلى الطلبة  
بوظائف معيّنة  
بجامعة قاصي مريام  
ورقاقة

سرياً لأفراد وزارة التربية

بمصلحة التكوين والتتبع

مكتب التكوين

alada.ouargla@gmail.com

رقم الهاتف والتتبع: 029.79.52.91

الرقم : 133 / 2.6 / 2021

## الموضوع: رخصة القيام بدراسة ميدانية

الرجوع - وفقا لرسالة من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية رقم 2021/022 في 2021/02/24

- وبمصلحة التتبع بتاريخ 2021/03/04 .

تلبية للرسالتين المنزه بهما بالمرجع أعلاه ، يشرفني أن أبلغك الموافقة على إجراء الدراسة الميدانية استكمالا للمذكرة باستور ، بعنوان << الاستقراء الوظيفي لدى أستاذة التعليم الابتدائي في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية >> وذلك وفق المعطيات الآتية:

- الفترة: من 2021 / 03 / 21 إلى 2021 / 05 / 20 ما عدا فترات العطل و الإجازات الرسمية.

- المؤسسات المعنية بالميدانية دارتو - ورقاقة - مرسى خويلد -

- الرخصة المتعلقة في الدراسة الميدانية ، بإقتابات شفهوية + وثيقة الاستجابة تحت إشراف الأستاذة خلود بويونة .

\* ملاحظة: على الطلبة الالتزام بإرسال المصلحة نسخة من منشور الدراسة بصفحة البريد الإلكتروني للمصلحة المبدون أعلاه ، وبعد الإجازة السنوية للجامعة لرسالة البحث أو الأطروحة ، و شكراً .

- على المعنية الالتزام بالإجراءات الصحية ضد فيروس كورونا (كوفيد 19) - طارداً، التمام المحب .

تسليم: ستمت هذه الرخصة للمعنية في حدود سياق البحث العلمي فقط ، و في إطار ما يسمح به القانون، و في ظل احترام القانون الداخلي للجامعة، وكذا البروتوكول المصنفي فيها، و للاستظهار بها لدى المؤسسة المعنية.

- نسخة للإعلام إلى

- العادة والمهيات بتدفق البلاغات المعنية.

**ملحق رقم (06) توزيع المؤسسات وفقا لمراتب التعليم 1 والتعليم 2 حسب البلديات**  
**REPARTITION DES ETABLISSEMENTS ET**  
**DES SALLES CLASSES 1er et 2eme CYCLE PAR COMMUNE**  
**ANNÉES 2017/2018 ET 2018/2019**

COMMUNES	عدد المؤسسات		عدد الفصول الدراسية			عدد التلاميذ		البلدية
	Nombre		Salles de classes			Nombres enfants		
	Etablissements		Salles de classes			salles /Tribl.		
	2017/2018	2018/2019	2017/2018		2018/2019			
		salles	salles	Total	2017/2018	2018/2019		
Chengla	42	44	583	713	770	11	11	البلدية
Skouat	26	28	253	258	289	17	17	البلدية
Midi-Krouled	30	37	51	62	61	09	09	بلدية كرولة
Ain-Dekh	30	18	99	128	180	13	11	بلدية عين الكحل
East-D-Abdallah	41	44	31	35	41	09	09	بلدية شرق عبد الله
NYGouma	17	17	118	113	158	07	07	البلدية
East-Messoud	39	14	194	307	241	30	11	بلدية شرق مسعود
El-Douss	13	01	23	18	29	08	09	البلدية
El-Hadja	38	17	89	109	157	09	08	البلدية
El-Ain	44	38	37	35	49	07	07	البلدية
Tamouss	09	18	123	113	138	11	11	البلدية
El-Dj-Loua	24	04	79	31	87	13	10	بلدية شرق
Touggourt	27	21	224	248	274	11	11	البلدية
Moula	34	24	237	238	273	13	10	البلدية
Taharbat	14	14	140	142	140	10	10	البلدية
Qouda	31	13	189	147	138	13	10	البلدية
Meghalla	29	09	76	64	80	09	09	البلدية
Midi-Abouze	07	06	39	49	51	09	09	بلدية مدي أبو زيد
Tahat	38	18	139	142	140	09	09	البلدية
M'Naguer	29	14	61	68	81	08	08	البلدية
Amouss	30	10	60	66	82	08	08	البلدية
TOTAL WILAYA	314	321	1 932	1 982	1 285	109	99	مجموع الولاية

العدد : 08

ملحق رقم (07)

REPARTITION DE LA POPULATION URBAINE ET RURALE PAR  
COMMUNE DES ANNEES 2008 ET 2019

COMMUNE	taux d'urbanis %	pop 2008	pop urbaine 2008	pop rurale 2008	pop 2019	pop urbaine 2019	pop rurale 2019
Ouargla	98,47	133 024	130 989	2 035	157 935	155 519	2 416
Rouissat	92,27	58 112	53 620	4 492	74 751	68 973	5 778
Sidi-Khouled	0,00	8 803	0	8 803	16 956	0	16 956
Ain-Beida	0,00	19 039	0	19 039	25 797	0	25 797
Hassi-B-Abdallah	0,00	13 196	0	13 196	6 851	0	6 851
N'goussa	68,00	16 581	11 275	5 306	21 066	14 325	6 741
El-Hadjira	0,00	15 283	0	15 283	18 175	0	18 175
El-Alla	0,00	8 296	0	8 296	9 667	0	9 667
Temacine	100,00	20 067	20 067	0	26 048	26 048	0
Blidet-Amor	74,05	14 540	10 767	3 773	17 884	13 243	4 641
Touggourt	99,75	40 378	40 277	101	50 749	50 622	127
Nezla	94,70	51 674	48 935	2 739	67 800	64 207	3 593
Tebesbest	99,96	35 032	35 018	14	41 715	41 698	17
Zaoula	100,00	19 993	19 993	0	26 799	26 799	0
Maggarine	77,63	13 751	10 702	3 049	17 659	13 743	3 916
Sidi-Slimane	0,00	8 072	0	8 072	9 716	0	9 716
Taibet	0,00	20 648	0	20 648	30 466	0	30 466
Bennaceur	0,00	10 330	0	10 330	14 147	0	14 147
M'Nagueur	0,00	13 210	0	13 210	15 900	0	15 900
Hassi-Messaud	99,07	45 147	44 727	420	50 920	50 446	474
El-Burma	0,00	4 409	0	4 409	7 462	0	7 462
TOTAL WILAYA	75,58	561 319	426 570	134 749	708 463	525 624	182 839

## REFERENCES:

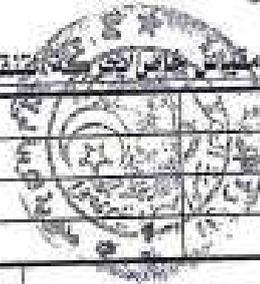
- 1 La population totale est estimée sur la base des données du RCPI 2008
  - 2 La population urbaine est estimée sur la base de la répartition de la population du RCPI 2008 et sur la base de la classification des 10 communes rurales de la Wilaya de Ouargla ( N'Goussa, Sidi-Khouled , Hassi-Ben-Abdallah , El-Burma, Sidi-Slimane, El-Hadjira, El-Alla, Bennaceur, M'Nagueur, Taibet )
- Source: Résultat du diagnostic exhaustif de niveau de développement rural humain et social et conditions de vie (SADDR, Ann 2006) Ministère Délégué chargé du développement rural

ملحق رقم (08)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التربية الوطنية

مديرية التربية لولاية ورقلة  
مصلحة الموظفين

مقتضى خاص لترقية الموظفين السنوية للموظفين العاملين بقطاع التربية الوطنية



اللقب والاسم	تاريخ ومكان الأخرى	الوظيفة	مكان العمل
الرقم	العناصر	ع النقاط	الملاحظات
01 المؤهلات والشهادات العلمية			
	شهادة البكالوريا أو شهادة الماجستير	03	
	شهادة الدراسات المتخصصة ما بعد البكالوريا	02	
	شهادة مهندس دولة	10	
	شهادة إيسانس أو مهندس تطبيقي	08	
	دراسات عليا جزئية	1/4	أحد الأقصى (2) نقطتان غير قابلة للجمع مع شهادة تقني أساسي وما فوقها
	شهادة تقني أساسي	06	
	شهادة الدولة لمستشاري التوجيه المدرسي	06	
	شهادة البكالوريا أو ما يعادلها	04	
	شهادة للتخرج من مؤسسة تكوينية متخصصة وفي الرتبة العالية	02	
2 الكتابة المهنية			
أ	الأقدمية في الرتبة العالية	01	تمتع نقطة عن كل سنة من الأقدمية في الرتبة العالية ابتداء من تاريخ التثبيت
ب	الأقدمية في الرتب الأخرى	1/4	تمتع ربع نقطة عن كل سنة من الأقدمية في الرتبة الأخرى ابتداء من تاريخ التعيين إلى غاية تاريخ التثبيت في الرتبة العالية
ج	الأقدمية العامة خاصة بحركة المعطلين	01	تمتع نقطة عن كل سنة من الأقدمية العلمية والمهنية للمعلمين في الطور 1-2 مهما كانت الرتبة
د	علاوة المكوث في المنصب	01	تمتع نقطة عن كل سنة ابتداء من السنة الرابعة في نفس المنصب بصرف النظر عن النقل الإداري في إطار امتصاص الفائض
هـ	نقطة الاستحقاق	مجموع النقاط	تخصيب كالاتي لتتمتع الإدارية + نقطة التقييم = 20/... من 30 = المجموع 2
03 الوضعية العائلية			
	متزوج (ة) وليس له (ها) أولاد		
	متزوج (ة) وليس له (ها) أولاد		ههنا كان عدد الأولاد
	مطلق (ة) ولزوجة له (ها) أولاد		ههنا كان عدد الأولاد
04 العلاوات والإجازات			
	نوي الحقوق		تمتع لأعضاء ج.ت.و والمنظمة الوطنية لجمع ترويضات الشهداء وأركان الشهداء
	وسام الاستحقاق التربوي		
	جائزة أحسن إنتاج أو بحث تربوي		
04 العقوبات			
	العقوبة من الدرجة الأولى		تخصم من المجموع العام للنقاط في حالة عدم إلغائها
	العقوبة من الدرجة الثانية		تخصم من المجموع العام للنقاط في حالة عدم إلغائها
	العقوبة من الدرجة الثالثة		تخصم من المجموع العام للنقاط في حالة عدم إلغائها
			المجموع

المدير

## ملحق رقم (09) : نتائج التساؤل الأول .

## T-Test

## One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00005	158	12.5190	2.34784	.18678

## One-Sample Test

	Test Value = 12					
	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
VAR00005	2.779	157	.006	.51899	.1501	.8879

## T-Test

## One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00018	158	39.4430	6.99635	.55660

**One-Sample Test**

	Test Value = 36					
	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
VAR00018	6.186	157	.000	3.44304	2.3436	4.5424

**T-Test****One-Sample Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00024	158	51.9620	8.52788	.67844

**One-Sample Test**

	Test Value = 48					
	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
VAR00024	5.840	157	.000	3.96203	2.6220	5.3021

## ملحق رقم (10) : نتائج الفرضية الأولى

## Group Statistics

VAR00019		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00005	1.00	26	12.7692	2.19650	.43077
	2.00	132	12.4697	2.38135	.20727
VAR00018	1.00	26	38.4231	8.15928	1.60017
	2.00	132	39.6439	6.76106	.58847
VAR00024	1.00	26	51.1923	9.96401	1.95410
	2.00	132	52.1136	8.25051	.71811

## Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	T	Df
VAR00005	Equal variances assumed	.132	.717	.593	156
	Equal variances not assumed			.627	37.532
VAR00018	Equal variances assumed	1.869	.174	-.812-	156
	Equal variances not assumed			-.716-	32.108
VAR00024	Equal variances assumed	1.623	.205	-.502-	156
	Equal variances not assumed			-.443-	32.097

## Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means
		95% Confidence Interval of the Difference
		Upper
VAR00005	Equal variances assumed	1.29667
	Equal variances not assumed	1.26767
VAR00018	Equal variances assumed	1.74757
	Equal variances not assumed	2.25154
VAR00024	Equal variances assumed	2.70162
	Equal variances not assumed	3.31881

## ملحق رقم (11) : نتائج الفرضية الثانية

Group Statistics

VAR00020	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00005 1.00	49	12.8571	2.32737	.33248
2.00	109	12.3670	2.35175	.22526
VAR00018 1.00	49	42.1429	6.83740	.97677
2.00	109	38.2294	6.75173	.64670
VAR00024 1.00	49	55.0000	8.56349	1.22336
2.00	109	50.5963	8.18888	.78435

## Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	T	Df
VAR00005	Equal variances assumed	.421	.518	1.216	156
	Equal variances not assumed			1.221	93.429
VAR00018	Equal variances assumed	.338	.562	3.357	156
	Equal variances not assumed			3.341	91.491
VAR00024	Equal variances assumed	.118	.732	3.083	156
	Equal variances not assumed			3.030	88.897

## Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
					Lower
VAR0000 5	Equal variances assumed	.226	.49017	.40321	-.30628-
	Equal variances not assumed	.225	.49017	.40160	-.30729-
VAR0001 8	Equal variances assumed	.001	3.91350	1.16582	1.61067
	Equal variances not assumed	.001	3.91350	1.17145	1.58672
VAR0002 4	Equal variances assumed	.002	4.40367	1.42859	1.58180
	Equal variances not assumed	.003	4.40367	1.45321	1.51613

## Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means
		95% Confidence Interval of the Difference
		Upper
VAR00005	Equal variances assumed	1.28662
	Equal variances not assumed	1.28763
VAR00018	Equal variances assumed	6.21633
	Equal variances not assumed	6.24028
VAR00024	Equal variances assumed	7.22554
	Equal variances not assumed	7.29120

ملحق رقم (12) : نتائج الفرضية الثالثة

## Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
VAR00005	1.471	2	155	.233
VAR00018	3.018	2	155	.052
VAR00024	4.002	2	155	.020

## ANOVA

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
VAR00005	Between Groups	11.992	2	5.996	1.089	.339
	Within Groups	853.451	155	5.506		
	Total	865.443	157			
VAR00018	Between Groups	167.200	2	83.600	1.724	.182
	Within Groups	7,517.787	155	48.502		
	Total	7,684.987	157			
VAR00024	Between Groups	89.640	2	44.820	.613	.543
	Within Groups	11,328.133	155	73.085		
	Total	11,417.772	157			

## ملحق رقم (13) : نتائج الفرضية الرابعة

## Group Statistics

VAR00022	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00005 1.00	50	12.4800	2.38396	.33714
2.00	108	12.5370	2.34192	.22535
VAR00018 1.00	50	39.1200	7.77132	1.09903
2.00	108	39.5926	6.64034	.63897
VAR00024 1.00	50	51.6000	9.45883	1.33768
2.00	108	52.1296	8.10226	.77964

## Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
	F	Sig.	t	Df
VAR00005 Equal variances assumed	.032	.859	-.142-	156
Equal variances not assumed			-.141-	93.975
VAR00018 Equal variances assumed	1.486	.225	-.394-	156
Equal variances not assumed			-.372-	83.362
VAR00024 Equal variances assumed	.754	.386	-.362-	156
Equal variances not assumed			-.342-	83.530

## Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
					Lower
VAR000 05	Equal variances assumed	.888	-.05704-	.40287	-.85281-
	Equal variances not assumed	.888	-.05704-	.40552	-.86221-
VAR000 18	Equal variances assumed	.694	-.47259-	1.19998	-2.84290-
	Equal variances not assumed	.711	-.47259-	1.27128	-3.00095-
VAR000 24	Equal variances assumed	.718	-.52963-	1.46278	-3.41903-
	Equal variances not assumed	.733	-.52963-	1.54830	-3.60884-

## Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means
		95% Confidence Interval of the Difference
		Upper
VAR00005	Equal variances assumed	.73874
	Equal variances not assumed	.74814
VAR00018	Equal variances assumed	1.89772
	Equal variances not assumed	2.05577
VAR00024	Equal variances assumed	2.35977
	Equal variances not assumed	2.54958

## ملحق رقم (14) : نتائج الفرضية الخامسة

## Group Statistics

VAR00022		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR00005	1.00	50	12.4800	2.38396	.33714
	2.00	108	12.5370	2.34192	.22535
VAR00018	1.00	50	39.1200	7.77132	1.09903
	2.00	108	39.5926	6.64034	.63897
VAR00024	1.00	50	51.6000	9.45883	1.33768
	2.00	108	52.1296	8.10226	.77964

## Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	Df
VAR00005	Equal variances assumed	.032	.859	-.142-	156
	Equal variances not assumed			-.141-	93.975
VAR00018	Equal variances assumed	1.486	.225	-.394-	156
	Equal variances not assumed			-.372-	83.362
VAR00024	Equal variances assumed	.754	.386	-.362-	156
	Equal variances not assumed			-.342-	83.530

## Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means			
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
					Lower
VAR00005	Equal variances assumed	.888	-.05704-	.40287	-.85281-
	Equal variances not assumed	.888	-.05704-	.40552	-.86221-
VAR00018	Equal variances assumed	.694	-.47259-	1.19998	-2.84290-
	Equal variances not assumed	.711	-.47259-	1.27128	-3.00095-
VAR00024	Equal variances assumed	.718	-.52963-	1.46278	-3.41903-
	Equal variances not assumed	.733	-.52963-	1.54830	-3.60884-

## Independent Samples Test

		t-test for Equality of Means
		95% Confidence Interval of the Difference
		Upper
VAR00005	Equal variances assumed	.73874
	Equal variances not assumed	.74814
VAR00018	Equal variances assumed	1.89772
	Equal variances not assumed	2.05577
VAR00024	Equal variances assumed	2.35977
	Equal variances not assumed	2.54958