

الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم

* الدكتور خالد أحمد الصرايرة

* عمادة البحث العلمي - جامعة مؤتة/ الأردن

ملخص

هدفت الدراسة إلى تعرّف درجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية، وبيان علاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم. تكون مجتمع الدراسة من جميع رؤساء الأقسام الأكاديمية والبالغ عددهم (٣١٤). شملت العينة التي تم اختيارها (٨٥) رئيس قسم. وتحقيقاً لأهداف الدراسة، تم استخدام: استبانة الإحساس بالأمن، واستبانة الأداء الوظيفي اللتين طورهما الباحث. بيّنت النتائج أن درجة الإحساس بالأمن لدى عينة الدراسة كانت مرتفعة، إذ بلغت (٤,٠٥٠٥) درجة. وأن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئة التدريسية في أقسامهم كان مرتفعاً، إذ بلغ (٣,٧٧) درجة من (٥). كما تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كلٍّ من الإحساس بالأمن والأداء الوظيفي إذ بلغت قيمة معامل الارتباط (٠,٥٤)، وهي علاقة دالة إحصائياً.

الكلمات الدالة: الجامعات، الإحساس بالأمن، الأداء الوظيفي.

Abstract

The Sense of Security faculty members in Jordanian Public Universities and its Relationship to their Job Performance from their Department Heads' Perspective

This study aimed to identify the degree of the Sense of security among faculty members in Jordanian public universities, and clarify its relation to their job performance from their department heads' perspective. The study population consisted of (314) department heads, (85) of whom were selected randomly as study a sample. To achieve the goal of the study, a Sense of security questionnaire, and job performance questionnaire which were developed by the researcher were used.

The results revealed that the degree of Sense of security by the participants was high (4.0505 out of 5). The job performance level for the board in their units was also high (3.77 out of 5). There was also a significant statically relation between sense of security and job performance (Coefficient = 0.54), Which is a significant statically relation.

Keywords: universities, sense of security, job performance.

مقدمة

لقد اختلف دور المنظمات في القرن الحادي والعشرين عما كان سابقاً، فزاد ذلك من مسؤولياتها، واهتماماتها، فأضاف لها أهدافاً لم تكن ضمن أولوياتها في المراحل الزمنية السابقة. فالمنظمات الحديثة تسعى إلى الاستمرار والديمومة في البيئة العالمية التي تتسم بالتنافسية والتغير السريع، والجامعة تعد إحدى المنظمات الاجتماعية، التي وجدت لتحقيق أهداف معينة، ولإشباع حاجات المجتمع، من خلال مجموعة من الكليات والأقسام والأفراد الذين يعملون فيها، وتساهم في خدمة المجتمعات وبنائها.

وللإحساس بالأمن آثار إيجابية في الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة. فكلما زادت درجة الإحساس بالأمن، زادت كفاءة أداء المهام وفعاليتها، وبالتالي تزداد كفاءة الجامعة وفعاليتها. والإدارة هي

الأداة الرئيسة التي يتم من خلالها تحقيق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها الجامعة والمجتمع، وهي تتحمل مسؤولية توجيه الجهود البشرية وفق أساليب محددة وواضحة للوصول إلى الأداء المتميز، ومن هنا فالإدارة تلتقي مع الإدارة الجامعية في الإطار العام للعملية الإدارية، وهي تهتم بالقوى البشرية وتراعي مصالحها وتعمل على إشباع حاجاتها ورغباتها، وتشجع العاملين على التطور والتغيير الدائم لتحقيق لهم النمو المهني والأداء الوظيفي. ولهذا الأمر علاقة مباشرة بمجموعة كبيرة من المتغيرات التنظيمية، التي تؤثر بدورها على نجاح وتطور المنظمات وقدرتها على تحقيق أهدافها بكفاية وفاعلية، وستزداد أهميتها بشكل كبير جداً في المستقبل، نظراً لاتجاه المنظمات نحو العلاقات المفتوحة (Hoy & Tarter, 2004).

لذا فموضوع الإحساس بالأمن يُعدّ مشكلة للإدارات في الجامعات لما يترتب عليه من نتائج يمكن معها إعادة النظر في برامجها وسياساتها، وفي مدى صلاحية تنظيمها الإداري لما له من أثر في الأداء الوظيفي. إذ يقع على عاتق أعضاء هيئة التدريس كثير من المهام منها: تدريس الطلبة وتزويدهم بالمعارف والخبرات في مختلف حقول التخصص، وما يترتب عليه من تحضير وإعداد وتقويم. والقيام بالبحث العلمي وإجراء الدراسات والبحوث والتأليف ومتابعة الجديد في التخصص. والمساهمة بالأنشطة وتقديم الحلول المناسبة للمشكلات بشكل علمي، والإسهام في التطوير والتقدم العلمي والتكنولوجي. وهو يسهم في خدمة الجامعة من خلال اللجان أو المناصب الإدارية التي يشغلها، وفي الأنشطة الطلابية، وفي خدمة المجتمع، من هنا فالوظيفة هي مجموعة من الأعمال أو المراكز الوظيفية تتشابه بالواجبات والمسؤوليات مثل رؤساء الأقسام أو أعضاء هيئة التدريس في الجامعة (Rao, 2000).

وانطلاقاً من أهمية دور عضو هيئة التدريس، ومن أجل تحقيق أهداف الجامعات، وللارتقاء بمستوى خريجها، ولتجويد إنتاجهم العلمي، ولخدمة المجتمع فلا بد من الاهتمام بسلامة عضو هيئة التدريس وصحته النفسية؛ ليقوم بأداء المهام الوظيفية الموكولة إليهم بتميز واقتدار، لذا جاءت هذه الدراسة في محاولة للتعرف إلى درجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم الأكاديمية.

مشكلة الدراسة وأهميتها

يشهد المجتمع الأردني تزايداً مضطرباً في عدد الجامعات الرسمية وحجمها، وتعتمد هذه الجامعات في تحقيق أهدافها بصورة رئيسة على أعضاء الهيئة التدريسية المؤهلين، فاستقطاب الكفاءات العلمية والمحافظة عليها وتنميتها في هذه الجامعات أمر يتطلب منها جهداً ووقتاً ومالاً، والمنافسة بين الجامعات بشكل عام أوجدت حالةً تمثلت بهجرة بعض الكفاءات العلمية من جامعة إلى أخرى لأسباب مختلفة، منها عدم إحساس عضو هيئة التدريس بالأمن، وهذا الأمر انعكس على مستوى أدائه الوظيفي، على الرغم من محاولة الجامعات تهئية المناخ المناسب لعضو هيئة التدريس باعتباره في مقدمة الوظائف الرئيسة في الجامعة ليكون فاعلاً في أداء عمله، ومن هنا فإن مشكلة الدراسة تتمثل في تعرّف درجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية

- في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء الأقسام، وذلك من خلال تحليل درجة الإحساس بالأمن وعلاقته بالأداء الوظيفي في مجالاته التي شملتها الدراسة وهي: (الأداء التعليمي، البحث العلمي، خدمة الجامعة والمجتمع والعلاقات معهم، السلوكيات). وتأتي أهمية الدراسة من خلال ما يأتي:
١. أهمية مفهومي الإحساس بالأمن والأداء الوظيفي وحاجتهما لإجراء المزيد من الدراسة والتقصي، وتزويد المكتبة العربية بموضوعات تُعدّ الدراسات فيها محدودة وتكاد تكون نادرة.
 ٢. أهمية الفئة المدروسة الممثلة بأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية، التي تُعد أساس عمل الجامعات والعنصر الفاعل في تحقيق أهدافها.
 ٣. يأمل الباحث أن تزود هذه الدراسة إدارات الجامعات والجهات المعنية بالتخطيط للتعليم العالي بمعلومات قد تفيد في تقديم معلومات عن العلاقة بين متغيرات الدراسة.
 ٤. يتوقع الباحث من هذه الدراسة توفير معلومات لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات تكون بمثابة تغذية راجعة عن درجة إحساسهم بالأمن، ومستوى أدائهم الوظيفي، وعن العلاقة بين الإحساس بالأمن بالأداء الوظيفي.

هدف الدراسة وأُسئلتها

- هدفت الدراسة إلى تعرّف درجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء الأقسام، وانبثق عن هذا الهدف الأسئلة الآتية:
١. ما درجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء أقسامهم؟
 ٢. ما درجة الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء أقسامهم؟
 ٣. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0,05$) بين درجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية ودرجة أدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم؟
- تعريف المصطلحات إجرائياً

فيما يأتي تعريف إجرائي بالمصطلحات التي احتوتها الدراسة:

الإحساس بالأمن (Sense of Security): درجة إحساس عضو هيئة التدريس في الجامعة بالرضا عن النفس وتقبل الآخرين له والاستقرار الاجتماعي العاطفي، ويقاس ذلك بمجموع الدرجات التي يحصل عليها المستجيب على أداة الإحساس بالأمن الذي طوره الباحث لهذه الغاية.

الأداء الوظيفي (Job Performance): قيام عضو هيئة التدريس في الجامعة بالواجبات الموكولة إليه بموجب الأنظمة والتعليمات المعمول بها في الجامعة التي يعمل فيها بكفاءة وفعالية، ويقاس ذلك بمجموع الدرجات التي يحصل عليها عضو هيئة التدريس على أداة الأداء الوظيفي.

عضو هيئة التدريس الجامعي (Teaching Staff Member): الشخص المتفرغ للعمل الأكاديمي في إحدى الجامعات الأردنية الرسمية، ويحمل درجة الدكتوراه في أحد حقول المعرفة، ويشغل إحدى الرتب الأكاديمية التالية: أستاذ، وأستاذ مشارك، وأستاذ مساعد.

رئيس القسم الأكاديمي (Academic Departments' Heads): هو أحد أعضاء هيئة التدريس في القسم الأكاديمي يكلف رسمياً بقرار من رئيس الجامعة التي يعمل فيها بإدارة شؤون القسم الإدارية والأكاديمية والفنية لمدة عام دراسي جامعي قابلة للتجديد.

حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على رؤساء الأقسام الأكاديمية العاملين في الجامعات الأردنية الرسمية، خلال العام الدراسي الجامعي ٢٠٠٦/٢٠٠٧م.

الأدب النظري

إن موضوع الإحساس بالأمن لم يحظ بالكثير من اهتمام الباحثين بقدر ما حظيت مفاهيم أخرى مثل التكيف النفسي والصحة النفسية. وكذلك فإن الدراسات التي تناولت هذا الموضوع تكاد تكون نادرة، ولا سيما ما يتعلق بالإحساس بالأمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بشكل عام وفي الوطن العربي والأردن بشكل خاص. واستخدم لفظ الأمن في اللغة العربية بمعنى الاطمئنان وعدم الخوف، فيقال أمن آمن وأمان وأمنة إذا اطمأن ولم يخف فهو آمن، ولكلمة الأمن في اللغة أصلاً متقاربان، أولهما الأمانة التي هي ضد الخيانة، ومعناها سكون القلب. والثاني: التصديق (فارس، ١٩٧٩).

أما اصطلاحاً، فقد تباين المعنى تبعاً للمدارس الفكرية التي ينتمي إليها المفكرون الذين بحثوا في هذا المفهوم. ورأى ماسلو (Maslow, 1970) أن الأمن النفسي يعني شعور الفرد بأنه محبوب ومتقبل من الآخرين، وله مكان بينهم يدرك أن بيئته صديقة ودودة غير محبطة، يشعر فيها بندرة الخطر والتهديد والقلق (حسين، ١٩٨٧: ١٠٦). ورأه الشرباصي (١٩٧١) بأنه: الثبات والاستقرار النفسي، ويتحقق باليقين الحق، وانتفاء الظن والشك من النفس، وأمن النفس لا يستفزه خوف ولا حزن، وأن تنهي بآمالها ورغباتها إلى رها. وأشار الخولي (١٩٧٦) إلى أن الأمن النفسي هو: الشعور بالاستقرار وضمان الحصول على الحاجات والرغبات، وعدم توقع الحرمان والأخطار. وأما العيسوي (١٩٨٥: ١٩٣) فاعتقد بأنه خلو الفرد من التوترات والتأزمات وأن لا يعاني من الصراعات والآلام النفسية وأن يكون خالياً من الانفعالات العنيفة والحادة، وأن يكون واثقاً من نفسه راضياً عنها.

وعرفه عبدالسلام (١٩٧٨) بأنه: شعور الفرد بتقبل الآخرين له وحبهم إياه وأنهم يعاملونه بدفء، وشعوره بالانتماء إلى الجماعة وأن له دوراً فيها، وإحساسه بالسلامة، وندرة شعوره بالخطر والتهديد والقلق (الجميلي، ٢٠٠١: ١٨). في حين ذكر الطيب والد (٢٠٠٢: ٣٩) أن الشعور بالأمن حاجة نفسية ضرورية، فلا بد للفرد أن يحس بأنه محبوب من الآخرين، وأن لديه القدرة على الحب، كذلك يحس بأن لديه

القدرة على الإنجاز ويتمثل ذلك في نجاحاته في العمل وفي معظم المشروعات التي تعني له. كما أن الإنسان نفسه في حاجة أيضاً إلى التقدير والحرية والانتماء، وإذا أحس الفرد بأن كل هذه الحاجات مشبعة لديه، فإن هذا يُعدُّ بمثابة أحد المؤشرات المهمة على توافقه، ويحدث العكس إذا ما أحس بأنه غير مشبع، فإنه يقترب من سوء التوافق الذي يؤدي للعصاب.

ويُعدُّ الإحساس بالأمن من العوامل المهمة التي تؤدي إلى الصحة النفسية للفرد، فهو يشعر بالأهمية والانتماء لبيئته، ويرتبط بالسعادة وإدراك الناس، بصورة إيجابية، والتعامل مع الآخرين بصدق. كما يتسم بالتفاؤل والرضا عن الذات والآخر، والتسامح معهم، كما يتقبل ذاته ويتسامح معها (كفاي، ١٩٨٩)، ومن ثمَّ فإن المحصلة هي تكوين شخص سوي ناضج يمتاز بشخصية متكاملة إيجابية ومتوازنة، وأن هناك عناصر ثلاثة من الجوانب لها تأثير إيجابي هي: الشعور بالحب، والشعور بالانتماء، والإحساس بالأمن، وهذه تُعدُّ حاجات أساسية، وإشباعها مطلباً للشعور الفرد بالأمن، وأما الجانب الرابع فسلبي، وهو الشعور بالنكد والعزلة والتهديد (دواني وديري، ١٩٨٣).

فالأمن النفسي ومستوياته هو نتاج اجتماعي ثقافي تتحكم فيه متغيرات بيئية محددة حتى لو بدا عليه أنه عملية فردية تتحكم فيها طاقات نفسية حيوية شخصية؛ لذا يجب أن ينظر عند دراسته إلى آثار تلك المتغيرات البيئية ومقارنتها تبعاً لإطارها الثقافي (سعد، ١٩٩٩).

والإحساس بالأمن هو حالة الطمأنينة والسكينة والاستقرار بكافة أشكالها وهيئاتها النفسية والاجتماعية والاقتصادية والفكرية وغيرها، وهو من الحاجات المهمة التي تؤثر في السلوك البشري، فهي تأتي من الحاجة إلى عدم الشعور بالخوف من العوز أو النقص أو الحاجة أو الفقر. بمعنى الخوف من المخاطر الاقتصادية أو نتيجة الشعور بالحرمان من حاجات نفسية أساسية. وتوافُر عنصر الأمن يُعدُّ شرطاً أساسياً من الشروط الواجب توافرها لضمان الرضا عن العمل والدافعية إليه، ولضمان التفاعل بين العاملين في المنظمة على مستوى العاملين والإدارة (دواني وديري، ١٩٨٤). إن شعور الموظف بالاطمئنان على استمراريته بالعمل وعلى مستقبله المهني، وعلى صحته وعائلته، وتأمين العيش الكريم لهم بعيداً عن الخوف وشعوره بأنه محاط بضروب مختلفة من التأمينات الاجتماعية ضد العجز وحوادث العمل، وأمراض المهنة والشيخوخة والبطالة والوفاء، ينعكس إيجاباً على أداء العامل؛ لأن الإحساس بالأمن شرط من شروط الصحة النفسية. وإذا كان أمن الفرد أساس توازنه النفسي، فأمن الجماعة أساس الإصلاح الاجتماعي (نشواني، ٢٠٠٣: ٢١٣).

واعتقد هيرزبيرغ (Herzberg) المشار إليه في السعود (٢٠٠٢) أن العوامل الصحية تصف بيئة العمل الخارجية، والموظف الذي يُعد نفسه غير راضٍ أو أنه مستاء في عمله في المنظمة، فإن ذلك يُعزى إلى واحد أو أكثر من العوامل الآتية: سياسة المنظمة وإدارتها، والإشراف، وظروف العمل، والعلاقات السائدة في المنظمة مع (الرؤساء، والمرؤوسين، والزملاء)، والأجور، والمركز الاجتماعي، والأمن الوظيفي والحياة الشخصية.

ولكي يقوم عضو هيئة التدريس في الجامعة بعمله على أكمل وجه، يجب أن تُهيأ له الظروف المناسبة التي يتطلع إليها ل يتمتع بمعيشة طيبة وينعم بالحرية والأمان، ويُعدُّ الإحساس بالأمن أساساً للنجاح والإبداع والابتكار في العمل (Michailidis & Asimenos, 2002)، إذ إنه يُعدُّ ضرورة من ضرورات الإنتاج الفكري لأي فرد من الأفراد في المجتمع، وفي أي مرحلة عمرية فإحساسه بالأمان يدفعه دوماً إلى العمل المبدع، والتقييم الإيجابي للفرد من قبل الآخرين يجعل الشخص يدرك نفسه ويقيمها بشكل إيجابي، مما يشعره بالإحساس بالطمأنينة والأمن، وأما في حالة عدم الإحساس بالأمن فيتعاظم في النفس البشرية الشعور بالخوف، والشخص الذي يفقد الإحساس بهذه النعمة سوف يميل إلى أن يكون غير آمن في كل أموره الحياتية الأخرى، وتظهر المشكلات وتكثر المنغصات والأخطاء وبالتالي فهو يعمل على تحطيم ذاته (جابر، ١٩٨٦).

ويرتبط العاملون بالمنظمات لأسباب عدة، فقد تكون أسباب هذا الارتباط أسباباً اقتصادية أو اجتماعية، والأهم أنها جميعها تكون من أجل إشباع حاجاتهم، وتحقيق الأهداف التي يسعون إلى تحقيقها، فهم عندما التحقوا في العمل في هذه المنظمة أو تلك، كان التحاقهم على أمل أنها قادرة على تحقيق رغباتهم وإشباع حاجاتهم، ومن الأسباب التي تدفع العاملين إلى الانضمام إلى جماعات العمل، أو إلى تكوين الجماعات، الحصول على الأمن والحماية، فعند مراجعة أدبيات الجماعة وحركيتها وعملية الأمن والحماية نجد أن الانتماء لجماعة العمل يقدم لأعضائها حماية ضد الممارسات الإدارية السلبية التي تحصل في كثير من المنظمات (Reitz, 1981). وهذا الأمر ينطبق على أعضاء هيئة التدريس فهم يلتحقون في العمل بالجامعات من أجل تحقيق هذه الحاجات وتحقيق أنفسهم وذواتهم من خلال العمل بالبحث العلمي، والتدريس، وخدمة الجامعة والمجتمع، فالمنظمات تمنح العاملين فيها المقدرة على إنجاز أهداف عدة قد لا يتمكنون من تحقيقها لولا العمل في هذه المنظمات، ومن ثمَّ فالمنظمات تتوقع من العاملين فيها الإسهام بالعمل الموكول إليهم بكفاءة وفاعلية عالية وأن تتم إدارة وقت العمل بطريقة مثالية، وأن يتم إنجاز المهام بإخلاص وتفانٍ كبيرين.

ويُعدُّ الإحساس بالأمن من الحاجات التي تقف وراء استمرار السلوك البشري واستقراره، وهو عاملٌ أساسيٌّ لبقيّة الحاجات، فحين تشبع أي حاجة للفرد فهو بعدها يشعر بارتياح وطمأنينة وبالتالي فهو يشعر بالأمن (الريحاني، ١٩٨٥)، فالتصرفات الارتجالية وغير المخططة للإداريين، والتمييز وعدم العدالة في توزيع الفرص، ووضع العقبات والعراقيل أمام التقدم في العمل، يشكل تهديداً لأمن العاملين واستقرارهم (القريوتي وزويلف، ١٩٨٩).

وأما موضوع الأداء الوظيفي، فلقي وما يزال، اهتماماً من قبل المختصين على الصعيدين النظري، مثلاً بالعلماء والكتاب والأكاديميين، والعملي مثلاً برجال الأعمال والمديرين وصناع القرار. ويعني الأداء في اللغة القيام بالواجب، واصطلاحاً عُرِّف الأداء في معجمي المصطلحات الإدارية بأنه: "القيام بأعباء الوظيفة من مسؤوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أدائه من العامل الكفاء المدرب" (العلاق، ١٩٩٦). وأشارت

أدبيات الإدارة إلى أن الأداء: هو حصيلة تفاعل عاملي القدرة والدافعية معاً، حيث العلاقة واضحة بين المتغيرين، فالفرد قد يمتلك القدرة على أداء عمل معين، ولكنه لن يكون قادراً على إنجازَه بكفاءة وفاعلية إن لم تكن لديه الدافعية الكافية لأدائه، والعكس صحيح، فيمكن أن تتوافر لدى الفرد الدافعية الكافية لأداء العمل، لكنه قد لا يؤديه بالشكل المطلوب لعدم توافر القدرة على ذلك (Wagner, John & Hollenbeck, 1992, P.106).

وأما تومي (Tomy, 1996) فأشار إلى الأداء الوظيفي بأن يقوم الشخص بالعمل الصحيح وبالطريقة الصحيحة مع مراعاة الفاعلية والكفاية والسلامة العامة في العمل والاحترام وتوفير المصادر والوقت. وعرفه افوليو وولدمان (Avolio & Waldman) المشار إليه في الطراونة (٢٠٠٢، ص ٧٦) من خلال التركيز على جوانب تتركز بخمسة محاور هي: كمية العمل المنجز، وجودة هذا العمل، ودقة الإنجاز، ومدى المعرفة بالعمل، وكفاءة الأداء بشكل عام. وعرفه مصطفى بأنه: بلوغ الفرد، أو فريق العمل، أو المنظمة للأهداف المخططة بكفاءة وفاعلية (مصطفى، ٢٠٠٢). والأداء الوظيفي يعني مجموعة من السلوك الإداري ذو العلاقة المعبرة عن قيام الموظف بأداء مهامه، وتحمل مسؤولياته، وهي تتضمن جودة الأداء، وكفاءة التنفيذ، والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة، فضلاً عن الاتصال والتفاعل مع باقي أعضاء المنظمة، وقبول مهام جديدة، والإبداع، والالتزام بالنواحي الإدارية في العمل، والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفاعلية (سيزلاقي، ووالاس، ١٩٩١).

إن التقييم الجيد المبني على أسس علمية صحيحة وسليمة تراعي مبادئ العدالة والمساواة ستؤدي إلى مشاعر إيجابية وشعور بالأمن النفسي والرضا الوظيفي. ولذا فإن الإدارة تستطيع إنجاز العديد من القرارات والإجراءات الكفيلة باستمرار الوضع والظروف الإيجابية والمناخ المناسب أو العمل على تغيير الظروف والمناخ غير المناسب السلبي. ومن الإجراءات التي يمكن إتباعها: النقل، الترقية، إنهاء الخدمة، التدريب، إدخال تكنولوجيا جديدة، التغيير في بيئة العمل من إضاءة، وتهوية وغيرها (النجار، ١٩٩٥). وحظي موضوع تقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والفعاليات التدريسية باهتمام الدارسين والباحثين ومتخذي القرار في الجامعات وإدارات التعليم العالي، لسببين أساسيين هما (عودة، وصباريني، ١٩٩٠):

١. اتخاذ القرار من قبل المدرسين لغايات تحسين الأداء الوظيفي والممارسات التدريسية.
 ٢. اتخاذ القرار من قبل المسؤولين بشأن أعضاء هيئة التدريس من حيث ترقيتهم وتثبيتهم ومكافأهم.
- ولتقييم الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات مبررات يمكن إجمالها بما يأتي (Neumann, 2000):

١. توجيه عضو هيئة التدريس وإرشاده للأهداف العامة والأنشطة التعليمية المختلفة.
٢. معرفة مدى تأثيره في المساقات الدراسية، وطرائق التدريس وتزويده بتغذية راجعة تساهم في تطوير أدائه، وتنويع أساليبه وزيادة فعاليته.

٣. تحديد جوانب القوة والضعف لدى عضو هيئة التدريس بهدف تعزيز جوانب القوة وإصلاح الجوانب الضعيفة منها.

٤. التحديد الدقيق لمدى الالتزام والسير في تحقيق الخطط والأهداف.

٥. تحديد مدى حاجة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة للتطوير والتدريب لتحسين الأداء.

وعملية تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس تُعدّ ركناً أساساً في عملية تقييم الجامعات، وذلك أن مستوى أدائه يؤثر على فاعلية أداء الجامعة سلباً أو إيجاباً في تحقيقها لأهدافها التي ترنو إلى تحقيقها. والمدرس في الجامعة مكلف بمهام يتوقع منه القيام بها على أكمل وجه ومنها القيام بالبحث العلمي، والتدريس، وخدمة المجتمع في الجامعة وفي البيئة الخارجية، ويختلف التركيز على هذه الأدوار حسب فلسفة التعليم العالي، وفلسفة الجامعة، وظروفها، وموقعها الجغرافي، والكثافة السكانية المحيطة بها (التل وآخرون، ١٩٩٧؛ الشبيبي والقرني، ١٩٩٣).

الدراسات السابقة

على الرغم من الأهمية المتزايدة لموضوع الإحساس بالأمن وأداء أعضاء هيئة التدريس على المستوى المحلي والعربي والعالمي، إلا أنه لم يلق اهتماماً كافياً على المستويين العربي والمحلي في مجال الإدارة الجامعية، ولذا كان لابد للباحث من الاستفادة من الدراسات السابقة في حقول الإدارة الأخرى، التي أمكنه الإطلاع عليها:

ومن الدراسات دراسة بدر (١٤٠٣هـ) التي هدفت إلى تقصي درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية الاقتصاد والإدارة والعلوم السياسية بجامعة الكويت، وتكونت عينة الدراسة من (٩١) عضو هيئة تدريس و(٧١) من العاملين في الكلية من غير أعضاء هيئة التدريس. وأظهرت نتائج الدراسة أن: أعضاء هيئة التدريس يتمتعون بدرجة رضا أعلى من العاملين فيما يتعلق ببعض المتغيرات التي ركزت عليها الدراسة كالأجر، والحوافز المادية، وفرص الترقية، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وساعات العمل. إلا أن العاملين أبدوا معدل رضا أفضل من أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بالعلاقات مع الزملاء وظروف العمل. ولم يكن هناك فروق ذات دلالة بين أعضاء هيئة التدريس والعاملين الإداريين في مجال الأمن الوظيفي.

أجرى دواني وديراني (١٩٨٣) دراسة هدفت إلى تطبيق اختبار ماسلو للشعور بالأمن في البيئة الأردنية وأثره في إنتاج الفرد وإلى الأثر السلبي الذي يحدثه القلق وعدم الطمأنينة، واشتملت العينة على (٢٩٦) طالباً من كلية التربية في الجامعة الأردنية، و(١٢٦) طالباً من طلبة المدارس الثانوية، و(٢٥) فرداً من الذين يعانون من الأمراض العصبية ويتلقون العلاج النفسي في مدينة الحسين الطبية، و(١٤) طالباً من فريق العمل التطوعي الذي اختاره مدير مركز التربية الخاصة في كلية التربية للعمل معه، ووجد الباحثان أن لهذا المقياس المعرب دلالة صدق وثبات جيدة للبيئة الأردنية بحيث تمكنا من استخدامه أداة للبحث في المؤسسات التعليمية

والعيادات النفسية للكشف عن الحالات التي تحتاج إلى عناية نفسية وحالات عدم التكيف وحالات الاضطراب التي يتعذر بها فحص الفرد أو تشخيص حالته النفسية.

وقام ريغان (Regan, 1986) بدراسة هدفت إلى التعرف إلى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية في ولاية متشيغان الأمريكية، حيث أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك أعضاء هيئة التدريس للعوامل المتعلقة بعدم الرضا الوظيفي كما أنهم غير راضين عن علاقاتهم الشخصية مع رؤسائهم، وفي الوقت نفسه فقد كان لديهم درجة متدنية جداً من عدم الرضا الوظيفي فيما يتعلق بمستوى الأمن الوظيفي المتاح لهم، وكان لمتغيرات العمر، والجنس، وسنوات الخبرة، والرتبة العلمية أثر دال إحصائياً في الرضا عن العمل.

وأجرى منصور (Mansour, 1988) المشار إليها في فرحات (١٩٩٧) دراسة هدفت إلى التعرف إلى وسائل وطرق تقويم المدرس الجامعي في الجامعات السعودية ومدى فعاليتها. وقد أظهرت نتائج مسح آراء أعضاء هيئة التدريس فشل الأساليب المتبعة حالياً في تقويم التدريس وأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر المدرسين. كما أظهرت النتائج أن عملية التقويم يجب أن تكون بهدف تحسين فاعلية التدريس بعيداً عن الإدارة وتهديد الأمن الوظيفي للمدرسين.

وقامت سلمز (Selmes, 1989) بدراسة هدفت إلى تقويم التدريس، نوقشت فيها الجهات التي يمكن أن تعمل على إجراء التقويم، وحددت في تقييم زملاء بعضهم، وتقييم أعضاء هيئة التدريس لأنفسهم، وتقييم رؤساء الأقسام، والتقييم الخارجي، الذي تقوم به مؤسسات أو جامعات أخرى. وركزت على أهمية تقييم الطلبة، إلى جانب مصادر التقييم الأخرى لغايات الترقية والترفيه والتثبيت وتحسين الأداء وإعداد برامج التأهيل والتطوير لأعضاء هيئة التدريس.

كما أجرى الكندري وإبراهيم (١٩٩٠) دراسة هدفت إلى توفير بيانات ومؤشرات مهمة عن مستويات النشاط الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت، ومقارنة هذا النشاط بين المجموعات المختلفة من أعضاء هيئة التدريس، وتحديد الأنشطة المهمة لهم، ومدى تباين هذه الأنشطة بالنسبة لهم ودرجة أفضليتها واهتمامهم بها. وتوصلت إلى نتائج منها أن النشاط الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في جامعة الكويت ينحصر في ثلاثة مجالات أساسية هي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة الجامعة والمجتمع، كما بينت أن أكثر من نصف الوقت مخصص للتدريس.

وقام الخوالدة ومرعي (١٩٩١) بدراسة عن مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك للكفايات الأدائية المهمة لوظائفهم الأكاديمية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج منها أنه يجب على عضو هيئة التدريس امتلاك مهارات البحث العلمي، وإجراء البحوث العلمية والميدانية، وتشخيص جوانب القوة لتدعيمها، ونقاط الضعف في تعلم الطلاب لعلاجها، وتطوير التفكير الإبداعي، وإتقان اللغات الأجنبية زيادة على العربية، والتحلي بالأنانة والصبر في التعامل مع الطلاب، وبقية الزملاء، والعاملين في الجامعة.

وهدفت دراسة أجراها وتكتر وتوماس (Watkins & Thomas, 1991) إلى تقييم المقياس المستخدم لتقييم أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة فرنسيسكو، وقد استخدم الباحثان التحليل العاملي لتأكيد توزيع أبعاد المقياس، وأظهرت النتائج صدقاً وثباتاً عاليين للمقياس إضافة إلى التطابق في النتائج مع دراسة مارش (Marsh, 1984) من حيث أبعاد المقياس.

وأجرى الشبيبي والقرني (١٩٩٣) دراسة هدفت إلى تحديد درجة أهمية واستخدام طرق وأساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. وتوصلت الدراسة إلى ضرورة تقويم الأداء التدريسي باستخدام طرق عدة كتقويم الطلبة، والزملاء، والتقويم الذاتي، وتقويم رئيس القسم. وبينت أنه ينبغي تقويم عضو هيئة التدريس في ضوء: مدى الالتزام بوقت المحاضرة، والساعات المكتبية، والإبداع والتجديد في طرق التدريس وأساليبه، والرغبة في تطوير نفسه مهنيًا.

وأجرى اليزور (Elizur, 1994) دراسة بعنوان "النوع الاجتماعي وقيم العمل: دراسة تحليلية مقارنة". وأوضحت نتائج الدراسة وجود فروق معنوية بين الذكور والإناث في عينات الدراسة المختلفة في (١٦) بنداً من أصل (٢٤) بنداً تضمنها مقياس قيم العمل. فقد تبين أن الرجال قياساً بالإناث يعطون أهمية أكبر للراتب، والمسؤولية، وللاستقلال والنفوذ، أما النساء فيهتمن بشكل أكبر بالعمل ذي المعنى، وبالزوايا، والأمان الوظيفي، وبتقدير الذات، ونوع الإشراف، والزملاء في العمل، والتفاعل مع الآخرين، وبساعات العمل المناسبة.

وأجرى السلطان (١٩٩٥) دراسة بهدف الكشف عن درجة تحقق حاجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، وأثر كل من الجامعة، والتخصص، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، والجنس، في درجة تحقق حاجة الإحساس بالأمن. واستخدمت الدراسة اختبار ماسلو للإحساس بالأمن وعدمه. وتألف مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس الأردنيين العاملين في الفصل الأول من العام الجامعي ١٩٩٤/١٩٩٥ في الجامعة الأردنية، وجامعة اليرموك، وجامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية، وجامعة مؤتة، والبالغ عددهم ١٤٢٠ عضو هيئة تدريس. وتكونت عينة الدراسة من (٢٧٣) عضو هيئة تدريس، تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية من مجتمع الدراسة. وتوصلت الدراسة إلى أن درجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية متوسطة وفق مقياس ماسلو، وكشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تحقق حاجة الإحساس بالأمن لديهم، تعزى لاختلاف الجامعة، ولصالح الجامعات المدروسة عدا مؤتة، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة تحقق حاجة الإحساس بالأمن تعزى إلى كل من: التخصص، والرتبة الأكاديمية، وسنوات الخبرة، والجنس.

وقامت تورنياي (Tornyay, 1996) بدراسة كان من أهدافها تحديد أهم العوامل الواجب توافرها لمدرسي الجامعات حديثي التعيين، وتوصلت الدراسة إلى أن عدة عوامل يحتاجها عضو هيئة التدريس

في بداية تعيينه في الوظيفة من أهمها: الإحساس بالأمن، الإحساس بالملكية، الشعور بالانتماء للمؤسسة التي يعمل فيها والفخر بها، والحيوية والنشاط الفكري.

وأجرت التل وأبو بكر (١٩٩٧) دراسة تسعى إلى تحديد أبعاد الأمن النفسي في إطار إسلامي بغية تطوير مقاس له، وقد تمت صياغة (١٤٠) فقرة لقياس الأمن النفسي، وقد تم تجريب المقياس على عينة تألفت من (٥٤٣) طالباً وطالبة من طلبة جامعة اليرموك، وبعد تحليل البيانات في ضوء بعض المؤشرات الإحصائية، تكونت الصورة النهائية للمقياس من (٤٨) فقرة. كشف التحليل العاملي للمحاور المتعامدة خمسة عوامل (تفر ٥٤,٨% من التباين) هي: الشعور بتقبل الآخرين، الشعور بالاستقرار النفسي، الشعور بالأمن في الجماعة، الشعور بالراحة النفسية والجسمية، الشعور بالرضا والقناعة. وقد تبين أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي (٠,٩٣) وفيما يتعلق بثبات الأبعاد فقد بلغت (٠,٨٦، ٠,٨٣، ٠,٨٥، ٠,٧٢، ٠) على الترتيب.

وفي دراسة العمري (١٩٩٨) التي هدفت إلى تعرّف اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية نحو أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية في مجالات القدرات الإدارية والعلاقات الإنسانية وصناعة القرار والنشاط الأكاديمي. وأظهرت نتائج الدراسة مستوى متوسطاً لاتجاهات أعضاء هيئة التدريس نحو أداء رؤساء الأقسام في مجالات الدراسة، وبينت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغيري الجنس والكلية نحو الأبعاد المختلفة لأداء رؤساء الأقسام الأكاديمية، في حين وجدت تأثيرات ذات دلالة إحصائية لمتغيرات العمر وسنوات الخبرة والرتبة الأكاديمية، لصالح العمر والخبرة الطويلة والرتبة الأكاديمية الأعلى.

وفي دراسة التويجري (١٩٩٨) التي هدفت إلى تحديد أولويات الحاجات الخمس في نظرية ماسلو: الأساسية، والأمن والسلامة، والانتماء ومخالطة الآخرين، والاحترام، وتقدير الذات، ثم تحقيق الذات، للعاملين في الشركات والمؤسسات السعودية، ثم تحديد المقدار المفروض توافره لإشباع هذه الحاجات بدرجة مقبولة في العمل بالنسبة للسعوديين وغير السعوديين. وتكونت عينة الدراسة من (٤٣٥) فرداً. وتوصلت الدراسة إلى أن ترتيب أولويات الحاجات الخمس في نظرية ماسلو كانت بالنسبة للموظفين السعوديين كما يأتي: تحقيق الذات، فالاحترام والتقدير، فالانتماء، فالحاجات الأساسية، فالشعور بالأمن. أما بالنسبة لغير السعوديين فكانت على النحو التالي: الشعور بالأمن، فتحقيق الذات، فالحاجات الأساسية، فالانتماء، فالاحترام والتقدير، أما بالنسبة لمقدار تحقق هذه الحاجات في مجال العمل فكانت بالنسبة للموظفين السعوديين: الحاجات الأساسية، فحاجة الأمن، فالانتماء، فالاحترام والتقدير، فتحقيق الذات. وبالنسبة لغير السعوديين فترتب كما يأتي: الحاجات الأساسية، فالاحترام والتقدير، فتحقيق الذات، فالانتماء، فحاجة الأمن. وفيما يتعلق بالمقدار المفروض توافره من إشباع هذه الحاجات فكان بالنسبة للموظفين السعوديين كما يأتي: تحقيق الذات، فالاحترام والتقدير، فالانتماء، فالأمن، فالأساسيات. وبالنسبة لغير السعوديين فكان ترتيبها على

النحو الآتي: الأمن، فالانتماء، فتحقيق الذات، فلاحترام والتقدير، فالحاجات الأساسية. وأشارت النتائج إلى الأهمية الكبرى لإشباع حاجات الموظفين في المؤسسات.

وفي دراسة أجراها بطاح والسعود (١٩٩٩) هدفت إلى تقييم الفاعلية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى فاعلية التدريس كان جيداً، وقد نُسبت هذه النتيجة لعدة أسباب منها حداثة الجامعة وبعدها عن العاصمة عمان، ولم تظهر الدراسة اختلافاً تبعاً لمتغير الجنس أو الكلية. وقد عزى ذلك لتشابه الخلفيات الثقافية لدى الطلبة، والتشابه في المستوى الاقتصادي والاجتماعي.

وقام الشرعة (٢٠٠٠) بدراسة تهدف إلى تقصي حقيقة علاقة الأمن النفسي بوضوح الهوية المهنية، وكذلك الاختلاف في الأمن النفسي ووضوح الهوية المهنية تبعاً لاختلاف الجنس وعدد الأبناء في الأسرة، واستخدمت الدراسة مقياس ماسلو للشعور بالأمن وعدمه المعرب من قبل دواني وديراي (١٩٨٣) وكذلك مقياس كرايتس الشكل الإرشادي، وتألّفت عينة الدراسة من (٢٣٥) طالباً وطالبة من طلبة السنة الأولى بجامعة قطر، منهم (١٠٣) طلاب و(١٣٢) طالبة، تم اختيارهم عشوائياً. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة موجبة بين الشعور بالأمن ووضوح الهوية المهنية أو النضج المهني فكلما زاد الشعور بالأمن زاد وضوح الهوية المهنية وتساوى ذلك عند الجنسين. وأشارت النتائج إلى تفوق الذكور على الإناث في الشعور بالأمن النفسي، ولا فروق بينهما في وضوح الهوية المهنية. وأظهرت أنه كلما قل عدد الأبناء في الأسرة كان الشعور بالأمن النفسي أكثر.

وهدف دراسة أجراها مارش (Marsh, 2001) إلى بيان أهداف تقويم التدريس الجامعي، والأبعاد المكونة لأدوات القياس الخاصة بتقويم الطلبة للمدرسين، وأظهرت الدراسة أربعة أهداف لتقويم الطلبة لفاعلية التدريس وهي: يشكل تغذية راجعة للمؤسسات التعليمية، مما يساعد على تحسين التعليم، وقياس فاعلية التدريس لغايات اتخاذ القرار بشأن المدرس، وتقديم معلومات جيدة للطلبة تساعد على اختيار المدرس والمساق المناسب لهم، وتقديم وصف لنتائج وعمليات التحليل التعليمي. وأكد مارش أن تقويم الطلبة يمثل أسلوباً دعائياً لدى الطلبة زيادة على المجتمع الخارجي عن الجامعة ومدى اهتمامها بطلبتها، مما يمثل جانباً مهماً من اهتمام الجامعة بتلبية احتياجات الطلبة النفسية بحيث تساعد على اتخاذ القرار في تسجيل المساق الذي يروونه مناسباً، والمدرس المناسب من وجهة نظرهم، وهذا يساعد على زيادة ثقة الطلبة بأنفسهم وقدراتهم على تحسين التعليم في الجامعة.

وقام الطويسي (٢٠٠٤) بدراسة هدفت إلى بناء مقياس لتقييم فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة. وتم بناء مقياسين أولهما للكلديات الإنسانية والثاني للكلديات العلمية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن متوسط فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية كان جيد جداً بمتوسط (٤,٠٥) وفي الكليات العلمية في مستوى الجيد بمتوسط (٣,٧٩)، وقد أوجدت الدراسة خرائط تمثل نموذجاً للمقارنة إذا رغب عضو هيئة التدريس أو الجامعة تفسير النتائج على أساس معياري المرجع.

وهدف دراسة الرواشدة (٢٠٠٥) إلى تعرّف درجة مشاركة معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن في عملية صناعة القرارات في مدارسهم، ومستوى شعورهم بالأمن، ومستوى ولائهم التنظيمي. كما هدفت إلى تعرف العلاقة بين درجة مشاركة المعلمين في عملية صناعة القرار في مدارسهم وكل من: الشعور بالأمن، والولاء التنظيمي للمعلمين. وكذلك العلاقة بين شعور المعلمين بالأمن وولائهم التنظيمي. وشملت عينة الدراسة (٦٧٠) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بطريقة طبقية عشوائية من (١٤) مديرية تربية وتعليم موزعة على أقاليم (الشمال، والوسط، والجنوب). توصلت الدراسة إلى نتائج منها: أن مشاركة المعلمين في عملية صناعة القرار كانت متوسطة، وأن مستوى شعورهم بالأمن كان منخفضاً، وكان مستوى ولائهم التنظيمي متوسطاً، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين مشاركتهم في صناعة القرارات من جهة، وكل من: الشعور بالأمن، والولاء التنظيمي، وهناك علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين شعور المعلمين بالأمن وولائهم التنظيمي.

وأجرى العميرة (٢٠٠٦) دراسة هدفت إلى تعرف درجة أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة لمهامهم التعليمية من وجهة نظرهم ونظر طلبتهم، ولتحقيق ذلك تم توزيع استبانة على عينة مكونة من (٥٩) عضو هيئة تدريس، و(٢٧١) طالباً وطالبة، أظهرت النتائج أن تقييمهم لأنفسهم على مجالات الدراسة الأربع: (التخطيط للموقف التعليمي/ التعليمي، وتنفيذه، وتقويمه، والعلاقات والتوصل الإنساني مع الطلبة) كان مرتفعاً، بينما جاء تقييم الطلبة لأداء أعضاء هيئة التدريس قريباً من الحياد، ووجود فروق دالة إحصائياً في درجة تقييمهم لأدائهم وتقييم الطلبة لأدائهم لصالح تقييمهم ولا توجد فروق تعزى للجنس.

يتضح مما تقدم أن الدراسات السابقة لم تركز على مستوى الإحساس بالأمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات باستثناء دراسة السلطان (١٩٩٥) والتي تناولت أربع جامعات ولم تتناول متغيرات أخرى، ولم تتطرق أي دراسة مما سبق لقياس أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر رؤساء أقسامهم، وبالتالي تميزت هذه الدراسة ببحث موضوع الإحساس في الأمن والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في ثماني جامعات أردنية رسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها وبحث العلاقة بين الإحساس بالأمن والأداء الوظيفي لهم.

الطريقة والإجراءات

تحقيقاً لهدف الدراسة التي استخدم فيها المنهج الوصفي التحليلي، فقد اعتمد على مسارين هما: الأول نظري، والثاني ميداني. فقد استخدم في المسار النظري أسلوب المسح المكتبي، ولقد تم الإطلاع على الكتب والمراجع والمصادر، والدراسات السابقة المتوافرة ذات العلاقة بمتغيرات الدراسة، وذلك لبناء الخلفية النظرية لموضوع الدراسة. أما المسار الميداني فاستخدمت فيه أداتين لجمع البيانات، والعمل على تحليلهما إحصائياً للوصول إلى إجابات تتعلق بأسئلة الدراسة.

مجتمع الدراسة

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الرسمية، الذين هم على رأس عملهم خلال العام الجامعي (٢٠٠٦/٢٠٠٧). البالغ عددهم (٣١٤) رئيس قسم أكاديمي، يعملون في (٨) جامعات حكومية هي: (الأردنية، واليرموك، ومؤتة، والعلوم والتكنولوجيا، وآل البيت، والهاشمية، والبلقاء التطبيقية، والحسين بن طلال)، وفقاً لإحصائيات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ٢٠٠٧).

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية، إذ بلغ عدد رؤساء الأقسام الأكاديمية (٨٥) رئيس قسم أكاديمي يشكلون ما نسبته (٢٧%) تقريباً من مجتمع رؤساء الأقسام وهي نسبة مقبولة إحصائياً، وقد تم توزيع (٨٥) استبانة على جميع أفراد عينة الدراسة من رؤساء الأقسام في هذه الجامعات، بحيث روعي في ذلك نسبة التوزيع في كل جامعة من الجامعات المعنية بالدراسة، ورؤساء الأقسام الأكاديمية. وقد بلغ عدد الاستبانات المستردة من العينة (٨١) استبانة، وأسقط منها (٤) استبانات لعدم اكتمال المعلومات، وبذلك فإن عدد الاستبانات الصالحة لأغراض التحليل الإحصائي (٧٧) استبانة من مجموع الاستبانات التي تم توزيعها.

أداتا الدراسة

من أجل تحقيق أهداف الدراسة، وتوفير بيانات للإجابة عن أسئلتها، استخدم الباحث أداتين للدراسة، وذلك كما يأتي:

١- أداة الإحساس بالأمن (Sense of Security Questionnaire)

تم تطوير أداة الإحساس بالأمن لتقدير درجة شعور أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية بالأمن، وتم تطويرها وصوغ فقراتها المختلفة، بعد الاطلاع على الأدب الإداري المتعلق بالأمن النفسي والأمن الوظيفي، وركز الاهتمام على ما يتعلق منها بالعلوم التربوية، وما استخدمته من أدوات لقياس متغيراتها، كدراسة دواني وديراني (١٩٨٣)، ودراسة السلطان (١٩٩٥)، ودراسة الرواشدة (٢٠٠٥)، والتل وأبو بكر (١٩٩٧).

٢- أداة الأداء الوظيفي (Job Performance Questionnaire)

طور الباحث هذه الأداة اعتماداً على الدراسات والأبحاث التي تم الاطلاع عليها، وما ورد في الأدب النظري ذي العلاقة منها دراسة الخوالدة ومرعي (١٩٩١)، ودراسة الزهراني (١٤١٤هـ)، ودراسة الشامي (١٩٩٤)، ودراسة الطويسي (٢٠٠٤).

صدق أداتي الدراسة

للتحقق من صدق أداتي الدراسة تم عرضهما على عدد من الأساتذة في الجامعات الأردنية من ذوي الاختصاص والخبرة، وذلك لإبداء آرائهم وملحوظاتهم عن سلامة فقراتهما من حيث دقتها العلمية وصياغتها

اللغوية ومعانيها ومدى مناسبتها لمجال الدراسة وموضوعها، وبعد أن أبدى المحكمون آراءهم تم تفريغ جميع الملاحظات الواردة، فقد اعتمدت الفقرة التي حصلت على اتفاق (٢٠) محكماً فأكثر، أي ما نسبته (٨٠%) من المحكمين فأعلى، مع الأخذ بعين الاعتبار كل ما ورد من ملحوظات تتعلق بحذف، وتعديل، ودمج الفقرات المتشابهة، وتعديل الصياغة اللغوية، وإضافة الفقرات الجديدة المقترحة، واستبعاد الفقرات التي لم تحصل على نسبة اتفاق المحكمين، وتم التعديل لتخرج أداة الإحساس بالأمن بصورتها النهائية مكونة من (٤٣) فقرة، وأما أداة الأداء الوظيفي فتكونت من (٣٥) فقرة مقسمة على أربعة أبعاد. وأعطيت كل فقرة في الأدوات وزنًا مدرجاً وفقاً لمقياس (ليكرت Likert) المكون من (٥) درجات وحسب التدرج التالي: ممتاز (٥) نقاط، جيد جداً (٤) نقاط، جيد (٣) نقاط، مقبول (٢) نقطتان، ضعيف (١) نقطة واحدة.

ثبات أداتي الدراسة

للتحقق من ثبات أداتي الدراسة، استخدمت طريقة الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest)، إذ تم توزيعهما على عينة أولية مكونة من (٢٠) عضو هيئة تدريس يعملون في الجامعات الأردنية الرسمية، وأعطى كل منهم رقماً سرياً بعد أن دونت أسماءهم في قائمة دون علمهم، لضمان الدقة في حساب معامل الارتباط بين استجابات أفراد العينة الأولية نفسها. وبعد مرور أسبوعين أعيد تطبيق الاختبار على العينة نفسها، وبعد تصحيح الإجابات، وتفرغ الدرجات وإيجاد العلاقة بين الاختبار الأول والاختبار الثاني باستخدام معادلة ارتباط بيرسون. بلغ معامل الارتباط لأداة الإحساس بالأمن (٠,٩٣)، وهو معامل ثبات ذو دلالة، وبلغ لأداة الأداء الوظيفي (٠,٨٩) وهو معامل ارتباط دال إحصائياً، كما تم حساب معامل الاتساق الداخلي كرونباخ- ألفا (Cronbach's Alpha) لأداة الأداء الوظيفي ومجالاتها، وذلك كما هو موضح في الجدول (١) الآتي:

جدول (١) معاملات الثبات وفقاً لطريقتي (كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha) والاختبار وإعادة الاختبار

(test-retest) لأداة الأداء الوظيفي ومجالاتها

المجال	الاتساق الداخلي (Cronbach's Alpha)	الاختبار وإعادة الاختبار (test-retest)
الأداء التعليمي	٠,٩٤	٠,٨٩
البحث العلمي	٠,٩٢	٠,٨٧
خدمة الجامعة والمجتمع والعلاقات معها	٠,٩١	٠,٨٤
السلوكيات	٠,٩٢	٠,٨٦

الأداء الوظيفي ككل	٠,٩٨	٠,٨٩
--------------------	------	------

نتائج الدراسة

تالياً عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها وفقاً لأسئلة الدراسة:

نتائج السؤال الأول: ما درجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء أقسامهم؟

وللإجابة عن السؤال الأول، تم إيجاد المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة عن كل فقرة من فقرات أداة الإحساس بالأمن، وعلى الأداة بشكل عام. ويبين الجدول (٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات أداة الإحساس بالأمن مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية.

جدول (٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات أداة درجة الإحساس بالأمن مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية

الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
١٨	أحس عادة بالراحة عندما أُنجز مهماتي.	٤,٤٩	٠,٧٢	١	مرتفع
١٦	أرى أن لدي ثقة كافية بنفسني.	٤,٤٧	٠,٧٠	٢	مرتفع
٢٥	أقوم بإنجاز المهام التي أكلف بها كما هو مطلوب.	٤,٤٥	٠,٧٢	٣	مرتفع
٢١	أفرح عادة عندما يسعد الآخرون.	٤,٤٢	٠,٧٢	٤	مرتفع
٢٠	أعبر عن مشاعري بصدق.	٤,٣٧	٠,٦٩	٥	مرتفع
٢٣	أشعر بأنني ناجح في عملي في الجامعة.	٤,٣٦	٠,٧١	٦	مرتفع
١٣	أشعر بأن هذه الحياة تستحق أن يعيشها الإنسان.	٤,٣٢	٠,٨٠	٨	مرتفع
١٩	أشعر أنني متحدث لبق وخاصة في المواقف العامة.	٤,٣٢	٠,٧٢	٨	مرتفع
١٧	أشعر بأنني عضو فاعل في الجامعة.	٤,٣٠	٠,٨٠	٩	مرتفع
١٢	أشعر بالود نحو معظم زملائي في العمل.	٤,٢٧	٠,٧٥	١٠	مرتفع
١٥	أشعر بأن معنوياتي عالية.	٤,٢٦	٠,٧٥	١٣	مرتفع

مرتفع	١٣	٠,٧٥	٤,٢٦	أستطيع العمل بانسجام مع الآخرين.	٣٤
مرتفع	١٣	٠,٧٢	٤,٢٦	أحس بأنني متكيف مع الحياة في الجامعة.	٢٤
مرتفع	١٤	٠,٨٢	٤,٢٠	أشعر بأنني موضع احترام من الناس.	٣٣
مرتفع	١٥	٠,٧٤	٤,١٨	أرغب عادة أن أكون مع الآخرين في الجامعة.	١
مرتفع	١٦	٠,٧٣	٤,١٧	أحس بأنني راضٍ عن عملي في الجامعة.	٤
مرتفع	١٩	٠,٨٥	٤,١٦	أعمل أوقاتاً إضافية دون مقابل متى تطلب الواجب ذلك.	٣٩
مرتفع	١٩	٠,٧١	٤,١٦	أشعر من يتعامل معي في العمل بارتياح.	٢٨
مرتفع	١٩	٠,٦٩	٤,١٦	أشعر بأنني لست وحيداً بين زملائي.	٩
مرتفع	٢٠	٠,٩٣	٤,٠٨	إنهاء خدمات بعض العاملين في الجامعة يتم وفقاً للتعليمات والأنظمة.	٧
مرتفع	٢١	٠,٧٥	٤,٠٧	أحظى بالاهتمام اللازم من رؤسائي.	٢٢
مرتفع	٢٣	٠,٩٢	٤,٠٦	أعتبر نفسي شخصاً هادئاً.	١٤
مرتفع	٢٣	٠,٨٠	٤,٠٦	أرتاح عادة للعلاقات الاجتماعية مع زملائي في القسم.	٢
مرتفع	٢٤	٠,٧٧	٤,٠٤	أستطيع السيطرة على مشاعري.	٣٥
مرتفع	٢٦	٠,٨٨	٤,٠٣	أحس بالأمن في شؤوني كافة.	٣٧
مرتفع	٢٦	٠,٩٢	٤,٠٣	أتقبل نقد زملائي البناء في العمل بروح طيبة.	١١
مرتفع	٢٨	٠,٩٢	٤,٠١	أشعر بارتياح في الجامعة التي أعمل بها.	٢٧
مرتفع	٢٨	٠,٨٧	٤,٠١	أبتحب الأشياء غير السارة بالبعد عنها.	٨
مرتفع	٢٩	٠,٨٦	٤,٠٠	أشعر بالرضا عن الجامعة.	٣٢
مرتفع	٣٠	٠,٨١	٣,٩٩	أرى بأنني شخص محظوظ.	٢٩
مرتفع	٣١	٠,٩٤	٣,٩٥	أشعر بأن الجامعة تعاملني معاملة عادلة.	٣٦
مرتفع	٣٣	٠,٩١	٣,٩٤	أشعر بأنني حاصل على حقوقي الوظيفية في هذه الجامعة.	١٠
مرتفع	٣٣	٠,٨٢	٣,٩٤	أرى أن زملائي يحبونني كمحبتهم غيري.	٥
مرتفع	٣٤	٠,٩٧	٣,٨٧	أحصل على أجر كاف مقابل الجهود التي أبذلها.	٣٨

٣	أشعر بأنني أحصل على قدر كاف من الثناء من رؤسائي في العمل.	٣,٨٣	٠,٨٣	٣٥	مرتفع
٤٠	أشعر بأن جامعتي تقدم لي خدمات صحية مناسبة مقارنة بغيرها.	٣,٧٦	١,١٤	٣٧	مرتفع
٣١	أرى السعادة تخيم على جو جماعة العمل.	٣,٧٦	٠,٨٩	٣٧	مرتفع
٦	أرى أن الجامعة التي أعمل بها تثنى قدراتي.	٣,٧١	٠,٩٢	٣٨	مرتفع
٤٣	أرى أن جامعتي تقدم لأعضاء هيئة التدريس فيها الدعم المعنوي المناسب.	٣,٥٩	١,١٢	٤٠	مرتفع
٤٢	أشعر بأن عملي في الجامعة يحقق طموحاتي المستقبلية.	٣,٥٩	١,١٨	٤٠	مرتفع
٢٦	أشعر بأنني أكثر اطمئناناً واستقراراً من زملائي في الجامعات الأخرى.	٣,٥٨	١,٠٥	٤٢	مرتفع
٣٠	أرى أن المكافأة التي تقدمها الجامعة لعضو هيئة التدريس في نهاية خدمته كافية.	٣,٥٨	١,٢٤	٤٢	مرتفع
٤١	أشعر بأن الجامعة تحاول أن تؤمن لي السكن الوظيفي المناسب.	٣,٢٥	١,٢٩	٤٣	متوسط
	الإحساس بالأمن/ الكلي	٤,٠٥ ٠٥	٠,٥٥ ٣٩		مرتفع

يبين الجدول (٢) أن المتوسط الحسابي لدرجة الإحساس بالأمن بشكل عام لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية بلغ (٤,٠٥٠٥) درجة، وهو يمثل مستوى مرتفعاً من الإحساس بالأمن، وأن الانحراف المعياري بلغ (٠,٥٥٣٩). وقد تراوحت متوسطات فقرات الإحساس بالأمن بين (٣,٢٥) للفقرة (٤١) "أشعر أن الجامعة تحاول أن تؤمن لي السكن الوظيفي المناسب" و(٤,٤٩) للفقرة (١٨) "أحس عادة بالراحة عندما أنجز مهماتي". ويلاحظ من خلال متوسطات الفقرات في الجدول (٢) أن معظم المتوسطات كانت مرتفعة باستثناء الفقرة (٤١) إذ يُعدُّ مستوى الإحساس بالأمن فيها متوسطاً، وقد كانت الفقرات (٤١، ٣٠، ٢٦) من الفقرات ذات المتوسطات الأقل مقارنة ببقية الفقرات، وكانت الفقرتان (١٨ و ١٦) أعلى الفقرات.

ثانياً: نتائج السؤال الثاني: ما مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء أقسامهم؟

للإجابة عن هذا السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات استبانة الأداء الوظيفي، وعلى فقرات الاستبانة بشكل كامل. ويبيّن الجدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات استبانة الأداء الوظيفي مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية.

جدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات استبانة الأداء الوظيفي مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابية

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
٤ الالتزام بوقت المحاضرات.	٤,١٤	٠,٧٤	١	مرتفع
٩ القدرة على تحمل المسؤولية القانونية والأخلاقية.	٤,١٢	٠,٧٣	٢	مرتفع
١١ التعاون مع الزملاء.	٤,٠٨	٠,٧٩	٣	مرتفع
١٢ الإلمام بالمعلومات الكافية عن العمل.	٤,٠٥	٠,٧٢	٤	مرتفع
١٥ التقيد بقواعد العمل وإجراءاته.	٤,٠٠	٠,٨٣	٦	مرتفع
٣ استغلال وقت المحاضرة بشكل فعلي.	٤,٠٠	٠,٧٦	٦	مرتفع
٨ جودة الخطّة المطروحة.	٣,٩٩	٠,٧٠	٧	مرتفع
١ الكفاءة في أداء المهام المطلوبة.	٣,٩٧	٠,٨١	٨	مرتفع
١٦ الفعالية في أداء المهام المطلوبة.	٣,٩٣	٠,٧٥	٩	مرتفع
٢ القدرة على اتخاذ القرار في المهام المكلف بها.	٣,٩١	٠,٨٣	١٠	مرتفع
١٤ مهارات الاتصال مع الآخرين.	٣,٩٠	٠,٨٤	١٣	مرتفع
١٣ الدقة بالعمل وسرعة الملاحظة.	٣,٩٠	٠,٧٢	١٣	مرتفع
٢٢ لا يستغل وقت المحاضرة بفعالية.	٣,٩٠	٠,٧٥	١٣	مرتفع
٧ إنجاز الخطّة في الوقت المحدد.	٣,٨٨	٠,٨٣	١٤	مرتفع
٢٤ يوضح الأفكار والمفاهيم عند طرحها.	٣,٨٧	٠,٨٠	١٦	مرتفع
٢٠ يمكن لطلبته التواصل معه.	٣,٨٧	٠,٨٣	١٦	مرتفع

١٠	القدرة على حل المشكلات.	٣,٨٦	٠,٧٩	١٧	مرتفع
٢٧	الرغبة في النمو الأكاديمي والمهني.	٣,٨٤	٠,٨٠	١٨	مرتفع
١٧	يخطط لعمله الفصلي.	٣,٨٣	٠,٧٥	١٩	مرتفع
٦	القدرة على التصرف بعقلانية في المواقف الحرجة.	٣,٨٢	٠,٨٢	٢٠	مرتفع
٥	القدرة على طرح الأفكار الجديدة في الموضوعات الموكلة إليه.	٣,٨٠	٠,٨٣	٢١	مرتفع
٢١	يجري دراسات وأبحاثاً علمية وتطبيقية.	٣,٧٥	٠,٨٦	٢٣	مرتفع
٢٦	يقترح الرجوع إلى مراجع ومصادر معلومات حديثة.	٣,٧٥	٠,٧٨	٢٣	مرتفع
٢٣	يستخدم طرقاً متعددة للتقويم.	٣,٧١	٠,٨٤	٢٤	مرتفع
٢٨	القراءة المهنية المستمرة للبحوث العلمية والتطبيقية.	٣,٦٨	٠,٧٧	٢٥	مرتفع
٢٩	استخدام كفايات تدريسية متميزة لرفع مستوى الأداء.	٣,٦٥	٠,٧٦	٢٦	مرتفع
٣٤	يطبق طرق وإستراتيجيات تدريس حديثة.	٣,٥٧	٠,٩٢	٢٧	مرتفع
٣٣	يربط المعلومات النظرية بالتطبيقات.	٣,٥٤	٠,٩٠	٢٨	مرتفع
١٨	يتعرف إلى إمكانيات المجتمع.	٣,٤٩	٠,٨٧	٢٩	مرتفع
٣٠	يحرص على حضور المؤتمرات والندوات.	٣,٤٨	٠,٨٢	٣١	مرتفع
٣١	يحرص على إنجاز بحث علمي على الأقل سنوياً.	٣,٤٨	١,٠٣	٣١	مرتفع
٣٥	يحرص على حضور ورش عمل تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.	٣,٤٢	٠,٩٧	٣٣	مرتفع
٢٥	يستخدم المدرس وسائل تعليمية مثل الحاسوب.	٣,٤٢	١,٠٠	٣٣	مرتفع
٣٢	لديه دافعية للتأليف والبحث العلمي.	٣,٣٩	٠,٩٨	٣٥	مرتفع
١٩	يسهم في سد حاجات المجتمع المحلي.	٣,٣٩	٠,٨٩	٣٥	مرتفع
	الأداء الوظيفي/ الكلي	٣,٧٧	٠,٦٢		مرتفع

يبين الجدول (٣) أن المتوسط الحسابي لمستوى الأداء الوظيفي بشكل عام لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية بلغ (٣,٧٧) درجة، وبانحراف معياري (٠,٦٢)، وهو يمثل مستوى مرتفعاً من الأداء الوظيفي. وأن الفقرة (٤) والتي تنص على "الالتزام بوقت المحاضرات" حصلت على أعلى متوسط حسابي (٤,١٤)، وبانحراف معياري (٠,٧٤)، ثم احتلت المرتبة الثانية في الأهمية الفقرة (٩) ومضمونها "القدرة على تحمل المسؤولية القانونية والأخلاقية"، وجاء متوسطها الحسابي (٤,١٢)، وانحرافها المعياري (٠,٧٣)، وفي حين جاءت الفقرتان (٣٢ و ١٩) في المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (٣,٣٩) وبانحراف معياري (٠,٩٨) للفقرة (٣٢) والتي تنص على "لديه دافعية للتأليف والبحث العلمي"، والفقرة (١٩) بانحراف معياري (٠,٨٩) وتنص على "يسهم في سد حاجات المجتمع المحلي".

أما مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء أقسامهم وفقاً لمجالات الأداء فكما يأتي:

جدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الأداء

الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة

نظر رؤساء أقسامهم

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المرتبة	المستوى
الأداء التعليمي	٣,٨٢ ٥٥	٠,٦١٠ ٢	٢	مرتفع
البحث العلمي	٣,٥٧ ٣٣	٠,٧٢١ ٦	٤	مرتفع
خدمة الجامعة والمجتمع والعلاقات معها	٣,٧٧ ٩٦	٠,٦٥٠ ٩	٣	مرتفع
السلوكيات	٣,٩٧ ٤٠	٠,٦٣٦ ٢	١	مرتفع
الأداء الوظيفي ككل	٣,٧٧	٠,٦٢		مرتفع

تبين من الجدول (٤) أن المتوسط العام لمستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء أقسامهم قد بلغ (٣,٧٧) والانحراف المعياري (٠,٦٢)، مما يدل على أن

الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية جاء بدرجة مرتفعة، واحتل مجال "السلوكيات" المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٧) وانحراف معياري (٠,٦٤)، ويليه في المرتبة الثانية مجال "الأداء التعليمي" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٣) وانحراف معياري (٠,٦١)، وجاء في المرتبة الثالثة مجال "خدمة الجامعة والمجتمع والعلاقات معهما" بمتوسط حسابي بلغ (٣,٧٨) وانحراف معياري (٠,٦٥)، وأما المجال الرابع "البحث العلمي" فقد جاء في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٥٧) وانحراف معياري (٠,٧٢).

وفيما يلي عرض تفصيلي لمستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء أقسامهم، وفقاً لكل مجال من مجالات الأداء وكما يأتي:

١: مجال الأداء التعليمي: يبين الجدول (٥) إجابات رؤساء الأقسام عن مجال الأداء التعليمي، وكما هو مبين تالياً:

جدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات

مجال الأداء التعليمي مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسطات الحسابية

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى	الفقرات
١٢	٤,٠٥	٠,٧٢	١	مرتفع	الإلمام بالمعلومات الكافية عن العمل.
٨	٣,٩٩	٠,٧٠	٢	مرتفع	جودة الخطة المطروحة.
١	٣,٩٧	٠,٨١	٣	مرتفع	الكفاءة في أداء المهام المطلوبة.
١٦	٣,٩٣	٠,٧٥	٤	مرتفع	الفعالية في أداء المهام المطلوبة.
٢	٣,٩١	٠,٨٣	٥	مرتفع	القدرة على اتخاذ القرار في المهام المكلف بها.
١٣	٣,٩٠	٠,٧٢	٦	مرتفع	الدقة بالعمل وسرعة الملاحظة.
٧	٣,٨٨	٠,٨٣	٧	مرتفع	إنجاز الخطة في الوقت المحدد.
١٧	٣,٨٣	٠,٧٥	٨	مرتفع	يخطط لعمله الفصلي.
٢٣	٣,٧١	٠,٨٤	٩	مرتفع	يستخدم طرقاً متعددة للتقويم.
٢٩	٣,٦٥	٠,٧٦	١٠	مرتفع	استخدام كفايات تدريسية متميزة لرفع مستوى الأداء.
٣٤	٣,٥٧	٠,٩٢	١١	مرتفع	يطبق طرق وإستراتيجيات تدريس حديثة.

٢٥	يستخدم المدرس وسائل تعليمية مثل الحاسوب.	٣,٤٢	١,٠٠	١٢	مرتفع
	مجال الأداء التعليمي	٣,٨٢٥	٠,٦١٠		مرتفع
		٥	٢		

يبين من نتائج الجدول (٥) أن المتوسط العام لفقرات مجال "الأداء التعليمي" من وجهة نظر رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الرسمية لمستوى أداء أعضاء الهيئة التدريسية بلغ (٣,٨٣)، وانحراف معياري بلغ (٠,٦١) مما يبين على أن مجال "الأداء التعليمي" كبعد من أبعاد الأداء الوظيفي مرتفع.

٢: مجال البحث العلمي: يبين الجدول (٦) إجابات رؤساء الأقسام عن مجال البحث العلمي، وكما يأتي: جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات

مجال البحث العلمي مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسطات الحسابية

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى	الفقرات
٢١	٣,٧٥	٠,٨٦	٢	مرتفع	يجري دراسات وأبحاثاً علمية وتطبيقية.
٢٦	٣,٧٥	٠,٧٨	٢	مرتفع	يقترح الرجوع إلى مراجع ومصادر معلومات حديثة.
٢٨	٣,٦٨	٠,٧٧	٣	مرتفع	القراءة المهنية المستمرة للبحوث العلمية والتطبيقية.
٣٣	٣,٥٤	٠,٩٠	٤	مرتفع	يربط المعلومات النظرية بالتطبيقات.
٣١	٣,٤٨	١,٠٣	٦	مرتفع	يحرص على إنجاز بحث علمي على الأقل سنوياً.
٣٠	٣,٤٨	٠,٨٢	٦	مرتفع	يحرص على حضور المؤتمرات والندوات.
٣٥	٣,٤٢	٠,٩٧	٧	مرتفع	يحرص على حضور ورش عمل تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس.
٣٢	٣,٣٩	٠,٩٨	٨	متوسط	لديه دافعية للتأليف والبحث العلمي.
	٣,٥٧٣	٠,٧٢١		مرتفع	مجال البحث العلمي
	٣	٦			

يبين من نتائج الجدول (٦) أن المتوسط العام لفقرات مجال "البحث العلمي" من وجهة نظر عينة الدراسة بلغ (٣,٥٧)، وبلغ الانحراف المعياري (٠,٧٢) مما يدل على أن هذا المجال "البحث العلمي" كأحد أبعاد الأداء الوظيفي مرتفع.

٣: مجال خدمة الجامعة والمجتمع والعلاقات معهما: يبين الجدول (٧) إجابات رؤساء الأقسام عن مجال خدمة الجامعة والمجتمع والعلاقات معهما، وكما هو في الجدول التالي:

جدول (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات

مجال خدمة الجامعة والمجتمع والعلاقات معهما مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسطات الحسابية

الفقر	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
١١	التعاون مع الزملاء.	٤,٠٨	٠,٧٩	١	مرتفع
١٤	مهارات الاتصال مع الآخرين.	٣,٩٠	٠,٨٤	٢	مرتفع
٢٠	يمكن لطلبته التواصل معه.	٣,٨٧	٠,٨٣	٤	مرتفع
٢٤	يوضح الأفكار والمفاهيم عند طرحها.	٣,٨٧	٠,٨٠	٤	مرتفع
١٠	القدرة على حل المشكلات.	٣,٨٦	٠,٧٩	٥	مرتفع
٥	القدرة على طرح الأفكار الجديدة في الموضوعات الموكلة إليه.	٣,٨٠	٠,٨٣	٦	مرتفع
١٨	يتعرف إلى إمكانيات المجتمع.	٣,٤٩	٠,٨٧	٧	مرتفع
١٩	يسهم في سد حاجات المجتمع المحلي.	٣,٣٩	٠,٨٩	٨	متوسط
	مجال خدمة الجامعة والمجتمع والعلاقات معهما	٣,٧٧٩	٠,٦٥٠	٩	مرتفع

يبين من نتائج الجدول (٧) أن المتوسط العام لفقرات مجال "خدمة الجامعة والمجتمع والعلاقات معهما" من مجالات مستوى أداء أعضاء الهيئة التدريسية بلغ (٣,٧٨)، وانحراف معياري بلغ (٠,٦٥) ويبين ذلك أن مجال "خدمة الجامعة والمجتمع والعلاقات معهما" كان مرتفع.

٤: مجال السلوكيات: يبين الجدول (٨) إجابات رؤساء الأقسام عن مجال السلوكيات، وكما هو معروض فيما يأتي:

جدول (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات

مجال السلوكيات مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسطات الحسابية

الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى	الفقرات
٤	٤,١٤	٠,٧٤	١	مرتفع	الالتزام بوقت المحاضرات.
٩	٤,١٢	٠,٧٣	٢	مرتفع	القدرة على تحمل المسؤولية القانونية والأخلاقية.
٣	٤,٠٠	٠,٧٦	٤	مرتفع	استغلال وقت المحاضرة بشكل فعلي.
١٥	٤,٠٠	٠,٨٣	٤	مرتفع	التقيد بقواعد العمل وإجراءاته.
٢٢	٣,٩٠	٠,٧٥	٥	مرتفع	لا يستغل وقت المحاضرة بفعالية.
٢٧	٣,٨٤	٠,٨٠	٦	مرتفع	الرغبة في النمو الأكاديمي والمهني.
٦	٣,٨٢	٠,٨٢	٧	مرتفع	القدرة على التصرف بعقلانية في المواقف الحرجة.
	٣,٩٧٤	٠,٦٣٦	٢	مرتفع	مجال السلوكيات

يبين من نتائج الجدول (٨) أن المتوسط العام لفقرات مجال "السلوكيات" بلغ (٣,٩٧)، وانحراف معياري بلغ (٠,٦٤) وذلك يدل على أن مجال "السلوكيات" كبعد من أبعاد الأداء الوظيفي مرتفع.

ثالثاً: نتائج السؤال الثالث: هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية ($\alpha \leq 0,05$) بين مستوى الإحساس بالأمن لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية ومستوى أدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم؟

وللإجابة عن هذا السؤال، استخرجت معاملات ارتباط بيرسون (Pearson) بين مجالات الأداء الوظيفي والإحساس بالأمن، والجدول (٩) يبين هذه المعاملات.

جدول (٩) مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين مجالات الأداء الوظيفي والإحساس بالأمن

المجال	معامل الارتباط بيرسون
--------	-----------------------

الأداء التعليمي	**٠,٥٧
البحث العلمي	**٠,٤٥
خدمة الجامعة والمجتمع والعلاقات معهما	**٠,٥٤
السلوكيات	**٠,٥٢
الأداء الوظيفي ككل	**٠,٥٤

**دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0,01$)

يوضح الجدول (٩) درجات العلاقة بين الأداء الوظيفي بمجالاته المختلفة لدى لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية، وإحساسهم بالأمن، بصورة منفردة، وبصورة كلية مجتمعة، إذ جاءت قيم معاملات الارتباط دالة إحصائياً، وهذا يدل على مدى العلاقة الارتباطية بين المتغيرين (المستقل والتابع)، إذ بلغت قوة العلاقة الارتباطية (٠,٥٤) بين الأداء الوظيفي ككل والإحساس بالأمن، أما على صعيد البعد المنفرد الأول مجال (الأداء التعليمي) فبلغت قوة هذه العلاقة الارتباطية (٠,٥٧) وهي الأقوى علاقة بين هذا البعد المستقل وبين الإحساس بالأمن، وهي دالة إحصائياً، في حين حل مجال (خدمة الجامعة والمجتمع والعلاقات معهما) في المرتبة الثانية، وجاءت نتيجته (٠,٥٤) وفي المرتبة الثالثة حل مجال (السلوكيات) بقوة ارتباطية قدرها (٠,٥٢)، وجاء مجال (البحث العلمي) في المرتبة الأخيرة فجاءت نتيجته (٠,٤٥) وهي الأقل قوة بين مجالات الأداء الوظيفي.

ولمعرفة مقدار ما يفسره الإحساس بالأمن في كل مجال من مجالات الأداء الوظيفي تم استخدام الانحدار البسيط (Simple Regression) لهذه المجالات، وكما هو مبين تالياً:

١: الأداء التعليمي: يبين الجدول (١٠) نتائج انحدار المجال الأول (الأداء التعليمي) من مجالات الأداء الوظيفي على الإحساس بالأمن، وكما يأتي:

جدول (١٠) نتائج انحدار المجال الأول (الأداء التعليمي) من مجالات الأداء الوظيفي على الإحساس بالأمن

المتغير	R2	F	مستوى الدلالة
الإحساس بالأمن	٠,٣٢	٣٤,١٤٢	٠,٠٠٠

**دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha \leq 0,01$)

يلاحظ من النتائج المبينة في الجدول (١٢) أن مقدار التباين الذي يفسره الإحساس بالأمن من المجال الأول (الأداء التعليمي) من مجالات الأداء الوظيفي بلغ (٣٢%) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0,01$) أما معادلة انحدار المجال الأول (الأداء التعليمي) من مجالات الأداء الوظيفي على الإحساس بالأمن فهي كما يأتي:

$$\text{المجال الأول (الأداء التعليمي)} = ٠,٦٢ \times \text{الإحساس بالأمن} + ١,٣٢$$

٢: البحث العلمي: يبين الجدول (١١) نتائج انحدار المجال الثاني (البحث العلمي) من مجالات الأداء الوظيفي على الإحساس بالأمن، وكما يأتي:

جدول (١١) نتائج انحدار المجال الثاني (البحث العلمي) من مجالات الأداء الوظيفي على الإحساس بالأمن

المتغير	R2	F	مستوى الدلالة
الإحساس بالأمن	٠,٢٠	١٨,٢٧	٠,٠٠٠

**دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha \leq 0,01)$

تبين من النتائج المعروضة في الجدول (١١) أن مقدار التباين الذي يفسره الإحساس بالأمن من المجال الثاني (البحث العلمي) من مجالات الأداء الوظيفي بلغ (٢٠%) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,01)$ أما معادلة انحدار المجال الثاني (البحث العلمي) من مجالات الأداء الوظيفي على الإحساس بالأمن فهي كما يأتي:

$$\text{المجال الثاني (البحث العلمي)} = 0,58 \times \text{الإحساس بالأمن} + 1,24$$

٣: خدمة الجامعة والمجتمع والعلاقات معهم: يبين الجدول (١٢) نتائج انحدار المجال الثالث (خدمة الجامعة والمجتمع والعلاقات معهم) من مجالات الأداء الوظيفي على الإحساس بالأمن، وكما يأتي:

جدول (١٢) نتائج انحدار المجال الثالث (خدمة الجامعة والمجتمع والعلاقات معهم) من مجالات الأداء الوظيفي على الإحساس بالأمن

المتغير	R2	F	مستوى الدلالة
الإحساس بالأمن	٠,٣٠	٣١,١٣٤	٠,٠٠٠

**دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha \leq 0,01)$

يلاحظ من النتائج المعروضة في الجدول (١٢) أن مقدار التباين الذي يفسره الإحساس بالأمن من المجال الثالث (خدمة الجامعة والمجتمع والعلاقات معهم) من مجالات الأداء الوظيفي بلغ (٣٠%) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,01)$ أما معادلة انحدار المجال الثالث (خدمة الجامعة والمجتمع والعلاقات معهم) من مجالات الأداء الوظيفي على الإحساس بالأمن فهي كما يأتي:

$$\text{المجال الثالث (خدمة الجامعة والمجتمع والعلاقات معهم)} = 0,64 \times \text{الإحساس بالأمن} + 1,19$$

٤: السلوكيات: يبين الجدول (١٣) نتائج انحدار المجال الرابع (السلوكيات) من مجالات الأداء الوظيفي على الإحساس بالأمن، وكما يأتي:

جدول (١٣) نتائج انحدار المجال الرابع (السلوكيات) من مجالات الأداء الوظيفي على الإحساس بالأمن

المتغير	R2	F	مستوى الدلالة
الإحساس بالأمن	٠,٢٧	٢٧,٤٥	٠,٠٠٠

**دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha \leq 0,01)$

نلاحظ من النتائج المبينة في الجدول (١٣) أن مقدار التباين الذي يفسره الإحساس بالأمن من المجال الرابع (السلوكيات) من مجالات الأداء الوظيفي بلغ (٢٧%) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,01)$ أما معادلة انحدار المجال الرابع (السلوكيات) من مجالات الأداء الوظيفي على الإحساس بالأمن فهي كما يأتي:

$$\text{المجال الرابع (السلوكيات)} = 0,60 \times \text{الإحساس بالأمن} + 1,07$$

الأداء الوظيفي ككل: يبين الجدول (١٤) نتائج انحدار الأداء الوظيفي ككل على الإحساس بالأمن، وكما يأتي:

جدول (١٤) نتائج انحدار الأداء الوظيفي ككل على الإحساس بالأمن

المتغير	R2	F	مستوى الدلالة
الإحساس بالأمن	٠,٣٠	٣١,٥٧	٠,٠٠٠

**دال إحصائياً عند مستوى $(\alpha \leq 0,01)$

تبين من النتائج المبينة في الجدول (١٤) أن مقدار التباين الذي يفسره الإحساس من الأداء الوظيفي ككل بلغ (٣٠%) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0,01)$ أما معادلة انحدار الأداء الوظيفي ككل على الإحساس بالأمن فهي كما يأتي:

$$\text{الأداء الوظيفي ككل} = 0,61 \times \text{الإحساس بالأمن} + 1,30$$

الإحساس بالأمن يؤثر في المجال الأول (الأداء التعليمي) من مجالات الأداء الوظيفي وبشكل أكبر منه في المجالات الأخرى للأداء الوظيفي.

مناقشة النتائج

تالياً مناقشة ما توصلت إليه الدراسة من نتائج وتفسيرها وفقاً لأسئلتها:

١. مناقشة نتائج السؤال الأول:

تبين من نتائج الدراسة المتعلقة بالسؤال الأول أن درجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء هيئات التدريس في الجامعات الأردنية العامة بشكل عام كان مرتفعاً، إذ بلغ (٤,٠٥٠٥) درجة وبانحراف معياري بلغ (٠,٥٥٣٩). وهذا يدل على أن أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية العامة يشعرون بالأمن،

فمستوى القلق، والتوتر، والضغط على مستوى العمل، يُعدُّ منخفضاً؛ لذا كان المستوى الكلي لشعورهم بالأمن مرتفعاً. وربما يعود السبب إلى الارتفاع النسبي للدخل المادي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، ولوجود فرص في الترقية الأكاديمية إلى رتب علمية أعلى يترتب عليها زيادة في الرواتب، وفي الرضا الوظيفي، وفي الدافعية، وتحقيق الذات.

كما أن النظرة الاجتماعية إلى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات نظرة ايجابية فيها تقدير واحترام لهذه المهنة وللعاملين فيها، تجعل العاملين فيها يشعرون بالاحترام والتقدير؛ مما يقلل من مستوى القلق والتوتر عندهم. كما أن الحرية الأكاديمية المتاحة في معالجة القضايا والمواقف التي تواجههم في أعمالهم تعطيهم شعوراً بالاستقلال وبحرية التصرف واتخاذ القرارات. وبهذا فإن هذه النتيجة لا تتفق مع نتائج دراسة السلطان (١٩٩٥) التي توصلت إلى أن مستوى الإحساس بالأمن كان متوسطاً لدى أعضاء هيئات التدريس في الجامعات الأردنية، مما يدل على أن الإجراءات التي اتخذتها الجامعات قد حسنت من البيئة التي يعمل فيها أعضاء هيئة التدريس الأمر الذي زاد من مستوى شعورهم بالأمن، وكذلك دراسة (Reagan, 1986).

٢. مناقشة نتائج السؤال الثاني:

بيّنت نتائج الدراسة بعد إجراء التحليل الإحصائي لاستجابات المبحوثين المتعلقة بهذا السؤال أن مستوى الأداء الوظيفي لدى أعضاء هيئات التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء أقسامهم بشكل عام كان مرتفعاً، إذ بلغ (٣,٧٧) درجة، وانحراف معياري (٠,٦٢)، وجاء ترتيب مجالات الأداء الوظيفي على النحو التالي (مجال السلوكيات، مجال الأداء التعليمي، مجال خدمة الجامعة والمجتمع والعلاقات معهما، مجال البحث العلمي)، وقد احتل مجال (السلوكيات) المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (٣,٩٧) وانحراف معياري (٠,٦٤)، ويمكن تفسير هذه النتيجة إلى الالتزام المهني والولاء للجامعة التي يعملون بها، وإلى أثر أخلاقيات مهنة التعليم، وإلى المستوى المرتفع من المساءلة الرقابية الذاتية لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية. وجاء في المرتبة الثانية مجال (الأداء التعليمي) بمتوسط حسابي بلغ (٣,٨٣) وانحراف معياري (٠,٦١)، وقد تعود هذه النتيجة إلى أن عضو الهيئة التدريسية في الجامعة يقوم بأداء المهام الموكولة إليه في المجالات التعليمية ضمن الإمكانيات المتاحة التي توفرها الجامعة التي يعمل فيها وإلى التجهيزات التي تتوفر في الغرف الصفية والمختبرات والمرافق الأخرى. وحل مجال (خدمة الجامعة والمجتمع والعلاقات معهما) في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣,٧٨) وانحراف معياري (٠,٦٥) وتفسر هذه النتيجة بأن الجامعة هي الجهة تتولى تكليف الأشخاص بالمهام التي تطلب منهم في مجال تقديم الخدمات ضمن إطارها، والمهام التي تخدم المجتمع المحلي، إضافة إلى تخصيصها لوحدات إدارية ودوائر للقيام بهذا الدور، كما أن البحوث والدراسات التي ينجزها أعضاء الهيئات التدريسية في هذه الجامعات ليست ذات علاقة مباشرة بحاجات المجتمع. وجاء في المرتبة الأخيرة مجال البحث العلمي بمتوسط حسابي بلغ (٣,٥٧) وانحراف معياري (٠,٧٢)، ويمكن إرجاع ذلك إلى أن الدوافع الأساسية للكثير من أعضاء الهيئة التدريسية من تقديم البحوث هو الترقية الأكاديمية مما أدى إلى

ضعف البحث العلمي في الجامعات مقابل المجالات الأخرى، كما أن لضعف نسبة الإنفاق على دعم البحث العلمي وعدم وجود سياسات عامة واستراتيجيات واضحة واتجاهات محددة للبحث العلمي في الجامعات دوراً كبيراً في هذه النتيجة.

٣. مناقشة نتائج السؤال الثالث:

للإجابة عن هذا السؤال، استخرجت معاملات ارتباط بيرسون ومعاملات الانحدار البسيط بين الإحساس بالأمن لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من جهة ومستوى أدائهم الوظيفي ومجالاته من جهة أخرى، وتبين من خلال النتائج التي تم التوصل إليها أن للإحساس بالأمن علاقة بمستوى الأداء الوظيفي ومجالاته التالي (مجال السلوكيات، مجال الأداء التعليمي، مجال خدمة الجامعة والمجتمع والعلاقات معهم، مجال البحث العلمي)، وترتبط معه بعلاقات ذات دلالة إحصائية على أساس بعدي منفرد، أو على أساس كلي مجتمع، إذ بلغت قوة العلاقة الارتباطية (٠,٥٤) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١ $\leq \alpha$)، وقد فسر الإحساس بالأمن ما نسبته (٠,٢٤) من التباين في الأداء الوظيفي ككل، وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١ $\leq \alpha$). أما معامل الارتباط بين الإحساس بالأمن والمجال الأول (الأداء التعليمي) من الأداء الوظيفي فقد بلغ (٠,٥٧) وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١ $\leq \alpha$)، وفسر الإحساس بالأمن ما نسبته (٠,٣١) من التباين في هذا المجال (الأداء التعليمي) وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١ $\leq \alpha$). وأما معامل الارتباط بين الإحساس بالأمن والمجال الثاني (البحث العلمي) من مجالات الأداء الوظيفي فقد بلغ (٠,٤٥) وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١ $\leq \alpha$)، وقد فسر الإحساس بالأمن ما نسبته (٠,٢٦٤) من التباين في هذا المجال (البحث العلمي) وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١ $\leq \alpha$). أما معامل الارتباط بين الإحساس بالأمن والمجال الثالث (خدمة الجامعة والمجتمع والعلاقات معهم) من مجالات الأداء الوظيفي فقد بلغ (٠,٥٤) وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١ $\leq \alpha$). أما معامل الارتباط بين الإحساس بالأمن والمجال الرابع (السلوكيات) من مجالات الأداء الوظيفي فقد بلغ (٠,٥٢) وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١ $\leq \alpha$).

التوصيات

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج، يقدم الباحث مجموعة من التوصيات، وذلك كما هو مبين تالياً:

١. العمل على تحسين وتطوير نظام حوافز وترقيات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات ليعمل على الحفاظ على مستوى إحساسهم بالأمن وأدائهم الوظيفي وأن يراعي ويشجع التنافس والإبداع بينهم ويلبي حاجاتهم ورغباتهم.
٢. السعي لتجويد الأداء الوظيفي في الجامعات من خلال تطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة فيها.

٣. بناء جسور من التواصل بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وإدارات الجامعات الأردنية وأعضاء الهيئات التدريسية لتبادل الآراء ووجهات النظر لمناقشة المشكلات التي تواجههم وإيجاد الحلول المناسبة وتذليلها.
٤. إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية على متغيرات هذه الدراسة وعلاقتها مع غيرها من المتغيرات مثل: التسرب الوظيفي، والتمكين الوظيفي، والانغماس الوظيفي، والدافعية للإنجاز.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

١. بدر، حامد أحمد (١٤٠٣هـ). "الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت"، *مجلة العلوم الاجتماعية*، العدد (٣)، السنة الحادية عشرة، ص ٦١-٣٦.
٢. بطاح، أحمد، والسعود، راتب (١٩٩٩). تقييم الفاعلية التدريسية لأعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة من وجهة نظر طلبتهم، *مجلة دراسات، العلوم التربوية*، المجلد (٢٦) العدد الثاني، ص ٤٧٢-٤٨٢.
٣. التل، سعيد وآخرون (١٩٩٧). *قواعد التدريس في الجامعة*، ط ١، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
٤. التل، شادية، وأبو بكر، عصام (١٩٩٧). تطوير مقياس للأمن النفسي في إطار إسلامي، *مجلة أبحاث اليرموك: سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*، المجلد (١٣)، العدد ٢ (ب)، ص ٩-٢٠.
٥. التويجري، محمد إبراهيم (١٩٩٨). أهمية أولويات حاجات ماسلو للتدرج الهرمي للموظفين في الشركات والمؤسسات في المملكة العربية السعودية، *المجلة العربية للإدارة*، (١٣)١، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، عمان: الأردن، ص ٥٨-٨٥.
٦. الثبيتي، مليحان بن معيض، والقرني، علي بن سعد (١٩٩٣). طرق وأساليب تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية من وجهة نظر عمداء الكليات ورؤساء الأقسام، *مجلة جامعة الملك سعود: العلوم التربوية والدراسات الإسلامية*، المجلد الخامس، ص ٤٢٧-٤٦٢.
٧. جابر، عبد الحميد جابر (١٩٨٦). *نظريات الشخصية*. القاهرة: دار النهضة العربية.
٨. الجميلي، حكمت عبداللطيف نصيف (٢٠٠١). *الالتزام الديني وعلاقته بالأمن النفسي لدى طلبة جامعة صنعاء*، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة صنعاء، اليمن.

٩. حسين، محمود عطا (١٩٨٧). مفهوم الذات وعلاقته بمستويات الطمأنينة الانفعالية، الكويت: مجلة العلوم الاجتماعية، ١٥ (٣)، ص ١٠٣-١٢٨.
١٠. الخوالدة، محمد محمود، ومرعي، توفيق (١٩٩١). مدى ممارسة أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك للكفايات الأدائية المهمة لوظائفهم الأكاديمية. مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد ٢٦، ص ٦٧-٨٢.
١١. الخولي، وليم (١٩٧٦). الموسوعة المختصرة في علم النفس والطب العقلي، ط ١، القاهرة: دار المعارف.
١٢. دواني، كمال؛ وديراني، عيد (١٩٨٣). "اختبار ماسلو للشعور بالأمن، دراسة صدق للبيئة الأردنية"، مجلة دراسات، ١٠ (٢)، ص ٤٧-٥٦.
١٣. دواني، كمال؛ وديراني، عيد (١٩٨٤). "العلاقة بين نمط القيادة لمديري المدارس الإلزامية وشعور المعلمين بالأمن"، مجلة دراسات، ١١ (٦)، ص ١٠٩-١٣٦.
١٤. الرواشدة، خلف سليمان العبدالله (٢٠٠٥). "درجة مشاركة معلمي المدارس الثانوية العامة في الأردن في عملية صناعة القرار في مدارسهم وعلاقتها بشعورهم بالأمن وولائهم التنظيمي"، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا: عمان، الأردن.
١٥. الريحاني، سليمان (١٩٨٥). أثر نمط التنشئة الأسرية في الشعور بالأمن، مجلة دراسات، ١٢ (١١)، ص ١٩٩-٢١٩.
١٦. الزهراني، سعد عبدالله بردي (١٤١٤هـ). العبء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بكليتي التربية والعلوم الاجتماعية بجامعة أم القرى، سلسلة البحوث التربوية والنفسية (٣٨) منشورات مركز البحوث التربوية والنفسية، معهد البحوث العلمية وإحياء التراث الإسلامي، جامعة أم القرى، السعودية.
١٧. سعد، علي (١٩٩٩). مستويات الأمن النفسي لدى الشباب الجامعي بحث ميداني عبر حضاري مقارنة، مجلة جامعة دمشق، المجلد (١٥)، العدد الأول، ص ٧-٥٢.
١٨. السعود، راتب (٢٠٠٢). الإشراف التربوي: اتجاهات حديثة، ط ١، عمان: مركز طارق للخدمات الجامعية.
١٩. السلطان، فؤاد مصطفى (١٩٩٥). "درجة تحقق حاجة الإحساس بالأمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.
٢٠. سيزلاقي، اندرودي، ووالاس، مارك جي (١٩٩١). السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد، الرياض: معهد الإدارة العامة.

٢١. الشامي، إبراهيم عبدالله (١٩٩٤). "بعض مهام أعضاء هيئة التدريس وواقع أدائها كما يدركه الطلاب والأعضاء بجامعة الملك فيصل بالأحساء"، مجلة مركز البحوث بجامعة قطر، العدد (٦)، ص ١٠١-١٣٥.
٢٢. الشرباصي، أحمد (١٩٧١). موسوعة أخلاق القرآن الكريم، الجزء الأول، بيروت: دار الرائد العربي.
٢٣. الشرعة، حسين سالم (٢٠٠٠). "الأمن النفسي وعلاقته بوضوح الهوية المهنية"، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات: سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، ١٥ (٣)، ص ١٥٧-١٧٧.
٢٤. الطراونة، محمد أحمد (٢٠٠٢). "إدارة الوقت والأداء الوظيفي: دراسة تحليلية مقارنة"، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات: سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد (١٧)، العدد (١)، ص ٦٣-٩٥.
٢٥. الطويس، زياد أحمد موسى (٢٠٠٤). "بناء مقياس لتقييم فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة مؤتة، الأردن.
٢٦. الطيب، محمد عبدالظاهر؛ والد، عبده السيد (٢٠٠٢). الصحة النفسية وعلم النفس الاجتماعي والتربية الصحية، مصر: جامعة طنطا.
٢٧. عبدالسلام، فاروق (١٩٧٨). القيم وعلاقتها بالأمن النفسي، كلية التربية، جامعة الملك عبدالعزيز، مكة المكرمة.
٢٨. العلاق، بشير (١٩٩٦). المعجم الشامل لمصطلحات العلوم الإدارية والمحاسبة والتمويل والمصارف، ط ١، مصراته: الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع والإعلام.
٢٩. العمري، بسام (١٩٩٨). "اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية نحو أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية"، مجلة دراسات، المجلد (٢٥) العدد الثاني، ص ٢٥٥-٢٧٢.
٣٠. عودة، أحمد، وصباريني، محمد سعيد (١٩٩٠). تطوير ومعايرة فقرات أداة لتقييم الممارسات التدريسية بالمستوى الجامعي. مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد ٢٥، ص ٢٨-٥٠.
٣١. العيسوي، عبدالرحمن (١٩٨٥). سيكولوجية التنشئة الاجتماعية، الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.
٣٢. فارس، أحمد (١٩٧٩). معجم مقاييس اللغة. بيروت: دار الفكر.
٣٣. القريوتي، محمد قاسم؛ وزويلف، مهدي (١٩٨٩). مبادئ الإدارة: النظريات والوظائف، ط ٢، عمان: دار المستقبل للنشر والتوزيع.

٣٤. كفاي، علاء الدين (١٩٨٩). "تقدير الذات في علاقته بالتنشئة الوالدية والأمن النفسي، دراسة في عليّة تقدير الذات". *المجلة العربية للعلوم الإنسانية*، ٩ (٣٥)، ص ١٠٠-١٢٧.
٣٥. الكندري، جاسم يوسف، وإبراهيم، علي محمد (١٩٩٠). "تحليل النشاط الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت"، *رسالة الخليج العربي*، العدد الرابع والثلاثون، السنة العاشرة، ص ٣٧-٧٢.
٣٦. مصطفى، أحمد سيد (٢٠٠٢). *المدير وتحديات العولمة، إدارة جديدة.. لعالم جديد*، (ط ١)، القاهرة: دار النهضة العربية.
٣٧. النجار، محمد عدنان (١٩٩٥). *إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي*. دمشق: منشورات جامعة دمشق.
٣٨. نشواني، عبدالمجيد (٢٠٠٣). *علم النفس التربوي*. عمان: دار الفرقان للنشر والتوزيع.
٣٩. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (٢٠٠٧). *التقرير الإحصائي السنوي عن التعليم العالي في الأردن لعام ٢٠٠٦/٢٠٠٧م*، مديرية الدراسات والتخطيط - قسم الإحصاء.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Elizur, D. (1994). "Gender and work values: A comparative Analysis", **Journal of Social Psychology**, 134 (2), P.201-212.
2. Hoy W.K. & Tarter C.J. (2004). Organizational justice in schools: no justice without trust, **International Journal of Educational Management**, Vol. 18 No. 4, p. 250-259.
3. Mansour, S. (1988). **An Assessment of the Current Practice of Teacher Evaluation in Saudi Arabian Universities**. Unpublished Dissertation Portland State University, Portland.
4. Marsh, W. H. (2001). **Student's Evaluations of University Teaching**. University of Western Sydney. Available: http://apps.uws.edu.au/uws/edc/seeq/SETs_Herb_Marsh_presentation_2001.pdf
5. Maslow, A. (1970). **"Motivation and personality**. Harper & Row New York.
6. Michailidis, M.& Asimenos, A. (2002). Occupational Stress as in relates to higher education, individuals and organizations, **Work**, Volume (19), Number 2/2002, p.137-147, **Available:**

<http://iospress.metapress.com/content/ab74eetp45v9hf7c/?p=d02c2fa88e9c4d458c04ef9e0af05ca1&pi=4>

7. Neumann, R. (2000). Communication student evaluation of teaching results: Rating interpretation guides (RIGS), **Assessment and Evaluation in Higher Education**, 25 (2), p121-134.
8. Rao, V. S. (2000). **Human Resources Management**, Text and Cases, (Excel Books, New Delhi, India).
9. Reagan, M. (1986). A study of job satisfaction of the college education at Michigan three universities. Dissertation Abstracts International, 54 (5).
10. Reitz, H. J. (1981). **Behavior in Organizations**, (5ev. ed) Homewood, IL: Richard. D. IRWIN.
11. Selmes, C. (1989). **Evaluation of Teaching**. Assessment and Evaluation in Higher Education, 14 (3), p. 167-178.
12. Tomy, A. (1996). **Nursing Management and Leadership**. 5th Ed, Mosby.
13. Tornay, R. (1996). "Dealing with Tenured Faculty", Educational Researches Information Center, Vol. 18.No. 2, P.38.
14. Wagner, I., John, A. & Hollenbeck, J. R. (1992). **Organizational behavior**, Englewood cliffs, New Jersey: Prentice Hall. Inc.
15. Watkins, D. & Thomas, B. (1991). **Assessing teaching effectiveness: An India perspective**. Assessment and Evaluation in Higher Education, 16 (3), p. 185-198.