

Republic of Iraq
Ministry of Higher Education
& Scientific Research
University of AL-Qadisiyah
College of Arts
AL-Qadisiyah Journal for
Humanitarian Sciences



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة القادسية
كلية الآداب
مجلة القادسية للعلوم الإنسانية



الباحثة: نيا نعمة كركان المحترمة
جامعة القادسية / كلية الآداب

إلى / أ.د. نغم هادي حسين المحترمة
جامعة القادسية / كلية الآداب

قبول نشر

تحية طيبة ...

يسرنا إعلامكم إن هيئة تحرير مجلة القادسية للعلوم الإنسانية قد درست نتائج التقويم
العلمي لبحثكم المعنون :

الاستقرار الوظيفي لدى النساء في الأجهزة الأمنية

وفي ضوء ذلك قررت قبول نشره، وسيُنشر في الأعداد القادمة التي ستصدر لاحقاً
شاكراً لكم تعاونكم متمنياً لكم
التوفيق مع فائق الأخت
رام

أ.م.د. هند أحمد كريم

رئيس تحرير مجلة القادسية للعلوم الإنسانية

2023/6/11

نسخة منه إلى

- سكرتارية المجلة / الصادر

E-mail : art.gou@qu.edu.iq

الاستقرار الوظيفي لدى النساء في الاجهزة الأمنية

نبأ نعمة كركان

جامعة القادسية / كلية الآداب

art21.post43@qu.edu.iq

أ. د نغم هادي حسين

جامعة القادسية / كلية الآداب

Nagham.hadi@qu.edu.iq

المستخلص

تستهدف الدراسة الحالية التعرف على الاستقرار الوظيفي لدى النساء العاملات بالأجهزة الأمنية ودلالة الفرق في الاستقرار الوظيفي لدى النساء العاملات بالأجهزة الامنية تبعا لمتغير سنوات الخدمة، ولتحقيق هدفي البحث قامت الباحثتان ببناء مقياس الاستقرار الوظيفي والذي تكون من (٣٤) فقرة وبخمس بدائل. وقد تكون مجتمع البحث الحالي من النساء العاملات في الأجهزة الأمنية في محافظة الديوانية وبابل وكربلاء للعام (٢٠٢٣)، وتوصلت الدراسة الى إن عينة البحث يتمتعن بالاستقرار الوظيفي، وليس هناك فرق دال احصائيا في الاستقرار الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخدمة.

الكلمات المفتاحية: الاستقرار الوظيفي، النساء في الاجهزة الأمنية (الشرطيات).

Job stability among women in the security services

Asst. Prof. Dr. Nagham Hadi Hussein

Al-Qadisiyah University

Nabaa Niemah karkan

Al-Qadisiyah University

Abstract

The current study aims to identify the job stability of women working in the security services and the significance of the difference in job stability among women working in the security services according to the variable years of service. The current research community may consist of women working in the security services in the provinces of Diwaniyah, Babylon and Karbala for the year (2023), and the study concluded that the research sample enjoys job stability, and there is no statistically significant difference in job stability according to the variable years of service.

Keywords: job stability, women in the security services(policewomen).

الفصل الاول: الإطار العام للبحث:

اولاً: مشكلة البحث:

أن أداء المرأة لدورها كامرأة شرطية مرهون بأمور عديدة منها رضا المرأة العاملة عن الوظيفة التي تشغلها تحديداً في الأجهزة الأمنية، وذلك لأن العمل الشرطي يعد من الوظائف الخطيرة بسبب أهميتها وطبيعتها وأهدافها، وأيضاً يتصف بصفات تستوجب على العاملين فيها امتلاك مهارات وقدرات خاصة لمواجهة المخاطر والتحديات من أجل المحافظة على الأمن الداخلي للدولة واستقرارها وحماية أفراد المجتمع وممتلكاتهم والتصدي للجرائم المتنوعة (كيطان، ٢٠١٦: ٤٢٠). وان الاستقرار الوظيفي يتولد عندما يشعر الفرد بالرضا والذي هو مفهوم سلوكي يقيس مدى تقبل الفرد لوظيفته من جميع جوانبها، وبالتالي يعكس درجة سعادته واستقراره فيها، وما تحققه له الوظيفة من اشباع لحاجاته المتعددة التي يرغب في أن يشبعها قياساً بأدائه للوظيفة. ويعد الاستقرار الوظيفي من أهم درجات الرضا التي يصل إليها أي موظف في مجال عمله من حيث العلاقة الجيدة بين رؤسائه ومرؤوسيه، والتطور المهني المستمر، مع وجود الحوافز الدورية التي تخلق دافع الرغبة لدى الموظف في التطور والابداع والتميز (العنزي، ١٩٨٥: ٢٤). وأن نقصير تلك المؤسسات في تلبية احتياجاتها سيؤدي إلى شعور العاملين بالإحباط الوظيفي (العشري، ٢٠٢٠: ١٩٠) وتسعى مختلف المؤسسات إلى تخفيف مشاعر الإحباط الوظيفي لدى العاملين لما لها من تأثيرات سلبية كبيرة على قدراتهم وكفاءتهم وأدائهم (محمود، ٢٠٢١: ٤٠٠). لقد زاد اهتمام اقسام الشرطة في جميع انحاء البلاد في الآونة الأخيرة بأثار التوتر الوظيفي على الشرطيات الذي يعد من أهم التحديات التي تواجه قيادات الشرطة في الثمانينات وقد تطور هذا الاهتمام بالتوتر من ادراك نتائجه الشخصية ونتائجه المرتبطة بالوظيفة فضلاً عن المستويات العليا التي تكمن في عمل الشرطة (بهنام، ١٩٨٩: ١٩).

وبناءً على ما سبق جاءت الدراسة الحالية للإجابة على التساؤل الآتي:

هل إن النساء في الاجهزة الأمنية (الشرطيات) يتمتعن بالاستقرار الوظيفي؟

ثانياً: أهمية البحث:

يؤثر العمل في سلك الشرطة بالنسبة للنساء على مستوى استقرارهن الوظيفي، حيث يخلق العمل في سلك الشرطة للنساء تصوراً خاصاً في تقديرهن لذواتهن يترجم ذلك على مدى شعورهن

بالاستقرار والرضا الوظيفي واحترام الذات اذا تهيأت لهن البيئة الداعمة والمشجعة على اداء ادوارهن في العمل وهذا ما أشارت اليه دراسة (Arlether,2016) التي أكدت على أن الحواجز المؤسسية في سلك الشرطة تؤثر على الرضا الوظيفي ومستوى الاستقرار الوظيفي لدى الشرطيات (Arlether,2016:193).

وبعد الاستقرار الوظيفي من المواضيع المهمة في العمل الاداري بمختلف جوانبه فهو يمثل احد العوامل الاساسية والمهمة في توفير الخبرة العلمية والعملية والمهارات المختلفة المطلوبة للأفراد العاملين بمختلف جوانب العمل الاداري التي يحتاج العمل فيها الى استقرار للأفراد العاملين من اجل الارتقاء بمستوى كفاءة هذه الوحدات. وعلى الرغم من اهمية هذا الموضوع الا ان عملية توفير الكوادر الكفوة والمتخصصة وسبل الاحتفاظ بها واستقرارها في الوحدات الادارية تعد من المشكلات الاساسية التي تعاني منها المؤسسات. (عذاري واسماعيل، ٢٠١٣: ١٣٨). حيث أن الاستقرار الوظيفي مطلباً رئيسياً داخل مختلف المؤسسات، ذلك لأن شعور العاملين بالاستقرار الوظيفي يدفعهم لتطوير قدراتهم في العمل وارتباطهم بالعمل وعدم رغبتهم في تركه، بجانب ولائهم لمؤسساتهم (Sanchez&Puente,2021:47). ويرتبط الاستقرار الوظيفي بدرجة رضا الموظف عن عمله واستمتاعه في وظيفته، بجانب تمسكه بالاستمرار في العمل بالمؤسسة، وبعد الاستقرار الوظيفي من متطلبات النجاح التنظيمي، حيث أن شعور العاملين بالاستقرار الوظيفي يدفعهم لبذل المزيد من الجهود في العمل، وبالتالي زيادة الإنتاجية (أل إبراهيم، ٢٠٢١: ٥١)، كذلك يرتبط الاستقرار الوظيفي بدرجة رضا العاملين عن العمل وحوافزه، حيث أن توافر مؤشرات الاستقرار الوظيفي يزيد من التزامهم وولائهم التنظيمي لمؤسساتهم، وهو ما يشجعهم ويدفعهم لبذل الجهود لتحسين الأداء، وتحقيق الأهداف بفاعلية، وبالتالي الحد من مظاهر الإخلال الوظيفي بالمؤسسات (الرفوع، ٢٠١٣: ٢٣). وهذا ما اكدت عليه العديد من الدراسات كدراسة الزعير (٢٠١٧)، التي أشارت الى أن الاستقرار الوظيفي يساهم بشكل كبير في تشجيع العاملين على تطوير أدائهم لتنفيذ كل ما يكلفون به من أعمال (الزعير، ٢٠١٧: ٢٠٠)، أما دراسة حمدان (٢٠٢٠) الى أن الاستقرار الوظيفي يعزز من الراحة النفسية للعاملين في العمل، ومن ثم شعورهم بالسعادة الوظيفية. (حمدان، ٢٠٢٠: ١٠٦). أما دراسة (Sosa&Gauthier,2008) فقد أشارت إلى أن ضباط شرطة لاس فيكاس يتمتعون بالرضا الوظيفي ولا توجد فروق بين الإناث والذكور وأن الرضا الوظيفي له علاقة بصفات مهمة في

عمل الشرطة مثل (والتواصل، والقدرة على القيادة، والتدريب الخاص، والخبرة العسكرية، والمهارات الجسمانية، ولا يفرق بين الجنس والعرق، والاحترام، والتمثيل في الوحدات الخاصة، والتوجيه)، مما يساعد على توفير بيئة تعاونية وداعمة للشرطة (Sosa&Gauthier,2008:222). اذا ومن خلال ما تقدم تتمثل اهمية البحث الحالي من خلال تناوله لشريحة النساء العاملات بالأجهزة الامنية، وهي شريحة مهمة في المجتمع، لأن الدور الذي تقوم به المرأة والذي نحن بصدد دراسته من الأدوار المهمة في حفظ الامن في المجتمع.

ثالثاً: أهداف البحث: تستهدف الدراسة الحالية التعرف على:

١. الاستقرار الوظيفي لدى النساء العاملات بالأجهزة الأمنية.
 ٢. الفرق في الاستقرار الوظيفي لدى النساء العاملات بالأجهزة الامنية تبعاً لسنوات الخدمة.
- رابعاً: حدود البحث:**

يتحدد البحث الحالي بالنساء العاملات في الأجهزة الأمنية (الشرطيات) في المحافظات التابعة إلى منطقة الفرات الاوسط (الديوانية، كربلاء، بابل) للعام ٢٠٢٣.

خامساً: تحديد المصطلحات: الاستقرار الوظيفي The job stability: عرفه:

- هيرزبرغ Hersberg (1966): "أنه استمرار العمال في عملهم وعدم تنقلهم الى أي عمل آخر لشعورهم بالرضا الوظيفي عن عملهم الذي يرجع الى مجموعتين من العوامل، عوامل مرتبطة بالعمل نفسه أو بالوظيفة، وعوامل مرتبطة بمحيط العمل أو محيط الوظيفة" (Hersberg,1966:22).

وقد تبنت الباحثة تعريف هيرزبرغ (Hersberg,1966) كتعريف نظري للاستقرار الوظيفي كونها تبنت توجهه النظري في بناء الاداة وتفسير النتائج.

التعريف الإجرائي للاستقرار الوظيفي: الدرجة الكلية التي تحصل عليها (الشرطية) جراء اجابتها على فقرات مقياس الاستقرار الوظيفي المعد في البحث الحالي.

الفصل الثاني: الاطار النظري

نظرية ذات العاملين لهيرزبرغ (HERZBERG 1966):

تعد هذه النظرية من أهم النظريات في علم السلوك التنظيمي لأنها تقوم على أساس معرفة دوافع العاملين ومعرفة رضاهم الوظيفي اتجاه الأعمال التي يمارسونها، ويطلق عليها في بعض

الأحيان نظرية الدوافع الصحية أو نظرية التحفيز وهي واحدة من أهم نظريات التحفيز التي تمت دراستها على نطاق واسع، وتعرف أيضا بنظرية العامل الثنائي، تم اقتراحها من قبل العالم "فريدريك هيرزبرغ" سنة 1966 وعلى اعتقاد أن علاقة الفرد بالعمل هي علاقة أساسية، وإن اتجاه شخص ما نحو العمل يمكن أن يحدد وبدرجة كبيرة، درجة النجاح والفشل في ذلك العمل (العطية، ٢٠١٣: ١١٥). وقد طوروها بناءً على الأبحاث التي أجروها على مجموعة من المديرين من المهندسين والمحاسبين، وهي مشابهة بشكل كبير لنظرية ماسلو وبنيت عليها إلى حد كبير، ولقد بينت هذه النظرية بأن العوامل المؤثرة في بيئة العمل، والتي تؤدي إلى القناعة والرضا بالعمل هي ليست بالضرورة نفس العوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا بالعمل (ال علي والموسوي، ٢٠١٢: ٤٥٤). وبناءً على نتائج هذه الدراسة قام فريدريك هيرزبرغ و زملاؤه ببناء نظرية في ميدان الدافعية أستخدم عليها بنظرية العاملين (العامل الصحي والعامل الدافعي) وذلك وفق فلسفة تركز على مجموعة نقاط أوردها هيرزبرغ سنة ١٩٦٦ في كتابه الموسوم "العمل وطبيعة الإنسان" وهذه النقاط تتحدد في الآتي:

- أن الرضا الوظيفي والاستياء الوظيفي هما عمليتين منفصلتين، فنقيض الرضا الوظيفي هو عدم وجود الرضا وليس الاستياء، وأن نقيض الاستياء الوظيفي هو عدم وجود الاستياء وليس الرضا، وبالتالي فوجود الاستياء لا يعني عدم وجود الرضا.
- أن العوامل المسببة للشعور بالرضا الوظيفي التام ليست نفسها المسببة للشعور بعدم الاستياء الوظيفي التام، وإن العوامل المسببة للشعور بالاستياء الوظيفي الكلي ليست نفسها المسببة للشعور بعدم الرضا الوظيفي الكلي.
- أن العوامل المسببة للشعور بالرضا الوظيفي الكلي هي تلك التي أستخدم عليها بالعوامل الدافعة. والتي منها: الإنجاز في العمل، فرص الترقية في العمل، طبيعة و محتوى الأعمال التي يتم القيام بها، زيادة المسؤولية، إمكانية النمو والتطور الشخصي، الاعتراف بالإنجاز من قبل الزملاء و الإدارة... إلخ.
- أن العوامل المسببة للشعور بالرضا الوظيفي الكلي هي تلك التي أستخدم عليها بالعوامل الصحية. والتي من بينها: سياسة وإجراءات الإدارة، الظروف الفيزيائية للعمل، الحياة الشخصية للفرد العامل، العلاقة مع الرؤساء وزملاء العمل والمرؤوسين، طبيعة الإشراف، الأمن الوظيفي، الأجر، المنح والعلاوات، المركز والمكانة.

• إن زيادة درجة إشباع العوامل الصحية تؤدي إلى انخفاض مستوى الشعور بعدم الرضا الوظيفي إلى الحد الذي يصل فيه هذا الشعور إلى درجة الصفر أو درجة الحياد والتي تشير إلى انعدام الشعور بعدم الرضا الوظيفي. أما عند زيادة درجة إشباع العوامل الدافعة فإن الشعور بالرضا الوظيفي يزداد ويصل إلى حالة الرضا الوظيفي الكلي والذي بدوره يؤدي إلى الاستقرار الوظيفي حيث إن من محددات الاستقرار الوظيفي هي مجموع الاشباعات التي يحصل عليها العامل من مصادر مختلفة ترتبط بالوظيفة التي يشغلها في المنظمة، وبالتالي فبقدر ما تمثل هذه الوظيفة مصدر إشباع له بقدر ما يزيد من رضاه عن هذه الوظيفة ويزداد ارتباطه بها، أي كلما زاد رضا الفرد عن عمله ازداد الدافع لديه على البقاء في هذا العمل وقل احتمال تركه للعمل بطريقة اختيارية (سلطان، ٢٠٠٣: ٢٤) وأوضح هيرزبرغ وبارون أن حالة عدم الرضا عن العمل تؤدي إلى التفكير في ترك العمل كلياً إلا أن هذا محكوم بعدة عوامل أخرى فمثلاً نجد أن عدم رضا الفرد عن عمله يقوده إلى التفكير في محاولة البحث عن عمل بديل فإن نجح في الحصول عليه فإنه يفكر ملياً هل يستمر في عمله الحالي أو ينتقل إلى العمل البديل، مما يشير إلى عدم الاستقرار الوظيفي. (حويجي، ٢٠٠٨: ٢٤).

الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته:

أولاً: مجتمع البحث: تكون مجتمع البحث الحالي من النساء في الأجهزة الأمنية في كل من محافظة الديوانية وبابل وكربلاء للعام (٢٠٢٣) والبالغ عددهن (١٤٣٥) شرطية موزعات على المحافظات الانفة الذكر، حيث بلغ عدد الشرطيات في محافظة الديوانية (٢٢١) شرطية بنسبة (١٥%)، وبلغ عدد الشرطيات في محافظة بابل (٤٢١) شرطية بنسبة (٢٩%)، وبلغ عدد الشرطيات في محافظة كربلاء (٧٩٣) شرطية بنسبة (٥٥%).

ثانياً: عينة البحث: تم اختيار عينة البحث الحالي والتي بلغت (٤٠٠) شرطية من مجتمع البحث بأسلوب العينة العشوائية الطبقية ذات التوزيع التناسبي، إذ تشكل نسبتهن من مجتمع البحث (٢٧,٨٧%) بواقع (٦٢) شرطية من محافظة الديوانية، وكانت نسبتهن (١٥,٥%)، و(١١٧) شرطية من محافظة بابل وبنسبة (٢٩,٢٥%)، و (٢٢١) من محافظة كربلاء وبنسبة (٥٥,٢٥%).

ثالثاً: أدوات البحث: مقياس الاستقرار الوظيفي:

قامت الباحثة ببناء مقياس الاستقرار الوظيفي وقد اتبعت الخطوات الآتية في بناء المقياس:

١. التخطيط للمقياس (تحديد المفهوم والمجالات وفق النظرية المعتمدة في الدراسة): حددت الباحثة المفهوم النظري من خلال تبني تعريف (هيرزبرغ، ١٩٦٦)، والاطار النظري لنظرية ذات العاملين لهيرزبرغ، إطارا نظريا في بناء مقياس الاستقرار الوظيفي.
٢. جمع وصياغة فقرات مقياس الاستقرار الوظيفي: تم صياغة (٣٦) فقرة لمقياس الاستقرار الوظيفي بصورته الاولى، وكانت بدائل الإجابة وفق تدرج خماسي.
٣. صلاحية فقرات المقياس: عُرضت الباحثة فقرات المقياس على عدد من المحكمين المتخصصين في ميدان علم النفس، والبالغ عددهم (١٢) محكما لإبداء أحكامهم على مدى صلاحيتها، وسلامة صياغتها وملائمتها للغرض الذي وضعت من أجله، وللحكم على صلاحية بدائل المقياس وما يروونه ملائم من تعديلات، وبالاتماد على آراءهم ومقترحاتهم قامت الباحثة بتعديل صياغة بعض الفقرات، وتم استبعاد فقرتين من الفقرات والتي تأخذ التسلسل (٢٧، ٣٤)، وبهذا تكون المقياس من (٣٤) فقرة، أما بدائل الاستجابة للمقياس، فقد أجمع المحكمون على عددها ومضمونها وأوزانها. وتم تحديد نسبة (٨٠٪) فأكثر للإبقاء على فقرات المقياس.
٤. تعليمات المقياس: اعدت الباحثة تعليمات واضحة لمقياس الاستقرار الوظيفي، وقد راعت في أعدادها ان تكون مبسطة ومفهومة، وطلبت من المستجيب الاجابة عن فقرات المقياس بكل صراحة ودقة، في حين ان الاجابة لن يطلع عليها احد سوى الباحثة، وهي معدة لأغراض البحث العلمي فقط.
٥. التطبيق الاستطلاعي: لضمان مدى وضوح تعليمات وفقرات المقياس، طبقت الباحثة المقياس على عينة مؤلفة من (٣٠) شرطية، وطلبت الباحثة منهن ابداء ملاحظاتهم وقراءة التعليمات والفقرات بشكل جيد، والاستفسار عن أي غموض، وقد لاحظت أن جميع الفقرات والبدائل والتعليمات واضحة، وان الوقت المستغرق للإجابة يتراوح ما بين (١٠-١٥) دقيقة.
٦. تصحيح المقياس: تألف مقياس الاستقرار الوظيفي من (٣٤) فقرة، وخمسة بدائل، وهي (دائما، غالبا، أحيانا، نادرا، أبداً)، حيث كانت اجابات الشرطيات على فقرات المقياس بالاتجاه الايجابي (١، ٢، ٣، ٤، ٥) اي تبدا من (دائما) تعطى لها (خمس درجات) إلى (أبداً) تعطى لها (درجة واحدة)، اما اذا كانت بالاتجاه العكسي (١، ٢، ٣، ٤، ٥)، فتكون (دائما) تعطى لها (درجة واحدة)، و (ابدا) يعطى لها (خمس درجات).

٧. التحليل الإحصائي للفقرات: إن أسلوب المجموعتين الطرفيتين، وأسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس من الأساليب المناسبة في عملية تحليل الفقرات، وقد استعملتهما الباحثان لهذا الغرض وكما يأتي.

أ. أسلوب المجموعتين الطرفيتين: لحساب القوة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس الاستقرار الوظيفي، قامت الباحثة بتطبيق مقياس الاستقرار الوظيفي على عينة البحث البالغة (٤٠٠) شرطية. ثم تم تصحيح استجابات المفحوصين وحساب الدرجة الكلية لكل استمارة من مقياس الاستقرار الوظيفي، وبعدها تم ترتيب الاستمارات حسب الدرجات تنازلياً ابتداءً من أعلى درجة وانتهاءً بأدنى درجة، وتم تعيين نسبة (٢٧٪) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات وسميت بالمجموعة العليا والتي بلغت (١٠٨) استمارة، وكذلك تعيين نسبة (٢٧٪) من الاستمارات الحاصلة على أدنى الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا والتي بلغت (١٠٨) استمارة أيضاً، لذا فقد كانت عدد الاستمارات الخاضعة للتحليل (٢١٦) استمارة من أصل (٤٠٠) استمارة، ثم تم تطبيق الاختبار التائي لعينتين مستقلتين لاستخراج القوة التمييزية للفقرات، لذا أعدت القيمة التائية المحسوبة مؤشراً لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة التائية الجدولية وكما موضح في جدول (١).

ب. أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس: للتأكد من صدق فقرات مقياس الاستقرار الوظيفي وفق أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية، تم استعمال معامل ارتباط (بيرسون) بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس واتضح أن جميع القيم ارتباطها بالدرجة الكلية دال احصائياً كونها أعلى من قيمة الارتباط الجدولية البالغة (٠,٠٩٨) عند مستوى (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨) (الهدلة، ٢٠١٩: ٢١٢)، وكما موضح في جدول (١).

جدول (١)

يوضح القيمة التائية المحسوبة وقيمة علاقة الفقرة بالدرجة الكلية

القيمة التائية المحسوبة	قيمة الارتباط	الفقرة	القيمة التائية المحسوبة	قيمة الارتباط	الفقرة	القيمة التائية المحسوبة	قيمة الارتباط	الفقرة	القيمة التائية المحسوبة	قيمة الارتباط	الفقرة
5.80	0.39	28	6.99	0.45	19	7.73	0.50	10	6.04	0.40	1
6.13	0.43	29	4.77	0.29	20	5.88	0.51	11	8.85	0.44	2
5.68	0.39	30	6.09	0.47	21	6.37	0.44	12	8.57	0.49	3
5.45	0.38	31	5.58	0.32	22	7.51	0.33	13	6.47	0.35	4

6.72	0.38	32	6.57	0.47	23	5.59	0.43	14	5.43	0.36	5
5.57	0.34	33	8.17	0.48	24	5.61	0.44	15	7.35	0.50	6
8.39	0.44	34	12.14	0.44	25	7.69	0.45	16	6	0.47	7
			10.52	0.45	26	6.24	0.53	17	4.16	0.40	8
			3.27	0.33	27	6.38	0.52	18	4.39	0.52	9

ج. أسلوب علاقة المجال بالمجال والمجال بالدرجة الكلية: تم التحقق من ذلك من خلال استعمال معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين درجات الأفراد على كل مجال والدرجة الكلية للمقياس، وذلك لأن ارتباطات المجالات الفرعية ببعضها البعض وبالدرجة الكلية للمقياس هي قياسات أساسية للتجانس وتساعد على تحديد مجال السلوك المراد قياسه (Anastasi, 1976:155). ولتحقيق ذلك اعتمدت الباحثة (٤٠٠) استمارة، وأشارت النتائج إلى أن معاملات ارتباط درجة كل مجال بالدرجة الكلية دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠٥) ودرجة حرية (٣٩٨) والجدول (٢) يوضح ذلك.

جدول (٢)

صدق مقياس الاستقرار الوظيفي بأسلوب علاقة المجال بالمجال والمجال بالدرجة الكلية

المجال المجال	العوامل الدافعة	العوامل الوقائية	الاستقرار الوظيفي
العوامل الدافعة	1	0.53	0.87
العوامل الوقائية	--	1	0.88

٨. التحليل العاملي الاستكشافي: تشير الدراسات والأدبيات التي أطلعت عليها الباحثة الى وجود عاملين في متغير الاستقرار الوظيفي، والسؤال الذي يُطرح هو: هل هذه العوامل (العوامل الدافعة، العوامل الوقائية) التي انشقت من مقياس الاستقرار الوظيفي تتناسب خصائص مجتمع البحث؟ هذا ما سوف نعرفه باستعمال التحليل العاملي للبيانات ذاتها التي أجري عليها تمييز الفقرات. لذا قامت الباحثة باستعمال الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، واعتمدت على طريقة المكونات الأساسية، وايضا اعتمدت الباحثة على معيار كايزر لتحديد العوامل، وأن العوامل الدالة في هذه الطريقة هي العوامل التي يساوي أو يزيد جذرها الكامن على واحد (١)، وعلى أن لا يقل حجم التشبعات في ذلك العامل عن (٠,٣٠)، فإذا كانت أقل فإنه يستبعد، وأن العامل الذي يقل الجذر الكامن له عن واحد، يشير إلى قدر ضئيل من التباين في المتغيرات الأصلية ذاتها، فمن الأجدر استبعاده لعدم دلالة في التحليل العاملي (أبو النيل، ١٩٨٧: ٤٢٠)،

ويُتخذ هذا الإجراء معياراً في التحليل العاملي لمقياس الاستقرار الوظيفي. وأن الطريقة التي استعملتها الباحثة هي المكونات الأساسية على عينة البحث البالغة (٤٠٠) شرطية، وبلغت قيمة اختبار (كايزر ماير اولن) (٠,٨٦) وهي أعلى من درجة القطع (٠,٥٠) (أبو النيل، ١٩٨٧: ٤٠٠)، ويشير هذا إلى أن حجم عينة البحث مناسبة للتحليل العاملي.

لقد كانت فقرات مقياس الاستقرار الوظيفي (٣٤) متغيراً أُستعمل في عملية التحليل العاملي، ولقد نتج عن عملية التحليل العاملي (عاملين) من العوامل رتبت تنازلياً من حيث مساهمتها في الاشتراكات المحسوبة، وكان الجذر الكامن للعامل الأول الذي يمثل مساهمته بمجموع الاشتراكات يساوي (٦,٧٢) والذي يفسر ما مقداره (١٩,٧٨) من التباين المفسر، أما الجذر الكامن للعامل الثاني فقد كانت (٤,٧٤) والذي يفسر ما مقداره (١٣,٩٥) من التباين المفسر وبعد ذلك استعملت الباحثة طريقة فاريماكس للتدوير للتعرف على تشعب الفقرات في هذا العامل، وللحكم على قيمة التشعبات العائلية للمتغيرات (الفقرات) ذات الدلالة العملية، يُعد التشعب قريباً من الصفر إذا كان أقل من (٠,٣٠)، واستخدمته الباحثة أيضاً بوصفه معياراً تقبل على أساسه المتغيرات (الفقرات) في العامل. وقد احتفظ بمقياس الاستقرار الوظيفي على بنيته العائلية المتكونة من عاملين، حيث تبين أن جميع الفقرات ذات معانٍ نفسية ومشبعة بهذا العامل على وفق المعيار السابق الذي تم الإشارة إليه، وكما موضح في مصفوفة العوامل لمقياس الاستقرار الوظيفي بعد التدوير في جدول (٣).

جدول (٣)

مصفوفة العوامل لمقياس الاستقرار الوظيفي بعد التدوير

الفقرة في المقياس	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث
1			0.25
2	0.582		
3	0.582		
4	0.699		
5	0.667		
6	0.575		0.31
7	0.579		0.35
8	0.577		
9	0.702		0.33

		0.762	10
		0.706	11
		0.373	12
0.28	0.22		13
0.32		0.42	14
		0.614	15
0.38		0.528	16
		0.739	17
	0.682		18
	0.649		19
	0.718		20
	0.631		21
	0.722		22
	0.692		23
	0.772		24
0.33	0.518		25
0.40	0.509		26
0.43	0.609		27
	0.743		28
			29
0.41		0.379	30
	0.434		31
	0.539		32
0.34	0.46		33
	0.703		34
0.90	4.74	6.72	الجذر الكامن
9.55	13.95	19.78	التباين المفسر

من الجدول يتبين ان نتيجة التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الاستقرار الوظيفي أفرز عاملين وان هذين العاملين تفسران ما مقداره (٣٣,٧٣) من التباين الكلي، وأن العامل الاول يمثل مجال (العوامل الدافعة) وتشبعت عليه الفقرات (٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠-١١-١٢-١٤-١٥-١٦-١٧-١٨) عدا الفقرتين (١-١٣)، والعامل الثاني يمثل مجال (العوامل الوقائية) وتشبعت عليه الفقرات (١٩-٢٠-٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦-٢٧-٢٨-٣١-٣٢-٣٣-٣٤)

عدا الفقرتين (٢٩-٣٠) وبهذا عد المقياس صادقا بنائيا وأن عدد فقرات المقياس (٣٠) فقرة بصورته النهائية.

٩. الخصائص القياسية (السيكومترية) لمقياس الاستقرار الوظيفي: لاستخراج الخصائص القياسية لمقياس الاستقرار الوظيفي أتبعته الباحثة ما يلي:
أ. مؤشرات الصدق: استخدمت الباحثة عدة مؤشرات لاستخراج صدق مقياس الاستقرار الوظيفي وهي كما يأتي:

١. الصدق الظاهري: تحقق هذا المؤشر في مقياس الاستقرار الوظيفي عن طريق عرض فقراته على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس، والاختبار بأرائهم حول صلاحية فقرات المقياس وبدائل إجابتها وتعليماته، وذلك بالاعتماد على نسبة اتفاق (٨٠٪) فأكثر.

٢. صدق البناء: تحقق هذا النوع من الصدق من خلال المؤشرات الآتية:

- استخراج التمييز بواسطة أسلوب المجموعتين الطرفيتين، كما ذكر سابقاً.
- استخراج ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس بواسطة أسلوب علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس، كما ذكر سابقاً.
- الصدق العاملي: لقد قامت الباحثة بحساب الصدق العاملي لمقياس الاستقرار الوظيفي من خلال إجراء التحليل العاملي الاستكشافي، وكما تم ذكره سابقاً.

ب. مؤشرات الثبات: للتحقق من ثبات المقياس الحالي اعتمدت الباحثتان على طريقتين هما:

١. الاتساق الداخلي (ألفا-كرونباخ): تحققت الباحثة من ثبات مقياس الاستقرار الوظيفي بطريقة الفا كرونباخ وذلك بالاعتماد على بيانات العينة الكلية، وقد بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (٠,٨٤) بعد حذف الفقرات (١-١٣-٢٩-٣٠) التي سقطت في التحليل العاملي.

٢. الاتساق الخارجي (الاختبار - إعادة الاختبار) استعملت الباحثة هذه الطريقة لاستخراج معامل الثبات على عينة مكونة من (٣٠) شرطية، وبعد مرور اسبوعين من التطبيق الأول للمقياس قامت الباحثة بإعادة تطبيق المقياس ذاته مرة أخرى وعلى العينة ذاتها، وبعد استعمال معامل ارتباط بيرسون للتعرف على طبيعة العلاقة بين درجات التطبيق الأول والثاني، ظهر أن قيمة معامل الثبات للمقياس (٠,٧٨) وأن هذه القيمة عدت مؤشراً على استقرار استجابات الأفراد على مقياس الاستقرار الوظيفي، إذ أوضح كرونباخ أنه إذا كان معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني (٠,٧٠) فأكثر، يعد مؤشراً جيداً لثبات الاختبار (عيسوي، ١٩٩٩: ٢٢٢).

مقياس الاستقرار الوظيفي بصيغته النهائية: تألف مقياس الاستقرار الوظيفي من (٣٠) فقرة، بعد حذف (٤) فقرات والتي أثبت التحليل الإحصائي ضعف قوتها التمييزية واتساقها الداخلي، فان أعلى درجة للشرطية هي (١٥٠) وأدنى درجة له هي (٣٠)، والوسط الفرضي (٩٠) درجة.

الفصل الرابع: عرض النتائج ومناقشتها

الهدف الاول: قياس الاستقرار الوظيفي لدى النساء العاملات بالأجهزة الامنية: لتحقيق هذا الهدف قامت الباحثة بتطبيق مقياس الاستقرار الوظيفي على عينة البحث البالغ عددهم (400)، وقد أتضح إن متوسط درجاتهم على المقياس بلغ (111.32) درجة وبنحرف معياري مقداره (16.35) درجة، وبمقارنة هذا المتوسط مع المتوسط الفرضي* للمقياس والبالغ (90) درجة، وباستخدام الاختبار التائي (t-test) لعينة واحدة تبين إن هنالك فرق دال إحصائيا عند مستوى (0.05) بين المتوسطين الحسابي والفرضي ولصالح الحسابي، إذ بلغت القيمة التائية المحسوبة (26.08) وهي اعلى من القيمة التائية الجدولية البالغة (1.96) بدرجة حرية (399) والجدول (٤) يوضح ذلك.

الجدول (٤)

الاختبار التائي للفرق بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي لمقياس الاستقرار الوظيفي

عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الفرضي	القيمة التائية المحسوبة	القيمة التائية الجدولية	درجة الحرية	الدالة
400	111.32	16.35	90	26.08	1.96	399	دال

تشير هذه النتيجة إلى أن عينة البحث يتمتعن بالاستقرار الوظيفي، وقد فسرت الباحثة هذه النتيجة بالاعتماد على نظرية (هيرزبرغ) المتبناة التي تشير الى أن الاستقرار الوظيفي يعتمد على الرضى الوظيفي للموظفين عند توفر العوامل الدافعية والعوامل الوقائية والتي تؤدي الى تحقيق رضاهم الوظيفي اتجاه الأعمال التي يمارسونها، فقد قسم هيرزبرغ العوامل المؤثرة على العمل إلى مجموعتين وهي عوامل وقائية وعوامل دافعة، والعوامل الوقائية ترتبط بطبيعة العمل ومحتواه وبيئته وتعمل على وقاية العامل من عدم الرضا عن عمله وتشمل هذه العوامل السياسات الإدارية والنظام الداخلي والعلاقات مع الرؤساء والزملاء والمرؤوسين والشعور بالأمان في العمل والعدالة في المعاملات والأجر... الخ، أما العوامل الدافعة أو المحفزة فتتمثل في حب

* تم استخراج المتوسط الفرضي لمقياس الاستقرار الوظيفي من خلال جمع أوزان بدائل المقياس الخمسة وقسمتها على عددها (٥)، ثم ضرب الناتج في عدد فقرات المقياس (٣٠).

الانجاز والاحترام والمسؤولية والتقدير ووجود فرص التقدم في الحياة العملية وهي عوامل مرتبطة بالوظيفة واستمرارها ومدى الاهتمام بمستقبل العامل. وهذا ما توفر للنساء العاملات في الأجهزة الأمنية (الشرطيات) من خلال العدالة في الاجور والترقيات وحب النساء لعملهن وشعورهن بالمسؤولية تجاه عملهن وتقانيهن وخالصهن بالعمل لإظهار انهن جديرات بالمهام الموكلة لهن في حفظ الأمن كل هذه العوامل ساعدت على شعور الشرطيات بالرضى عن العمل مما أدى الى الاستقرار الوظيفي. وتتشابه نتائج هذه الدراسة مع دراسة (كيطان، ٢٠١٦) التي أشارت الى تمتع النساء الشرطيات بالرضا عن العمل، ودراسة (Arlether, 2016) التي أكدت على أن الحواجز المؤسسية في سلك الشرطة تؤثر على الرضا الوظيفي ومستوى الاستقرار الوظيفي لدى الشرطيات، ودراسة (Sosa&Gauthier, 2008) التي أشارت إلى أن ضباط شرطة لاس فيكاس يتمتعون بالرضا الوظيفي ولا توجد فروق بين الإناث والذكور.

الهدف الثاني: تعرف دلالة الفرق في الاستقرار الوظيفي لدى النساء العاملات بالأجهزة الامنية تبعا لمتغير سنوات الخدمة: لتحقيق هذا الهدف تم استعمال تحليل التباين الاحادي لتعرف الفروق في الاستقرار الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخدمة والجدول (٥) و (٦) يوضحان ذلك:

جدول (٥)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياس الاستقرار الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخدمة

سنوات الخدمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
9 سنوات	22	126.50	18.65
8 سنوات	15	134.87	18.72
7 سنوات	37	125.14	20.43
6 سنوات	56	127.32	14.57
5 سنوات	75	130.99	15.97
4 سنوات	50	129.96	20.24
3 سنوات	58	128.21	15.63
2 سنة	87	126.34	20.44
الكلي	400	128.29	18.04

جدول (٦)

تحليل التباين الاحادي للكشف عن دلالة الفروق في الاستقرار الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخدمة

مصدر التباين S.of.v	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	القيمة الفاتية F	الدلالة Sig
بين المجموعات	2154.509	7	307.787	0.95	غير دال

		325.836	392	127727.851	داخل المجموعات
		---	399	129882.360	الكلي

تشير النتيجة الى أنه ليس هناك فرق دال احصائيا في الاستقرار الوظيفي تبعا لمتغير سنوات الخدمة، إذ بلغت القيمة الفائية المحسوبة (0.95) وهي أقل من القيمة الفائية الجدولية والبالغة (2) عند مستوى (0.05) ودرجة حرية (7-392). ويمكن تفسير هذه النتيجة بأنه على الرغم من اختلاف سنوات الخدمة بين النساء العاملات في الاجهزة الامنية الا انهن يتمتعن بالاستقرار الوظيفي جميعهن وهذا يرجع الى أن الاجهزة الامنية توفر كل المتطلبات التي تشعر العاملين بها بالرضا الوظيفي الذي يؤدي الى الاستقرار الوظيفي، حيث أكد هيرزبرغ أن الاستقرار الوظيفي يعتمد على الرضى الوظيفي للموظفين عند توفر العوامل الدافعية والعوامل الوقائية والتي تؤدي الى تحقيق رضاهم اتجاه الأعمال التي يمارسونها وبالتالي استقرارهم.

التوصيات: بناءً على ما تم التوصل اليه في البحث توصي الباحثة بما يلي:

- عمل المؤسسات الامنية على النهوض بمستوى الشرطيات في الوحدات الأمنية من خلال استثمار قدراتهن الكامنة وتوظيف طموحاتهن بأساليب تؤهلن للعمل والتقدم وبما يشعرهن باستمرار بأن طموحاتهن الوظيفية تؤخذ بنظر الاعتبار من قبل المؤسسة.
- عمل المؤسسات الامنية على تقدير المجهودات البدنية التي تبذلها الشرطيات في المؤسسات الامنية وذلك من خلال الترقيات واعطاء الحوافز كالمكافاة المالية والمعنوية لهن بما يتناسب مع طبيعة العمل المنجز الذي يقمن به والتي تسهم في رفع المعنويات والإمكانيات لدى الشرطيات نحو أداء الأفضل والشعور بالرضى عن العمل والاستقرار فيه.

المقترحات: في ضوء ما توصل إليه البحث تقترح الباحثة ما يلي:

- إجراء دراسة تتناول الاستقرار الوظيفي وعلاقته بمتغيرات ديموغرافية أخرى لم يتناولها البحث الحالي (كالنساء المتزوجات وغير المتزوجات في الاجهزة الامنية والرتب العسكرية).
- دراسة العلاقة الارتباطية بين الاستقرار الوظيفي ومتغيرات أخرى لم يتناولها البحث الحالي كالضغوط النفسية والمهنية.

المصادر:

- ال علي، رضا والموسوي، سنان كاظم (٢٠١٢): الإدارة لمحات معاصرة، ط١، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، الأردن.
- أبو النيل، محمود السيد (١٩٨٧): الإحصاء النفسي والاجتماعي والتربوي، سلسلة علم النفس، دار النهضة العربية، بيروت.
- آل إبراهيم، خالد (٢٠٢١): دور الاتحاد العام لعمال سلطنة عمان في تحسين الاستقرار الوظيفي للعمال، مجلة الإداري، معهد الإدارة العامة، ٤٣ (١٦٢)، ٩٠-٥١.
- بهنام، ابرين غالين (١٩٨٩): عمل المرأة في مجال الشرطة بحث ميداني في مدينة القاهرة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين الشمس، كلية البنات، قسم الاجتماع، القاهرة.
- حمدان، سميرة (٢٠٢٠): درجة ممارسة القيادة التوزيعية لدى مديري مدارس التربية والتعليم لواء القويسمة وعلاقتها بالاستقرار الوظيفي للمعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، الاردن.
- حويجي، مروان أحمد (٢٠٠٨): أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل، حالة دراسية على اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة، ماجستير في إدارة الأعمال.
- الرفوع، صبري (٢٠١٣): اثر الاستقرار الوظيفي في فاعلية المنظمة، دراسة تطبيقية على الوظائف الإشراقية في سلطة منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة، رسالة ماجستير غير منشورة، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن.
- الزعير، إبراهيم (٢٠١٧): الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية الناشئة وعلاقته بالاستقرار الوظيفي، مجلة جامعة الباحة للعلوم الإنسانية، العدد ٩، ١٧٢-٢١٨.
- سلطان، محمد سعيد أنور (٢٠٠٣): السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
- عذاري، جاسم رحيم واسماعيل، مجبل دواي (٢٠١٣): أثر الاستقرار الوظيفي في الأداء التنظيمي للوحدات المالية في المؤسسات التعليمية، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد ٣٣، مجلد ٩، العمارة، العراق.
- العشري، محمد (٢٠٢٠): العلاقة بين التسييس التنظيمي والإحباط الوظيفي بالتطبيق على العاملين بالكادر العام بجامعة المنصورة، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، العدد ٢، ١٨٣-٢١٢.
- العطية، ماجدة (٢٠١٣): سلوك المنظمة، سلوك الفرد والجماعة، ط١، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن.
- العنزي، سعد علي محمود (١٩٨٥): الرضا الوظيفي والاداء، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- كيطان، طالب عبد الرضا (٢٠١٦): مجلة علمية فصلية محكمة تعنى بالدراسات الإنسانية تصدر كلية الآداب - جامعة الكوفة، العدد ٢٩، مجلة آداب الكوفة، جمهورية العراق - محافظة النجف الأشرف، المدينة الجامعية - كلية الآداب.

- محمود، خالد (٢٠٢١): الإحباط الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات لدى المرشدين التربويين، مجلة دراسات تربوية، العدد ٤٤، ٣٧٣-٤٠٠.
- الهدلة، عبد الستار سالم (٢٠١٩): مبادئ الطرائق الإحصائية في التربية الرياضية، جامعة حماة، سوريا.
- Arlether, Ann, W. (2016): Female Police Officers' Perceptions and Experiences with Marginalization: A Phenomenological Study College of Social and Behavioral Sciences, Dissertation Submitted in Partial, Fulfillment of the Requirements for the.
- Anstasi, A. (1976) Psychological testing , New york, 4th Edition , Macmillan Company .
- Herzberg, F, I. (1966): Work and the Nature of Man.
- Sánchez-Sánchez, N., & Puente, A, C. F. (2021): Public versus private job Satisfaction , Is there a trade-off between wages and stabilitystabilit, Public Organization Review, 21(1), p. p47-67.
- Sosa, W, & Gauthier, J. (2008): Gender diversity in officers evaluations of police work, a survey of job satisfaction in the police workplace, Justice Policy Journal, 5 (1).