

**بناء مقياس لتقييم درجة ممارسة الحقوق الإنسانية الوظيفية  
بالمؤسسات التعليمية: دراسة تطبيقية على موظفي وموظفات  
جامعة أم القرى بمكة المكرمة**

**إعداد**

**د/ حياة بنت محمد بن سعد الحربي**

**أستاذ إدارة وتخطيط التعليم العالي المشارك.**

**بقسم الإدارة التربوية والتخطيط - كلية التربية بجامعة أم القرى**

بناء مقياس لتقييم درجة ممارسة الحقوق الإنسانية الوظيفية بالمؤسسات التعليمية  
(دراسة تطبيقية على موظفي وموظفات جامعة أم القرى بمكة المكرمة)

حياة محمد سعد الحربي

قسم الإدارة التربوية والتخطيط، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة  
العربية السعودية

البريد الإلكتروني: [drhayat01@gmail.com](mailto:drhayat01@gmail.com)

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى بناء مقياس لتقييم درجة ممارسة الحقوق الإنسانية الوظيفية في المؤسسات التعليمية، والتأكد من صدقه وثباته، باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية ومنها: معاملات الصدق والثبات، والتحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي لإثبات صلاحية المقياس المقترح، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتطبيق المقياس على عينة عشوائية طبقية بلغت (684) من موظفي وموظفات جامعة أم القرى، وأظهرت النتائج وجود ثبات وصدق عالٍ للمقياس، أما التحليل العاملي الاستكشافي فقد أسفر عن استخلاص (3) عوامل استوعبت (55.393%) من نسبة التباين الكلي؛ حيث ضم العامل الأول (الإداري والتنظيمي) (16) عبارة، أما العامل الثاني (الوظيفي) فقد ضم (14) عبارة، في حين ضم العامل الثالث (التواصل والعلاقات) (9) عبارات. وأظهرت نتائج التحليل العاملي التوكيدي أن النموذج المعدل أوفى بالشروط اللازمة لقبوله، مما يؤكد مطابقتها للمقياس المقترح للبيانات، وأنه صادق عاملياً. وأوصت الدراسة بإمكانية استخدام المقياس من قبل مسؤولي إدارة الموارد البشرية والتطوير والجودة بالجامعة؛ لرصد جوانب الخلل والقصور؛ لمعالجتها وتحسين وتطوير واقع الحقوق الإنسانية الوظيفية في بيئة العمل.

الكلمات المفتاحية: بناء مقياس، الحقوق الإنسانية الوظيفية، المؤسسات التعليمية



---

## **Creating a scale to assess the degree of Functional human rights practice in educational institutions: An applied study on the employees of Umm Al-Qura University in Makkah**

**Hayat Mohammad Saad Alharbi**

**Department of Educational Administration and Planning,  
College of Education, Umm Al-Qura University, Saudi  
Arabia.**

**Email: drhayat01@gmail.com**

### **Abstract:**

The study aimed to create a scale to assess the degree of practicing functional human rights in educational institutions and to ensure its validity and reliability, and to use exploratory and confirmatory factor analysis to prove the validity of the scale. The scale was applied to a simple random sample of (684) males and Females employees of Umm Al-Qura University, and the results showed: The existence of high reliability and validity of the scale, while the exploratory factor analysis resulted in the extraction of (3) factors that comprised (55.939%), of the total variance ratio where the first factor (administrative and organizational) included (16) items, and the second factor (functional) included (14) items, while the third factor (communication and relationships) (9) items. The results of the confirmatory factor analysis showed that the modified model met the conditions necessary for its acceptance, confirming that the proposed scale conforms to the data and is factorially valid.

The study recommended the necessity of using the scale by leaders and officials of the Human Resources Department, Development and Quality to monitor deviations in order to improve them and develop the reality of functional human rights in the work environment.

*Keywords:* Create scale, functional human rights, educational institutions.

## المقدمة:

تواجه الجامعات السعودية في الوقت الراهن كثيراً من التحديات التي تستلزم التطوير والتجديد لتحقيق مستهدفات رؤية (2030) من جهة، وللتعامل مع التغييرات التي يفرضها التحول نحو النظام الجديد للجامعات من جهة أخرى، إضافة إلى قضاياها الداخلية، وبلا شك أن نجاحها في مواجهة هذه التحديات والتعامل مع هذه القضايا يعتمد - بشكل كبير - على مواردها البشرية من أعضاء هيئة التدريس والموظفين على مختلف مستوياتهم الوظيفية: لأنهم هم المورد الإستراتيجي والعنصر الأهم والحاسم كما يذكر الهندي والمطلق (2019) بين عناصر الإنتاج؛ فالتطور والتحسين يعتمد على قدراتهم، وأفكارهم، وإبداعاتهم؛ لذا فإن الاستثمار في الموارد البشرية في مؤسسات التعليم ولاسيما الجامعات يتطلب كما تؤكد الدخيل (2019) أن يقوم على فكر عصري، وأسلوب علمي مبتكر وسياسات على مستوى عالٍ من التطور من حيث الكيف وأدوات التنفيذ؛ فعلى الإدارة الجامعية أن تستخدم أساليب نوعية لتنمية وتطوير مواردها تتواءم مع تزايد أعدادهم، وتداخل مهامهم وتعددتها، وتنوع حاجاتهم وتطلعاتهم وتوقعاتهم المستقبلية .

وإدراكاً من الجامعات للأهمية والقيمة الإستراتيجية لتعظيم رأس المال البشري لدوره الفعال كما يشير المطلق والبواردي (2019) في تحقيق الميزة التنافسية، والاستدامة التنظيمية، إضافة للارتقاء بمكانتها في التصنيفات العالمية؛ فقد تبنت العديد من البرامج والمبادرات لتأهيل وتدريب جميع موظفيها، ولا نعني بهم أعضاء هيئة التدريس فحسب؛ وإنما موظفيها من الإداريين والفنيين وغيرهم كلاً حسب اختصاصه، ومهام عمله ومسؤولياته؛ سعياً لتحسين جودة أدائهم، وزيادة إنتاجيتهم؛ وصولاً لتحقيق الهدف الإستراتيجي في تحسين أداء وفعالية الأجهزة الحكومية كما جاء في وثيقة الرؤية (2016) بما يسهم في تحقيق ركائزها الثلاثة لبناء مجتمع حيوي، واقتصاد مزدهر، ووطن طموح. وبالرغم من أهمية هذه البرامج، وتنوعها، وتعدد أساليبها، وكبر حجم الإنفاق عليها بالجامعات، والتوقعات المعقودة عليها؛ يظل السؤال الذي يفرض نفسه: ما مدى التعلم والمهارة التي تقدمها هذه البرامج للموظفين؟ وهل بالفعل ينتقل أثرها بالدرجة المرغوبة إلى واقع العمل؟ وهل تتحقق التنمية المهنية للموظفين بها، أم أن هناك عوامل تؤثر سلباً في فعالية برامج التعليم والتدريب هذه؟ إن إجابة هذا السؤال تتحدد بوجود مجموعة من العوامل والمتطلبات التنظيمية في بيئة العمل؛ سواء المادية مثل: توفر التجهيزات والبنية التحتية المناسبة، ووجود جميع وسائل وإجراءات الأمن والسلامة، ووجود الوصف الوظيفي وتحديد الاختصاصات، ووجود التكنولوجيا ووسائل الاتصال المناسبة، ووجود أساليب الإدارة الفعالة كالتمكن والتفويض، والمشاركة في اتخاذ القرارات، وإتاحة الفرصة للإبداع والابتكار في العمل، والإشراف القيادي المؤثر، والميزانية المناسبة، والرواتب المجزية والحوافز والعلاوات... إلخ، إضافة للمتطلبات المعنوية؛ مثل: تشجيع التعاون، وسيادة الأخلاق المهنية؛ كالعدالة، والإنصاف، والمساواة، والقيم الإنسانية؛ كاللسماع، واحترام التنوع الثقافي، والإشادة والتقدير، ومراعاة ظروف الموظفين، وصيانة كرامتهم والبعد عن امتعاضهم، ودعم التواصل والانفتاح للآراء المختلفة واحترامها... إلخ من المتطلبات غير الملموسة في بيئة العمل؛ حيث يذكر الطالع (2017) أن هذه العوامل والمتطلبات تمثل اللبنة الأولى لاستثمار طاقات الموظفين وتوجيهها في المسار الصحيح نحو الإبداع، وتنمية الأداء وتطويره؛ ذلك أن لها تأثيراً كبيراً في تعديل وتشكيل القيم والعادات والسلوكيات لديهم.

إن نجاح الجامعات، وفعالية برامجها التطويرية؛ يعتمد على توفر هذه العوامل والمتطلبات التي تجعل بيئة العمل مشجعة وداعمة للأداء، والعكس فإن محدوديتها وضعفها يؤدي إلى إعاقته، وتدني مستوياته، إضافة لظهور العديد من المتغيرات والممارسات السلبية وفقاً لما ذكره (Barkhuizen et al,2013): كالصراعات وضعف الالتزام والولاء والانتماء نحو الجامعة، وزيادة معدلات التغيب وترك العمل، وظهور الإجهاد والاحتراق الوظيفي والتوتر على الموظفين، وانعدام الشعور بالاستقرار والأمن، وانعدام روح الزمالة. كما تضيف (Anjum et al,2019) إلى ما سبق إمكانية انتشار سلوكيات التنمر الوظيفي والتي قد تسود بين الموظفين أو بينهم وبين الرؤساء، والتي تؤدي إلى نتائج مؤسسية خطيرة.

لذا من المهم أن تعمل الجامعات على متابعة الأوضاع الوظيفية، والمتطلبات التنظيمية، وحوكمة الممارسات الإدارية بها؛ للحفاظ كما يوضح مومني (2019) على بيئة جامعية صحية آمنة لموظفيها يسودها الالتزام بالقيم المهنية والأخلاقية المعززة للأداء؛ كالمسؤولية، والشفافية، والمساواة، والنزاهة؛ كل ذلك لضمان التوازن والتوافق في بيئة العمل ما بين مطالبات الموظفين بأداء واجباتهم ومهامهم بأعلى مستوى من الجودة، مقابل ضمان حقوقهم الإنسانية الوظيفية التي يوضحها عابدين ومصطفى (2012) في توفير الإمكانيات اللازمة للعمل، والتوجيه والتدريب، وتبادل الخبرات، ورعاية مواهبهم وتميزهم وأنشطتهم، وتشجيعها ودعمها، والإشادة بها وتحفيزها بما يناسبها من حوافز ومكافآت، وتعريفهم بالأنظمة الوظيفية والإجرائية تعريفاً دقيقاً، وإعطائهم فرصهم للتقدم، والحصول على جميع المزايا الوظيفية، وإنزالهم المكانة اللائقة بهم، واحترام قيمتهم، وعدم امتهان كرامتهم أو الاستهزاء بهم، وإشعارهم بالأمن وبالرضا الوظيفي، ومعاملتهم بالعدل، وإنصاف عقولهم، والانفتاح على آرائهم وأفكارهم، وحمايتهم من كل أنواع الظلم وأشكال التسلسل في بيئة العمل.

إن رعاية الحقوق الإنسانية الوظيفية للموظفين وصيانتها مكتسب قانوني لهم بحكم انضمامهم للعمل؛ حيث يذكر الشيخ (2009) أن كل حق يقابله واجب؛ لذا فالتوازن بين الحقوق والواجبات أمر ضروري للمحافظة على مقومات حياة الأفراد، وعلى تحقيق التوازن بين احتياجاتهم واحتياجات العمل؛ لذا فالحقوق الإنسانية الوظيفية (Professional Human Rights) هي مكتسبات ومزايا ومستحقات مادية ومعنوية تشتمل على جانبين: أولهما: الجانب المكتسب من الوظيفة وشغلها، فيترتب عليه الرواتب، والعلاوات، والتعويضات، وأنظمة الاجازات والتقاعد... إلخ، وثانيهما: كون الموظف إنساناً فله حقوق أقرها الدين الإسلامي الحنيف، وكذلك أقرتها جميع المواثيق والدساتير الدولية، فصونها، والاهتمام بها؛ أصبح ملزماً ومدخلاً صحيحاً للسعادة البشرية لحمايتها من القهر والظلم وتحقيق السلام والأمن والعدل؛ حيث يذكر العجمي والشمري (2017) أن من أهم خصائص الحقوق الإنسانية: أنها تركز على احترام كرامة كل فرد، وتُمارس بالتساوي دون تمييز بين كل الناس.

فالجامعات كمؤسسات على مستوى عالٍ من التخصصية المهنية تضم في جنباتها العديد من الكوادر البشرية كموظفين ينتمون إلى ثقافات وتنوعات اجتماعية متعددة، تتداخل مهامهم ووظائفهم بحكم تعقد الجامعة كمؤسسة ميكانيكية بيروقراطية تتمايز فيها المستويات الإدارية والوظائف التخصصية، وحتى يمكن للجامعة حوكمة نظمها ومتابعة موظفيها لضمان دقة وجودة سير العمل فيها؛ لا بد لها من وجود مقياس يقيس الممارسات الوظيفية

والإنسانية:لحمايتها من الانتهاكات والتجاوزات، فالموظفون هم طاقة الجامعة الحقيقية، ومصدر قدرتها التنافسي.

غير أن الباحثة لم تجد - في حدود إمكاناتها البحثية - أي مقياس مباشر في البحوث والدراسات العربية والأجنبية على السواء يقيس هذه الممارسات الخاصة بالحقوق الإنسانية الوظيفية بالجامعات -أو حتى بالمنظمات الخدمية أو الصناعية- برغم أهمية وضرورة وجود مثل هذه المقاييس؛ ولأسيما في الوقت الحاضر الذي يشهد كثيراً من التغيرات والتطورات التي تخص العمل الجامعي، وتفرض الرقابة الواعية لضمان جودة العمل الأكاديمي والإداري؛ تحقيقاً لركائز وتوجهات رؤية (2030)؛ فقامت الباحثة ببناء مقياس يهدف إلى تقييم درجة ممارسة الحقوق الإنسانية الوظيفية بالمؤسسات التعليمية عموماً والجامعات خصوصاً؛ لذلك هدفت الدراسة الحالية التأكد من صلاحية هذا المقياس المقترح، وتحديد قدرته على تقييم درجة ممارسة الحقوق الإنسانية الوظيفية للموظفين، دراسة تطبيقية على موظفي وموظفات جامعة أم القرى بمدينة مكة المكرمة.

### مشكلة الدراسة:

إن التركيز على متابعة ممارسات الموارد البشرية، وتقويم أدائها بالجامعة، يعد أمراً حتمياً وضرورياً لتحديد الفجوات والانحرافات التي قد تؤثر في جودة مخرجات الجامعة وخدماتها؛ من أجل تحقيق توجهات الجامعة وخططها الإستراتيجية، ومبادراتها. والمتأمل في وضع الحوكمة والتقويم بالجامعات يجد أنها ركزت -بشكل كبير- على تقويم فئة أعضاء هيئة التدريس؛ لذا فمعظم المقاييس المقننة والمستخدمة بالجامعات تركز على قياس أدائهم المهني وكفائاتهم، إضافة لتقويم الخدمات المقدمة لهم، وظروف بيئة العمل وأرائهم فيها؛ إضافة لتقويم البرامج الدراسية والبيئة التعليمية والخدمات الطلابية بشكل كبير، في حين أن الكادر الإداري والفني وغيرهم من الموظفين في كل المستويات الوظيفية لم يَحْظَ بالقدر نفسه من الاهتمام بوجود مقاييس متعددة تقوم بتقييم أوضاعهم، ودرجة ممارسة حقوقهم الوظيفية والإنسانية، وتحديد الخلل أو الضعف بها؛ ذلك أن صون هذه الحقوق ورعايتها كما يذكر (Teshome,2018) يضمن وجود البيئة المناسبة التي تُمكن الموظفين من تطوير إمكاناتهم؛ لأن المناخ التنموي يعزز المعرفة والمهارات والقدرات والسمات الأخرى التي يحتاجها الموظفون للاستجابة لمتطلبات العمل الحالية، ولمواجهة التحديات المستقبلية؛ لذا قامت الباحثة ببناء مقياس يهدف إلى تقييم الممارسات الخاصة بالحقوق الإنسانية الوظيفية في الجامعة؛ إيماناً بأن وجود مثل هذه المقاييس يساعد الجامعة وغيرها من مؤسسات التعليم لرصد الواقع وتحقيق الحوكمة الرشيدة، والتغلب على كثير من المشكلات في البيئة التعليمية، والاستثمار الأمثل لمواردها البشرية، من خلال تحسين ظروفهم، واشباع احتياجاتهم، ووضع آليات لصيانة حقوقهم؛ لذا فإن الدراسة الحالية تسعى إلى الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي: ما الخصائص السيكومترية للمقياس المقترح لتقييم درجة ممارسة الحقوق الإنسانية الوظيفية بالمؤسسات التعليمية؟

## ويتفرع عنه التساؤلات التالية:

- ما دلالات ثبات المقياس المقترح لتقييم درجة ممارسة الحقوق الإنسانية الوظيفية بالمؤسسات التعليمية؟
- ما دلالات صدق المقياس المقترح لتقييم درجة ممارسة الحقوق الإنسانية الوظيفية بالمؤسسات التعليمية؟
- ما دلالات التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي للمقياس المقترح لتقييم درجة ممارسة الحقوق الإنسانية الوظيفية بالمؤسسات التعليمية؟.

## هدف الدراسة:

يتمحور الهدف الأساسي حول بناء مقياس لتقييم درجة ممارسة الحقوق الإنسانية الوظيفية بالمؤسسات التعليمية، والتأكد من صلاحيته وقدرته على قياس ما وضع لأجله، باستخدام دلالات صدق مختلفة (الاتساق الداخلي، والصدق التقاربي، والصدق التمايزي)، ومعاملات الثبات المختلفة (معامل الفا كرونباخ، والتجزئية النصفية)، والبناء العاملي (التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي) للتأكد من تمتع عبارات المقياس بدرجة عالية من الصدق والثبات والبنية العاملية.

## أهمية الدراسة:

وتظهر في الجوانب التالية:

- أهمية الحقوق الإنسانية الوظيفية ودورها في تنمية القيم والممارسات الإيجابية لدى الموظفين، وتأثيرها المباشر وغير المباشر في جودة الأداء بالمؤسسة التعليمية، وقد وجدت الباحثة ندرة في تناول هذا الموضوع تحديداً في المراجع الأجنبية والعربية، وكانت معظم البحوث تتناول حقوق الإنسان العامة وفق ما حددته الهيئات العالمية؛ لذا يؤمل أن تكون هذه الدراسة نواة لإجراء البحوث العلمية الجادة في هذا الموضوع الحيوي المهم.
- يؤمل أن تسهم الدراسة في تزويد القيادات ومسؤولي إدارة الموارد البشرية والتطوير والجودة بالمؤسسات التعليمية بأداة تمكنهم من تقييم وضع الحقوق الإنسانية الوظيفية بين موظفيهم؛ لتحديد مواطن الضعف في ممارستها، واتخاذ كافة الوسائل والإجراءات لمعالجتها.
- من المتوقع أن تزود الدراسة الباحثين بأداة تساعدهم في إجراء المزيد من البحوث عن ممارسة الحقوق الإنسانية الوظيفية، وربطها بالمتغيرات والعوامل التنظيمية بمؤسسات التعليم.

## حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: تتضمن بناء مقياس لتقييم الحقوق الإنسانية الوظيفية في أبعاده: البعد الإداري والتنظيمي، والبعد الوظيفي، والبعد الخاص بالتواصل والعلاقات.

الحدود البشرية: جميع الموظفين والموظفات الموجودين على رأس العمل بجامعة أم القرى.  
الحدود المكانية: تم إجراؤها في مختلف الإدارات والوحدات والمراكز والعمادات والمعاهد  
والكليات والأقسام الأكاديمية بجميع مقار الجامعة بمدينة مكة المكرمة دون قراها.  
الحدود الزمانية: تم إجراء الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي 1440/1441.

### مصطلحات الدراسة:

#### -المقياس The scale

تعرفه البلوي وسليمان (2019:74) بأنه: "أداة يتم بناؤها وفق خطوات وإجراءات محددة،  
تحتوي على مجموعة من المفردات التي صممت للكشف عن خاصية، أو عوامل، أو ممارسات  
معينة من خلال التقدير الكمي والموضوعي".

#### -الحقوق الإنسانية. Human rights

تعرفها حماد (2009:181)"بأنها: مجموعة المطالب الواجب الوفاء بها لكل الناس على  
قدم المساواة دون تمييز بينهم، وبدونها لا يستطيعون العيش بكرامة؛ لأنها تمثل أساس الحرية  
والعدالة والمساواة".

#### -الحقوق الإنسانية الوظيفية Functional human rights

تعرفها الدراسة الحالية إجرائياً بأنها: جميع المستحقات والمزايا المهنية التي تعد حقاً مكتسباً  
للموظفين بحكم التحاقهم بالوظيفة التي يشغلونها، إضافة إلى حقهم الواجب أدائه في بيئة  
العمل بوصفهم أناساً، والتي أقرها لهم الإسلام وجميع المواثيق الدولية دون تمييز بين أحد  
منهم.

### الإطار النظري:

تعد الحقوق الإنسانية الوظيفية لموظفي مؤسسات التعليم، من أهم القضايا التي يجب  
التركيز عليها في المرحلة الحالية التي تشهد تغييرات هيكلية وإجرائية لتجديد النظام التعليمي؛  
ليسهم بدوره في إعداد الكوادر المؤهلة لبناء الوطن، وتحقيق ركائز رؤية (2030)؛ حيث إن  
نجاح هذه التجديدات يعتمد على كفاءة وفعالية أداء الموظفين، والذي يدعمه ويعززه حرص  
مؤسساتهم على رعاية حقوقهم وصيانتها من خلال كما تذكر عودة (2012) تهيئة بيئة العمل  
الجاذبة لهم، والاهتمام بمستحقاتهم ومزاياهم الوظيفية، وتوفير برامج الرفاهية الاجتماعية،  
والرعاية الصحية، وحمايتهم من التعرض للأضرار والمخاطر في العمل، وغيرها من البرامج التي  
تكفل المحافظة على حالتهم المادية والجسدية والذهنية والمعنوية، وتزيد من جودة حياتهم  
الوظيفية، وتجنّبهم الأمراض التنظيمية.

### مفهوم حقوق الانسان:

في اللغة: الحقوق: جمع حق، ويُعرف الحق كما يورد الخيري (2019:9): "الحق يأتي  
بمعنى: الثابت، والواجب، والنصيب، والمحكم، والصحيح. الحق: نقيض الباطل، فيقال حق  
الشيء: وجب. كما أن الحق في اصطلاح الفقهاء ما ثبت في الشرع للإنسان، ولله على الغير".



أما تعريف الحقوق اصطلاحاً فهي كثيرة ومتعددة شأنها في ذلك شأن المفاهيم الإنسانية المختلفة؛ فمن تعريفات حقوق الإنسان: تعريف الراوي وفقاً للخيري (2019:10): "الحقوق التي تهدف إلى ضمان حماية معنى الإنسانية في مختلف المجالات: الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية".

كما عرفها الحسين (2017:269): "مجموعة من الضمانات والمزايا المتصلة طبيعياً بكل إنسان والتي يستحيل على البشر العيش بدونها؛ كالحرية، والعدالة، والمساواة؛ بحيث يكون للجميع الحق في التمتع بها مع الحماية القانونية والإجراءات الكافية التي تضمن هذه الحقوق وتحميها". ويعرفها بني فارس وآخرون (2013:218): "مجموعة الحقوق الاجتماعية، والثقافية، والاقتصادية..... إلخ التي قررها الإسلام للإنسان، والقائمة على التوازن بين حقوق الفرد والجماعة، والمتضمنة في القوانين المحلية، والمواثيق الدولية". مما سبق يمكن استخلاص أن الحقوق الإنسانية:

- هي لكل الناس بدون أي تمييز أو تحيز لأي سبب كان.
- أقرها الدين الإسلامي الحنيف والمواثيق الدولية؛ من أجل صيانة الإنسان في كل مكان وأي زمان.
- أنها مترابطة مع بعضها البعض ومتداخلة، ولا يمكن تجزئتها، ويجب تطبيقها حينما وجد الإنسان.

وتعد حقوق الإنسان حجر الزاوية كما تؤكد حميد (2015) في المجتمعات المتحضرة لذا فاحترامها وصيانتها هو عماد الحكم العادل في المجتمعات؛ لذا فإن جميع المنظمات على اختلاف أنواعها وأحجامها مطالبة بتلبية هذه الحقوق لجميع الناس الذين يعملون بها؛ ومنها مؤسسات التعليم، حيث تترافق هذه الحقوق الإنسانية مع حقوق الموظفين فيها، وتصبح ملزمة وضرورية بالعمل؛ وعليه يمكن استنتاج تعريف الحقوق الإنسانية الوظيفية بأنها: جميع المكتسبات والمزايا التي يجب تحقيقها للموظفين؛ كونهم يعملون بالمؤسسة، وتلك التي تخصهم كونهم بشراً يجب التعامل معهم وفق المبادئ الإنسانية التي تحفظ وتصور كرامتهم.

### أهمية قياس الحقوق الإنسانية الوظيفية في مؤسسات التعليم:

إن الحفاظ على القوة العاملة، واستمرارية بقائها بالمؤسسة التعليمية، وتحفيزها وتطويرها؛ يمثل كما يبين عبد الرحمن (2019) مؤشراً على جودة الحياة الوظيفية؛ لذا فإن تحقيق ذلك يعتمد على قيامها بقياس أوضاعهم وظروفهم الوظيفية من أجل:

- توفير البيئة المادية والمعنوية المناسبة والداعمة للموظفين.
- تحقيق مبدأ الشفافية والحوكمة، والحد من انتشار الممارسات السلبية في العمل.
- تحديد مواطن القصور وأسباب تدني مستويات الأداء لدى الموظفين.
- توفير متطلبات الاستقرار والأمن والرضا الوظيفي.
- تحسين وتطوير برامج التنمية المهنية للموظفين.

- العمل على سيادة الثقافة التنظيمية المعززة للتعاون والتماسك بين فرق وجماعات العمل.
- تحقيق العدالة والمساواة بين الموظفين، ورفع الروح المعنوية لديهم.
- الإسهام في تنمية مجتمعات التعلم المهنية وزيادة التشارك المعرفي بين الموظفين.
- إعادة تحليل وتصميم الوظائف وفقاً لحلاوة (2015) لتناسب مع المستجدات الحديثة.
- رفع مستوى كفاءة استثمار الموارد البشرية.
- التعديل في الهياكل والبنى التنظيمية؛ لتحقيق المرونة والفعالية والبراعة التنظيمية.
- إعادة تجديد اللوائح الخاصة بالموظفين بما يتلاءم مع التجديد والتغيير في بيئة العمل.
- المحافظة على البعد النفسي والإنساني للموظفين؛ لزيادة الإبداع والابتكار ببيئة العمل.

### تصنيف الحقوق الإنسانية الوظيفية:

تم تقسيم هذه الحقوق إلى ثلاثة أبعاد رئيسية تغطي: مجال الوظيفة من حيث (الحقوق على الإدارة والتنظيم، والحقوق لشاغل الوظيفة)، وفي المجال الإنساني من حيث (التواصل والعلاقات)؛ وهي:

#### البعد الأول: الإداري والتنظيمي.

وهو البعد الذي يختص بحقوق الموظفين على إدارة المؤسسة التعليمية والقسم أو الإدارة التي يتبعها من حيث: التقويم العادل، والترقية والتطور الوظيفي، والمزايا الوظيفية المتنوعة، وحقهم في البقاء أو ترك العمل دون إجبار أو ضغوط، وحقهم في المشاركة في اتخاذ القرارات والتمكين في العمل، وحقهم في الرواتب والحوافز المناسبة، وتهيئة بيئة العمل بالتجهيزات وكل سبل الأمن والسلامة، وتطويرهم وتعريفهم بحقوقهم، كما يتم تعريفهم بواجباتهم ومسؤولياتهم، وحمايتهم من الاستبعاد والتميش في كل ما فيه تطويرهم، وتسهيل كل معاملاتهم الشخصية والوظيفية، وتوفير البيئة الإيجابية المحفزة للإنتاج وجودة الأداء.

#### البعد الثاني: الوظيفي (المهني).

ويتضمن جميع حقوق الموظف الخاصة بأداء مهامه وواجباته الوظيفية؛ من تقدير وتكريم ما ينجزه من أعمال، وحماية أفكاره ومبادراته من السرقة، والحفاظ على الملكية الفكرية، وحماية ممتلكاته الشخصية ومقتنياته، ومراعاة ظروفه واحتياجاته، وإعطائه الحق في التظلم وتقديم الشكاوي بدون خوف، أو تهديد، أو وعيد، ورد اعتباره عند وقوع الظلم عليه، وتحفيزه من خلال التفويض والمبادرة، وتشجيع التعاون والعمل الجماعي، وتجنبيه الإرهاق والضغط نتيجة تكليفه بأعمال كثيرة، وحمايته من الممارسات السلبية؛ كالتممر، والمضايقات، والاستهزاء، وإعطائه الحق في تخطيط مساره الوظيفي وكل ما يمكنه من التطور والتقدم في وظيفته.

## البعد الثالث: التواصل والعلاقات الإنسانية.

وتشمل كل التفاعلات الحادثة في بيئة العمل بين الموظفين والقيادات، وبينهم وبين زملائهم في نفس الإدارة أو القسم وغيرهم في الإدارات الأخرى بالمؤسسة التعليمية نفسها والتي يجب أن تكون وفق القيم والمبادئ الإسلامية والأخلاقيات المهنية بدون امتحان لكرامة أي موظف مهما كان مستواه أو مرتبته الوظيفية، والعمل على تعزيز الثقة في النفس، ومعالجة الصراعات والخلافات، وتقديم جميع أشكال الدعم، وبناء العلاقات على الحوار والانفتاح على جميع الآراء والأفكار، وحماية الموظفين من التمييز العنصري بكل صوره وأشكاله، ودفع الموظفين للمشاركة في الأنشطة والفعاليات المجتمعية المختلفة .

### الدراسات السابقة:

من خلال مراجعة البحوث والدراسات السابقة لم تجد الباحثة -في حدود جهودها البحثية- أي دراسة تناولت قياس الحقوق الإنسانية الوظيفية بصورة مباشرة؛ إنما جاء بعضها متفرقاً في البحوث التي تناولت جودة الحياة الوظيفية، أو ممارسة إستراتيجيات إدارة الموارد البشرية، أو تلك التي ركزت على المتغيرات التنظيمية مثل: العدالة التنظيمية، والمناخ التنظيمي.. وغيرها؛ لذا سيتم استعراض الدراسات التي أشارت ضمناً إلى بعض هذه الحقوق على النحو التالي :

-قام الناصر (2010) بدراسة للكشف عن إدراك وممارسة معلمي التعليم العام في المملكة العربية السعودية لحقوقهم الوظيفية، وتم تطبيق استبيان على عينة بلغت (1014) معلم ومعلمة. وبينت النتائج أن إدراك الحقوق جاء متوسطاً ومرتباً حسب الأهمية كالتالي: حقوق بيئة العمل، والحقوق القانونية، وحقوق التوظيف، وحقوق النمو المهني، والحقوق المالية.

-أجرت عودة (2012) بحثاً هدف إلى التعرف على أثر صيانة الموارد البشرية على أداء الموظفين في الجامعات الفلسطينية، وتم تطبيق أداة الدراسة على عينة عشوائية بلغت (297) موظف في (3) جامعات، وجاءت النتائج موضحة عدم وجود صيانة للموارد البشرية بالجامعات المبحوثة في مجال (البرامج الرفاهية الاجتماعية، وبرامج السلامة المهنية، والبرامج الصحية)، كما ظهر تأثير كبير لصيانة الموارد على أداء الموظفين.

-أما عابدين ومصطفى (2012) فقاما بإجراء دراسة لمعرفة إدراكات المديرين والمعلمين لدرجة توظيف مبادئ الحقوق الإنسانية في الإدارة المدرسية، وقد طبق استبيان على عينة عشوائية طبقية بلغت (36) مديراً، و(475) معلماً بمدارس محافظة القدس، وجاءت نتائجها مظهرية: أن توظيف حقوق الإنسان بالإدارة المدرسية كان متوسطاً في المبادئ التالية: العدل والإنصاف، وحرية التعبير، والمشاركة في صناعة القرارات، في حين كان مرتفعاً في توظيف الاحترام، والعلاقات الإنسانية وتوفير الموارد.

-كما هدفت الدراسة التي أجراها حجاج والمدهون (2013) إلى معرفة العلاقة بين المناخ التنظيمي والصراع التنظيمي لدى الموظفين الإداريين في الجامعات الفلسطينية بغزة، والتي بلغت عينتها (300) موظف، وخلصت إلى النتائج التالية: وجود علاقة عكسية قوية دالة بين

العدالة التنظيمية والحوافز، والمشاركة في اتخاذ القرار والصراع التنظيمي، وظهرت الحوافز كأكثر الأبعاد تأثيراً في الصراع، فكلما زادت انخفض الصراع في بيئة العمل.

وهدف دراسة (Amjad,et al., 2015) إلى تحديد أثر علاقات الصداقة في مكان العمل على أداء الموظفين لمهامهم، وعلى رضاهم الوظيفي، ونية ترك العمل في معاهد التعليم العالي الخاصة بإقليم البنجاب الباكستانية، حيث طبق استبيان الدراسة على (500) موظف في خمسة معاهد خاصة وأظهرت النتائج: أن وجود علاقات الاحترام والصداقة لها علاقة إيجابية دالة على أداء الموظف ورضاه الوظيفي كما أنها تتوسط بشكل كبير العلاقة بين الأداء السياقي ونية ترك العمل؛ لذا أوصت الدراسة باتخاذ التدابير اللازمة لضمان سيادة هذه العلاقات والتفاعلات غير الرسمية في بيئة العمل.

واستهدفت دراسة سوار والباشقالي (2015) تحديد علاقة الارتباط والأثر بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية والقلق التنظيمي، حيث طبقت استبيان على عينة عشوائية بسيطة بلغت (328) موظف في كليات جامعة دهوك، وأظهرت النتائج: وجود ضعف في تحقيق أبعاد الحياة الوظيفية (الأجور والمكافآت، وظروف العمل المعنوية، والاستقلالية، والعمل الجماعي، والمشاركة في القرار، والمزايا الوظيفية، والنمو المهني، والتحسين المستمر)، كما ظهرت علاقة ارتباط وأثر لهذه الأبعاد في القلق التنظيمي، فكلما زاد تحقيق هذه الأبعاد قل القلق التنظيمي بأنواعه، كما أوصت بضرورة احترام آراء الموظفين وحريةهم في العمل، والثقة في قدراتهم، وحقهم في المشاركة في اتخاذ القرارات.

كما قام (Teshome, T., 2018) بدراسة هدفت إلى تقييم حالة ودرجة تنمية الموارد البشرية، واقتراح إستراتيجية للتدخل الإستراتيجي بثلاث جامعات عامة بأثيوبيا، وتم تطبيق الاستبيان على عينة عشوائية بلغت (87) من عمداء ورؤساء الأقسام والموظفين وقد أظهرت النتائج أن معدل تنمية الموارد البشرية في الجامعات الثلاث جاء متوسطاً وكان ترتيب الأبعاد الخاصة بتنمية الموارد هو: التعاون، والأصالة، والاستقلالية، والفاعلية (الاستباقية)، والانفتاح، والمواجهة، والثقة، وقد حددت الدراسة العناصر التي تستحق الاهتمام والتدخل الإستراتيجي؛ وهي: إيجاد بيئة جاذبة يستمتع العاملون فيها بالعمل، وتحديد فجوات الكفاءة، ومساعدة الموظفين على التعلم، والانفتاح ومناقشة المشاكل علانية بدل اتهام الموظفين بعضهم لبعض من خلفهم.

وأما (Zhuwao, et al, 2019) فقد قاموا بإجراء دراسة هدفت إلى معرفة أثر التنوع من حيث الجنس (ذكر، أنثى) والعرق على أداء الموظفين في مؤسسات التعليم العالي بجنوب أفريقيا، وتم تطبيق استبيان على عينة عشوائية طبقية مستعرضة بلغت (258) موظف أكاديمي وغير أكاديمي بجامعة فيندا، وأظهرت النتائج أن التنوع من حيث الجنس والعرق يؤثر في أداء الموظفين بشكل إيجابي إذا قامت الجامعة باتخاذ السياسات والإستراتيجيات التي تضمن رعاية وحماية هذا التنوع من التجاوزات، من خلال برامج التدريب والتوجيه، ودعم الممارسات الإيجابية التي تقوم على التعاون واحترام التنوع بين الموظفين، وتوجيه السلوكيات باتجاه فعالية الأداء التنظيمي.

في حين قام العززي (2019) بدراسة هدفت إلى تحديد درجة إدراك معلمي المدارس الحكومية في دولة الكويت لحقوقهم الوظيفية، وتكونت عينة الدراسة من (343) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة. وأظهرت النتائج: أن إدراك المعلمين بالمدارس الحكومية لحقوقهم

الوظيفية كان مرتفعاً، وجاءت مرتبة حسب متوسطاتها على النحو التالي: حقوق بيئة العمل، والحقوق المالية، والحقوق القانونية والتشريعية، وحقوق التوظيف والنمو المهني.

-أما عبد الرحمن (2019) فقام ببحث استهدف تطوير مقياس دقيق لأبعاد جودة الحياة الوظيفية، وتحديد مستوى هذه الأبعاد وعلاقتها بمستوى المهارات الإدارية للموظفين في الأجهزة الحكومية السعودية، وطبقت استبانة على عينة عشوائية عنقودية بلغت (299) متدرّباً من موظفي الأجهزة الحكومية بمعهد الإدارة العامة. وتوصلت الدراسة إلى: أن مقياس جودة الحياة الوظيفية ينطوي على بنية عاملية تتكون من ثمانية عوامل؛ هي: خصائص الوظيفة، أسلوب الإشراف، الأجور والمكافآت، فرص النمو المهني والتقدم الوظيفي، المشاركة في اتخاذ القرار، العلاقات الإنسانية بين زملاء، مراعاة التوازن بين العمل والأسرة، ظروف العمل المادية. جاءت جودة الحياة متوسطة في الأجهزة الحكومية وكان أكثرها توافراً بعد العلاقات الاجتماعية بين زملاء العمل، وظهر ارتباط إيجابي بين توفر جودة الحياة الوظيفية ومستوى المهارات الإدارية للموظفين. كما أوصت الدراسة بضرورة رصد وقياس جودة الحياة الوظيفية لتحسينها وتطويرها.

-أجرى (Van Rensburg, & Rthmann, 2020) دراسة هدفت إلى التعرف على كيفية ارتباط الممارسات التنظيمية الإيجابية بمتطلبات وموارد الوظيفة، وقد تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع بيانات الدراسة على عينة بلغت (339) من ثلاث جامعات في جنوب أفريقيا، وقد أظهرت النتائج أن الممارسات التنظيمية الإيجابية المتمثلة في الاحترام، والدعم المعنوي، والتسامح، والرعاية والإلهام؛ كانت ذات أهمية للموظفين إضافة إلى دورها في جودة أدائهم، في حين أن الموظفين الذين عانوا من ضعف هذه الممارسات أدى ذلك إلى غموض الدور، وعدم كفاية التدريب والتطوير، وسوء العلاقة مع المشرفين وزملاء العمل، ونقص الشعور بالراحة النفسية والاجتماعية على عكس زملائهم.

-وقام (Al-Taii, et al, 2020) بإجراء دراسة هدفت إلى تحديد دور الحفاظ على الموارد البشرية وصيانتها في تحقيق الرضاقة التنظيمية، ومعرفة تأثير صيانة الموارد البشرية على القدرة التنظيمية في الجامعات الخاصة في إقليم كردستان العراق، وتم تطبيق الاستبيان على عينة من أعضاء مجالس الجامعات الخاصة بلغت (107) من (11) جامعة، وأظهرت النتائج أن ممارسة صيانة الموارد البشرية جاءت متوسطة، وأن هناك علاقة دالة إيجابية بين صيانة الموارد البشرية والرضاقة التنظيمية وزيادة الإنجاز التنظيمي، وأوصت بضرورة اهتمام قادة الجامعات بالأنشطة الوقائية والخدمات الاجتماعية والصحية، وتوفير السلامة المهنية والاستقرار الوظيفي المتعلق بالطمأنينة والأمن للموظفين.

### التعليق على الدراسات السابقة:

- بعض هذه الدراسات تناولت الحقوق الوظيفية؛ كدراسة: الناصر (2012)، والعنزي (2019)؛ من حيث إدراك الموظفين ومعرفتهم بها في مؤسسات التعليم، أما دراسة عابدين ومصطفى (2012) فركزت على إدراك الموظفين لتوظيف الحقوق الإنسانية بالمؤسسة التعليمية، ويعد هذا تناول بصورة مباشرة فقط في هذه الدراسات، أما الدراسة الحالية فانفردت بشمولية الحقوق الوظيفية والإنسانية معاً في المقياس المقترح.

- كما أن بعض الدراسات ركزت على جوانب من الحقوق الإنسانية الوظيفية بصورة ضمنية؛ منها: دراسة (Amjad,et al., 2015) والتي بحثت أثر علاقات الصداقة والاحترام المتبادل بين زملاء العمل، ودراسة (Zhuwao,et al,2019) التي تناولت التنوع من حيث النوع (ذكر/ أنثي) والتنوع العرقي في بيئة العمل، ودراسة (Van Rensburg,&Rthmann,2020) التي بحثت في أثر السلوكيات التنظيمية الإيجابية؛ كالتسامح والدعم والرعاية والالهام، أما الدراسة الحالية فهي تشمل هذه الجوانب في عبارات المقياس المقترح بصورة مباشرة ومحددة.

- قامت دراسة عبد الرحمن (2019) بتطوير مقياس لجودة الحياة الوظيفية بالأجهزة الحكومية بالمملكة، وبعض أبعاد المقياس تضمن الحقوق الوظيفية؛ كالأجور والمكافآت، والمشاركة في اتخاذ القرارات وغيرها، والدراسة الحالية تقوم ببناء مقياس جديد؛ وليس تطوير مقياس معد من قبل، كما أن بعض الأبعاد الموجودة بمقياس جودة الحياة الوظيفية شملها المقياس المقترح.

- أظهرت بعض الدراسات السابقة تأثيراً للممارسات التنظيمية وصيانة الموارد البشرية والتي تخص ضمناً الحقوق الإنسانية الوظيفية على أداء الموظفين كدراسة عودة (2012)، ودراسة حجاج والمدهون (2013) على خفض مستوى الصراع التنظيمي، ودراسة (Amjad,et al., 2015) على الرضا الوظيفي ونية ترك العمل، ودراسة سوار والباشقالي (2015) على تقليل مستوى القلق التنظيمي، ودراسة (Teshome,T., 2018) في معرفة اتجاهات التدخل الإستراتيجي لتحسين وتطوير الموارد البشرية، ودراسة (Al-Taii,et al,2020) على الرضا التنظيمي والإنجاز التنظيمي.

- لم تجد الباحثة دراسات سابقة عربية أو أجنبية تضمنت مقياس محدد وواضح لتقييم الحقوق الإنسانية الوظيفية بالمؤسسات التعليمية مما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة جميعها.

- استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في تحديد أبعاد المقياس وصياغة عباراتها، ومعرفة الأساليب الإحصائية التي يمكن استخدامها لتحديد قدرة المقياس المقترح وموثوقيته في قياس ما وضع لأجله.

### الإجراءات المنهجية للدراسة:

**منهج الدراسة:** تم استخدام المنهج الوصفي المسحي؛ لمناسبته للدراسة الحالية من حيث استقصاء آراء عينة الدراسة، وتحديد استجاباتهم واستخدامها في تحديد الصدق والثبات للمقياس.

**مجتمع الدراسة:** شمل جميع موظفي وموظفات جامعة أم القرى بكل مقار الجامعة الموزعة بمدينة مكة المكرمة، والبالغ عددهم (2538) موظف وموظفة حسب الإحصائية المتحصل عليها من عمادة تقنية المعلومات في العام الدراسي 1440.

**عينة الدراسة:** نظراً لكبر مجتمع الدراسة تم أخذ عينة عشوائية طبقية بلغت (684) موظف وموظفة والجدول التالي يوضح خصائص عينة الدراسة:

### الجدول (1)

التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وفقاً للمتغيرات (النوع، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة)

النسبة المئوية	العدد	المتغير	
%47.84	310	ذكر	النوع
%52.16	338	أنثى	
%11.27	73	دراسات عليا	المؤهل العلمي
%61.27	397	بكالوريوس	
%8.80	57	دبلوم	
%18.67	121	أخرى	المسمى الوظيفي
%73.83	505	موظف إداري	
%20.91	143	موظف في	
%9.57	62	أقل من 5 سنوات	
%39.81	258	من 5 سنوات - إلى أقل من 10 سنوات	
%26.85	174	من 10 سنوات - إلى أقل من 15 سنة	سنوات الخبرة
%23.77	154	15 سنة فأكثر	
%100	684	المجموع	

### خطوات بناء مقياس الدراسة:

تم بناء مقياس مكون من (47) فقرة تمثل مؤشرات ممارسة الحقوق الإنسانية الوظيفية للموظفين في مؤسسات التعليم، وذلك ضمن ثلاثة محاور أساسية، وفق اتباع الخطوات التالية:

أولاً: مراجعة لوائح وأنظمة وزارة الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية الخاصة بحقوق الموظفين وواجباتهم، والكتب والبحوث السابقة التي تناولت الموارد البشرية من حيث رعاية حقوقهم وصيانتها، وتلك التي تناولت جودة الحياة الوظيفية، والمناخ التنظيمي، وممارسة السلوكيات الإيجابية في بيئة العمل، إضافة للوثائق والدراسات الخاصة بحقوق الإنسان؛ ولاسيما في المؤسسات التعليمية، وأيضاً الخبرة العملية للباحثة من معايشة الواقع الفعلي في

بيئة مؤسسات التعليم، كل هذه المصادر تم توظيفها لاستخلاص العبارات التي تخص الحقوق الإنسانية الوظيفية لموظفي مؤسسات التعليم.

ثانياً: تم تحديد ثلاثة محاور للمقياس على النحو التالي:

المحور الأول: الإداري والتنظيمي. وعدد فقراته (18).

المحور الثاني: الوظيفي. وعدد فقراته (17).

المحور الثالث: التواصل والعلاقات. وعدد فقراته (12).

ثالثاً: تم تحديد قياس الاستجابة لدرجة ممارسة الحقوق الإنسانية الوظيفية وفق نموذج ليكرت الخماسي على النحو التالي:

قياس الاستجابة:

مقترح (1) خماسي مكون من:				
أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
1	2	3	4	5
مقترح (2) خماسي مكون من:				
منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	عالية	بدرجة عالية جداً
1	2	3	4	5

رابعاً: صدق المحكمين (صدق المحتوى)

لمعرفة صدق المحتوى فقد قامت الباحثة بعرض المقياس المقترح لتقييم درجة ممارسة الحقوق الإنسانية المهنية بالمؤسسات التعليمية على مجموعة من المحكمين من الخبراء المتخصصين وأساتذة الجامعات وعددهم (12)؛ وذلك للتأكد من مدى ارتباط كل فقرة من فقراتها بالمحور الذي تنتمي إليه، ومدى وضوح كل فقرة وسلامة صياغتها اللغوية وملاءمتها لتحقيق الهدف الذي وضعت من أجله، واقتراح طرق تحسينها، وذلك بالحذف، أو الإضافة، أو إعادة الصياغة بما يرويه مناسباً، وفي ضوء التوجيهات التي أبداها السادة المحكمون قامت الباحثة بإجراء التعديلات التي اتفق عليها أكثر من (80%) من المحكمين؛ وذلك بحذف فقرة من المحور الثاني، وفقرتين من المحور الثالث، وإعادة صياغة الفقرات في المحاور الثلاثة ليصبح عدد فقرات المقياس (44) فقرة، كما حدد المحكمون بالإجماع قياس الاستجابات وفق المقترح الثاني.

خطوات تطبيق أداة الدراسة:

قامت الباحثة بتوزيع المقياس في صورته النهائية إلكترونياً وورقياً على عينة الدراسة، واستغرق تطبيقه حوالي (4) أسابيع، ثم بعد ذلك تم جمع استجابات أفراد العينة، وتفرغها، وتحليلها إحصائياً باستخدام برنامج (SPSS)، وبرنامج (Amos) للإجابة على تساؤلات الدراسة. وتم استخدام أساليب الإحصائية المناسبة؛ كالتكرارات والنسب المئوية، ومعاملات الارتباط،



والتحليل العاملي الاستكشافي والتوليدي، ومعامل ألفا كرونباخ ( $\alpha$ ) Cronbach's Alpha، والتجزئة النصفية.

### عرض نتائج الدراسة وتفسيرها:

الإجابة عن السؤال الأول: ما دلالات ثبات المقياس المقترح لتقييم درجة ممارسة الحقوق الإنسانية الوظيفية بالمؤسسات التعليمية؟.

الثبات كما يشير عبيدات وآخرون (1996) هو أن تعطي الأداة نتائج مقارنة أو النتائج نفسها إذا طبقت في ظروف متماثلة، وسوف تقوم الباحثة بحساب الثبات للمقياس المقترح لتقييم درجة ممارسة الحقوق الإنسانية الوظيفية بالمؤسسات التعليمية باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ، واستخدام طريقة التجزئة النصفية كما تبينه نتائج الجداول التالية:

### 1- الثبات بطريقة ألفا كرونباخ:

تم التحقق من ثبات المقياس المقترح لتقييم درجة ممارسة الحقوق الإنسانية المهنية بالمؤسسات التعليمية باستخدام معامل ثبات ألفا كرونباخ، والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول (2)

المحاور	ألفا كرونباخ
الإداري والتنظيمي	0,924
الوظيفي	0.945
التواصل والعلاقات	0.924
الثبات الكلي للمقياس	0.972

### معامل الثبات ألفا كرونباخ لمحاور المقياس:

يتضح من الجدول السابق أن أداة الدراسة تتمتع بثبات عالٍ إحصائياً؛ حيث بلغت قيمة ألفا كرونباخ للمقياس ككل (0.972)، وهي درجة ثبات عالية، كما أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لكل محور من محاور المقياس تتراوح بين (0.924 – 0.945)، وهذا يعني أن معاملات الثبات مرتفعة.

### 2- الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

تم التحقق من ثبات المقياس المقترح لتقييم درجة ممارسة الحقوق الإنسانية الوظيفية بالمؤسسات التعليمية أيضاً باستخدام طريقة التجزئة النصفية، وذلك من خلال تقسيم فقرات كل محور إلى نصفين باستخدام برنامج (SPSS)، والجدول التالي يوضح النتائج:

## الجدول (3)

معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمُحاور المقياس

المحاور	معامل سييرمان-براون المصحح
الإداري والتنظيمي	0.924
الوظيفي	0.957
التواصل والعلاقات	0.931
الثبات الكلي للمقياس	0.926

يتضح من الجدول (3) أن أداة الدراسة تتمتع أيضاً بدرجة عالية من الثبات بطريقة التجزئة النصفية؛ حيث تراوحت قيم معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية لمُحاور المقياس ما بين (0.924 – 0.957)، كما بلغت قيمة معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية للمقياس ككل (0.926)، وهو معامل ثبات مرتفع. مما سبق يتضح أن المقياس يتمتع بدلالات ثبات مرتفعة.

**إجابة السؤال الثاني:** ما دلالات صدق المقياس المقترح لتقييم درجة ممارسة الحقوق الإنسانية الوظيفية بالمؤسسات التعليمية؟

يقصد بصدق المقياس كما تذكر مجيد (2014:93) "مقدرته على قياس ما وضع من أجله"، وللإجابة عن هذا السؤال، وللتأكد من دلالات صدق المقياس المقترح لتقييم درجة ممارسة الحقوق الإنسانية الوظيفية بالمؤسسات التعليمية من خلال صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، وإيجاد معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور المتوسط الكلي للمقياس، والصدق العملي للمقياس بنوعيه الاستكشافي والتوكيدي، والصدق التقاربي من خلال تحديد قيمة الموثوقية المركبة (CR)، والصدق التمايزي باستخدام متوسط التباين المستخلص (AVE)، كما تبينه نتائج الجداول التالية:

**1- صدق الاتساق الداخلي:****1-1 صدق الاتساق الداخلي بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور:**

تم حساب صدق الاتساق الداخلي بحساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة، ويوضح الجدول التالي نتائجها.

الجدول (4)

معاملات ارتباط بيرسون عبارات أداة الدراسة بالدرجة الكلية  
لكل محور والدرجة الكلية للمقياس

التواصل والعلاقات		الوظيفي		الإداري والتنظيمي		العلاقة	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور
معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور	معامل الارتباط بالدرجة الكلية للمحور			
**0.746	**0.807	35	**0.778	**0.783	19	**0.568	**0.596	1
**0.666	**0.752	36	**0.756	**0.775	20	**0.576	**0.626	2
**0.727	**0.785	37	**0.732	**0.758	21	**0.682	**0.731	3
**0.745	**0.812	38	**0.664	**0.684	22	**0.433	**0.481	4
**0.780	**0.849	39	**0.707	**0.730	23	**0.695	**0.724	5
**0.693	**0.692	40	**0.642	**0.678	24	**0.712	**0.764	6
**0.569	**0.637	41	**0.762	**0.782	25	**0.581	**0.639	7
**0.670	**0.742	42	**0.667	**0.79	26	**0.315	**0.398	8
**0.671	**0.797	43	**0.797	**0.812	27	**0.826	**0.810	9
**0.755	**0.851	44	**0.775	**0.795	28	**0.748	**0.751	10
			**0.750	**0.779	29	**0.677	**0.699	11
			**0.714	**0.739	30	**0.620	**0.645	12
			**0.731	**0.774	31	**0.632	**0.670	13
			**0.640	**0.661	32	**0.623	**0.654	14
			**0.666	**0.681	33	**0.726	**0.766	15
			**0.738	**0.737	34	**0.724	**0.765	16
						**0.483	**0.558	17
						**0.654	**0.691	18

\*\* دال عند المستوى (0.01)

من خلال الجدول (4) يتضح أن معاملات ارتباط العبارات بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه العبارة جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وجاءت جميع قيم معاملات عالية؛ حيث تراوحت معاملات ارتباط عبارات المحور الأول (الإداري والتنظيمي) بالدرجة الكلية للمحور بين (0.398-0.810)، وكانت معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس بين (0.315-0.826)، في حين كانت معاملات ارتباط عبارات المحور الثاني (الوظيفي) بالدرجة الكلية للمحور بين (0.661-0.812) وكانت معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس بين (0.640-0.797)، أما معاملات ارتباط عبارات المحور الثالث (التواصل والعلاقات) بالدرجة الكلية للمحور بين (0.637-0.851) وكانت معاملات ارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس بين (0.569-0.780)، مما يدل على توفر درجة مقبولة من صدق الاتساق الداخلي للمقياس المقترح لتقييم درجة ممارسة الحقوق الإنسانية الوظيفية بالمؤسسات التعليمية.

### 2-1 صدق الاتساق الداخلي بين الدرجة الكلية لكل محور والمجموع الكلي للمقياس:

تم التحقق من خلال إيجاد معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والمجموع الكلي للمقياس، والجدول التالي يوضح نتائجها:

#### جدول (5)

#### معاملات الارتباط بين درجات كل محور والدرجة الكلية للمقياس

المحور	الإداري التنظيمي	الوظيفي	التواصل والعلاقات	معامل الارتباط بالمجموع الكلي للمقياس
الإداري والتنظيمي	-	**0.867	**0.758	**0.941
الوظيفي	-	-	**0.870	**0.972
التواصل والعلاقات	-	-	-	**0.910

\*\* دال عند المستوى (0.01)

نلاحظ في الجدول السابق أن قيم معاملات الارتباط لمحاور المقياس دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وجاءت جميع قيم معاملات الارتباط بين (0.910-0.972) مما يدل على توفر درجة عالية من الصدق البنائي للمقياس المقترح.

### 3- الصدق العامي للمقياس

#### 3-1 التحليل العامي الاستكشافي:

تم التأكد من البنية العامية الاستكشافية للمقياس المقترح باستخدام التحليل العامي الاستكشافي (EFA) Exploratory Factor Analysis، وقبل إجراء عملية التحليل العامي يجب التأكد من تحقق البيانات والشروط الأساسية لاستخدام هذا الأسلوب الإحصائي؛ وهي:

كفاية العينة، وتوفر علاقات ارتباطية دالة بين المتغيرات لاستخدام التحليل العاملي، والقيمة المطلقة لمحدد مصفوفة معاملات.

ويستدل على كفاية حجم العينة عن طريق استخدام اختبار (كايزر - ماير - أولكن) (Kaiser - Meyer - Olkin) المعروف اختصاراً بـ (KMO) والذي يجب ألا يقل عن (0.50)، كما يتم التحقق من توفر علاقات ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات من خلال اختبار بارتلليت (Bartlett's Test of Sphericity)، وذلك للتحقق من أن مصفوفة معاملات الارتباط ليست على صورة مصفوفة الوحدة، وأن تكون القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة معاملات الارتباط أكبر من (0.00001)، وهذا يدل على وجود اعتماد خطي (Linear Dependency) يحجب المساهمة الخاصة لكل متغير في تحديد عدد العوامل، وتم التأكد من هذه الشروط والجدول (6) يوضح نتائجها:

#### الجدول (6)

##### نتائج (KMO & Bartlett) لأداة الدراسة

محدد مصفوفة الارتباطات	اختبار Bartlett's Test		اختبار KMO	المقياس
	مستوى الدلالة	مربع كاي		
1.99	0.000	22831.967	0.945	مقياس الحقوق الإنسانية الوظيفية

في الجدول (6) نجد أن قيمة (KMO) لمقياس الحقوق الإنسانية الوظيفية تساوي (0.945)، وهي قيمة مقبولة وتحقق شرط استخدام التحليل العاملي لمناسبة عينة الدراسة؛ حيث أن القيمة المقبولة (0.50) فأكثر. كما يتضح من الجدول أن درجة الدلالة الإحصائية لاختبار (Bartlett) هي أقل من (0.05)، مما يدل على توفر علاقات ارتباطية دالة إحصائية كافية لاستخدام التحليل العاملي، وتم التأكد من عدم وجود ازدواجية خطية من خلال إيجاد محدد المصفوفة؛ حيث كانت قيمة محدد المصفوفة أكبر من (0.00001)، وهو الشرط لتحقق عدم الازدواجية.

ونظراً لتحقق الشروط السابقة فقد قامت الباحثة باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي للتحقق من البنية العاملية الاستكشافية للمقياس المقترح؛ حيث تم استخدام تحليل المكونات الأساسية Principle Components Analysis مع إجراء التدوير المتعامد للمحاور بطريقة (Varimax)، وتم اعتماد محك كايزر Kasaer Criterion الذي يعد من أكثر المحكات شيوعاً واستخداماً، ويعتمد على كون قيمة الجذر الكامن (Eigenvalue) الواحد الصحيح أو أكثر، ومحك تشبعات العبارات ضمن أبعادها؛ حيث تم اعتبار التشبع بمقدار (0.30) فأكثر للعبارة مقبولاً وفقاً لخطوات التحليل العاملي، وسيتم استبعاد العبارات التي كانت أقل من (0.30). والجدول (7) يوضح مصفوفة العوامل وتشبعات العبارات، بالإضافة إلى قيم الجذر الكامن، ونسبة التباين المفسر للعوامل، واشتراكات عبارات المقياس.

الجدول (7)

مصفوفة العوامل وتشعبات العبارات بالعوامل التي استخلصت بطريقة المكونات الرئيسية  
بعد التدوير بطريقة فارماكس لأداة الدراسة

الاشتراكات	العوامل		م
	الثالث	الثاني	
0.597		0.698	1
0.642		0.555	2
0.617		0.547	3
0.704		0.597	4
0.731		0.642	5
0.613		0.617	6
0.784		0.704	7
0.712		0.731	8
0.739		0.471	9
0.596		0.454	10
0.698		0.577	11
0.642		0.526	12
0.488		0.427	13
0.655		0.666	14
0.652		<u>0.291</u>	15
0.683		<u>0.221</u>	16
0.637		0.505	17
0.610		0.545	18
0.695		0.571	19
0.726		0.603	20
0.686		0.602	21
0.659		0.619	22



الاشتراكات	العوامل			م
	الثالث	الثاني	الأول	
0.660		0.649		23
0.626		<u>0.269</u>		24
0.619		0.537		25
0.622		0.432		26
0.749		0.609		27
0.706		0.639		28
0.698		0.524		29
0.618		0.554		30
0.637		0.553		31
0.714		0.653		32
0.689		0.636		33
0.617		0.408		34
0.683	0.654			35
0.644	0.649			36
0.657	0.632			37
0.746	<u>0.245</u>			38
0.751	0.740			39
0.602	0.480			40
0.536	0.453			41
0.541	0.621			42
0.709	0.794			43
0.720	0.749			44
	<b>1.364</b>	<b>1.695</b>	<b>15.960</b>	الجذر الكامن
	<b>4.012</b>	<b>4.986</b>	<b>46.941</b>	نسبة التباين

الاشتراكات	العوامل			م
	الثالث	الثاني	الأول	
	55.939	51.927	46.941	نسبة التباين التراكمية

ويتضح من خلال الجدول (7) أن الجذر الكامن لكل منها أكبر من الواحد الصحيح، وقد أسفر عن استخلاص (3) عوامل استوعبت (55.939%) من نسبة التباين الكلي للمصفوفة، وهي قيمة تتجاوز النسبة المطلوبة وقدرها (50%)

**العامل الأول (الإداري والتنظيمي):** يضم (16) عبارة بعد استبعاد العبارتين (15، 16) نتيجة لتشبعهما بأقل من (0.30) على العامل، وقد بلغ الجذر الكامن (Eigenvalue) لهذا العامل (15.960)، وأسهم في تفسير ما نسبته (46.941%).

**العامل الثاني (الوظيفي):** يضم (14) عبارة بعد استبعاد العبارة (24) نتيجة لتشبعهما بأقل من (0.30) على العامل، وقد بلغ الجذر الكامن (Eigenvalue) لهذا العامل (1.695)، وأسهم في تفسير ما نسبته (4.986%).

**العامل الثالث (التواصل والعلاقات):** يضم (9) عبارات بعد استبعاد العبارة (38) نتيجة لتشبعهما بأقل من (0.30) على العامل، وقد بلغ الجذر الكامن (Eigenvalue) لهذا العامل (1.364)، وأسهم في تفسير ما نسبته (4.012%).

### 3-2 التحليل العاملي التوكيدي:

بعد أن تم التأكد من سلامة أداة القياس من خلال التحليل العاملي الاستكشافي في الخطوة السابقة، ولتحقق من الملاءمة الإحصائية للمقياس المقترح؛ تم تقييم المقياس باستخدام التحليل العاملي التوكيدي (Confirmatory factor Analysis (CFA) كإحدى مراحل أسلوب النمذجة بالمعادلة البنائية (SEM) التي يوفرها البرنامج الإحصائي (AMOS) الإصدار (24) للتحقق من صلاحية وسلامة البيانات إحصائيًا كما تعكسها مؤشرات الملاءمة الإحصائية.

وفي هذه المرحلة يتم تحديد العلاقة بين المتغيرات الكامنة (Latent variable) والمتغيرات الملاحظة (Observed variable) الدالة عليها أي العبارات المرتبطة بها في المقياس المقترح؛ ويتم الحكم على مدى صدق البناء التوكيدي في ضوء مؤشرات جودة المطابقة والذي يتعلق بصدق النسيج المفاهيمي للمقياس كما يوضحها الجدول (8):

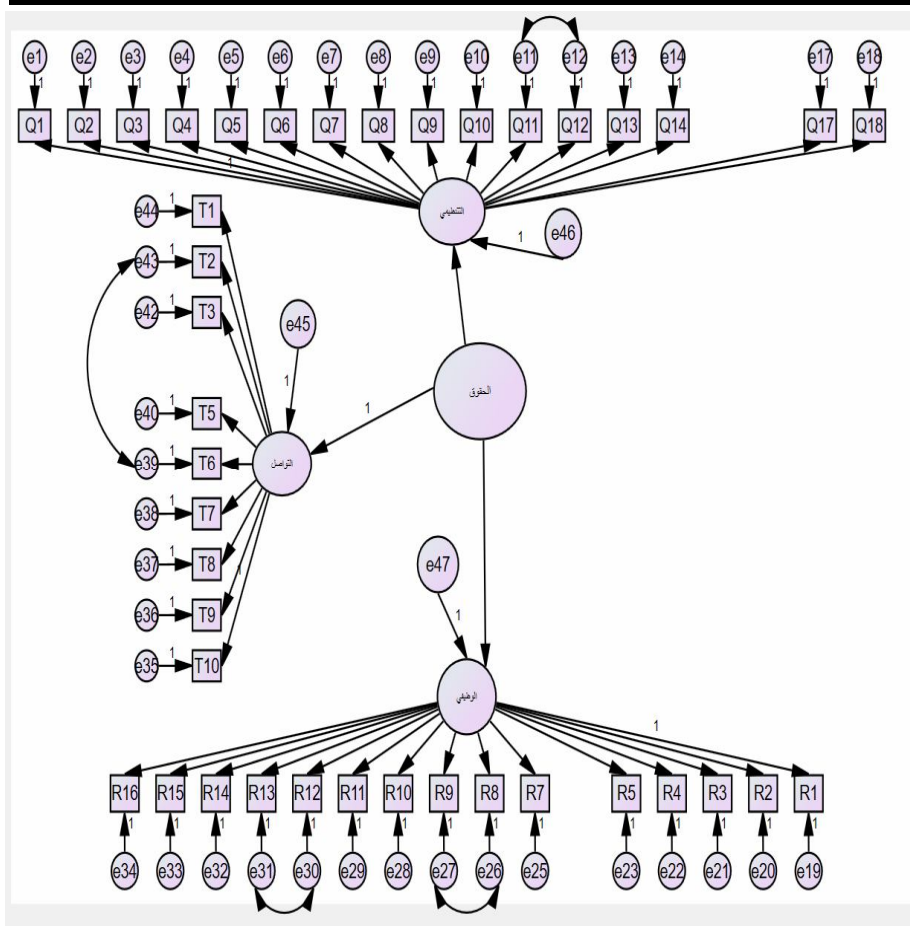


الجدول (8)

مؤشرات حسن مطابقة النموذج للبيانات لمقياس ممارسة الحقوق الإنسانية الوظيفية  
بالمؤسسات التعليمية

النموذج المعدل	النموذج الأولي	المدى المثالي للمؤشر	مؤشرات حسن المطابقة
1164.262	3547.773	-	قيمة مربع كاي Chi-Square
566	591	-	درجات الحرية
2.057	6.003	$x^2/df < 2-5$	نسبة قيمة مربع كاي إلى درجات الحرية
0.000	0.000	أكبر من 0.05	الدلالة الإحصائية
0.043	0.096	$RMSEA < 0.05 - 0.08$	مؤشر جذر من مربعات البواقي (RMSEA)
0.931	0.776	$NFI \geq 0.90$	مؤشر المطابقة المعياري (NFI)
0.922	0.736	$GFI \geq 0.90$	مؤشر حسن المطابقة (GFI)
0.902	0.703	$AGFI \geq 0.90$	مؤشر حسن المطابقة المصحح (AGFI)
0.927	0.801	$CFI \geq 0.90$	مؤشر المطابقة المقارن (CFI)
0.914	0.788	$TLI \geq 0.90$	مؤشر توكر- لويس (TLI)

ويتضح من الجدول (8) بعد إجراء التحليل العاملي التوكيدي على المقياس المقترح أظهر النموذج الأولي عدم وجود مطابقة جيدة؛ حيث كانت قيمة مربع كاي (3547.773) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.001)، كما بلغت قيمة (RMSEA) مؤشر جذر من مربعات البواقي (0.096)، وقيمة (AGFI) حسن المطابقة المصحح (0.703)، مما يشير إلى سوء مطابقة النموذج للبيانات، لذلك تم إجراء تعديل على النموذج من خلال فحص البواقي ومؤشرات التعديل التي اقترحها برنامج (AMOS)، مع الأخذ بالاعتبار الجانب النظري والمنطقي في التأكد من صحة التعديل كما يوضحها الشكل (1)، ونتائج النموذج المعدل كما في الجدول (8).



الشكل (1): النموذج النهائي للمقياس المقترح لتقييم درجة ممارسة الحقوق الإنسانية الوظيفية بالمؤسسات التعليمية

بعد إعادة اختبار المقياس أشارت مؤشرات جودة المطابقة الواردة في الجدول (8) أن قيمة مربع كاي تساوي (1164.262)، ونسبة قيمة مربع كاي إلى درجات الحرية تساوي (2.057) من الدلالة الإحصائية، ومؤشر جذر من مربعات البواقي (RMSEA) يساوي (0.043)، ومؤشر المطابقة المعياري (NFI) يساوي (0.931)، ومؤشر حسن المطابقة (GFI) يساوي (0.922)، ومؤشر حسن المطابقة المصحح (AGFI) يساوي (0.902)، ومؤشر المطابقة المقارن (CFI) يساوي (0.927)، ومؤشر توكر- لويس (TLI) يساوي (0.914)، وجميعها كانت في المدى المثالي لكل مؤشر، مما يشير إلى أن النموذج المعدل استوفى الشروط اللازمة لقبوله، وهذا يؤكد مطابقة المقياس المقترح للبيانات، وأنه صادق عاملياً. والشكل (1) يوضح النموذج النهائي للمقياس المقترح لتقييم درجة ممارسة الحقوق الإنسانية الوظيفية بالمؤسسات التعليمية.

#### 4- الصدق التقاربي:

يذكر (Hair et al, 2010) أن الصدق التقاربي يقيس درجة التوافق بين الفقرات المتعددة التي تقيس المتغير، ويتم تقييمها من خلال فحص تشعبات العوامل والتي تعد ذات دلالة

إحصائية إذا بلغت قيمتها (0.50)، وقيمة الموثوقية المركبة (CR) التي يجب أن تكون أكبر من (0.70) والجدول (9) يوضح نتائجها.

#### جدول (9)

نتائج الصدق التقاربي لمقياس لتقييم درجة ممارسة الحقوق الإنسانية الوظيفية بالمؤسسات التعليمية.

المحاور	قيمة الموثوقية المركبة (CR)
الإداري التنظيمي	0.885
الوظيفي	0.901
التواصل والعلاقات	0.895
الصدق التقاربي للمقياس ككل	0.963

يتضح من الجدول (9) أن قيمة الموثوقية المركبة (CR) للمقياس المقترح بلغت (0.963)، كما أن قيمة (CR) لكل محور من محاور المقياس تتراوح بين (0.885 – 0.895)، وهي قيمة أكبر من (0.70)، مما يدل على توفر درجة مقبولة من صدق التقاربي للمقياس المقترح.

#### 5- الصدق التمايزي:

يقيس الصدق التمايزي مدى اختلاف محاور الدراسة عن بعضها البعض، وبالتالي عدم تشابه المحاور، وأن كل محور يمثل نفسه، وتم استخدام متوسط التباين المستخلص (AVE) لتقدير الصدق التمايزي، ويذكر (Hair et al, 2010) أن قيمة (AVE) يجب أن تكون أكبر من (0.50)، والجدول (10) يوضح نتائج الصدق التمايزي.

#### الجدول (10)

نتائج الصدق التمايزي لمقياس لتقييم درجة ممارسة الحقوق الإنسانية الوظيفية بالمؤسسات التعليمية.

المحور	قيمة (AVE)
الإداري التنظيمي	0.522
الوظيفي	0.583
التواصل والعلاقات	0.576
الصدق التقاربي للمقياس ككل	0.515

يتضح من الجدول السابق أن متوسط التباين المستخلص (AVE) لتقدير الصدق التمايزي للمقياس المقترح بلغ (0.515)، كما أن قيمة (AVE) لكل محور من محاور المقياس

تتراوح بين (0.522 – 0.583)، وهي قيمة أكبر من (0.50)، مما يدل على توفر درجة مقبولة من الصدق التمايزي للمقياس المقترح.

### خلاصة نتائج الدراسة:

- جاءت معاملات الثبات الإحصائية باستخدام معامل (Cronbach's Alpha ( $\alpha$ )) ومعامل التجزئة النصفية للمقياس المقترح لتقييم درجة ممارسة الحقوق الإنسانية الوظيفية بدرجة عالية بلغت (0.926، 0.972) على التوالي، مما يدل على تمتعها بدرجة عالية من الثبات .
- كما جاءت معاملات صدق الاتساق الداخلي، والصدق التقاربي، والتماييزي بدرجات مرتفعة مما يدل على تمتعها بدرجة عالية من الصدق.
- أما التحليل العاملي الاستكشافي فقد أسفر عن استخلاص (3) عوامل استوعبت (55.939%)؛ حيث ضم العامل الأول (الإداري والتنظيمي) (16) عبارة، وقد بلغ الجذر الكامن لهذا العامل (15.960)، وأسهم في تفسير ما نسبته (46.941%)، أما العامل الثاني (الوظيفي) فقد ضم (14) عبارة، وقد بلغ الجذر الكامن لهذا العامل (1.695)، وأسهم في تفسير ما نسبته (4.986%)، في حين ضم العامل الثالث (التواصل والعلاقات) (9) عبارات، وقد بلغ الجذر الكامن لهذا العامل (1.364)، وأسهم في تفسير ما نسبته (4.012%) .
- وأظهرت نتائج التحليل العاملي التوكيدي أن النموذج المعدل أوفى بالشروط اللازمة لقبوله، مما يؤكد مطابقة المقياس المقترح للبيانات، وأنه صادق عامليًا، حيث بلغت قيمة مربع كاي تساوي (1164.262)، ونسبة قيمة مربع (كاي) إلى درجات الحرية تساوي (2.057)، الدلالة الإحصائية، ومؤشر جذر من مربعات البواقي (RMSEA) تساوي (0.043)، ومؤشر المطابقة المعياري (NFI) يساوي (0.931)، ومؤشر حسن المطابقة (GFI) يساوي (0.922)، ومؤشر حسن المطابقة المصحح (AGFI) يساوي (0.902)، مؤشر المطابقة المقارن (CFI) يساوي (0.927)، مؤشر توكر- لويس (TLI) يساوي (0.914).

### التوصيات والمقترحات:

في ضوء النتائج المتحصل علمها توصي الدراسة بالتالي:

- إمكانية استخدام المسؤولين في إدارة الموارد البشرية والتطوير والجودة وغيرها من الإدارات بالجامعات هذا المقياس المقترح؛ وتطبيقه على موظفيهم لتحديد مواطن القوة والضعف في ممارسة الحقوق الإنسانية الوظيفية؛ لما لها من تأثير على أداء الموظفين بجميع مستوياتهم الوظيفية والأداء الجامعي؛ من أجل اتخاذ الإجراءات التحسينية والتطويرية في هذا الجانب المهم.
- أن يستخدم المقياس المقترح لتحديد درجة ممارسة الحقوق الإنسانية الوظيفية على أعضاء هيئة التدريس؛ لتحديد الخلل فيها، والعمل على وضع الآليات التي تضمن حماية وصيانة هذه الحقوق للهيئة التدريسية التي تعد الطاقة الحقيقية للجامعة.

- 
- أن يقوم الباحثون باستخدام المقياس لربط ممارسة الحقوق الإنسانية الوظيفية بالعوامل؛ مثل: جودة الأداء، والمتغيرات التنظيمية؛ مثل: المناعة التنظيمية، والولاء والانتماء التنظيمي، والمواطنة التنظيمية، والبراعة التنظيمية بالجامعات السعودية.
  - استخدام المقياس المقترح في تحديد درجة ممارسة الحقوق الإنسانية الوظيفية في مؤسسات التعليم العام في ضوء التجديد المدرسي لتحقيق رؤية (٢٠٣٠).
  - تكرار استخدام المقياس المقترح في مؤسسات التعليم العام أو العالي محلياً وفي المجتمعات العربية أو الأجنبية ولفئات مختلفة بما يساهم في تطوير أبعاد المقياس المقترح.

## المراجع

- بني فارس، محمود جمعة، وإبراهيم، سمير عبد الباسط، والموسى، جعفر محمود (2013). مستوى معرفة طلبة جامعة طيبة بمفاهيم حقوق الإنسان وعلاقته باتجاهاتهم نحوها. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، (33)، ج2، 203-232.
- البلوي، حنان على مسلم، وسليمان، شاهر خالد (2019). بناء مقياس الوعي الفكري باستخدام التحليل العاملي التوكيدي دراسة سيكومترية على عينة من طالبات جامعة تبوك. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، (109)، 71-91.
- الحسين، أسعد بن ناصر بن سعيد (2017). مسؤولية المدرسة في تنمية الوعي بحقوق الإنسان في ضوء التربية الإسلامية. مجلة العلوم التربوية، (1)، ج2، 263-314.
- حميد، منى سعيد (2015). درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الفلسطينية لمفاهيم حقوق الإنسان وعلاقتها بتعزيز الانتماء الوطني لدى طلبتهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، كلية التربية، قسم أصول التربية، غزة.
- حلاوة، عماد منصور أحمد (2015). غموض الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على موظفي القطاع الحكومي المدنيين في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال غزة.
- حماد، عفاف سعد حسن (2009). مدخل إلى حقوق الإنسان المفهوم والتطور التاريخي والإطار الفلسفي. بحث مقدم للمؤتمر العلمي الثاني حقوق الإنسان ومناهج الدراسات الاجتماعية، مج3، الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية، جامعة عين شمس، القاهرة.
- حجاج، خليل جعفر خليل، والمدهون، إياد إبراهيم (2013). العلاقة بين المناخ التنظيمي والصراع لدى الإداريين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة. مجلة التجارة والتمويل، جامعة طنطا، (2)، 265-303.
- الخيرى، طلال بن عقيل عطاس (2019). المتطلبات التربوية والمجتمعية لتنمية حقوق الإنسان من منظور إسلامي. مجلة العلوم التربوية والنفسية، جامعة أم القرى، (1)11، 1-37.
- الدخيل، تغريد محمد (2019). التطوير المهني للموارد البشرية في المؤسسات التعليمية تصور مقترح. مجلة البحوث النوعية في مجالات التربية النوعية، رابطة التربويين العرب، (16)، 133-146.
- سوار، شهاب أحمد، والباشقالي، محمود محمد (2015). اختبار العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والقلق التنظيمي: دراسة تطبيقية لأراء الكوادر الوظيفية في عينة من كليات جامعة دهوك. المجلة العربية للإدارة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، (1)32، 335-358.
- الشيخ، إبراهيم علي بدوي (2009) مقاصد الشريعة الإسلامية وحقوق الإنسان. القاهرة: دار النهضة العربية.

الطلاح، سليمان أحمد (2017). المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بالأداء في جامعات قطاع غزة من وجهة نظر الإداريين. مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات، جامعة فلسطين، (1)7، 65-94.

عبيدات، ذوقان، عدس، عبد الرحمن، وعبد الحق، كايد (1996). البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه، ط 5، عمان: دار الفكر.

عودة، سماح شعبان أحمد (2012). أثر صيانة الموارد البشرية على أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية بغزة.

عابدين، محمد عبد القادر، ومصطفى، إيمان رياض (2012). توظيف مبادئ حقوق الإنسان في الإدارة المدرسية إدراكات مديري ومعلمي المدارس العربية في محافظة القدس، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، (1)6، 37-61.

عبد الرحمن، طارق عطية (2019). جودة الحياة الوظيفية ودورها في تطوير المهارات الإدارية في تطوير المهارات الإدارية للعاملين في الأجهزة الحكومية السعودية من وجهة نظر متدربي معهد الإدارة العامة. بحث مقدم لمؤتمر التنمية الإدارية في ضوء رؤية المملكة 2030، معهد الإدارة العامة، الرياض، 18-20 مارس.

العجمي، معدي مهدي، والشمري، زيد نزال (2017). درجة تضمين مفاهيم حقوق الإنسان في برامج إعداد المعلمين بجامعة الكويت. مجلة دراسات الخلية والجزيرة العربية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، (167)، 215-244.

العنزي، عمر جابر عبد العزيز (2019). درجة إدراك معلمي المدارس الحكومية في دولة الكويت لحقوقهم الوظيفية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، كلية الدراسات العليا، الأردن.

المملكة العربية السعودية (2016). وثيقة الرؤية الوطنية (2030) متاح عبر <https://vision2030.gov.sa>

مومني، خالد سليمان أحمد (2019). واقع تطبيق الحوكمة في جامعة جرش من وجهة نظر أعضاء الهيئتين التدريسية والإدارية والعاملين فيها. مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، (20)، ج 6، 501-523.

المطلق، نايف بن سليمان، والبواردي، فيصل بن عبد الله (2019). التكامل بين أهداف إدارة الموارد البشرية والأهداف الإستراتيجية في الوزارات السعودية. بحث مقدم لمؤتمر التنمية الإدارية في ضوء رؤية المملكة 2030، معهد الإدارة العامة، الرياض، 18-20 مارس.

مجيد، سوسن (2014). أسس بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية. ط3، عمان: مركز ديونو لتعليم التفكير.

- الناصر، عبد الرحمن بن ناصر (2010). درجة إدراك وممارسة معلمي التعليم العام في المملكة العربية السعودية لحقوقهم الوظيفية من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، كلية الدراسات العليا، الأردن.
- الهندي، وحيد بن أحمد، والمطلق، نايف سليمان (2019). نموذج مقترح لنظام الحوافز والمكافآت في نظام الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية. مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض، 59(4)، 687-769.
- وزارة الخدمة المدنية بالمملكة العربية السعودية، اللوائح والإجراءات، متاح عبر <https://hrsd.gov.sa/ar/procedures>

## References

- Anjum. A.: Muazzam. A.: Manzoor. F.: Visvizi. A.: & Nawaz. R. (2019). Mediating Bulling and Strain in Higher Education Institutions: The Case of Pakistan. *Sustainability*, 11(8), <https://doi.org/10.3390/su11082244>
- Amjad, Z., Sabri, P.S., Ilyas, M., & Afshaan, H. (2015). Informal Relationships at Workplace and Employee Performance: A Study of Employees Private Higher Education Sector. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences* 2015, Vol. 9 (1), 303-321.
- Al-Taii, M., A., Ismael, H., K., & Khudhur, S., A. (2020). The Role of Human Resources Maintenance in Achieving Organizational Agility. *Journal of tanmiyat AL- Rafidain*, 39(125), 43-62.
- Barkhuizen, N., Rothmann, S., & Van de vijver, F. J. R. (2013). Burnout and Work Engagement of Academics in Higher Education Institutions: Effects of Dispositional Optimism. *Stress and Health*, 30(4), 322-332.
- Hair, J. F. J., Money, A. H., Samouel, P., & Page, M. (2010). *Multivariate data analysis* (7 ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Teshome, T. (2018). Human resource development climate in higher education institutions in Ethiopia: empirical analysis on selected public universities. *Journal of Eastern Africa Social Science Research Review*, 34(1), 277-290.
- Van Rensburg, C.J., & Rothmann, S. (2020). Towards positive institutions: Positive practices and employees' experiences in higher education institutions. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46(0), 1-11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1733>.
- Zhuwao, S., Ngirande, H., Ndlovu, w., & Setati, S. (2019). Gender diversity, ethnic diversity and employee performance in a south African higher education institution. *SA Journal of Human Resource Management*, 17(0), a1061. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17io.1061>





---

المملكة العربية السعودية  
وزارة التعليم  
جامعة أم القرى - كلية التربية

مقياس  
درجة ممارسة الحقوق الإنسانية الوظيفية بالمؤسسات التعليمية

The degree of practicing functional human rights  
in educational institutions

[الصورة النهائية]

إعداد  
د. حياة بنت محمد بن سعد الحربي  
Dr. Hayat Mohammad Saad Alharbi

---

### البيانات العامة:

#### ١. النوع الاجتماعي :

ذكر.

أنثى.

#### ٢. المؤهل العلمي:

دراسات عليا.

بكالوريوس.

دبلوم.

أخرى.

#### ٣. المسمى الوظيفي:

موظف إداري

موظف فني

أخرى.

#### ٤. سنوات الخبرة :

أقل من 5 سنوات.

من 5 سنوات – إلى أقل من 10 سنوات.

من 10 سنوات – إلى أقل من 15 سنة.

من 15 سنة فأكثر.

---

ما درجة ممارسة جهة عملك للحقوق الإنسانية الوظيفية التالية، فضلاً ضع علامة أمام كل فقرة في الخانة التي تتوافق مع وجهة نظرك.

م	الفقرات	درجة الممارسة
		عالية متوسطة منخفضة لا تمارس
		١ ٢ ٣ ٤

#### البعد الأول: الإداري والتنظيمي

- ١ تقويم الموظفين جميعهم بعدالة.
- ٢ إعطاء جميع الموظفين فرص الترقية والتطور الوظيفي.
- ٣ التعامل بمساواة مع جميع الموظفين.
- ٤ البعد عن ممارسة الضغوط لإجبار الموظف على الانتقال إلى جهة أخرى.
- ٥ تمكين جميع الموظفين من الحصول على المزايا الوظيفية.
- ٦ المشاركة في اتخاذ القرارات بالعمل.
- ٧ الحصول على الحوافز والتعويضات المناسبة.
- ٨ عدم ممارسة الضغوط لإجبار الموظف على ترك العمل.
- ٩ توفير البيئة الإيجابية المحفزة للعمل.
- ١٠ الشفافية وإعطاء المعلومات الدقيقة للموظفين.
- ١١ تهيئة ظروف الأمن والسلامة بمكان العمل.
- ١٢ توفير الإمكانيات والتجهيزات اللازمة لعمل الموظفين.
- ١٣ تعريف الموظفين بحقوقهم وواجباتهم بدقة ووضوح.
- ١٤ إعطاء الموظفين الفرصة لتطوير أدائهم المهني.
- ١٥ عدم إقصاء الموظف وتهميشه لأي اعتبار كان.
- ١٦ تسهيل الإجراءات الخاصة بمعاملات الموظف الشخصية.

**البعد الثاني: الوظيفي**

- ١٧ الإشادة وتقدير إنجازات الموظفين وإسهاماتهم بالعمل.
- ١٨ حماية أفكار الموظف ومبادراته التطويرية من الاستيلاء والسرقة.
- ١٩ احترام التنوع الثقافي والاختلافات بين الموظفين.
- ٢٠ توفير الحماية لممتلكات الموظفين ومقتنياتهم بالعمل.
- ٢١ مراعاة ظروف الموظفين واحتياجاتهم بما لا يتعارض مع مصلحة العمل.
- ٢٢ كف كل أشكال الظلم والأذى عن الموظفين.
- ٢٣ إعطاء الموظفين الحق في تقديم الشكاوى والتظلمات.
- ٢٤ رد اعتبار الموظف في حالة ثبوت حقه لأي سبب كان.

ما درجة ممارسة جهة عملك للحقوق الإنسانية الوظيفية التالية فضلاً ضع علامة أمام كل فقرة في الخانة التي تتوافق مع وجهة نظرك.

درجة الممارسة	الفقرات	م
عالية متوسطة منخفضة لا تمارس		
١ ٢ ٣ ٤		

**تابع/ البعد الثاني: الوظيفي**

- ٢٥ التنسيق مع الموظف فيما يخص أوضاعه الوظيفية.
- ٢٦ تقديم الدعم اللازم للموظفين لتجربة أفكارهم ومبادراتهم التطويرية بالعمل
- ٢٧ تفويض الصلاحيات للموظفين الأكفاء لتمكينهم من أداء العمل بفعالية.
- ٢٨ تشجيع التعاون بين الموظفين والعمل بروح الفريق الواحد.
- ٢٩ عدم تعريض الموظفين للإجهاد المبالغ فيه عقلياً وجسدياً.

- 
- ٣٠ حماية الموظفين من الفصل التعسفي من العمل.
- ٣١ حماية الموظف عند قيامه بالإبلاغ عن الانحرافات والممارسات الخاطئة بالعمل.
- البعد الثالث: التواصل والعلاقات**
- ٣٢ الحفاظ على كرامة الموظف وعدم انتهاها لأي سبب كان.
- ٣٣ التعامل في بيئة العمل بما يتوافق مع القيم الإسلامية وأخلاقيات المهنة.
- ٣٤ تقديم النصح والمشورة للقيادات بالعمل دون خوف أو تهديد.
- ٣٥ تعزيز الثقة في نفس الموظف وقدراته.
- ٣٦ تحفيز الموظفين للمشاركة في الأنشطة والفعاليات المجتمعية.
- ٣٧ البعد عن التدخل غير المبرر في حياته الخاصة.
- ٣٨ معالجة الخلافات بين موظفي العمل.
- ٣٩ تشجيع تقديم الدعم والمساعدة المعنوية بين زملاء العمل.
- ٤٠ الانفتاح والتواصل مع الموظفين والاستماع إليهم بكافة الوسائل الممكنة
-