

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



كلية التربية
المجلة التربوية

2006

الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر- القاهرة

إعداد

د/ أشرف عبد التواب عبد المجيد
الأستاذ المساعد بكلية التربية
جامعة الأزهر

د/ هاله عبد المنعم أحمد سليمان
الأستاذ المساعد بكلية التربية
جامعة عين شمس

قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية قسم الإدارة والتخطيط والدراسات المقارنة

DOI: 10.12816/EDUSOHAG. 2020. 71911

المجلة التربوية. العدد الثاني والسبعون . أبريل ٢٠٢٠م

Print:(ISSN 1687-2649) Online:(ISSN 2536-9091)

ملخص:

تهدف الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الأمن الوظيفي والأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنين جامعة الأزهر القاهرة، والكشف عن الفروق في استجاباتهم حول درجة الأمن الوظيفي ومستوى الأداء الأكاديمي تبعاً لمتغيري الوظيفة وعدد سنوات الخبرة، ولتحقيق هدف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي وأداته الاستبانة لجمع البيانات، ويتكون مجتمع الدراسة من (٣٠١) عضواً، وتكونت عينة الدراسة من (١٨٥) فرداً بنسبة (٦١,٤٦) % من المجتمع الأصل.

وخرجت الدراسة بالنتائج التالية:

- جاء المتوسط العام للأمن الوظيفي ككل بدرجة تقدير متوسطة، واحتل بُعد "الأمن الأخلاقي" المرتبة الأولى وبدرجة تقدير عالية، تلاه في المرتبة الثانية بُعد "الأمن الأيديولوجي" وبدرجة تقدير متوسطة، وجاء في المرتبة الثالثة وقبل الأخيرة بُعد "الأمن السياسي" وبدرجة تقدير متوسطة، وجاء في المرتبة الرابعة والأخيرة بُعد "الأمن الاجتماعي"، وبدرجة تقدير متوسطة.
- جاء المتوسط العام للأداء الأكاديمي بدرجة تقدير عالية، واحتل بُعد "التدريس" المرتبة الأولى وبدرجة تقدير عالية، تلاه في المرتبة الثانية بُعد "البحث العلمي" وبدرجة تقدير عالية، وجاء في المرتبة الثالثة والأخيرة بُعد "خدمة المجتمع" وبدرجة تقدير عالية.
- وجدت علاقة ارتباطية طردية (قوية) دالة إحصائياً بين درجة الأمن الوظيفي ككل وبين مستوى الأداء الأكاديمي ككل لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنين جامعة الأزهر القاهرة.
- وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الأمن الوظيفي في بعد (الأمن الأخلاقي)، ومستوى الأداء الأكاديمي في بعد (خدمة المجتمع) لصالح وظيفة عضو هيئة تدريس.

الكلمات المفتاحية: الأمن الوظيفي - الأداء الأكاديمي - جامعة الأزهر.

The Relationship Between Job Security and Academic Performance among Faculty Members of The Education College for Boys, Al-Azhar University, Cairo

By: Dr. Hala A. A. Suliman and Dr. Ashraf A. Abdelmageed.

Abstract:

The study aims to reveal the relationship between job security and academic performance among the faculty members of the Education College for Boys, Al-Azhar University, Cairo. To disclose the differences in their responses about the degree of job security and the level of academic performance according to the job variables and the number of years of experience. To achieve the goal of the study, the relational descriptive approach and its tool , the questionnaire to collect data. The study population consists of (301) members, whereas the study sample consisted of (185) individuals, at a rate of (61.46)% of the parent community.

The study came out with the following results:

-The overall average for job security as a whole came with an average degree of appreciation. The "moral security" ranked first and with a high rating. The second was "ideological security" * with a medium degree of appreciation. The third, before the last was "political security" with a medium degree of appreciation. The fourth and last was "Social Security", with an average score.

-The general average of academic performance came with a high degree of appreciation. "Teaching" came first and with a high degree of appreciation, followed by "scientific research" and with a high degree of appreciation. The third and last was "community service" , with a high degree of appreciation.

-A positive (strong) correlation was found statistically between the reality of job security as a whole and the level of academic performance as a whole.

-There were statistically significant differences between the individual responses of the study sample on the reality of job security in the (moral security) dimension, and the level of academic performance in the (community service) dimension in favor of the position of a faculty member.

Keywords: job security - academic performance - Al-Azhar University

المقدمة:

تعتمد الجامعات بصورة رئيسية على أعضاء هيئة التدريس القادرين على تحقيق نموها ورفعتها وعلى مساندتها في البقاء رغم ما حولها من منافسة، ويتطلب ذلك إحساس عضو هيئة التدريس بالأمن في وظيفته الجامعية.

ويعبر الأمن الوظيفي عن شعور الموظف بالاطمئنان على مستقبله الوظيفي مما يوفر له المناخ الذي يستطيع أن يعمل فيه بارتياح؛ ومن ثم فهو يمثل أحد أهم الحاجات التي يسعى الموظف إلى إشباعها.

وهناك من يرى أن الحوافز الاقتصادية مسؤولة عن تحقيق الأمن الوظيفي للعاملين، في حين يعتبر آخرون أن الأمن الوظيفي يتحقق بالعلاقات الإنسانية الودية القائمة بالمنظمة، في حين يرى آخرون أن الأمن الوظيفي مرتبط بدرجة الفاعلية والمسؤولية في العمل. (عبد الحق، ٢٠٠٩: ١٣٨-١٣٩).

ولعل أستاذ الجامعة من أكثر الفئات احتياجا لإشباع الشعور بالأمن الوظيفي، وقد يكون لعدم تلبية تلك الحاجة تأثيرات مختلفة سواء على الجوانب الصحية أو النفسية لعضو هيئة التدريس أو على الجوانب التنظيمية للجامعة وإنتاجيتها وفعاليتها.

فالأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس والذي يشير إلى قيام عضو هيئة التدريس في الجامعة بالواجبات الموكولة إليه بموجب الأنظمة و التعليمات المعمول بها في الجامعة التي يعمل فيها (الصريرة، ٢٠٠٩: ٧). قد يتأثر نظرا لعدم شعوره بالأمن الوظيفي.

وربما أن جامعة الأزهر مع ما لها من مكانة في المجتمع المصري من جهة وما لها من مكانة علمية بين الجامعات الدينية في العالم الإسلامي ومع ضخامة حجمها نظرا لتعدد فروعها وتنوع وتباين العاملين فيها تكون أكثر احتياجا لتوفير العوامل التي من شأنها أن تضمن أداء أكاديمي متميز لعضو هيئة التدريس العامل بها

مشكلة الدراسة:

استشعر الباحثان وأحدهما يعمل بجامعة الأزهر أن من أعضاء هيئة التدريس العاملين بالجامعة من يواجه مشكلات ترتبط بالاطمئنان على مستقبله الوظيفي؛ فنثار لديهما التساؤل حول مدى شعور أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بالأمن الوظيفي، وهل هناك علاقة بين درجة هذا الشعور ومستوى أدائهم الأكاديمي؛ خاصة مع وجود دراسات أظهرت أن واقع

أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية به أوجه قصور من أبرزها ما يلي: (أمين، ٢٠١٥: ٦-٧)

- غلبة التركيز على التدريس مع اهتمام أقل بجوانب الأداء البحثي والمجتمعي.
 - التمحور حول المعلومات وليس المعارف، والتركيز على استخدام الأساليب التقليدية في التدريس.
 - ضعف الإنتاجية البحثية وارتباطها بغرض الترقية وليس إنتاج المعرفة وتنميتها.
 - تركيز العلاقة مع المجتمع في البحوث النظرية، وضعف تلبية الاحتياجات الفعلية للمجتمع المحيط بالجامعة.
- وكانت تولدت فكرة البحث من الاطلاع على نتائج دراسات سابقة أظهرت وجود علاقة بين الشعور بالأمن الوظيفي وجوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، منها دراسة (جبريل، ٢٠١٦) والتي وجدت أن هناك علاقة طردية قوية بين الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي بالجامعات الفلسطينية، ودراسة (درادكة وأبو حمام، ٢٠١٨) والتي أظهرت وجود علاقة إيجابية مرتفعة بين تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكري وبين توافر الأمن الوظيفي لديهم؛ ومن الجدير بالذكر أن تعزيز الأمن الفكري يمثل أحد جوانب الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

ونظرا لأن الدراسات السابقة طبقت خارج المجتمع المصري؛ ومع القناعة بأن لكل مجتمع ظروفه وأوضاعه خاصة مع الضمانات الدستورية التي كفلت لعضو هيئة التدريس في الجامعات المصرية حق العمل، وحماية الحقوق الأساسية، وبناء علاقات عمل متوازنة، وتوفير شروط الأمن والسلامة والصحة المهنية، والحماية من المخاطر، وتوفير خدمات التامين الاجتماعي، وتوفير الرعاية الصحية المتكاملة وفق معايير الجودة، وحظر الفصل بغير الطرق القانونية، بالإضافة إلى رعاية الدولة للباحثين ماديا وأدبيا، وتنمية كفاءاتهم ومهاراتهم، وكفالة حرية البحث العلمي. (دستور مصر، ٢٠١٤: ٩-١٢)

ومع كل هذه الضمانات السابق الإشارة إليها أظهرت دراسة (خليل، ٢٠١٧) وهي من الدراسات القليلة التي تناولت الأمن الوظيفي بمؤسسات تعليمية مصرية، وعلى الرغم من تركيزها على مديري المدارس إلا أن اللافت للنظر أن مستوى الأمن الوظيفي لديهم جاء متوسطا، وعليه ثار التساؤل حول العلاقة بين الأمن الوظيفي وتأدية أعضاء هيئة التدريس

لمختلف أبعاد عملهم الأكاديمي بالجامعات المصرية، خاصة إذا كانت الجامعة لها ثقل ومكانة في المجتمع المصري وطبيعة خاصة كجامعة الأزهر.

وفي ضوء ما سبق يمكن صياغة السؤال الرئيس كالتالي: ما علاقة الأمن الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة بمستوى أدائهم الأكاديمي؟

ويتفرع من السؤال الرئيس السابق الأسئلة الفرعية التالية:

١. ما واقع الأمن الوظيفي بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة في: (البعد الاجتماعي، والبعد الأخلاقي، والبعد الأيديولوجي، والبعد السياسي) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

٢. ما مستوى الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة في أبعاد (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع)؟

٣. هل توجد علاقة ارتباطية بين واقع الأمن الوظيفي ومستوى الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة؟

٤. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الأمن الوظيفي تعزى لمتغيري (الوظيفة - سنوات الخبرة)؟

٥. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الأداء الأكاديمي تعزى لمتغيري (الوظيفة - سنوات الخبرة)؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

١. التعرف على واقع الأمن الوظيفي بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة في: (البعد الاجتماعي، والبعد الأخلاقي، والبعد الأيديولوجي، والبعد السياسي) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

٢. التعرف على مستوى الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة في أبعاد (التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع).

٣. التوصل إلى العلاقة بين واقع الأمن الوظيفي ومستوى الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة.

٤. الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الأمن الوظيفي تعزى لمتغيري (الوظيفة - سنوات الخبرة).
٥. الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الأداء الأكاديمي تعزى لمتغيري (الوظيفة - سنوات الخبرة).

أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع وهو الأمن الوظيفي لعضو هيئة التدريس فبدونه يكون عضو هيئة التدريس مشوشا وغير مستقر وغير قادر على العمل وممارسة شؤون حياته والذي قد يؤثر على أدائه التدريسي ومن ثم على تحصيل الطلبة، كما قد يؤثر على إنتاجه البحثي وعلى دوره في خدمة المجتمع.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تقتصر الدراسة الحالية في تناول الأمن الوظيفي على الأبعاد التالية: (الاجتماعية- الأخلاقية - الأيديولوجية - السياسية)، كما تتناول الأداء الأكاديمي من حيث: (التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع).

الحدود المكانية: كلية التربية جامعة الأزهر للبنين بالقاهرة.

الحدود البشرية: أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكلية التربية جامعه الأزهر للبنين بالقاهرة.

الحدود الزمنية: طبقت الدراسة الميدانية خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي

٢٠١٨-٢٠١٩م.

منهج الدراسة:

تعتمد الدراسة الحالية على المنهج الوصفي بأسلوبه الارتباطي لمناسبته لموضوع الدراسة وتحقيق هدفها.

مصطلحات الدراسة:

١. الأمن الوظيفي Job Security:

استخدم لفظ الأمن في اللغة العربية بمعنى الاطمئنان وعدم الخوف فيقال أمن أمنا وأمانا إذا اطمأن ولم يخف (المعجم الوسيط، ٢٠٠٤: ٢٨).

ويُعرف الأمن الوظيفي بأنه الضمان الذي يحظى به الموظف حول استمراريته بالعمل ذو المكاسب لحياته المهنية". (Business Dictionary.com، 2019)

كما يُعرف الأمن الوظيفي بأنه توقع عام بأن العمال سوف يستمرون في العمل طالما أنه مرغوب. (Mayes, 2006 :533)

كذلك يعرف الأمن الوظيفي بأنه استقرار واستمرارية العمالة الحالية بالصورة التي يعهدها الموظف وهي تتضمن تقييماً لموقف الفرد وعمله داخل المؤسسة، ويمكن تعريف الوظيفة بأنها غير آمنة إذا رأى الموظف أن وظيفته غير مستقرة أو معرضة للخطر بغض النظر عن أي مستوى موضوعي من الأمان الوظيفي (Probst, 2006: 442).

وعليه يعرف الأمن الوظيفي إجرائياً بأنه استقرار عضو هيئة تدريس بكلية التربية للبنين جامعة الأزهر القاهرة واستمراريته في وظيفته بالجامعة في ضوء تقييمه لهذه الوظيفة أو بعض مكوناتها.

الأداء الأكاديمي: Academic Performance

الأداء في اللغة هو عمل أو إنجاز أو تنفيذ، وهو الفعل المبذول للنشاط الذي تم تنفيذه. (بن منظور، ٢٠١٩).

والأداء اصطلاحاً: هو الإنجاز الفعلي للقدرات الكامنة لدى الفرد. (على، ٢٠١١: ٣٩)
الأداء الأكاديمي هو " مدى تحقيق الطالب أو المعلم أو المؤسسة لأهدافها التعليمية القصيرة أو الطويلة الأجل، وهو يعبر عن المدى المتحقق من المعايير التعليمية.

https://en.wikipedia.org/wiki/Academic_achievement

وبالرجوع إلى إعلان المبادئ الصادر عن الجمعية الأمريكية لأساتذة الجامعات (AAUP) نجدها تربط الأعمال الأكاديمية لهم بالوظائف الأكاديمية لمؤسساتهم الجامعية حيث توضح أنه يتولى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة أدواراً تتوزع في مجالات البحث والتعليم والخدمة. (Encyclopedia.com، 2019)

وعليه يمكن أن يُعرف الأداء الأكاديمي إجرائياً بأنه إنجازات أعضاء هيئة التدريس العاملين بكلية التربية للبنين جامعة الأزهر القاهرة في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

الدراسات السابقة :

أ - دراسات تناولت الأمن الوظيفي :

١. دراسة أكبان Akpan ٢٠١٣: والتي هدفت إلى معرفة مدى إسهام الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي في التنبؤ بالالتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات في نيجيريا، وتوصلت إلى أن الرضا التنظيمي كان مؤشراً أكثر قوة على الالتزام التنظيمي من الأمن الوظيفي كمؤشر على الالتزام التنظيمي.

٢. دراسة عودة ٢٠١٥: والتي هدفت إلى تقصي درجة الصمت التنظيمي وعلاقتها بمستوى الأمن الوظيفي بالجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وتوصلت إلى تواجد الأمن الوظيفي بدرجة متوسطة بين أعضاء هيئة التدريس، وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح أستاذ وأستاذ مشارك، بينما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

٣. دراسة خليل ٢٠١٧: والتي هدفت إلى الكشف عن العوامل المؤثرة في تحقيق الأمن الوظيفي لدى المديرين، وإلى التعرف على مستوى الأمن الوظيفي لدى مديري المدارس في محافظة الإسكندرية وتأثره ببعض المتغيرات الشخصية والوظيفية، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الأمن الوظيفي لدى مديري مدارس التعليم العام بالإسكندرية (متوسطاً)، بينما جاء بعد الأمن الاقتصادي منخفضاً، وجاء بعد الأمن الفكري مرتفعاً، كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الدرجة الوظيفية وسنوات الخدمة، كما أظهرت الدراسة أن العوامل التشريعية والإدارية والتكنولوجية هي أكثر العوامل تأثيراً على بعد الأمن الفكري، بينما العوامل التشريعية والإدارية هي أكثر العوامل تأثيراً على بعد الأمن الاقتصادي.

٤. دراسة درادكة وأبو حمام ٢٠١٨: والتي هدفت إلى الكشف عن درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكري في الجامعات الخاصة وعلاقته بدرجة توافر الأمن الوظيفي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتوصلت إلى تواجد الأمن الوظيفي بدرجة

مرتفعة بين أعضاء هيئة التدريس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيري الرتبة الأكاديمية وعدد سنوات الخبرة.

٥. دراسة العنزى ٢٠١٨: والتي هدفت إلى الكشف عن واقع الأمن الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وعلاقته بالالتزام التنظيمي، وتوصلت إلى وجود الأمن الوظيفي والالتزام التنظيمي بدرجة عالية، وظهرت العلاقة بينهما طردية قوية، وجاءت أبعاد الأمن الوظيفي (السياسي - الأخلاقي - الاجتماعي) بدرجة عالية على الترتيب، بينما جاء بعد الأمن الأيديولوجي بدرجة متوسطة، ووجدت فروق ذات دلالة بالنسبة للأمن الوظيفي تبعاً لمتغير الرتبة الأكاديمية لصالح الرتبة الأعلى.

ب - دراسات تناولت الأداء الأكاديمي :

١. دراسة موسى والعتيبي ٢٠١١: وهدفت إلى التعرف على واقع أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعه نجران ثم تطويره وفقاً لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في مصر، وتوصلت إلى أن مجال التدريس جاء بدرجة مرتفعة بينما جاء البحث العلمي بدرجة متوسطة وجاء مجال خدمة المجتمع بدرجة منخفضة جداً.

٢. دراسة الحاوري ٢٠١٣: وهدفت إلى تشخيص واقع أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء بمجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي وتوصلت إلى أن ممارسة مجال التدريس والبحث العلمي جاءت مرتفعة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، بينما جاء مجال التدريس ضعيفاً من وجهة نظر الطلبة، وجاء مجال البحث العلمي متوسطاً من وجهة نظر رؤساء الأقسام.

٣. دراسة أمين ٢٠١٥: والتي هدفت إلى تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم المصرية في ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية، وتوصلت الدراسة إلى أن أغلب أعضاء هيئة التدريس ينصب جل اهتمامهم على جانب الأداء التدريسي مع اهتمام ضعيف بالجوانب البحثية والمجتمعية، كما وجدت فروق دالة إحصائية حول واقع الأداء الأكاديمي تعزى لمتغير الدرجة الوظيفية.

ج - دراسات تناولت العلاقة بين الأمن الوظيفي والأداء الأكاديمي :

١. دراسة فريد Fried ٢٠٠٣: وهدفت إلى الكشف عن أثر الأمن الوظيفي على تأثير وضوح الدور على أداء الموظف، وأظهرت النتائج أن الأداء الوظيفي يزداد إلى الحد

الأقصى عندما كان كل من وضوح الدور والأمن الوظيفي مرتفعين، بينما كان هناك تدهورا كبيرا في الأداء الوظيفي عندما كان وضوح الدور منخفضا رغم أن الأمن الوظيفي كان مرتفعا.

٢. دراسة كرايمر Kraimer ٢٠٠٥: وسعت إلى استكشاف دور الأمن الوظيفي للعاملين في تحديد ردود أفعالهم تجاه استخدام العمال المؤقتين، وتكونت عينة الدراسة من (١٤٩) موظفا من الذين سبق لهم العمل بشكل مؤقت، وخلصت الدراسة إلى أن الأمن الوظيفي يدير العلاقة بين التصورات حول فائدة أو تهديد العمالة المؤقتة للأداء، فالعلاقة إيجابية لدى من يتمتعون بمستوى عال من الأمن الوظيفي، بينما العلاقة سلبية لدى الذين يعانون من انخفاض الأمن الوظيفي.

٣. دراسة الصرايرة ٢٠٠٩: وهدفت إلى الكشف عن درجة الإحساس بالأمن الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بالأداء الوظيفي من وجهة نظر رؤساء الأقسام، وتوصلت إلى أن كلا من الإحساس بالأمن الوظيفي وكذلك مستوى الأداء الأكاديمي جاء بدرجة مرتفعة، وأن هناك علاقة موجبة متوسطة بين إحساس أعضاء هيئة التدريس بالأمن وأدائهم الوظيفي.

٤. دراسة نوي Loi ٢٠١١: والتي هدفت إلى بحث علاقة كل من الأمن الوظيفي المدرك والتفاعل المتبادل بين القائد والمرؤوسين بسلوك الإيثار وأداء الموظف، وطبقت أداة الدراسة على عينة من (١٨٤) موظفا بإحدى المؤسسات الحكومية بالصين، وتوصلت إلى أن العلاقة المتبادلة بين القائد والمرؤوسين وليس الأمن الوظيفي المدرك كان لها تأثيرا إيجابيا على سلوك الإيثار وأداء الموظف.

٥. دراسة جبريل ٢٠١٦: وهدفت إلى التعرف على واقع الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي بالجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، وتوصلت إلى أن كل من الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي جاء بدرجة مرتفعة، وكانت العلاقة بينهما طردية قوية، وظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للأمن الوظيفي لصالح الوظيفة الأعلى والفئة الأكثر خبرة، بينما لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للأداء الوظيفي تبعا لمتغيري الوظيفة وسنوات الخبرة.

٦. دراسة Ma وآخرون ٢٠١٦: وهدفت إلى التحقق من أن تحديد هوية المنظمة يتوسط تأثيرات الأمن الوظيفي على أداء الدور الرسمي وأداء الدور الإضافي، وخلصت الدراسة إلى أن تحديد هوية المنظمة يتوسط جزئياً تأثير الأمن الوظيفي على الدور الرسمي كما يتوسط بشكل كامل تأثير الأمن الوظيفي على أداء الدور الإضافي للموظف .

٧. دراسة Lu Change-qin ٢٠١٧: وهدفت إلى التعرف على تأثير الأمن الوظيفي على علاقة متطلبات الوظيفة بالأداء الوظيفي، وتوصلت إلى أنه في وجود الأمن الوظيفي العالي يتحسن الأداء الوظيفي بشكل ملحوظ وفق مطالب الوظيفة، بينما مع ضعف الأمن الوظيفي يظهر ضعف الأداء الوظيفي بشكل كبير خاصة في الوظائف ذات الطبيعة المجهدة.

وتظهر الدراسات السابقة مدى الاهتمام بدراسة واقع كل من الأمن الوظيفي والأداء الوظيفي في مؤسسات عديدة بمجتمعات متنوعة ، كما اهتمت العديد منها بدراسة العلاقة بين الأمن الوظيفي وأداء العاملين، واهتمت بعض الدراسات بإبراز العوامل المؤثرة على كل منهما، وأشارت دراسات أخرى إلى الأبعاد التي يتضمنها كل من الأمن الوظيفي والأداء الأكاديمي بالجامعات وأفاد ذلك الدراسة الحالية في تعميق مشكلة الدراسة، وإضافة إلى الإطار النظري، وفي تصميم أداة الدراسة، وتفسير النتائج، وتتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بتناولها للأمن الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر المصرية، وبالتركيز على كلية التربية للبنين بالقاهرة، ودراسة علاقته بأدائهم الأكاديمي.

أولاً: الإطار النظري:

يدور الإطار النظري حول ثلاثة مباحث، يتناول الأول الأمن الوظيفي ويتناول المبحث الثاني الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعة، ويعرض المبحث الثالث لنشأة كلية التربية جامعة الأزهر وفيما يلي تفصيل ذلك

المبحث الأول: الأمن الوظيفي

تقوم فكرة الأمن الوظيفي على رفع درجة الطمأنينة لدى الموظف على مستقبله الوظيفي وإنهاء جميع صور القلق على هذا المستقبل؛ حيث يعرف الأمن الوظيفي بأنه

إحساس العامل بأنه غير مهدد في مستقبله الوظيفي، وأنه غير معرض لترك الوظيفة أو الاستغناء عنه من قبل المنظمة (جودة ونجم، ٢٠١٠: ٣٦٤).

كما يعرف الأمن الوظيفي بأنه استقرار واستمرارية العمالة الحالية بالصورة التي يعهدها الموظف وهي تتضمن تقييماً لموقف الفرد وعمله داخل المؤسسة، ويمكن تعريف الوظيفة بأنها غير آمنة إذا رأى الموظف أن وظيفته غير مستقرة أو معرضة للخطر بغض النظر عن أي مستوى موضوعي من الأمان الوظيفي (Probst, 2006: 442).

أي أنه في وجود الأمن الوظيفي فإن أعمال الوظيفة تستحوذ على كامل الطاقة الفكرية للموظف وتقلل من انشغاله بأية أمور أخرى يمكنها أن تنقص من اهتمامه بمهام وظيفته أو تشكل معوقات لنتائجها، وتتعامل الوظيفة الآمنة من منطلق مسؤوليتها التامة تجاهه، وعلى النقيض فإن الموظف غير الآمن في وظيفته يشعر بأنه طاقة يجب استنزافها دون رؤية إنسانية أو نظرة اجتماعية.

وتشير الأدبيات إلى أنه يمكن اعتبار الأمن الوظيفي وانعدام الأمن الوظيفي وجهان لعملة واحدة، حيث يتم ببساطة تعريف الأمن الوظيفي بأنه استمرارية الوظيفة، وتعريف انعدام الأمن الوظيفي بأنه عدم اليقين أن الوظيفة ستستمر في المستقبل.

ويمكن أن يشير مصطلح انعدام الأمن الوظيفي ليس فقط إلى الخسارة المحتملة للوظيفة نفسها ولكن أيضا إلى التهديد المتوقع للمكونات الرئيسية للوظيفة كالأنشطة الإشرافية والأجور مع ما يحمله من عواقب (Slack, 2007: 416) والتي قد تكون مرتبطة بالضغط المالية من الجانب المادي، أو خسارة المكانة أو القيمة التي كانت توفرها الوظيفة من الجانب المعنوي.

أ - أبعاد الأمن الوظيفي:

ترى كثير من الأدبيات أن للأمن الوظيفي أبعادا متعددة ، ومن أهمها:

البعد الإنساني : يقع الأمن الوظيفي ضمن حاجات المستوى الثاني الأولى بالإشباع وفق نظرية ماسلو للحاجات والمسماة حاجات الأمان والتي تشتمل على الحاجة إلى السلامة الجسدية وأمن الموارد والأمن الصحي وأمن الممتلكات وأيضا الأمن الوظيفي. (ويكيبيديا)
أي أن الأمن الوظيفي في بعده الإنساني يمكن الموظف من عيش حياة كريمة يستطيع معها توفير الغذاء الملائم والسكن والتعليم والعلاج له ولأسرته، وبالتالي يمكن القول أن

الأمن الوظيفي يساهم في إشباع الكثير من الحاجات الإنسانية الأساسية والتي تقع عند قاعدة هرم ماسلو والتي تعرف بالحاجات الفسيولوجية، بالإضافة إلى إسهامها في إشباع حاجات المستوى الثاني والمتمثلة في حاجات الأمان.

البعد الأخلاقي: يرتفع مستوى الأمن الوظيفي في المنظمات التي يتضح فيها التمسك بالمثل الأخلاقية العليا في ممارسات وسلوكيات العاملين؛ والذي يكون له دور كبير في استقرار المنظمة وإشاعة الاطمئنان لدى العاملين خاصة ما يتعلق في اطار هذا البعد بقضية العدالة. ويرى جون راولز أنه على الرغم من أن العدالة ليست الفضيلة الاجتماعية الوحيدة؛ إلا أنها تمثل الفضيلة الأعلى والأرقى والأهم فمن خلالها يمكن أن تشيد البنية العامة للمجتمع بمختلف تنظيماته ومؤسساته بالصورة المنشودة والتي تجعل الفرد راعبا بالتواجد داخلها؛ فالفرد يرى ان العدالة أساسية ولا غنى عنها لبقائه واستمراره في تلك التنظيمات حتى لو وجدت مختلف الفضائل الأخلاقية الأخرى. (واعظلي، ٢٠١٧ : ٥٢)

البعد السياسي: يتعلق هذا البعد بأدوار القيادة السياسية وتطلعاتها وبرامجها الإصلاحية كما يتعلق بالسياسات والأنظمة القائمة بالدولة التي تحدد أطر العمل، وهنا تبرز نظرية التوقع التي قدمها فروم وزملاؤه والتي تقوم على فكرة أن سلوك الفرد يبني على نتاج الموازنة التي يعقدها بين الجهد والتكلفة والعوائد المتوقعة حيث يتوجه الفرد نحو السلوك الذي يتوقع أن يجني منه عوائد اكبر وبهذا يمكن التنبؤ بسلوكيات الفرد وممارساته داخل العمل وأيضا في تعاملاته مع البيئة الخارجية. (القيوتي، ٢٠٠٠ : ٢٤)

كما أن سياسات التغيير التنظيمي ذات الصلة بتقليص الحجم أو الاندماج ترتبط بقدر أكبر من انعدام الأمن الوظيفي؛ فالأفراد الذين لديهم تجربة شخصية مع تسريح العمال يظهر لديهم انخفاض الأمن الوظيفي، كما ترتبط انتهاكات العقد النفسي مثل الفشل في تلبية توقعات التقدم الوظيفي بزيادة انعدام الأمن الوظيفي (Slack, 2007: 418).

البعد الاجتماعي: يؤدي وجود نظام عمل يقوم على الموضوعية والمساواة في الحقوق والواجبات والتوزيع العادل للرواتب والأرباح والفرص المتساوية أمام جميع العاملين في الترقى والامتيازات بغض النظر عن أي متغير إلا الكفاءة والجدارة، حيث لا وجود لتأثير عوامل مثل العرق أو الجنس أو الديانة أو اللون أو اللغة أو المستوى الاقتصادي إلى تدعيم الشعور بالأمن الوظيفي وزيادة الدافعية نحو العمل، في حين يؤدي الظلم الاجتماعي لطبقات

معينة سواء بمنحها القليل من الحوافز، ووضعها في مراكز وظيفية متدنية أو عدم منحها العائد والمكانة المناسبة إلى انخفاض مستوى الشعور بالأمن الوظيفي.

ويمكن تفسير ذلك في ضوء أفكار نظرية العدالة والتي تفترض أن الموظف اذا شعر بعدم وجود العدالة عند مقارنة العوائد التي يتحصل عليها الأفراد الآخرين في ذات العمل أو في الوظائف المقابلة بمؤسسات أخرى خاصة فيما يتعلق بالأجور والحوافز والجهد المبذول فإنه يعمل على تخفيض جهده في أداء هذا العمل أو تركه كلياً والانسحاب من المنظمة. (المغربي: ٢٠١٦، ٢٩٩-٣٠٠)

البعد الأيديولوجي: ويعبر البعد الأيديولوجي عن الثقافة السائدة في المنظمة وما تحمله من قيم تتضح في سلوكيات وممارسات العاملين بها وتحدد ما هو مقبول وما هو غير مقبول من أي منهم، وبالتالي كلما اتضحت تلك القيم في أداء الموظف كلما كان مقبولاً داخل المنظمة وزاد التوقع لاستمراره وبقائه فيها.

وتستطيع الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة أن تزود العاملين فيها بالإحساس بالهوية فيشتركون في الأفكار والقيم ويتضح بينهم ترابطاً عضوياً يربط العامل بزملائه في العمل كما يقوى لديهم الانتماء إلى المنظمة فيوضح التزامهم برسالة المنظمة والذي تذوب معه مصالحهم الشخصية ويعلو لديهم مصلحة الجماعة ومصحة المنظمة. (جرينبرج، ٢٠٠٤: ٦٣١) وبالتالي يزداد شعور الموظف بالدعم من زملائه فيعطل لديه الشعور بالأمن الوظيفي.

البعد الاقتصادي والبعد الجغرافي: وهما يشكلان معاً ما يفهمه الفرد العامل عن الخصائص المرتبطة بالمنظمة التي يعمل فيها حيث يشير البعد الاقتصادي إلى الإجراءات التي يتخذها قادة المنظمة لمساعدة العاملين على مواجهة ما قد يعترضهم من مشكلات اقتصادية كغلاء المعيشة، أما البعد الجغرافي فيشير إلى حجم المنظمة وتعدد فروعها وتنوع البيئات التي تخدمها والذي يتوقع معه العامل أن توفر المنظمة السكن القريب المجهز ووسائل المواصلات المناسبة.

وهنا تأتي نظرية العاملين لهيرزبرج والتي تصنف العوامل المشككة لنظرة العاملين إلى منظماتهم إلى فئتين؛ أولاهما: العوامل الوقائية وهي التي يؤدي عدم توفرها إلى حالة من الاستياء؛ وتشتمل على أمور تتواجد في محيط العمل ولا ترتبط بالعمل ذاته، وثانيهما: العوامل الدافعة وهي العوامل المرتبطة بخصائص العمل ذاته

كالحوافز والمكافآت وتقدير الإنجاز. (Bassett- Jones:2005,932) (المغربي، ٢٠١٦: ٢٩٥)

ويمكن القول أن كلا الفئتين لهما تأثيرهما على شعور الموظف بإمكانية بقائه واستمراره في الوظيفة في المستقبل.

ب - عواقب انعدام الأمن الوظيفي:

تتضح عواقب انعدام الأمن الوظيفي في فئتين رئيسيتين، أولاهما: حسب نوع العواقب وتنقسم إلى عواقب فورية وعواقب طويلة الأجل، وثانيهما: حسب مصدر ردود فعل، وتنقسم إلى ردود فعل فردية وردود فعل تنظيمية، حيث: (Slack, 2007: 417) و (Probst, 2006: 444)

مع انعدام الأمن الوظيفي تميل بعض ردود الأفعال إلى إظهار نفسها بسرعة مثل انخفاض الرضا الوظيفي وانخفاض الرغبة للمشاركة في العمل، وانخفاض الالتزام التنظيمي العاطفي، وانخفاض الثقة في المنظمة، إلى جانب انخفاض الدعم التنظيمي، هذا بالإضافة إلى تصاعد شكاوى الصحة الجسدية و الاضطرابات النفسية.

أما العواقب طويلة الأجل لانعدام الأمن الوظيفي والتي تتضح آثارها بعد فترة زمنية طويلة فتتمثل في التأثيرات على الأداء الوظيفي، فقد خلصت بعض الدراسات إلى وجود علاقة عكسية بين انعدام الأمن الوظيفي والأداء ، إلا أن دراسات أخرى لم تؤكد ذلك وأرجعته إلى تدخل عوامل أخرى في هذه العلاقة كبذل مزيد من الجهد مع الشعور بانعدام الأمن الوظيفي، أو نية الرحيل والبحث عن وظيفة أخرى.

ومن الجدير بالذكر أن هناك عوامل يمكن أن تخفف من الشعور بانعدام الأمن الوظيفي منها ما يجده الموظف من دعم من قبل جماعة العمل خاصة رؤسائه، وأيضا ما يتمتع به الموظف من ذكاء وجداني يساعده على ابتكار استراتيجيات إيجابية تُعينه على تجاوز المشاعر السلبية الناجمة عن انعدام الأمن الوظيفي.

نستنتج مما سبق أن الأمن الوظيفي أو عدمه يعتمد على أمور خاصة بالفرد ذاته وأمر خاص بالعمل ومحيطه وربما تكون للأمور الخاصة بالعمل التأثير الأكبر في إحساس الفرد العامل بالأمن الوظيفي أو عدمه.

المبحث الثاني: الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس

يُعد عضو هيئة التدريس بالجامعات هو العنصر المحوري بالعمل الجامعي، ولما كان عضو هيئة التدريس أحد أهم العناصر التي تتضافر للارتقاء بالعمل الأكاديمي وصولاً إلى التميز وجودة المخرجات كان لزاماً على المؤسسات الجامعية تهيئة كافة الظروف التي من شأنها أن تحسن الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس.

والأداء هو الطريقة التي يتم بها عمل الشيء فيحقق النجاح أو الفشل (موسى، ٢٠١١: ٤٦١)، كما يُعرف الأداء بأنه: الناتج المتحقق من التفاعل بين موارد المنظمة وكافة أنشطتها (الغيث، ٢٠١٥: ١١٤)، ويُعرف أداء عضو هيئة التدريس بأنه السلوك أو الممارسة التي يقوم بها عضو هيئة التدريس لتنفيذ أعماله ونشاطاته أو مهام معينة في الجامعة وهي التدريس الجامعي والبحث العلمي وخدمة المجتمع والجامعة (العربي، ٢٠١٧: ٢٨٨)، وهو أيضاً الجهد الذي يقوم به عضو هيئة التدريس سواء في التدريس أو البحث العلمي أو خدمة المجتمع أو في الإدارة أو القيادة وفي كل ما يتعلق بالعمل الجامعي ومساهمته في تحقيق أهداف الجامعة (العربي، ٢٠١٧: ٢٨٨).

ونلاحظ بالتعريفات السابقة أنها تؤكد على تحديد دور وأداء عضو هيئة التدريس من خلال الوظائف الثلاث الرئيسية للجامعة وبعضها يزيد على ذلك أداء عضو هيئة التدريس لأدوار إدارية وقيادية بالجامعة.

ويتضمن الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس بالجامعة مثله مثل أي أداء وظيفي عدداً من الأبعاد والعناصر أهمها: المعرفة الوافية بمتطلبات الوظيفة، وفهم طبيعة ونوعية العمل، ومعرفة كمية ومقدار العمل المطلوب إنجازه، وتحديد مدى حاجة الموظف للإرشاد والتوجيه والتدريب، بالإضافة إلى تحديد مواصفات الفرد القائم بتنفيذ هذا الأداء من حيث المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات اللازمة لتأدية هذه الوظيفة.

ومن جهة أخرى تتعدد العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي والتي يمكن تصنيفها إلى عدد من الفئات هي: مجموعة العوامل الإدارية التنظيمية: كغياب المناخ الداعم للعمل والإنتاج داخل المؤسسة الجامعية، ووجود صراعات داخلها وعدم التحديد الواضح للمهام الوظيفية، والإشراف السيء، ونقص التدريب والتطوير المهني، ونقص الموارد المادية وضعف الظروف المناسبة للعمل. ومجموعة العوامل البيئية وتتمثل في: الأوضاع الاقتصادية وظروف

السوق، والتشريعات واللوائح الحكومية، والقيمة السائدة بالمجتمع، ومجموعة العوامل المتعلقة بشخصية الفرد: كالرغبة والدافعية والقدرات العقلية والمشكلات العائلية (درة والصبياغ، ٢٠٠٨: ٤٢٣-٤٢٤).

ويامعان النظر في تلك العوامل نجد أن العوامل الإدارية والتنظيمية هي أقرب العوامل صلة بالأمان الوظيفي، فهي التي توفر لعضو هيئة التدريس داخل الجامعة المناخ الداعم للعمل والإنتاج.

وتكاد تجمع الأدبيات أنه يمكن الاستدلال على اهتمام الفرد بأداء مهام عمله بالرجوع إلى معدل دوران العمل، وتكرار التغيب ومستوى الرضا عن العمل، والتي قد تعبر بدورها عن شعوره بوجود ضمانات وأمان في هذا العمل، وتتفق معظم الأدبيات على أن أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة يتوزع في ثلاثة مجالات كبرى ترتبط بالوظائف الرئيسة للجامعة وهي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

أ - التدريس

ويمثل التدريس الأداء الرئيسي لعضو هيئة التدريس بالجامعة، ويُقصد به كل ما يقوم به عضو هيئة التدريس من أنشطة وعمليات وإجراءات وسلوكيات تعليمية تتعلق بعملية التدريس داخل قاعة التدريس أو خارجها (جرادات، ٢٠١٥: ٩٢)، كما يُعرف التدريس الجامعي بأنه: "جملة المجهودات التي يبذلها عضو الهيئة التدريسية في التعامل مع طلابه في قاعات الدراسة وخارجها" (العربي، ٢٠١٧: ٢٨٨).

واعتمدت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد عدداً من المعايير المحددة لأداء عضو هيئة التدريس بالجامعة في مجال التدريس وهي: (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم، ٢٠٠٩: ١-٤)

تمكن الأستاذ من المحتوى العلمي في مجال تخصصه كأن يربط بين تخصصه والتخصصات الأخرى، وأن يربط بين أجزاء المحتوى، وتمكن الأستاذ من التخطيط الجيد لعملية التعليم بأن يضع خططاً قصيرة الأجل والأخرى طويلة الأجل وأن يعمل على استخدام استراتيجيات متنوعة، وأن يتمكن من طرق التعليم المختلفة المناسبة لطلابهِ وللموقف التعليمي كما يستخدم وسائل تعليمية متنوعة، وأن يتمكن من عملية التقويم باستخدام أدوات وأساليب متنوعة ووضع خطط للتحسين، بالإضافة إلى تمكنه من تخطيط وإدارة البرامج

التعليمية كتصميم البرامج والمقررات، ثم تمكنه من تقديم الدعم والمساعدة للطلاب من خلال الإرشاد الأكاديمي وزيادة الطلابية.

ب - البحث العلمي

ويعد الجانب الثاني في أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة فهو أداءه في مجال البحث العلمي ويعرف بأنه: "حزمة الجهود التي يبذلها عضو الهيئة التدريسية في الدراسة والبحث والتعليم الذاتي والتطوير المهني ومشاركته مع زملائه ومع طلابه في مشروعات بحثية مشتركة، والمشاركة في المؤتمرات واللقاءات العلمية والنشر والترجمة والتأليف للكتب والمراجع والبحوث العلمية" (العربي، ٢٠١٧: ٢٨٨)، أي أن أداء عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي يعبر عن الإسهام في المعرفة العلمية سواء بجهد فردي أو جماعي ومن خلال العديد من الأنشطة والفعاليات العلمية سواء داخل الجامعة أو خارجها.

وقدمت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد معياراً لأداء عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي يؤكد على ضرورة تمكنه من مهارات البحث العلمي في مجال تخصصه والتي تعينه على إعداد وتنفيذ أبحاث علمية مبتكرة، وأن يستطيع أن يعمل ضمن فريق بحثي وأن يلتزم في أعماله بأخلاقيات البحث العلمي وآداب المهنة (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم، ٢٠٠٩: ٤).

ج - خدمة المجتمع

ويعرف أداء عضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع على أنه "مجموع الجهود التي يقوم بها عضو الهيئة التدريسية في خدمة المجتمع والبيئة المحيطة ومنها ورش العمل واللقاءات المجتمعية والندوات بما يحقق أعلى تفاعل وترابط مع المجتمع المحيط" (العربي، ٢٠١٧: ٢٨٨)، فيعمل من خلال ذلك على حل مشكلات المجتمع وتفهم قضاياها، ومن ثم تقديم الأفكار المناسبة بشأنها.

ووضعت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد المعايير التالية لأفضل أداء أكاديمي تجاه المجتمع، وهي: مساهمة عضو هيئة التدريس الجامعي في تطوير البيئة المحلية والمجتمع من خلال الأفكار التطويرية والاشتراك في المشروعات الاجتماعية وتقديم الحلول للمشكلات البيئية والمجتمعية مع الالتزام في كافة أعماله التدريسية والبحثية

والمجتمعية بقيم وأعراف المجتمع وقوانينه ولوائحه، وأن يكون قدوة لكافة أفراد المجتمع (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، ٢٠٠٩: ٤-٥).

نستدل مما سبق على تنوع وتعدد جوانب الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس ما بين مهام التدريس والإنجاز العلمي والبحثي وخدمة المجتمع مما يعطيه اتساع في طبيعة العمل والأداء الذي يقوم به مما يستوجب شعوره بضمانات تحقق له القدرة على استيفاء مطالب مختلف جوانب الأداء المنوط به ربما أهمها الضمانات التي تأتي من مؤسسته الجامعية لأنها في نهاية الأمر ستصب في مصلحة العمل الجامعي ومصلحة المؤسسة التي ينتمي إليها عضو هيئة التدريس.

المبحث الثالث: كلية التربية جامعة الأزهر

تعتبر جامعة الأزهر أحد أكبر الجامعات الدينية العلمية الإسلامية في العالم، وتعتبر كلية التربية بالقاهرة من أقدم الكليات التابعة لجامعة الأزهر ويمكن أن نتبين ذلك باستعراض نشأتها وتطورها كما يلي: (الموقع الرسمي لجامعة الأزهر، ٢٠١٩) (الموقع الرسمي لكلية التربية جامعة الأزهر، ٢٠١٩) (ويكيبيديا، ٢٠١٩)

أنشئ الأزهر الشريف كجامع أوائل عهد الدولة الفاطمية في الرابع والعشرين من جمادى الأولى سنة ٣٥٩هـ / ٩٧٠م، واعتبر عندئذ الجامع الرسمي للدولة، بالإضافة إلى دوره في دراسة علوم الدين واللغة والقراءات والمنطق والفلك.

وفي أواخر القرن الحادي عشر الهجري (السابع عشر الميلادي) أنشئ منصب شيخ الأزهر، وخلال القرن التاسع عشر تم استصدار عدة قوانين لتنظيم العمل بالأزهر؛ كان أولها قانون سنة ١٨٧٢م والذي نظم طريقة الحصول على الشهادة العالمية، ثم جاء قانون سنة ١٨٨٥م لتحديد صفة من يتصدى بالتدريس في الجامع الأزهر.

وفي بداية القرن العشرين وتحديدا سنة ١٩٠٨م صدر قرار بإنشاء مجلس عال لإدارة الأزهر، كما تضمن القرار تقسيم الدراسة إلى ثلاث مراحل: أولية وثانوية وعالية، ومدة التعليم بكل منها أربع سنوات؛ والتي تحولت فيما بعد إلى أربعة مراحل: ابتدائية مدتها أربع سنوات وثنائية مدتها خمس سنوات عالية مدتها أربع سنوات (تمثلت في ثلاث كليات هي الشريعة الإسلامية وأصول الدين واللغة العربية) ثم سنتان تخصص مهني إما في القضاء الشرعي أو في الوعظ والإرشاد أو في التدريس؛ وكانت هذه الكليات الثلاث هي الإرهاص لميلاد جامعة

الأزهر الحالية بمقتضى القانون ١٠٣ لسنة ١٩٦١م، وعليه صارت جامعة الأزهر هيئة من هيئات الأزهر الشريف تختص بالتعليم العالي به، إلا أنها في ذات الوقت وبموجب هذا القانون صارت تتبع في تعليمها النظم التعليمية الحديثة ومن ثم توسعت جامعة الأزهر في نوعيات وتخصصات التعليم والبحث العلمي وضمت داخلها العديد من الكليات العلمية والإنسانية لتحقيق التوازن مع نظرائها من الجامعات الأخرى.

وجاء إنشاء كلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة في إطار صدور قانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١م والخاص بتطوير الأزهر الشريف كما سبق توضيحه، وذلك بصدر القرار الجمهوري رقم ٦٠٦ لعام ١٩٦٤م، وبدأت الدراسة بها مع بداية العام الجامعي ١٣٩٠-١٣٩١هـ / ١٩٧٠-١٩٧١م، وكان الهدف من إنشائها وضع علوم العصر التربوية وأساليب التربية الحديثة ومناهجها وإدارتها في خدمة رسالة الإسلام والأمة العربية والإسلامية؛ وذلك بإعداد معلم مسلم وداعية إلى الإسلام بالإضافة إلى إجراء البحوث والدراسات التربوية والنفسية، وذلك لتخريج المعلم الكفو المؤهل تأهيلا علميا منظما.

ويوضح ما سبق المسئولية الكبرى التي يتحملها عضو هيئة التدريس العامل بكلية التربية جامعة الأزهر وخطورة ما يقوم به من أداءات وأدوار تخص مهام وظيفته، ومن ثم وجب الانتباه على كل ما من شأنه أن يؤثر على أدائه الفعال لهذه الأدوار والتي قد يكون من بينها شعوره بانعدام الأمن الوظيفي الناجم عن أية عوامل مهددة كالعوامل الاقتصادية أو الاجتماعية أو السياسية أو الجغرافية أو الأيديولوجية.

ثانياً: الدراسة الميدانية ونتائجها

تهدف الدراسة الميدانية إلى الكشف عن واقع الأمن الوظيفي من حيث (البعد الاجتماعي، البعد الأخلاقي، البعد الأيديولوجي، البعد السياسي) وعلاقته بمستوى الأداء الأكاديمي في أبعاد (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع) لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة، والكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الأمن الوظيفي، ومستوى الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس تعزى لمتغيري (الوظيفة - سنوات الخبرة).

مجتمع وعينة الدراسة.

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ممن هم على رأس العمل في العام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩م بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة، والبالغ عددهم (٣٠١)، بواقع (٩٤) عضو هيئة تدريس، و(٢٠٧) هيئة معاونة، وتم تطبيق أداة الدراسة إلكترونياً، ووصل عدد الردود (١٨٥) مكتملة البيانات، وعليه أصبحت عينة الدراسة (١٨٥) بنسبة (٦١,٤٦%) من إجمالي مجتمع الدراسة، وجدول (١) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيري (الوظيفة _ الخبرة):

جدول (١)

توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً للمتغيرات (الوظيفة _ الخبرة)

المتغيرات المستقلة	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الوظيفة	هيئة معاونة	١٠٩	٥٨,٩%
	عضو هيئة تدريس	٧٦	٤١,١%
	المجموع	١٨٥	١٠٠%
الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٤٣	٢٣,٢%
	من ٥ إلى أقل من ١٠	٧٣	٣٩,٥%
	أكثر من ١٠ سنوات	٦٩	٣٧,٣%
	المجموع	١٨٥	١٠٠%

يتضح من الجدول (١) أن عينة الدراسة تتنوع في الوظيفة ما بين (٧٦) عضو هيئة تدريس بنسبة (٤١,١%) ، و(١٠٩) من الهيئة المعاونة بنسبة (٥٨,٩%) ، كما تنوعت العينة في عدد سنوات الخبرة حيث تضمنت (٤٣) فرداً أقل من ٥ سنوات بنسبة (٢٣,٢%) وخبرة من من ٥ إلى أقل من ١٠ من (٧٣) فرداً بنسبة (٣٩,٥%) وذوي خبرة أكثر من ١٠ سنوات عبارة عن (٦٩) فرداً بنسبة (٣٧,٣%).

المعالجة الإحصائية.

اعتمد الباحثان في المعالجة الإحصائية للبيانات على بعض الأساليب الإحصائية

باستخدام برنامج SPSS 24 تمثلت في:

- ١- التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة.
- ٢- استخراج معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation.
- ٣- استخدام معامل الثبات بطريقة ألفا كرونباخ Cronbach's alpha لقياس ثبات أداة الدراسة.

- ٤- استخدام مقاييس الإحصاء الوصفي Descriptive Statistic من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لترتيب (مجالات - عبارات) الاستبانة.
- ٥- اختبار T-test لعينتين مستقلتين للكشف عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول محاور الدراسة.
- ٦- اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق تبعا لمُتغير عدد سنوات الخبرة.

صدق أداة الدراسة.

في هذه الخطوة تم حساب صدق أداة الدراسة قبل تطبيقها على عينة الدراسة، وذلك كما يلي:

أ - الصدق الظاهري (صدق المحكمين).

للتحقق من الصدق الظاهري للاستبانة عُرضت على (١٢) مُحكماً في الجامعات العربية في تخصصات مختلفة لإبداء آرائهم من حيث مناسبة العبارات لمضمون الاستبانة وانتمائها للمجال الواردة فيه، وكذلك الحكم على مدى وضوح العبارات وصياغتها اللغوية، والمقترحات المناسبة من حيث الحذف أو الإضافة أو التعديل، وبعد دراسة توجيهات السادة المُحكمين تكوّنت الاستبانة في صورتها النهائية من قسمين:
القسم الأول: البيانات الأولية (الوظيفة - الخبرة).
القسم الثاني: محاور الاستبانة:

المحور الأول: واقع الأمن الوظيفي في الأبعاد التالية: (البعد الاجتماعي، البعد الأخلاقي، البعد الأيديولوجي، البعد السياسي).

المحور الثاني: مستوى الأداء الأكاديمي في الأبعاد التالية: (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع).

ب - صدق الاتساق الداخلي للاستبانة (صدق البناء).

للتأكد من صدق البناء التكويني للاستبانة طُبقت على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة، بلغت (٣٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاومة بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة، ومن ثم استخرج معامل ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات

الاستبانة والبعد الذي تنتمي إليه، باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)؛ وذلك لإظهار مدى اتساق عبارات الاستبانة مع البعد الواردة فيه.

١. اتساق عبارات أداة الدراسة في المحور الأول: الأمن الوظيفي: للتحقق من اتساق عبارات

أداة الدراسة في المحور الأول: الأمن الوظيفي، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين

كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه وبين كل بعد والدرجة الكلية للمحور، والجدولان رقم

(٣)، ورقم (٤) يبينان هذه النتائج:

الجدول (٢): معاملات الارتباط بين كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه

ضمن المحور الأول: الأمن الوظيفي (ن=٣٠)

الأمن السياسي		الأمن الأيديولوجي		الأمن الأخلاقي		الأمن الاجتماعي	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
*.٠,٨٨٩	١	**٠,٨٩٨	١	**٠,٨٦٠	١	**٠,٨٨٦	١
*.٠,٩٣٩	٢	**٠,٨٩٤	٢	**٠,٨٧٧	٢	**٠,٨٩٦	٢
*.٠,٨٦٢	٣	**٠,٩٠٧	٣	**٠,٩٢٨	٣	**٠,٨٩٢	٣
*.٠,٧٤٤	٤	**٠,٨٢٤	٤	**٠,٨٧٨	٤	**٠,٨٣٥	٤
*.٠,٧٧٦	٥	**٠,٨٧١	٥	**٠,٨٥٦	٥	**٠,٧١٢	٥
*.٠,٧٦٧	٦	**٠,٩٢٠	٦	**٠,٩٢٠	٦	**٠,٨٤٣	٦
		**٠,٩٠٩	٧	**٠,٧٣٢	٧	**٠,٧٧٥	٧
				**٠,٩٢٥	٨		

** معامل الارتباط دال إحصائياً عند $(\alpha=٠,٠١)$

الجدول (٣): معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد المحور الأول الأمن الوظيفي والدرجة الكلية للمحور (ن=٣٠)

معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للمحور	البعد
**٠,٩٢٨	الأمن الاجتماعي
**٠,٩٣٥	الأمن الأخلاقي
**٠,٩٢٠	الأمن الأيديولوجي
**٠,٩٣٥	الأمن السياسي

** معامل الارتباط دال إحصائياً عند ($\alpha=0,01$)

تشير النتائج في الجدول (٢)، إلى أن قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور الأول الأمن الوظيفي والبعد الذي تنتمي إليه (الدرجة الكلية للبعد) تراوحت ما بين (**٠,٧١٢ - **٠,٩٣٩) وبدلالة إحصائية (٠,٠١) مما يشير إلى مناسبة هذه الفقرات للأبعاد التي تنتمي إليها، كما يتبين من الجدول (٣) أن قيم معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد الأمن الوظيفي والدرجة الكلية للمحور تراوحت ما بين (**٠,٩٢٠ - **٠,٩٣٥) وجاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) مما يشير إلى مناسبة هذه الأبعاد لمحور الأمن الوظيفي.

٢. اتساق عبارات أداة الدراسة في المحور الثاني: مستوى الأداء الأكاديمي:

للتحقق من اتساق عبارات أداة الدراسة في المحور الثاني: مستوى الأداء الأكاديمي، تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه وبين كل بعد والدرجة الكلية للمحور، والجدول رقم (٤)، ورقم (٥) يبينان هذه النتائج:

الجدول(٤): معاملات الارتباط بين كل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه
ضمن المحور الثاني: مستوى الأداء الأكاديمي (ن=٣٠)

خدمة المجتمع		البحث العلمي		التدريس	
معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
**٠,٨٦٢	١	**٠,٨٨٥	١	**٠,٨٧٨	١
**٠,٩٠٥	٢	**٠,٨٤٠	٢	**٠,٨٤٦	٢
**٠,٩٠٥	٣	**٠,٦٨١	٣	**٠,٨٣٧	٣
**٠,٨٩٦	٤	**٠,٨٥٦	٤	**٠,٨٥٧	٤
**٠,٨٧٨	٥	**٠,٨٥٥	٥	**٠,٨٧٥	٥
**٠,٨٤٨	٦	**٠,٨٦١	٦	**٠,٨٢٥	٦
**٠,٧٩٧	٧	**٠,٧١٣	٧	**٠,٧٥٥	٧
**٠,٧٨٣	٨	**٠,٧١٩	٨	**٠,٨٧٦	٨
		**٠,٨٢٥	٩	**٠,٨٣٥	٩
				**٠,٧٦٦	١٠
				**٠,٨١٦	١١

**معامل الارتباط دال إحصائياً عند $(\alpha=0,01)$

الجدول(٥): معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد المحور الثاني
والدرجة الكلية للمحور (ن=٣٠)

معامل الارتباط مع الدرجة الكلية للمحور	البعد
**٠,٩٠٩	التدريس
**٠,٩١٢	البحث العلمي
**٠,٧٧٧	خدمة المجتمع

**معامل الارتباط دال إحصائياً عند $(\alpha=0,01)$

باستقراء النتائج الموضحة في الجدول(٤)، يتبين أن قيم معاملات الارتباط بين عبارات المحور الثاني: مستوى الأداء الأكاديمي والبعد الذي تنتمي إليه الدرجة الكلية للبعد (البعد ككل) تراوحت ما بين (**٠,٦٨١- **٠,٩٠٥) وبدلالة إحصائية $(0,01)$ مما يشير إلى مناسبة هذه العبارات للأبعاد التي تنتمي إليها، كما يتبين من الجدول(٥) أن قيم معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد مستوى الأداء الأكاديمي والدرجة الكلية للمحور الثاني: تراوحت ما بين (**٠,٧٧٧- **٠,٩١٢) وجاءت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة $(0,01)$ مما يشير إلى مناسبة هذه الأبعاد لمحور مستوى الأداء الأكاديمي.

ثبات أداة الدراسة:

تم التحقق من ثبات الأداة بطريقتين هما:

أ - معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha):

بعد تطبيق الاستبانة على العينة الاستطلاعية وتفرغ الاستجابات تم حساب الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ "Cronbach's Alpha"؛ للتعرف على ثبات محاور الاستبانة والأبعاد الفرعية المتضمنة والجدول (٦) يوضح ذلك:

الجدول (٦): قيم معاملات الثبات لمحاور الاستبانة والأبعاد الفرعية في كل محور بطريقة ألفا كرونباخ"

البيد	عدد العبارات	قيم معامل الثبات
الأمن الاجتماعي	٧	٠,٩٢٦
الأمن الأخلاقي	٨	٠,٩٥٢
الأمن الأيديولوجي	٧	٠,٩٥٤
الأمن السياسي	٦	٠,٩٠٦
التدريس	١١	٠,٩٥١
البحث العلمي	٩	٠,٩٢٨
خدمة المجتمع	٨	٠,٩٤٨
المحور الأول: الأمن الوظيفي الكلي	٢٨	٠,٩٧٨
المحور الثاني: مستوى الأداء الأكاديمي ككل	٢٨	٠,٩٦٤
الأداة ككل (المحورين مجتمعين)	٥٦	٠,٩٨٢

يتبين من الجدول (٦) أن قيم معاملات الثبات لأبعاد المحور الأول: الأمن الوظيفي تراوحت بين (٠,٩٠٦-٠,٩٥٤)، وبلغ معامل ثبات المحور الأول ككل (٠,٩٧٨)، وتراوحت قيم معاملات ثبات أبعاد المحور الثاني: مستوى الأداء الأكاديمي بين (٠,٩٢٨-٠,٩٥١)، وبلغت لمحور مستوى الأداء الأكاديمي ككل (٠,٩٦٤). كما يتبين قيمة معامل ثبات الاستبانة ككل (المحورين مجتمعين) بلغ (٠,٩٨٢).

ومما سبق نلاحظ أن جميع قيم معاملات الثبات مرتفعة، وقد تجاوزت الحد المقبول كمعيار لقبول الثبات وهو (٠,٧٠) حيث يرى كثير من المختصين، والباحثين أن المحك للحكم على كفاية معامل ألفا كرونباخ هو (٠,٧٠) (البطش وأبو زينة، ٢٠٠٧: ١٤٣)؛ ونظرا لأن قيم معامل الثبات تزيد على (٠,٩٠) فإن ذلك يشير إلى أن استبانة البحث تتمتع بمعامل ثبات عالي، وعليه يمكن الوثوق بالنتائج التي ستسفر عنها الاستبانة عند تطبيقها.

ب - مؤشر الصدق (الصدق الذاتي) (Index - Validating):

تم حساب مؤشر الصدق، وذلك من خلال احتساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات الوارد في الجدول (٧)، وقد بلغت قيم مؤشر الصدق الذاتي لأبعاد ومحاور الاستبانة والاستبانة ككل كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (٧)
مؤشر الصدق (الثقة) لمحاور وأبعاد الاستبانة

قيم معامل الثبات	عدد العبارات	البعد
٠,٩٥٢	٧	الأمن الاجتماعي
٠,٩٧٥	٨	الأمن الأخلاقي
٠,٩٧٦	٧	الأمن الأيديولوجي
٠,٩٥٢	٦	الأمن السياسي
٠,٩٧٥	١١	التدريس
٠,٩٦٣	٩	البحث العلمي
٠,٩٧٣	٨	خدمة المجتمع
٠,٩٨٩	٢٨	المحور الأول: الأمن الوظيفي
٠,٩٨٢	٢٨	المحور الثاني: مستوى الأداء الأكاديمي
٠,٩٩١	٥٦	الإداة ككل (المحورين مجتمعين)

يتبين من الجدول (٧) أن مؤشرات الصدق تمتلك جميعها معدلات ثبات عالية تراوحت بين (٠,٩٥٢-٠,٩٧٦)، وهذه النتيجة تُعد مقبولة لاعتبار أداة الدراسة (الاستبانة) ثابتة. ومن هنا يمكن وصف أداة الدراسة الحالية (الاستبانة) بالثبات العالي، وأن البيانات التي تم الحصول عليها من خلال تطبيق أداة الدراسة (الاستبانة) تخضع لدرجة عالية من الاعتمادية ويمكن الوثوق بصحتها.

نتائج الدراسة ومناقشتها

للإجابة عن السؤالين الأول والثاني تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب، وللإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون لحساب قوة العلاقة بين الأمن الوظيفي والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر بنين القاهرة، وللإجابة عن السؤالين الرابع والخامس تم استخدام اختبار "ت" بالنسبة لمتغير الوظيفة وتحليل التباين الأحادي بالنسبة لمتغير سنوات الخبرة.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول من أسئلة الدراسة؛ والذي ينص على:

" ما واقع الأمن الوظيفي بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة في: (البعد الاجتماعي، البعد الأخلاقي، البعد الأيديولوجي، البعد السياسي) من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

يبين الجدول (٨) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة حول واقع الأمن الوظيفي يشير إلى أن المتوسط العام على المحور ككل بلغ (٣,٣٢) وبانحراف معياري (٠,٨٥٥) وبدرجة تقدير متوسطة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى وجود نقص في بعض العناصر التي تشعر أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بالأمن كالرواتب والمكافآت والحوافز، والتأمين الصحي لأسرهم، والحاجة إلى تعديل بعض القوانين واللوائح المنظمة للعمل ومنها القانون ١٠٣ لسنة ١٩٦١م.

الجدول (٨): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الأمن الوظيفي وأبعاده الأربع

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير	ترتيب البعد
٢	الأمن الأخلاقي	٣,٨٨	٠,٩٠٣	عالية	١
٣	الأمن الأيديولوجي	٣,٣٠	٠,٨٩١	متوسطة	٢
٤	الأمن السياسي	٣,١٦	٠,٨٧٨	متوسطة	٣
١	الأمن الاجتماعي	٢,٨٥	١,٠٠٥	متوسطة	٤
الدرجة الكلية للمحور الأول		٣,٣٢	٠,٨٥٥	متوسطة	

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة خليل (٢٠١٧) وعودة (٢٠١٥)، وتختلف مع نتيجة دراسة العنزي (٢٠١٨)، حمام (٢٠١٧)، جبريل (٢٠١٦)، الصرايرة (٢٠٠٩)، حيث ظهر الأمن الوظيفي لديهم بدرجة (مرتفعة)، وربما يعود هذا الاختلاف إلى اختلاف المجتمع والذي تمثل في الجامعات الأردنية أو الفلسطينية أو جامعة تبوك بالمملكة العربية السعودية.

كما يتبين من الجدول (٨) أن بعد "الأمن الأخلاقي" احتل المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (٣,٨٨)، وانحراف معياري (٠,٩٠٣)، وبدرجة تقدير عالية، تلاه في المرتبة الثانية بعد "الأمن الأيديولوجي" إذ بلغ متوسط الاستجابات على هذا البعد ككل (٣,٣٠)، وبانحراف معياري (٠,٨٩١)، وبدرجة تقدير متوسطة، وجاء في المرتبة الثالثة وقبل الأخيرة بعد "الأمن السياسي" بمتوسط حسابي (٣,١٦)، وبانحراف معياري (٠,٨٧٨)، وبدرجة تقدير متوسطة،

وجاء في المرتبة الرابعة والأخيرة بعد " الأمن الاجتماعي " بمتوسط حسابي (٢,٨٥)، وبانحراف معياري (١,٠٠٥)، وبدرجة تقدير متوسطة.

وقد تعزى هذه النتيجة إلى خصوصية العمل بجامعة الأزهر ذات الطبيعة الدينية الإسلامية والتي تحث على التمسك بالقيم وحسن المعاملة ومكارم الأخلاق وعليه جاء الأمن الأخلاقي عالياً، بينما جاء الأمن الاجتماعي في المرتبة الأخيرة ربما لتدني العوائد المادية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.

وتتفق هذه النتيجة بشكل جزئي مع دراسة العنزي (٢٠١٨)، حيث جاء بعد الأمن الأخلاقي بدرجة عالية وبعد الأمن الأيديولوجي بدرجة متوسطة، بينما يختلفان في بعدي الأمن السياسي والأمن الاجتماعي حيث ظهر لدى العنزي بدرجة عالية وربما يرجع هذا لتباين العوائد المادية لأعضاء هيئة التدريس بجامعتي تبوك والأزهر.

أما فيما يتعلق باستجابات أعضاء هيئة التدريس للعبارة المنتمية لكل بعد من أبعاد واقع الأمن الوظيفي، فكانت على النحو الآتي:

أ - بعد: الأمن الاجتماعي:

تشير النتائج الواردة في الجدول (٩) إلى أن المتوسط الحسابي لعبارة بعد " الأمن الاجتماعي" تراوح من وجهة نظر أفراد العينة ما بين (٢,٢١-٣,٢٦) وبانحرافات معيارية تراوحت بين (١,١٣٦ - ١,٢٧٠)، وجميعها جاءت ضمن الدرجة المتوسطة والضعيفة. الجدول (٩): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد الأمن الاجتماعي مرتبة ترتيبياً تنازلياً

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
٦	أشعر بقدر من الطمأنينة لأن مصدر دخلي ثابت.	٣,٢٦	١,١٧٨	متوسطة	١
٥	أجد عدالة في الترقبات حسب الخبرات والإنجازات.	٣,١٣	١,٢٧٠	متوسطة	٢
٧	أتسلم كل مستحقاتي المالية من الجامعة أولاً بأول.	٣,٠٣	١,٢٠٦	متوسطة	٣
٢	أحصل على الأجر الكافي مقابل الجهود التي أقوم بها.	٢,٨٨	١,١٩٢	متوسطة	٤
١	يؤمن لي العمل راتباً جيداً مقارنة برواتب الأكاديميين في جامعات أخرى.	٢,٨٨	١,٢٦٧	متوسطة	٥
٣	أشعر بعدالة الحوافر والمزايا التي أحصل عليها.	٢,٥٧	١,١٣٦	ضعيفة	٦
٤	أحصل على الدعم المادي للبحوث التي أقوم بها.	٢,٢١	١,١٩٨	ضعيفة	٧
	الدرجة الكلية لبعد الأمن الاجتماعي	٢,٨٥	١,٠٠٥	متوسطة	

وربما يرجع ذلك إلى القصور فيما توفره الجامعة لعضو هيئة التدريس في الجوانب المادية ومنها ضعف المكافآت والحوافز، وتأخر المعاملات المادية، إضافة إلى أن نسبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس من غير المقيمين بالقاهرة؛ الأمر الذي يفرض عليهم أعباء مادية واجتماعية مقارنة بغيرهم.

وحلت العبارة رقم (٦) "أشعر بقدر من الطمأنينة لأن مصدر دخلي ثابت " في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٣,٢٦)، وانحراف معياري (١,١٧٨)، وبدرجة تقدير متوسطة. وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (٥) " أجد عدالة في الترقيات حسب الخبرات والإنجازات " بمتوسط حسابي (٣,١٣)، وانحراف معياري (١,٢٧٠)، وبدرجة تقدير متوسطة.

أما العبارات التي حازت على أقل ترتيب فهي العبارة رقم (٣) " أشعر بعدالة الحوافز والمزايا التي أحصل عليها" بمتوسط حسابي (٢,٥٧)، وانحراف معياري (١,١٣٦)، في الترتيب السادس وقبل الأخير، وبدرجة تقدير ضعيفة. وفي الترتيب السابع والأخير جاءت العبارة (٧) " أحصل على الدعم المادي للبحوث التي أقوم بها " بمتوسط حسابي (٢,٥٧)، وانحراف معياري (١,١٣٦)، وبدرجة تقدير ضعيفة، وقد يرجع ذلك إلى عدم وجود ميزانية لدعم البحوث العلمية وخاصة البحوث النظرية، إضافة إلى ضعف الحوافز والمكافآت المادية وخاصة للهيئة المعاونة وهم الفئة الأكبر في عينة البحث، كما أنهم أكثر احتياجا للجوانب المادية في تلك المرحلة.

ب - بعد: الأمن الأخلاقي:

يبين الجدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس على كل عبارة من عبارات بعد الأمن الأخلاقي لدى أعضاء هيئة التدريس، وقد تم قياسه بالاعتماد على (٨) عبارات.

الجدول (١٠): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد الأمن الأخلاقي مرتبة ترتيباً تنازلياً

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
١	أحظى بالاهتمام اللازم من قبل زملائي.	٤,١١	٠,٨٤٩	عالية	١
٥	يحرص أعضاء هيئة التدريس على تقديم الدعم والمساندة لزملائهم الجدد.	٤,٠٣	١,٠١٨	عالية	٢
٦	تتسم العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس بالتقدير والاحترام.	٤,٠٢	٠,٩٢٤	عالية	٣
٧	أرى أن العدالة والمساواة أساس كافة المعاملات.	٣,٨٦	١,١٧٦	عالية	٤
٢	يتقبل أعضاء هيئة التدريس وجهات النظر المختلفة.	٣,٨٥	٠,٩٩٩	عالية	٥
٣	تتوفر الثقة بين الرؤساء وأعضاء هيئة التدريس.	٣,٧٨	١,٠٤٨	عالية	٦
٤	يحرص أعضاء هيئة التدريس على تبادل الخبرات فيما بينهم.	٣,٧٨	١,١٠٢	عالية	٧
٨	يتضح الإيثار والحرص على المنفعة العامة بين الأعضاء.	٣,٦٨	١,١٨٩	عالية	٨
	الدرجة الكلية لبعد الأمن الأخلاقي	٣,٨٨	٠,٩٠٣	عالية	

تشير النتائج في الجدول (١٠) إلى أن واقع الأمن الوظيفي من خلال عبارات بعد "الأمن الأخلاقي" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة جاء بشكل عام بدرجة عالية حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (٣,٦٨-٤,١١) وتراوحت الانحرافات المعيارية للعبارات ما بين (٠,٨٤٩)، (١,١٨٩)، وجميعها جاءت ضمن الدرجة العالية، وربما يرجع ذلك إلى طبيعة التعليم الأزهرى الذي يجمع ما بين العلوم الشرعية والعملية، الأمر الذي ينعكس على سلوكيات أعضاء هيئة التدريس وأخلاقهم في تعاملاتهم داخل الكلية.

وحلت العبارة رقم (١) "أحظى بالاهتمام اللازم من قبل زملائي" في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤,١١)، وانحراف معياري (٠,٨٤٩)، وبدرجة تقدير عالية. وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (٥) "يحرص أعضاء هيئة التدريس على تقديم الدعم والمساندة لزملائهم الجدد" بمتوسط حسابي (٤,٠٣)، وانحراف معياري (١,٠١٨)، وبدرجة تقدير عالية. أما العبارات التي حازت على أقل ترتيب فهي العبارة رقم (٤) "يحرص أعضاء هيئة التدريس على تبادل الخبرات فيما بينهم" بمتوسط حسابي (٣,٧٨)، وانحراف معياري

(١,١٠٢)، في الترتيب السابع وقبل الأخير، وبدرجة تقدير عالية. وفي الترتيب الثامن والأخير جاءت العبارة (٨) " يتضح الإيثار والحرص على المنفعة العامة بين الأعضاء " بمتوسط حسابي (٣,٦٨)، وانحراف معياري (١,١٨٩)، وبدرجة تقدير عالية، وقد يرجع ذلك إلى القيم الدينية التي يتحلى بها العاملين بجامعة الأزهر سواء أعضاء هيئة التدريس أو الهيئة المعاونة.

ج - بعد: الأمن الأيديولوجي:

يبين الجدول (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس على كل عبارة من عبارات بعد الأمن الأيديولوجي، وقد تم قياسه بالاعتماد على (٧) عبارات.

الجدول (١١): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد الأمن الأيديولوجي مرتبة ترتيباً تنازلياً

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
٤	تتناسب تخصصات أعضاء هيئة التدريس مع الأعمال الموكلة لهم.	٣,٨١	١,٠١٣	عالية	١
٧	توجد قنوات مشتركة بين موظفي الكلية في كل ما يحقق أهداف العمل.	٣,٣٢	٠,٨٨٠	متوسطة	٢
٦	تساعد القيم السائدة في الكلية على تهيئة الجو المناسب للعمل.	٣,٢٥	٠,٩١٢	متوسطة	٣
٣	تتفق طريقة تقسيم العمل والرؤية الاستراتيجية للكلية والجامعة.	٣,٢٣	١,٠٢٨	متوسطة	٤
٢	تعزز الكلية مبدأ حرية الرأي.	٣,٢١	٠,٩٩٥	متوسطة	٥
٥	أشارك في صنع القرار بالكلية.	٣,١٨	١,١١٣	متوسطة	٦
١	أعمل في مناخ تنظيمي محفز على الإبداع.	٣,١٤	١,٠٨٨	متوسطة	٧
	الدرجة الكلية لبعء الأمن الأيديولوجي	٣,٣٠	٠,٨٩١	متوسطة	

تشير النتائج في الجدول (١٢) إلى أن واقع الأمن الوظيفي من خلال عبارات بعد " الأمن الأيديولوجي" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة جاء بشكل عام بدرجة متوسطة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (٣,١٤-٣,٨١) وتراوحت الانحرافات المعيارية للعبارات ما بين (٠,٨٨٠)، (١,١١٣)، وجميعها جاءت ضمن الدرجة العالية والمتوسطة.

وحلت العبارة رقم (٤) "تناسب تخصصات أعضاء هيئة التدريس مع الأعمال الموكلة لهم" في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٣,٨١)، وانحراف معياري (١,٠١٣)، وبدرجة تقدير عالية. وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (٧) "توجد قناعات مشتركة بين موظفي الكلية في كل ما يحقق أهداف العمل" بمتوسط حسابي (٣,٣٢)، وانحراف معياري (٠,٨٨٠)، وبدرجة تقدير متوسطة.

أما العبارات التي حازت على أقل ترتيب، فهي العبارة رقم (٥) "أشارك في صنع القرار بالكلية" بمتوسط حسابي (٣,١٨)، وانحراف معياري (١,١١٣)، في الترتيب السادس وقبل الأخير، وبدرجة تقدير متوسطة. وفي الترتيب السابع والأخير جاءت العبارة (١) "أعمل في مناخ تنظيمي محفز على الإبداع" بمتوسط حسابي (٣,١٤)، وانحراف معياري (١,٠٨٨)، وبدرجة تقدير متوسطة.

وقد يرجع ذلك إلى المركزية في اتخاذ بعض القرارات الإدارية والتنظيمية من قبل الإدارة العليا بالجامعة دون التشاور مع أعضاء هيئة التدريس الأمر الذي يقلل من إيجاد مناخ تنظيمي آمن ومحفز على الإبداع ومعزز لحرية الرأي.

د - بعد: الأمن السياسي:

يبين الجدول (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس على كل عبارة من عبارات بعد الأمن السياسي لدى أعضاء هيئة التدريس، وقد تم قياسه بالاعتماد على (٦) عبارات.

الجدول (١٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد الأمن السياسي مرتبة ترتيبياً تنازلياً

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
٤	يتم إنهاء خدماتي وفق القوانين واللوائح.	٣,٦٣	١,٠٢٥	عالية	١
٣	أجد وضوح في القوانين واللوائح الخاصة بعملتي.	٣,٣٣	٠,٩٩٧	متوسطة	٢
٢	تتوفر الضمانات والمزايا الوظيفية في عملي.	٣,٢٥	١,٠٦٠	متوسطة	٣
١	أشعر بانني أحصل على حقوقي الوظيفية.	٣,١٥	٠,٩٦٦	متوسطة	٤
٦	تقدم لي الجامعة الخدمات الصحية المناسبة لي ولأسرتي.	٣,٠٩	١,١٨٣	متوسطة	٥
٥	أرى ان المكافأة التي تقدمها لي الجامعة في نهاية خدمتي مناسبة.	٢,٥٥	١,١٤٦	متوسطة	٦
	الدرجة الكلية لبعد الامن السياسي	٣,١٦	٠,٨٧٨	متوسطة	

تشير النتائج في الجدول (١٢) إلى أن واقع الأمن الوظيفي من خلال عبارات بعد " الأمن السياسي" من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة جاء بشكل عام بدرجة متوسطة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للعبارات ما بين (٢,٥٥-٣,٦٣) وتراوحت الانحرافات المعيارية للعبارات ما بين (٠,٩٦٦)، (١,١٨٣)، وجميعها جاءت ضمن الدرجة العالية والمتوسطة.

وحلت العبارة رقم (٤) " يتم إنهاء خدماتي وفق القوانين واللوائح " في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٣,٦٣)، وانحراف معياري (١,٠٢٥)، وبدرجة تقدير عالية. وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (٣) " أجد وضوح في القوانين واللوائح الخاصة بعملتي" بمتوسط حسابي (٣,٣٣)، وانحراف معياري (٠,٩٩٧)، وبدرجة تقدير متوسطة.

أما العبارات التي حازت على أقل ترتيب فهي: العبارة رقم (٦) " تقدم لي الجامعة الخدمات الصحية المناسبة لي ولأسرتي" بمتوسط حسابي (٣,٠٩)، وانحراف معياري (١,١٨٣)، في الترتيب الخامس وقبل الأخير، وبدرجة تقدير متوسطة. وفي الترتيب السادس والأخير جاءت العبارة (٥) " أرى أن المكافأة التي تقدمها لي الجامعة في نهاية خدمتي مناسبة" بمتوسط حسابي (٢,٥٥)، وانحراف معياري (١,١٤٦)، وبدرجة تقدير متوسطة.

وقد يرجع ذلك إلى قدم القوانين واللوائح التي تنظم الخدمات الصحية ومكافأة نهاية الخدمة فإراها أعضاء العينة غير كافية خاصة مع تصاعد الأعباء المعيشية.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني من أسئلة الدراسة ؛ ونصه

ما مستوى الأداء الأكاديمي لدي أعضاء هيئة التدريس في أبعاد (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع) بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة؟
للإجابة عن هذا السؤال حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة على المحور الثاني: مستوى الأداء الأكاديمي، وأبعاده الثلاث بشكل عام، ثم لعبارات كل بعد من الأبعاد التي تناولها هذا المحور:

الجدول (١٣): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الأداء الأكاديمي، وأبعاده الثلاث

م	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التقدير	ترتيب البعد
١	بعد التدريس	٣,٩٠	٠,٧٣٤	عالية	١
٢	بعد البحث العلمي	٣,٥٨	٠,٨٨١	عالية	٢
٣	بعد خدمة المجتمع	٣,٥٤	٠,٨٣١	عالية	٣
الدرجة الكلية للأداء الأكاديمي (عام):		٣,٦٩	٠,٧٠٥	عالية	

يتبين من الجدول (١٣) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة لمستوى الأداء الأكاديمي يشير إلى أن المتوسط العام على المحور ككل بلغ (٣,٦٩) وبانحراف معياري (٠,٧٠٥) وبدرجة تقدير عالية، كما يتبين أن بعد " التدريس " احتل المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (٣,٩٠)، وانحراف معياري (٠,٧٣٤)، وبدرجة تقدير عالية، تلاه في المرتبة الثانية بعد " البحث العلمي " إذ بلغ متوسط الاستجابات على هذا البعد ككل (٣,٥٨)، وبانحراف معياري (٠,٨٨١)، وبدرجة تقدير عالية، وجاء في المرتبة الثالثة والأخيرة بعد " خدمة المجتمع " بمتوسط حسابي (٣,٥٤)، وبانحراف معياري (٠,٨٣١)، وبدرجة تقدير عالية.

وقد يرجع ذلك إلى أن اختيار عضو هيئة التدريس بالجامعة يتم وفق معايير محددة علمية وشخصية وأخلاقية؛ والذي يتوفر معه ممارسة عالية لمختلف جوانب الأداء المنوطة به، ويفرض هذا على المؤسسة الجامعية أن توفر كافة الضمانات التي تيسر استمرارية أداء عضو هيئة التدريس بهذا المستوى العالي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العنزي (٢٠١٨)، جبريل (٢٠١٦)، الصرايرة (٢٠٠٩)، حيث ظهر الأمن الوظيفي لديهم بدرجة (مرتفعة).

أما فيما يتعلق باستجابات أعضاء هيئة التدريس للعبارات المنتمية لكل بعد من أبعاد مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة، فكانت على النحو الآتي:

أ - بعد: التدريس:

يبين الجدول (١٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس على عبارات البعد الأول: التدريس من أبعاد مستوى الأداء الأكاديمي بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة، وقد تم قياسه من خلال (١١) عبارة.
الجدول (١٤): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة
ول بعد التدريس مرتبة ترتيباً تنازلياً

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
١٠	أحرص على تطوير أدائي التدريسي عن طريق التنمية المهنية المستمرة.	٤,١٥	٠,٨٤٦	عالية	١
٢	أستغل وقت المحاضرة بشكل فعال في تحقيق الأهداف.	٤,١١	٠,٦٥٤	عالية	٢
٩	أحفز الطلبة على المشاركة وإبداء وجهة نظرهم حول المادة.	٤,٠٩	٠,٨٥٨	عالية	٣
١	التزم بوقت المحاضرة.	٤,٠٨	٠,٧٢٢	عالية	٤
٦	أقوم بدوري في مجال الإرشاد الأكاديمي.	٣,٩٧	٠,٨٥٠	عالية	٥
٣	أطبق استراتيجيات تدريسية حديثة.	٣,٩٥	٠,٧٦٨	عالية	٦
٥	ألتزم بالدوام والساعات المكتبية.	٣,٨٨	٠,٨٧٩	عالية	٧
٨	استخدم طرقاً متعددة للتقويم.	٣,٧٦	١,٠٦٧	عالية	٨
٤	أقوم بتطوير المادة العلمية للمقرر وفق المعايير العالمية المرتبطة بمجال التخصص.	٣,٧٥	٠,٨٥٥	عالية	٩
١١	استثمر المعامل والتجهيزات التي توفرها الكلية في تلبية احتياجات التدريس.	٣,٦٧	١,٠٢٤	عالية	١٠
٧	أعمالي الإدارية لا تعوق أدائي التدريسي.	٣,٥٥	١,٢٠٦	عالية	١١
	الدرجة الكلية لبعد التدريس	٣,٩٠	٠,٧٣٤	عالية	

تشير النتائج في الجدول (١٤) إلى أن مستوى الأداء الأكاديمي من خلال عبارات بعد "التدريس" لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة، جاء بشكل عام بدرجة عالية وبمتوسط حسابي (٣,٩٠)؛ وانحراف معياري (٠,٧٣٤)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البعد ما بين (٣,٥٥-٤,١٥) وتراوحت الانحرافات المعيارية ما بين (٠,٦٥٤)، (١,٢٠٦)، وجميعها جاءت ضمن الدرجة العالية، وقد تعزى

هذه النتيجة إلى أن التدريس هو أهم جوانب أداء عضو هيئة التدريس، كما قد يعزى إلى التخصص التربوي للعينة، بالإضافة إلى الخصوصية الدينية التي تقدر مهنة التدريس. وحلت العبارة رقم (١٠) "أحرص على تطوير أدائي التدريسي عن طريق التنمية المهنية المستمرة." في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٤,١٥)، وانحراف معياري (٠,٨٤٦)، وبدرجة تقدير عالية، وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (٢) "أستغل وقت المحاضرة بشكل فعال في تحقيق الأهداف " بمتوسط حسابي (٤,١١)، وانحراف معياري (٠,٦٥٤)، وبدرجة تقدير عالية.

أما العبارات التي حازت على أقل ترتيب فهي العبارة رقم (١١) "استثمر المعامل والتجهيزات التي توفرها الكلية في تلبية احتياجات الدروس" بمتوسط حسابي (٣,٦٧)، وانحراف معياري (١,٠٢٤)، في الترتيب العاشر وقبل الأخير، وبدرجة تقدير عالية، وفي الترتيب الحادي عشر والأخير جاءت العبارة (٧) "أعمالي الإدارية لا تعوق أدائي التدريسي" بمتوسط حسابي (٣,٥٥)، وانحراف معياري (١,٢٠٦)، وبدرجة تقدير عالية. وقد يرجع ذلك إلى كثرة الأعباء الملقة على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والذي يكون له بعض التأثير على القيام بالمهام التدريسية على الوجه الأكمل.

ب - بعد: البحث العلمي:

يبين الجدول (١٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أعضاء هيئة التدريس على عبارات البعد الثاني: البحث العلمي من أبعاد مستوى الأداء الأكاديمي بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة، وقد تم قياسه بالاعتماد على (٩) عبارات.

الجدول (١٥): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد البحث العلمي مرتبة ترتيباً تنازلياً

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
٢	أحرص على حضور الندوات والمؤتمرات العلمية.	٣,٨٧	٠,٩٤٧	عالية	١
٨	أستطيع الوصول إلى المراجع والدوريات العلمية المتخصصة بسهولة ويسر.	٣,٧٨	١,٠٥٨	عالية	٢
٣	أحرص على إنجاز بحث علمي على الأقل كل سنة.	٣,٧٢	٠,٩٢٤	عالية	٣
٦	أحرص على الانضمام إلى البحوث المشتركة بين الأقسام العلمية بالكلية.	٣,٧١	١,٠٥٢	عالية	٤
٩	أحرص على أن تستفيد الكلية والجامعة من نتائج أبحاثي العملية.	٣,٦٩	١,٠٦٢	عالية	٥
١	أجد لدي دافعية للتأليف والبحث.	٣,٦٥	١,٠٠٥	عالية	٦
٤	أجد تشجيع على المشاركة في المؤتمرات المحلية والدولية.	٣,٥٧	١,١٦٠	عالية	٧
٥	لا تعوقني أعمالى الإدارية عن الإنتاج العلمي.	٣,٣٤	١,٣١٨	متوسطة	٨
٧	أستفيد من ميزانية الجامعة في نشر بحوثي العلمية.	٢,٨٩	١,٣٤٣	متوسطة	٩
	الدرجة الكلية لبعء البحث العلمي	٣,٥٨	٠,٨٨١	عالية	

تشير النتائج في الجدول (١٥) إلى أن مستوى الأداء الأكاديمي من خلال عبارات بعد " البحث العلمي" لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة، جاء بشكل عام بدرجة عالية وبمتوسط حسابي (٣,٥٨)؛ وانحراف معياري (٠,٨٨١)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البعد ما بين (٢,٨٩-٣,٨٧) وتراوحت الانحرافات المعيارية ما بين (٠,٩٢٤)، (١,٣٤٣)، وجميعها جاءت ضمن الدرجة العالية، والمتوسطة، وقد يرجع ذلك إلى أن البحث العلمي شرط أساسي لترقي عضو هيئة التدريس إلى الدرجات العلمية الأعلى، إلا أن هذا يتوقف على قدرته على إنجاز أبحاثه وبالمستوى الذي يتيح له الترقى.

وحلت العبارة رقم (٢) "أحرص على حضور الندوات والمؤتمرات العلمية" في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٣,٨٧)، وانحراف معياري (٠,٩٤٧)، وبدرجة تقدير عالية، وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (٨) "أستطيع الوصول إلى المراجع والدوريات العلمية المتخصصة بسهولة ويسر" بمتوسط حسابي (٣,٧٨)، وانحراف معياري (١,٠٥٨)، وبدرجة تقدير عالية.

أما العبارات التي حازت على أقل ترتيب فهي العبارة رقم (٥) " لا تعوقني أعمالى الإدارية عن الإنتاج العلمى " بمتوسط حسابى (٣,٣٤)، وانحراف معيارى (١,٣١٨)، فى الترتيب الثامن وقبل الأخير، وبدرجة تقدير متوسطة، وفى الترتيب التاسع والأخىر جاءت العبارة (٧) " أستفید من میزانیة الجامعة فى نشر بحوثى العلمیة " بمتوسط حسابى (٢,٨٩)، وانحراف معيارى (١,٣٤٣)، وبدرجة تقدير متوسطة، وقد یرجع ذلك إلى كثرة الأعباء الإدارية التى یتحملها عضو هیئة التدیس خاصة مع توجه الكلية للحصول على الاعتماد الأكادیمی، بالإضافة إلى ضعف المیزانیة المخصصة للبحث العلمى وخاصة البحوث النظریة.

ج - بعد: خدمة المجتمع:

یبین الجدول (١٦) المتوسطات الحسابیة والانحرافات المعیاریة لتقديرات أعضاء هیئة التدیس على عبارات البعد الثالث: خدمة المجتمع من أبعاد مستوى الأداء الأكادیمی بكلیة التریبة بنین جامعة الأزهر القاهرة، وقد تم قیاسه بالاعتماد على (٨) عبارات.

وتشیر النتائج فى الجدول (١٦) إلى أن مستوى الأداء الأكادیمی من خلال عبارات بعد " خدمة المجتمع " لدى أعضاء هیئة التدیس بكلیة التریبة بنین جامعة الأزهر القاهرة، جاء

الجدول (١٦): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد خدمة المجتمع مرتبة ترتيباً تنازلياً

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الترتيب
١	أشارك بفعالية في خطة الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة.	٣,٧٦	٠,٩٣٣	عالية	١
٦	أوجه أبحاثي العلمية نحو تنمية المجتمع وحل مشكلاته وقضاياها.	٣,٧٢	٠,٩١٣	عالية	٢
٧	أخصص جزءاً من وقتي للمشاركة في العمل التطوعي بالمجتمع.	٣,٦٨	٠,٩٧٤	عالية	٣
٤	أحرص على تقديم الاستشارات والدراسات العلمية للمؤسسات الاجتماعية.	٣,٥٧	٠,٩٦٠	عالية	٤
٣	أساهم في إقامة المعارض والندوات العلمية والثقافية والتنمية لخدمة المجتمع.	٣,٥١	١,٠٢٢	عالية	٥
٥	أصمم برامج تدريبية للطلبة الخريجين تساعد على الالتحاق بسوق العمل.	٣,٤٨	١,٠٢٧	عالية	٦
٢	انضم إلى مراكز و وحدات الجامعة المتخصصة في خدمة المجتمع.	٣,٤١	٠,٩٢٣	عالية	٧
٨	أساهم في برامج محو الأمية وتعليم الكبار بالمجتمع المحلي.	٣,٢٥	٠,٩٩٢	متوسط	٨
	الدرجة الكلية لبعد خدمة المجتمع	٣,٥٤	٠,٨٣١	عالية	

بشكل عام بدرجة عالية وبمتوسط حسابي (٣,٥٤)؛ وانحراف معياري (٠,٨٣١)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لعبارات هذا البعد ما بين (٣,٢٥) و(٣,٧٦) وتراوحت الانحرافات المعيارية ما بين (٠,٩١٣) و(١,٠٢٧)، وجميعها جاءت ضمن الدرجة العالية، والمتوسطة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن خدمة المجتمع تمثل مطلباً أساسياً لحصول الكلية على الاعتماد لكن قد تحول ظروف بعض أعضاء هيئة التدريس عن القيام بها خاصة الهيئة المعاونة.

وَحَلَّت العبارة رقم (١) "أشارك بفعالية في خطة الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة" في الترتيب الأول بمتوسط حسابي (٣,٧٦)، وانحراف معياري (٠,٩٣٣)، وبدرجة تقدير عالية، وفي الترتيب الثاني جاءت العبارة رقم (٦) "أوجه أبحاثي العلمية نحو تنمية المجتمع وحل مشكلاته وقضاياها" بمتوسط حسابي (٣,٧٢)، وانحراف معياري (٠,٩١٣)، وبدرجة تقدير عالية.

أما العبارات التي حازت على أقل ترتيب فهي العبارة رقم (٢) " انضم إلى مراكز ووحدات الجامعة المتخصصة في خدمة المجتمع" في الترتيب السابع وقبل الأخير، وبدرجة تقدير عالية، بمتوسط حسابي (٣,٤١) وانحراف معياري (٠,٩٢٣)، وفي الترتيب الثامن والأخير جاءت العبارة (٨) " أساهم في برامج محو الأمية وتعليم الكبار بالمجتمع المحلي" بمتوسط حسابي (٣,٢٥)، وانحراف معياري (٠,٩٩٢)، وبدرجة تقدير متوسطة، وقد يرجع ذلك إلى طبيعة العينة والتي تتألف النسبة الأعلى فيها من الهيئة المعاونة وذلك لانشغالهم بالحصول على درجة الماجستير والدكتوراه.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث من أسئلة الدراسة؛ ونصه هل توجد علاقة ارتباطية بين واقع الأمن الوظيفي ومستوى الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) بين واقع الأمن الوظيفي ككل وبين مستوى الأداء الأكاديمي بشكل عام، كما حُسبت قيم معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد الأمن الوظيفي وكل بعد من أبعاد مستوى الأداء الأكاديمي، وفيما يلي توضيح لهذه النتائج.

أ - العلاقة بين الدرجة الكلية للأمن الوظيفي ومستوى الأداء الأكاديمي الكلي:

يتبين من الجدول (١٧) أن قيمة معامل ارتباط بيرسون بين واقع الأمن الوظيفي ككل وبين مستوى الأداء الأكاديمي ككل بلغ (٠,٧٤٩) وبمستوى دلالة (٠,٠١)، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية طردية (قوية) دالة إحصائياً بين واقع الأمن الوظيفي ككل وبين مستوى الأداء الأكاديمي ككل، الأمر الذي يشير إلى أنه كلما

الجدول (١٧): معامل ارتباط بيرسون بين واقع الأمن الوظيفي ككل

وبين مستوى الأداء الأكاديمي ككل

٠,٧٤٩	معامل ارتباط بيرسون	الأداء الأكاديمي ككل	الأمن الوظيفي ككل (الأبعاد مجتمعة)
٠,٠١	الدلالة الإحصائية		

زاد الأمن الوظيفي لدى عضو هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر القاهرة كلما ارتفع مستوى الأداء الأكاديمي لديهم.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسات كل من العززي (٢٠١٨)، جبريل (٢٠١٦)، أكبان (٢٠١٣)، الصرايرة (٢٠٠٩).

ب - العلاقة بين كل بعد من أبعاد الأمن الوظيفي وكل بعد من أبعاد الأداء الأكاديمي:

ويبين الجدول رقم (١٨) العلاقة بين كل بعد من أبعاد الأمن الوظيفي وكل بعد من

أبعاد الأداء الأكاديمي.

جدول (١٨): معاملات ارتباط بيرسون للعلاقة بين أبعاد الأمن الوظيفي وأبعاد الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة.

قوة العلاقة	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الأداء الأكاديمي	الأمن الوظيفي
متوسطة	٠,٠١	٠,٥٣٠	التدريس	الأمن الاجتماعي
قوية	٠,٠١	٠,٦٢١	البحث العلمي	
متوسطة	٠,٠١	٠,٤٤٨	خدمة المجتمع	
قوية	٠,٠١	٠,٦١٧	مستوى الأداء الأكاديمي ككل	
قوية	٠,٠١	٠,٦٩٠	التدريس	الأمن الأخلاقي
قوية	٠,٠١	٠,٧١٥	البحث العلمي	
متوسطة	٠,٠١	٠,٥٩٨	خدمة المجتمع	
قوية	٠,٠١	٠,٧٧١	مستوى الأداء الأكاديمي ككل	
قوية	٠,٠١	٠,٦٦٥	التدريس	الأمن الأيديولوجي
قوية	٠,٠١	٠,٧٤٨	البحث العلمي	
متوسطة	٠,٠١	٠,٥٠٢	خدمة المجتمع	
قوية	٠,٠١	٠,٧٤٢	مستوى الأداء الأكاديمي ككل	
متوسطة	٠,٠١	٠,٥٦٦	التدريس	الأمن السياسي
قوية	٠,٠١	٠,٦٤٧	البحث العلمي	
متوسطة	٠,٠١	٠,٤٦١	خدمة المجتمع	
قوية	٠,٠١	٠,٦٤٧	مستوى الأداء الأكاديمي ككل	

معامل الارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$)

يتبين من الجدول (١٨) ما يلي:

- وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (٠,٠١) بين بعد الأمن الاجتماعي وبين الأداء الأكاديمي ككل، وبدرجة (قوية) حيث جاءت قيم معامل ارتباط بيرسون (٠,٦١٧) وبمستوى دلالة (٠,٠١).

- وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) بين بعد الأمن الاجتماعي وبين بُعد (التدريس - خدمة المجتمع) من أبعاد الأداء الأكاديمي، وبدرجة (متوسطة) حيث جاءت قيم معامل ارتباط بيرسون (0,530 - 0,448) ويمستوى دلالة (0,01)، ووجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً وبدرجة (قوية) عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$) بين بعد الأمن ويُعد (البحث العلمي) من أبعاد الأداء الأكاديمي؛ حيث جاءت قيم معامل ارتباط بيرسون (0,621) وبمستوى دلالة (0,01).
- وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) بين بعد الأمن الأخلاقي وبين مستوى الأداء الأكاديمي ككل، وبدرجة (قوية) حيث جاءت قيم معامل ارتباط بيرسون (0,771) وبمستوى دلالة (0,01).
- وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) بين بعد الأمن الأخلاقي وبين بُعد (التدريس - البحث العلمي) من أبعاد الأداء الأكاديمي، وبدرجة (قوية) حيث جاءت قيم معامل ارتباط بيرسون (0,690 - 0,715) وبمستوى دلالة (0,01)، ووجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً وبدرجة (متوسطة) عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$) بين بعد الأمن الأخلاقي وبين بُعد (خدمة المجتمع)؛ حيث جاءت قيم معامل ارتباط بيرسون (0,598) وبمستوى دلالة (0,01).
- وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) بين بعد الأمن الأيديولوجي وبين مستوى الأداء الأكاديمي ككل، وبدرجة (قوية) حيث جاءت قيم معامل ارتباط بيرسون (0,742) وبمستوى دلالة (0,01).
- وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) بين بعد الأمن الأيديولوجي وبين بُعد (التدريس - البحث العلمي) من أبعاد الأداء الأكاديمي، وبدرجة (قوية) حيث جاءت قيم معامل ارتباط بيرسون (0,665 - 0,748) وبمستوى دلالة (0,01)، ووجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً وبدرجة (متوسطة) عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$) بين بعد الأمن الأيديولوجي وبين بُعد (خدمة المجتمع)؛ حيث جاءت قيم معامل ارتباط بيرسون (0,502) وبمستوى دلالة (0,01).

- وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) بين بعد الأمن السياسي وبين مستوى الأداء الأكاديمي ككل، وبدرجة (قوية) حيث جاءت قيم معامل ارتباط بيرسون (0,647) ومستوى دلالة (0,01).
- وجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً وبدرجة (قوية) عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,01$) بين بعد الأمن السياسي وبين بُعد (البحث العلمي) من أبعاد الأداء الأكاديمي؛ حيث جاءت قيم معامل ارتباط بيرسون (0,647) ومستوى دلالة (0,01)، ووجود علاقة ارتباطية طردية دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) بين بعد الأمن السياسي وبُعدي التدريس وخدمة المجتمع من أبعاد الأداء الأكاديمي، وبدرجة (متوسطة) حيث جاءت قيم معامل ارتباط بيرسون (0,566-0,461) ومستوى دلالة (0,01).

وربما مرجع العلاقة الارتباطية (قوية) بين التدريس وكل من البعد الأخلاقي والبعد الأيديولوجي للطبيعة الدينية لجامعة الأزهر ولخصوصية كلية التربية في تأكيد هذه الأبعاد، بينما قد يكون مرجع العلاقة الارتباطية (متوسط) بين التدريس وكل من الأمن الاجتماعي والأمن السياسي إلى غلبة العوامل الدينية والقيمية على الأداء التدريسي رغم الأوضاع المادية والمعيشية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم .

أما البحث العلمي فظهرت علاقته الارتباطية مع كافة أبعاد الأمن الوظيفي (قوية) وربما مرجع ذلك إلى أن البحث العلمي يمثل قيمة هامة لدى أفراد عينة الدراسة سواء أعضاء هيئة التدريس أو هيئة معاونة، ولكي ينجز في أفضل صورة يتطلب توافر مختلف الضمانات المرتبطة بكافة أبعاد الأمن الوظيفي.

على حين ظهرت العلاقة الارتباطية (متوسط) بين خدمة المجتمع وكافة أبعاد الأمن الوظيفي وقد يعزى ذلك إلى طبيعة العينة والتي أكثرها من الهيئة المعاونة وبالتالي تكون مساهمتهم في نشاط خدمة المجتمع أقل؛ خاصة وأنها ليست متطلباً لمناقشة رسائلهم وحصولهم على الدرجة العلمية.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة العنزي (2018)، حيث جاءت العلاقة (قوية) بين الأداء الأكاديمي كل من الأمن السياسي والأمن الاجتماعي، بينما جاءت العلاقة (قوية جداً) بين الأداء الأكاديمي والأمن الأيديولوجي، على حين جاءت العلاقة بين الأداء الأكاديمي والأمن

الأخلاقي بدرجة (متوسطة)، وربما يرجع ذلك إلى اختلاف الضمانات والمزايا الوظيفية باختلاف مجتمع الدراسة وإلى قيم التطوير والجودة المصاحبة لاستعداد جامعة تبوك لزيارة مراجعين الهيئة الوطنية للاعتماد الأكاديمي.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع من أسئلة الدراسة والذي ينص على:

" هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الأمن الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة تعزى للمتغيرات التالية (الوظيفة _ سنوات الخبرة)؟ "

أ - بالنسبة لمتغير الوظيفة:

للتعرف على الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول تقديرهم لواقع الأمن الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة تبعاً لمتغير الوظيفة، تم إجراء اختبار (ت) لعينتين مستقلتين، والجدول (١٩)، يبين ذلك:

جدول (١٩) نتائج اختبار (ت) لتحديد دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الأمن الوظيفي وأبعاده الأربع تبعاً لمتغير الوظيفة

الدلالة الإحصائية	قيمة (ت)	درجات الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الوظيفة	البعد
٠,٩٨٨	٠,٠١٥	١٨٣	٠,٩٨٩	٢,٨٥	١٠٩	هيئة معاونة	الأمن الاجتماعي
			١,٠٣٤	٢,٨٤	٧٦	عضو هيئة تدريس	
٠,٠٠٥	٢,٨٦٢	١٨٣	٠,٩٨٧	٣,٧٥	١٠٩	هيئة معاونة	الأمن الأخلاقي
			٠,٧١٥	٤,١١	٧٦	عضو هيئة تدريس	
٠,٥٠٨	٠,٦٦٣	١٨٣	٠,٩٣٢	٣,٢٦	١٠٩	هيئة معاونة	الأمن الأيديولوجي
			٠,٨٣٣	٣,٣٥	٧٦	عضو هيئة تدريس	
٠,٢٠٩	١,٢٦١	١٨٣	٠,٩٤١	٣,٠٩	١٠٩	هيئة معاونة	الأمن السياسي
			٠,٧٧٥	٣,٢٦	٧٦	عضو هيئة تدريس	
٠,١٩٧	١,٢٩٥	١٨٣	٠,٨٩٦	٣,٢٦	١٠٩	هيئة معاونة	واقع الأمن الوظيفي ككل
			٠,٧٨٩	٣,٤٢	٧٦	عضو هيئة تدريس	

يتبين من الجدول (١٩):

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة حول واقع الأمن الوظيفي في بعد (الأمن الأخلاقي) ولصالح أعضاء

هيئة التدريس الفئة الأعلى في المتوسط الحسابي؛ إذ كانت قيمة (ت) المحسوبة (٢,٨٦٢) وهي دالة إحصائياً عند مستوى ($\alpha \geq 0,01$) وقد يرجع ذلك إلى أنه كلما تدرج عضو هيئة التدريس في العمل وحصل على درجات أعلى، ارتفع لديه الإحساس بالأمن الوظيفي هذا على عكس الهيئة المعاونة من المعيدين والمدرسين المساعدين فإن ارتفاع درجة الأمن الوظيفي عندهم مرتبطة بحصولهم على درجة الدكتوراه، حيث أنهم شبه مهردون إن لم يحصلوا على الدكتوراه في المدة المحددة من قبل الجامعة سوف يحاولون إلى وظيفة إداري بالكلية.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \geq 0,01$) في استجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة حول واقع الأمن الوظيفي في أبعاد (الأمن الاجتماعي - الأمن الأيديولوجي - الأمن السياسي - والأبعاد ككل) تبعاً لمتغير الوظيفة إذ كانت قيمة (ت) المحسوبة (١,٢٩٥-١,٢٦١-٠,٦٦٣-٠,٠١٥) على الترتيب ودلالاتها الإحصائية (٠,٩٨٨-٠,٥٠٨-٠,٢٠٩-٠,١٩٧) وجميعها غير دالة إحصائياً مما يعني اتفاق أفراد عينة الدراسة على اختلاف وظيفتهم حول تلك الأبعاد وكذلك حول واقع الأمن الوظيفي ككل.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة حمام (٢٠١٧)، بينما تختلف مع دراسة العنزي (٢٠١٨)، جبريل (٢٠١٦)، عودة (٢٠١٥)؛ ربما لاختلاف ظروف العاملين بالجامعات من مجتمع لآخر، أو لتدني الرواتب والمكافآت المادية للعاملين بجامعة الأزهر.

ب - النسبة لمتغير عدد سنوات الخبرة:

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق حول واقع الأمن الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة كما في الجدول التالي:

جدول (٢٠): نتيجة اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع الأمن الوظيفي وأبعاده الأربعة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	الدلالة
الأمن الاجتماعي	بين المجموعات	٠,٢٤٠	٢	٠,١٢٠	٠,١١٧	٠,٨٨٩	غير دالة
	داخل المجموعات	١٨٥,٧١٢	١٨٢	١,٠٢٠			
	المجموع	١٨٥,٩٥٢	١٨٤				
الأمن الأخلاقي	بين المجموعات	٤,٥٧٦	٢	٢,٢٨٨	٢,٨٦٠	٠,٠٦٠	غير دالة
	داخل المجموعات	١٤٥,٦٠٩	١٨٢	٠,٨٠٠			
	المجموع	١٥٠,١٨٥	١٨٤				
الأمن الأيديولوجي	بين المجموعات	٠,٢٧٩	٢	٠,١٤٠	٠,١٧٤	٠,٨٤١	غير دالة
	داخل المجموعات	١٤٦,٠٤٠	١٨٢	٠,٨٠٢			
	المجموع	١٤٦,٣١٩	١٨٤				
الأمن السياسي	بين المجموعات	١,٢٨٥	٢	٠,٦٤٢	٠,٨٣٠	٠,٤٣٨	غير دالة
	داخل المجموعات	١٤٠,٧٩٨	١٨٢	٠,٧٧٤			
	المجموع	١٤٢,٠٨٣	١٨٤				
الأبعاد ككل	بين المجموعات	٠,٥٠٣	٢	٠,٢٥٢	٠,٣٤١	٠,٧١١	غير دالة
	داخل المجموعات	١٣٤,٢١٥	١٨٢	٠,٧٣٧			
	المجموع	١٣٤,٧١٨	١٨٤				

يتبين من جدول (٢٠) ما يلي:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0,01)$ في استجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة حول واقع الأمن الوظيفي في أبعاد (الأمن الاجتماعي - الأمن الأخلاقي - الأمن الأيديولوجي - الأمن السياسي - والأبعاد ككل) تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة إذ كانت قيمة (ف) $(0,117 - 2,860 - 0,174 - 0,830 - 0,438 - 0,341)$ على الترتيب ودلالاتها الإحصائية $(0,889 - 0,060 - 0,841 - 0,830 - 0,438 - 0,711)$ وجميعها غير دالة إحصائياً مما يعني اتفاق أفراد عينة الدراسة من

أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر على اختلاف خبرتهم حول تقديرهم لتلك الأبعاد وواقع الأمن الوظيفي ككل.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة حمام (٢٠١٧)، عودة (٢٠١٥)، بينما تختلف مع دراسة جبريل (٢٠١٦)؛ حيث وجدت فروق لصالح سنوات الخبرة الطويلة، وربما مرجع ذلك ظروف الواقع الفلسطيني فغالبيتهم استكمل مسيرته البحثية وترقياته فلا تقلقه الظروف والأوضاع المحيطة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الخامس من أسئلة الدراسة والذي ينص على:

" هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة تعزى للمتغيرات التالية (الوظيفة _ الخبرة)؟ "

أ - بالسنة لمتغير الوظيفة:

للتعرف على الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول تقديرهم لمستوى الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة تبعاً لمتغير الوظيفة، تم إجراء اختبار (ت) لعينتين مستقلتين، والجدول (٢١)، يبين ذلك:

الجدول (٢١): نتائج اختبار (ت) لتحديد دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الأداء الأكاديمي وأبعاده الثلاث تبعاً لمتغير الوظيفة

البعد	الوظيفة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة (ت)	الدلالة الإحصائية
التدريس	هيئة معاونة	١٠٩	٣,٩٠	٠,٦٨٨	١٨٣	,٠٠١	,٩٩٩
	عضو هيئة تدريس	٧٦	٣,٩١	٠,٨٠٠			
البحث العلمي	هيئة معاونة	١٠٩	٣,٦٣	٠,٨٤٨	١٨٣	,٩٥٤	,٣٤١
	عضو هيئة تدريس	٧٦	٣,٥٠	٠,٩٢٧			
خدمة المجتمع	هيئة معاونة	١٠٩	٣,٤١	٠,٨٩٧	١٨٣	,٥٦٨	,٠١١
	عضو هيئة تدريس	٧٦	٣,٧٣	٠,٦٩٠			
مستوى الأداء الأكاديمي ككل	هيئة معاونة	١٠٩	٣,٦٧	٠,٧٥٤	١٨٣	,٤٦٩	,٦٤٠
	عضو هيئة تدريس	٧٦	٣,٧٢	٠,٦٣٢			

يتبين من الجدول (٢١)

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0,01)$ في استجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة حول مستوى الأداء الأكاديمي في أبعاد (التدريس - البحث العلمي - ومستوى الأداء ككل) تبعاً لمتغير الوظيفة إذ كانت قيمة (ت) المحسوبة $(0,001 - 0,954 - 0,469)$ على الترتيب ودلالاتها الإحصائية $(0,999 - 0,341 - 0,640)$ وجميعها غير دالة إحصائياً مما يعني اتفاق أفراد عينة الدراسة على اختلاف وظيفتهم حول تقديرهم لتلك الأبعاد ومستوى الأداء الأكاديمي ككل، وقد يرجع ذلك إلى الطبيعة الدينية لجامعة الأزهر والتي تحت كل فرد على البحث والتعلم أيا كان موقعه الوظيفي.

وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة جبريل (٢٠١٦)، وتختلف مع دراسة أمين (٢٠١٥)؛ والتي أظهرت وجود فروق لصالح الدرجة الوظيفية الأعلى والتي ربما ترجع إلى متطلبات الترقى بجامعة تبوك والتي تستوجب التميز في أداء التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة حول مستوى الأداء الأكاديمي في بعد (خدمة المجتمع) ولصالح أعضاء هيئة التدريس الفئة الأعلى في المتوسط الحسابي؛ إذ كانت قيمة (ت) المحسوبة $(2,568)$ وهي دالة إحصائياً عند مستوى $(\alpha \geq 0,05)$ ، وقد يرجع ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس من الهيئة المعاونة ليس لديهم الوقت الكافي للمشاركة بصورة كاملة في خدمة المجتمع لانشغالهم برسائلهم للماجستير والدكتوراه، كما أن نسبة كبيرة منهم غير مقيمين بالقاهرة والذي يصعب معه مشاركتهم في خدمة المجتمع المحيط بالجامعة، بالإضافة إلى أن أعضاء هيئة التدريس تتاح لهم فرص المشاركة في خدمة المجتمع المحلي من خلال المؤتمرات والندوات العلمية بعكس الهيئة المعاونة.

أ - بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخبرة:

تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) للكشف عن دلالة الفروق حول مستوى الأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة كما في الجدول التالي:

جدول (٢٢): نتيجة اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لتحديد دلالة الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى أبعاد الأداء الأكاديمي تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة

الأبعاد	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة	الدلالة
التدريس	بين المجموعات	٠,٢٦٠	٢	٠,١٣٠	٠,٢٣٩	٠,٧٨٨	غير دالة
	داخل المجموعات	٩٨,٩٥٤	١٨٢	٠,٥٤٤			
	المجموع	٩٩,٢١٤	١٨٤				
البحث العلمي	بين المجموعات	١,٥٢٩	٢	٠,٧٦٥	٠,٩٨٤	٠,٣٧٦	غير دالة
	داخل المجموعات	١٤١,٤٢١	١٨٢	٠,٧٧٧			
	المجموع	١٤٢,٩٥١	١٨٤				
خدمة المجتمع	بين المجموعات	٣,٣٨٤	٢	١,٦٩٢	٢,٤٨٦	٠,٠٨٦	غير دالة
	داخل المجموعات	١٢٣,٨٨٦	١٨٢	٠,٦٨١			
	المجموع	١٢٧,٢٧٠	١٨٤				
مستوى الأداء الأكاديمي ككل	بين المجموعات	٠,١٦٦	٢	٠,٠٨٣	٠,١٦٥	٠,٨٤٨	غير دالة
	داخل المجموعات	٩١,٣٤٨	١٨٢	٠,٥٠٢			
	المجموع	٩١,٥١٤	١٨٤				

يتبين من جدول (٢٢) ما يلي:

عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \geq 0,01)$ في استجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة حول مستوى الأداء الأكاديمي في أبعاد (التدريس - البحث العلمي - خدمة المجتمع - مستوى الأداء ككل) تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة إذ كانت قيمة (ف) $(0,239 - 0,984 - 2,486 - 0,165)$ على الترتيب ودلالاتها الإحصائية $(0,788 - 0,376 - 0,086 - 0,848)$ وجميعها غير دالة إحصائياً مما يعني اتفاق أفراد عينة الدراسة على اختلاف خبرتهم حول تقديرهم لتلك الأبعاد ومستوى الأداء الأكاديمي ككل، وقد يرجع ذلك إلى الطبيعة الدينية لجامعة الأزهر والتي تحث على

الاستمرارية في التعلم والبحث وخدمة المجتمع، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة جبريل (٢٠١٦).

ملخص نتائج البحث

يمكن أجمال ما أظهرته النتائج فيما يلي:

- جاء المتوسط العام على واقع الأمن الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة بدرجة تقدير متوسطة، واحتل بعد "الأمن الأخلاقي" المرتبة الأولى وبدرجة تقدير عالية، تلاه في المرتبة الثانية بعد "الأمن الأيديولوجي" وبدرجة تقدير متوسطة، وجاء في المرتبة الثالثة وقبل الأخيرة بعد "الأمن السياسي" وبدرجة تقدير متوسطة، وجاء في المرتبة الرابعة والأخيرة بعد "الأمن الاجتماعي"، وبدرجة تقدير متوسطة.

- جاء المتوسط العام على مستوى الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة بدرجة تقدير عالية، واحتل بعد "التدريس" المرتبة الأولى وبدرجة تقدير عالية، تلاه في المرتبة الثانية بعد "البحث العلمي" وبدرجة تقدير عالية، وجاء في المرتبة الثالثة والأخيرة بعد "خدمة المجتمع" وبدرجة تقدير عالية.

- وجود علاقة ارتباطية طردية (قوية) دالة إحصائياً بين واقع الأمن الوظيفي ككل وبين مستوى الأداء الأكاديمي ككل.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة حول واقع الأمن الوظيفي في بعد (الأمن الأخلاقي) ولصالح أعضاء هيئة التدريس.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة حول واقع الأمن الوظيفي في أبعاد (الأمن الاجتماعي - الأمن الأيديولوجي - الأمن السياسي - والأبعاد ككل) تبعاً لمتغير الوظيفة.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة حول واقع الأمن الوظيفي في أبعاد (الأمن الاجتماعي - الأمن الأخلاقي - الأمن الأيديولوجي - الأمن السياسي - والأبعاد ككل) تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة حول مستوى الأداء الأكاديمي في بعد (خدمة المجتمع) ولصالح أعضاء هيئة التدريس.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة حول مستوى الأداء الأكاديمي في أبعاد (التدريس) - البحث العلمي - (ومستوى الأداء ككل) تبعاً لمتغير الوظيفة.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بنين جامعة الأزهر القاهرة حول مستوى الأداء الأكاديمي في أبعاد (التدريس) - البحث العلمي - (خدمة المجتمع - ومستوى الأداء ككل) تبعاً لمتغير عدد سنوات الخبرة.

ثالثاً: توصيات البحث ومقترحاته

نظراً لما أظهرته الدراسة الحالية من وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين الأمن الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنين جامعة الأزهر القاهرة وأدائهم الأكاديمي؛ توصي الدراسة بما يلي:

▪ التأكيد على مبادئ العدالة الاجتماعية بكلية التربية للبنين جامعة الأزهر القاهرة، ويتحقق ذلك من خلال:

- اتباع ممارسات تتسم بالشفافية والنزاهة في توزيع الموارد والعوائد المادية.
- تبني سياسات تعمل على تقليل الفروق المادية بين أعضاء الكلية ونظرائهم بالجامعات الأخرى.

- الارتكاز على الإنجاز التدريسي والبحثي والمجتمعي كمعيار رئيس للترقية بالوظائف الجامعية وفق أسس من النزاهة والشفافية.

▪ تبني سياسات تخفف من الضغوط والأعباء المعيشية على أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية للبنين جامعة الأزهر القاهرة، ويتحقق ذلك من خلال:

- توفير الخدمات الطبية والعلاجية الملانمة وشمولها لعضو هيئة التدريس وجميع أفراد أسرته.

- الزيادة التدريجية في قيمة المعاشات ومكافأة نهاية الخدمة لتتناسب مع الأحوال المعيشية المتغيرة.

- إشاعة أبعاد جودة الحياة الوظيفية بمختلف مواقع عمل أعضاء هيئة التدريس بالكلية بما يعينهم على التدريس المتميز وإيجاد الوقت الكافي للتأليف والبحث وخدمة المجتمع.
- التخفيف من البيروقراطية والمركزية في الرعاية والخدمات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس، وأيضا فيما يتعلق بتقديمهم الخدمات إلى المجتمع.
- تدعيم الثقافة التنظيمية السائدة بالكلية لتكون أكثر إيجابية، ويتحقق ذلك من خلال:
 - توفير مناخ تنظيمي صحي يقوم على الثقة بين القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس بالكلية، ويحفز على الإبداع والتشارك المعرفي والإيثار وتبادل الخبرات وتغليب المصلحة العامة.
 - زيادة فرص المشاركة في صنع القرارات بالكلية، وتعزيز حرية الرأي والتعبير.
 - مراعاة التناغم والانسجام بين رؤية وأهداف واستراتيجيات كل من الكلية والجامعة.
 - تقديم الدعم المستمر لمعاوني أعضاء هيئة التدريس للالتزام بأخلاقيات المهنة، وللإسهام في خدمة مجتمعهم.

بحوث مستقبلية مقترحة :

- إجراء دراسة مشابهة على كليات جامعة الأزهر الأخرى للتحقق من مدى إمكانية تعميم النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية في مجتمعات أخرى.
- إجراء دراسات على الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الإداري للقيادات الأكاديمية بالجامعات.
- إجراء دراسات على الأمن الوظيفي وعلاقته بجودة البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر.
- إجراء دراسات على الأمن الوظيفي وعلاقته بالتميز المؤسسي بجامعة الأزهر.

المراجع والمصادر:

■ المراجع العربية

- ابن منظور، محمد بن مكرم، لسان العرب. <http://wiki.dorar-aliraq.net/lisan-alarab/> تاريخ الرجوع: ١١-٨-٢٠١٩
- أمين، رشا عويس (٢٠١٥). تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم على ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية، رسالة دكتوراه غير منشورة. مقدمة إلى قسم الإدارة التربوية وسياسات التعليم، كلية التربية، جامعة الفيوم، الفيوم.
- جامعة الأزهر: الموقع الرسمي <http://www.azhar.edu.eg/AboutUs/i> تاريخ الرجوع: ٢٣-٩-٢٠١٩
- جبريل، إيمان جبريل (٢٠١٦). الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الأزهر، غزة.
- جرادات، هاني محمود (٢٠١٥). تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس في ضوء معايير الجودة و الاعتماد الأكاديمي من وجهة نظر طلاب قسم الرياضيات بجامعة سلمان بن عبدالعزيز. مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا - أمارياك، مج ٦، ع ١٨، ٨٧-١١٠.
- جرينبرج، جيرالد وبارون، روبرت (٢٠٠٤). إدارة السلوك في المنظمات. (ترجمة) رفاعي محمد رفاعي وإسماعيل بسيوني. الرياض: دار المريخ للنشر.
- جودة، عبد المحسن ونجم، عبد الكريم (٢٠١٠). السلوك التنظيمي. المنصورة: مكتبة المنصورة.
- الحاوري، ع (٢٠١٣). تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء في ضوء معايير الاعتماد الأكاديمي- تصور مقترح، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة، مصر.
- خليل، باسم أحمد (٢٠١٧). الأمن الوظيفي لدى مديري مدارس التعليم العام: دراسة ميدانية بمحافظة الإسكندرية رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الإسكندرية، الإسكندرية.
- درادكة، أمجد محمود محمد، و أبو حمام، فدوى محمد محمد. (٢٠١٨). درجة تعزيز القادة الأكاديميين للأمن الفكري وعلاقته بدرجة توافر الأمن الوظيفي في الجامعات الأردنية الخاصة في العاصمة عمان. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي: اتحاد الجامعات العربية - الأمانة العامة، مج ٣٨، ع ٤٤، ٢٩-١.
- درة، عبد الباري والصباغ، زهير (٢٠٠٨). إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

- دستور مصر (٢٠١٤). القاهرة: الهيئة العامة للاستعلامات. المواد ١٢، ١٣، ١٤، ١٧، ١٨، ٢٢، ٢٣.
- الصرايرة، خالد أحمد. (٢٠٠٩). الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم . *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي: جامعة العلوم والتكنولوجيا*، مج ٢، ع ٣، ١-٣٦.
- عبدالحق، زهرية إبراهيم. (٢٠٠٩). درجة الإحساس باحتياجات الأمن الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإسراء الخاصة. *مجلة اتحاد الجامعات العربية: اتحاد الجامعات العربية - الأمانة العامة*، ع ٥٢، ١٣٥-١٥٧.
- العربي، هشام يوسف مصطفى علي. (٢٠١٧). تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي. *المجلة التربوية: جامعة سوهاج - كلية التربية*، ج ٤٩، ٢٨٠-٣١٩.
- على، محمد السيد (٢٠١١). *موسوعة المصطلحات التربوية*، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- العنزي، أمل مفرح (٢٠١٨). *الأمن الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك وعلاقته بالالتزام التنظيمي*. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية والآداب، جامعة تبوك، تبوك.
- عودة، بشرى عبدالله محمد (٢٠١٥). *درجة الصمت التنظيمي وعلاقتها بمستوى الأمن الوظيفي في الجامعات الأردنية*. رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الهاشمية، الزرقاء.
- الغيث، العنود محمد (٢٠١٥). أثر تطبيق الاعتماد الأكاديمي في كلية التربية بجامعة الملك سعود في أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم. *مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية - فلسطين*، مج ٣، ع ١٢، ١٠١-١٣٠.
- القريوتي، محمد قاسم (٢٠٠٠). *السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة*، عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- كلية التربية بالقاهرة جامعة الأزهر: الموقع الرسمي
عن-الكلية/نبذة-عن-الكلية/كلية-التربية-النشأة-
- والتاريخ/ <http://www.azhar.edu.eg/education-cairo> تاريخ الرجوع: ٢٣-٩-٢٠١٩
- مجمع اللغة العربية (٢٠٠٤). *المعجم الوسيط*، ط ٤. القاهرة: مكتبة الشروق الدولية.
- المغربي، محمد الفاتح محمود (٢٠١٦). *السلوك التنظيمي*. عمان: دار الجنان للنشر والتوزيع.
- موسى، محمد والعتيبي منصور (٢٠١١). تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران وفقا لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي. *مجلة التربية للبحوث التربوية والنفسية والاجتماعية*، ع ١٤٥، ج ١، ٤٥٣-٥٢٥.

- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (٢٠٠٩). المعايير القومية للممارسة الأكاديمية للمعلم الجامعي. القاهرة: الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- واعظلي، أحمد (٢٠١٧). نظريات العدالة: دراسة ونقد، بيروت: مركز الحضارة لتنمية الفكر الإسلامي.

▪ المراجع الأجنبية:

- Akpan, C. P. (2013). Job Security and Job Satisfaction as Determinants of Organizational Commitment among University Teachers in Cross River State, Nigeria. *British Journal of Education*, 1(2), 82-93.
- Bassett-Jones, N., & Lloyd, G. C. (2005). Does Herzberg's motivation theory have staying power?. *Journal of management development*, 24(10), 929-943.
- Fried, Y., Slowik, L. H., Shperling, Z., Franz, C., Ben-David, H. A., Avital, N., & Yeverechyahu, U. (2003). The moderating effect of job security on the relation between role clarity and job performance: A longitudinal field study. *Human Relations*, 56(7), 787-805.
- Kraimer, M. L., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Sparrowe, R. T. (2005). The role of job security in understanding the relationship between employees' perceptions of temporary workers and employees' performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 389-398.
- Loi, R., Ngo, H. Y., Zhang, L., & Lau, V. P. (2011). The interaction between leader-member exchange and perceived job security in predicting employee altruism and work performance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(4), 669-685.
- Lu, C., Du, D., Xu, X., & Zhang, R. (2017). Revisiting The Relationship between Job Demands and Job Performance: The Effects of Job Security and Traditionality. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 90 (1), 28-50.
- Ma, B., Liu, S., Liu, D., & Wang, H. (2016). Job Security and Work Performance in Chinese Employees: The Mediating Role of Organisational Identification. *International Journal of Psychology*, 51(2), 123-129.
- Mayes, T. (2006). Job security. In F. W. English (Ed.), **Encyclopedia of Educational Leadership and Administration** (Vol. 1, pp. 533-534). Sage publications
- Probst, T. (2006). Job security. In J. H. Greenhaus & G. A. Callanan (Eds.), **Encyclopedia of Career Development** (pp. 442-446). CA: SAGE Publications, Inc.
- Slack, K. (2007). Job Security/Insecurity. In S. G. Rogelberg (Ed.), *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 1, pp. 417-

419). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.

- Job security. BusinessDectonary.com. Retrieved August 18, 2019, <http://www.businessdictionary.com/definition/job-security.html>
- "Faculty Roles and Responsibilities". Encyclopedia of Education. Retrieved August 13, 2019 <https://www.encyclopedia.com/education/encyclopedias-almanacs-transcripts-and-maps/faculty-roles-and-responsibilities>
- https://en.wikipedia.org/wiki/Maslow%27s_hierarchy_of_needs accessed: 12-7-2019
- https://en.wikipedia.org/wiki/Al-Azhar_University accessed: 23-9 -2019
- https://en.wikipedia.org/wiki/Academic_achievement accessed: 17-8 -2019