

دراسة مقارنة في تقييم مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية - جامعة الملك فيصل والجامعة الهاشمية

Comparative Study of Assessing the Level of Morale Sprit among Faculty Members of Humanity Science Faculties - King Faisal University and Hashemite University

خيرى الصبابحه*، وأمان خصاونه**

Khairi Alsababha & Aman Khasawneh

*قسم التربية البدنية، كلية التربية، جامعة الملك فيصل، الأردن. ** قسم الادارة والتدريب الرياضي، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، الجامعة الهاشمية، الأردن

*الباحث المراسل: dr.khairialsababha@yahoo.com

تاريخ التسليم: (2017/3/28)، تاريخ القبول: (2017/6/20)

ملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية (جامعة الملك فيصل والجامعة الهاشمية)، وكذلك التعرف إلى الفروق في مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية (جامعة الملك فيصل والجامعة الهاشمية) وفقاً للمتغيرات (العمر، والجنس، والجامعة، والخبرة، والرتب العلمية). وقد تم استخدام المنهج الوصفي بالطريقة العشوائية لمناسبتها لطبيعة وأهداف الدراسة، وتم استخدام اداة مكونه من (60) فقرة مقسمه الى (6) محاور تقيس مجالات مختلفة من مستوى الروح المعنوية لدى اعضاء هيئة التدريس، وقد تكونت عينة الدراسة من (353) عضو هيئة تدريس من جامعتي الملك فيصل والجامعة الهاشمية. وقد اظهرت نتائج الدراسة أن مستوى درجة الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية في جامعة الملك فيصل والجامعة الهاشمية كانت ضمن المستوى المتوسط على المقياس ككل وعلى مجالات الدراسة، كما ولم تظهر نتائج الدراسة فروق في درجة الروح المعنوية تعزى لمتغير العمر، والجنس، والخبرة، والرتبة العلمية، في حين ظهرت الفروق فقط على متغير الجامعة ولصالح الجامعة الهاشمية، وأوصت الدراسة بتوفير الأجواء المناسبة لأعضاء هيئة التدريس للعمل بكفاءة وراحة نفسية.

الكلمات المفتاحية: الروح المعنوية، أعضاء هيئة التدريس، كليات العلوم الإنسانية، جامعة الملك فيصل، الجامعة الهاشمية.

Abstract

The present study aimed at assessing the level of morale spirit among faculty member of humanity science faculties (King Fiasal University and Hashemite University), and to determine significant differences in morale spirit based on age, gender, university, years of experience, and rank. The descriptive approach was used for it suitability to achieve the goals of the study. The sample of the study consisted of (353) faculty member of humanity science faculties from King Fiasal and Hashemite universities. The results of the study indicated that the level of the morale spirit among the sample was moderate in whole and all domains of instrument. The results also indicated that no significant differences were detected according to age, gender, years of experience, and rank. While the significant differences appeared according to university variable only for favor to the Hashemite University, and recommended the study to provide the appropriate atmosphere for faculty members to work efficiently and psychological comfort.

Keyword: Morale Sprit, Faculty Members, Humanity Science Faculties, King Fiasal University, Hashemite University.

مقدمة الدراسة

يتميز العصر الذي نعيش فيها حالياً بالتغير السريع والتقدم العلمي، والتطور التكنولوجي الذي أحدث تطورات كبيرة وتغيرات سريعة في وسائل وأساليب الإنتاج. وقد فرضت هذه التغيرات مهام جديدة على التربية والتعليم في مجال إعداد القوى البشرية المؤهلة اللازمة لحاجات المجتمع المتطورة. واستجابة للتطور السريع الذي شهده (الوطن العربي) في العقدين الماضيين في مختلف المجالات، فقد أعيد النظر في بنية التعليم، ومحتوى التربية وأساليبها وأدواتها، وتبعاً لذلك تغيرت وظيفة المؤسسات التعليمية وبنيتها، ومن بينها الجامعات (حمدان والناظر، 1996).

إذ يشهد التعليم الجامعي اهتماماً كبيراً على مختلف الأصعدة العربية والعالمية، وتنشط هيئات عالمية عديدة على غرار هيئات الاعتماد الأكاديمي، ومنظمات ضمان الجودة، في البحث عن انجح الأساليب الممكنة لتطوير التعليم الجامعي باتجاه يواكب حاجات الأفراد والمجتمع، ويتمشى مع متطلبات العولمة في القرن الحادي والعشرين، ويساهم في تحقيق الأهداف الأساسية للجامعات، والبحث العلمي الرصين، وخدمة المجتمع وتنميته (شحاتة، 2001).

ويحتل عضو هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي مكانة بارزة في المجتمع، لأنه يعمل على تحسين نوعية التعليم وتطويره وفقاً للمستجدات العلمية، وحاجات المجتمع، وتأتي أهميته باعتباره جوهر النشاط العلمي والأكاديمي في الجامعات، ويسهم بفعالية في بناء الفرد فكرياً وأخلاقياً. ويعد عضو هيئة التدريس في الجامعات حجر الأساس في تحقيق الرخى في الجامعة، فهو الذي ينقل المعرفة للطلبة ويوجههم، وهو المقيم لنشاطات تعلمهم، كما أنه العنصر الذي يؤكد المعرفة ويطورها وينشرها، وهو الذي ينفذ برامج خدمة المجتمع، وعلى أكتافه تقوم عملية التطوير والبناء في الجامعة والمجتمع (Anthony, 2003).

إن تلبية احتياجات أعضاء هيئة التدريس الوظيفية والشخصية في الجامعات من شأنها تعزيز أواصر الألفة والانتماء وتحسين الرضا الوظيفي لهم في مؤسستهم. وهذا ينسجم ويتناغم مع الهدف الأساسي الذي وجدت الإدارة التربوية من أجله ألا وهو تطوير العملية التعليمية وتقديم الخدمات لجميع العاملين بما فيهم أعضاء هيئة التدريس، والاستجابة لحاجاتهم المادية والمعنوية، وتحسين المناخ التنظيمي لمساعد على تحسين أدائهم وفعاليتهم التعليمية، وبالتالي لم تعد الإدارة هي عملية إنسانية ديناميكية تهدف إلى تلبية احتياجات العاملين من الخدمات الضرورية العامة وكل ما يتصل بهم. إذ أن تقديم الخدمات العامة لكافة العاملين في مؤسسات التعليم العالي وخاصة أعضاء هيئة التدريس يؤدي بلا شك مع جهود أخرى للرقى بفعالية التعليم العالي في الجامعات بشكل عام (بطاينة والزعبي والداود، 2007).

وتسعى الجامعات إلى إعداد كوادر علمية في كافة التخصصات، من أجل أن تواكب التطور العلمي المتسارع في كافة الجوانب، ومن هذه التخصصات العلوم الإنسانية، فالدور الذي يقوم به المدرس في العملية التربوية دور هام ورئيس، فهو عصب العملية التربوية والدعم في نجاحها، وعليه يتوقف الوصول بالبرامج التعليمية إلى أهدافها، وتحقيق النمو المتكامل للطلبة في مجالاته المختلفة، التي لا تحقق أهدافها إلا إذا وجد المدرس القادر على الاستفادة منها على خير وجه، وهو الذي يحدد درجة الاستفادة من الوسائل ومصادر التعلم، وهو الذي يحدد الجو العام داخل الصف، وهو الذي ينمي ويغرس القيم والاتجاهات الإيجابية المرغوبة لتكوين المواطن الصالح، فهو بذلك يعمل على إكساب وتعديل السلوك، والذي هو المقياس الرئيس لنجاح عملية التدريس (الطيبي، 2002).

وتحتاج العملية التعليمية إلى مدرس يحقق أهدافها، ولتحقيق ذلك فلا بد من توفير عوامل الاستقرار والأمن الوظيفي له، فكفاءة المدرس وفاعليته في العملية التعليمية ترتبط بعوامل متعددة من أبرزها ارتفاع الروح المعنوية لديه وإيمانه بالتعليم رسالة ومهنة بما تحقق له هذه المهنة من مكانة اجتماعية واقتصادية تتناسب مع أجر المهنة وعظم الرسالة.

ومن المعروف أن معنويات الأفراد لها أهمية كبيرة في مجال العمل انطلاقاً من كونها مقياساً لفاعلية العاملين وإفادتهم في المؤسسة. لذلك أصبح الاهتمام بدرجة الروح المعنوية ورضا العاملين من الاتجاهات الحديثة لقياس ردود أفعالهم وظروف عملهم المادية، والإدارية، والاجتماعية والنفسية، ويعد الاهتمام بالجوانب النفسية للعاملين من التحولات الأساسية في مجال

إدارة الأفراد، فقد أخذوا ينظرون إلى الروح المعنوية العالية، وإلى رضا الموظف نظرة خاصة باعتبارها عناصر أساسية من عناصر التحفيز، وغدوا يهتمون بالعوامل والمؤثرات التي ترفع من معنويات العاملين ورضاهم لما لها من علاقة إيجابية مع أدائهم وانجازاتهم في العمل (العتيبي، 2007).

وقد بدأت الإدارة الحديثة بالاهتمام بوضع السياسات والمناهج التي تهدف إلى تنمية الوسائل والأساليب المؤدية إلى اكتشاف مشاعر الأفراد وتفسيرها ووضع المناهج التي تهدف إلى تقليل أثر المشاعر السلبية وتنمية المشاعر الإيجابية (الزعيبي، 1998).

وتمثل الروح المعنوية حالة الشعور العام لدى الأفراد والذي يعبر عن مدى سعادتهم ورضاهم عن العمل، وهي ناتجة عن مستوى الرضا عن العمل، فكلما كانت درجة الرضا عن العمل مرتفعة كانت الروح المعنوية مرتفعة. كما يشار إلى الروح المعنوية على أنها الشعور الذي يجعل العامل راضياً عن عمله، ومقبلاً عليه بحماس، وبعلاقة طيبة مع رؤسائه ومندمجاً مع زملائه (شريت، 2001).

وقد عرفها أيضاً (البيدي، 2001) بأنها: اتجاه نفسي عام، يسيطر على الفرد ضمن إطار الجماعة التي ينتمي إليها، ويحدد نوع استجاباته الانفعالية وردود الفعل لديه للعوامل والمؤثرات المحيطة به.

وتعرف الروح المعنوية أيضاً بأن يؤدي كل فرد في المؤسسة واجبه وأن يراعي النظام وأن يتحمس لعمله، وأن يتعاون مع زملائه بحيث يكون ذلك عن طيب خاطر، دون أن يكون ذلك عن ضغوط خارجية (صبرة وشريت، 2004).

ويعرف (الغنام، 2007) الروح المعنوية على أنها قدرة الأفراد على التكاتف بإصرار ومثابرة وثبات من أجل تحقيق أهداف مشتركة.

وتتعد المنظورات الخاصة بالروح المعنوية إذا نجد أن البعض اعتبرها المشاعر تجاه الزملاء في العمل والإدارة وأهداف المؤسسة، والبعض اعتبرها السعادة في العمل، وبعضهم وصفها بالجو العام الذي يسود العمل والتعاون، والبعض الآخر اعتبرها على أنها الحالة العامة للعلاقات الإنسانية في العمل والتعاون مع الآخرين لتحقيق الأهداف.

إن الروح المعنوية تتكون من عدد كبير من المجالات، وبرغم أن الروح المعنوية تتكون من عدد لا نهائي من الميول المنفصلة لكل شخص، فإن هناك نوعاً من الاتفاق على المجالات الواسعة التي يكون فيها إرضاء الأفراد ضرورياً حتى تكون معنوياتهم مرتفعة. ويطلق على هذه المجالات عوامل الروح المعنوية، وأهم هذه العوامل: الأجر، الاستقرار في العمل، ظروف العمل، تقديرات العمل المنجز، القيادة العادلة الكفوءة، الفرص المتاحة، الانسجام مع الزملاء في العمل، المزايا المتحصل عليها خلاف الأجر، المركز الاجتماعي، والقيام بعمل له أهمية (العمرى، 1990).

ويصنف (عبد الهادي، 1982) العوامل السابقة إلى عوامل مادية ونفسية، واجتماعية، وعلى ما يحيط بها من جو مادي ومعنوي، وكما أن الظروف الفيزيائية الجيدة والأجور العادلة والمعقولة، والقيادة الديمقراطية وإشراك العاملين في صنع واتخاذ القرارات وتوفير نظام حوافز، كلها من الأمور التي تزيد وترفع من درجة الروح المعنوية للأفراد في المؤسسات.

وبالرغم من كثرة الدراسات والأبحاث التي بحثت في العوامل المؤثرة في الروح المعنوية، إلا أنه يمكن إرجاع جميع العوامل المؤثرة فيها إلى عاملين أساسيين هما: إرضاء الحاجات النفسية للعاملين، وتوفير الجو المناسب للعمل (أبو الضبعات، 2009).

فالجامعات كمؤسسات تحتاج إلى العنصر البشري (عضو هيئة التدريس)، لتوجيه أعمالها وتوفير خدماتها اللازمة لتحقيق أهدافها، فإن القوى البشرية المؤهلة هي أداة التغيير والتطوير، والثروة الحقيقية والركيزة الأساسية للتقدم في جميع مجالات الحياة في كل المجتمعات، ومن هنا أصبح من الضروري النظر إلى الاعتبارات النفسية والاجتماعية للمدرسين، لما لها من أهمية في تشجيعهم وحثهم على إتقان العمل، وتقديرهم واحترام مشاعرهم، وتزداد أهمية العنصر البشري في التعليم لأن كفايته الإنتاجية تتأثر وترتبط على حد كبير بروحه المعنوية لذلك العمل الذي يؤديه، وهذا ما أكده (Yasawy, 2001)، عندما أثبت أهمية الروح المعنوية في إنتاج الفرد، وإلى أن رفع الكفاءة الإنتاجية يقوم على عنصرين هامين هما: العنصر البشري والعنصر الفني (المساعد، 2004).

وعلى الرغم من محاولات الجامعات المختلفة في تطوير شخصية المدرس و كفاءته وإنتاجيته من خلال توفير جميع الظروف المناسبة التي تحته على زيادة الإنتاجية ورفع مستوياتها من خلال العديد من الإجراءات الخاصة بذلك ومنها توفير العديد من الوسائل الأساسية والمساعدة في العملية التعليمية وتوفير الحوافز المادية والمعنوية لهم، وعلى الرغم من تلك الجهود فإن ما تطرحه الجامعات من خطط وسياسات تعليمية لتحسين نوعية التعليم، لا بد لضمان تنفيذها من وجود نوع من التكامل والتوازن بين القيادتين الإدارية والمهنية، وأن تقوم برفع الروح المعنوية للعاملين فيها من جميع الجوانب.

مشكلة الدراسة

يعتبر الأستاذ الجامعي الركيزة الأساسية للتدريس الجامعي، ولهذا الغرض تركز أدبيات التعليم الجامعي (بدران والدشان، 2001؛ ماتيرو وموانجي وشليتي، 2002) على ضرورة إعداد الأستاذ الجامعي إعداداً مهنيًا جيدًا، وتمكينه من امتلاك مهارات التدريس وفنونه، وتدريبه على استثارة التفكير والاستفسار والاستقصاء والبحث العلمي الذي يولد أفكاراً جديدة جديرة بالتنقيب والبحث (الموسوي، 2007). كما انه يعد عصب العملية التعليمية التعلمية، والعامل الرئيسي الذي يتوقف عليه نجاحها وبلوغ أهدافها وتحقيق دورها في تطوير مجالات الحياة المعاصرة، كما أن الاهتمام به يأتي من قيمة العلم الذي يقوم به ومكانته، وقيمة الأدوار التي يضطلع بها ويؤديها. ومن المعروف أن الروح المعنوية للمدرسين لها أهمية كبيرة جداً في العمل التربوي، والعملية التعليمية التعلمية، وهي ترتفع وتنخفض تبعاً ظروف العمل وتتأثر بالكثير من

العوامل، لذلك أصبح الاهتمام بدرجة الروح المعنوية ورضا المدرسين عن عملهم من الاتجاهات الحديثة التي تتجه إليها العملية التربوية اليوم، فقد أخذت تنظر إلى الروح المعنوية عند المدرسين نظرة خاصة باعتبارها عنصراً أساسياً من عناصر التحفيز وإثارة الدافعية، وغدت تهتم بالعوامل المؤثرة فيها لما لها من علاقة إيجابية مع الأداء والإنجاز وزيادة الدافعية والإنتاجية نحو عملهم، ومن خلال أهمية الروح المعنوية ودورها الفعال في زيادة فعالية وإنتاجية العمل جاءت هذه الدراسة للتعرف والكشف عن مستوى الروح المعنوية التي يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية بين جامعة الملك فيصل والجامعة الهاشمية لذا سنحاول في هذه الدراسة الإجابة عن السؤالين الآتيين:

السؤال الأول: ما مستوى درجة الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية (بجامعة الملك فيصل والجامعة الهاشمية)؟

السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الروح المعنوية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية (بجامعة الملك فيصل والجامعة الهاشمية) وفقاً للمتغيرات، الجنس، الجامعة، الرتب العلمية؟

أهداف الدراسة

تقييم مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية (جامعة الملك فيصل والجامعة الهاشمية).

مقارنة مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية (جامعة الملك فيصل والجامعة الهاشمية)، وفقاً للمتغيرات (الجنس، الجامعة، الرتب العلمية).

أهمية الدراسة

وتظهر أهمية الدراسة في إجراء مقارنة لتقييم في مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية (جامعة الملك فيصل والجامعة الهاشمية) للكشف عن مستواها والتعرف على العوامل الرئيسية المؤثرة فيها.

محددات الدراسة

الحد البشري: أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية (جامعة الملك فيصل والجامعة الهاشمية).

الحد الزمني: الفصل الأول والثاني من العام الدراسي 2016/2015.

الحد المكاني: كليات العلوم الإنسانية في جامعاتي (الملك فيصل، الهاشمية).

الدراسات السابقة

لقد أجريت مجموعة من الدراسات التي تناولت الروح المعنوية، إلا أن معظمها تناولت الروح المعنوية في سياق عوامل ومتغيرات مختلفة، دراسة الكيلاني (2010) والتي هدفت تعرف دور مدير المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان في تحسين المناخ التنظيمي وعلاقتهم بالروح المعنوية لمعلميهم، وتكونت عينة الدراسة من (227) معلماً ومعلمة تم اختيارها بالطريقة العشوائية وقد خلصت النتائج الى ان دور مديري المدارس الثانوية الخاصة في تحسين المناخ التنظيمي كان بدرجة متوسطة وكذلك ايضاً بدرجة متوسطة من حيث الروح المعنوية لمعلمي المدارس، وكذلك وجود علاقة ارتباطية داله احصائياً بين المناخ التنظيمي والروح المعنوية.

دراسة عودة (2010). والتي هدفت تعرف درجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة مادبا وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين، وتكونت عينة الدراسة من (357) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية التطبيقية من المدارس الأساسية وقد اظهرت النتائج ان درجة توافر الكفايات الإدارية لمديري المدارس الأساسية بمحافظة مادبا من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة وكذلك بالنسبة للروح المعنوية والى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة توافر الكفايات الإدارية تعزى لمتغيري الجنس ولصالح الذكور والمؤهل العلمي فقط، وعدم وجود فروق في مستوى الروح المعنوية للمعلمين تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي.

دراسة خرفان (2007) هدفت تعرف علاقات العمل في الجامعات الأردنية العامة وارتباطها بالروح المعنوية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وقد اختيرت عينة عشوائية من مجتمع الدراسة وبواقع (500) عضو هيئة تدريس (150) رئيس قسم وقد خلصت الدراسة ان مستوى علاقات العمل لدى أعضاء هيئة التدريس كان مرتفعاً كما أن مستوى الروح المعنوية و مستوى الأداء الوظيفي كان مرتفعاً، وكذلك الى وجود علاقة ارتباطية ايجابية دالة إحصائياً بين مستوى علاقات العمل لأعضاء هيئة التدريس ومستوى الروح المعنوية وبين مستوى علاقات العمل ومستوى الأداء الوظيفي.

دراسة ملكاوي (2006) والتي هدفت تعرف فعالية مجالس الكليات في الجامعات الأردنية وعلاقتها بالروح المعنوية والعلاقات الشخصية لأعضائها، وقد تم اختيار عينة الدراسة من (320) عضواً بالطريقة العشوائية، وقد خلصت الدراسة إلى أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لفعالية مجالس الكليات في الجامعات الأردنية بدرجة متوسطة، في حين أن تقديراتهم لمستوى الروح المعنوية ومستوى العلاقات الشخصية لأعضاء مجالس الكليات بدرجة عالية، ولا توجد فروق في فعالية المجالس تعزى لمتغيري نوع الجامعة ونوع الكلية في حين أن الفروق ظهرت فقط على متغير الرتبة الأكاديمية ولصالح الأستاذ المساعد والأستاذ.

دراسة العليمات (2005) التي هدفت التعرف على أهم العوامل المؤثرة على الروح المعنوية للعاملين الإداريين في جامعة اليرموك، وهل تختلف هذه العوامل لديهم حسب متغيرات (الجنس، الخبرة الإدارية)، وقد تكونت عينة الدراسة من (311) عاملاً إدارياً في الجامعة طبقت عليهم استمارة استبيان تضمنت (23) عاملاً من العوامل المؤثرة على الروح المعنوية، وقد أظهرت النتائج مجموعة من العوامل التي حققت نسب عالية من الروح المعنوية لدى الإداريين، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عوامل الروح المعنوية لدى الإداريين تعزى لمتغير الجنس، وإلى وجود الفروق تبعاً لمتغير الخبرة الإدارية ولصالح الفئة الأعلى خبرة.

وهدفت دراسة مارتن (Martin, 2000) لمعرفة العلاقة بين سلوك القائد لمديري المدارس الابتدائية والروح المعنوية للمعلمين في المدارس الابتدائية من مدارس مقاطعة هامبتون في ولاية فرجينيا، وتكونت عينة الدراسة من (278) معلماً في (19) مدرسة ابتدائية، وقد استخدمت الدراسة أداة لقياس السلوك القيادي، وأداة قياس الروح المعنوية، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين السلوك القيادي للمدير (الالتزام نحو نجاح الطلبة) ومجال (الألفة بين المعلمين والمدير)، وإلى عدم وجود فروق جوهرية بين الروح المعنوية لمعلمي التعليم الخاص ومعلمي التعليم العام.

وقام دوجلاس (Douglas, 2000) بدراسة هدفت إلى التعرف على تصورات المعلمين لروحهم المعنوية في جميع المدارس العامة لسانت لويس، واستخدم فيها استبانته لمعرفة اتجاهات المعلمين واعتقاداتهم، وتكون من (100) فقرة متدرجة وفق مقياس ليكرت، وأظهرت نتائج الدراسة أن الروح المعنوية للمعلمين متوسطة المستوى، وأن الراتب ليس له ميزة تفضيلية، غير أن عامل التدريس أعطى المعلمين نوعاً من الرضا الشخصي.

الطريقة والإجراءات

منهجية الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي لمناسبته لطبيعة واهداف الدراسة، للتعرف على مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية (جامعة الملك فيصل و الجامعة الهاشمية).

مجتمع الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي بالطريق العشوائية وذلك لملائمته طبيعة واهداف الدراسة حيث بلغ مجتمع الدراسة (876) عضو هيئة تدريس في الجامعتين.

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية (جامعة الملك فيصل والجامعة الهاشمية) البالغ عددهم (371) من العام الجامعي 2016/2015 وقد تم استبعاد

(18) لعدم استيفاء المتطلبات وبذلك يكون العدد الكلي للعينة (353) اي ما نسبة (40%) من المجموع الكلي للمجتمع والجدول رقم (1) يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة.

جدول (1): توزيع العينة حسب متغيرات الدراسة (العمر، الجنس، الجامعة، الخبرة، والرتبة العلمية).

المتغيرات	الفئة	العدد	المتغيرات	الفئة	العدد
العمر	أقل من 30 سنة	18	الخبرة	1-5 سنوات	73
	30-39.9 سنة	110		6-10 سنوات	73
	40-49.9 سنة	151		أكثر من 10 سنوات	207
	50 سنة فما فوق	74		المجموع	353
	المجموع	353			
الجنس	الفئة	العدد	الرتبة العلمية	الفئة	العدد
	ذكر	219		أستاذ	66
	أنثى	134		أستاذ مشارك	89
	المجموع	353		أستاذ مساعد	115
الجامعة	الفئة	العدد		مدرس	83
	الملك فيصل	208		المجموع	353
	الهاشمية	145			
	المجموع	353			

الاداة المستخدمة: (ملحق، 1)

تم الاعتماد على المقياس المستخدم سابقاً في دراسة الجوارنة وآخرون، 2011 وللتأكد من صدق الأداة تم عرضه على لجنة من المحكمين المختصين للتحقق من:

ثبات الأداة

تطبيق الاداة النهائية على افراد عينة الدراسة

اجراء التحليل الإحصائي المناسب واستخلاص النتائج

تم استخدام أداة الدراسة المستخدمة سابقاً في دراسة (الجوارنة وآخرون، 2011) المكونة من (60) فقرة تقيس ستة مجالات هي: إدارة الكلية والأقسام، العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس، الترقيات والرواتب والحوافز، ظروف وبيئة العمل، الأنظمة والتعليمات، الاتجاه نحو الذات ونحو الكلية والجامعة والعمل بهما، وقد صيغت جميع الفقرات بالاتجاه الايجابي وقسمت استجابات الاستبانة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي وعلى النحو الآتي:

- بدرجة عالية جداً وأعطت (5) علامات
 - بدرجة عالية وأعطت (4) علامات
 - بدرجة متوسطة وأعطت (3) علامات
 - بدرجة منخفضة وأعطت (2) علامتان
 - بدرجة منخفضة جداً وأعطت (1) علامة واحدة
- وتم الاعتماد المعايير الآتية لتحديد درجة الروح المعنوية على النحو الآتي: (الجوارنة وآخرون، 2011؛ العمر، 2004؛ عبد الفتاح، 2008).
- كل فقرة متوسطها الحسابي 4.5 فأكثر عالية جداً
 - كل فقرة متوسطها الحسابي من 3.5-4.49 عالية
 - كل فقرة متوسطها الحسابي من 2.50-3.49 متوسطة
 - كل فقرة متوسطها الحسابي من 1.50-2.49 منخفضة
 - كل فقرة متوسطها الحسابي أقل من 1.50 منخفضة جداً

صدق الأداة

للتأكد من صدق الأداة تم عرضها على لجنة من المحكمين من أساتذة كليات التربية في جامعة الملك فيصل والجامعة الهاشمية، حيث بلغ عدد المحكمين (12) محكم، حيث طلب منهم إبداء الرأي حول تحديد مدى مناسبة مجالات الدراسة وكل فقرة من فقرات الأداة للروح المعنوية، ومدى وضوحها وسلامتها اللغوية، وإبداء أية اقتراحات على هذه الأداة، من إضافة أو حذف أو تعديل، وتم تعديل بعض الفقرات وإعادة صياغتها من الناحية اللغوية التي أجمع عليها المحكمين حيث بلغ عدد الفقرات التي تم التعديل عليها لغوياً (13) فقرة في جميع المجالات، وقد أجمعوا على انتماء الفقرات على مجالاتها واعتبرت بذلك تعديلاتهم على الأداة دليلاً على صدق محتواها.

ثبات الأداة

وللتحقق من ثبات الأداة، تم تطبيقها على (20) عضو هيئة تدريس من خارج عينة الدراسة وتم حساب معامل الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، حيث بلغ معامل الثبات (0.85) واعتبرت هذه النتيجة كافية لأغراض هذه الدراسة.

المتغيرات المستقلة

- العمر: (أقل من 30 سنة، 30-30.9 سنة، 40-49.9 سنة، 50 سنة فما فوق).
- الجنس: (ذكر، أنثى).
- الجامعة: (الملك فيصل، الهاشمية).
- الخبرة: (1-5 سنوات، 6-10 سنوات، أكثر من 10 سنوات).
- الرتبة العلمية: (أستاذ، أستاذ مشارك، أستاذ مساعد، مدرس).
- المتغير التابع: مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس.

المعالجة الإحصائية

تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية للاجابة على السؤال الاول وتحليل التباين المتعدد للإجابة على السؤال الثاني.

عرض النتائج ومناقشتها

للاجابه على السؤال الاول والذي يشير "ما مستوى درجة الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية بالجامعات (الملك فيصل والجامعة الهاشمية)؟" فقد تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمجالات الروح المعنوية وعلى المقياس ككل لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية بالجامعات (الملك فيصل والجامعة الهاشمية).

الترتيب	الدرجة	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المجال	الرقم
1	متوسطة	55.76%	0.925	2.788	352	ادارة الكلية	1
2	متوسطة	57.02%	0.842	2.851	352	العلاقات العامة	2
3	متوسطة	59.17%	0.778	2.959	352	الترقيات	3
4	متوسطة	52.59%	0.862	2.629	352	علاقات العمل	4
5	متوسطة	58.43%	0.908	2.922	352	الانظمة والقوانين	5
6	متوسطة	56.15%	1.0175	2.808	352	الاتجاه نحو الكلية والجامعة	6
متوسطة		57.02%	0.739	2.851	352	الكلية	

يتضح من الجدول فيما يتعلق باستجابات أعضاء هيئة التدريس على مقياس الروح المعنوية أن متوسط الاستجابات الكلية بلغ (2.85) ونسبة مئوية (57.02%). والذي يشير الى أن درجة الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية بالجامعات (الملك فيصل والجامعة الهاشمية) كانت ضمن المستوى المتوسط. وبالنظر الى المجالات على حدى نلاحظ أن أعلاها كان لمجال الترقيات بمتوسط حسابي (2.96) ونسبة مئوية بلغت (59.17%)، وأدناها لمجال علاقات العمل بمتوسط حسابي (2.63) ونسبة مئوية بلغت (52.59%). وجميعها تشير إلى مستوى ضمن المستوى المتوسط.

كما يتضح من الجدول ان مجال الترقيات حصل على المرتبة الأولى لاستجابات الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية بالجامعات (الملك فيصل والجامعة الهاشمية) وبمتوسط حسابي (2.96) ونسبة مئوية بلغت (59.17%)، في حين حصل مجال الأنظمة والقوانين على المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي (2.92) ونسبة مئوية بلغت (58.43%)، وجاء مجال العلاقات العامة بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.85) ونسبة مئوية بلغت (57.02%)، في حين جاء مجال الاتجاه نحو الكلية والجامعة بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (2.81) ونسبة مئوية (56.15%)، وجاء مجال إدارة الكلية بالمرتبة قبل الأخيرة بمتوسط حسابي (2.79) ونسبة مئوية بلغت (55.76%)، في حين جاء مجال علاقات العمل بالمرتبة الأخيرة وحصل على متوسط حسابي (2.63) ونسبة مئوية بلغت (52.59%).

للاجابه على التساؤل الثاني والذي يشير "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الروح المعنوية بين استجابات أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية بالجامعات (الملك فيصل والجامعة الهاشمية) وفقاً للمتغيرات العمر، الجنس، الجامعة، الخبرة، الرتب العلمية؟". فقد تم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وتحليل التباين المتعدد والجدولان (3، 4) توضح ذلك.

جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الروح المعنوية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس وفقاً للمتغيرات المستقلة (العمر، الجنس، الجامعة، الخبرة، الرتب العلمية).

المتغيرات		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتغيرات		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
العمر	أقل من 30	2.568	0.776	الخبرة	1-5	3.133	0.789
	30-39.9	2.687	0.674		6-10	2.724	0.691
	40-49.9	2.889	0.728		أكثر من 10	2.796	
	فوق 50	3.077	0.784				
الجنس	ذكر	2.962	0.765	الرتبة العلمية	استاذ	3.111	0.809
	انثى	2.671	0.660		استاذ مشارك	2.67	0.673
الجامعة	الملك فيصل	2.426	0.506	استاذ مساعد	2.773	0.711	
	الهاشمية	3.419	0.609	مدرس	2.932	0.931	

يتضح من الجدول ان هناك فروقاً ظاهرية في المتوسطات الحسابية لفئات المتغيرات، ولتأكد فيما ذا كانت هذه الفروق الظاهرية دالة احصائياً فقد تم استخدام اختبار تحليل التباين المتعدد والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4): تحليل التباين المتعدد لأثر المتغيرات المستقلة (العمر، الجنس، الجامعة، الخبرة، الرتب العلمية) على درجة الروح المعنوية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الانسانية بالجامعات (الملك فيصل والجامعة الهاشمية).

المصدر	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة الحقيقي	الدلالة
العمر	1.656	3	0.552	1.847	0.138	غير دال
الجنس	0.018	1	0.018	0.061	0.805	غير دال
الجامعة	52.298	1	52.298	175.022	0.001	دال
الخبرة	1.093	2	0.564	1.828	0.162	غير دال
الرتبة العلمية	1.715	3	0.572	1.913	0.127	غير دال
الخطأ	98.008	328	0.299			
الكلي	239.966	339				

يتضح من الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متغيرات العمر، الجنس، الخبرة، الرتبة العلمية على درجة الروح المعنوية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية بجامعة الملك فيصل والجامعة الهاشمية حيث بلغت مستويات الدلالة الحقيقية لها على التوالي (0.127 - 0.162 - 0.805 - 0.138) وجميعها أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) لذا فإنها غير دالة احصائياً. في حين ظهرت الفروق الداله إحصائياً فقط على متغير الجامعة حيث بلغ مستوى الدلالة لها (0.001) وهي أقل من مستوى ($\alpha \geq 0.05$) ولصالح الجامعة الهاشمية أي أن درجة الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية كانت أعلى من الدرجة لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك فيصل حيث بلغ المتوسط الحسابي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية (3.42) في حين بلغ لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك فيصل (2.43).

مناقشة النتائج

مناقشة السؤال الاول

يتضح ان درجة الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الانسانية بالجامعات (الملك فيصل والجامعة الهاشمية) كانت ضمن المستوى المتوسط على درجة المقياس ككل وعلى المجالات كل على حدا. كما نلاحظ ان اعلاها كان لمجال الترفقيات وادناها لمجال علاقات العمل.

وتعزى درجة الروح المعنوية المتوسطة لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الانسانية (جامعة الملك فيصل والجامعة الهاشمية) على المقياس ككل وعلى المجالات الى طبيعة مهنة التدريس الجامعي حيث كانت ومازالت تعد من افضل المهن في المجتمعات ويلاحظ الاقبال المتزايد عليها حيث يعتقد انها توفر للفرد مستوى جيد من الناحية الاقتصادية والذي بدوره يعزز الناحية النفسية والمعنوية مما يزيد الاتجاه الايجابي للمؤسسة التي يعمل بها الفرد وتعزز ثقته بنفسه وتكوين اتجاهات ايجابية نحو الذات وتساعده على بذل المزيد من الجهد والاخلاص في العمل وكما انها تعزز العلاقات الاجتماعية بين اعضاء المؤسسة والتعاون فيما بينهم والذي بدوره يفسر ظهور مجال الاتجاه نحو الذات ونحو الكلية والجامعة والعمل بهما ومجال العلاقات بين أعضاء هيئة التدريس بدرجة عالية، كما ان ادارة الكلية والاقسام والانظمة والتعليمات والترقيات والرواتب والحوافز وظروف وبيئة العمل تختلف من بيئة للبيئة اخرى ومن شخص الى شخص اخر، اضافة الى ان اختيار ادارات الكليات والجامعة قد يلقي استحسان في مكان وقد يحظى باستحسان اقل بجامعة اخرى حيث ان هذه الادارات هي المسؤولة عن تطبيق الانظمة والتعليمات وهي التي تحدد التعليمات الخاصة بالترقيات العلمية اضافة الى كيفية وتنفيذ البات صرف الحوافز فانها من الممكن ان تؤثر سلباً او ايجاباً على اعضاء هيئة التدريس مما ينعكس على الروح المعنوية لديهم والذي بالتالي سوف يؤثر على ظروف وبيئة العمل، فاذا ما كانت السياسات الادارية منسجمة مع اعضاء هيئة التدريس في ما يتعلق بالتعليمات والانظمة والترقيات والحوافز فان الروح المعنوية تتعزز لدى اعضاء هيئة التدريس وبالتالي فان ظروف وبيئة العمل تكون مناسبة لهم وتتعزيز نظرهم الايجابية نحو المؤسسة اما اذا كانت هذه السياسات تتعارض ولا تلبي مصلحة اعضاء هيئة التدريس فان الروح المعنوي تنخفض وبالتالي تتكون لديهم النظرة السلبية نحو المؤسسة وبالتالي فأنه يرى ان ظروف وبيئة العمل مهددة له.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (السعيدة والدعجة، 2010) والتي اشارت الى درجة الروح المعنوية لدى معلمي التربية المهنية على المقياس ككل كانت بدرجة متوسطة وكانت بدرجة عالية وبعلاها على مجال الاتجاه نحو المدرسة والعمل بها وعلى مجال الاتجاه نحو الذات العاملة وبدرجة متوسطة وبادناها لمجال الادارة المدرسية ومجال البيئة الفيزيقية للعمل المدرسي. وتتفق مع دراسة (أبو السمن، 1994) والتي اشارت ان معدل النسبة المئوية لدرجة الروح المعنوية لمعلمي المرحلة الثانوية في محافظة البلقاء كان متوسطاً، كما وتتفق مع دراسة (الرفاعي، 2006) والتي اظهرت ان درجة الروح المعنوية لدى معلمي التربية الاسلامية في المدارس الثانوية كان متوسطاً، وتتفق ايضاً مع دراسة دوجلاس (Douglas, 2000) التي اظهرت ان الروح المعنوية للمعلمين في المدارس العامة في سانت لويس متوسطة المستوى. كما تتفق مع دراسة الكيلاني (2010) والتي اشارت ان الروح المعنوية لمعلمي المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة كانت متوسطة. كما وتتفق مع دراسة (ملكوي، 2006) في ان تقديرات افراد عينة الدراسة لفعالية مجالس الكليات في الجامعات الاردنية بدرجة متوسطة، وتختلف مع نتيجة دراسة (الجوارنة واخرون، 2011) والتي اشارت الى ان درجة الروح المعنوية لدى معلمي المرحلة الاساسية في محافظة الزرقاء منخفضة ومع دراسة (العساف

والعساف، 2007) والتي اشارت الى الروح المعنوية لدى معلمي المرحلة الاساسية الدنيا متدنية. كما وتختلف مع دراسة (المساعد، 2004) والتي اشارت الى تدني درجة الروح المعنوية لدى معلمي ومعلمات المرحلة الاساسية في المدارس العامة بالاردن، وتختلف مع دراسة (خرقان، 2007) والتي خلصت أن مستوى الروح المعنوية ومستوى الاداء الوظيفي كان مرتفعاً.

مناقشة السؤال الثاني

يتضح عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في على درجة الروح المعنوية لاستجابات أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية بجامعة الملك فيصل والجامعة الهاشمية تعزى متغيرات العمر، الجنس، الخبرة، الرتبة العلمية أي أن هذه المتغيرات لم تؤثر على درجة الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس. في حين ظهرت الفروق الدالة إحصائياً فقط على متغير الجامعة ولصالح الجامعة الهاشمية أي ان درجة الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية كانت اعلى من الدرجة لدى اعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك فيصل.

ويعزى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في درجة الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك فيصل والجامعة الهاشمية تعزى لمتغير الجنس إلى طبيعة مهنة التدريس الجامعي المتشابه لعضو هيئة التدريس من الذكور والإناث وكذلك تشابه ظروف العمل لأعضاء هيئة التدريس من الذكور والإناث داخل الجامعات وخارجها من حيث العبء التدريسي والمحاضرات وتوزيعها، والأعمال الروتينية المطلوبة منهما، وعدد الطلبة والتعامل معهم، بالإضافة إلى المتطلبات الموحدة الخاصة بالبحث العلمي والترقيات العلمية، كما ان الدرجة المتوسطة من الروح المعنوية التي تحققت لكل منهما وبالتالي لم تظهر فروق بينهما تبعاً لمتغير الجنس.

كما يعزى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين أعضاء هيئة التدريس في درجة الروح المعنوية تبعاً لمتغيري الخبرة والرتبة العلمية، إلى أن أعضاء هيئة التدريس باختلاف خبرتهم ورتبهم العلمية مدركون ظروفهم المادية والمعنوية في الجامعات، من الرواتب المرتفعة، والأعباء التدريسية المناسبة والمترافقة مع الحوافز وارتفاع النظرة الاجتماعية لهم مقارنة بأصحاب المهن الأخرى فجاءت استجاباتهم واحدة. وقد يعزى السبب في ذلك أيضاً إلى أن التفاوت في الخبرات والرتب العلمية لم يشكل عاملاً حاسماً وفعالاً في إحداث تغيير في تقديرات اعضاء هيئة التدريس لأنفسهم في درجة الروح المعنوية.

وربما يعزى السبب أيضاً إلى أن الاستجابة على أداة الدراسة تعتمد على محكات ومعايير واحدة رغم تباين الخبرة والرتب العلمية لهم. كما أن جميع أعضاء هيئة التدريس بمختلف خبراتهم ورتبهم العلمية يمتلكون نظرة واحدة في تقديراتهم لدرجة الروح المعنوية باعتبارهم متشابهين في ظروفهم الاقتصادية والاجتماعية والنفسية، وبالتالي لم تظهر فروقاً إحصائية بينهم تبعاً لمتغير الخبرة والرتبة العلمية. وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (الجورانة وآخرون، 2011) والتي اشارت الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في درجة الروح المعنوية تعزى لمتغيرات الجنس، المؤهل العلمي. وتتفق مع دراسة (عساف

وعساف، 2007) في عدم وجود الفروق الدالة إحصائياً في مستويات الروح المعنوية لمعلمي ومعلمات المرحلة الأساسية تعزى لمتغيري العمر والخبرة العلمية، تختلف معها في وجود فروق تعزى لمتغير الجنس ولصالح المعلمين. ومع دراسة (عودة، 2010) التي أشارت عدم وجود فروق في مستوى الروح المعنوية للمعلمين تعزى لمتغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي.

كما وتتفق مع دراسة (العليمات، 2005) والتي أشارت الى عدم وجود فروق في الروح المعنوية للعاملين الإداريين في جامعة اليرموك تعزى لمتغير الجنس وتختلف معها في وجود الفروق الدالة إحصائياً في الروح المعنوية تعزى لمتغير الخبرة. كما تتفق الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة (السعيدة والدعجة، 2010) والتي أشارت الى عدم وجود فروق دالة إحصائياً في تقديرات معلمي التربية المهنية لدرجة الروح المعنوية تعزى لمتغير الجنس والخبرة. وتختلف مع دراسة (أبو السمن، 1994) والتي أشارت الى وجود الفروق الدالة إحصائياً في درجة الروح المعنوية بين معلمي المرحلة الثانوية تعزى لمتغير الخبرة. كما تختلف مع دراسة (المساعد، 2004) الى أشارت الى وجود فروق في الروح المعنوية لمعلمي ومعلمات المدراس العامة تعزى لمتغير الجنس.

ظهور الفروق الدالة إحصائياً فقط على مجال الاتجاه نحو الذات ونحو الكلية والجامعة والعمل بهما ولصالح الجامعة الهاشمية، ويعزى ذلك الى طبيعة عضو هيئة التدريس وارتباطه في جامعته.

الاستنتاجات

- ان درجة الروح المعنوية لدى اعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية بجامعة الملك فيصل والجامعة الهاشمية هي بشكل عام ضمن المستوى المتوسط.
- درجة الروح المعنوية المتوسطة ظهرت على جميع مجالات الدراسة.
- ان درجة الروح المعنوية المتوسطة ظهرت في أعلاها على مجال الترقيات، وفي أدناها على مجال علاقات العمل.
- لا يوجد اختلاف في استجابات أعضاء هيئة التدريس لدرجة الروح المعنوية في كليات العلوم الإنسانية بجامعة الملك فيصل والجامعة الهاشمية تبعاً لمتغيرات العمر والجنس والخبرة والرتبة العلمية.
- تختلف استجابات أعضاء هيئة التدريس لدرجة الروح المعنوية في كليات العلوم الإنسانية بجامعة الملك فيصل والجامعة الهاشمية تبعاً لمتغير الجامعة فقط.
- درجة الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الهاشمية أعلى من درجة الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك فيصل.

التوصيات والمقترحات

- توفير الأجواء المناسبة لأعضاء هيئة التدريس للعمل بكفاءة وراحة نفسية.
- العمل على رفع درجة الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال الاهتمام بالمجالات الرئيسية التي تتضمنها الاداة.
- تسهيل إجراءات الترقية وصرف الحوافز والمكافآت والتي من شأنها رفع درجة الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس.
- اختيار إدارات ناجحة وقيادية للكليات والأقسام والتي من شأنها توفير الاحتياجات وتسهيل المهام لأعضاء هيئة التدريس لزيادة الروح المعنوية.
- إجراء مزيد من الدراسات والأبحاث المتعلقة بمستويات الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس لجميع الكليات في مختلف الجامعات العربية.

References (Arabic & English)

- Abu Dabat, Zakaria. (2009). *Preparation and rehabilitation of teachers educational and psychological foundations*, Dar al-Fikr, Amman, Jordan.
- Abdul Hadi, Sawsan. (1982). *The relationship between the level of anxiety and the absence of workers in the industrial field: readings in industrial and organizational psychology*, Dar Al Ma'arif, Cairo, Egypt.
- Abdel Fattah, Ezz Hassan Sayed. (2008). *Introduction to descriptive statistics and explanatory statistics using SPSS*, Scientific Algorithm Library, Jeddah, Saudi Arabia
- Abu Samman, MI. (1994). *The Effect of Selected Educational Factors on the Degree of Morale among Secondary School Teachers in Balqa Governorate*, Unpublished Master Thesis, University of Jordan, Amman, Jordan.
- Al-Badri, Tarek. (2001). *Leadership and Management Methods in Educational Institutions*, Dar Al Fikr for Printing and Publishing, Amman, Jordan.

- Al-Ghannam, Ibrahim. (2007). *Raise morale and motivate the team*, retrieved on 3 October 2007, from the source, (www.akhawia.net/archive/index.php/t-12603.html).
- Al-jawrneh, Mohammed. Khasawneh, Aman & Khasawneh, Samer Wadais, Ahmed (2011). Degree of Morale among Teachers of the Basic Stage in Zarqa Governorate and its Relation to Some Variables, *Journal of Educational Sciences Studies, University of Jordan*, Volume (38) Issue (2).
- Alimat, Saleh. (2005). Factors affecting the morale of administrative staff at Yarmouk University, *Yarmouk Research Journal*, Yarmouk University.
- Alomer, Badran bin Abdulrahman. (2004). *Statistical analysis of data in scientific research using SPSS*, Institute of Health Studies, Riyadh, Saudi Arabia.
- AL-omri, Ayman. (1990). *Obstacles to School Decision Making and its Relationship to Morale among High School Teachers in Jordan*, Unpublished Master Thesis, Yarmouk University, Irbid, Jordan
- Al-Otaibi. Sanhat. (2007). *Degree of administrative difficulties in the management of the General Authority for Class Education and Training in Kuwait as seen by the administrators and faculty members in relation to their satisfaction and moral spirit*, unpublished PhD thesis, Yarmouk University, Irbid, Jordan.
- Al-Rifai, Murad Nawaf. (2006). *The degree of morale among teachers of Islamic education in public schools and their relation to the achievement of their students in Jordan*, unpublished doctoral thesis, Higher Education Studies College, Amman Arab Higher Studies.
- Anthony, S. (2003). *Teacher Morale Boosters*. Retrieved October, 31, 2007, from <http://www.susananthony.com/resources/morale.html>.
- Assaf, Abd & Assaf, Huda (2007). *Morality, Level, Sources and Areas of Teachers and Teachers of the Lower Elementary Stage in*

- Nablus City (Palestine), *An-Najah University Journal of Humanities*, vol.21, no. 3.
- Badran, Shabl & Al-Dahshan, Jamal. (2001). *Renewal in University Education*, Cairo, Dar Koba for Printing, Publishing and Distribution.
 - Bataina, Omar. Zoubi, Zuhair & Daoud, Rateb. (2007). The level of job satisfaction among faculty members in physical education in Jordanian universities in the light of some variables, *Journal of the Union of Arab Universities*.
 - Douglas M, L. (2000). *A quantitative Study of the Perception of Teacher Moral in the St. Louis Public Schools (Missouri)*. Dissertation Abstracts International, Vol, 61, No, 05, pp. 1695، A.
 - Hamdan, Sari & al-Nazir, Muhammad. (1996). Educational competencies and degree of practice among teachers of physical education from the point of view of their students in Jordanian community colleges, *Dirasat Journal*, University of Jordan, Vol. 32, No. (1).
 - Karfan, Rola Hani. (2007). *Work Relations in Jordanian Public Universities and their Relation to the Morale and Functionality of Faculty Members*, Unpublished Doctoral Thesis, College of Graduate Studies, Amman Arab University.
 - Kilani, Lubna Tayseer. (2010). *Drou principals in improving the organizational climate and its relation to the morale of their teachers*, unpublished master thesis, Faculty of Educational Sciences, Amman Arab University.
 - Malkawi, Nadia. (2006). *The effectiveness of the college councils in Jordanian universities and their relation to the morale and personal relations of their members from their point of view*. Unpublished PhD thesis, College of Higher Education Studies, Amman Arab University for Graduate Studies.

- Mamsar, Mohammed Khair. (1985). *Physical Education*, Ministry of Education and Youth Affairs, Muscat, Oman.
- Martin, D. W. (2000). A Study of the Relationship between Elementary Principal Leadership Behavior and Teacher Moral. *Dissertation Abstract International*, Vol, 61, No, 06, pp. 2128 A, Dec.
- Masaid. Ahmad. (2004). *The Level of Supervisory Practices for Educational Supervisors and its Relation to the Levels of Educational Competencies and the Morale of Teachers of the Basic Stage in Public Administration in Jordan*, unpublished PhD thesis, Amman Arab University for Graduate Studies, Amman, Jordan.
- Matero, Preara. Muangi, Anna & Shelley, Worth. (2002). *Creative methods in university teaching*, translated by: Hussein Abdul Latif Baara and Majed Mohammed Al-Khatayba, Amman, Dar al-Shorouk
- Moussawi, Noman. (2007) Building a Tool for Measuring Effective University Teaching, *Educational Journal*, University of Bahrain, Issue (83).
- Odeh, Hadeel Mohammed. (2010). *Administrative competencies for principals of basic schools in Madaba governorate and their relation to morale of teachers*, unpublished master thesis, Faculty of Educational Sciences, Middle East University.
- Sabra, Ali & Sherit, Ashraf. (2004). *The Psychology of Industry*, Its Foundations and Organization, Cairo University, Egypt.
- Saida, Menem Abdul Karim & Da'ja, Hisham Ibrahim. (2010). Degree of Morale for teachers of vocational education teachers in Jordan and their impact on some variables, *Journal of Educational and Psychological Sciences*, Volume 11, Number 1, pp. 65-76.
- Shehadeh, Hassan. (2001). *University education and university calendar*. Cairo, Makkah Arab Book House.

- Sherit, Ashraf. (2001). *Industrial psychology: its foundations and applications*. Modern University Office, Cairo: Egypt.
- Titi, Mohamed Hamad. (2002). *Social studies, nature, objectives, methods of teaching*, Dar Al - Massira for publishing, distribution and printing, Amman, Jordan.
- Yasawy, N, J. FCA. GICWA. (2001). *Human Resource Management Text and Cases*, 2nd New Delhi: EXCEL BOOKS, pp378.
- Zoubi, Faiz. (1998). Studying the level of satisfaction and morale of the staff of Mutah University, *Mu'tah Research and Studies*, 13 (1), 135-153.

ملحق (I)

استبانة الروح المعنوية

الاستاذ عضو هيئة التدريس المحترم

تحية طيبة وبعد:

يقوم الباحثان بإجراء دراسة مقارنة في تقييم مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية - جامعة الملك فيصل و الجامعة الهاشمية.

ولهذه الغاية أعد الباحثان استبانة مكونة من اربع صفحات و(60) فقرة بعد التأكد من صدقها وثباتها. وقد صممت الفقرات وفق لسلم ليكرت الخماسي، لذا نرجو التكرم بالاستجابة على فقرات الاستبانة وذلك بوضع (X) في المربع المناسب بجانب كل فقرة. راجياً ان تعبر عن رأيك بموضوعية، ونؤكد لكم بان إجابتم سوف تبقى سرية وستستخدم فقط لأغراض البحث العلمي.

مع خالص الشكر وعظيم التقدير

الباحثان

المعلومات العامة:

العمر:

الجنس: ذكر أنثى الجامعة: الملك فيصل الهاشميةالخبرة: 1-5 سنوات 6-10 سنوات أكثر من 11 سنةالرتبة العلمية: أستاذ أستاذ مشارك أستاذ مساعد مدرس / مدرس مساعد

اولاً: مجال ادارة الكلية والقسم

الرقم	الفقرات	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
1	تقوم معاملة إدارة الكلية (عميد ورؤساء الأقسام) على العدل والمساواة					
2	تحرص ادارة الكلية على مشاركة العاملين فيها على البرامج والخطط التطويرية					
3	تتخذ ادارة الكلية نمطا قياديا ايجابيا يريح العاملين فيها					
4	يتم اتخاذ القرارات الادارية في الكلية بصورة تشاركية					

5	تعد عملية الاتصال مع ادارة الكلية فعالة				
6	تعمل ادارة الكلية وفق مبدأ الفريق الواحد				
7	توفر ادارة الكلية الثقة والتعاون بين العاملين فيها				
8	تحرص ادارة الكلية على تدريب العاملين وتطوير مؤهلاتهم				
9	تحرص ادارة الكلية على تطوير العمل الجماعي				
10	تشجع ادارة الكلية الابداع في مختلف مجالات العمل				
11	تنفق سياسات الكلية مع قناعاتي الشخصية				

ثانياً: مجال العلاقات بين اعضاء هيئة التدريس

الرقم	الفقرات	اوفاق بشدة	اوفاق	محايد	لا اوفاق	لا اوفاق بشدة
1	يشارك أعضاء هيئة التدريس في كافة المناسبات الاجتماعية					
2	تحتزم اراء الزملاء في العمل					
3	اشاعة الروح الايجابية في النقاش مع الزملاء					
4	تعزير سلوك التعاون الفعال بين الزملاء بالكلية					
5	يحرص أعضاء هيئة التدريس على تطوير اواصر الثقة والعلاقات الشخصية فيما بينهم					
6	تقابل اقتراحات الزملاء الايجابية بالاهتمام					
7	تنسم العلاقات بين اعضاء هيئة التدريس بالاجيائية					
8	يعمل أعضاء هيئة التدريس في مجموعات بحثية وتدرسيه فعالة					
9	يحرص كل من اعضاء هيئة التدريس على حل مشكلات زملائه بصورة مهنية					

ثالثاً: مجال الترقيات والرواتب والحوافز

الرقم	الفقرات	اوفاق بشدة	اوفاق	محايد	لا اوفاق	لا اوفاق بشدة
1	يتناسب الراتب مع الجهد المبذول مما يعزز من معنويات اعضاء هيئة التدريس تجاه العملية التعليمية					
2	تهتم ادارة الجامعة بشكل جدي بتقديم كافة اشكال التحفيز المادي والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس					

3	إجراءات الترقية والنقل والتنشيط في الجامعة والكلية عادلة				
4	إجراءات الترقية والنقل والتنشيط في الجامعة والكلية سهلة وميسرة				
5	تدفعني الحوافز والخدمات المقدمة في الجامعة للتمسك بعلمي				
6	يشجعتني نظام الرواتب والحوافز على المساهمة الفعالة في تحقيق أهداف الكلية				
7	تتناسب المكافأة المقدمة من الجامعة مع حجم العمل				
8	تقدم الكلية الدعم المناسب للأنشطة الخارجية والمنهجية واللامنهجية				

رابعاً: ظروف وبيئة العمل

الرقم	الفقرات	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
1	يتسم مكان العمل بالأمن وتتوافر فيه مواصفات السلامة العامة					
2	يتوفر عدد كافٍ من قاعات التدريس					
3	تتوفر في قاعات التدريس شروط التهوية والإضاءة والمساحة					
4	تشتمل قاعات التدريس على التجهيزات اللازمة لخدمة العملية التعليمية					
5	تتوفر لأعضاء هيئة التدريس في المكاتب وقاعات التدريس وسائل التدفئة والتبريد					
6	تعد مكاتب أعضاء هيئة التدريس مناسبة ومطابقة للمواصفات الفنية السليمة					
7	تتوفر خدمات النظافة العامة بشكل فعال					
8	تتوفر الأدوات والتجهيزات الرياضية التي تخدم العملية التعليمية					
9	يعد مبنى الكلية مريحاً ومناسباً لطبيعة العمل					
10	تعد الخدمات العامة اللازمة متوفرة بسهولة بيسر					
11	توفر بيئة العمل الجامعي فرصاً للتميز والابداع					
12	يتوفر الأمن الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في الكلية					

خامساً: مجال الانظمة والتعليمات

الرقم	الفقرات	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
1	تعد التعليمات الصادرة عن ادارة الجامعة والكلية واضحة					
2	تأتي التعليمات بعد التشاور مع اعضاء هيئة التدريس مما تحثهم على العمل بروح معنوية عالية					
3	تستخدم المعايير المهنية في اختيار المناصب الادارية					
4	تعتمد الكلية التسلسل الاداري في كافة المعاملات الرسمية					
5	يراعي نظام التعيين في الكلية الاسس العلمية والادارية الموضوعية					
6	تعد الانظمة والتعليمات هي المرجعية الوحيدة في سير الامور					
7	تتصف الانظمة والتعليمات الجامعية بالوضوح					
8	تراعي الانظمة والتعليمات سير العملية التعليمية					
9	تشجع الانظمة والتعليمات الجامعية العاملين على الالتزام بها					
10	تطبق الانظمة والتعليمات على الجميع بدون تحيز وتمييز					
11	تعد الانظمة والقوانين والتعليمات الخاصة بالطلبة فعالة مما يسهل سير العملية التعليمية					

سادساً: مجال الاتجاه نحو الذات ونحو الكلية والجامعة والعمل بهما

الرقم	الفقرات	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
1	يجد عضو هيئة التدريس متعة أثناء قيامه بالتدريس الجامعي					
2	يتحمل عضو هيئة التدريس مسؤولياته كافة في الكلية والجامعة					
3	يشعر عضو هيئة التدريس بأن المكانة الاجتماعية لمهنته عالية					
4	يشعر عضو هيئة التدريس بأن مهنته تمنحه تحقيق الذات					
5	لا يفكر عضو هيئة التدريس أبداً بتغيير مهنته					

					6	يعد الحفاظ على ممتلكات الكلية أولوية لدى اعضاء هيئة التدريس
					7	يلتزم أعضاء هيئة التدريس بالوصول الى الكلية في الموعد المحدد
					8	تتوفر المواظبة على العمل بدون تغيب لدى اعضاء هيئة التدريس
					9	يعد العمل الذي يقوم به عضو هيئة التدريس مهماً داخل الكلية والجامعة وخارجها