

# الأمان الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الأجانب بالجامعات الحكومية السعودية وتأثيره على أدائهم الوظيفي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس الأجانب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

## Job security for foreign faculty members in Saudi public universities and its impact on their job performance as applied to foreign faculty members at Imam Muhammad bin Saud Islamic University

عبد الناصر طلب حسن<sup>\*1</sup>

<sup>1</sup> جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية (المملكة العربية السعودية) ID ،

[Abtahmed@imamu.edu.sa](mailto:Abtahmed@imamu.edu.sa)

تاريخ النشر: 2024/01/23

تاريخ القبول: 2023/12/29

تاريخ الاستلام: 2023/10/31

### Abstract:

This study aims to identify the reality of the impact of job security for foreign faculty members in Saudi public universities and its impact on their job performance. To achieve the objectives of the study, the researcher used the questionnaire as the main tool for the study, as it contained (36) items related to job security in its social and political dimensions and the extent of its impact on the dimensions of job security. (Teaching, scientific production, community participation).

The study concluded that job security among foreign faculty members in Saudi universities fluctuated in arithmetic averages between high, medium, and poor, which indicates fluctuations in job security among foreign faculty members.

**Keywords:** Job security; academic performance; Imam Muhammad bin Saud Islamic University.

**JEL Classification :** M36.

مستخلص:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع أثر الأمان الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الأجانب بالجامعات الحكومية السعودية وأثره على أدائهم الوظيفي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة، حيث احتوت على (36) فقرة متعلقة بالأمان الوظيفي في بعده الاجتماعي والسياسي ومدى تأثيره على أبعاد (التدريس، الإنتاج العلمي، المشاركة المجتمعية).

وقد خلصت الدراسة إلى أن الأمان الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الأجانب في الجامعات السعودية قد تراجعت فيه المتوسطات الحسابية ما بين العالية والمتوسطة والضعيفة، مما يشير إلى تذبذب الأمان الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الأجانب.

الكلمات المفتاحية: الأمان الوظيفي؛ الأداء الأكاديمي؛ جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

تصنيفات JEL: M36.

## مقدمة

يعتبر الأمان الوظيفي أو الأمن الوظيفي Security Job من أهم العوامل التي تساعد الموظف على الاستقرار والشعور بالاطمئنان على مستقبله الوظيفي خاصة إذا كان يعمل في بلد غير بلده، مما يوفر له المناخ الذي يستطيع العمل فيه بارتياح، ويعتبر عضو هيئة التدريس من أكثر الفئات احتياجاً للأمن الوظيفي حتى يتمكن من قيامه بالواجبات الموكلة إليه دون تقصير. في المملكة العربية السعودية هنالك حوالي (19) ألف عضو هيئة تدريس أجنبي يمثلون نسبة 29% من إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية البالغ عددهم حوالي (65.5) ألف عضو هيئة تدريس، وجلُّ هؤلاء يعملون بعقود سنوية تجدد بنهاية كل عام دراسي، الأمر الذي يعكس أحساسهم بعدم الأمان الوظيفي، مما ينعكس سلباً على أدائهم وعلى جامعاتهم. تأتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على معرفة تأثير الأمان الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الأجانب بالجامعات الحكومية السعودية كمتغير مستقل في بعديه (الاجتماعي والسياسي)، على المتغير التابع وهو تأثيره على أدائهم الوظيفي (التدريس، الإنتاج العلمي، المشاركة المجتمعية) بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس الأجانب جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية

### 1- الإطار العام للدراسة

#### 1-1 إشكالية الدراسة

تعد شريحة أعضاء هيئة التدريس الأجانب العاملون في الجامعات السعودية من أكثر الوظائف التي تشعر بعدم الاستقرار الوظيفي وذلك نتيجة لافتقارهم الأمان والاستقرار الوظيفي الناتج عن عدم الاطمئنان لمستقبلهم الوظيفي ، بجانب ضغوط العمل المتعددة الناتجة عن تعدد مسؤولياتهم داخل وخارج العمل الأمر الذي قد ينعكس سلباً على أدائهم الوظيفي متمثلاً في تدريسهم وإنتاجهم من البحوث العلمية ومشاركتهم المجتمعية ، وهنا وسوف نسلط الضوء في هذه الدراسة على تأثير الأمان الوظيفي ببعديه الاجتماعي والسياسي (لتأثيرهم الكبير) على أعضاء هيئة التدريس الأجانب في الجامعات السعودية وعلى أدائهم الوظيفي ( التدريس، الإنتاج العلمي، المشاركة المجتمعية) وذلك وذلك بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس الأجانب جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية.

#### 2-1 فرضيات الدراسة

يؤثر الأمان الوظيفي (البعد الاجتماعي والبعد السياسي) على أداء أعضاء هيئة التدريس الوظيفي (التدريس، الإنتاج العلمي، المشاركة المجتمعية) تأثيراً سلباً.

### 3-1 أسئلة الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية:

- 1- هل يشعر أعضاء هيئة التدريس الأجانب بالأمان الوظيفي في الجامعات السعودية؟ أو ما هو واقع الأمن الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الأجانب بالجامعات السعودية؟.
- 2- ما مدى تأثير (البعد الاجتماعي والبعد السياسي) على أدائهم الوظيفي (التدريس، الإنتاج العلمي، المشاركة المجتمعية)؟.
- 3- ما هي المقترحات التي من شأنها أن تسهم في زيادة شعور أعضاء هيئة التدريس الأجانب بالأمان الوظيفي.

### 4-1 أهمية الدراسة

#### 1-4-1 الأهمية العلمية

- 1/ تناول موضع الأمان الوظيفي لما له من أهمية وتأثير على الأداء الوظيفي.
- 2/ إسهام ما تسفر عنه النتائج في التأثير على أداء مهام الجامعات السعودية لتحقيق مزيد من الأمان الوظيفي للعاملين فيها.

#### 2-4-1 الأهمية العملية

- 1- تعد الدراسة استجابة للتوصيات السابقة للدراسات التي تناولت موضوع الأمان الوظيفي
- 2- الدور الحيوي لأعضاء هيئة التدريس الأجانب في التعليم الجامعي السعودي.
- 3- تقديم التوصيات اللازمة لما من شأنه ان يزيد ويوفر الأمان الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الأجانب ويسهم بصورة أكبر في تطوير أدائهم.

### 5-1 أهداف الدراسة

- 1- تهدف الدراسة الى التعرف على واقع الأمان الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الأجانب في الجامعات السعودية
- 2- تحديد مدى تأثيره على أدائهم الوظيفي (التدريس، الإنتاج العلمي، المشاركة المجتمعية).
- 3- تقديم التوصيات اللازمة في ضوء النتائج التي تسفر عنها الدراسة بشقيها النظري والميداني.

### 6-1 منهج الدراسة

- سوف يقوم الباحث في هذه الدراسة بإتباع (المنهج الوصفي التحليلي ودراسة الحالة)، وسيتم الحصول على البيانات من:

المعلومات الأولية: من الاستبيان الذي تم تعميمه على أعضاء هيئة التدريس الأجانب بجامعة  
الأمم محمد بن سعود الإسلامية.

ومن المقابلات الشخصية التي قام بها الباحث مع أعضاء هيئة التدريس الأجانب بجامعة الأمم محمد  
بن سعود الإسلامية.

المعلومات والبيانات الثانوية: من الكتب والمجلات والمقالات والبحوث المنشورة والمواقع  
الإلكترونية.

### 1-7-7 حدود الدراسة

1-7-1 الحدود الموضوعية: الأمان الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الأجانب بالجامعات  
السعودية.

1-7-2 الحدود المكانية: أقتصر التطبيق الميداني في هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس  
الأجانب بجامعة الأمم محمد بن سعود الإسلامية.

1-7-3 الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة الميدانية في العام 2023م.

### 1-8-8 مصطلحات الدراسة:

#### 1-8-1 الاستقرار الوظيفي؟

الاستقرار الوظيفي Job stability وهو أن تستقر في مكان عملك لفترة طويلة مع عدم  
خوفك من فقدان الوظيفة. (كلما زاد، كلما أثر على الإنتاجية في العمل والعكس).

#### 1-8-2 الرضا الوظيفي؟

الرضا الوظيفي Job satisfaction هو مدى سعادة الفرد بوظيفته الحالية (كلما كان  
الفرد سعيداً في وظيفته كلما زاد رضاه عنها والعكس).

#### 1-8-3 الأمان الوظيفي؟

الأمان الوظيفي Security Job أي ثقة الفرد بعدم فقدان وظيفته التي يشغلها في  
المستقبل القريب

#### 1-9-9 الدراسات السابقة

#### 1-9-1 الدراسات العربية

دراسة (كبيرد وصرفاني 2021) هدفت هذه الدراسة لإظهار أثر الأمن الوظيفي وأبعاده  
(الأمن النفسي، الاستقرار الوظيفي، الحوافز والتعويضات، علاقات العمل) على الالتزام التنظيمي  
في مؤسسة اتصالات الجزائر، وقد أظهرت النتائج وجود أثر معنوي للأمن الوظيفي على الالتزام  
التنظيمي تجسد في بعد الأمن النفسي والاستقرار الوظيفي، إضافة لوجود فروق معنوية في

اتجاهات أفراد العينة حول الأمن الوظيفي والالتزام التنظيمي تعزى لمتغير المنصب. وقد أوصت الدراسة بضرورة تطوير الأساليب التي من شأنها الرفع من مستوى الامن الوظيفي، وتعزيز مستوى الالتزام التنظيمي.

**دراسة (هاله وأشرف 2020)** هدفت الدراسة الى الكشف عن العلاقة بين الأمن الوظيفي والأداء الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الأزهر . وقد أظهرت النتائج وجود علاقة متوسطة بين الأمن الوظيفي في بعده الاجتماعي والسياسي، المتوسط العام للأداء الأكاديمي (التدريس) جاء بدرجة عالية تلاه في الترتيب البحث العلمي، وأخيرا الخدمة المجتمعية. وقد أوصت الدراسة بالتأكيد على العدالة الاجتماعية وتبني سياسات تخفف من الضغوط المعيشية وزيادة فرص المشاركة في صنع القرارات بالكلية.

**دراسة (ايمان جبريل 2016)** سعت هذه الدراسة للتعرف على الامن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي في الجامعات الفلسطينية بمحافظات غزة، ومن أهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة وجود درجة مرتفعة من الموافقة من قبل عينة الدراسة على أبعاد الدراسة المتمثلة في (البعد النفسي، البعد المادي، بعد العلاقات، العبء الوظيفي)، كما انه توجد علاقة طردية بين الامن الوظيفي والاداء الوظيفي، وقد أوصت الدراسة بضرورة تعزيز علاقات العمل بين الموظفين والاهتمام باقتراحات الموظفين التي تساهم في تطوير أداء العمل.

**دراسة (ياسر فتحي وآخرون 2016)** هدفت الدراسة الى الكشف عن واقع توافر أبعاد الأمن الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة في سلطنة عمان، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك توافر لعناصر الأمن الوظيفي بنسب متفاوتة، كما وتوجد أيضا فروقات نحو عنصرين من عناصر الامن الوظيفي هما الأمن المرتبط بالاستمرار في الوظيفة، والأمن المرتبط بالعناية بالموظف، وقد أوصت الدراسة بأهمية تأمين حقوق العمال وتبني العدالة في توزيع الاجور في المدارس الخاصة.

**دراسة (الصريرة 2009)** والتي هدفت الى التعرف على درجة إحساس أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية بالأمان الوظيفي، وبيان علاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء اقسامهم، وبينت نتائجها ان درجة الإحساس بالأمن الوظيفي لدى عينة الدراسة كانت عالية وأن مستوى أدائهم في أقسامهم كان مرتفعاً، وأن هناك علاقة بين الإحساس بالأمن والأداء الوظيفي.

## 1-9-2 الدراسات الأجنبية

دراسة (2013 Charles Akpan) الهدف من الدراسة هو معرفة إلى أي مدى يتنبأ الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي للالتزام التنظيمي لأساتذة الجامعات في ولاية كروس ريفر، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن كلاً من الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي لهما تأثير على الالتزام التنظيمي لأساتذة الجامعة، وقد أوصت الدراسة بضرورة قيام الحكومة وإدارة الجامعة بتحسين الاستراتيجيات التحفيزية لضمان الرضا الوظيفي للموظفين الأكاديميين وذلك من أجل تعزيز التزامهم. وتجنب الإجراءات التي تتخذها الحكومة وسلطة الجامعة والتي من شأنها أن تؤدي إلى تهديد الأمن الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس لأن ذلك قد يقلل من مستوى التزامهم تجاهها.

دراسة ( Alexander Kwabiah & Victor Anderson Hodibert & Amankwa )

(Robert, 2016)

هدفت الدراسة للبحث في قدرة تنبؤ الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي على أداء العمال داخل الصناعات، وأظهرت النتائج أن الرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي يرتبطان بالأداء الوظيفي، أما الأمن الوظيفي فلم يظهر ارتباطاً كبيراً. كما لم يكن هناك ارتباط بين الأمن الوظيفي والالتزام التنظيمي. ولذلك أوصى الباحثون بضرورة أن تسعى الإدارة بقوة إلى تحقيق رضا العمال عن عملهم وأمنهم الوظيفي من أجل تعزيز الالتزام التنظيمي وتحسين أداء العمال.

## 1-9-3 ما تتميز به الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

من خلال مراجعة الدراسات السابقة جد أن دراسة (كبيرد وصرفاني 2021) ركزت على إظهار أثر الأمن الوظيفي وأبعاده (الأمن النفسي، الاستقرار الوظيفي، الحوافز والتعويضات، علاقات العمل) على الالتزام التنظيمي، بينما ركزت دراسة (ايمن جبريل 2016) على التعرف على الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي في الجامعات الفلسطينية بمحافظة غزة، بينما ركزت دراسة (ياسر فتحي وآخرون 2016) على الكشف عن واقع توافر أبعاد الأمن الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة في سلطنة عمان، بينما ركزت دراسة (الصريرة 2009) على التعرف على درجة إحساس أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الحكومية بالأمان الوظيفي

أما دراسة (2013 Charles Akpan) فقد هدفت الدراسة إلى معرفة إلى أي مدى يتنبأ الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي للالتزام التنظيمي لأساتذة الجامعات في ولاية كروس ريفر، بينما ركزت دراسة (Alexander Kwabiah & Victor Anderson Hodibert & Amankwa Robert) للبحث في قدرة تنبؤ الأمن الوظيفي والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي على أداء العمال داخل الصناعات المختلفة.

إلا أن الدراسة الحالية تطرقت مباشرة لموضوع الأمان الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الأجانب في المملكة العربية السعودية (باعتبارهم شريحة لم تستوفي من الدراسات حقها) ومدى تأثيره على أدائهم الوظيفي.

## 2- الإطار النظري

يقصد بالأمن الوظيفي: Job Security ويُقصد به الحالة النفسية التي تعكس توقعات الموظفين حول مدى استمراريتهم في العمل داخل نفس الشركة، وينشأ الأمان الوظيفي نتيجة لممارسات مسؤولي الشركة وسياساتها تجاه الموظفين. وعرف كوهرن (1989 م) الأمن الوظيفي كمرادف للثقة التي تظهر في أداء العاملين بأنه: الثقة التي يتمتع بها العاملون أثناء تأدية مهام أعمالهم، والتي تعبر عما تحققه لهم الوظيفة من إشباعات. وهناك بعدان للأمان الوظيفي هما:

- البعد الموضوعي: أي غياب العوامل التي تهدد الشخص بفقدان وظيفته الحالية.
- البعد الشخصي أو البعد الذاتي: أي شعور الشخص بعدم وجود حواجز للبقاء في الشركة في الحاضر وفي المستقبل.

كما يمكن تقسيم أبعاد الأمان الوظيفي إلى الآتي:

- 1/ بعد أنساني: ويقصد به أشبع حاجات الإنسان الأساسية بالتالي عيش الموظف حياة كريمة يستطيع فيها توفير (الغذاء والسكن والعلاج والتعليم له ولأسرته).
- 2/ بعد أخلاقي: أي أن هناك أخلاقيات ومثل في ممارسة سلوكيات العاملين وعدالة في المنظمات تجعل الفرد راغباً بالتواجد فيها.
- 3/ بعد سياسي: وهو يتعلق بالسياسات والأنظمة في الدولة وبرامجها كما يتعلق بالنظم التي تحدد أطر العمل.
- 4/ بعد اجتماعي: أي المساواة في الحقوق والواجبات والتوزيع العادل للرواتب، وأن تكون الفرص متساوية بين الجميع في الترقى والامتيازات ولا وجود لتأثير أي عوامل مثل اللون أو العرق أو الديانة أو اللغة.
- 5/ بعد أيديولوجي: ويعبر عن الثقافة السائدة في المنظمات المختلفة وما تحمله من قيم وممارسات تنعكس على سلوكيات العاملين فيها.

وقد أشارت دراسات سابقة أن الأمان الوظيفي هو العامل الرئيسي الذي يبقي حوالي 60% من العاملين في وظائفهم بسبب شعورهم بالاستقرار الوظيفي ولذلك يعدّ الأمان الوظيفي

واحداً من أكثر المتغيرات تأثيراً في تحفيز الموظفين، فاعتقادهم بأنهم لن يفقدوا وظائفهم أو أنهم يستطيعون الاستمرار في نفس الشركة طالما أنهم يريدون ذلك يُعتبر محفزاً مهماً، ويؤثر إيجاباً في تغيير سلوكيات العمل السلبية وفكرة ترك الوظيفة.

كذلك يعمل الأمان الوظيفي على:

1/ الاستقرار الوظيفي. 2/ مساعدة الموظفين على عدم القلق بشأن المستقبل الوظيفي.  
3/ الحفاظ على الاستقرار في العمل. 3/ زيادة الإنتاجية. 4/ حماية القيم الاجتماعية في بيئة العمل.  
سلبيات الأمان الوظيفي:

1/ فقدان الموظف لشغف التحسين مما يؤدي لنتائج عكسية على أدائه.  
2/ اطمئنان الموظف لمستقبله قد يؤدي الي عدم أنجازه للأعمال الموكلة إليه.  
3/ قد يؤدي الي إساءة الموظفين لاستعمال القوانين والأنظمة التي وضعت لتعزيز أمانهم الوظيفي  
إيجابيات الأمان الوظيفي:

1/ رفع كفاءة أداء الموظفين. 2/ الاستفادة من الخبرات المتراكمة للموظف. 3/ استقرار الموظفين  
سوف ينعكس على الأرباح. 4/ الابداع في العمل والذي يأتي من الاستقرار في العمل. 5/ تحسين  
سمعة الشركة.

## 2-1 الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس

يتكون الأداء الأكاديمي لعضو هيئة التدريس في ثلاثة مجالات ترتبط بوظائف

الجامعة الرئيسية وهي:

2-1-1 التدريس: ويعتبر الأداء الرئيسي لأي عضو هيئة تدريس ويقصد به الأنشطة والعمليات التعليمية المتعلقة بالتدريس داخل أو خارج قاعة الدراسة، وكل ما يرتبط بذلك من استخدام وسائل متنوعة وخطط للتحسن والتقييم وتقديم الدعم للطلاب من خلال الإرشاد الأكاديمي، وغيرها من العمليات المرتبطة بالتدريس.

2-1-2 البحث العلمي: ويقصد به حزمة الجهود المبذولة من عضو هيئة التدريس في البحث والدراسة والتطوير المهني والمشاركة في الندوات والمؤتمرات والتأليف والترجمة للكتب والمراجع العلمية.

2-1-3 خدمة المجتمع: وتعرف على أنها الجهود التي يقوم بها عضو هيئة التدريس في مجال خدمة المجتمع والبيئة المحيطة من لقاءات مجتمعية وندوات وتقديم حلول للمشكلات المجتمعية والبيئية وأقامه دورات تدريبية وغيرها من الجوانب التي تصب في خدمة المجتمع.

الأمان الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الأجانب بالجامعات الحكومية السعودية وتأثيره على أدائهم الوظيفي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس الأجانب جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية

## 2-2 أعضاء هيئة التدريس الأجانب بالجامعات السعودية

يبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية الحكومية نحو (65.5) ألف عضو هيئة تدريس منهم نحو (46.5) ألف عضو هيئة تدريس سعودي، وحوالي (19) ألف عضو هيئة تدريس أجنبي.

وفي الجداول التالية سوف نوضح اعداد وأنواع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية (سعوديين وأجانب).

جدول رقم (01): يوضح اعداد ونسبة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية

النسبة	العدد	البيان
71%	46.565	عضو هيئة تدريس سعودي
29%	18.965	عضو هيئة تدريس أجنبي
100%	65.531	الإجمالي

المصدر: موقع وزارة التعليم العالي

جدول رقم (02): يوضح أعداد أعضاء هيئة التدريس السعوديين والأجانب في الجامعات السعودية

م	الجامعة	السعوديين	الأجانب	الإجمالي
1	الجامعة الإسلامية	810	103	913
2	الجامعة السعودية الإلكترونية	584	165	749
3	جامعة الإمام عبد الرحمن	2023	1022	3045
4	جامعة الإمام محمد الإسلامية	3115	488	3603
5	جامعة الأمير سطام	1240	769	2009
6	جامعة الأميرة نورة	1802	293	2095
7	جامعة الباحة	911	609	1520
8	جامعة الجوف	862	713	1575
9	جامعة الحدود الشمالية	553	563	1116
10	جامعة الطائف	1757	835	2592
11	جامعة القصيم	2148	1332	3480
12	جامعة المجمعة	922	447	1369
13	جامعة الملك خالد	2029	1363	3392
14	جامعة الملك سعود	5639	1538	7177
15	جامعة الملك سعود الصحية	829	260	1089
16	جامعة الملك عبد العزيز	5385	1230	6615

عبد الناصر طلب حسن

2108	1008	1100	جامعة الملك فيصل	17
4661	705	3956	جامعة أم القرى	18
1070	361	709	جامعة بيشة	19
1702	534	1168	جامعة تبوك	20
2789	1318	1471	جامعة جازان	21
2584	503	2081	جامعة جدة	22
2026	835	1191	جامعة حائل	23
862	323	539	جامعة حفر الباطن	24
1300	511	789	جامعة شقراء	25
2698	609	2089	جامعة طيبة	26
1392	528	864	جامعة نجران	27
<b>65.531</b>	<b>18.965</b>	<b>46.566</b>	<b>الإجمالي الكلي</b>	

المصدر: موقع وزارة التعليم العالي

جدول رقم (03): يوضح أعداد أعضاء هيئة التدريس الأجانب حسب النوع في الجامعات السعودية الحكومية

م	الجامعة	ذكور	اناث	الاجمالي
1	الجامعة الإسلامية	103	0	103
2	الجامعة السعودية الإلكترونية	114	51	165
3	جامعة الإمام عبد الرحمن	636	386	1022
4	جامعة الإمام محمد الإسلامية	391	97	488
5	جامعة الأمير سطام	482	287	769
6	جامعة الأميرة نورة	11	282	293
7	جامعة الباحة	387	222	609
8	جامعة الجوف	455	258	713
9	جامعة الحدود الشمالية	312	251	563
10	جامعة الطائف	534	301	835
11	جامعة القصيم	787	545	1332
12	جامعة المجمعة	290	157	447
13	جامعة الملك خالد	826	537	1363
14	جامعة الملك سعود	1357	181	1538
15	جامعة الملك سعود الصحية	128	132	260
16	جامعة الملك عبد العزيز	955	275	1230
17	جامعة الملك فيصل	693	315	1008

الأمان الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الأجانب بالجامعات الحكومية السعودية وتأثيره على أدائهم الوظيفي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس الأجانب جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

705	158	547	جامعة أم القرى	18
361	142	219	جامعة بيشة	19
534	195	339	جامعة تبوك	20
1318	601	717	جامعة جازان	21
503	189	314	جامعة جدة	22
835	383	452	جامعة حائل	23
323	180	143	جامعة حفر الباطن	24
511	199	312	جامعة شقراء	25
609	262	347	جامعة طيبة	26
528	200	328	جامعة نجران	27
18.965	6.786	12.179	الإجمالي الكلي	

المصدر: موقع وزارة التعليم العالي

### 2-3 أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية

جدول رقم (04): يوضح أعداد ونسب أعضاء هيئة التدريس السعوديين والأجانب في جامعة الامام محمد بن

سعود الإسلامية

م	البيان	الاجمالي	النسبة
1	أعضاء هيئة التدريس السعوديين	3115	88%
2	أعضاء هيئة التدريس الأجانب	488	12%
	الاجمالي	3603	100%

المصدر: موقع جامعة الإمام

من الجدول أعلاه، نجد أن أعضاء هيئة التدريس الأجانب يبلغ عدد (488) عضو هيئة تدريس أجنبي، يمثلون حوالي 12% من جملة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة والبالغ عددهم (3603) عضو هيئة تدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

جدول رقم (05): يوضح أعداد ونسب أعضاء هيئة التدريس الأجانب حسب النوع في جامعة الامام محمد بن

سعود الإسلامية

م	البيان	الاجمالي	النسبة
1	ذكور	391	80%
2	إناث	97	20%
	الاجمالي	488	100%

المصدر: موقع جامعة الإمام

من الجدول أعلاه، نجد أن أعضاء هيئة التدريس الأجانب الذكور يبلغ عدد (391) عضو هيئة تدريس، يمثلون حوالي 80% من جملة أعضاء هيئة التدريس الأجانب بالجامعة والبالغ عددهم (488) عضو هيئة تدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. بينما يبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس الأجانب الإناث (97) عضو هيئة تدريس، يمثلون حوالي 20% من جملة أعضاء هيئة التدريس الأجانب بالجامعة والبالغ عددهم (488) عضو هيئة تدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

### 3- الجزء التطبيقي للدراسة

#### 3-1 مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة الميدانية هو عبارة أعضاء هيئة التدريس الأجانب العاملين في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية والبالغ عددهم 488 عضو وعضوة هيئة تدريس وقد استجاب منهم عدد (142) عضو هيئة تدريس، بينما استجاب عدد (36) عضوة هيئة تدريس، ليصبح اجمالي عدد المستجيبين عدد (178) عضو وعضوة هيئة تدريس. وفيما يلي وصف تفصيلي للمجتمع الدراسة المستجيب:

جدول رقم (06): يوضح أفراد الدراسة حسب النوع

النسبة	العدد	الوصف
76%	112	عضو هيئة تدريس
24%	36	عضوة هيئة تدريس
100%	148	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث

من الجدول أعلاه يتضح أن عدد أعضاء هيئة التدريس المستجيبين حوالي (112) عضو هيئة تدريس بنسبة 76% من مجتمع عينة البحث، بينما بلغ عدد عضوات هيئة التدريس المستجيبات حوالي (36) عضوة هيئة تدريس تمثل نسبة 24% من مجتمع البحث المستجيب.

جدول رقم (07): يوضح أفراد الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة	العدد	المؤهل العلمي
8%	12	ماجستير
92%	136	دكتورة
100%	148	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث

من الجدول أعلاه يتضح أن عدد الحاصلين على مؤهل علمي بدرجة الماجستير حوالي (12) شخص من مجتمع المستجيب ويمثل نسبة 8% من مجتمع الدراسة المستجيب، بينما بلغ عدد الحاصلين على مؤهل علمي بدرجة دكتوراه حوالي (136) فرد من مجموع العينة البالغ (148) فرداً، ويمثل نسبة 92% من مجتمع البحث المستجيب.

جدول رقم (08): يوضح أفراد الدراسة حسب سنوات الخبرة

النسبة	العدد	سنوات الخبرة
-	-	من سنة الي أقل من 5 سنوات
0.6%	1	من 5 الي أقل 10 سنوات
92%	136	من 10 الي أقل 15 سنة
7.4%	11	من 15 سنة فأكثر
100%	148	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث

من الجدول أعلاه يتضح أنه لا يوجد من هم سنوات خبرتهم أقل من خمسة سنوات من المستجيبين، أما السنوات خبرتهم من خمسة الي عشرة سنوات فبلغ عددهم (1) عضو هيئة تدريس بنسبة 0.6%، بينما بلغ عدد السنوات لمن خبرتهم عشرة الي خمسة عشر سنة (136) عضو هيئة تدريس بنسبة 92% وهي تعتبر النسبة الأكبر، أما الذين بلغت عدد سنوات خبرتهم خمسة عشر سنة فأكثر (11) عضو هيئة تدريس بنسبة 7.4%.

### 2-3 أداة الدراسة

تكونت أداة الدراسة من جزئين أساسيين هما البيانات الأولية لعينة البحث (العمل الحالي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة) والجزء الثاني من أداة الدراسة يتمثل في استبانة البحث البالغ عدد أسئلتها (36) سؤال موزعة حول الأبعاد المختلفة (الاجتماعي والسياسي) وأبعاد (التدريس، البحث العلمي، خدمة المجتمع).

### 3-3 صدق أداة الدراسة

#### 1-3-3 الصدق الظاهري

حيث تم التأكد من صدق الأداء الظاهري للاستبانة عبر عرضها على (10) محكمين ذوي اختصاص وخبره للتأكد من مدى مناسبة عباراتها وسلامتها اللغوية والمقترحات المناسبة للحذف أو الإضافة أو التعديل وكذلك مدى ملاءمة تدرج المقياس، وتم إجراء التعديلات المطلوبة حست توجهاتهم.

### 3-3-2 الصدق الداخلي

حيث تم التأكد من توافر الصدق الداخلي للاستبانة عن طريق حساب معامل ارتباط بيرسون (بين درجة كل عبارة من العبارات مع الدرجة الكلية للبعد التي تنتمي اليه) وذلك من خلال عينة استطلاعيه مكونة من (25) عضو هيئة تدريس من مجتمع البحث باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) وتم الحصول على ما يلي:  
1/ أتساق عبارات الاستبانة مع المحور الأول:

جدول رقم (09): يوضح معامل ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول في بعده الاجتماعي (ن=25)

م	العبارة	معامل الارتباط
1	عملي يؤمن لي راتب مجزي	**0.824
2	احصل على الاجر الكافي مقابل ما أقوم به من عمل اضافي	**0.742
3	أشعر بقدر عالي من الطمأنينة لأن مصدر دخلي ثابت	**0.892
4	احصل على مقابل مادي مقابل ما أقوم به من بحوث	**0.859
5	احصل على مقابل مادي على مشاركاتي الإدارية	**0.721
6	هناك عدالة في الحوافز المقدمة لي	**0.925
7	استلم مستحقاتي المالية أول بأول	**0.801
8	احصل على مقابل مادي مقابل مشاركتي في اللجان والاجتماعات	**0.749

\*\* معامل الارتباط دال إحصائيا عند (a = 0.01)

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS

تشير النتائج في الجدول أعلاه أن قيم معامل الارتباط جميعها موجبة وقد تراوحت ما بين (0.721 و 0.925) بدلالة إحصائية (0.01) مما يشير الى مناسبة كل فقرة مع البعد الذي تنتمي اليه.

جدول رقم (10): يوضح معامل ارتباط بيرسون لعبارات المحور الاول في بعده السياسي (ن=25)

م	العبارة	معامل الارتباط
1	تتوفر في عملي الضمانات الكافية والمزايا الوظيفية.	**0.951
2	احصل على حقوقي الوظيفية كاملة	**0.871
3	يتم انهاء خدماتي وفق اللوائح والقوانين	**0.851
4	تقدم لي خدمات صحية متكاملة	**0.842
5	تقوم الجامعة بسداد نفقاتي الحكومية مقابل تجديد الإقامة والخروج والعودة وغيرها	**0.884
6	احصل على مكافأة ما بعد الخدمة مناسبة وكافية	**0.702
7	لا اعاني في تجديد عقد عملي	**0.945

الأمان الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الأجانب بالجامعات الحكومية السعودية وتأثيره على أدائهم الوظيفي بالتطبيق على أعضاء هيئة التدريس الأجانب جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية

8	يجدد عقد عملي وفق تقرير أدائي الوظيفي	**0.792
---	---------------------------------------	---------

\*\* معامل الارتباط دال إحصائياً عند (a = 0.01)

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS

تشير النتائج في الجدول أعلاه أن قيم معامل الارتباط جميعها موجبة وقد تراوحت ما بين (0.702 و 0.951) بدلالة إحصائية (0.01) مما يشير الى مناسبة كل فقرة مع البعد الذي تنتمي اليه.

2/ أتساق عبارات الاستبانة مع المحور الثاني:

جدول رقم (11): يوضح معامل ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني الأداء الوظيفي (التدريس) (ن=25)

م	العبارة	معامل الارتباط
1	أحرص على القيام بواجباتي التدريسية بهمة عالية	**0.804
2	أحرص على تطوير أدائي التدريسي عن طريق التنمية المستمرة	**0.925
3	أطبق الاستراتيجيات الحديثة في التدريس	**0.851
4	أقوم بدوري في مجال الإرشاد الأكاديمي	**0.842
5	أقوم بواجباتي الإدارية بكل همة نشاط	**0.809
6	أقوم بتطوير وتحديث المواد العلمية التي أقوم بتدريسها	**0.902
7	التزم بدوامي وبالساعات المكتبية	**0.714
8	أحفز الطلبة على المشاركة في المحاضرات	**0.855

\*\* معامل الارتباط دال إحصائياً عند (a = 0.01)

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS

تشير النتائج في الجدول أعلاه أن قيم معامل الارتباط جميعها موجبة وقد تراوحت ما بين (0.714 و 0.925) بدلالة إحصائية (0.01) مما يشير الى مناسبة كل فقرة مع البعد الذي تنتمي اليه.

جدول رقم (12): يوضح معامل ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني الأداء الوظيفي (البحث العلمي)

(ن=25)

م	العبارة	معامل الارتباط
1	لدى دافعية قوية للتأليف والبحث العلمي	**0.759
2	لا تعوقني الأعمال الإدارية عن البحث العلمي	**0.748
3	أشارك في الندوات والمؤتمرات العلمية بكل سهولة ويسر	**0.951
4	تساعد الجامعة في نشر بحوثي العلمية	**0.957
5	أحرص على انجاز بحث علمي واحد على الأقل في كل عام دراسي	**0.815

\*\* معامل الارتباط دال إحصائياً عند (a = 0.01)

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS

تشير النتائج في الجدول أعلاه أن قيم معامل الارتباط جميعها موجبة وقد تراوحت ما بين (0.748 و 0.957) بدلالة إحصائية (0.01) مما يشير إلى مناسبة كل فقرة مع البعد الذي تنتمي إليه.

جدول رقم (13): يوضح معامل ارتباط بيرسون لعبارات المحور الثاني الأداء الوظيفي (خدمة المجتمع) (ن=25)

م	العبارات	معامل الارتباط
1	أشارك في العمل التطوعي بالمجتمع المحيط	**0.701
2	أوجه أبحاثي نحو تنمية المجتمع وحل قضاياها	**0.898
3	أحرص على تقديم الاستشارات والدراسات العلمية للمؤسسات الاجتماعية	**0.805
4	أساهم في إقامة المعارض والندوات الثقافية والعلمية لخدمة المجتمع	**0.815
5	أقدم برامج تدريبية مجانية للمجتمع المحيط	**0.787
6	أشارك بفاعلية في خطط ومشاركات الجامعة لتنمية المجتمع	**0.951
7	أخصص وقت معين للمشاركة في العمل التطوعي	**0.901

\*\* معامل الارتباط دال إحصائياً عند (a = 0.01)

المصدر: من إعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات SPSS

تشير النتائج في الجدول أعلاه أن قيم معامل الارتباط جميعها موجبة وقد تراوحت ما بين (0.701 و 0.951) بدلالة إحصائية (0.01) مما يشير إلى مناسبة كل فقرة مع البعد الذي تنتمي إليه.

### 3-4 ثبات الأداة (الاستبانة)

وقد تم التأكد منها بطريقة (الفاكرو نباح) Cronbach's alpha لنفس العينة الاستطلاعية والتي تكونت من (25) أفراد من مجتمع البحث وقد تراوحت قيمة الفا ما بين (0.951) و (0.897) وهي تعتبر درجات مرتفعة مما يشير إلى أن تمتع الدراسة بدرجة عالية من الثبات.

### 3-5 مقياس أداة الدراسة (الاستبانة)

تم استخدام مقياس (ليكرت) Five-point Likert scale الخماسي المتدرج بحيث تعطي الدرجات (5) مرتفعة جداً، الدرجة (4) مرتفعة، الدرجة (3) متوسطة، الدرجة (2) منخفضة، الدرجة (1) منخفضه جداً.

وحسب المقياس فإن مدى الاستجابة سوف يكون أعلى درجة - أقل درجة 5-1 = 4 ليصبح طول الفئمة 4/5 يساوي (0.8).

جدول رقم (13): يوضح معايير الحكم على الوسط الحسابي للاستجابة

مقدار الاستجابة	المتوسط الحسابي
مرتفعة جدا	من 5 الي أقل من 4.21
مرتفعة	من 4.20 الي أقل من 3.41
متوسطة	من 3.40 الي أقل من 2.61
منخفضة	من 2.60 الي أقل من 1.81
منخفضة جدا	من 1.80 الي 1

المصدر: من إعداد الباحث

### 3-6 الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة والاجابة على أسئلتها تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

1/ معامل ارتباط بيرسون Pearson correlation coefficient للتأكد من توافر الصدق الداخلي للاستبانة.

2/ معامل ألفا كرو نباخ Cronbach's alpha للتأكد من ثبات الاستبانة.

3/ المتوسط الحسابي Arithmetic mean لحساب قيم العبارات.

4/ التكرارات والنسب المئوية Frequencies and percentages لوصف مجتمع الدراسة بالنسبة للبيانات الأولية.

### 3-7 النتائج التي تم التوصل اليها وتفسيرها

3-7-1 النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الأول هل يشعر أعضاء هيئة التدريس الأجانب بالأمان الوظيفي في الجامعات السعودية؟ أو ما هو واقع الأمن الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس الأجانب بالجامعات السعودية (جامعة الأمام)؟.

تشير النتائج إلى أن المتوسط الحسابي تراوح ما بين (4.48) وال (1.18) أي ما بين درجات استجابة كبيره جدا بنسبة (30%) واستجابة كبيرة بنسبة (14%) وبمجموع (44%)، بينما تكررت الإجابة بموافق بدرجة متوسطة بعدد (125) أجابه بنسبة 11% فقط.

الإجابة بلا أوافق تكررت بعدد (241) أجابه بنسبة 20%، بينما تكررت الإجابة بلا أوافق بشدة بعدد (299) أجابه بنسبة 25% وبترتيب العبارات من حيث الوسط الحسابي نجد أن عبارة استلم مستحقاتي المالية أول بأول حلت في الترتيب الأول، بينما حلت أشعر بقدر عالي من

الطمأنينة لأن مصدر دخل ثابت في المرتبة الثانية، بينما حلت عبارة احصل على الاجر الكافي مقابل ما أقوم به من عمل إضافي في المرتبة الثالثة، أما عبارة عملي يؤمن لي راتب مجزي فقد حلت في المرتبة الرابعة، وجميع العبارات أعلاها جاءت بتقديرات عالية وبمتوسطات حسابية عالية تراوحت ما بين (4.48 و 4.14)، ويرجع ذلك إلى أن الرواتب في المملكة العربية السعودية لأعضاء هيئة التدريس الأجانب تعتبر مجزية لهم وتدفع في مواعيدها المحددة دون تأخير.

بينما نجد أن العبارات احصل على مقابل مادي على مشاركاتي الإدارية وعبارة احصل على مقابل مادي مقابل مشاركتي في اللجان والاجتماعات، وعبارة احصل على مقابل مادي مقابل ما أقوم به من بحوث (جميعها جاءت بتقديرات ضعيفة جدا حيث تراوح المتوسط الحسابي لها ما بين (1.18 و 1.87)، ويرجع ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس الأجانب لا يحصلون على أي مقابل مادي نظير مشاركتهم في اللجان المختلفة أو الاجتماعات أو ما ينشرونه من بحوث.

ونلاحظ أن كل عبارات هذا المحور تأرجحت فيما المتوسطات الحسابية ما بين العالية والمتوسطة والضعيفة بمتوسط حسابي عام للبعد الاجتماعي بلغ (3.01) وبدرجة تقدير متوسطة، مما يشير إلى تذبذب الأمن الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الأجانب في بعده الاجتماعي.

كما أن المتوسط الحسابي تراوح ما بين (3.87) وال (1) أي ما بين درجات استجابة كبيره جدا بنسبة (13%) واستجابة كبيرة بنسبة (16%) وبمجموع (29%) للاستجابتين الكبيرة جدا والكبيرة.

كذلك يلاحظ أن الإجابات التي تكررت بموافق جداً بعدد (161) أجابه، بينما تكررت الإجابة بموافق لعدد (188) أجابه، بينما تكررت الإجابة بموافق بدرجة متوسطة بعدد (196) أجابه. الإجابة بلا أوافق تكررت بعدد (132) إجابة بنسبة 11%، بينما تكررت الإجابة بلا أوافق بشدة بعدد (507) أجابه، وبنسبة بلغت 43% وهي تعتبر النسبة الأعلى.

ومن النتائج وبترتيب العبارات من حيث الوسط الحسابي نجد أن عبارة احصل على حقوقي الوظيفية كاملة حلت في الترتيب الأول بمتوسط حسابي بلغ (3.87) وبدرجة عالية (يرجع ذلك إلى حصول أعضاء هيئة التدريس على رواتبهم في مواعيدها وبدل السكن الخاص بهم وتذاكر سفرهم) بينما حلت عبارة تقدم لي خدمات صحية متكاملة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ 3.85 وبدرجة عالية (ويرجع ذلك إلى حصول أعضاء هيئة التدريس على الخدمات العلاجية في المستشفيات الحكومية باستثناء خدمات علاج الأسنان والتي لا يغطيها تأمينهم وعليهم الحصول عليها من نفقتهم الخاصة)، بينما حلت عبارة يجدد عقد عملي وفق تقرير أدائي الوظيفي في المرتبة

الثالثة بمتوسط حسابي (2.92) وبدرجة متوسطة (ويرجع ذلك إلى أن تجديد العقود قد لا يكون مرتبط بتقرير عضو هيئة التدريس السنوي )

بينما نجد أن العبارات أما عبارة تتوفر في عملي الضمانات الكافية والمزايا الوظيفية. فقد حلت في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي(2.49) وبدرجة ضعيفة (ويرجع ذلك إلى عدم توفر أي ضمانات بتجديد العقد من عدم تجديده) ، أما عبارة يتم إنهاء خدماتي وفق اللوائح والقوانين فقد حلت في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ (2.06) وبدرجة ضعيفة(ويرجع ذلك إلى أن إلغاء العقود يتم وفق الحصول على بديل ) ، عبارة لا اعاني في تجديد عقد عملي حلت في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي بلغ (1.35) وبدرجة ضعيفة جداً (ويرجع ذلك إلى المعاناة السنوية التي يعانها عضو هيئة التدريس بنهاية كل عام دراسي في معرفة تجديد عقده من عدمه ) أما عبارة احصل على مكافأة ما بعد الخدمة مناسبة وكافية فقد حلت في المرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (1.21) وبدرجة ضعيفة جداً (ويرجع ذلك إلى ضعف مكافأة ما بعد الخدمة لجميع أعضاء هيئة التدريس وبنفس المبلغ الموحد لمن بلغوا العشرة سنوات).

أما عبارة تقوم الجامعة بسداد نفقاتي الحكومية مقابل تجديد الإقامة والخروج والعودة وغيرها فقد حلت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي واحد صحيح (ويرجع ذلك إلى أن هذه المصروفات تدفع من قبل عضو هيئة التدريس).

ونلاحظ كذلك أيضاً أنه وكما في عبارات (البعد الاجتماعي) أن كل عبارات هذا المحور (السياسي) تأرجحت المتوسطات الحسابية ما بين العالية والمتوسطة والضعيفة، بمتوسط حسابي عام للبعد السياسي بلغ (2.34) وبدرجة تقدير ضعيفة، مما يشير إلى ضعف الأمن الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الأجانب في بعده السياسي.

**3-7-2 النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الثاني ما مدى تأثير (البعد الاجتماعي والبعد السياسي) على أدائهم الوظيفي (التدريس، الإنتاج العلمي، المشاركة المجتمعية)؟.**

يتضح أن المتوسط الحسابي تراوح ما بين (4.51) وال (4.10) أي ما بين درجات استجابة كبيره جدا بعدد (597) أجابة وبنسبة (50%) واستجابة كبيرة بعدد (415) أجابة وبنسبة (35%) وبمجموع (1012) أجابة وبنسبة (85%) للاستجابتين الكبيرة جدا والكبيرة وهي تمثل نسبة عالية. بينما تكررت الإجابة بموافق بدرجة متوسطة بعدد (149) أجابة تمثل نسبة 13% فقط، بينما الإجابة بلا أوافق تكررت بعدد (18) أجابة بنسبة 1.5%، بينما تكررت الإجابة بلا أوافق بشدة بعدد سبعة بنسبة 0.5%.

ومن خلال النتائج وبترتيب العبارات من حيث الوسط الحسابي نجد أن عبارة أحرص على القيام بواجباتي التدريسية مهمة عالية حلت في الترتيب الأول بمتوسط حسابي بلغ 4.51 وبدرجة عالية ، بينما حلنا عبارة التزم بدوامي وبالساعات المكتتبية وعبارة أحرص على القيام بواجباتي التدريسية مهمة عالية حلنا في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي بلغ (4.49) وبدرجة تقدير عالية ، بينما حلت أطبق الاستراتيجيات الحديثة في التدريس في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (4.46) ، وكذلك عبارة أقوم بتطوير وتحديث المواد العلمية التي أقوم بتدريسها حلت في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (4.31) ، بينما حلت عبارة أقوم بواجباتي الإدارية الخامسة بمتوسط حسابي بلغ (4.29)4.29 ، بينما حلت عبارة أحفز الطلبة على المشاركة في المحاضرات في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي بلغ (4.14) بينما حلت أقوم بدوري في مجال الإرشاد الأكاديمي في المرتبة السابعة بمتوسط حسابي بلغ (4.10) .

ونلاحظ أن كل عبارات هذا المحور جاءت بمتوسط حسابي عالي بمتوسط حسابي عام لبعده التدريس بلغ (4.25) وبدرجة تقدير عالية، ويرجع ذلك إلى قيام أعضاء هيئة التدريس الأجانب بواجباتهم كاملة، وأن تأثير (البعد الاجتماعي والبعد السياسي) على أدائهم الوظيفي في جانب التدريس كان ضعيفاً وغير مذكور.

متفقة في ذلك مع دراسة (الصريرة 2009) والتي بينت نتائجها أن درجة الإحساس بالأمن الوظيفي لدى عينة الدراسة كانت عالية وأن مستوى أدائهم في أقسامهم كان مرتفعاً. كما يتضح أن المتوسط الحسابي تراوح ما بين (3.07) و (1.53) أي ما بين درجات استجابة كبيره جدا بنسبة (2%) وبعده (16) إجابة فقط، واستجابة كبيرة بنسبة (8%) وبعده (60) إجابة، بينما تكررت الإجابة بموافق بدرجة متوسطة بعدد (227) أجابه وبنسبة 31%. الإجابة بلا أوافق تكررت بعدد (158) أجابه بنسبة 21%، بينما تكررت الإجابة بلا أوافق بشدة بعدد (279) أجابه بنسبة 38%.

ومن خلال النتائج وبترتيب العبارات من حيث الوسط الحسابي نجد أن عبارة أحرص على انجاز بحث علمي واحد على الاقل في كل عام دراسي حلت في الترتيب الأول بمتوسط حسابي بلغ (3.07) وبدرجة متوسطة ، بينما حلت عبارة لدى دافعية قوية للتأليف والبحث العلمي في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي بلغ (2.93) وبدرجة تقدير متوسطة ، بينما حلت عبارات تساعد الجامعة في نشر بحوثي العلمية وعبارة أشارك في الندوات والمؤتمرات العلمية بكل سهولة ويسر وعبارة لا تعوقني الأعمال الإدارية عن البحث العلمي في المراكز الأخيرة بمتوسطات حسابية تراوحت ما بين (1.53 و 1.57) وبدرجات تقدير ضعيفة .

ونلاحظ أن معظم عبارات هذا المحور جاءت بمتوسطات حسابية ضعيفة بمتوسط حسابي عام لبعده البحث العلمي بلغ (2.15) وبدرجة تقدير ضعيفة مما يؤكد أن تأثير (البعده الاجتماعي والبعده السياسي) على أدائهم الوظيفي في جانب البحث العلمي كان كبيراً. من نتائج يتضح أن المتوسط الحسابي تراوح ما بين (3.60) وال (2.23) أي ما بين درجات استجابة كبيره جدا بنسبة (9%) وبعده (94) أجابة، واستجابة كبيرة بنسبة (17%) وبعده (169) أجابه، بينما تكررت الإجابة بموافق بدرجة متوسطة بعدد (395) أجابه وبنسبة 38%. الإجابة بلا أوافق تكررت بعدد (290) أجابه بنسبة 28%. بينما تكررت الإجابة بلا أوافق بشده بعدد (86) أجابه بنسبة 8%.

وبترتيب العبارات من حيث الوسط الحسابي نجد أن عبارة ا أوجه ابحاثي نحو تنمية المجتمع وحل قضاياها حلت في الترتيب الأول بمتوسط حسابي بلغ (3.60) وبدرجة عالية ، بينما حلت عبارة أشارك في العمل التطوعي بالمجتمع المحيط في الترتيب الثاني بمتوسط حسابي بلغ 3.24 وبدرجة تقدير متوسطة ، بينما حلت عبارة أساهم في إقامة المعارض والندوات الثقافية والعلمية لخدمة المجتمع في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ (3.04) ، أما العبارات أشارك بفاعلية في خطط ومشاركات الجامعة لتنمية المجتمع وعبارة أقدم برامج تدريبية مجانية للمجتمع المحيط وعبارة اخصص وقت معين للمشاركة في العمل التطوعي فقد حلت في المراكز الأخيرة بمتوسطات حسابية تراوحت ما بين ( 2.73 و 2.91) وبدرجات تقدير متوسطة و ضعيفة .

ونلاحظ أن معظم عبارات هذا المحور جاءت بمتوسطات حسابية ما بين المتوسطة والضعيفة بمتوسط حسابي عام لبعده المشاركة المجتمعية بلغ (2.81) وبدرجة تقدير متوسطة مما يؤكد أن تأثير (البعده الاجتماعي والبعده السياسي) على أدائهم الوظيفي في جانب المشاركات المجتمعية كان متوسطاً.

النسب المئوية لاستجابة مجتمع البحث على أسئلة الدراسة مجملته:

جدول رقم (19) يوضح درجات الاستجابة لأسئلة البحث مجملته

نوع الاستجابة	عدد درجات الاستجابة
استجابة عالية	15
استجابة متوسطة	8
استجابة ضعيفة	13
المجموع	36

المصدر: من إعداد الباحث

من خلال الجدول رقم (19) يتضح أن عدد درجة الاستجابة العالية لمجتمع البحث على أسئلة البحث مجملة بلغت (15) استجابة كبيرة من مجموع عدد درجات الاستجابة البالغ (36) استجابة. بينما بلغت درجة الاستجابة المتوسطة لمجتمع البحث على أسئلة البحث مجملة عدد ثمانية إجابات، بينما بلغت درجة الاستجابة المنخفضة لمجتمع البحث عدد (13) استجابة. والشكل التالي يوضح مجموع درجات الاستجابة لأسئلة البحث مجملة.

شكل رقم (01) يوضح درجات الاستجابة لأسئلة البحث مجملة



المصدر: من اعداد الباحث

### 8-3 اختبار فرضيات الدراسة

فيما يتعلق بإثبات صحة الفرض الذي بنى عليه البحث وهو:

يؤثر الأمان الوظيفي على أداء أعضاء هيئة التدريس الأجانب في الجامعات السعودية (جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية) تأثيراً سلبياً.

فقد ثبت من خلال الدراسة أن الأمان الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الأجانب في الجامعات السعودية (جامعة الأمام محمد بن سعود الإسلامية) قد تأرجحت فيما المتوسطات الحسابية ما بين العالية والمتوسطة والضعيفة مما يشير إلى تذبذب الأمن الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الأجانب في بعده الاجتماعي، بمتوسط حسابي عام للبعد الاجتماعي بلغ (3.01) وبدرجة تقدير متوسطة، وكذلك في بعد السياسي بدرجة أكبر، بمتوسط حسابي عام للبعد السياسي بلغ (2.34) وبدرجة تقدير ضعيفة، كما ثبت ذلك من خلال الجداول رقم (14) و (15).

كما ثبت أن تأثير (البعد الاجتماعي والبعد السياسي) على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الأجانب في جانب التدريس كان ضعيفاً، بمتوسط حسابي عام للبعد التدريس بلغ (4.25) وبدرجة تقدير عالية، كما ثبت ذلك من خلال (الجدول رقم 16).

أما تأثير (البعد الاجتماعي والبعد السياسي) على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الأجانب في جانب البحث العلمي كان كبيراً، بمتوسط حسابي عام لبعد المشاركة المجتمعية بلغ (2.81) وبدرجة تقدير متوسطة، كما ثبت ذلك من خلال (الجدول رقم 17).

أما تأثير (البعد الاجتماعي والبعد السياسي) على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الأجانب في جانب البحث العلمي كان كبيراً، بمتوسط حسابي عام لبعد البحث العلمي بلغ (2.15) وبدرجة تقدير ضعيفة، كما ثبت ذلك من خلال (الجدول رقم 18).

متفقة في تلك النتائج مع دراسة (هاله وأشرف 2020) والتي أظهرت نتائجها وجود علاقة متوسطة بين الأمن الوظيفي في بعده الاجتماعي والسياسي، كما أن المتوسط العام للأداء الأكاديمي (التدريس) جاء بدرجة عالية تلاه في الترتيب البحث العلمي.

#### الخلاصة

- ✓ تأثير الأمان الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الأجانب في الجامعات السعودية في بعده الاجتماعي كان متأرجحاً، وبدرجة تقدير متوسطة؛
- ✓ تأثير الأمان الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الأجانب في الجامعات السعودية في بعده السياسي كان كبيراً، وبدرجة تقدير ضعيفة؛
- ✓ تأثير (البعد الاجتماعي والبعد السياسي) على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الأجانب في جانب التدريس كان ضعيفاً؛
- ✓ تأثير (البعد الاجتماعي والبعد السياسي) على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الأجانب في جانب البحث العلمي كان كبيراً.

#### توصيات الدراسة

- في ضوء نتائج الدراسة الحالية تبرز العديد من التوصيات والتي من شأنها ان تسهم في تعزيز الأمان الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الأجانب في الجامعات السعودية، ومن أهمها:
- العمل على زيادة العدالة الاجتماعية فيما يتعلق بحصول أعضاء هيئة التدريس الأجانب على مقابل مادي في المشاركات الإدارية والمشاركة في اللجان والاجتماعات أسوة بزملائهم السعوديين؛
  - العمل على زيادة العدالة السياسية فيما يتعلق بحصول أعضاء هيئة التدريس الأجانب على الخدمات صحية متكاملة، والقيام بسداد نفقاتهم الحكومية مقابل تجديد الإقامة والخروج

- والعودة، وكذلك حصولهم على مكافأة ما بعد الخدمة مناسبة وكافية مع التركيز على أهمية عدم معاناة أعضاء هيئة التدريس في تجديد عقود عملهم السنوية؛
- تخفيف الأعمال الإدارية على أعضاء هيئة التدريس الأجانب حتى يتفرغوا بصورة أكبر للبحث العلمي والنشر؛
- العمل على تشجيع أعضاء هيئة التدريس الأجانب على زيادة مشاركتهم المجتمعية وتوجيه أبحاثهم نحو تنمية المجتمع وحل قضاياها بصورة أكبر.

#### قائمة المصادر والمراجع:

##### أولاً: المراجع العربية:

- الأعرجي، عاصم وآخرون، نظريات التطوير الإداري، دار الكتب، جامعة الموصل، 1402 هـ.
- عوض، عامر، السلوك التنظيمي والإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2008.
- الحازمي، خليل بن عبيد، الحوار الوطني ودوره في تعزيز الأمان الوطني للمملكة العربية السعودية، مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني، الرياض، المملكة العربية السعودية. الطبعة الثالثة 2010.3.
- العربي، هشام مصطفى على، تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة حائل في ضوء معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، المجلة التربوية جامعة سوهاج، مجلد49، 2017م.
- الصرايرة، خالد محمد، الأحساس بالأمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية وعلاقته بأدائهم الوظيفي، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، جامعة العلوم والتكنولوجيا، مجلد2، العدد الثالث 2009م.
- عبد الحق، ازهرية أبراهيم، الأحساس بالأمن الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، مجلة اتحاد الجامعات العربية، الأمانة العامة، العدد52 2009م.
- صفرائي وآخرون، أثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر، مجلة الباحث مجلد21/1، 2021م.
- هاله عبد المنعم وآخرون، الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الأكاديمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية جامعة الأزهر- القاهرة، المجلة التربوية، العدد 72، 2020م.
- Abassi, S.M. and Hollman, K.W. 2000, Turnover: the real bottom line, Public Personnel Management, Vol. 2 No. 3.
- Adeboye, O.I.&O.I.E. Lucky, 2012, entrepreneurship development and National Job security, Proceedings of the LASPOTHCH SM national Conference on National, Job security Main Auditorium, June 25-26, Nigeria.
- R. Shagholi and S. Hussain, "Participatory management: an opportunity for human resources in education," Procedia-Social and Behavioral Sciences, vol. 1. no.1.
- Tor, Eriksson, Zhihua Qin and Wenjing Wang, 2013, Firm-level innovation activity, employee turnover and HRM practices, Journal of Applied Psychology, No.1.

### قائمة المصادر والمراجع باللغة الانجليزية

- Abu\_risha, K., Humeedat, M., & Elessa, M. (2015). Factors Affecting the Discretionary Accruals. *Jordan Journal of Business Administration*, 3 (11), 727- 743.
- Al-Samarrai, M. (2021). The Impact of Corona Pandemic on the Performance of Industrial Organizations in Amman. Unpublished master's thesis, Middle East University, Amman, Jordan.
- Douma, A., & Belhachemi, D. (2022). The Impact of the Corona pandemic on the Performance of the Industrial Sector in Jordan - a Diagnostic and Evaluation Study. *Journal of Economics and Finance*, 8(2), 169-184.
- Al-Shammari, H., & Al-Zubaidi, H. (2019). Measuring the Factors Affecting the Liquidity of Companies listed on the Stock Market. *Journal of the College of Education for Girls for Humanities*, 24, 307-328.
- Al-Alawnh, N., Mohsin, H., Bani Hani, L., Al-Naser, B., Qurran, A & Alzubi, S. (2022). The Impact of the COVID-19 Pandemic on the Profitability and Liquidity of Jordanian commercial banks. *International Journal of Advanced Research*, 10(05), 490-496.
- Almeida, H. (2021). Liquidity Management during the Covid-19 Pandemic\*. *Asia-Pacific Journal of Financial Studies*, 50(1), 7-24.
- Al-Zoubi, A. M. (2023). COVID-19 Pandemic and Financial Performance. *International Journal of professional Business Review*, 8(4), 1-20.
- Chakrabarty, B., & Pascual, R. (2023). Stock Liquidity and Algorithmic Market Making during the COVID-19 Crisis. *Journal of Banking and Finance*, 147, 1-16.
- Chung, K., & Chuwonganant, C. (2023). COVID-19 Pandemic and the Stock Market: Liquidity, Price Efficiency, and Trading. *Journal of Financial Markets*, 64, 1-30.
- Darabee, T. (2022). The Impact of COVID-19 on the Financial Performance of the Listed Firms in Palestine. *Gazi Journal of Economics and Business*, 8(3), 398-407.
- Demmou, L., Franco, G., Calligaris, S. & Dlugosch, D. (2022). Liquidity Shortfalls during the COVID-19 Outbreak: Assessment and Policy Responses. *Economics and Statistics*, 532-33, 47-61.
- Febriantika, Y., Prasetyo, T., & Dharma, F. (2021). Analysis of Financial Performance and Company Value before and during the Covid-19 Pandemic; Study on Manufacturing Companies Listed on IDX. *Journal Dimension Management and Public Sector*, 2(3), 62-68.
- Gujarati D, Porter, D, and Gunasekar, S. (2017). *Basic Econometrics (5thed)*. USA, New York: The Mc Graw- Hill Gunasekar.
- Ha, D., Hang, H., Huy, T., & Phung, N. (2022). Factors Affecting Liquidity of Commercial Banks in Vietnam. *Proceedings on Engineering Sciences*, 4(2), 115-124.
- Hair, J, F, Black, W. C, Babin, B. J, Anderson, R, E, and Tatham, R, L. (2018). *Multivariate Data Analysis (8thed)*: Cengage Learning EMEA.
- Jijun Niu. (2023). Bank size and liquidity creation. *Applied Economics Letters*, 30(2), 157-161.
- Liu, L., Wang, E & Lee, C. (2020). Impact of the Covid-19 Pandemic on the Crude Oil and Stock Markets in the U.S. *Energy Research Letters*, 1(1), 1-5.

- Lima Santos L., Gomes C, Malheiros C., & Lucas A. (2021) Impact Factors on Portuguese Hotels' Liquidity. *Journal of Risk and Financial Management*. 2021; 14(4):144, 2-18.
- Nerantzidis, M., Koutoupis, A., Tzeremes, P., Drogalas, G., & Mitskinis, D. (2023). The Effects of COVID-19 on Firms' Liquidity: Evidence from the Athens Stock Exchange. *Journal of Business Economics and Management*, 24(1), 155–176.
- Neuman, W. L. (2013). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches* (7th ed.). Pearson.
- Nicola, M., Alsafi, Z., Sohrabi, C., Kerwan, A., Al-Jabir, A., Iosifidis, C., Agha, M., & Agha, R. (2020). The Socio-economic Implications of the Coronavirus Pandemic (COVID-19): A review. *International Journal of Surgery*, 78, 185–193.
- Nori, B., & Saeed, A. (2016). Liquidity Assessment in Commercial Banks and their Impact on Profitability. *Al-Ghari Journal of Economic and Administrative Sciences*, 37(1), 125-109.
- Obeidat, M., & Darkal, N. (2022). Internal Liquidity Determinants Analysis of Commercial Banking Industry of Jordan. *WSEAS Transactions on Environment and Development*, 18, 382–393.
- Omaliko, E., Amnim, A., Okeke, P., & Obiora, F. (2021). Impact of Covid-19 Pandemic on Liquidity and Profitability of Firms in Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(3), 1331-1344.
- Pepur, P., Laca, S., & Basic, I. (2021). The Impact of COVID-19 on the Company's Liquidity. *Interdisciplinary Management Research Conference XVII (IMR 2021)*.
- Piosik, M. (2022). Fashion Companies in Poland – the Influence of COVID-19 on Liquidity Assessment. *Central European Economic Journal*, 9(56), 323-341.
- Ramelli, S., & Wagner, A. F. (2020). Feverish Stock Price Reactions to COVID-19. *The Review of Corporate Finance Studies*, 9(3), 622–655.
- Shakatreh, M. (2021). The effect of liquidity ratios management on the profitability of industrial companies listed on the Amman stock exchange. *Accounting*, 7(5), 1131–1138.
- Umair, A., Gul, A., Ahmad, A., Abbas, M., Shafique, O., & Dastgeer, G. (2020). Impact of Covid-19 on Liquidity of the Banking Sector of Pakistan-Palarch's. *Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(4), 2045–2068.
- \*Amman Stock Exchange website ([www.ase.com.jo](http://www.ase.com.jo)).
- \*The Jordanian Securities Commission website ([www.jsc.gov.jo](http://www.jsc.gov.jo)).