

متطلبات تحقيق الأمن الوظيفي بإدارة رعاية الطلاب جامعة بنها

* محمد عبد الرحمن محمد السيد صالح

ويذكر كمال الدين درويش وإسماعيل حامد عثمان ٢٠٠٠م أن الجامعات تعتبر المرأة الحضارية

التي تعكس مدي تقدم الدول علمياً وثقافياً وحضارياً حيث تضم بين جدرانها صفوة شباب المجتمع والعلوم

والفنون والمفكرين في شتي العلوم، وما من شك في أن الشباب المثقف الواعي من طلاب الجامعات هم

الذخيرة لمواجهة تحديات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، والتي تعتمد عليهم من أجل البناء والتقدم ومن

هنا كانت العناية بالشباب من قبل الدولة وتحرص عليه الجامعات. (١٢: ١٧٦)

ويري الباحث أن جامعة بنها إحدى المؤسسات التربوية التعليمية التي تقوم علي تحقيق كافة

ميول واتجاهات الطلاب لتحديد الأنشطة والبرامج التي يتطلع إلي أداءها ، وذلك وفقاً لوقت الفراغ المتاح

للطلاب داخل البرامج الأكاديمية ، وذلك بطريقة هادفة وتربوية وبناءة .

ويؤكد ذلك عمرو محمد هلالى ٢٠١٢م أن طلاب الجامعة يعدون من أهم الموارد الرئيسية في

المجتمع ، بل وذخيرته البشرية وعدته للمستقبل ، فهم أمل كل دولة وخاصة الدول النامية وهم وسيلة

الدولة في تحقيق أهدافها بعد إعدادهم إعداداً متكاملًا ومنتزنا عن طريق الجامعة. (١١: ٢)

ويشير عبد المقصود معوض سلامة ٢٠٠٥م إلي أن جهاز رعاية الشباب بالجامعة يعد ركناً

هاماً لما عليه من مسؤولية في تكوين الطلاب تكويناً صالحاً عن طريق تحديد الأهداف التي تسعى إليها

العملية التربوية وترجمة هذه الأهداف إلى برامج تساعد على تشكيل وإعداد الشباب لاكتساب المهارات

والقيم والاتجاهات. (١٠ : ٢)

ويبري معتز علي الرمادي ٢٠٠٦م أن رعاية الطلاب بالجامعة أحد أهم الإدارات التي تقدم

مجموعة من الأنشطة المتنوعة والمختلفة التي تتفق مع هدف رئيسي وهو تحقيق نمو متكامل ومرتز

للطلاب ، مع إكسابهم مجموعة من الفوائد الإيجابية التي تعود بالنفع عليهم عامةً وعلي مستواهم

التحصيلي الدراسي خاصةً ، وهذه الأنشطة تتنوع وتختلف لمراعاة الحاجات والميول والرغبات المتنوعة

والمختلفة للطلاب . (١٣ : ١٠)

مدرس دكتور بقسم الإدارة الرياضية والترويح كلية التربية الرياضية جامعة بنها

وتعتبر مرحلة الشباب بالجامعات من أهم المراحل التي يمر بها الفرد خلال حياته ، ففي هذه

المرحلة يصل الشباب إلى مرحلة الرشد حيث يستطيع الفرد أن يمارس مختلف حقوقه المدنية ، ويصبح

قادراً على تحمل المسؤولية فالشباب هو العنصر البشري الأساسي في أي مجتمع ، ولذلك توجه

المجتمعات اهتماماً خاصاً لطلاب الجامعات من أجل إعدادهم للمواطنة الصالحة من خلال تهيئة مختلف الظروف والحياة الدراسية والأنشطة الطلابية المختلفة لتنميتهم عملياً واجتماعياً وبدنياً وفعالياً بما يتماشى مع خصائصهم وميولهم واتجاهاتهم . (٣ : ٢٤١)

ويوضح كلاً من أحمد محمد هاشم ، محمد محمد أمين ٢٠١٢م أن تلك الشريحة من الشباب هي التي تسعى دائماً إلى التجديد والتحديث في المجتمع والتي تقبل كل ما هو جديد لذلك هم أداة التغيير والتطور في المجتمع ، ونظراً لأن طلاب الجامعة يمثلون قطاعاً له أهميته من قطاعات الشباب فمن الواجب أن تمتد آلية الرعاية والتوجيه من خلال الاهتمام بإعدادهم الإعداد الأكاديمي وتوفير الفرص أمام الطلاب لإكسابهم المهارات الخاصة لقضاء وقت الفراغ وممارسة الأنشطة الترويحية المفضلة في هذه الأوقات حتى يمكنهم العمل بشكل فعال على وقاية المجتمع من المشكلات التي قد تواجهه . (١ : ٢١٤)

ويشير **Hoy&Tarter** ٢٠٠٤م أن الإحساس بالأمن له آثار إيجابية على الأداء الوظيفي ، فكلما زادت درجة الإحساس بالأمن زادت كفاءة أداء المهام وفعاليتها ، وبالتالي تزداد كفاءة المؤسسة وفعاليتها ، والإدارة هي الأداة الرئيسية التي يتم من خلالها تحقيق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها ، وهي تتحمل مسؤولية توجيه الجهود البشرية وفق أساليب محددة وواضحة للوصول إلى الأداء المتميز ، ومن هنا فالإدارة في المؤسسة تلتقي مع الإطار العام للعملية الإدارية ، وهي تهتم بالقوي البشرية وتراعي

مصالحها وتعمل علي إشباع حاجاتها ورغباتها ، وتشجع العاملين علي التطور والتغيير الدائم لتحقيق النمو المهني والأداء الوظيفي ، ولهذا الأمر علاقة مباشرة بمجموعة كبيرة من المتغيرات التنظيمية التي تؤثر بدورها علي نجاح وتطور المنظمات وقدرتها علي تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية ، وستزداد أهميتها بشكل كبير جدا في المستقبل نظرا لاتجاه المنظمات نحو العلاقات المفتوحة . (١٦ : ٢٥٢)

ويشير سمير زهير الصوص ٢٠٠٨م بأن الأمن الوظيفي هو الحالة السائدة في مؤسسة ما ينعم فيها الإداري بنوع من الأمان في استمراره في عمله ، وتضاؤل احتمال إنهاء خدماته ، ورفع درجة الطمأنينة لدي الإداري في مستقبله ، وإنهاء جميع صور القلق علي ذلك المستقبل . (٦ : ٥٤)

بينما يحدد **James** ٢٠١٢م بأن الأمن الوظيفي هو ضمان لاستمرارية الموظف في العمل بسبب الأوضاع الاقتصادية العامة في الدولة ، كما أن له تأثير عام علي أداء الفريق وأداء المنظمة ، وأشار إلي أن الأمن الوظيفي المنخفض للعاملين في المؤسسة يسبب لهم فقدان الثقة علي مستقبلهم

وبالتالي يؤثر علي الأداء ، كما أن الموظف الذي ينعم أكثر بالمن الوظيفي المرتفع هو الأكثر احتمالية

بأن يؤدي مهمته بشكل فعال وهذا ينعكس علي أداء المنظمة الكلي . (١٥)

ويري الباحث أن موضوع الأمن الوظيفي أصبحت تأخذ مكانة بارزة في عقول جميع الأخصائيين

لما له من دور كبير في تحقيق أهداف رعاية الطلاب ، ولذلك سوف يتناول الباحث موضوع الأمن

التنظيمي بالدراسة للتعرف علي متغيراته وتقديم الحلول التي تساعد في تحقيق الأهداف وشعور

الأخصائيين بالأمن الوظيفي .

ومن خلال إشراف الباحث علي طلاب التدريب الميداني والإشراف علي الأنشطة الرياضية

برعاية الطلاب جامعة بنها لاحظ أن هناك بعض المشكلات التي تواجه الأخصائيين الرياضيين وتؤثر

هذه المشكلات علي تحقيق الأمن لهم وسوف يسعى الباحث إلي التعرف علي متطلبات تحقيق الأمن

الوظيفي بإدارة رعاية الطلاب جامعة بنها .

هدف البحث :

يهدف البحث إلي التعرف علي متطلبات تحقيق الأمن الوظيفي بإدارة رعاية الطلاب جامعة بنها.

تساؤلات البحث :

١- ما البعد النفسي لتحقيق الأمن الوظيفي بإدارة رعاية الطلاب جامعة بنها؟

٢- ما البعد المادي لتحقيق الأمن الوظيفي بإدارة رعاية الطلاب جامعة بنها؟

٣- ما بعد العلاقات داخل المؤسسة لتحقيق الأمن الوظيفي بإدارة رعاية الطلاب جامعة بنها؟

٤- ما بعد العبء الوظيفي لتحقيق الأمن الوظيفي بإدارة رعاية الطلاب جامعة بنها؟

مصطلحات البحث :

الأمن الوظيفي: تعرفه إيمان جبريل جبريل ٢٠١٦م بأنه هو تحرر الموظف من الخوف من فقدان

الوظيفة دون أسباب مبرر لها لوجود نظام ثابت يحكم عمله، مما يسهم في تحسين الأداء الوظيفي وتوثيق

والولاء والانتماء للمنظمة. (٢ : ٩)

الدراسات السابقة :

١. دراسة إيمان جبريل جبريل ٢٠١٦م (٢) وتوصلت إلي أن العلاقات الاجتماعية السائدة بين جميع

العاملين داخل رعاية الطلاب والتي يتم توظيفها خلال الأطر المختلفة للجامعة ، والاستفادة منها

في تحقيق أهداف تتعلق بها وتحسين صورتها الذهنية لدي العاملين والمتعاملين معها .

٢. دراسة عبد العزيز الهزاري ٢٠١٥م (٧) وتوصلت إلي أن من أهم الأمن الوظيفي تداخل المهام

لعنصر التخطيط بمهام الأقسام الأخرى ، وانه توجد علاقة بين تخطيط الموارد البشرية والأمن

الوظيفي في وزارة الصناعة والتجارة بالرياض.

٣. دراسة سامي بن سالم العنزي ٢٠١٤م (٥) وتوصلت إلي أن أفراد عينة البحث محايدون في

مواقفهم حول السياسات والبرامج المتعلقة بحماية الموارد البشرية وكذلك في موافقتهم حول الأمن

الوظيفي ، ووجود فروق ذات دلالة معنوية في اتجاهات أفراد عينة البحث باختلاف متغير العمر

وعدد سنوات الخدمة في العمل الحالي ومتغير الدورات التدريبية ، مع عدم وجود فروق ذات

دلالة معنوية في اتجاهات عينة البحث حول الأمن الوظيفي باختلاف متغير المؤهل العلمي .

٤. دراسة **Murat Yaşlıođı** ٢٠١٣م (١٧) وتوصلت إلي أن انعدام الأمن الوظيفي والوظائف

المرتبطة بالتوتر لها تأثيراً مباشراً علي الرضا الوظيفي الذي يعد عنصراً هاماً في أداء الشركات

لأنه يمكن أن يؤدي إلى فقدان ميزة تنافسية خاصة في الصناعات التي تتطلب جهداً جسدياً

وعقلياً.

٥. دراسة عبد الله بن فهاد الدوسري ٢٠١١م (٩) وتوصلت إلي أن المعوقات التي تحول دون توفير متطلبات الأمن الوظيفي اللازمة لتحقيق الولاء لدي المتعلمين تتمثل في كثرة الأعباء التدريسية ، وضعف الحوافز المادية والمعنوية ، وقلة البرامج اللازمة لتحسين مستوى الأداء للمعلمين ، بالإضافة أن من الوسائل الهامة للتغلب علي هذه المعوقات تتمثل من خلال منح المعلمين المتميزين الحوافز المادية والمعنوية لتشجيعهم علي الاستقرار في القطاع التربوي ، ولابد من مراعاة ظروف المعلمين إزاء التقاعد المبكر وإعادة النظر في أجور وحوافز وترقيات العاملين في القطاع التربوي.

٦. دراسة عبد العزيز بن محمد الفاضل ٢٠١١م (٨) وتوصلت إلي أن هناك مساهمات من وزارة التربية والتعليم في تخطيط وتنمية المسار الوظيفي بدرجة متوسطة علي راسها تدريب العاملين في الوزارة علي القيام بمهام وظائفهم ، معظم معوقات تخطيط وتنمية المسار الوظيفي التي تحول دون تحقيق الأمن الوظيفي لدي العاملين تتمثل في قلة عدد الوظائف التي يمكن أن يرتقي أو ينتقل إليها الموظف ، وقلة البرامج التدريبية اللازمة لتحسين مستويات أداء العاملين وعدم وجود خطة واضحة لتحديد فرص الترقى داخل المسارات الوظيفية .

٧. دراسة **Moshoeu**, ٢٠١١م (١٨) وتوصلت إلي أن هناك علاقة إيجابية ضعيفة بين كل من

الالتزام التنظيمي والارتباط بالعمل ، ويشعر العاملون في مؤسسات التعليم العالي بانعدام الأمن

الوظيفي بسبب خصائص الوظيفة ولكنهم يعبرون عن التزامهم وإخلاصهم لمؤسستهم من خلال

تحمل مسؤوليات العمل .

٨. دراسة **Akintayo**, ٢٠١٠م (١٤) وتوصلت إلي أن الإبداع التكنولوجي يؤثر سلباً علي أمن

العاملين ، بينما عززت العلاقات المتناغمة بين العمال والإدارة بشكل إيجابي علي زيادة الإنتاجية

، وعملت الإبداعات التكنولوجية علي تقليص وخفض النفقات ، ودوران العمال مما أدي إلي

انعدام الأمن الوظيفي .

٩. دراسة خالد أحمد الصرايرة ٢٠٠٩م (٤) وتوصلت إلي أن الالتزام بالأعباء الوظيفية داخل

الجامعة تجعل العاملين بها يشعرون بالتقدير والاحترام مما يقلل من مستوي التوتر عندهم ، كما

أن الحرية الأكاديمية المتاحة في معالجة المشكلات والقضايا والمواقف التي تواجههم في أعمالهم

تعطيهم شعوراً بالاستقلال وبحرية التصرف واتخاذ القرارات .

إجراءات البحث :

المنهج المستخدم: استخدم الباحث المنهج الوصفي بخطواته وإجراءاته .

مجتمع البحث: الأخصائيين الرياضيين برعاية الشباب بجامعة بنها.

عينة البحث: تم اختيار عينة البحث من الأخصائيين الرياضيين كما موضح بجدول (١):

جدول (١)

توصيف عينة البحث

م	نوع الدراسة	العدد	النسبة المئوية
1	دراسة استطلاعية	27	34.18%
2	دراسة أساسية	52	65.82%
	المجموع	79	100%

أدوات جمع البيانات: استمارة استبيان (متطلبات تحقيق الأمن الوظيفي بإدارة رعاية الطلاب جامعة بنها)

من إعداد الباحث وقد اتبع الخطوات التالية في إعداده:

• من خلال الاطلاع على الكتب والمراجع العلمية والدراسات السابقة تم وضع محاور وعبارات

الاستبيان مرفق (١).

• تم عرض استبيان البحث في صورته الأولية على عدد (٧) خبراء في مجال الإدارة الرياضية

مرفق (٢) ويوضح الجدول التالي آراء السادة الخبراء في محاور وعبارات الاستبيان :

جدول (٢)

النسبة المئوية لآراء الخبراء علي بيانات الاستبيان (ن=٧)

العبرة	التكرار	%	العبرة	التكرار	%	العبرة	التكرار	%	العبرة	التكرار	%
المحور الأول			المحور الثاني			المحور الثالث			المحور الرابع		
1	7	100	11	6	85.71	18	7	100	25	7	100
2	7	100	12	7	100	19	7	100	26	7	100
3	7	100	13	7	100	20	7	100	27	7	100
4	7	100	14	7	100	21	7	100	28	7	100
5	7	100	15	7	100	22	7	100	29	7	100
6	7	100	16	7	100	23	6	85.71	30	7	100
7	6	85.71	17	7	100	24	7	100	31	7	100
8	7	100							32	7	100
9	7	100							33	7	100
10	7	100									

الدراسة الاستطلاعية :

قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية علي عينة قوامها (٢٧) أخصائي من داخل المجتمع ومن

خارج العينة الاستطلاعية، وذلك في الفترة من (٨/٤/٢٠١٨م) إلى (١٩/٤/٢٠١٨م)، واستهدفت الدراسة

الاستطلاعية التعرف على مدى وضوح ومناسبة صياغة العبارات لمستوى فهم العينة وإجراء المعاملات

العلمية، وقد أظهرت نتائج الدراسة الاستطلاعية وضوح التعليمات الخاصة بالاستبيان ، ومناسبة الصياغة

ووضوحها، ومن ثم إجراء المعاملات العلمية لإيجاد صدق وثبات الاستبيان.

المعاملات العلمية لأدوات جمع بيانات البحث

أولاً: الصدق: صدق الاتساق الداخلي: تم استخدام معامل الارتباط البسيط لبيرسون لحساب قيمة الارتباط

بين كل عبارة مع الدرجة الكلية للبعد الذي تمثله، وقيمة الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد مع الدرجة

الكلية للمقياس، وذلك في مقياس القيادة الخادمة ومقياس التميز التنظيمي، كما موضح بالجدول التالي:

جدول (٣)

النسبة المئوية لآراء الخبراء علي بيانات الاستبيان (ن=٢٧)

العبارة	المحور	الاستبيان	العبارة	المحور	الاستبيان	العبارة	المحور	الاستبيان	العبارة	المحور	الاستبيان
المحور الأول			المحور الثاني			المحور الثالث			المحور الرابع		
1	0.577*	0.443*	11	0.546*	0.389*	18	0.439*	0.453*	25	0.586*	0.446*
2	0.462*	0.472*	12	0.531*	0.568*	19	0.424*	0.428*	26	0.602*	0.613*
3	0.404*	0.410*	13	0.587*	0.474*	20	0.438*	0.442*	27	0.521*	0.480*
4	0.637*	0.418*	14	0.693*	0.465*	21	0.524*	0.479*	28	0.414*	0.390*
5	0.514*	0.451*	15	0.589*	0.436*	22	0.540*	0.475*	29	0.562*	0.444*
6	0.419*	0.469*	16	0.694*	0.464*	23	0.411*	0.463*	30	0.487*	0.462*
7	0.672*	0.481*	17	0.406*	0.425*	24	0.499*	0.453*	31	0.396*	0.407*
8	0.506*	0.456*									
9	0.438*	0.428*									
10	0.405*	0.470*									

* دالة عند مستوى معنوية (٠,٠٥)

يتضح من الجدول السابق، وجود ارتباط دال إحصائياً بين العبارات والدرجة الكلية لكل محور،

وبين العبارات والدرجة الكلية للاستبيان، حيث أن قيمة (ر) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية عند

مستوى معنوية (٠,٠٥).

جدول (٤)

معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للمحور والدرجة الكلية للاستبيان (ن=٢٧)

م	المحور	الاستبيان
1	البعد النفسي لتحقيق الأمن الوظيفي بإدارة رعاية الطلاب جامعة بنها	0.668*
2	البعد المادي لتحقيق الأمن الوظيفي بإدارة رعاية الطلاب جامعة بنها	0.613*
3	بعد العلاقات داخل المؤسسة لتحقيق الأمن الوظيفي بإدارة رعاية الطلاب جامعة بنها	0.509*
4	بعد العبء الوظيفي لتحقيق الأمن الوظيفي بإدارة رعاية الطلاب جامعة بنها	0.621*

* دالة عند مستوى معنوية (٠,٠٥)

يتضح من الجدول السابق، وجود ارتباط دال إحصائياً بين الدرجة الكلية لكل محور مع الدرجة

الكلية للاستبيان، تتراوح ما بين (٠.٥٠٩) و (٠.٦٦٨)، حيث أن قيمة (ر) المحسوبة أكبر من قيمتها

الجدولية عند مستوى معنوية (٠.٠٥)، مما يدل على صدق الاستبيان.

- ثانياً: الثبات: استخدم الباحث لإيجاد قيمة الثبات معامل ألفا كرونباخ للمحاور والاستبيان:

جدول (٥)

قيم الثبات للاستبيان ومحاوره (ن=٢٧)

م	المحور	قيمة ألفا كرونباخ للثبات
1	البعد النفسي لتحقيق الأمن الوظيفي بإدارة رعاية الطلاب جامعة بنها	0.678*
2	البعد المادي لتحقيق الأمن الوظيفي بإدارة رعاية الطلاب جامعة بنها	0.566*
3	بعد العلاقات داخل المؤسسة لتحقيق الأمن الوظيفي بإدارة رعاية الطلاب جامعة بنها	0.628*
4	بعد العبء الوظيفي لتحقيق الأمن الوظيفي بإدارة رعاية الطلاب جامعة بنها	0.586*
	إجمالي الاستبيان	0.614*

يتضح من الجدول السابق، ارتفاع قيمة ثبات الاستبيان ومحاوره، حيث بلغت في الاستبيان

ككل (٠.٦١٤) وفي محاور الاستبيان تتراوح ما بين (٠.٥٦٦) و(٠.٦٧٨)، مما يدل علي ثبات الاستبيان.

- بعد إجراء المعاملات العلمية، بلغ إجمالي عبارات استمارة الاستبيان (٣٣) عبارة موزعة على (٤)

محاور في الصورة النهائية.

جدول (٦)

عدد العبارات الخاصة بالاستبيان ومحاوره

م	المحور	عدد العبارات
1	البعد النفسي لتحقيق الأمن الوظيفي بإدارة رعاية الطلاب جامعة بنها	10
2	البعد المادي لتحقيق الأمن الوظيفي بإدارة رعاية الطلاب جامعة بنها	7
3	بعد العلاقات داخل المؤسسة لتحقيق الأمن الوظيفي بإدارة رعاية الطلاب جامعة بنها	7
4	بعد العبء الوظيفي لتحقيق الأمن الوظيفي بإدارة رعاية الطلاب جامعة بنها	9
	إجمالي الاستبيان	33

الدراسة الأساسية:

بعد الاطمئنان لمعاملات الصدق والثبات قام الباحث بتطبيق استمارة الاستبيان في صورتها

النهائية علي عينة البحث والبالغ عددهم (٥٢) أخصائي، وذلك في الفترة من (٢٠١٨/٥/٦م) إلي

(٢٤/٥/٢٠١٨م)، وبعد الانتهاء من تطبيق مقياسي البحث تم جمعه وتنظيمه وتفريغ البيانات لإجراء

المعالجات الإحصائية المناسبة .

عرض وتفسير ومناقشة النتائج:

عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الأول : ما البعد النفسي لتحقيق الأمن الوظيفي بإدارة رعاية

الطلاب جامعة بنها؟

جدول (٧)

التكرارات والنسبة المئوية والدرجة الترجيحية والوزن النسبي لعبارات التساؤل الأول (ن=٥٢)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الدرجة الترجيحية
		ك	%	ك	%	ك	%		
1	يشعر الأخصائيين بالفخر والانتماء لرعاية الطلاب	13	25.00%	29	55.77%	10	19.23%	68.59%	107
2	تحرص الجامعة علي إشباع احتياجات الأفراد بها	6	11.54%	22	42.31%	24	46.15%	55.13%	86
3	تسعي الجامعة إلي تخفيف القلق لدي الأفراد تجاه مستقبلهم الوظيفي	20	38.46%	18	34.62%	14	26.92%	70.51%	110
4	تحرص الجامعة علي تعيين الأخصائيين حسب تخصصاتهم	4	7.69%	31	59.62%	17	32.69%	58.33%	91
5	تساهم الجامعة في دعم شعور الإنجاز برعاية الطلاب	30	57.69%	15	28.85%	7	13.46%	81.41%	127
6	يوجد ثقة لدي الأخصائيين برعاية الطلاب عند أدائهم لأعمالهم	35	67.31%	14	26.92%	3	5.77%	87.18%	136
7	تشجع الجامعة الأفراد برعاية الطلاب علي الإبداع والابتكار	20	38.46%	28	53.85%	4	7.69%	76.92%	120
8	تطبق الجامعة القوانين واللوائح دون تمييز	23	44.23%	20	38.46%	9	17.31%	75.64%	118

9	توجد عدالة في نظم الترقى برعاية الطلاب	19	36.54%	21	40.38%	12	23.08%	111	71.15%
10	تحرص الجامعة علي إثراء الأفراد برعاية الطلاب وصقل خبراتهم	16	30.77%	30	57.69%	6	11.54%	114	73.08%

من الجدول السابق يتضح أن الوزن النسبي للعبارة رقم (٦) حصلت علي الترتيب الأول حيث

بلغت الدرجة الترحيحية لها (١٣٦) بوزن نسبي قدره (٨٧.١٨%) لصالح الاستجابة (نعم)، وتشير إلي

أنه يوجد ثقة لدي الأخصائيين برعاية الطلاب عند أدائهم لأعمالهم.

وقد يرجع ذلك إلي التكرار بصورة كبيرة لجميع الأعباء والأنشطة التي تتم بصورة متكررة سنوياً

داخل رعاية الطلاب والتي أصبحت تتم بشكل تلقائي .

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة **Moshoeu**, ٢٠١١م حيث أشارت أهم النتائج إلي أن هناك علاقة

إيجابية ضعيفة بين كل من الالتزام التنظيمي والارتباط بالعمل ، ويشعر العاملون في مؤسسات التعليم

العالي بانعدام الأمن الوظيفي بسبب خصائص الوظيفة ولكنهم يعبرون عن التزامهم وإخلاصهم لمؤسستهم

من خلال تحمل مسؤوليات العمل. (١٨)

كما يتضح من الجدول السابق أن العبارة رقم (٢) حصلت علي الترتيب الأخير حيث بلغت

الدرجة الترشيحية لها (٨٦) بوزن نسبي قدره (٥٥.١٣%) لصالح الاستجابة (لا)، وتشير إلي أن إدارة

الجامعة لا تحرص علي إشباع احتياجات الأفراد بها.

وقد يرجع ذلك إلي التركيز علي تحقيق الأهداف الموضوعية من قبل الإدارة العامة لرعاية الطلاب

والتي تشير إلي تنظيم الأنشطة والمسابقات الدورية بالجامعة ، وتحقيق المراكز المتقدمة علي مستوى

مشاركة منتخبات الجامعة في الدوريات والمسابقات علي مستوى الجامعات المصرية .

ويختلف ذلك مع نتائج دراسة عبد العزيز بن محمد الفاضل ٢٠١١م حيث أشارت أهم النتائج

إلي أن هناك مساهمات من وزارة التربية والتعليم في تخطيط وتنمية المسار الوظيفي بدرجة متوسطة علي

راسها تدريب العاملين في الوزارة علي القيام بمهام وظائفهم ، معظم معوقات تخطيط وتنمية المسار

الوظيفي التي تحول دون تحقيق الأمن الوظيفي لدي العاملين تتمثل في قلة عدد الوظائف التي يمكن أن

يرتقي أو ينتقل إليها الموظف ، وقلة البرامج التدريبية اللازمة لتحسين مستويات أداء العاملين وعدم وجود

خطة واضحة لتحديد فرص الترقى داخل المسارات الوظيفية .(8)

عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الثاني : ما البعد المادي لتحقيق الأمن الوظيفي بإدارة رعاية

الطلاب جامعة بنها؟

جدول (٨)

التكرارات والنسبة المئوية والدرجة الترجيحية والوزن النسبي لعبارات التساؤل الثاني (ن=٥٢)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الدرجة الترجيحية	الوزن النسبي
		ك	%	ك	%	ك	%		
11	تتبنى الجامعة أنظمة حوافز ثابتة ومعلنة برعاية الطلاب	34	65.38%	17	32.69%	1	1.92%	137	87.82%
12	تشبع الجامعة احتياجات الأفراد برعاية الطلاب	23	44.23%	20	38.46%	9	17.31%	118	75.64%
13	يتم دفع الأجور والحوافز إلي الأخصائيين بطريقة منتظمة	12	23.08%	29	55.77%	11	21.15%	105	67.31%
14	يوجد قدر من الأمن والطمأنينة علي مصدر الدخل الثابت	9	17.31%	30	57.69%	13	25.00%	100	64.10%

15	يتناسب المرتب مع ارتفاع معدلات غلاء المعيشة	10	19.23%	18	34.62%	24	46.15%	90	57.69%
16	يتناسب المرتب مع المهام المكلف بها الأخصائيين	21	40.38%	27	51.92%	4	7.69%	121	77.56%
17	يوجد تأمين صحي لازم لجميع الأفراد برعاية الطلاب	9	17.31%	30	57.69%	13	25.00%	100	64.10%

من الجدول السابق يتضح أن الوزن النسبي للعبارة رقم (١١) حصلت علي الترتيب الأول حيث

بلغت الدرجة الترتيبية لها (١٣٧) بوزن نسبي قدره (٨٧.٨٢%) لصالح الاستجابة (نعم)، وتشير إلي أن

الجامعة تتبنى أنظمة حوافز ثابتة ومعلنة برعاية الطلاب.

وقد يرجع ذلك إلي وجود لائحة مالية ثابتة لجميع العاملين داخل رعاية الطلاب والتي تحدد

الأعباء الوظيفية ومخصصاتها المالية من حيث الحوافز المقررة ، ويساعد ذلك في إحساس الأخصائيين

الرياضيين بنوع من الأمن الوظيفي .

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة عبد الله بن فهد الدوسري ٢٠١١م حيث أشارت أهم النتائج إلي أن

المعوقات التي تحول دون توفير متطلبات الأمن الوظيفي اللازمة لتحقيق الولاء لدي المتعلمين تتمثل في

كثرة الأعباء التدريسية ، وضعف الحوافز المادية والمعنوية ، وقلة البرامج اللازمة لتحسين مستوى الأداء

للمعلمين ، بالإضافة أن من الوسائل الهامة للتغلب علي هذه المعوقات تتمثل من خلال منح المعلمين المتميزين الحوافز المادية والمعنوية لتشجيعهم علي الاستقرار في القطاع التربوي ، ولابد من مراعاة ظروف المعلمين إزاء التقاعد المبكر وإعادة النظر في أجور وحوافز وترقيات العاملين في القطاع التربوي.

(٩)

كما يتضح من الجدول السابق أن العبارة رقم (١٥) حصلت علي الترتيب الأخير حيث بلغت

الدرجة الترتيبية لها (٩٠) بوزن نسبي قدره (٥٧.٦٩%) لصالح الاستجابة (لا)، وتشير العبارة إلي أن

المرتب لا يتناسب مع ارتفاع معدلات غلاء المعيشة .

ويري الباحث أن ظروف المعيشة لها تأثيرها القوي علي حياة جميع الأفراد العاملين داخل رعاية

الطلاب حيث يؤدي ضعف المرتبات إلي مواجهة خطر عدم تحقيق الأمن الوظيفي اهم .

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة **Murat Yaşlıođı** ٢٠١٣م حيث أشارت أهم النتائج إلي أن انعدام

الأمن الوظيفي والوظائف المرتبطة بالتوتر لها تأثيراً مباشراً علي الرضا الوظيفي الذي يعد عنصراً هاماً

في أداء الشركات لأنه يمكن أن يؤدي إلى فقدان ميزة تنافسية خاصة في الصناعات التي تتطلب جهداً

جسدياً وعقلياً. (17)

عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الثالث : ما بعد العلاقات داخل المؤسسة لتحقيق الأمن الوظيفي

بإدارة رعاية الطلاب جامعة بنها؟

جدول (٩)

التكرارات والنسبة المئوية والدرجة الترجيحية والوزن النسبي لعبارات التساؤل الثالث (ن=٥٢)

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		الدرجة الترجيحية	الوزن النسبي
		ك	%	ك	%	ك	%		
18	يتم مناقشة مشاكل العمل مع المديرين	27	51.92%	16	30.77%	9	17.31%	122	78.21%
19	يشارك الأخصائيين في اتخاذ القرارات	23	44.23%	20	38.46%	9	17.31%	118	75.64%
20	يسود التقدير والاحترام بين جميع الأفراد داخل رعاية الطلاب	37	71.15%	14	26.92%	1	1.92%	140	89.74%
21	تتمى الجامعة العلاقات الإنسانية برعاية الطلاب	36	69.23%	14	26.92%	2	3.85%	138	88.46%
22	تغرس الجامعة روح العمل الجماعي برعاية الطلاب	30	57.69%	14	26.92%	8	15.38%	126	80.77%
23	تقبل رعاية الطلاب الاقتراحات المقدمة من الأخصائيين	21	40.38%	23	44.23%	8	15.38%	117	75.00%

89.10%	139	1.92%	1	28.85%	15	69.23%	36	يوجد تواصل وتفاعل بين الأخصائيين	24
--------	-----	-------	---	--------	----	--------	----	----------------------------------	----

من الجدول السابق يتضح أن الوزن النسبي للعبارة رقم (٢٠) حصلت علي الترتيب الأول حيث

بلغت الدرجة الترتيبية لها (١٤٠) بوزن نسبي قدره (٨٩.٧٤%) لصالح الاستجابة (نعم)، وتشير إلي أن

التقدير والاحترام يسود بين جميع الأفراد داخل رعاية الطلاب.

وقد يرجع ذلك إلي اهتمام الجامعات بتوطيد العلاقات الاجتماعية من خلال الأطر المختلفة

برعاية الطلاب للجامعة ، والاستفادة منها في تحقيق أهداف تتعلق بها وتحسين صورتها الذهنية لدي

الأخصائيين .

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة إيمان جبريل جبريل ٢٠١٦م () حيث أشارت أهم النتائج إلي أن

العلاقات الاجتماعية السائدة بين جميع العاملين داخل رعاية الطلاب والتي يتم توطيدها خلال الأطر

المختلفة للجامعة ، والاستفادة منها في تحقيق أهداف تتعلق بها وتحسين صورتها الذهنية لدي العاملين

والمعاملين معها . أن . (٢)

كما يتضح من الجدول السابق أن العبارة رقم (٢٣) حصلت علي الترتيب الأخير حيث بلغت

الدرجة الترجيحية لها (١١٧) بوزن نسبي قدره (٧٥.٠٠%) لصالح الاستجابة (إلي حد ما)، وتشير العبارة

إلي أن رعاية الطلاب تقبل الاقتراحات المقدمة من الأخصائيين في بعض الأحيان .

وقد يرجع ذلك إلي عدم الدراية الكاملة بجميع عناصر العمل الإداري في جميع المستويات

الإدارية ، ويتم الاهتمام بها من خلال عرض الأفكار والمعلومات والمقترحات من قبل الجميع حتي تكون

هناك دراية تامة بجميع الأعمال التي تتم داخل رعاية الطلاب ، ويتم الاستفادة من ذلك من حيث توفير

درجة من الصدق وتقبل الآراء وهو ما يساهم في رفع العلاقات الإنسانية بين جميع المستويات الإدارية

لتحقيق جزء من الأمن الوظيفي .

ويختلف ذلك مع ما ذكرته دراسة **Akintayo**, ٢٠١٠م حيث أشارت اهم النتائج إلي أن

العلاقات المتناغمة بين العمال والإدارة عززت بشكل إيجابي علي زيادة الإنتاجية ، وعملت الإبداعات

التكنولوجية علي تقليص وخفض النفقات ، ودوران العمال مما أدي إلي انعدام الأمن الوظيفي ، بينما

يؤثر الإبداع التكنولوجي سلباً علي أمن العاملين.(14)

عرض ومناقشة وتفسير نتائج التساؤل الرابع : ما بعد العبء الوظيفي لتحقيق الأمن الوظيفي بإدارة رعاية

الطلاب جامعة بنها؟

جدول (١٠)

التكرارات والنسبة المئوية والدرجة الترجيحية والوزن النسبي لعبارات التساؤل الرابع (ن=٥٢)

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الدرجة الترجيحية	الوزن النسبي
		ك	%	ك	%	ك	%		
25	يوجد توصيف وظيفي برعاية الطلاب	18	34.62%	32	61.54%	2	3.85%	120	76.92%
26	المهام الوظيفية تتناسب مع مؤهلات وقدرات جميع الأفراد	27	51.92%	15	28.85%	10	19.23%	121	77.56%
27	تتناسب المهام الوظيفية مع الوقت المخصص لها	13	25.00%	24	46.15%	15	28.85%	102	65.38%
28	يتم تنفيذ المهام الوظيفية بكل دقة	31	59.62%	16	30.77%	5	9.62%	130	83.33%
29	يتم تكليف الأخصائيين بأعباء عمل إضافية خارج التوصيف الوظيفي	14	26.92%	19	36.54%	19	36.54%	99	63.46%
30	يوجد مساواة في الأعباء الوظيفية برعاية الطلاب	5	9.62%	17	32.69%	30	57.69%	79	50.64%
31	يوجد وقت مناسب لتطوير العمل الإداري	17	32.69%	23	44.23%	12	23.08%	109	69.87%
32	يتم استخدام أكثر من طريقة صحيحة لتنفيذ المهام الوظيفية	20	38.46%	28	53.85%	4	7.69%	120	76.92%

33	تساعد خبرات الأفراد في تخفيف ضغوط العمل	21	40.38%	19	36.54%	12	23.08%	113	72.44%
----	---	----	--------	----	--------	----	--------	-----	--------

من الجدول السابق يتضح أن الوزن النسبي للعبارة رقم (٢٨) حصلت علي الترتيب الأول حيث

بلغت الدرجة الترتيبية لها (١٣٠) بوزن نسبي قدره (٨٣.٣٣%) لصالح الاستجابة (نعم)، وتشير إلي

أنه يتم تنفيذ المهام الوظيفية بكل دقة من قبل الأخصائيين.

وقد يرجع ذلك إلي إتمام المهام الوظيفية المطلوبة من قبل الأخصائيين داخل الملاعب

المخصصة لهم وفق جداول معلنة علي الجميع والتي يتم إجراؤها في الأوقات المحددة .

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة خالد أحمد الصرايرة ٢٠٠٩م حيث أشارت أهم نتائج الدراسة إلي أن

الالتزام بالأعباء الوظيفية داخل الجامعة تجعل العاملين بها يشعرون بالتقدير والاحترام مما يقلل من

مستوي التوتر عندهم ، كما أن الحرية الأكاديمية المتاحة في معالجة المشكلات والقضايا والمواقف التي

تواجههم في أعمالهم تعطيهم شعوراً بالاستقلال وبحرية التصرف واتخاذ القرارات. (٤)

كما يتضح من الجدول السابق أن العبارة رقم (٣٠) حصلت علي الترتيب الأخير حيث بلغت

الدرجة الترتيبية لها (٧٩) بوزن نسبي قدره (٥٠.٦٤%) لصالح الاستجابة (لا)، وتشير العبارة إلي أنه

لا يوجد مساواة في الأعباء الوظيفية برعاية الطلاب.

وقد يرجع ذلك إلي اختلاف الدرجات الوظيفية داخل رعاية الطلاب حيث تختلف الأعباء الوظيفية

بين المستويات الإدارية للمديرين والأخصائيين باختلاف العباء الوظيفية الداخلية والخارجية .

ويتفق ذلك مع نتائج دراسة عبد العزيز الهزاري ٢٠١٥م حيث أشارت اهم النتائج إلي أن من أهم

مبادئ الأمن الوظيفي تداخل المهام لعنصر التخطيط بمهام الأقسام الأخرى ، وانه توجد علاقة بين

تخطيط الموارد البشرية والأمن الوظيفي في وزارة الصناعة والتجارة بالرياض. (٧)

الاستخلاصات :

- ١ . يوجد ثقة لدي الأخصائيين برعاية الطلاب عند أدائهم لأعمالهم.
- ٢ . إدارة الجامعة لا تحرص علي إشباع احتياجات الأفراد بها.
- ٣ . الجامعة تتبنى أنظمة حوافز ثابتة ومعلنة برعاية الطلاب.
- ٤ . المرتب لا يتناسب مع ارتفاع معدلات غلاء المعيشة وبالتالي يؤثر في عدم تحقيق الأمن الوظيفي بشكل كامل للأخصائيين برعاية الطلاب. .
- ٥ . التقدير والاحترام يسود بين جميع الأفراد داخل رعاية الطلاب.
- ٦ . رعاية الطلاب تقبل الاقتراحات المقدمة من الأخصائيين في بعض الأحيان .

٧. يتم تنفيذ المهام الوظيفية بكل دقة من قبل الأخصائيين.

٨. لا يوجد مساواة في الأعباء الوظيفية برعاية الطلاب.

التوصيات :

١. العمل علي تطوير السياسات والبرامج المتعلقة بالأمن الوظيفي بما يساهم في رفع مستوى

العلاقات الإنسانية بين الأخصائيين برعاية الطلاب .

٢. تشجيع الأخصائيين برعاية الطلاب علي تقديم آرائهم واقتراحاتهم التي تساهم في عملية تطوير

الأداء.

٣. العمل علي تحسين وتطوير نظام الحوافز وترقيات الأخصائيين برعاية الطلاب للحفاظ علي

مستوي الإحساس بالأمن الوظيفي .

٤. توفير برامج تدريبية مخصصة تساعد الأخصائيين علي إنجاز أعمالهم بطريقة ابتكارية وترفع من

مستوي أدائهم .

٥. توزيع الواجبات والصلاحيات وفق الإمكانيات والمهارات والمؤهلات الأكاديمية للأخصائيين .

٦. إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية علي متغير الأمن الوظيفي .

قائمة المراجع :

١. أحمد محمد هاشم ، محمد محمد أمين : الترويح وأوقات الفراغ ، مكتبة الأمل ، القاهرة ،

٢٠١٢ م .

٢. إيمان جبريل جبريل : الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي دراسة علي الجامعات الفلسطينية

في قطاع غزة ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية ، جامعة الأزهر

بغزة ، فلسطين ، ٢٠١٦ م.

٣. جامعة المنصورة : دليل قطاع شئون التعليم والطلاب ، مطبعة جامعة المنصورة ، ٢٠٠٥ م .

٤. خالد أحمد الصرايرة : الإحساس بالأمن لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية

الرسمية وعلاقته بأدائهم الوظيفي من وجهة نظر رؤساء أقسامهم ، المجلة العربية لضمان جودة

التعليم الجامعي ، العدد الثاني ، عمادة البحث العلمي ، جامعة مؤتة ، الأردن ، ٢٠٠٩ م.

٥. سامي بن سالم العنزي : سياسات وبرامج الحماية والرعاية للموارد البشرية وعلاقتها بالأمن

الوظيفي ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف للعلوم الأمنية ،

الرياض ، السعودية ، ٢٠١٤ م.

٦. سمير زهير الصوص : مصطلحات الاقتصاد والمال والأعمال ، قليقلية ، فلسطين ، ٢٠٠٨م.
٧. عبد العزيز الهزاري : تخطيط الموارد البشرية وعلاقته بالأمن الوظيفي من وجهة نظر العاملين
بوزارة الصناعة والتجارة بالرياض ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا ، جامعة
الملك نايف ، الرياض ، السعودية ، ٢٠١٥م .
٨. عبد العزيز بن محمد الفاضل : تخطيط وتنمية المسار الوظيفي وانعكاساته علي الأمن الوظيفي ،
رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا ، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، الرياض ،
السعودية ، ٢٠١٢م.
٩. عبد الله بن فهاد الدوسري : الولاء التنظيمي وعلاقته بالأمن الوظيفي لدي المعلمين بقطاع التربية
والتعليم بمحافظة وادي الدوسر ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الإدارية ، جامعة
نايف للعلوم الأمنية ، الرياض ، السعودية ، ٢٠١١م.
١٠. عبد المقصود معوض سلامة : تقييم إدارة النشاط الرياضي بجامعة المنصورة ، رسالة ماجستير
غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة طنطا ، ٢٠٠٥م.

١١. عمرو محمد هلاي : ممارسة الأنشطة الترويحية الرياضية وعلاقتها بالسمات الشخصية لبعض

طلاب جامعة المنصورة ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة المنصورة،

٢٠١٢م.

١٢. كمال الدين درويش وإسماعيل حامد عثمان : التنظيمات في المجال الرياضي، دار السعادة

للطباعة، القاهرة، ٢٠٠٠م.

١٣. معتز علي الرمادي : برنامج مقترح لتنمية بعض المهارات الإدارية للأخصائي الرياضي

بالجامعات في ضوء متطلبات الوظيفة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين

بالهرم، جامعة حلوان، ٢٠٠٦م.

١٤. Akintayo,,: Jop security, labor relations and productivity management

note for workers in industrial organizations :the impact of technological

innovation turkey. 2010

١٥. James: How to achieve true security ,2012.

[http://www.inc.com/Geoffrey-james/how-to-achieve-true-jobs-
security.html](http://www.inc.com/Geoffrey-james/how-to-achieve-true-jobs-security.html)

Hoy&Tarter : Organisational justice in schools: no justice without trust. .١٦

International Journal of Educational Management. vol . 18 No 4,.2004.

Murat Yaşlıoğlu : Empirical study about the relationship between job .١٧

insecurity and stress related Jobs satisfaction in the logistics industry

Istanbul. Turkey, 2013.

Moshoeu,: Jop Insecurity, organizational Commitment and work .١٨

Engagement amongst staff in tertiary institutions. Unpublished master

thesis . university of south Africa, 2011.

مرفق (١)

استمارة استطلاع آراء السادة الخبراء حول الصورة الأولية للاستبيان

السيد الأستاذ الدكتور/

تحية طيبة ... وبعد،

يقوم الباحث بإعداد بحث بعنوان:

متطلبات تحقيق الأمن الوظيفي بإدارة رعاية الطلاب جامعة بنها

ولما كنتم سيادتكم من المشهود لهم بالكفاءة في هذا المجال، لذا يأمل الباحث أن يتعرف على

آراء سيادتكم تجاه المحاور والعبارات المبدئية للاستبيان .

ويرجاء التكرم بإبداء الملاحظات في:

- وضع علامة (□) أمام الرأي المناسب الذي يوافق رأي سيادتكم لكل عبارة من العبارات في ضوء

المحاور المقترحة.

- إبداء مقترحات أخرى ترونها.

مع جزيل الشكر والتقدير،،،

الدرجة العلمية للمحكم :

الوظيفة الحالية للمحكم:

الباحث

١. البعد النفسي:

م	العبرة	موافق	حذف	أري تعديل	دمج
1	يشعر الأخصائيين بالفخر والانتماء لرعاية الطلاب				
2	تحرص الجامعة علي إشباع احتياجات الأفراد بها				
3	تسعي الجامعة إلي تخفيف القلق لدي الأفراد تجاه مستقبلهم الوظيفي				
4	تحرص الجامعة علي تعيين الأخصائيين حسب تخصصاتهم				

				5	تساهم الجامعة في دعم شعور الإنجاز برعاية الطلاب
				6	يوجد ثقة لدي الأخصائيين برعاية الطلاب عند أدائهم لأعمالهم
				7	تشجع الجامعة الأفراد برعاية الطلاب علي الإبداع والابتكار
				8	تطبق الجامعة القوانين واللوائح دون تمييز
				9	توجد عدالة في نظم الترقى برعاية الطلاب
				10	تحرص الجامعة علي إثراء الأفراد برعاية الطلاب وصقل خبراتهم

عبارات أخري ترونها:

.....

.....

٢. البعد المادي :

				11	تتبنى الجامعة أنظمة حوافز ثابتة ومعلنة برعاية الطلاب
				12	تشجع الجامعة احتياجات الأفراد برعاية الطلاب
				13	يتم دفع الأجور والحوافز إلي الأخصائيين بطريقة منتظمة
				14	يوجد قدر من الأمن والطمأنينة علي مصدر الدخل الثابت
				15	يتناسب المرتب مع ارتفاع معدلات غلاء المعيشة

				16	يتناسب المرتب مع المهام المكلف بها الأخصائيين
				17	يوجد تأمين صحي لازم لجميع الأفراد برعاية الطلاب

عبارات أخري ترونها:

.....

.....

ج- بعد العلاقات :

				18	يتم مناقشة مشاكل العمل مع المديرين
				19	يشارك الأخصائيين في اتخاذ القرارات
				20	يسود التقدير والاحترام بين جميع الأفراد داخل رعاية الطلاب
				21	تنمي الجامعة العلاقات الإنسانية برعاية الطلاب
				22	تغرس الجامعة روح العمل الجماعي برعاية الطلاب
				23	تقبل رعاية الطلاب الاقتراحات المقدمة من الأخصائيين
				24	يوجد تواصل وتفاعل بين الأخصائيين

عبارات أخرى ترونها:

.....
.....
.....

د- العبء الوظيفي :

				يوجد توصيف وظيفي برعاية الطلاب	25
				المهام الوظيفية تتناسب مع مؤهلات وقدرات جميع الأفراد	26
				تتناسب المهام الوظيفية مع الوقت المخصص لها	27
				يتم تنفيذ المهام الوظيفية بكل دقة	28
				يتم تكليف الأخصائيين بأعباء عمل إضافية خارج التوصيف الوظيفي	29
				يوجد مساواة في الأعباء الوظيفية برعاية الطلاب	30
				يوجد وقت مناسب لتطوير العمل الإداري	31
				يتم استخدام أكثر من طريقة صحيحة لتنفيذ المهام الوظيفية	32
				تساعد خبرات الأفراد في تخفيف ضغوط العمل	33

عبارات أخري ترونها:

.....

.....

.....

مرفق (٢)

قائمة السادة الخبراء *

م	اسم المحكم	الوظيفة وجهة العمل
1	أ.د/ حسن احمد الشافعي	استاذ الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية للبنات - جامعة الإسكندرية
2	أ.د/ سميرة خليل	استاذ الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية للبنات - جامعة الزقازيق
3	أ.د/ حازم كمال عبد العظيم	استاذ الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية - جامعة الإسكندرية
4	أ.د/ سمير عبد الحميد على	استاذ الإدارة الرياضية - كلية التربية الرياضية للبنين - جامعة الإسكندرية
5	أ.د/ عمرو مصطفى كامل	استاذ الإدارة الرياضية ورئيس قسم الإدارة الرياضية والترفيه السابق - كلية التربية الرياضية - جامعة طنطا
6	أ.د/ نبيل ندا	استاذ الإدارة الرياضية - عميد كلية التربية الرياضية الأسبق - جامعة بنها
7	أ.د/ يحيى فكرى محروس	استاذ الإدارة الرياضية - ورئيس قسم الإدارة الرياضية السابق - كلية التربية الرياضية - جامعة طنطا

* القائمة مرتبة هجائياً

مرفق (٣) الصورة النهائية لاستمارة الاستبيان

السيد الأستاذ /

تحية طيبة... وبعد ،،،

يقوم الباحث بإعداد بحث بعنوان :

متطلبات تحقيق الأمن الوظيفي بإدارة رعاية الطلاب جامعة بنها

برجاء إبداء الرأي حول كل عبارة مع عدم ترك أي عبارة ، كما يرجى الباحث من سيادتكم وضع

علامة (□) أمام الرأي المناسب لكل عبارة، وسوف تتال آرائكم التقدير التام علماً بأن كل البيانات سوف

تكون سرية ولن تستخدم لأي غرض غير البحث العلمي .

وتفضلوا بقبول وافر الشكر والاحترام،،،

ملاحظات:

١- الرجاء الإجابة على البيانات الأولية.

٢- الرجاء الإجابة على كل عبارات المقياس .

٣- الرجاء عدم وضع علامتين أمام عبارة واحدة.

البيانات الأولية:

الاسم (اختياري) :

الكلية :

الوظيفة :

الدرجة :

سنوات الخبرة :

الباحث

١. البعد النفسي:

م	العبارة	نعم	إلى حد ما	لا
1	يشعر الأخصائيين بالفخر والانتماء لرعاية الطلاب			
2	تحرص الجامعة علي إشباع احتياجات الأفراد بها			
3	تسعي الجامعة إلي تخفيف القلق لدي الأفراد تجاه مستقبلهم الوظيفي			
4	تحرص الجامعة علي تعيين الأخصائيين حسب تخصصاتهم			
5	تساهم الجامعة في دعم شعور الإنجاز برعاية الطلاب			

			يوجد ثقة لدي الأخصائيين برعاية الطلاب عند أدائهم لأعمالهم	6
			تشجع الجامعة الأفراد برعاية الطلاب علي الإبداع والابتكار	7
			تطبق الجامعة القوانين واللوائح دون تمييز	8
			توجد عدالة في نظم الترقى برعاية الطلاب	9
			تحرص الجامعة علي إثراء الأفراد برعاية الطلاب وصقل خبراتهم	10

٢. البعد المادي :

			تتبنى الجامعة أنظمة حوافز ثابتة ومعلنة برعاية الطلاب	11
			تشبع الجامعة احتياجات الأفراد برعاية الطلاب	12
			يتم دفع الأجور والحوافز إلي الأخصائيين بطريقة منتظمة	13
			يوجد قدر من الأمن والطمأنينة علي مصدر الدخل الثابت	14
			يتناسب المرتب مع ارتفاع معدلات غلاء المعيشة	15
			يتناسب المرتب مع المهام المكلف بها الأخصائيين	16
			يوجد تامين صحي لازم لجميع الأفراد برعاية الطلاب	17

ج- بعد العلاقات :

			يتم مناقشة مشاكل العمل مع المديرين	18
--	--	--	------------------------------------	----

			19	يشارك الأخصائيين في اتخاذ القرارات
			20	يسود التقدير والاحترام بين جميع الأفراد داخل رعاية الطلاب
			21	تتمى الجامعة العلاقات الإنسانية برعاية الطلاب
			22	تغرس الجامعة روح العمل الجماعي برعاية الطلاب
			23	تقبل رعاية الطلاب الاقتراحات المقدمة من الأخصائيين
			24	يوجد تواصل وتفاعل بين الأخصائيين

د- العبء الوظيفي :

			25	يوجد توصيف وظيفي برعاية الطلاب
			26	المهام الوظيفية تتناسب مع مؤهلات وقدرات جميع الأفراد
			27	تتناسب المهام الوظيفية مع الوقت المخصص لها
			28	يتم تنفيذ المهام الوظيفية بكل دقة
			29	يتم تكليف الأخصائيين بأعباء عمل إضافية خارج التوصيف الوظيفي
			30	يوجد مساواة في الأعباء الوظيفية برعاية الطلاب
			31	يوجد وقت مناسب لتطوير العمل الإداري
			32	يتم استخدام أكثر من طريقة صحيحة لتنفيذ المهام الوظيفية

			تساعد خبرات الأفراد في تخفيف ضغوط العمل	33
--	--	--	---	----