

تطوير مقياس للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من غير السعوديين في الجامعات الحكومية السعودية

ماجد محمود الجودة*

تطوير مقياس للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من غير السعوديين في الجامعات الحكومية السعودية

الميدان التربوي التي ركزت فيها في بداية الأمر على الرضا الوظيفي للمعلم، ثم مع تزايد اهتمام الباحثين في التربية وعلم النفس، اقبلوا على دراسة الرضا الوظيفي لعضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي نظراً لأهمية ومكانة عضو هيئة التدريس في بناء وإعداد أجيال لها دور كبير في صناعة ورسم سياسات المستقبل [2].

وتأكيداً لأهمية ومكانة عضو هيئة التدريس في رسم المستقبل للمجتمع، ونظراً للقوة التي يمتلكها في تطوير ونقل الأهداف والغايات لمؤسسات التعليم العالي، وكذلك الاعتقاد بأن أعضاء هيئة التدريس الراضين عن عملهم هم أكثر قدرة على القيام بواجباتهم وبمستوى أعلى من الفاعلية من زملائهم غير الراضين، أزداد الاهتمام بدراسات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي [3].

خضع مفهوم الرضا الوظيفي لرؤى فكرية عديدة مستمدة من التطورات في العوامل البيئية الخاصة به، والمجسدة له، ولهذا تباينت أفكار الباحثين حيال صياغة تعريف محدد للرضا الوظيفي، وهذا يعود إلى تعرض بعض المهتمين به وفقاً لطبيعة تخصصاتهم ومجال اهتمامهم [4].

ومن تعريفات الرضا الوظيفي، تعريف كرانبرج [5] والذي عرفه على أنه الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته أو مهنته، فيصبح فرداً مهتماً بوظيفته ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في التقدم والنمو وتحقيق أهدافه فيها. وعرفه كلايكان [6] على أنه مجموعة من الظروف النفسية والبيئية التي تجعل الفرد راضياً عن وظيفته.

أما لوك (Locke) فقد عرف الرضا الوظيفي على أنه حالة عاطفية إيجابية أو سارة تنتج عن تقييم الفرد لوظيفته أو خبرته الوظيفية [7].

المخلص_ هدفت هذه الدراسة إلى تطوير مقياس لقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من غير السعوديين في الجامعات الحكومية السعودية، واشتملت عينة الدراسة على 200 عضو من أعضاء هيئة التدريس من غير السعوديين في مختلف الجامعات الحكومية السعودية، واستخدم أسلوب التحليل العاملي التوكيدي باستخدام برنامج AMOS لتطوير هذا المقياس، وقام الباحث باستخراج الخصائص السيكومترية للمقياس، وتم استبعاد الفقرات غير المطابقة للبناء النظري لهذا المقياس حسب مؤشرات التحليل العاملي التوكيدي لغايات تحقيق الصدق البنائي لهذا المقياس، واطهار المقياس بصورته النهائية.

الكلمات المفتاحية: تطوير، الرضا، الجامعات، أعضاء، مقياس، الحكومية.

1. المقدمة

عندما يرتفع رضا الفرد عن عمله يزيد من حماسه لعمله، ويرفع من كفاءته وإنتاجيته، ويحفزه على الإقبال على العمل، وولائه وانتماؤه لوظيفته وللمؤسسة التي يعمل بها، وعلى العكس عندما ينخفض رضاه فيقل حماسه، وأداءه وإقباله على العمل، الأمر الذي ينعكس سلباً على المؤسسة التي يعمل بها.

ويشير إنجل وبيري [1] إلى أن العلاقة بين الفرد والمؤسسة التي ينتمي إليها هي علاقة تبادلية، بمعنى أن لكل طرف توقعات من الطرف الآخر، فالفرد الذي يقدم الجهد، ويتقبل أهداف المؤسسة يتوقع منها أن تقدم له الأجر والحوافز، والمؤسسة التي تقدم ذلك تتوقع من الفرد أن يقدم مزيداً من الجهد والعتاء.

ونظراً لأهمية موضوع الرضا الوظيفي وآثاره التي تنعكس على المؤسسة والإنتاجية في العمل، أقبل الباحثون لدراسة هذا الموضوع في مختلف القطاعات، حيث بدأت دراسات الرضا الوظيفي في الميدان الصناعي، وإدارة الأعمال، ثم انتقلت إلى

تطوير مقياس للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من غير السعوديين في الجامعات الحكومية السعودية ماجد الجودة

اختلفت باختلاف اهتمامات الباحثين وتخصصاتهم، والثالثة تكمن في عدم وجود مقياس موحد لقياس هذه الظاهرة. وهذه القضايا ستأثر حتماً في صدق البناء لمقاييس هذه الظاهرة، وكثرة المقاييس سيخلق حالة من الفوضى يجعل من الصعب مقارنة نتائج هذه الدراسات.

نذكر من هذه المقاييس المقياس الذي صممه باث سميث وآخرون عام 1969 [14] والذي يرمز له بالرمز JDI مقياس فهرس وصف العمل، ويتكون هذا المقياس من 72 فقرة موزعة على خمسة أبعاد هي: ظروف العمل، الراتب، الترقيات، الإشراف، زملاء العمل، ويتعرض الفرد لثلاث خيارات في كل فقرة من فقرات المقياس، وهي: نعم، لا، لا أعرف للتدليل على اتجاهات الأفراد نحو أعمالهم، ومدى رضاهم الوظيفي.

أما موشينسكي [12] فيرى أن قياس الرضا الوظيفي يكون في الرضا عن العمل، والرضا عن الإشراف، والرضا عن الرواتب والأجور، والرضا عن الترقية، والرضا عن زملاء المهنة. ويمكن إيجاد العوامل العامة للرضا الوظيفي في العوامل الشخصية (العمر، الجنس، الخبرة، الدافعية) والعوامل الوظيفية (الراتب)، طبيعة العمل، قوانين العمل، مجموعة العمل، وكذلك العوامل الاجتماعية غير البيئية المحيطة بالمنظمة، العادات، القيم والتقاليد.

وحدد لوثانس [7] الرضا الوظيفي في ستة عوامل هي: الراتب، العمل نفسه، الترقيات، الإشراف، الزملاء، وظروف العمل. فيما يرى هوبوك أن الرضا الوظيفي يتأثر بتسعة عشر عاملاً أبرزها: المشرفين، ظروف العمل، الحرية، المسؤولية، الإجازات، الاستمتاع بالعمل، انخفاض مستوى الاجتهاد في العمل، اتاحة الفرص لمعرفة التغذية الراجعة عن الأداء [15].

أما كوبرلي [16] فقد تناول مفهوم الرضا الوظيفي في (3) مجالات رئيسة هي: خصائص العمل، الاستقلالية في العمل، وخصائص المنظمة.

ومن المقاييس المهمة، والتي استخدمت في قياس الرضا

وعرفه سومينيم [8] على أنه الفرق بين ما ينتظره الفرد من عمله وبين الشيء الذي يجده فعلاً.

وببساطة يرى دي نوبل [9] أن الرضا الوظيفي ما هو إلا شعور الفرد سواء أكان شعوراً إيجابياً أم سلبياً تجاه عمله.

واتفق عدد لا بأس به بأنه تعبير من الفرد عن موقفه بالنسبة لوظيفته، من حيث شعوره سلباً أو إيجاباً حول الجوانب الجوهرية أو الشكلية لوظيفته الخاصة أو بيئة عمله بشكل [10,11,12].

ونظراً لتباين وجهات النظر حول تعريف الرضا الوظيفي لذا من المتوقع أيضاً أن تتباين وجهات النظر حول ماهية العوامل المكونة لهذا المفهوم، والتي تؤثر فيه والناجمة من اختلاف مجالات اهتمام الباحثين وبيئاتهم التي يدرسونها. وعند الرجوع إلى الأدب النظري في إطار العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، نجد أنها تتمحور في عدة عوامل، والتفاعلات فيما بينها، ومن أهم هذه العوامل:

- العوامل المتعلقة بالشخصية أو الذاتية مثل الجنس والعمر والخبرة والاعداد المهني، وغيرها.

- العوامل المتعلقة بالعمل مثل طبيعة العمل، وظروفه والعلاقات الوظيفية والظروف المادية، واللوائح التنظيمية له.

- العوامل المتعلقة في البيئة وهي ترتبط بثقافة المجتمع ونظرة الآخرين فيه.

وحول الكيفية التي يتم فيها قياس الرضا الوظيفي، فيرى بعض الباحثين أن هناك أسلوبين يمكن اتباعها في ذلك، الأول يكون من خلال قياس الآثار السلوكية التي تصدر عن العاملين، وتدل على الرضا أو عدمه باتجاه العمل، والثاني يكون من خلال التقرير الذاتي، بحيث يجب الفرد عن بعض الأسئلة ليقرر بنفسه فيما إذا كان راضياً عن عمله أو لا [13].

وعند مراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة في موضوع قياس الرضا الوظيفي لتقضي العوامل التي استخدمها الباحثون في مقاييسهم للرضا الوظيفي، سنجد أنفسنا أمام قضايا مهمة وهي اختلاف الباحثين في تعريفهم لهذه الظاهرة كما ذكرنا سالفاً، والثانية كثرة المقاييس المستخدمة في قياسها، والتي

إلى وجود حالة من الرضا بشكل عام لهؤلاء العاملين. ولقياس مدى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعة الأردنية فقد استخدم طناس [21] مقياساً شمل الأبعاد الآتية: ظروف العمل، الأجر، والمكافآت. وتوصل من خلال دراسته الى وجود مستوى عالٍ من الرضا عن ظروف العمل.

وفي دراسة العكش والحسين [22] فقد استخدم الباحثان في دراستهما لقياس مدى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كليات الاقتصاد والإدارة والعلوم المالية في الجامعات الأردنية مقياساً شمل الأبعاد الآتية: المكافآت المالية، الإجراءات الإدارية والبحث العلمي، المناخ الأكاديمي والخدمات الاجتماعية والطبية، التسهيلات ووسائل التدريس، وتقييم الأداء.

وفي مجال دراسات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية، قام الباحث بمراجعة بعض الدراسات في هذا الجانب، ولخص بعض الدراسات المهمة، منها:

- دراسة حكيم [23] والتي درس من خلالها الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز في مدينة جدة، واستخدم الباحث فيها مقياساً شمل الأبعاد الآتية: التسهيلات، الخدمات الوظيفية، سياسة التوظيف والترقية، المساعدات الأخرى، والأمور الإدارية. وخلصت دراسته إلى وجود رضا بشكل عام عن هذه الأبعاد.

- دراسة نصر الدين [24] والتي درس فيها الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بشكل عام في الجامعات السعودية، واستخدم الباحث مقياساً لقياس الرضا الوظيفي شمل الأبعاد الآتية: الترقية، الراتب، التعويض المادي، والمشاركة في رسم السياسات واتخاذ القرارات. وخلصت دراسته إلى وجود مستوى رضا من منخفض إلى متوسط بشكل عام على أبعاد مقياسه.

- دراسة التويجري [25] وكانت بعنوان " الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية "، وهدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على بعض أبعاد الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن

الوظيفي ذلك المقياس الذي صممه Wood عام 1973، ونقله للعربية منتظر حكيم عام 1995 وذلك بعد تقنيه على البيئة السعودية، ويتكون المقياس من 65 فقرة موزعة على عشرة أبعاد هي: الشعور بالإنجاز، النمو أو التطور، العلاقات الشخصية، سياسة الجامعة وإدارتها، الاعتراف بأهمية الدور، المسؤوليات، الدخل الوظيفي، الإشراف، طبيعة العمل، وظروف العمل.

وفي دراسة لتطوير مقياس لقياس مدى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من الأطباء قام بها بهانتجار وآخرون [17] تبين أن الباحثين قد حددوا سبعة عوامل رئيسية بواقع 35 فقرة موزعة الأبعاد: بيئة العمل، العوامل الشخصية، عوامل المنظمة أو المؤسسة، الكفاءة، الدافعية والحوافز.

أما باول سبكتور [18] فقد طور مقياساً للرضا الوظيفي لموظفي الخدمات الإنسانية، وتكون مقياسه من 36 فقرة توزعت على 9 عوامل بواقع 4 فقرات لكل عامل، وظهر لنا أن العوامل التي استخدمها باول في مقياسه تشمل: الراتب، الترقية، الإشراف، المزايا الإضافية، المكافآت المتوقعة، ظروف التشغيل، زملاء العمل، طبيعة العمل، والاتصالات.

واستخدم منصور [19] في دراسته لقياس مدى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين مقياساً اشتمل على ستة عوامل هي: طبيعة العمل وخصص لها 10 فقرات، ظروف العمل وخصص لها 9 فقرات، ومجال أنظمة الترقيات والحوافز وخصص لها 5 فقرات، والعلاقة مع المسؤولين في الجامعة وخصص لها 14 فقرة، وأنظمة الرواتب وخصص لها 5 فقرات، والعلاقة مع الزملاء وخصص لها 7 فقرات، وطبق دراسته على 138 عضواً، وظهرت نتيجة دراسته أن درجة الرضا للأعضاء كانت متوسطة بشكل عام.

واستخدم أحمد أبو هنطش [20] مقياساً للرضا الوظيفي لقياس مدى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس العاملين في كليات المجتمع في الأردن، وتكون مقياسه من ثلاثة أبعاد هي: الراتب، الترقية، والتقدم في العمل. وتوصل من خلال دراسته

أنها تتفاوت بحسب أبعاد الدراسة الأربعة.

التعقيب على الدراسات السابقة:

في ضوء ما تقدم، ومن خلال هذا العرض الموجز لبعض الدراسات، يتبين مدى التباين في كيفية تناول مفهوم الرضا الوظيفي تبعاً لاختلاف مجالات اهتمام الباحثين، وخصوصية المجتمعات التي تناولتها تلك الدراسات، وهذا ساعد على ظهور كم كبير من هذه الدراسات، وجعل من الصعوبة بمكان مقارنة نتائج بعضها البعض. ومن منطلق الخصوصية الواضحة للفئة التي ستعامل معها هذه الدراسة وهي فئة أعضاء هيئة التدريس من غير السعوديين في الجامعات السعودية الحكومية تأتي هذه الدراسة بهدف تطوير مقياس لقياس مدى الرضا الوظيفي لتلك الفئة من أساتذة هذه الجامعات، والتي لم تنتبه الدراسات السابقة لخصوصية هذه الفئة، وتعاملت معها كما تعاملت مع فئة هيئة التدريس من السعوديين علماً أن هناك اختلاف واضح في سياسات التعيين وانظمة التعاقد والحوافز والرواتب والمكافآت في هذه الجامعات. ومن خلال الأدب النظري السابق في دراسات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات يتحدد الإطار النظري لدراسة هذه الظاهرة وأبعاد المقياس الذي سيتم بناءه، لذا سيلجأ الباحث إلى استخدام أسلوب التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis باستخدام برمجية AMOS، والتحليل العاملي التوكيدي هنا يهدف إلى قياس جودة كل بعد من أبعاد المقياس للتحقق من صدق البناء له ومدى مطابقة البيانات للبناء النظري للسمة المقاسة، وعادةً ما يستخدم مؤشرات إحصائية للتأكد من جودة المطابقة، ومن هذه المؤشرات:

• مؤشر المعياري: Normed Chi-Square

وهو عبارة عن النسبة بين قيمة إلى درجات الحرية، علماً بأن حد القبول لهذا المؤشر أقل من القيمة (5) ليدل على إمكانية مطابقة النموذج الفعلي للنموذج المقدر، أما إذا كانت قيمة ذلك المؤشر أقل من القيمة (2) دل ذلك على أن النموذج المقدر مطابق تماماً للبيانات المشاهدة. ومن الممكن استخدام

سعود الإسلامية وشملت عينة البحث (86) عضواً. وكانت أهم نتائج هذه الدراسة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس السعوديين وغير السعوديين، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس منخفضي الدرجة وأعضاء هيئة التدريس مرتفعي الدرجة الوظيفية.

- دراسة الحربي [26]، والتي كانت بعنوان " الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود " وهدفت هذه الدراسة إلى التحقق من علاقة الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية لدى أفراد العينة ببعض المتغيرات الديموغرافية عن طريق التعرف على أثر الجنسية المرتبة العلمية، سنوات الخدمة، التخصص، على مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية. وأجريت هذه الدراسة على عينة من أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود بالرياض بلغت هذه العينة (259) عضواً. وكان من أهم نتائج هذه الدراسة انخفاض المستوى العام للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود.

- دراسة الزهراني [27] والتي كانت بعنوان " درجة الرضا عن بيئة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الصحية " وكانت أهداف هذه الدراسة:- تحديد درجة الرضا عن بيئة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الصحية، وتحديد أهم الفروق في درجة الرضا عن بيئة العمل بين أعضاء هيئة التدريس في الكليات الصحية تبعاً للمتغيرات الشخصية التالية (الجنس، الجنسية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة) والكشف عن أهم العوامل المسببة للرضا أو عدم الرضا عن بيئة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الصحية. وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واستخدم الباحث مقياساً شمل العوامل الآتية: العلاقات مع الرؤساء والزلاء والطلاب، الأنظمة الإدارية وتطبيقاتها، ظروف العمل، وحوافز المهنة. وكانت أهم نتائج الدراسة أن درجة الرضا عن بيئة العمل بصفة عامة مرضية إلى حد ما أي متوسطة، في حين

الصحيح كلما دل ذلك على جودة توفيق النموذج المقدر لبيانات عينة البحث.

• مؤشر جودة التوفيق المتزايد (IFI) Incremental Fit Index
تتراوح قيمته بين (1,0)، وكلما اقتربت قيمته من الواحد الصحيح كلما دل ذلك على جودة توفيق النموذج المقدر لبيانات عينة البحث.

• الجذر التربيعي لمتوسط مربعات البواقي (RMR) Root Mean Square Residual
لا يوجد حد معين للقبول، ولكن كلما انخفضت قيمة (RMR) كلما دل ذلك على جودة توفيق النموذج المقدر لبيانات عينة البحث.

• الجذر التربيعي لمتوسط مربعات خطأ التقدير (RMSEA) Root Mean Square Error of Approximation
يقيس جودة توفيق النموذج لمجتمع البحث، ومن ثم فإنه يأخذ في حسابه محاولة تصحيح كل من: تعقيد النموذج وحجم العينة، وحد القبول لهذا المؤشر أقل من (0.08)، كلما انخفضت قيمة (RMSEA) كلما دل ذلك على جودة توفيق النموذج المقدر لبيانات عينة البحث.

• معاملات الانحدار المعيارية (Standardized Loading Estimates)
تسمى معاملات الانحدار المعيارية المقدره بمعاملات التشبع على العوامل الكامنة Factor Loading، وكلما زادت قيم تشبعات المتغيرات على العوامل الكامنة كلما دل ذلك على صدق الاتساق الداخلي لمقياس البحث. ويجب ألا تقل قيمة المعاملات الإنحدارية المعيارية عن (0.50)، والقيمة المثلى هي (0.70).

• متوسط نسبة التباين المُفسر (Average Variance Extracted (AVE)
يُقاس متوسط نسبة التباين المُفسر بمجموع مربعات تشبعات العامل - مربع معاملات الارتباط المتعدد Squared Multiple Correlations- مقسوماً على عدد المتغيرات بالنموذج محل القياس، ويجب ألا تقل قيمة التباين المُفسر عن

مستوى المعنوية المصاحب لاختبار كمقياس لجودة التوفيق على اساس ما إذا كان مستوى المعنوية أكبر من (0.05) ليدل ذلك على قبول فرض العدم القائل بمطابقة النموذج الفعلي للبيانات للنموذج المقدر، ونظراً لتأثر اختبار بحجم العينة، يستخدم الباحثون اختبارات أخرى لجودة التوفيق من أهمها ما يلي:

• مؤشر جودة التوفيق: (GFI) Goodness of Fit Index
يوضح الدرجة الكلية لتوافق مربع البواقي المحسوب من البيانات المقدره من خلال النموذج إلى مربع البواقي المحسوب من البيانات الفعلية، دون حاجته إلى التعديل بدرجات الحرية، هذا وتتراوح قيمته بين (0,1)، وكلما اقتربت قيمته من الواحد الصحيح كلما دل ذلك على جودة توفيق النموذج المقدر لبيانات عينة البحث.

• مؤشر جودة التوفيق المعدل (Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)
تعديل مؤشر جودة التوفيق (GFI) بدرجات الحرية، هذا وتتراوح قيمته بين (0,1)، وكلما اقتربت قيمته من الواحد الصحيح كلما دل ذلك على جودة توفيق النموذج المقدر لبيانات عينة البحث.

• مؤشر جودة التوفيق المعياري (Normed Fit Index (NFI)
تتراوح قيمته بين (0,1)، وكلما اقتربت قيمته من الواحد الصحيح كلما دل ذلك على جودة توفيق النموذج المقدر لبيانات عينة البحث.

• مؤشر جودة التوفيق المقارن (CFI) Comparative Fit Index
يحسب بمقارنة النموذج المقدر إلى النموذج الأساسي Baseline Model كنموذج العدم Null Model وتتراوح قيمته بين (0,1)، وكلما اقتربت قيمته من الواحد الصحيح كلما دل ذلك على جودة توفيق النموذج المقدر لبيانات عينة البحث.

• مؤشر جودة التوفيق: (TLI) Tucker Lewis Index
من الممكن أن تقع قيم مؤشر (TLI) أقل من الصفر أو أكبر من الواحد الصحيح، وكلما اقتربت قيمته من الواحد

الجامعات، أو قد يستفيد منه الباحثون في دراسات مستقبلية، والذي سيعتمد في تحليله استخدام التحليل العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis باستخدام برنامج التحليل AMOS.

أ. هدف الدراسة

في ضوء مما سبق يكمن مجمل الهدف الأساسي من هذه الدراسة هو تطوير مقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من غير السعوديين في الجامعات السعودية وعلى وجه التحديد في الجامعات الحكومية السعودية، والتي تخضع هذه الفئة لسياسة تعاقد وتوظيف تسير على لائحة تعاقد موحدة، والصادرة بقرار مجلس التعليم العالي رقم (1417/4/3هـ) في الجلسة (الرابعة) لمجلس التعليم العالي المعقودة بتاريخ 1417/2/7هـ المتوج بموافقة خادم الحرمين الشريفين رئيس مجلس التعليم العالي بالتوجيه البرقي الكريم رقم (16785/ب/7) وتاريخ 1417/11/4هـ.

ب. أسئلة الدراسة

تسعى هذه الدراسة على وجه التحديد للإجابة عن الأسئلة الآتية:

1- هل تطابق أبعاد مقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من غير السعوديين في الجامعات الحكومية السعودية الأساس النظري له؟

2- ما هي الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من غير السعوديين في الجامعات الحكومية السعودية؟

3. الطريقة والإجراءات

أ. مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس من مختلف الرتب الجامعية من غير السعوديين في الجامعات الحكومية السعودية للعام الدراسي 1434-1435 هـ.

ب. عينة الدراسة

تمكن الباحث من الحصول على استجابات 200 عضو من

(0.50) للحكم على صدق المقياس. هذا ويمكن القول بأن أفضل النماذج المقدره من حيث جودة التوفيق لبيانات عينة البحث هو الذي يتميز بتوفر أفضل قيم لأكبر عدد من مؤشرات التقييم ولا يتم الحكم على النموذج في ضوء مؤشر بمفرده دون الآخر [28].

2. مشكلة الدراسة

يعتبر الرضا الوظيفي من الحاجات الأساسية في عمل عضو هيئة التدريس لاستمرار إنتاجيته، وزيادة فعاليته وكفاءته، وتحقيق أهداف ورسالة الجامعة والمؤسسة التي يعمل بها. ومن خلال عمل الباحث كعضو هيئة تدريس في الجامعات السعودية الحكومية لاحظ الباحث أن هناك نسبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس من غير السعوديين يعملون في تلك الجامعات، وقد يفوق أعداد أعضاء هيئة التدريس من السعوديين أنفسهم، ومن خلال مراجعة الدراسات في مجال الرضا الوظيفي في المملكة العربية السعودية لأعضاء هيئة التدريس تبين أن تلك الدراسات لم تأخذ بعين الاعتبار خصوصية فئة أعضاء هيئة التدريس من غير السعوديين، وتعاملت معهم كما تعاملت مع أعضاء هيئة التدريس من السعوديين، وفي الحقيقة أن هناك اختلاف واضح في نواحي مهمة، سواء أكان ذلك في سياسات التعيين، أو الأجور والمكافآت والبدلات والترقية، وغيرها. ومن ناحية أخرى إن كثرة الدراسات التي تناولت موضوع قياس الرضا، والتي تباينت في طريقة تناولها وقياسها لذلك المفهوم جعل من الصعوبة مقارنة نتائجها وقدم خصوصية لكل دراسة بحد ذاتها.

وتكمن أهمية هذه الدراسة كونها الأولى في دراسات الرضا الوظيفي والتي ستتعامل مع فئة خاصة من أعضاء هيئة التدريس من غير السعوديين، والتي تشكل نسبة كبيرة لا يستهان بها، كما أن لها دور كبير في حركة تطوير وتقديم التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، فقياس مدى رضا هذه الفئة عن وظيفتهم جدير بالاهتمام ونتائجه إيجابية على كفاءة وفعالية الجامعات في المملكة. ومن ناحية أخرى تصميم مقياس لقياس رضا أعضاء هيئة التدريس قد يكون مرجعاً تستفيد منه

الثالث على (13) فقرة، والبعد الرابع على (10) فقرات والبعد الخامس على (10) فقرات أيضاً، أي مجموع فقرات الاستبيان (57) فقرة.

3- تم عرض فقرات الاستبيان بصورته الأولية على (10) محكمين من ذوي الاختصاص، ومن أساتذة جامعيين مختصين ومن رتب علمية مختلفة في الجامعات الحكومية السعودية، وقد صممت استبيان خاص بالمحكم لكي يبدي المحكم رأيه في كل فقرة ومدى ملاءمة الفقرة للبعد وللمقياس ومدى وضوح الفقرات لغوياً ومنطقياً. وحسب رأي الأغلبية تم اعتماد الفقرات التي تمت الموافقة عليها 80% من المحكمين (أي بواقع 8 محكمين على الأقل)، ونتيجة لذلك تم تعديل بعض الفقرات، وحذف بعض الفقرات، فأصبحت الفقرات على نحو: (9) فقرات على البعد الأول، و(13) فقرة على البعد الثاني، و(12) على البعد الثالث، وبقي البعد الرابع والخامس على (10) فقرات لكل منهما، أي بما مجموعه (54) فقرة على المقياس ككل. وأعيد صياغة الاستبيان بصورته الجديدة بعد التعديل.

4- تم انشاء استبيان إلكتروني بفقرات المقياس على Drive في موقع البريد الإلكتروني Gmail وتم إرسال رابطته الى عناوين البريدية لأعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام والزعماء في الكليات المختلفة في مختلف الجامعات الحكومية السعودية، بحيث يشمل أكبر عدد ممكن من مجتمع الدراسة، ورابط الاستبيان موجود في العنوان الآتي:

https://docs.google.com/forms/d/1vUwI7hfdBqaT3oEfGAHjN1eBepDAW8pMKGq4ZR77Wow/viewform?usp=send_form

ويظهر الجدول التالي المقياس بصورته النهائية:

أعضاء هيئة التدريس من غير السعوديين من مختلف الجامعات الحكومية السعودية، وذلك من خلال ارسال رسائل إلكترونية تحتوي على رابط الاستبانة، والتي تم تصميمها إلكترونياً على Drive في موقع البريد الإلكتروني Gmail الى العناوين البريدية لأعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام والزعماء في الكليات المختلفة في مختلف الجامعات الحكومية السعودية، وبلغ عدد أفراد العينة (200) من أعضاء هيئة التدريس.

مراحل تطوير المقياس:

1- من خلال مراجعة الأدب النظري فيما سبق والمقاييس المختلفة للرضا الوظيفي، وبالتحديد مقاييس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس تم الاستفادة منها في تحديد الأساس النظري للمقياس، وأبعاده، ومن خلال مراجعة لائحة توظيف أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحكومية السعودية والاستفادة في كتابة فقرات الاستبيان، وقد حددت أبعاد المقياس بشكل يتلاءم مع الأساس النظري لمفهوم الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس التي ظهرت في مقاييس الدراسات السابقة، وقد تم تحديد أبعاد المقياس على الشكل الآتي:

- العوائد والامتيازات المادية.

- طبيعة وظروف العمل.

- البحث العلمي والترقيات.

- العلاقات الأكاديمية مع الرؤساء.

- العلاقات الأكاديمية مع الزعماء.

2- ومن خلال أيضاً الاستفادة من الأدب النظري والدراسات والمقاييس السابقة ولوائح التعاقد والأنظمة، تم كتابة فقرات على كل بعد، وظهر المقياس بصورته الأولية، بحيث احتوى البعد الأول على (11) فقرة والبعد الثاني على (15) فقرة والبعد

جدول 1

مقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بعد التحكيم

البعد الأول: العوائد والامتيازات المادية	البعد الثالث: البحث العلمي والترقيات
1. يتناسب راتبي الشهري مع مؤهلاتي وخبراتي.	1. توفر لي الجامعة فرص وسبل للبحث العلمي.
2. يتناسب راتبي الشهري مع مستوى المعيشة.	2. تدعم الجامعة الأبحاث العلمية مادياً.
3. أشعر بمنطقية وعدالة توزيع العلاوات الاستثنائية حسب المؤهلات بين المتعاقدين.	3. أجد سهولة في الحصول على المراجع لغايات البحث العلمي.

4. البدلات الممنوحة لي في نظام التعاقد مع الجامعة عادلة ومناسبة وكافية.
4. تسهل لي جامعتي مهمة جمع البيانات لغايات البحث العلمي.
5. لا أجد صعوبة فيسهل عليّ صرف بعض البدلات الممنوحة لي والمنصوص عليها في نظام التعاقد.
5. تخصص لي الجامعة ساعات كافية للبحث العلمي.
6. أشعره بكفاية ومناسبة العلاوة السنوية الممنوحة لي.
6. لا أجد صعوبة فيسهل عليّ نشر أبحاثي العلمية.
7. أحصل على أجر مقابل جميع الأعمال الإضافية التي أقوم بها.
7. تهتم الجامعة في مجال ترقيتي وتقدمي العلمي.
8. توجد عدالة في توزيع الأعباء الإضافية المأجورة في حالة توافرها.
8. وضح شروط ومعايير الترقية.
9. تقدم لي جامعتي تأميناً صحياً مناسباً.
9. شروط ومعايير الترقية منطقية.
10. البعد الثاني: طبيعة وظروف العمل.
10. تتسم معايير الترقية بالشفافية والمصداقية ويعيدة عن الأغراض الشخصية.

1. أشعر بالأمن والاستقرار الوظيفي.
11. تتيح لي الجامعة فرص المشاركة في المؤتمرات والندوات والدورات.
2. يتوزع العبء التدريسي وفق معايير علمية.
12. تتيح لي الجامعة فرصاً للإشراف على الرسائل الجامعية ومناقشتها.
3. تتلاءم المقررات المسنودة لي مع مجال تخصصي.
1. يحترم رؤسائي اقتراحاتي وآرائي.
4. سهولة الحصول على المعلومات والمراجع.
2. أشعر بضغط الأعمال الإضافية كمتطلبات الجودة وغيرها.
3. جاهزية القاعات التدريسية ومناسبة مناخها للتدريس.
4. مناسبة أعداد الطلبة في المقررات.
5. توجد خطط متكاملة لتحديد الاحتياجات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس.
6. مناسبة أعدد الطلبة في المقررات.
7. وضح المهام والواجبات المسندة لي.
8. توجد خطط متكاملة لتحديد الاحتياجات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس.
9. وضح معايير تقييم الأداء.
10. توفر لي وظيفتي فرصة لاكتساب مهارات وخبرات جديدة.
11. تتيح لي وظيفتي فرصاً للإبداع العلمي.
12. يتناسب مكتبي مع طبيعة عملي.
13. البعد الخامس: العلاقات الأكاديمية مع الزملاء.

البعد الخامس: العلاقات الأكاديمية مع الزملاء.

1. يوجد تعاون ايجابي بيني وبين زملائي في القسم.
1. يقدر زملائي جهودي الأكاديمية.
2. تقوم علاقاتي مع زملائي على الود والاحترام.
3. أجد مساعدة من زملائي في حل مشكلاتي.
4. يوجد تبادل للخبرات والمعلومات بيني وبين زملائي.
5. نعمل بروح الفريق في القسم.
6. يغطي عني زملائي في أوقات غيابي.
7. يوجد تنسيق بيني وبين زملائي فيما يتعلق بالقرارات المشتركة.
8. لا أجد صعوبة فيسهل عليّ الاتفاق على المراجع للمقررات المشتركة مع زملائي.
9. سهولة الاتفاق على أسئلة الاختبارات الموحدة.
10. سهولة الاتفاق على أسئلة الاختبارات الموحدة.

النظري في الدراسات السابقة، لجأ الباحث الى استخدام التحليل
العاملي التوكيدي Confirmatory Factor Analysis
باستخدام برنامج التحليل AMOS وهو برنامج ملحق لبرنامج
التحليل الاحصائي SPSS، وقام الباحث بمعالجة البيانات
من الملفات في كلا البرنامجين، واستخلاص الخصائص

5- تم تجميع ردود أعضاء هيئة التدريس المعنيين من الموقع
الإلكتروني على شكل ملف إكسل، وتم تحويله إلى ملف
SPSS ليتم معالجته، وتحليله إحصائياً.
6- نظراً لأن الأساس النظرية لمفهوم الرضا الوظيفي وأبعاده
في هذا المقياس تم استخلاصه من الأدب النظري والأساس

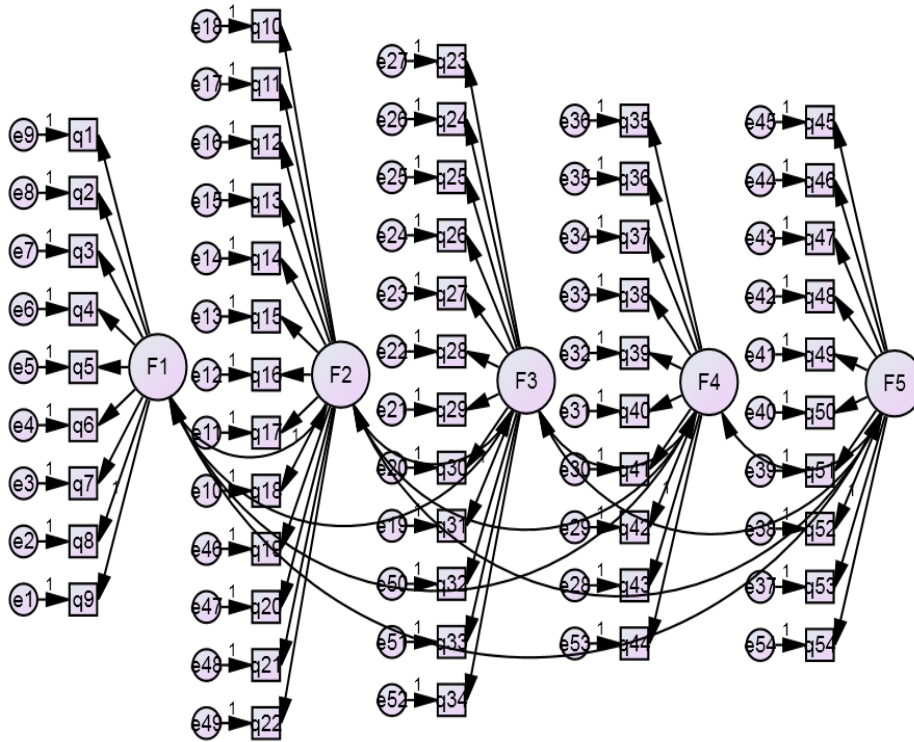
التوكيدي تم تصميم النموذج المقترح للمقياس بجميع أبعاده

السيكومترية ونتائج الدراسة.

باستخدام برنامج AMOS كما يظهر في الشكل رقم 1

4. النتائج ومناقشتها

في إجراءات التحقق من صدق البناء باستخدام التحليل العاملي



شكل 1

النموذج المقترح للمقياس بجميع أبعاده

يظهر من الشكل رقم 1 المقياس بأبعاده الخمسة، والفقرات التي افتترضت في البناء النظري للمقياس تابعة لكل عامل. وعند تحليل البيانات وفق هذا النموذج، أظهرت نتائج التحليل العاملي التوكيدي ما يلي:

جدول 2

تقديرات معاملات نموذج التحليل العاملي التوكيدي، ومستوى دلالتها

الدلالة	المعامل المعياري	قيمة ت	الخطأ المعياري	المعامل	بيان المسار	q
.145				1.000	F1	q9
.117	.381	1.568	1.478	2.317	F1	q8
.132	.299	1.508	1.335	2.013	F1	q7
.099	.736	1.648	2.847	4.692	F1	q6
.098	.800	1.653	3.476	5.745	F1	q5

تطوير مقياس للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من غير السعوديين في الجامعات الحكومية السعودية ماجد الجودة

.099	.743	1.649	2.670	4.402	F1	<---	q4
.099	.754	1.650	3.080	5.080	F1	<---	q3
.104	.568	1.627	2.096	3.409	F1	<---	q2
.106	.508	1.614	2.054	3.316	F1	<---	q1
	.683			1.000	F2	<---	q18
***	.599	6.877	.118	.812	F2	<---	q17
***	.296	3.473	.143	.498	F2	<---	q16
.001	.276	3.240	.149	.484	F2	<---	q15
.374	.075	.889	.137	.122	F2	<---	q14
***	.537	6.203	.147	.909	F2	<---	q13
***	.412	4.803	.144	.691	F2	<---	q12
***	.835	9.340	.160	1.498	F2	<---	q11
***	.539	6.230	.135	.841	F2	<---	q10
	.402			1.000	F3	<---	q31
***	.542	4.255	.351	1.491	F3	<---	q30
***	.799	4.885	.475	2.322	F3	<---	q29
***	.634	4.539	.364	1.652	F3	<---	q28
***	.639	4.551	.393	1.789	F3	<---	q27
***	.771	4.837	.382	1.848	F3	<---	q26
***	.609	4.468	.360	1.609	F3	<---	q25
***	.753	4.804	.365	1.753	F3	<---	q24
***	.864	4.982	.488	2.431	F3	<---	q23
	.924			1.000	F4	<---	q43
***	.833	15.390	.059	.902	F4	<---	q42
***	.850	16.125	.058	.929	F4	<---	q41
***	.891	18.320	.054	.983	F4	<---	q40
***	.857	16.500	.063	1.034	F4	<---	q39
***	.880	17.653	.055	.966	F4	<---	q38
***	.901	18.947	.050	.953	F4	<---	q37
***	.904	19.131	.047	.902	F4	<---	q36
***	.892	18.364	.052	.955	F4	<---	q35
	.533			1.000	F5	<---	q53
***	.719	6.385	.230	1.471	F5	<---	q52
***	.312	3.462	.173	.599	F5	<---	q51
***	.873	7.050	.327	2.305	F5	<---	q50
***	.755	6.561	.241	1.579	F5	<---	q49
***	.880	7.073	.201	1.423	F5	<---	q48
***	.731	6.448	.159	1.028	F5	<---	q47
***	.887	7.100	.236	1.673	F5	<---	q46
***	.869	7.034	.227	1.595	F5	<---	q45
***	.665	7.590	.122	.923	F2	<---	q19
***	.554	6.390	.110	.702	F2	<---	q20
***	.734	8.320	.127	1.056	F2	<---	q21

***	.367	4.287	.145	.623	F2	<---	q22
***	.624	4.510	.366	1.650	F3	<---	q32
.001	.327	3.189	.307	.979	F3	<---	q33
***	.443	3.851	.304	1.169	F3	<---	q34
***	.795	13.870	.060	.837	F4	<---	q44
***	.382	4.103	.217	.889	F5	<---	q54

أبرز ما يلاحظ من الجدول السابق هو أن معاملات العامل الأول في المقياس وهو عامل العوائد والامتيازات المادية جميعها غير دالة إحصائياً، وارتفاع نسبة الخطأ المعياري لكل فقرة، وهذا يشير إلى أن فقرات هذا العامل حسب معيار الدلالة الاحصائية يجب أن تسقط بالكامل نظراً لعدم قدرتها على تفسير الظاهرة المدروسة، ربما يكون هذا صحيحاً على أرض الواقع وذلك بسبب خصوصية الفئة التي تتعامل معها الدراسة وهي فئة أعضاء هيئة التدريس من غير السعوديين من العاملين في الجامعات الحكومية السعودية، حيث أن قضية الجانب المادي والرواتب لتلك الفئة يتم التفاوض عليها في بداية تعاقد عضو هيئة التدريس، وتسير وفق لائحة التوظيف فهي معروفة مسبقاً للمتعاقد، فظهور هذه النتيجة تشير إلى أن آراء عينة الدراسة لا تقسرها ظاهرة الرضا الوظيفي لهم. وأيضاً حسب معيار الدلالة الاحصائية فإن الفقرة رقم 14، وهي الفقرة ذات الترتيب الخامس من العامل الثاني لم يرتقي معامل هذه الفقرة إلى مستوى الدلالة الاحصائية، ومفاد هذه الفقرة هو الشعور بضغط العمل نتيجة الأعمال الإضافية كمتطلبات الجودة وغيرها، ربما يكون ذلك صحيحاً وذلك لأن مثل تلك الأعمال لا يقوم بها جميع الأعضاء أو أنها أعمال مفروضة على الجميع وبالتالي لا تقسرها اختلافات وجهات النظر في ظاهرة الرضا الوظيفي. ومن ناحية أخرى، وحسب معيار المعامل أو الوزن المعياري للفقرة (تشبع

الفقرة على العامل) بأن نسبة ما تفسره الفقرة 50%، فإن الفقرات 12، 15، 16 على العامل الثاني أيضاً كانت أوزانها المعيارية أقل من 50%، وبالتالي هذه الفقرات يجب أن تسقط لعدم قدرتها على تفسير الظاهرة المدروسة وهذه الفقرات افتترضت نظرياً أنها تتبع عامل طبيعة وظروف العمل ويمكن أن يفسر عدم قدرتها على تفسير ظاهرة الرضا بأن أعضاء هيئة التدريس من تلك الفئة لا يكثرثون لمضمون تلك الفقرات باعتبارها أمور إدارية وفنية خارج اهتمام عضو هيئة التدريس. وبنفس المعيار ستخرج الفقرات 33، 34 على العامل الثالث وعند الرجوع لها تبين أنها تخص البحث العلمي وقضية النشر، حيث تتعلق الأولى بقضية تخصيص ساعات للبحث العلمي والثانية بموضوع النشر في المجلات المحكمة، وهذه الفقرات تعبر عن ميزة عضو هيئة التدريس نفسه في هذا الجانب ويتوقف على نشاطه وهمته في هذا الجانب، ربما هذا أدى إلى عدم قدرة هذه الفقرات لتفسير هذه الظاهرة بالشكل المعياري والمقبول إحصائياً. ومن ناحية أخرى كانت جميع معاملات تحميل المتغيرات المشاهدة على العوامل الكامنة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من (0.001) مما يدل على أهمية المتغيرات المشاهدة في قياس ظاهرة الرضا الوظيفي. وفيما يتعلق بالمؤشرات الأخرى فقد لخصت النتائج في الجدول التالي:

جدول 3

مؤشرات التوافق قبل إسقاط الفقرات غير المطابقة

المؤشر	قيمة المؤشر
χ^2	5.48
GFI	0.19
AGFI	0.13
NFI	0.17
CFI	0.18

0.17	TLI
0.18	IFI
0.11	RMR
0.12	RMSEA

يلاحظ من الجدول السابق أن معظم المؤشرات كانت قريبة نوعاً ما من الحد المقبول والذي تم ذكره سالفاً، وهذه المؤشرات جميعها قبل إسقاط فقرات محددة، وقام الباحث بإسقاط الفقرات غير المطابقة وتم إعادة جميع التحليلات المطلوبة، ولخصت البيانات في الجدول التالي:

جدول 4

مؤشرات التوافق بعد اسقاط الفقرات غير المطابقة

قيمة المؤشر	المؤشر
5.11	χ^2
0.12	GFI
0.98	AGFI
0.13	NFI
0.97	CFI
0.99	TLI
0.10	IFI
0.96	RMR
0.11	RMSEA

واختلفت في جانب العامل المادي والأجر، وربما يكون لذلك تفسيراً منطقياً لخصوصية تلك الفئة، وهو أن الفئة المستهدفة هي من فئة المتعاقدين والذين قبلوا بروتبتهم وأجورهم المنصوص عليها في لائحة التعاقد، ففضية الرضا في هذا الجانب تحصيل حاصل تم الاتفاق عليها عند التعاقد.

وفيما يتعلق بثبات المقياس، استخدم الباحث طريقة الاتساق الداخلي للفقرات باستخدام معامل ثبات كرونباخ ألفا على استجابات عينة الدراسة على المقياس بأبعاده الأربعة وعلى المقياس ككل، وسجلت نتائج تقدير الثبات في الجدول التالي:

يلاحظ من الجدول السابق أن غالبية المؤشرات وقعت ضمن المعيار المقبول، وتبين أن جميع أوزان الفقرات المعيارية (تشبع الفقرات على العوامل) تجاوزت ال 50% أي ضمن المعيار المقبول والذي تم ذكره سالفاً، وبالتالي نسبة التبيان المفسر من كل عامل من العوامل الأربعة (مؤشر AVE) ضمن المعيار المقبول، وهذه النتائج تعتبر مقبولة ضمن المعايير التي تم ذكرها سابقاً، مما تؤكد هذه النتائج على الصدق البنائي لهذا المقياس. وبالتالي يمكن القول بأن نتيجة هذه الدراسة اتفقت في بعض العوامل مع غيرها من الدراسات،

جدول 5

معاملات الثبات على الأبعاد وعلى المقياس ككل

معامل الثبات	البعد
0.804	طبيعة وظروف العمل.
0.876	البحث العلمي والترقيات.
0.930	العلاقات الأكاديمية مع الرؤساء.
0.880	العلاقات الأكاديمية مع الزملاء
0.962	المقياس ككل

على الأبعاد أو على المقياس ككل، وهذا إشارة الى ارتفاع

يلاحظ من الجدول السابق ارتفاع معاملات الثبات سواء

فلسطين. مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الانسانية
م12 (1) ص ص: 795-838.

[20] أبو هنطش، أحمد. (1989). الرضا الوظيفي لدى
العاملين في كليات المجتمع في المملكة الأردنية
الهاشمية- دراسة تحليلية. رسالة ماجستير غير منشورة،
الجامعة الأردنية.

[21] طناش، سلامة. (1990). الرضا عن العمل لدى أعضاء
هيئة التدريس في الجامعة الأردنية. مجلة دراسات،
م17(3)، عمان.

[22] العكش، فوزي، والحسين، أحمد. (2008). الرضا
الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كليات الاقتصاد
والإدارة والعلوم المالية في الجامعات الأردنية. مجلة
المنارة، م14(1).

[23] حكيم، منتظر. (1409 هـ). الرضا الوظيفي لأعضاء
هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز. مجلة العلوم
التربوية، جامعة الملك عبد العزيز، م2، ص ص: 96-
136.

[24] نصر الدين، سمير. (1412 هـ). الرضا الوظيفي
لأعضاء هيئة التدريس السعوديين بالجامعات السعودية.
رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والإدارة،
جامعة الملك عبد العزيز.

[25] التويجري، محمد. (1995). الرضا الوظيفي لأعضاء
هيئة التدريس في جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية
 بالرياض. مجلة الدراسات النفسية(4).

[26] الحربي، محمود. (1996). الرضا الوظيفي وعلاقته
بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك
سعود. مجلة رسالة الخليج العربي (85).

الاتساق الداخلي لل فقرات المطابقة لهذا المقياس، وتعدّ معاملات
الثبات هذه مرتفعة ومقبولة لغايات تطبيق هذا المقياس، وربما
يعود هذا الارتفاع إلى كون هذه الفقرات هي الفقرات المطابقة
للمنموذج والبناء النظري للمقياس، لذلك تمتعت بدرجة عالية من
الدقة والثبات.

5. التوصيات

من خلال نتائج هذه الدراسة يوصي الباحث باستخدام
الصورة النهائية للمقياس بعد حذف الفقرات غير المطابقة
لأساس النظري لظاهرة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس
من غير السعوديين في الجامعات الحكومية السعودية، ويمكن
استخدامه لغايات البحث العلمي أو دراسة الظاهرة وتفسيرها لتلك
الفئة من الأعضاء. وكذلك يوصي الباحث باستخدام أسلوب
التحليل العاملي التوكيدي في التحقق من صدق البناء لمقاييس
أخرى.

المراجع

أ. المراجع العربية

[2] أبو مرق، جمال والجرجاوي، زياد. (2000). الرضا
الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في بعض الجامعات
ال فلسطينية(الحكومية، والأهلية) في الضفة الغربية وقطاع
غزة. مؤتمر التعليم العام في فلسطين (واقع وتحديات
وخيارات) ضمن المحور الأول.

[4] حداد، فريد والروسان، محمود. (2005). الرضا عن العمل
لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة إربد الأهلية. مجلة
العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير،(2)، جامعة سطيف،
الجزائر.

[13] سيد، أحمد. (1991). الرضا عن العمل لدى معلمي
ومعلمات الرياضيات وعلاقته بتأهيلهم العلمي وخبرتهم
التدريسية. حولية كلية التربية، جامعة قطر (8).

[19] منصور، مجيد. (2010). درجة الرضا الوظيفي لدى
أعضاء هيئة التدريس في جامعة النجاح الوطنية في

- [10] Hoy, w. and Miskel, C. (1996). *Educational Administration Theory, research, and practice*, 5th ed. New York: Mc Graw-Hill.
- [11] Dinham, S. and Scott, C. (1996). *The teacher 2000 project: Study of teacher satisfaction, motivation and health*. Kingwood: University Western Sydney, Nepean, Faculty of education.
- [12] Muchinsky, P. (1993). *Psychology Applied to work*, 4th ed. Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Co.
- [14] Smith, P., Kendall, L. and Hullin, C. (1969). *Measurement of satisfaction work and retirement*. Chicago: Rand Mc Nally.
- [15] Singh, N. (2002). *Human Relations and Organization Behavior*. New Delhi. Deep and Deep publication pvt. Ltd.
- [16] Coberly, B. (2004). Faculty satisfaction and Organization Commitment with Industry University Research cent. PhD Dissertation- North Carolina State University(online).www.Lip.ncsv-edu/theses-com.
- [17] Bhanagar, K. (2011). Job satisfaction scale for medical teacher. *Original Journal*, Vol.20,(2),pp:91-96.
- [18] Spector, P. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of communality psychology*,13(6),693-713.
- [28] Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R., & Tatham, R. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). Uppersaddle River, N.J.: Pearson Prentice Hall
- [27] الزهراني، عبد الله. (1419 هـ). درجة الرضا عن بيئة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الكليات الصحية في الجامعات السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، السعودية.
- ب. المراجع الاجنبية
- [1] Angel, H. and Perry, J. (1981). An Empirical Assessment of Organization Commitment and Organization Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, pp 1-13.
- [3] Judge, T. and et al. (2001). The Job satisfactions-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*,376-407
- [5] Grunbery, M. (1979). *Understanding job satisfaction*. Mc Millan press, Ltd: London.
- [6] Klapachan, P. (1982). *A study of relationship between participation in decision making process and job satisfaction among the faculty of guide western*. Regional state university dissertation.
- [7] Luthan, F. (1992). *Organizational Behavior 6th edition*. Mc grow-Hill. Wc.
- [8] Swominem, T. (2005). Work Empowerment as Experienced by Head Nurse. *Journal of Marketing Nursing Mangement*, Vol.26,pp 22-35.
- [9] Denabile, J. (2003). *Organizational Communication*. Job satisfaction and occupational stress.

DEVELOPMENT A MEASURE OF JOB SATISFACTION OF FACULTY MEMBERS FROM NON-SAUDIS IN PUBLIC OF SAUDI UNIVERSITIES

MAJED ALJODEH

Assistant Professor in Evaluation and Measurement

Tabuk University, Measure and Evaluations Unit

ABSTRACT_ *This study aimed to develop a measure of job satisfaction of faculty members from non-Saudis in the government of Saudi universities. About 200 members of the faculty members of non-Saudis in various Saudi government universities were included in this study. Confirmatory factor analysis by AMOS program were used to develop this scale. the psychometric properties of the scale were extracted, Non-Fit items were excluded from the scale, for the purposes of achieving formative validity of this measure, and show the scale in its final form.*