

## الأمان الوظيفي وعلاقته بالرضا والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية في ضوء معايير الجودة ومتطلبات الاعتماد المؤسسي

أ.د/ أحمد السيد الموفى محمد خطاب \*

أ.م.د/ خالد فريد عزت زيادة \*\*

### مقدمة ومشكلة البحث:

يتصدر التعليم الجامعي منظومة التعليم في المجتمعات المتقدمة، ويمثل مصدرًا رئيسًا لإعداد القوى البشرية اللازمة لإحداث التقدم والتطور والتنمية الشاملة، وعملية تقييم المؤشرات الوظيفية وعلاقتها بالحياة الأكاديمية تدلنا على مقدار ما نحن عليه الآن، وما نحلم بتغييره بالنسبة لسمة أو بعض السمات، لنعرف لماذا ومتى ومن وكيف وأين نحن؟، ولكي نستطيع تقييم ما نحن عليه لابد أن نستخدم وسائل القياس الموضوعية، حيث تعتبر المقاييس من الوسائل الهامة التي تمد القائمين بالمعارف والمعلومات التي نحتاج إليها لقياس السمة المرجوه، والتي قد تساعد على التعرف على نقاط القوة والضعف لتوجيه وإرشاد القائمين على مؤسسات التعليم لتدعيم وتطوير نقاط القوة وتلاشي وعلاج نقاط الضعف مع إمكانية عمل خطط لتحسينها.

وبصورة عامة أن تقييم الأمان والرضا والأداء لأعضاء هيئة التدريس داخل أي مؤسسة تعليمية، له دور فاعل وكبير في الوقوف على نقاط السلب والإيجاب للتغلب على العديد من المشاكل التي يمكن أن تمنع وتعيق خطط التحسين من أن تحقق أهدافها بفاعلية، كما أوضحت الدراسات والبحوث المتعلقة بتقييم العمل في الدول المتقدمة وجود العديد من طرق التقييم، ومنها: الترتيب الرقمي أو الرمزي - التوزيع الإجمالي - الترتيب العام - المقارنات الزوجية - الأحداث الحرجة - الطريقة المشتركة - التقييم بالأهداف أو النتائج - التقييم الذاتي. (٣٦)(٣٧)(٣٨)

حيث يرى كل من محمد شمعون، وماجدة إسماعيل ٢٠٠٢م، محمد علاوى، محمد نصر الدين رضوان ٢٠٠٢م، أبوالنجا عز الدين، عمرو بدران ٢٠٠٤م، أن استخدام المقاييس التي تُبنى وتقنن على مجتمعات أجنبية، ليست هي الوسائل المثلى للقياس في مجتمعنا العربي، حيث إنها صممت وبنيت وقننت على مجتمعات لها مواصفاتها وظروفها التي قد تختلف عن مجتمعنا، كما أن مستوياتها أو معاييرها قد لا تتناسب أيضًا مع مجتمعاتنا العربية، ولذلك يفضل وضع مقاييس تتناسب وضعنا الحالي وظروف كل مؤسسة.

(١٣: ٣٣) (١٤: ٢٠-٣٧) (٣: ٨٥)

\* الأستاذ بقسم التربية - الكلية الجامعية بالقينفذة - جامعة أم القرى بمكة المكرمة - المملكة العربية السعودية.  
\*\* الأستاذ المساعد بقسم المناهج وطرق تدريس التربية الرياضية - كلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة.

وبما أن الفئة المستهدفة التي بصددتها البحث الحالي وهم أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بجامعة المملكة العربية السعودية، والقائم على أكتافهم النهوض بتلك المؤسسات لتحقيق جودة العملية التعليمية المستهدفة طبقاً لمعايير الجودة كمؤشرات لمتطلبات الاعتماد المؤسسي، وللسعى نحو تقييم متغيرات الأمان الوظيفي والرضا والأداء الأكاديمي، للارتقاء بالمؤسسات التعليمية والعمل على تخريج منتج يواهي احتياجات سوق العمل.

حيث يعتبر تقييم متغيرات الأمان والرضا والأداء أمراً هاماً بالنسبة للمؤسسات التعليمية، فهو يمثل لها المعيار الذي يوضح ما إذا كان القائمين على العملية التعليمية يؤديون مهامهم ومسؤولياتهم الوظيفية على الوجه المطلوب أم لا، وتتضح لإدارة تلك المؤسسات من خلاله نقاط ضعف عضو هيئة التدريس وقوته وما إذا كان لديه قدرات تمكنه من أداء واجباته على الوجه الأكمل أم لا، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى مدى ما تقدمه الإدارة من أمان وظيفي قد ينعكس على الرضا والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس عامة والمتعاقدين خاصة، ومن ثم يتضح لها ما إذا كان لديه الإمكانيات للتطور والتقدم أم لا، حيث يشكّل التقييم بالنسبة لها تعبيراً عن إمكانية الاستمرار والتطور أم لا، وذلك للعمل على تلافي أوجه القصور التي لديها وتقديم أفضل مستوى ممكن من الأمان الوظيفي لمنتسبيها. (١٧)، (١٨)، (٢٠)، (٢٢)، (٢٥)، (٢٩)

ويرى محمد الخزاعلة ٢٠١٤م أن متغيرات الأمان الوظيفي والرضا والأداء الأكاديمي موضوعات حظيت باهتمام الكثير من علماء التربية وعلم النفس وإدارة الأعمال، وذلك لأن الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل، ولذلك فمن الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الأمان الوظيفي والذي قد ينعكس بالإيجاب على الرضا والأداء الأكاديمي ودوره في حياتهم الشخصية واستقرارهم المهني، كما أن هناك وجهة نظر مفادها أن الرضا قد يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ويترتب عليه الفائدة للمؤسسات والعاملين بها. (١٦ : ٣٠٢ - ٣٠٥)

وبعد الإطلاع على العديد من المراجع والدراسات السابقة وفي حدود ما تم التوصل إليه، لم يجد الباحثان بحث تناول العلاقة بين الأمان الوظيفي ومدى انعكاسه على الرضا والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بالجامعات السعودية، وما قد تسببه ضبابية تجديد التعاقد سنوياً من عدمه، وما قد تشغل حيز من تفكير المتعاقدين وقد تؤثر سلباً على تركيزهم في العطاء داخل تلك المؤسسات التعليمية، لذا فهي محاولة من الباحثين للوقوف على نقاط القوة والضعف - التشخيص - للسعى لوضع علاج علمي ومنطقي لحل مثل هذه المشكلات.

وتأتى أهمية هذا البحث ليس من منطلق أنه توفير مقاييس تقييمية للأمان الوظيفي والرضا والأداء الأكاديمي فقط، بل قد تعمل على التقييم والتشخيص للقائمين على المنظومة التعليمية للبحث عن سبل علاج لاحداث الاستقرار الوظيفي، وتحقيق طفرة يستطيع من خلالها وضع نظم استقرار لتلك المؤسسات التعليمية حتى يبدع كلاً في مجال عمله، مع إمكانية المساعدة في رسم ملامح خطط تحسين سبل الأمان الوظيفي والتي قد تحدث توازن نوعي، لتحقيق أكبر رضا وأداء أكاديمي من أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية للتفرغ تماماً لمسيرة رفع شأن تلك المؤسسات التعليمية وتحقيق أقصى درجات الجودة، وهذا ما شجع الباحثان للبحث في مثل هذه المشكلة.

## هدف البحث:

- يتمثل الهدف العام من البحث في دراسة الأمان الوظيفي وعلاقته بالرضا والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية في ضوء معايير الجودة ومتطلبات الاعتماد المؤسسي، وذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:
- 1- بناء مقاييس الأمان الوظيفي والرضا والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بجامعة المملكة العربية السعودية قيد البحث.
  - 2- إيجاد العلاقة بين الأمان الوظيفي والرضا الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بجامعة المملكة العربية السعودية.
  - 3- إيجاد العلاقة بين الأمان الوظيفي والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بجامعة المملكة العربية السعودية.
  - 4- التوصل للعلاقات ما بين الأمان الوظيفي والرضا والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بجامعة المملكة العربية السعودية.

## تساؤلات البحث:

- 1- ما نوع العلاقة بين الأمان الوظيفي والرضا الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بجامعة المملكة العربية السعودية ؟
- 2- ما نوع العلاقة بين الأمان الوظيفي والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بجامعة المملكة العربية السعودية ؟
- 3- ما نوع العلاقة بين الأمان الوظيفي والرضا والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بجامعة المملكة العربية السعودية ؟
- 4- ما هو مستوى العلاقة بين الأمان الوظيفي والرضا والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بجامعة المملكة العربية السعودية ؟

## مصطلحات البحث:

- القياس Measurement: هو: " تلك الإجراءات المقننة والموضوعية، والتي تكون نتائجها قابلة للمعالجات الإحصائية". (٤ : ١٩)(٤٥ : ٤٩)
- الأمان الوظيفي Jop Security: هو: درجة إحساس عضو هيئة التدريس في الجامعة بالاستقرار الوظيفي، ومدى انعكاسه على الرضا المرتبط بالنفس والمؤسسة الذي يعمل بها، ومدى تقبل الآخرين له والاستقرار الاجتماعي العاطفي ودرجة الأداء الجيد في عمله. (٢٣ : ١٥)(٢٤ : ٤)
- الرضا الأكاديمي Academics Satisfaction: هو: " تقبل الافراد لعملهم من كافة الوجوه، أي نوع هذا العمل ومتطلباته وظروفه الفيزيائية ومكانته الاجتماعية والاقتصادية، وما يتخلله من علاقات إنسانية بين الرؤساء والزلاء والمرؤوسين". (٢٧ : ٢٥)(٣٠ : ٥٦)
- الأداء الأكاديمي Academics Performance: هو: " قيام عضو هيئة التدريس في الجامعة بكافة الواجبات الموكولة إليه بموجب الأنظمة والتعليمات المعمول بها في الجامعة التي يعمل فيها بكفاءة وفعالية". (٢٧ : ٤)(٣٢ : ٢٧)

## الدراسات السابقة:

١- قام سمير عبدالله نصر الدين ١٩٩٢م (١١) بدراسة هدفت الى اكتشاف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو العوامل المسببة لحاله الرضا أو عدم الرضا الوظيفي وكذلك تحديد أهم الخصائص الفردية لأعضاء هيئة التدريس المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي بالإضافة إلى اقتراح بعض التوصيات التي قد تغيد واضعي سياسات التعليم الجامعي بالمملكة من أجل رفع مستوى الأداء، وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أهمها أن مستوى الرضا العام، لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات موضع الدراسة يعتبر متوسطا وان من العوامل التي ارتبطت بمستويات متوسطة من الرضا الوظيفي ظروف العمل المادية وطريقة اختيار رؤساء الأقسام والعمداء وكذلك اختيار أعضاء هيئة التدريس للمناصب الإدارية، وكذلك من بين العوامل التي ارتبطت بمستويات منخفضة من الرضا الوظيفي هي إجراءات الترقية والمرتب وعناصر التعويض المادي والمشاركة في رسم السياسات واتخاذ القرارات والمناخ التنظيمي العام.

٢- قامت انتصار محمد طه سلامه ٢٠٠٤م (١) بدراسة هدفت الى معرفة مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينها لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، كما هدفت إلى تحديد دور كل من متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، الخبرة الإدارية، المركز الوظيفي، الجامعة على مستوى الانتماء المهني، والرضا الوظيفي) لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، وتوصلتأهم نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي، كما أن مستوى الرضا الوظيفي يتأثر ببعض المتغيرات وهي المؤهل العلمي والخبرة والمركز الوظيفي.

٣- قامت إيمان أحمد صالح الجوفي ٢٠٠٦م (٢) بدراسة هدفت الى معرفة العلاقات الاجتماعية النفسية الوظيفية بالأداء الوظيفي كبحث تطبيقي على الموظفين في الدواوين الحكومية، أمانة العاصمة، وقد قامت بتطبيق أداه الدراسة (استمارة استبيان) مقسمة إلى ثلاثة مجالات: مجال العلاقات الاجتماعية النفسية بمحاوره (الإدراك الاجتماعي، جماعة العمل، خصائص بيئة العمل الاجتماعية النفسية)، مجال العلاقات الاجتماعية الوظيفية بمحاوره (المعوقات الاجتماعية الوظيفية، الاتصال والتكنولوجيا، المشاركة في اتخاذ القرارات الإدارية)، ومجال الأداء الوظيفي بمحاوره (دوافع العمل، القدرات والمهارات، الرواتب والحوافز والمكافآت)، وتم تطبيقها على عينة مكونة من (٣٩٧) موظف، وأشارت أهم النتائج الى وجود علاقة طردية ذات دلالة اجتماعية محسوبة عند مستوى الدلالة (٠.٠١) بين العلاقات الاجتماعية- النفسية والوظيفية مع الأداء الوظيفي.

٤- قام خالد أحمد ٢٠٠٩م (٩) بدراسة هدفت الى التعرف على درجة الاحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية، وبيان علاقتهم بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم، وتكون مجتمع الدراسة من جميع رؤساء الأقسام الأكاديمية وبلغ عددهم (٣١٤)، واشملت العينة التي تم اختيارها على (٨٥) رئيس قسم، وتم استخدام استبانته للاحساس بالأمن، واستبانته للأداء الوظيفي، وأشارت أهم النتائج أن درجة الاحساس بالأمن لدى عينة الدراسة كانت مرتفعه، وبلغت (٤.٠٥٠٥) درجة، كما أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية كان مرتفعاً وبلغ (٣.٧٧) درجة، كما تبين وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين كل من الاحساس بالأمن والأداء الوظيفي.

٥- قام محمد سلمان ٢٠١٤م (١٦) بدراسة هدفت إلى التعرف على مدى رضا موظفي جامعة الملك فيصل وظيفيا، وتكونت عينة الدراسة من (١٧٩) موظفا وموظفة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وأظهرت أهم نتائج الدراسة أن الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك فيصل جاء متوسطا، كما أظهرت نتائج الدراسة أيضا " وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس في مجال الرضا عن الوظيفة، والرضا عن بيئة العمل، والرضا عن الزملاء في العمل، والرضا عن الاستقرار الوظيفي لصالح الذكور، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الرضا عن نظام المزايا المرتبطة بنهاية الخدمة لصالح الإناث، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الرضا عن الراتب، والرضا عن أسلوب الإدارة والإشراف، والرضا عن النمو والارتقاء الوظيفي وفي الأداة ككل، كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي في مجال الرضا عن بيئة العمل وذلك لصالح أصحاب المؤهل العلمي دبلوم فأقل، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع مجالات الأداة والأداة ككل، وبينت نتائج الدراسة أيضاً عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخدمة في مجال الأداة والأداة ككل باستثناء مجال الرضا عن نظام المزايا المرتبطة بنهاية، والذي تبين فيه وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

٦- قامت منى حامد ٢٠١٥م (١٩) بدراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين الأمن النفسي للمرأة وانعكاسه على محددات الأداء الوظيفي في بيئة العمل، واشتملت عينة الدراسة على (٨٠٠) موظفة في القطاعات الحكومية والقطاعات الخاصة والأعمال الحرة، واستخدمت الباحثه لمنهج الوصفي التحليلي، وتكونت أداة البحث من استمارة استبيان إشتملت على أربعة محاور هي البيانات العامة - مقياس الأمن النفسي - مقياس محددات الأداء الوظيفي - مقياس بيئة العمل الداخلية، وتوصلت أهم نتائج البحث إلى وجود علاقة ارتباط طردية بين أبعاد استبيان الأمن النفسي مع أبعاد استبيان محددات الأداء الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٨٩٧)، كما توجد علاقة ارتباط طردية بين محاور استبيان محددات الأداء الوظيفي ومحاور استبيان بيئة العمل الداخلية حيث بلغت قيمة معامل الارتباط (٠.٨٤٦)، كما اختلفت نسب مشاركة العوامل المؤثرة على استبيان بيئة العمل الداخلية حيث كانت فق الترتيب التالي: عدد سنوات العمل بنسبة (٢.٨٠%)، عدد ساعات العمل اليومية بنسبة (٥.٦٩%)، المؤهل العلمي بنسبة (٢.٦١%)، فترات العمل بنسبة (٦.٥٤%)، كما اختلفت نسب مشاركة العوامل المؤثرة على استبيان محددات الأداء الوظيفي وفق الترتيب التالي: عدد سنوات العمل بنسبة (٥.٧٢%)، المؤهل العلمي بنسبة (٥.٦٣%)، العمر بنسبة (٢.٥٦%)، الدخل الشهري بنسبة (٤.٥١%)، وتوصلت أهم توصيات البحث إلى توفير كل ما من شأنه أن يدعم الاستقرار والأمن النفسي للمرأة داخل أسرتها.

وقد استفاد الباحثان من الدراسات السابقة قيد البحث في:-

- اختيار المنهج والعينة ووسائل جمع البيانات في البحث الحالي.
- تحديد طرق المعالجة الإحصائية المناسبة لتحقيق أهداف البحث.

## إجراءات البحث:

### منهج البحث:

استخدم الباحثان المنهج الوصفي - أسلوب المسح الميداني - لملاءمته لطبيعة البحث.

### مجتمع وعينة البحث:

تم اختيار مجتمع البحث بالطريقة العمدية من أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بجامعة المملكة العربية السعودية وهي: (جامعة أم القرى بمكة المكرمة - جامعة أم القرى فرع القنفذة - جامعة القصيم - جامعة طيبة بالمدينة المنورة - جامعة الملك سعود بالرياض - جامعة الملك فيصل بالأحساء)، للعام الجامعي ٢٠١٨م/٢٠١٩م، وقد تم اختيار عينة البحث الأساسية بالطريقة العشوائية وبلغ عددهم (٣٠) عضو هيئة تدريس متعاقد، وذلك كما بجدول التوصيف رقم (١):

### جدول (١): توصيف العينات المختارة قيد البحث

م	تصنيف العينة/أقسام التربية البدنية المختارة	اجمالي العدد	الدرجة العلمية للعينات			نسبة العينات للمجتمع
			مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ	
١-	عينة الدراسات	٣	١	١	١	٢٠%
٢-	الاستطلاعية	٣	١	١	١	٢٠%
٣-	لتقنين	٢	١	١	-	١٣%
٤-	المقاييس	٣	١	٢	-	٢٠%
٥-	قيد البحث	٢	-	١	١	١٣.٣٣%
٦-	التربية البدنية بالأحساء.	٢	١	١	-	١٣%
المجموع الكلي للمجتمع وعينات تقنين المقاييس قيد البحث						١٥
١-	عينة الدراسات الأساسية	٧	٣	٣	١	٢٣.٣٣%
٢-	قيد البحث	٣	١	١	١	١٠%
٣-	الاستطلاعية	٥	٢	٣	-	١٦.٧%
٤-	لتقنين	٥	٣	١	١	١٦.٧%
٥-	المقاييس	٥	٣	٢	-	١٦.٧%
٦-	قيد البحث	٥	١	٢	٢	١٦.٧%
المجموع الكلي لعينات البحث الأساسية لإيجاد العلاقات بين المتغيرات						٣٠

يتضح من جدول (١) أن عينات البحث الأساسية بلغ عددها ٣٠ عضو، كما بلغ عدد العينة الاستطلاعية لإجراء المعاملات العلمية للمقاييس قيد البحث ١٥ عضو وهي خارج عينة البحث الأساسية.

### أدوات البحث:

- مقياس الأمان الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين: تصميم الباحثان، مرفق (٤).
- مقياس الرضا الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين: تصميم الباحثان، مرفق (٥).
- مقياس الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين: تصميم الباحثان، مرفق (٦).
- خطوات بناء المقاييس قيد البحث (تصميم الباحثان):

اتبع الباحثان المراحل التالية في بناء المقاييس قيد البحث وتقنينها، كما يلي:

### المرحلة الأولى، وتشتمل على:

- ١- تحديد أهداف المقاييس قيد البحث، وهي: قياس الأمان الوظيفي، وقياس الرضا الأكاديمي، وقياس الأداء الأكاديمي، وذلك لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين.

٢- قام الباحثان بالإطلاع على العديد من المراجع والدراسات والدوريات والمجلات العلمية المتخصصة لبناء المقاييس قيد البحث، وذلك في الفترة من ٢٠١٨/٩/١م إلى ٢٠١٨/٩/١٥م.

٣- في حدود ما توصل إليه الباحثين، تم تحديد ١٣ بعد لمقياس الأمان الوظيفي، ١٣ بعد لمقياس الرضا الأكاديمي، ١٣ بعد لقياس الأداء الأكاديمي قيد البحث - مرفق (١) -، لاستطلاع آراء السادة الخبراء، والبالغ عددهم ٩ خبراء - مرفق (٢) -، لتحديد الأهمية النسبية لمحاور المقياسين قيد البحث، وذلك في الفترة من ٢٠١٨/٩/١٧م إلى ٢٠١٨/٩/٢٥م.

٤- استخلص الباحثان على إجماع آراء السادة الخبراء على محاور المقاييس قيد البحث، وكذا تحديد الأهمية النسبية لها، كما بالجدول (٢) التالي:

جدول (٢): الأهمية النسبية للأبعاد وعدد العبارات وفقاً لآراء الخبراء للمقاييس قيد البحث (جدول المواصفات) (ن = ٩)

الترتيب	عدد العبارات	الأهمية	الأبعاد	م	المقياس
٢	٨	٪١٢.١٢	ادارة المؤسسة.	١	الأمان الوظيفي
٥	٦	٪٩.١	رؤسائك بالمؤسسة.	٢	
٣	٧	٪ ١٠.٦١	الزملاء بالمؤسسة.	٣	
٣	٧	٪ ١٠.٦١	الأمان مقابل الاداء.	٤	
٩	٣	٪ ٤.٥٤	انظمة الاجور.	٥	
٥	٦	٪ ٩.١	الاستقرار الوظيفي.	٦	
٩	٣	٪ ٤.٥٤	الثقة المتبادلة.	٧	
٧	٥	٪ ٧.٥٨	معايير الأمانة الوظيفية.	٨	
١	٩	٪ ١٣.٦٤	جوانب الرعاية المتنوعة.	٩	
٧	٥	٪ ٧.٥٨	تقييم مؤشرات الاداء.	١٠	
١٢	٢	٪ ٣.٠٣	التطوير الأكاديمي المستمر.	١١	
١٢	٢	٪ ٣.٠٣	الاعباء التدريسية.	١٢	
٩	٣	٪ ٤.٥٤	الابحاث العلمية.	١٣	
٦٦ عبارة		٪ ١٠٠	المجموع		
٢	٨	٪ ١٠.٨١	طبيعة ومجال العمل.	١	الرضا الأكاديمي
٥	٦	٪ ٨.١١	ظروف العمل.	٢	
٣	٧	٪ ٩.٤٦	العلاقات مع ادارة المؤسسة.	٣	
٣	٧	٪ ٩.٤٦	نمط القيادة وصناعة القرار.	٤	
١٠	٣	٪ ٤.٠٥	انظمة المرتبات.	٥	
٥	٦	٪ ٨.١١	العلاقات مع الزملاء.	٦	
١٠	٣	٪ ٤.٠٥	انظمة الترقيات والحوافز.	٧	
٧	٥	٪ ٦.٧٦	الانتماء والولاء للمؤسسة.	٨	
١	١٥	٪ ٢٠.٢٧	معايير تجديد التعاقد.	٩	
٧	٥	٪ ٦.٧٦	تقييم الاداء.	١٠	
٩	٤	٪ ٥.٤١	التطوير المهني والاكاديمي.	١١	
١١	٢	٪ ٢.٧٠	الاستقرار الوظيفي.	١٢	
١٠	٣	٪ ٤.٠٥	تنوع الرعاية.	١٣	
٧٤ عبارة		٪ ١٠٠	المجموع		

تابع جدول (٢): الأهمية النسبية للأبعاد وعدد العبارات وفقاً لآراء الخبراء للمقاييس قيد البحث (جدول المواصفات) (ن = ٥)

الترتيب	عدد العبارات	الأهمية	المحاور	م	المقياس
٣	٨	٪ ١١.١١	الصفات الشخصية.	١	الإداء الأكاديمي
٦	٦	٪ ٨.٣٣	اعمال الجودة.	٢	

٣	اعمال الامتحانات.	٩.٧٢ %	٧	٤
٤	ملفات التقويم الشامل.	٩.٧٢ %	٧	٤
٥	الريادة والأنشطة الطلابية.	٤.١٧ %	٣	٨
٦	تطوير الأداء الشخصي والوظيفي.	١٢.٥ %	٩	٢
٧	الكتاب الجامعي.	٦.٩٤ %	٥	٧
٨	المحاضرات.	٢٠.٨٣ %	١٥	١
٩	المشاركة المجتمعية.	٢.٧٨ %	٢	١١
١٠	الإرشاد الأكاديمي.	٤.١٧ %	٣	٨
١١	الساعات المكتبية.	٢.٧٨ %	٢	١١
١٢	الندوات وورش العمل.	٢.٧٨ %	٢	١١
١٣	الابحاث العلمية والمؤتمرات.	٤.١٧ %	٣	٨
المجموع		١٠٠ %	٧٢ عبارة	

يتضح من جدول (٢): أن النسبة المئوية لمجموع آراء الخبراء على الأبعاد للمقاييس قيد البحث بلغت نسبة ١٠٠٪، وبلغت عدد عبارات مقياس الأمان الوظيفي ٦٦ عبارة، وعدد عبارات مقياس الرضا الأكاديمي ٧٤ عبارة، وعدد عبارات مقياس الأداء الأكاديمي ٧٢ عبارة، وذلك في صورتهم الاولية.

### المرحلة الثانية، وتشتمل على:

- ١- بعد الوقوف على جدول المواصفات للمقاييس قيد البحث، وبعد المسح المرجعي استطاع الباحثان صياغة عبارات المقاييس، وذلك في صورتها الأولية - مرفق (٣).
- ٢- تم استطلاع آراء الخبراء، والبالغ عددهم ٩ خبراء - مرفق (٢) -، وذلك في الفترة من ٢٠١٨/١٠/١٥ إلى ٢٠١٨/١٠/٢٠م، بهدف: تعديل صياغة أو حذف أو إضافة ما يروونه مناسباً لعبارات المقاييس قيد البحث، مرفق (٣).
- ٣- وبعد العرض على الخبراء، استخلص الباحثان نسب موافقه الخبراء على العبارات والتي بلغت ١٠٠٪، وبالتالي لم تحذف أي عبارة في المقاييس قيد البحث، وبهذا قد توصل الباحثان للصورة النهائية للمقاييس قيد البحث، مرفق (٤)، (٥)، (٦).

### المرحلة الثالثة (حساب المعاملات العلمية للمقاييس قيد البحث)، وتشتمل على:

#### أولاً:- حساب صدق الاتساق الداخلي للمقاييس قيد البحث:

استخدم الباحثان صدق الاتساق الداخلي لحساب معامل الصدق لعبارات وأبعاد المقاييس قيد البحث، من خلال إيجاد معامل الارتباط بين العبارات وأبعادها، وبين الأبعاد والدرجة الكلية لكل مقياس (١٢: ٢٨٣ - ٢٨٧).

وتم تطبيق المقاييس على عينة استطلاعية والبالغ عددها ١٥ عضو هيئة تدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بجامعة المملكة العربية السعودية، وهي عينة مماثلة لمجتمع البحث وخارج عينة البحث الأساسية، وذلك في الفترة من ٢٠١٨/١٠/٢٠م إلى ٢٠١٨/١٠/٢٥م، بغرض حساب صدق الاتساق الداخلي للمقاييس قيد البحث، كما بالجدول أرقام (٣)، (٤)، (٥) التالية:



جدول (٣): صدق الاتساق الداخلي لمقياس الاداء الاكاديمي (ن=١٥)

البعد الأول: الصفات الشخصية			البعد الرابع: ملفات التقويم الشامل			البعد السابع: الكتاب الجامعي		
م	الارتباط مع الأبعاد	الارتباط مع المقياس	م	الارتباط مع الأبعاد	الارتباط مع المقياس	م	الارتباط مع الأبعاد	الارتباط مع المقياس
1	*0.58١	*0.767	22	*0.6١5	*0.739	41	*0.769	*0.946
2	*0.498	*0.733	23	*0.596	*0.669	42	*0.768	*0.716
3	*0.489	*0.721	24	*0.452	*0.748	43	*0.888	*0.730
4	*0.673	*0.755	25	*0.627	*0.878	44	*0.739	*0.682
5	*0.796	*0.647	26	*0.694	*0.810	45	*0.707	*0.520
6	*0.669	*0.721	27	*0.566	*0.900	البعد الثامن: المحاضرات		
7	*0.527	*0.814	28	*0.642	*0.832	46	*0.716	*0.644
8	*0.630	*0.691	البعد الخامس: الريادة والأنشطة الطلابية			47	*0.723	*0.500
البعد الثاني: أعمال الجودة			29	*0.778	*0.605	48	*0.714	*0.689
9	*0.499	*0.647	30	*0.552	*0.773	49	*0.768	*0.603
10	*0.498	*0.732	31	*0.66٨	*0.812	50	*0.769	*0.455
11	*0.527	*0.814	البعد السادس: تطوير الأداء الشخصي والوظيفي			51	*0.853	*0.733
12	*0.493	*0.781	32	*0.467	*0.735	52	*0.754	*0.620
13	*0.819	*0.722	33	*0.879	*0.612	53	*0.726	*0.743
14	*0.785	*0.659	34	*0.779	*0.640	54	*0.859	*0.515
البعد الثالث: أعمال الامتحانات			35	*0.715	*0.624	55	*0.763	*0.924
15	*0.876	*0.810	36	*0.800	*0.885	56	*0.977	*0.798
16	*0.571	*0.781	37	*0.897	*0.464	57	*0.849	*0.840
17	*0.847	*0.703	38	*0.839	*0.626	58	*0.947	*0.842
18	*0.585	*0.860	39	*0.780	*0.548	59	*0.974	*0.772
19	*0.820	*0.580	40	*0.723	*0.451	60	*0.855	*0.516
20	*0.555	*0.894						
21	*0.514	*0.827						
البعد التاسع: المشاركة المجتمعية			البعد العاشر: الإرشاد الأكاديمي			البعد الحادي عشر: الساعات المكتبية		
م	الارتباط مع الأبعاد	الارتباط مع المقياس	م	الارتباط مع الأبعاد	الارتباط مع المقياس	م	الارتباط مع الأبعاد	الارتباط مع المقياس
61	*0.811	*0.482	63	*0.804	*0.637	66	*0.828	*0.601
62	*0.959	*0.785	64	*0.762	*0.650	67	*0.752	*0.534
البعد الثاني عشر: الندوات وورش العمل			65	*0.802	*0.543			
68	*0.788	*0.685	البعد الثالث عشر: الأبحاث والمؤتمرات					
69	*0.672	*0.883	70	*0.791	*0.792			
			71	*0.662	*0.650			
			72	*0.55٤	*0.730			

قيمة ( ر ) الجدولية عند مستوى دلالة معنوية (٠.٠٠٥) = ٠.٤٤١  
 يتضح من جدول (٣) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين العبارات والمحور المنتمية اليه حيث جميع القيم المحسوبة أكبر من قيمة ( ر ) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٠٥) مما يدل على صدق الإتساق الداخلي للمقياس.

جدول (٤): صدق الاتساق الداخلي لمقياس الرضا الاكاديمي

(ن=١٥)

البعد الثالث: العلاقات مع ادارة المؤسسة			البعد الثاني: ظروف العمل			البعد الأول: طبيعة ومجال العمل		
الارتباط مع المقياس	الارتباط مع الأبعاد	م	الارتباط مع المقياس	الارتباط مع الأبعاد	م	الارتباط مع المقياس	الارتباط مع الأبعاد	م
0.656	0.764	15	0.753	0.813	9	0.688	0.883	1
0.464	0.674	16	0.777	0.794	10	0.771	0.866	2
0.729	0.765	17	0.688	0.835	11	0.837	0.817	3
0.831	0.861	18	0.756	0.828	12	0.657	0.735	4
0.800	0.646	19	0.813	0.828	13	0.720	0.777	5
0.803	0.928	20	0.538	0.596	14	0.778	0.711	6
0.812	0.810	21	البعد الخامس: انظمة المرتبات			0.805	0.875	7
البعد السادس: العلاقات مع الزملاء			0.579	0.710	29	0.648	0.746	8
0.619	0.955	32	0.583	0.740	30	البعد الرابع: نمط القيادة وصناعة القرار		
0.626	0.867	33	0.575	0.730	31	0.826	0.929	22
0.698	0.824	34	0.579	0.710	29	0.654	0.899	23
0.800	0.955	35	0.583	0.740	30	0.747	0.929	24
0.526	0.805	36	0.575	0.730	31	0.845	0.809	25
0.755	0.942	37	البعد الثامن: الانتماء والولاء للموسسه			0.611	0.818	26
البعد التاسع: معايير تجديد التعاقد			0.422	0.810	41	0.667	0.930	27
0.665	0.912	46	0.668	0.966	42	0.592	0.669	28
0.726	0.809	47	0.713	0.752	43	البعد السابع: انظمة الترفيات والحوافز		
0.636	0.820	48	0.649	0.912	44	0.676	0.852	38
0.838	0.907	49	0.775	0.844	45	0.633	0.942	39
0.774	0.953	50	البعد الحادى عشر: التطوير المهنى والاكاديمى			0.699	0.825	40
0.634	0.752	51	0.785	0.912	66	البعد العاشر: تقييم الاداء		
0.674	0.752	52	0.767	0.809	67	0.600	0.752	61
0.722	0.912	53	0.940	0.820	68	0.846	0.912	62
0.793	0.844	54	0.940	0.907	69	0.885	0.752	63
0.754	0.912	55	البعد الثالث عشر: تنوع الرعاية			0.839	0.912	64
0.761	0.809	56				0.765	0.844	65
0.751	0.820	57	0.824	0.958	72	البعد الثانى عشر: الاستقرار الوظيفى		
0.602	0.907	58	0.756	0.985	73	0.661	0.907	70
0.638	0.953	59	0.760	0.965	74	0.739	0.940	71
0.686	0.752	60						

قيمة ( ر ) الجدولية عند مستوى دلالة معنوية (٠.٠٥) = ٠.٤٤١

يتضح من جدول (٤) وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين العبارات والأبعاد المنتمية الية حيث جميع القيم المحسوبة أكبر من قيمة ( ر ) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) مما يدل على صدق الإتساق الداخلى للمقياس.

جدول (٥): صدق الاتساق الداخلي لمقياس الامان الوظيفي (ن=١٥)

البعد الثالث: الزملاء بالمؤسسة			البعد الثاني: رؤسائك بالمؤسسة			البعد الاول: ادارة المؤسسة		
الارتباط مع المقياس	الارتباط مع الأبعاد	م	الارتباط مع المقياس	الارتباط مع الأبعاد	م	الارتباط مع المقياس	الارتباط مع الأبعاد	م
0.789	0.942	15	0.782	0.669	9	0.778	0.811	1
0.522	0.831	16	0.757	0.810	10	0.744	0.909	2
0.679	0.800	17	0.771	0.740	11	0.783	0.849	3
0.673	0.803	18	0.671	0.630	12	0.610	0.909	4
0.479	0.812	19	0.784	0.942	13	0.647	0.778	5
0.761	0.981	20	0.767	0.852	14	0.740	0.815	6
0.713	0.899	21	البعد الخامس: انظمه الاجور			0.745	0.909	7
البعد السادس: الاستقرار الوظيفي			0.501	0.800	29	0.692	0.930	8
0.691	0.760	32	0.618	0.859	30	البعد الرابع: الامان مقابل الاداء		
0.583	0.828	33	0.660	0.768	31	0.806	0.981	22
0.753	0.828	34	البعد السابع: الثقة المتبادله			0.744	0.870	23
0.819	0.752	35	0.649	0.838	38	0.778	0.981	24
0.496	0.907	36	0.673	0.907	39	0.754	0.899	25
0.749	0.787	37	0.749	0.782	40	0.775	0.920	26
البعد العاشر: تقييم مؤشرات الاداء			البعد التاسع: جوانب الرعاية المتنوعه			0.698	0.900	27
0.728	0.978	55	0.773	0.921	46	0.731	0.906	28
0.764	0.825	56	0.614	0.793	47	البعد الثامن: معايير الامانه الوظيفيه		
0.600	0.913	57	0.780	0.925	48	0.609	0.820	41
0.744	0.923	58	0.708	0.955	49	0.778	0.809	42
0.679	0.816	59	0.651	0.774	50	0.744	0.818	43
البعد الثاني عشر: الاعياء التدريسيه			0.597	0.871	51	0.676	0.912	44
0.523	0.630	62	0.526	0.867	52	0.552	0.905	45
0.478	0.572	63	0.727	0.800	53	البعد الحادي عشر: التطوير الاكاديمي المستمر		
البعد الثالث عشر: الابحاث العلميه			0.583	0.846	54	0.478	0.413	60
0.647	0.857	64				0.406	0.767	61
0.643	0.902	65						
0.750	0.951	66						

قيمة ( ر ) الجدولية عند مستوى دلالة معنوية (٠.٠٥) = ٠.٤٤١

يتضح من جدول (٥) وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين العبارات والأبعاد المنتمية اليه حيث جميع القيم المحسوبة أكبر من قيمة ( ر ) الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥) مما يدل على صدق الإتساق الداخلي للمقياس.

ثانياً: حساب الثبات للمقاييس قيد البحث:

لحساب معامل ثبات المقاييس قيد البحث استخدم الباحثان طريقة التجزئة النصفية لسبيرمان براون ومعادلة جتمان ومعامل الفا كرونباخ للتجزئة النصفية وذلك بتطبيق إستمارة المقياس وذلك على عينة إستطلاعية عددها (١٥) عضو، من خارج العينة الأساسية ولكنها ممثلة للمجتمع الأصلي للدراسة ولها نفس مواصفات العينة الأساسية، ويتضح ذلك من خلال الجداول أرقام (٦)، (٧)، (٨):

جدول (٦): معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لسبيرمان براون ومعادلة جتمان للتجزئة النصفية ومعامل الفا كرونباخ لمحاور مقياس الامان الوظيفي (ن = ١٥)

م	أبعاد المقياس	الإرتباط	الثبات		
			سبيرمان براون	معادلة جتمان	معامل الفا
١	المحور الأول: ادارة المؤسسة	0.85٢	0.92٠	0.921	0.947
٢	المحور الثاني: رؤسائك بالمؤسسة	0.658	0.801	0.754	0.843
٣	المحور الثالث: الزملاء بالمؤسسة	0.748	0.860	0.794	0.916
٤	المحور الرابع: الأمان مقابل الاداء	0.744	0.799	0.758	0.789
٥	المحور الخامس: أنظمة الاجور	0.758	0.807	0.794	0.738
٦	المحور السادس: الاستقرار الوظيفي	0.76١	0.831	0.762	0.823
٧	المحور السابع: الثقة المتبادلة	0.757	0.806	0.793	0.737
٨	المحور الثامن: معايير الأمانة الوظيفية	0.761	0.830	0.761	0.822
٩	المحور التاسع: جوانب الرعاية المتنوعة	0.927	0.997	0.997	0.903
١٠	المحور العاشر: تقييم مؤشرات الأداء	0.734	0.877	0.830	0.919
١١	المحور الحادي عشر: التطوير الأكاديمي المستمر	0.925	0.971	0.959	0.995
١٢	المحور الثاني عشر: الأعباء التدريسية	0.919	0.989	0.989	0.895
١٣	المحور الثالث عشر: الأبحاث العلمية	0.726	0.869	0.822	0.911
	الدرجة الكلية للمقياس	0.897	0.933	0.921	0.99٢

قيمة ( ر ) الجدولية عند مستوى دلالة معنوية (٠.٠٥) = ٠.٤٤١

يتضح من جدول (٦) ثبات المقياس وأبعادها حيث بلغ معامل الثبات بطريقة سبيرمان براون للمقياس ككل (٠.٩٣٣) كما بلغ معامل الثبات بطريقة معادلة جتمان للمقياس ككل (٠.٩٢١) كما بلغ معامل الثبات بطريقة معامل الفا كرونباخ للمقياس ككل (٠.٩٩١) وجميع القيم دالة عند مستوى معنوية (٠.٠٥) مما يشير إلى ثبات المقياس قيد البحث.

جدول (٧): معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لسبيرمان براون ومعادلة جتمان للتجزئة النصفية ومعامل الفا كرونباخ لمحاور مقياس الرضا الاكاديمي (ن = ١٥)

م	أبعاد المقياس	الإرتباط	الثبات		
			سبيرمان براون	معادلة جتمان	معامل الفا
١	المحور الاول: طبيعة ومجال العمل	0.784	0.882	0.881	0.969
٢	المحور الثاني: ظروف العمل	0.888	0.945	0.902	0.912
٣	المحور الثالث: العلاقات مع ادارة المؤسسة	0.891	0.946	0.905	0.936
٤	المحور الرابع: نمط القيادة وصناعة القرار	0.891	0.940	0.927	0.871
٥	المحور الخامس: أنظمة المرتبات	0.845	0.914	0.845	0.906
٦	المحور السادس: العلاقات مع الزملاء	0.842	0.911	0.911	0.937
٧	المحور السابع: أنظمة الترقيات والحوافز	0.648	0.791	0.744	0.834
٨	المحور الثامن: الانتماء والولاء للمؤسسة	0.738	0.850	0.784	0.906
٩	المحور العاشر: تقييم الاداء	0.734	0.789	0.748	0.779
١٠	المحور الحادي عشر: تقييم الاداء	0.748	0.797	0.785	0.728
١١	المحور الثاني عشر: التطوير المهني والاكاديمي	0.752	0.821	0.752	0.813
١٢	المحور الثالث عشر: الاستقرار الوظيفي	0.915	0.985	0.985	0.891
١٣	المحور الثالث عشر: تنوع الرعاية	0.722	0.865	0.818	0.907
	الدرجة الكلية للمقياس	0.883	0.929	0.917	0.980

قيمة ( ر ) الجدولية عند مستوى دلالة معنوية (٠.٠٥) = ٠.٤٤١

يتضح من جدول (٧) ثبات المقياس وأبعادها حيث بلغ معامل الثبات بطريقة سبيرمان براون للمقياس ككل (٠.٩٢٩) كما بلغ معامل الثبات بطريقة معادلة جتمان للمقياس ككل (٠.٩١٧) كما بلغ معامل الثبات بطريقة معامل الفا كرنباخ للمقياس ككل (٠.٩٨٠) وجميع القيم دالة عند مستوى معنوية (٠.٠٥) مما يشير إلى ثبات المقياس قيد البحث.

جدول (٨): معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لسبيرمان براون ومعادلة جتمان للتجزئة النصفية ومعامل الفا كرونباخ لمحاور مقياس الاداء الاكاديمي (ن = ١٥)

م	أبعاد المقياس	الإرتباط	الثبات	
			سبيرمان براون	معادلته جتمان
١	المحور الأول: الصفات الشخصية	0.775	0.874	0.872
٢	المحور الثاني: اعمال الجودة	0.879	0.936	0.893
٣	المحور الثالث: اعمال الامتحانات	0.882	0.937	0.896
٤	المحور الرابع: ملفات التقويم الشامل	0.896	0.945	0.931
٥	المحور الخامس: الريادة والأنشطة الطلابية	0.850	0.919	0.850
٦	المحور السادس: تطوير الاداء الشخصي والوظيفي	0.846	0.916	0.916
٧	المحور السابع: الكتاب الجامعي	0.653	0.796	0.749
٨	المحور الثامن: المحاضرات	0.743	0.85	0.789
٩	المحور التاسع: المشاركة المجتمعية	0.722	0.777	0.736
١٠	المحور العاشر: الارشاد الاكاديمي	0.736	0.785	0.772
١١	المحور الحادي عشر: الساعات المكتبيه	0.740	0.809	0.740
١٢	المحور الثاني عشر: الندوات وورش العمل	0.906	0.976	0.976
١٣	المحور الثالث عشر: الابحاث والمؤتمرات	0.713	0.856	0.809
	الدرجة الكلية للمقياس	0.904	0.950	0.938

قيمة ( ر ) الجدولية عند مستوى دلالة معنوية (٠.٠٥) = ٠.٤٤١

يتضح من جدول (٨) ثبات المقياس وأبعادها حيث بلغ معامل الثبات بطريقة سبيرمان براون للمقياس ككل (٠.٩٥٠) كما بلغ معامل الثبات بطريقة معادلة جتمان للمقياس ككل (٠.٩٣٨) كما بلغ معامل الثبات بطريقة معامل الفا كرنباخ للمقياس ككل (٠.٩٧٤) وجميع القيم دالة عند مستوى معنوية (٠.٠٥) مما يشير إلى ثبات المقياس قيد البحث.

## المرحلة الرابعة، وتشتمل على:

بعد حساب المعاملات العلمية للمقاييس تم الوصول للشكل النهائي للمقاييس قيد البحث، مرفق (٤)، (٥)، (٦)، وذلك لتطبيقه على عينة البحث الأساسية.

### ثانياً: - الخطوات التنفيذية لتطبيق المقياس على عينة البحث (الدراسة الأساسية):

بعد وصول الباحثان للصورة النهائية للمقاييس قيد البحث، أصبحت أدوات قياس قابله للاستخدام قيد البحث، حيث تم تطبيقه على عينة البحث الأساسية من أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بجامعة الملك العربية السعودية وهي: (جامعة أم القرى بمكة المكرمة - جامعة أم القرى فرع القنفذة - جامعة القصيم - جامعة طيبة بالمدينة المنورة - جامعة الملك سعود بالرياض - جامعة الملك فيصل بالأحساء)، والبالغ عددهم ٣٠ عضو، وذلك في الفترة من ٢٠١٨/١١/١ م إلى ٢٠١٨/١٢/١ م، بهدف ايجاد العلاقات بين المتغيرات قيد البحث.

### ثالثاً- المعالجات الإحصائية المستخدمة قيد البحث:

- المتوسط الحسابي. - معامل جيتمان. - معاملات الارتباط. - معامل ألفا. - معامل سبيرمان.

### - عرض النتائج ومناقشتها:

- عرض نتائج التساؤل الأول: والذي ينص على (ما نوع العلاقة بين الأمان الوظيفي والرضا الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بجامعة الملك العربية السعودية؟):  
جدول (٩): العلاقة بين الأمان الوظيفي والرضا الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بالمملكة العربية السعودية (ن=٣٠)

الرضا الأكاديمي	تنوع الرعاية	الاستقرار الوظيفي	التطوير المهني والأكاديمي	تقييم الأداء	معايير تجديد التعاقد	الانتماء والولاء للمؤسسة	انظمه الترقيات والحوافز	العلاقات مع الزملاء	انظمة المرتبات	نمط القيادة وصناعة القرار	العلاقات مع ادارة المؤسسة	ظروف العمل	طبيعة ومجال العمل	الرضا الأكاديمي الامان الوظيفي
.432*	.362*	.352*	.307*	.321*	.423*	.423*	.396*	.682*	.417*	.526*	.005	.408*	.440*	ادارة المؤسسة
.404*	.419*	.309*	.075	.425*	.344*	.265	.381*	.604*	.420*	.507*	.411*	.101	.368*	رؤسائك بالمؤسسة
.454*	.485*	.408*	.413*	.449*	.507*	.107	.364*	.413*	.573*	.239	.435*	.367*	.439*	الزملاء بالمؤسسة
.501*	.431*	.322*	.418*	.479*	.220	.506*	.490*	.430*	.460*	.518*	.419*	.603*	*٣.41	الامان مقابل الاداء
.437*	.482*	.315*	.293	.370*	.430*	.663*	.384*	.527*	.411*	.469*	.534*	.494*	.486*	انظمه الاجور
.491*	.463*	.325*	*٢.47	.461*	.383*	.262	.467*	.232	.470*	.410*	.518*	.496*	.575*	الاستقرار الوظيفي
.482*	.561*	.335*	.423*	.416*	.598*	.487*	.465*	.544*	.553*	.433*	.695*	.499*	.296	الثقة المتبادلة
.521*	.395*	.314*	.465*	.443*	.528*	.415*	*٢.47	.698*	.556*	.436*	.473*	.566*	.440*	معايير الامانة الوظيفيه
.541*	.416*	.363*	.456*	.467*	.410*	.727*	.447*	.567*	.518*	.223	.569*	.684*	.516*	جوانب الرعاية المتنوعه
.604*	.361*	.310*	.484*	.437*	.429*	.233	.520*	.450*	.524*	.565*	.537*	.712*	.535*	تقييم مؤشرات الاداء
.412*	.488*	.522*	.540*	.446*	.385*	.395*	.564*	.395*	.576*	.556*	.425*	.551*	.600*	التطوير الأكاديمي المستمر
.418*	.542*	.510*	.430*	.361*	.456*	.467*	.484*	.531*	.403*	.641*	.653*	.512*	.587*	الاعباء التدريسيه
.422*	.567*	.342*	.535*	.426*	.480*	.449*	.447*	.439*	.412*	.413*	.651*	.373*	.526*	الإبحاث العلمية
.579*	.662*	.457*	.694*	.526*	.500*	.552*	.545*	.563*	.615*	.567*	.471*	.605*	.666*	الامان الوظيفي

\* قيمة ( ر ) الجدولية عند مستوى دلالة معنوية (٠.٠٥) = ٠.٣٠٦.

يتضح من جدول (٩) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الأمان الوظيفي والرضا الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بجامعة المملكة العربية السعودية حيث ان قيمة "ر" المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٠٥ .  
 - عرض نتائج التساؤل الثاني: والذي ينص علي (ما نوع العلاقة بين الأمان الوظيفي والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بجامعة المملكة العربية السعودية؟):  
 جدول (١٠): العلاقة بين الأمان الوظيفي والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بالمملكة العربية السعودية (ن=٣٠)

الاداء الاكاديمي	الابحاث والمؤتمرات	الندوات وورش العمل	الساعات المكتبية	الارشاد الاكاديمي	المشاركة المجتمعية	المحاضرات	الكتاب الجامعي	تطوير الأداء الشخصي والوظيفي	الريادة والأنشطة الطلابية	ملفات التقويم الشامل	أعمال الامتحانات	أعمال الجودة	الصفات الشخصية	الاداء الاكاديمي الامان الوظيفي
.591*	.362*	.408*	.400*	.022	.443*	.349*	.343*	.520*	.513*	.343*	.406*	.352*	.427*	ادارة المؤسسة
.615*	.516*	.011	.065	.363*	.588*	.328*	.495*	.335*	.411*	.370*	.435*	.302	.447*	رؤسائك بالمؤسسة
.645*	.307*	.467*	.434*	.437*	.501*	.332*	.016	.118	.406*	.358	.368*	.396*	.325*	الزملاء بالمؤسسة
.576*	.371*	.106	.239	.383*	.399*	.494*	.303	.488*	.471*	.409*	.363*	.327*	.372*	الأمان مقابل الاداء
.654*	.382*	.468*	.485*	.503*	.683*	.599*	.156	.317*	.360*	.436*	.473*	.377*	.360*	أنظمة الاجور
.763*	.601*	.301	.412*	.026	.476*	.451*	.348*	.318*	.341*	.452*	.354*	.499*	.457*	الاستقرار الوظيفي
.585*	.504*	.357*	.406*	.565*	.538*	.480*	.351*	.472*	.386*	.484*	.472*	.405*	.367*	الثقة المتبادلة
.504*	.375*	.378*	.383*	.029	.521*	.452*	.168	.458*	.501*	.448*	.323*	.391*	.361*	معايير الأمانة الوظيفية
.515*	.660*	.334*	.428*	.351*	.218	.507*	.075	.305	.365*	.468*	.443*	.536*	.337*	جوانب الرعاية المتنوعة
.491*	.176	.398*	.440*	.313*	.471*	.374*	.412*	.430*	.389*	.417*	.381*	.562*	.396*	تقييم مؤشرات الاداء
.690*	.490*	.363*	.319*	.541*	.268	.330*	.449*	.112	.395*	.397*	.367*	.415*	.366*	التطوير الأكاديمي المستمر
.453*	.400*	.313*	.320*	.353*	.376*	.492*	.065	.382*	.402*	.355*	.408*	.384*	.404*	الأعباء التدريسية
.534*	.364*	.370*	.232	.304	.372*	.505*	.392*	.329*	.438*	.446*	.433*	.332*	.399*	الابحاث العلمية
.721*	.613*	.680*	.538*	.549*	.561*	.708*	.635*	.678*	.659*	.774*	.580*	.651*	.531*	الامان الوظيفي

\* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة معنوية (٠.٠٠٥) = ٠.٣٠٦

يتضح من جدول (١٠) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الاداء الوظيفي والرضا الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بجامعة المملكة العربية السعودية حيث ان قيمة "ر" المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٠٥ .

- عرض نتائج التساؤل الثالث: والذي ينص على (ما نوع العلاقة بين الرضا والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بجامعة المملكة العربية السعودية؟):

جدول (١١): العلاقة بين الرضا والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بالمملكة العربية السعودية (ن=٣٠)

الرضا الأكاديمي	الصفات الشخصية	أعمال الجودة	أعمال الامتحانات	ملفات التقويم الشامل	الريادة والأنشطة الطلابية	تطوير الأداء الشخصي والوظيفي	الكتاب الجامعي	المحاضرات	المشاركة المجتمعية	الإرشاد الأكاديمي	الساعات المكتبية	الندوات وورش العمل	الإبحاث والمؤتمرات	الأداء الأكاديمي
طبيعة ومجال العمل	.387*	.384*	.502*	.561*	.422*	.510*	.461*	.128	.256	.435*	.501*	.349*	.348*	.495*
ظروف العمل	.370*	.316*	.592*	.531*	.523*	.668*	.421*	.352*	.446*	.435*	.437*	.440*	.492*	.557*
العلاقات مع إدارة المؤسسة	.495*	.530*	.409*	.445*	.606*	.263	.159	.354*	.313*	.101	.407*	.336*	.267	.527*
نمط القيادة وصناعة القرار	.443*	.572*	.415*	.373*	.389*	.627*	.550*	.428*	.396*	.457*	.457*	.377*	.327*	.673*
انظمة المرتبات	.401*	.574*	.330*	.664*	.509*	.479*	.286	.388*	.384*	.394*	.240	.228	.338*	.597*
العلاقات مع الزملاء	.589*	.557*	.445*	.504*	.491*	.416*	.587*	.369*	.353*	.457	.362*	.487*	.252	.609*
انظمة الترفيات والحوافز	.618*	.326*	.491*	.392*	.416*	.160	.075	.171	.477*	.460*	.024	.502*	.443*	.578*
الانتماء والولاء للمؤسسة	.424*	.438*	.613*	.592*	.494*	.426*	.661*	.384*	.344*	.545*	.475*	.528*	.320*	.585*
معايير تجديد التعاقد	.366*	.553*	.462*	.393*	.476*	.473*	.343*	.376*	.383*	.279	.352*	.313*	.353*	.667*
تقييم الأداء	.447*	.408*	.337*	.535*	.579*	.389*	.337*	.436*	.419*	.411*	.411*	.457*	.461*	.640*
التطوير المهني والاكاديمي	.584*	.477*	.425*	.404*	.394*	.452*	.421*	.408*	.425*	.332*	.419*	.410*	.404*	.599*
الاستقرار الوظيفي	.512*	.488*	.466*	.412*	.249	.430*	.443*	.155	.410	.486*	.398*	.379*	.446*	.566*
تنوع الرعاية	.365*	.343*	.424*	.524*	.422*	.103	.208	.317*	.462*	.336*	.374*	.025	.548*	.481*
الرضا الأكاديمي	.391*	.437*	.542*	.566*	.540*	.612*	.630*	.651*	.481*	.519*	.552*	.583*	.578*	.703*

\* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) = 0.306

يتضح من جدول (١١) وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الاداء الوظيفي والرضا الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام

التربية البدنية بجامعة المملكة العربية السعودية حيث ان قيمة "ر" المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية 0.05.  
- عرض نتائج التساؤل الرابع: والذي ينص على (ما هو مستوى العلاقة بين الأمان الوظيفي والرضا والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بجامعة المملكة العربية السعودية؟):

جدول (١٢): مستوى العلاقة بين الأمان الوظيفي والرضا والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بالمملكة العربية السعودية (ن=٣٠)

المعيرات	الأمان الوظيفي	الرضا الأكاديمي	الأداء الأكاديمي
الأمان الوظيفي	1	.579*	.721*
الرضا الأكاديمي		1	.703*
الأداء الأكاديمي			1

\* قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة معنوية (0.05) = 0.306



يتضح من جدول (١٢) وجود علاقة إرتباطية موجبة دالة إحصائياً بين الأمان الوظيفي والرضا والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بجامعة المملكة العربية السعودية حيث ان قيمة "ر" المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٠٥ .

- ثانياً: مناقشة النتائج:

#### مناقشة نتائج التساؤل الأول:

يتضح من جدول رقم (٩) وجود علاقة ارتباطية موجبه دالة إحصائياً بين الأمان الوظيفي والرضا الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بجامعة المملكة العربية السعودية عند مستوى معنوية ٠.٠٠٥ . ويعزو الباحثان هذه النتائج الى أن منح أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين الحد الأدنى من الأمان الوظيفي، وذلك لما تقدمه هذه المؤسسة التعليمية من التزام تنظيمي في طبيعة ومجال وظروف العمل، والعلاقات الطيبة والحميدة مع ادارة المؤسسة وجميع الزملاء دون عنصرية، ونمط القيادة والمشاركة في صناعة القرار، والمميزات الهائلة في المرتبات والحوافز وساعات العمل الاضافية مقارنةً بدول هؤلاء المتعاقدين، وتقديم خدمات ورعاية متنوعة (اجتماعياً وصحياً ورياضياً وثقافياً... وغيرها)، ومعايير معلنة وشفافة عن تجديد التعاقد السنوي وابلغ المتعاقدين بفترة زمنية مطمئنة تمدهم بالاستقرار الوظيفي بشكل مطمئن ومستمر ومستقر الى حد ما، بحيث يعتبر إجراءً قد يؤثر إيجابياً على الفرد والمؤسسة التعليمية على السواء، فالتأثير على الفرد يكون من جانب رضاه عن العمل الذي يقوم به، وبالتالي تنمية مشاعر الانتماء التنظيمي للمؤسسة، مما يساعد على تحقيق الأداء الأفضل لها، والقصد من الرضا هو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد وفقاً لدرجة إشباع حاجاته، فكلما زادت هذه الدرجة زاد الرضا، الحالة النفسية المعبرة عن السعادة جراء إبقائه وعدم تسريحه مما ينعكس بالإيجاب على معدلات وكفاءة الإنتاجية التعليمية والابداعية، مما ينعكس على تحسين سلوك التعاون والانتظام في العمل وانخفاض معدلات التغيب، ونقص القلق الوظيفي.

ويتفق هذا مع ما أشار اليه كل من محمد عبدالله (٤٠)، أحمد محمد (١٩٩٩م) (٥) : (٢٣) أن الخوف المستمر من فقدان الوظيفة يضيع على الإنسان الشعور بالراحة النفسية والجسدية، كما أن تأثيره السلبي على الشخص أكبر من تأثير حدوث الأمر نفسه، وهذا ما كشفت عنه دراسة حديثة أجراها المعهد الألماني لأبحاث الاقتصاد، وبينت أن الأشخاص الذين تساورهم مخاوف كبيرة حول إمكانية فقدان وظائفهم تتحسن حالتهم بعدما يصبحون عاطلين عن العمل بالفعل، واعتمد الباحثون في دراستهم على نتائج استطلاع سنوي يشمل أكثر من ٢٠ ألف شخص منذ ٢٥ عاماً، وأشاروا إلى أن الخوف على الوظيفة لا يرتبط في الغالب باحتمالات فقدانها، بل يرتبط تخوفهم بوجه عام من العواقب الاقتصادية والاجتماعية التي تنجم عن فقدان الوظيفة، إن عدم طمأنينة الموظف على مستقبله الوظيفي يؤدي إلى انشغال طاقته الفكرية عن أعمال الوظيفة التي يشغلها، وهذا ما يشكل معوقات إنتاجية، ويكون لها دور سلبي على متطلبات تلك الوظيفة، بحيث تنخفض درجة الإخلاص في العمل والتفاني في أداء المهام الوظيفية وبالتالي تدني مستوى الإنتاجية، كما أن هذا الموظف قد يكون في حالات بحث عن جهات أخرى للعمل، مما يشكل منغذا تتسرب منه الطاقات والكفاءات العاملة في هذه المنظمة.

ويرى فورنت 2006 Fornt ضرورة الاهتمام بالرضا من مختلف جوانبه، وتحليل العوامل الفاعلة والمؤثرة على مستوياته وضرورة التعرف على مشاعر واتجاهات العاملين نحو عملهم والقناعة بإمكانية التأثير على هذه العوامل الفاعلة والمؤثرة من خلال السياسات العامة

والإجراءات الإدارية والتنظيمية التي تحددها المؤسسات المختلفة، وذلك لما له من تأثير إيجابي على سير العمل واتقانه وزيادة الفاعلية والانتاجية. (٢٨ : ١٥٦)

كما يذكر كل من محمد سلمان ٢٠٠١م، نعمت رمضان ٢٠٠٧م إلى أن نجاح الفرد في العمل يعتمد أساساً على مدى ارتباطه وولائه له، وما يوفره العمل من إشباع لحاجاته ودوافعه وتوظيف لقدراته، وإذا كانت الكفاءة الوظيفية نتاجاً للأعداد المتخصصة والتدريب والخبرة فإنها أيضاً دليل على مقدار إحساس الفرد بالرضا عن عمله وذلك من خلال تحقيق درجات عالية من الأمان الوظيفي، وبضيق إلى أن الموظفين الذين يتمتعون بالرضا والارتياح يمتازون بمردود أفضل من غيرهم ويؤدون عملهم بشكل أفضل إلى حد ما من العاملين الذين لا يتمتعوا بالرضا الوظيفي في مؤسساتهم ومواقع عملهم . (١٥ : ٨٤ - ٨٩) (١٢ : ٥٦ - ٦٧)

ويتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من سمير عبدالله نصر الدين ١٩٩٢م (١١)، انتصار محمد طه سلامه ٢٠٠٤م (١)، خالد أحمد الصرايرة ٢٠٠٩م (٩)، على وجود علاقة ارتباطية موجبه وطردية ذات دلالة احصائية بين كل من بالأمان الوظيفي والرضا الأكاديمي للمجتمعات قيد تلك الدراسات.

وبالتالي تم الاجابة على التساؤل الأول قيد البحث والذي ينص على: يوجد علاقة ارتباطيه موجبه (طردية) بين الأمان الوظيفي والرضا الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بجامعات المملكة العربية السعودية.

#### مناقشة نتائج التساؤل الثاني:

يتضح من جدول رقم (١٠) وجود علاقة ارتباطيه موجبه دالة إحصائياً بين الأمان الوظيفي والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بجامعات المملكة العربية السعودية عند مستوى معنوية ٠.٠٠٥، ويعزو الباحثان نتائج هذا التساؤل إلى أنه كلما زادت درجات الأمان الوظيفي للمؤسسة التي يعمل بها كلما زاد اهتمام عضو هيئة التدريس بالارتقاء وتطوير نفسه وتجويد العملية التعليمية والعمل على الارتقاء بذاته الوظيفية والمهنية سواء بتفاعله في أخذ دورات لتنمية الأداء أو المشاركة في المؤتمرات والندوات وورش العمل سواء داخلياً أو خارجياً وقيامه بالاهتمام بصفاته الشخصية وأعمال الجودة والامتحانات وابتكار ملفات للتقويم الشامل وتطوير الأداء الشخصي والوظيفي والمساهمة في الريادة والأنشطة الطلابية والإرشاد الأكاديمي والمشاركة المجتمعية ومراعاة التجويد في محاضراته وامتد ذلك حتى في كتابه الجامعي (إن وجد) حتى يحقق المخرجات التعليمية المستهدفة وغيرها، مؤمناً بأن كل هذا يصب في تخريج منتج عالي يساهم بفاعلية في سوق العمل.

حيث يشير كل من رضا رزق إبراهيم ٢٠٠٠م (١٠)، ديفيد وهارولد David,B.,& Harold,T. ٢٠٠٠م (٢٥)، محمود عبد الحليم ٢٠٠٥ (١٨)، هشام غراب، رجاء الدين طوس ٢٠٠٥م (٢١)، محمد عوض ٢٠٠٦م (١٧) إلى أن عضو هيئة التدريس في هذه الآونة يجب أن يكون ذا إمكانيات ومؤهلات وقدرات ومواصفات نوعية متطورة كي يتواءم مع التطورات المذهلة التي يشهدها العالم، إذ لم تعد الأدوات القديمة قادرة على تلبية متطلبات العصر واحتياجات الأجيال والمجتمعات الجديدة، وعلى ذلك فهو أستاذ وباحث ومرب وعضو فاعل في خدمة مجتمعه، ومعرفة كل جديد، وتستدعي عملية البحث عن التميز في الأداء الجامعي معرفة جوانب القوة والضعف في كل عنصر من عناصر الأداء مع العمل على تعزيز عوامل القوة واستدراك جوانب الضعف وتصحيحها، كما أنه أحد أهم العناصر الدافعة في العملية التعليمية الجامعية،

فهو القائد التربوي والإجتماعي والديمقراطي والمنشط للعملية التعليمية، لذلك يعتبر تقييم أدائه من أهم المجالات التي ينبغي الاهتمام بها، لتحسينه وزيادة فاعليته، للوقوف على مواطن القوة فيتم تعزيزها، ومواطن الضعف فيتم تقويتها، لتحقيق أهداف الجامعة والكلية والبرامج التعليمية المانحة ورسالتها، كما أن الجودة تعتمد على نوعية عضو هيئة التدريس والذي قد يمتاز بوضع البرامج والمناهج المتطورة التي تهدف إلى ضمان خريج متميز وقوي، مع فتح قنوات اتصال بينه وبين بيئته المحيطة حتى يمكن أن يكون شريكاً فاعلاً في برامج التنمية الوطنية.

ويتفق تلك النتائج مع نتائج دراسة ميلتون، كلاريس إيلين Melton, Ellen Clarice ١٩٩٢م (٣١) على أن هناك علاقة بين أداء العمل وال فشل فيه ورصد أخطاءه، وأن نتائج معدل الوقوع في الخطأ يقل مع الوقت كما أن الفشل في إنجاز المهمة وأداء المهمة نفسها عنصران مترابطان، كما تكررت بعض مواقع شبكة المعلومات الدولية (٣٥)، (٣٦)، (٣٧)، (٣٨)، (٣٩)، (٤٠)، أحمد إبراهيم ٢٠٠٣م (٤) أصبح المجتمع العالمي يطالب بدرجات عالية من الأمان الوظيفي مع جودة الأداء الأكاديمي باعتبارهما وجهين لعملة واحدة، فلم تعد رفاهية بل أصبحت مطلباً أساسياً للمنافسة إذا أردنا للمؤسسات التعليمية المستوى اللائق بها وأن تكون على قدم المساواة والمنافسة مع نظرائها في الخارج فعلياً أن نطبق معايير الأمان والأداء في العمل، حتى نستطيع المنافسة على المستوى الدولي، ولا شك أن لتطبيق جودة التعليم وإدارتها في العديد من المؤسسات التعليمية في كثير من دول أمريكا وأوروبا قد ساهم بدرجة كبيرة في نجاح هذه المؤسسات في تحقيق أهدافها بدون إحداث هدر تربوي وإهمال رغبات المتعلمين وأولياء الأمور والمجتمع وأعضاء هيئة التدريس، مع مطالبة الأخير في ظل توافر الأمان الوظيفي لهم، وفي حالة عدم الارتقاء بمستوياتهم يصبح معها مهدد بعدم الأمان.

ويتفق نتائج ابحت ايضا مع نتائج دراسة كل من أنمار الكيلاني ١٩٩٨م (٧)، هيرتز ، دايفيد بول Hirtz, Paul David ٢٠٠٢م (٢٩)، يوسف أحمد ٢٠٠٤ (٢٢)، المتولى إسماعيل ٢٠٠٤م (٦) على أنه يجب وضع خطة للتغيير في مجال الإدارة التعليمية بشكل يؤدي إلى إحداث نقلة نوعية في النظام التعليمي ينتج عنها نشر ثقافة تطوير الأداء الأكاديمي بالمؤسسات التعليمية يحقق معها أعلى درجات الاستقرار والأمان الوظيفي، وأنها يجب تبنى تطبيق إدارة الجودة الشاملة لما حدث لها من تحسن في مناطق منها: تطوير الأهداف الإستراتيجية - الأداء والرضا الوظيفي - تدريب هيئة التدريس - استخدام البيانات والمعلومات لتحليل كفاءة البرنامج التعليمي .... وغيرها، كما أن هناك علاقة قوية بين أسلوب القيادة وتحقيق أعلى أداء أكاديمي، حيث تؤثر الأساليب السلبية التي قد ينتهجها الرؤساء بالسلب على تحقيق فاعلية الأداء للعاملين في مجال التعليم، وبالتالي لابد من تحقيق أكبر قدر من الثقة المتبادلة في العمل لاحداث نوع من الاستقرار الوظيفي.

كما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من انتصار محمد طه ٢٠٠٤م (١)، إيمان أحمد صالح ٢٠٠٦م (٢)، خالد أحمد ٢٠٠٩م (٩)، على وجود علاقة ارتباطية موجبه وطردية ذات دلالة احصائية بين كل من بالأمان الوظيفي والأداء الأكاديمي للمجمعات قيد تلك الدراسات.

وبالتالي تم الاجابة على التساؤل الثاني الذي ينص على: أنه يوجد علاقة ارتباطيه موجبه (طردية) بين الأمان الوظيفي والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بجامعة المملكة العربية السعودية.

### مناقشة نتائج التساؤل الثالث:

يتضح من جدول رقم (١١) وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائياً بين الرضا والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بجامعة المملكة العربية السعودية عند مستوى معنوية ٠.٠٠٥، ويرى الباحثان أن هذه العلاقة الايجابية الطردية كانت ناتج منطقي للشعور بالأمان الوظيفي والذي انعكس ايجابياً على الرضا والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين، وأن بيئة العمل إذا أشبعت الحاجة للانتماء لدى العاملين فيها، فإن ذلك يزيد من شعورهم بالأمن النفسي، وينتج عن هذا الإشباع زيادة الشعور بالانتماء والولاء للمنظمة، فكلما شعروا أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بدرجة أكبر من الأمن والاستقرار، كلما زاد معها الشعور بالرضا والأداء الأكاديمي على درجة عالية من الجودة.

حيث يذكر ادوارد Edward, 2009م أن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الشعور بالرضا تكون الإنتاجية في العمل أفضل عندهم من الأفراد الذين يتصفون بمستوى منخفض من الرضا، وهذا ما يعزز أهمية تلك العلاقة الإرتباطية ما بين الشعور المرتفع بالرضا والأداء المتميز في العمل. (٢٦ : ١٣)

وبهذا تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من انتصار محمد طه ٢٠٠٤م (١)، إيمان أحمد ٢٠٠٦م (٢)، خالد أحمد ٢٠٠٩م (٩)، على وجود علاقة ارتباطية موجبة وطردية ذات دلالة احصائية بين كل من الرضا الوظيفي والأداء الأكاديمي للمجتمعات قيد تلك الدراسات.

وبالتالي تم الاجابة على التساؤل الثالث الذي ينص على: أنه يوجد علاقة ارتباطيه موجبة (طردية) بين الرضا والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بجامعة المملكة العربية السعودية.

### مناقشة نتائج التساؤل الرابع:

يتضح من جدول رقم (١٢) وجود علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائياً بين الأمان الوظيفي والرضا والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بجامعة المملكة العربية السعودية عند مستوى معنوية ٠.٠٠٥، ويعزو الباحثان هذه النتائج الايجابية والطردية في العلاقات بين متغيرات (الأمان - الرضا - الأداء) الى سعي المؤسسة الجامعية في تحقيق أكبر استقرار وراحة نفسية لجميع العاملين بها، حيث أنه وبكل شفافية توجد معايير واضحة ومعلنة سواء للأجور والمرتبات والترقيات العلمية والمساهمة في خدمة المجتمع وريادة الأعمال بجوار التعليم الأكاديمي والبحث العلمي ونهايتاً بشروط تجديد التعاقد السنوي والحوافز والعلاوات السنوية، كلها أمور منظمه بطريقة تجعل معظم أعضاء هيئة التدريس وبخاصة المتعاقدين، على درجة عالية من الأمن والراحة النفسية والذي قد ينعكس على الرضا والأداء الأكاديمي بالإيجاب.

حيث يشير كل من سميث Smith ٢٠٠٢م، سانجماني Sangmanee ٢٠٠٣م الى أن رضا العاملين عن عملهم يتوقف على المدى الذي يجد فيه العامل منفذاً مناسباً لقدرته وميوله وسمات شخصية، وكما يتوقف على موقفة الفعلي، وعلى طريقة الحياة التي يستطيع بها أن يلعب الدور الذي يتمشى مع نموه وخبراته، وأن الرضا باعتباره "المدى الذي توفر معه الوظيفة لشاغلها نتائج ذات قيم ايجابية"، وأنه شعور العاملين تجاه عملهم، بما ينتجه هذا العمل من عائد مادي وفرصة للترقية، ومما يحظى به من تقدير ومكانه في المجتمع، فالرضا ليس حصيلة عامل واحد فقط، بل هو ناتج من تفاعل مجموعة من العوامل التي تتصل بالبيئة الداخلية أو

الخارجية، وعلية ترتبط هذه العوامل في مجملها بتركيبة الفرد وبيئة عمله، فكلما أشبعت الاحتياجات الأساسية كلما تم الحصول على شعور ايجابي لدى الفرد. (٣٤ : ٢٤٩ - ٢٥١) (٣٣ : ٥٤)

وتذكر منى حامد ٢٠١٥م أن الأمن النفسي بأبعاده المختلفة يعد أحد الحاجات الهامة لبناء الشخصية الإنسانية حيث تمتد جذوره من الطفولة وتستمر عبر المراحل العمرية المختلفة، فالإنسان العادي الذي يعيش في أسرة آمنة يتطور لديه الأمن النفسي بتسلسل منطقي، ولكن أمنه يصبح مهدداً إذا ما تعرض إلى ضغوطات نفسية واجتماعية في أي مرحلة من تلك المراحل، مما يؤدي إلى حدوث اضطرابات نفسية، أو قيامه بسلوك عدواني تجاه مصادر إحباطه، أو اتخاذه أنماط سلوكية غير سوية من أجل الحصول على الأمن الذي يفتقر إليه، فالشعور بالأمن النفسي من المطالب الأساسية لجميع الأشخاص من كل فئات المجتمع باختلاف خصائصهم وتخصصاتهم، حيث لا يمكن فهم حاجات الفرد بمعزل عن شعوره بالأمن النفسي، وهو ما يؤكد أهمية الأمن النفسي لدى الأفراد وتأثيره على حياتهم الخاصة والمهنية. (١٩ : ١)

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة كل من انتصار محمد طه ٢٠٠٤م (١)، إيمان أحمد ٢٠٠٦م (٢)، خالد أحمد ٢٠٠٩م (٩)، على وجود علاقة ارتباطية موجبه وطردية ذات دلالة احصائية بين كل من بالأمان الوظيفي والأداء الأكاديمي للمجتمعات قيد تلك الدراسات. وبالتالي تم الاجابة على التساؤل الرابع والذي ينص على: أنه يوجد علاقة ارتباطية موجبه (طردية) بين الأمان الوظيفي والرضا والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بجامعة المملكة العربية السعودية.

### استخلاصات وتوصيات البحث:

#### استخلاصات البحث:

- في حدود عينة البحث، ومن خلال ما تم التوصل إليه من نتائج عن طريق المعالجات الإحصائية توصل الباحثان إلى:
- بناء مقياس الأمان الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية، حيث اشتمل على (١٣) بعد، (٦٦) عبارة، وبلغت قيمة معامل الثبات للمقياس ٠.٩٩١ عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وهي درجة عالية تدل على ثبات المقياس.
  - بناء مقياس الرضا الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية، حيث اشتمل على (١٣) بعد، (٧٤) عبارة، وبلغت قيمة معامل الثبات للمقياس ٠.٩٨٠ عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وهي درجة عالية تدل على ثبات المقياس.
  - بناء مقياس الأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية، حيث اشتمل على (١٣) بعد، (٧٢) عبارة، وبلغت قيمة معامل الثبات للمقياس ٠.٩٧٤ عند مستوى معنوية ٠.٠٥ وهي درجة عالية تدل على ثبات المقياس.
  - وجود علاقة ارتباطية موجبه (طردية) بين الأمان الوظيفي والرضا الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بجامعة المملكة العربية السعودية.
  - وجود علاقة ارتباطية موجبه (طردية) بين الأمان الوظيفي والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بجامعة المملكة العربية السعودية.
  - وجود علاقة ارتباطية موجبه (طردية) بين الرضا والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بجامعة المملكة العربية السعودية.

- وجود علاقة ارتباطيه موجبه (طردية) بين الأمان الوظيفي والرضا والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين بأقسام التربية البدنية بجامعة المملكة العربية السعودية، مما يضمن الاستقرار وجودة التعليم وسرعة الاعتماد المؤسسي للجامعة.

### توصيات البحث:

في حدود ما أمكن التوصل إليه من استنتاجات يوصي الباحثان بما يلي:-  
- تطبيق مقاييس (الأمان الوظيفي - الرضا الأكاديمي - الأداء الأكاديمي) على أعضاء هيئة التدريس بمجتمعات أخرى، وجامعات أخرى للوقوف على العلاقات بين تلك المتغيرات من أجل تحسين وتطوير وتجويد العملية التعليمية واكتشاف نواحي القصور لعلاجها.

- تطبيق تلك المقاييس قيد البحث للمقارنة بين مستوى (الأمان الوظيفي - الرضا والأداء الأكاديمي) لأعضاء هيئة التدريس المتعاقدين والغير متعاقدين.

- استخدام المقاييس قيد البحث في المقارنة بين أعضاء وعضوات هيئة التدريس للتعرف على مستوى الأمان الوظيفي والرضا والأداء الأكاديمي في الجامعات المختلفة، ومدى الاختلاف بين الجنسين في تلك المتغيرات.

### قائمة المراجع:

#### أولاً: المراجع العربية:

- ١- انتصار محمد طه سلامه (٢٠٠٤م): مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية. رسالة ماجستير في الإدارة التربوية.
- ٢- ايمان أحمد صالح الجوفي (٢٠٠٦م): العلاقات الاجتماعية النفسية الوظيفية وعلاقتها بالأداء الوظيفي بحث تطبيقي على الموظفين في الدواوين الحكومية . أمانة العاصمة، رسالة ماجستير، جامعة صنعاء، الأردن، كلية الآداب.
- ٣- أبو النجا عز الدين، وعمرو بدران (٢٠٠٤م): قياس المعرفة الرياضية لطلاب كليات التربية، إنتاج علمي، جامعة المنصورة، كلية التربية الرياضية، المجلة العلمية لعلم التربية البدنية والرياضة، العدد (٣)، سبتمبر.
- ٤- أحمد إبراهيم أحمد (٢٠٠٣م) : الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية والمدرسية، الإسكندرية، دار الوفاء.
- ٥- أحمد محمد الطيب (١٩٩٩م): التقويم والقياس النفسى والتربوى، المكتب الجامعى، الإسكندرية.
- ٦- المتولى إسماعيل بدير (٢٠٠٤م): رؤية مستقبلية لكليات التربية في ضوء إطار مرجعي للاعتماد الأكاديمي، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة المنصورة.
- ٧- أنمار الكيلاني (١٩٩٨م): التخطيط للتغير نحو إدارة الجودة الشاملة في مجال الإدارة التعليمية، المؤتمر العلمى السنوى السادس، كلية التربية، جامعة حلوان، نحو تعليم عربى متميز لمواجهة تحديات متجددة، ١٢ - ١٣ مايو.
- ٨- حسين الخيري (٢٠٠٨م): الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين بمراحل التعليم العام بالسعودية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- ٩- خالد أحمد الصرايرة (٢٠٠٩م): الاحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الاردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء

- أقسامهم، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، العدد (٣)، جامعة مؤته، الأردن.
- ١٠- رضا رزق إبراهيم (٢٠٠٠م): مؤشرات تقييم الأستاذ الجامعي من وجهة نظر الطلبة " دراسة عاملية"، المجلة المصرية للدراسات النفسية، تصدرها الجمعية المصرية للدراسات النفسية (١٠)، <http://www.arabpsynet.com>، تاريخ الدخول ٢٠١٨م.
- ١١- سمير عبدالله نصر الدين (١٩٩٢م): الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية. رسالة ماجستير، جامعة الملك عبدالعزيز، السعودية، كلية الاقتصاد والإدارة.
- ١٢- فؤاد البهي السيد (١٩٨٧م): علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ١٣- محمد العربي شمعون، ماجدة محمد إسماعيل (٢٠٠٢م): التوجيه والإرشاد النفسي في المجال الرياضي، جامعة حلوان، كلية التربية الرياضية.
- ١٤- محمد حسن علاوي، ومحمد نصر الدين رضوان (٢٠٠٢م): القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، (ط-٢)، دار الفكر العربي، القاهرة.
- ١٥- محمد سلمان الخزاولة (٢٠٠١م): مدى رضا المشرفين التربويين ومديري المدارس والمعلمين عن تطبيق منحنى الإشراف التربوي في محافظة المفرق، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، الأردن.
- ١٦- محمد سلمان الخزاولة (٢٠١٤م): مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك فيصل في المملكة العربية السعودية، المنارة، المملكة العربية السعودية.
- ١٧- محمد عوض (٢٠٠٦م): أسس ومعايير الجودة الشاملة في المؤسسات التربوية والتعليمية، المؤتمر العلمي السنوي في الفترة من ٢٦ - ٢٧ مايو، تطوير نظم المعلم العربي وتدريبه على مطلع الألفية الثالثة، القاهرة، جامعة الدول العربية.
- ١٨- محمود عبدالحليم منسى (٢٠٠٥م): دور كليات التربية في تحقيق جودة المتعلم، مؤتمر تكوين المعلم في ضوء معايير الجودة الشاملة بكليات التربية، كلية التربية بقنا، جامعة جنوب الوادي، مصر، ١٣- ١٤ ابريل.
- ١٩- منى حامد إبراهيم موسى (٢٠١٥م): الأمن النفسي وانعكاسه على محددات الأداء الوظيفي للمرأة في بيئة العمل، رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التصاميم، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
- ٢٠- نعمت رمضان (٢٠٠٧م): الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات الثانوية في مديرية عمان الأولى، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية الجامعة الأردنية، الأردن.
- ٢١- هشام غراب ورجاء الدين طموس (٢٠٠٥م): التقويم في الجامعة " مفهومه، أهميته، وظائفه، دواعيه، خصائص التقويم الجيد، مجالاته ومستوياته، الجودة في التعليم العالي"، المجلد الأول، العدد الثاني، ديسمبر، متاح (ON LINE)، <http://www.iugaza.edu.ps/ara/quality>، تاريخ الدخول ٢٠١٨م.
- ٢٢- يوسف أحمد أبو فارة (٢٠٠٤م): دراسة تحليلية لواقع ضمان جودة التعليم في جامعة القدس، ورقة علمية بمؤتمر النوعية في التعليم الجامعي الفلسطيني، جامعة القدس المفتوحة في الفترة ٣ - ٥ / ٧ / ٢٠٠٤م، [http://www.cheq-](http://www.cheq-edu.org/studies/st30.doc)، تاريخ الدخول ٢٠١٨م.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 23- Probst, Michael Gibbert, Marius Leibold, Gilbert J. B(2005):  
Strategic Management in the Knowledge Economy.

- 24- Daniel Diemers Knowledge ,Alfred J. Beerli, Svenja Falk (2003):  
Management and Networked Environments.
- 25- David, B., & Harold, T. (2000): Quality in Higher Education: Routledge, part of the Taylor and Francis Group, VOL (6).
- 26- Edward , M, (2009) , Success and Causality in sport , The influences of perception , Journal of sport Psychology , 1 (1) : 13-22.
- 27- Erickson, Helen N. Rothberg, G. Scott (2004): Next Intelligence Creating Competitive Advantage in the Economy.
- 28- Fornt, R(2006 ) , Job Satisfaction Issues and problems. Personnel psychology.Vol.19.No.2:p156.
- 29- Hirtz, Paul David(2002) : Effective Leadership For Total Quality Management, School University Of missouri – Rolla.
- 30- Marius Leibold, Gilbert J. B. Probst, Michael Gibbert,(2005):  
Strategic Management in the Knowledge Economy.
- 31- Melton, Ellen Clarice (1992) :The Role Of Task Engagement in Quality Behaviour Management : An Integration For Continual Improvement .
- 32- Rodgres Collen grove (1998): " Teacher Perceptions of Total Quality Management Practices in Elementary Schools, Education, Administration Dissertation , vol (59) , no (10) April 1998 , p.370g-A.
- 33- Sangmanee , W ,( 2003) , job satisfaction of Education Institutions in Bangkok and Suburban Area , Thailand , Dissertation Abstracts International , 54 (10).
- 34- Smith, W, (2002) , Sex Deference in the satisfaction of University professor , Journal of applied Mythology 61, No.2, pp.249-251.

ثالثاً: شبكة المعلومات الدولية (الانترنت):

- ٣5- [http://www.almomayzon.com/article.php?id=1316\(4/3/2018\)\(4 pm\).](http://www.almomayzon.com/article.php?id=1316(4/3/2018)(4 pm).)
- 36- [http://www.aI3ez.net/vb/showthread. \(8/ 6/ 2018\)\(3 pm\).](http://www.aI3ez.net/vb/showthread. (8/ 6/ 2018)(3 pm).)
- 37- [http://www.egynaws.net/wps/portal. \(10/ 4 / 2018\)\(10 pm\).](http://www.egynaws.net/wps/portal. (10/ 4 / 2018)(10 pm).)
- 38- [http://www.hrdiscussion.com/hrdiscussion43.html\(3/3/2018\)\(3 pm\).](http://www.hrdiscussion.com/hrdiscussion43.html(3/3/2018)(3 pm).)
- 39- [http://stst.yoo7.com/t1119-topic \(5/3/2018\)\(5 pm\).](http://stst.yoo7.com/t1119-topic (5/3/2018)(5 pm).)
- 40- [www.alboainain-law.com/articles/security.pdf.](http://www.alboainain-law.com/articles/security.pdf)