



كلية التربية
المجلة التربوية



جامعة سوهاج

**تحليل العلاقة بين درجة ممارسة رؤساء الأقسام العلمية
للإحتراف الأكاديمي ومستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة
التدريس بالكليات الجامعية بجامعة تبوك**

إعداد

د/ فهد حمدان العبيري

أستاذ الإدارة التربوية المشارك

جامعة تبوك-المملكة العربية السعودية

تاريخ استلام البحث : ٦ أغسطس ٢٠٢٢ م - تاريخ قبول النشر: ٧ سبتمبر ٢٠٢٢ م

DOI: 10.12816/EDUSOHAG.2022.

الملخص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة رؤساء الأقسام العلمية بالكليات الجامعية بجامعة تبوك للاعتراف الأكاديمي، ومستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس، والعلاقة ممارسة رؤساء الأقسام بالاعتراف الأكاديمي، وبين الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس، ونظرًا لطبيعة هذه الدراسة وأهدافها فقد تم استخدام المنهج المسحي الارتباطي، لاختبار صحة التساؤلات بالإضافة إلى إيجاد العلاقة بين متغيرات الدراسة، وتكون مجتمع البحث من جميع أعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية بجامعة تبوك في الفصل الدراسي الثاني لعام ١٤٤٢ هـ، اختير منهم عينة عشوائية ملائمة قدرها (٨٦) عضوًا وعضوة، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة عن الدراسة؛ حيث تضمنت جزئيين: إحداهما خاص بالروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس، والأخر خاص بالاعتراف الأكاديمي لدى رؤساء الأقسام، وقد أظهرت نتائج البحث أن درجة ممارسة الاعتراف الأكاديمي بشكل عام لدى رؤساء الأقسام كان درجة متدنية، كما أظهرت النتائج أن الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية بجامعة تبوك جاءت متوسطة، كما بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة بين متوسطي استجابات أعضاء هيئة التدريس على استبانتي الروح المعنوية، والاعتراف الأكاديمي. وفي ضوء تلك النتائج يوصي الباحث بأهمية تبني الاعتراف الأكاديمي كنمط قيادي لرؤساء الأقسام، ويوفر البيئة الأكاديمية التي تؤدي إلى رفع مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس بأقسامهم.

الكلمات المفتاحية: الاعتراف الأكاديمي، الروح المعنوية.

***The degree of Practicing Academic Professionalism among
Department Chairs and Its Relation to Faculty Staff Morale in
Universities Colleges at Tabuk University.KSA.***

**Dr. Fahad H. Alebieri
Associate Professor of Educational Administration
Tabuk University-Saudi Arabia**

Abstract:

The study aimed to identify the degree of practicing academic professionalism among department chairs and Its relation to faculty staff morale as perceived by staff members in University Colleges in Tabuk University. To accomplish the study goals, the descriptive-analytical method was used, with its both survey and correlational research techniques. a representative sample was selected using the random sampling technique consisted of (86) faculty members, during the second semester of the 1442 Academic year. The results showed that the degree of practicing academic professionalism among department chairs was law, and the morale level of faculty staff was median. Findings also showed that there was positive correlational relationship between the degree of practicing academic professionalism among department chairs and the faculty staff morale in university Colleges. The study suggests adopting the academic professionalism as a new leadership style in leading academic department as well as providing an academic environment that leads to increase the level of morale of faculty members in their departments.

Keywords: academic professionalism, morale of faculty staff.

مقدمة:

شهدت العقود الأخيرة توجهاً عالمياً متزايداً نحو ممارسة العديد من الضغوط المباشرة، وغير المباشرة- على حد سواء - على مؤسسات التعليم العالي، و العديد من التحديات الكبرى، الأمر الذي فرض على قادة المؤسسات الجامعية ضرورة تبني قيم، وممارسات أخرى أكثر تطوراً للقيادة الأكاديمية ، والتوسع أكثر في إدخال تطبيق بنى إدارة حديثة تواجه من خلالها تلك التحديات ، وحتى يتمكنوا من تسيير دفة مؤسساتهم الجامعية، ومواجهة ضغوط وتحديات الحاضر، والانطلاق بخطى وثابة نحو تحقيق أهداف وتطلعات المستقبل على كافة المستويات. "ساهني وزملاؤه" (Sahney, Banwet, Karunes 2008). ومن منظور "جيبونز وزملاؤه" (Gibbons et al., 1994)، فقد أصبح يُتوقع بشكل متزايد من الجامعات المساهمة على نحو فعال في الوفاء بالاحتياجات، بالمتطلبات المتنوعة لتنمية مجتمعاتها ، في ظل تسارع وتيرة العولمة ، والتدويل فضلاً عن ثورة المعلومات، والتقنية المتطورة وسيادة نظم الاقتصاد القائم على المعرفة .

ونتيجة لذلك انعكس تأثير ذلك على المشهد الأكاديمي، وانصب التركيز على رئاسة الأقسام الأكاديمية باعتبارها حجر الزاوية في قيادة التحول والتغيير في الجامعة كما يعد القسم الأساس الأكاديمي لمدخلات الجامعة، ومحور صناعة القرارات، ومن خلاله تبدأ معظم الإجراءات الأكاديمية، وهو كذلك قاعدة الارتكاز التي يقوم عليها الأداء العلمي للجامعة . ولعل حاجة الأقسام العلمية في الجامعات إلى نموذج جديد من القيادات الأكاديمية، باتجاهات فكرية جديدة ومهارات متميزة، وجه الاهتمام نحو رئيس القسم الأكاديمي باعتباره - وفق ما يرى "بارثون كلارك" (B. clark (1987) - عالماً متخصصاً في جانب من جوانب المعرفة الإنسانية، يغلب عليه الاستقلال والفردية، وقائداً تربوياً يعمل بطريقة ديمقراطية مع جماعة صغيرة من أعضاء هيئة التدريس، ويحرص على تنمية ولائهم للقسم، وزيادة إنتاجيتهم الأكاديمية، ورفع مستوى أدائهم في سائر أدوارهم المهنية. ومن هنا، ظهر مفهوم الاحتراف الأكاديمي، والذي جاء نتيجة هذه التطورات الجديدة، والذي يتضمن في إطاره أدوار أكثر دينامية لرؤساء الأقسام بالجامعات، تقوم على تشجيع التميز الأكاديمي، وكفاءة استثمار المعرفة. كما يهدف الى الدفع بالتحول نحو الاحترافية الأكاديمية في قيادة الأقسام الأكاديمية مدخلاً ونمطاً حديثاً يمكن أن يساهم في تقديم فهما أوسع للمهنة الأكاديمية لرئيس القسم،

والتكيف مع التحول من التخصصية إلى العمومية، إلى مجال أوسع، يتطلب إماما وفهما لمجال الدراسة الشامل، بدلاً من الانغماس في مجال علمي أكاديمي واحد. كما أن عليه التحول من الفردية إلى العمل وفق نظام جماعي، والتحول بولائه للقسم إلى المؤسسة الأكاديمية، وإلى مجاله الإداري (الدهشان والسيسي، 2005).

وفي المقابل، فإن "مكانة أي قسم من أقسام الجامعة تتحدد من خلال نوعية أعضاء هيئة التدريس فيه، لكونهم العنصر الجوهري في تحسين وتطوير الأداء في هذه الأقسام، وهو ما يحتم أن يكون إعدادهم وتنميتهم على أعلى مستوى من الكفاءة والجودة، كما يتطلب كذلك المزيد من العناية، والرعاية، والبحث عن الأسباب التي تعوق نشاطهم الأكاديمي من أجل التغلب عليها، وتوفير كافة الإمكانيات المادية والمعنوية التي تسهم في تحسين أدائهم وزيادة فعاليتهم في المجتمع الأكاديمي" (إسماعيل، 2011). ويأتي الاهتمام بعضو هيئة التدريس باعتباره جوهر النشاط العلمي والأكاديمي في الجامعات، ويسهم بفعالية في بناء الفرد فكرياً وأخلاقياً. كما يعد عضو هيئة التدريس في الجامعات حجر الأساس في تحقيق الجامعة لأهدافها، فهو حسب رأي انتوني (2003). Anthony من "ينقل المعرفة للطلبة ويوجههم، وهو المقيم لنشاطات تعلمهم، كما انه العنصر الذي يؤكد المعرفة ويطورها وينشرها، وهو الذي ينفذ برامج خدمة المجتمع، وعلى عاتقه تقوم عملية التطوير والبناء في الجامعة والمجتمع".

لذلك أصبح الاهتمام بالروح المعنوية لأعضاء الهيئة التدريسية يمثل اتجاهاً حديثاً لقياس ردود أفعالهم وظروف عملهم العلمية، والإدارية، والاجتماعية والنفسية، وعنصر أساس من عناصر التحفيز، يسهم في تحديد مستوى معنوياتهم ورضاهم لما لها من علاقة إيجابية بأدائهم وانجازاتهم في العمل.

وتأسيساً على ما تقدم، وانطلاقاً من الحاجة ماسة إلى إيجاد المعايير المناسبة لتحسين أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية، تسلط الدراسة الحالية الضوء على مفهوم الاحتراف الأكاديمي كمدخل حديث لتطوير القيادات الأكاديمية، والكشف عن مدى علاقته بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس بأقسامهم الأكاديمية.

مشكلة الدراسة:

تواجه الجامعات السعودية اليوم تحولا واضحا من حيث الوظيفة والهدف، يتطلب احترافية عالية لتنفيذ مهامها، نتيجة للتغيرات الأخيرة في البيئة الأكاديمية السعودية، مثل صدور نظام مجلس شؤون الجامعات، والتركيز على الاعتماد الأكاديمي وجودة البرامج، كان لها تأثير واضح على القيادة الجامعية وفهم الأكاديميين للاحتراف. التي جاءت استجابة للتطلعات التي توليها الرؤية الوطنية 2030م والضغط الاجتماعي المتزايدة على المؤسسات الجامعية، ولتفعيل دورها في المساهمة في مواجهة التحديات التنموية. وعلى الرغم من المحاولات الجادة التي تقوم بها وزارة التعليم (2018) من أجل تطوير المنظومة التعليمية وخاصة في الجامعات، واهتمامها بتطوير مهارات قياداتها الأكاديمية، إلا أن العديد من الدراسات التي أجريت حول واقع التعليم في الجامعات السعودية ومنها الجامعات الناشئة، أشارت إلى أن هذا الواقع يواجه العديد من التهديدات" (الخطيب ومعاينة، 2006). كما أن التفاوت الكبير بين تأسيس الجامعات حديثة النشأة ونظيراتها العتيقة أدى الى غياب التقاليد الجامعية التي تميز قيادة الجامعة عن غيرها من المؤسسات التعليمية. وقد إنعكس ذلك بدوره على أداء القيادات الأكاديمية فيها، حيث ظل التركيز فيها على مراحل التأسيس وتحدياته، واصبح الاهتمام بالمهمة الأكاديمية أمراً ثانوياً، وامتد ذلك التركيز الى فروعها في المحافظات المجاورة، الامر الذي جعل من التركيز على دور موقع رئيس القسم في الجامعة، باعتباره حجر الأساس في تحقيق اهداف القسم والجامعة، إلا "أن الكثير ممن يتولى هذا العمل، غالباً ما يبدأ عمله دون رؤية واضحة لمجال الإدارة الجامعية، ودون إعداد أو خبرة إدارية، فهم يأتون إلى هذا المنصب من صفوف الباحثين وأعضاء هيئة التدريس، وليس من الضروري أن من يتفوق في البحث والتدريس، يتفوق في تصريف شؤون القسم وإدارته" (الدهشان والسيسي، 2005). ولعل ما عمق فكرة ودافعية الباحث لإجراء هذا الدراسة ما لاحظته من خلال خبرته الميدانية كعضو هيئة تدريس وقيادي في الكليات الجامعية بفروع جامعة تبوك لبضع سنوات، أن بعض أنماط وسلوك رؤساء الأقسام الأكاديمية لا تتسجم والدور القيادي والتعليمي المتوقع منهم، وما لاحظته من واقع يعيشه أعضاء هيئة التدريس في تلك الكليات، وشعورهم بالإحباط وانخفاض روحهم المعنوية. وقد تعددت مداخل تطوير رؤساء الأقسام العلمية في المؤسسات بشكل عام و في سياق الجامعة بشكل خاص، وبما يعكس أدواره

الأكاديمية والقيادية المختلفة، والنواتج المأمولة من الأقسام العمية، وفي ضوء الاهتمام بالاحتراف الأكاديمي كمدخل للتطوير وارتباطه بمستوى الروح المعنوية لأعضاء القسم الأكاديمي، أصبحت الحاجة ماسة إلى إيجاد المعايير المناسبة لتحسين أداءهم. ومن هذا المنطلق تأتي هذه الدراسة كمحاولة لسد تلك الفجوة من خلال طرح نمط قيادي بأسلوب احترافي، وأشارت نتيجة دراسة (محمود، ٢٠٢١) إلى أن الجامعة تحقيق لبعدى الريادة الاجتماعية، وتقويم الأداء الأكاديمي في حين جاء واقع تحقيق بعدى التمكين المعرفي والتميز البحثي بدرجة متوسطة، وذلك طبقاً لآراء أفراد العينة، لينتهي البحث بتقديم رؤية مقترحة لتحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في ضوء مدخل الجدارة المهنية.

أسئلة الدراسة:

تحاول الدراسة الإجابة عن الأسئلة التالية:

السؤال الرئيس للدراسة: ما العلاقة بين درجة ممارسة رؤساء الأقسام العلمية للاحتراف الأكاديمي، ومستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بجامعة تبوك؟

ويتفرع من السؤال الرئيس للدراسة الأسئلة التالية:

١. ما درجة ممارسة رؤساء الأقسام العلمية بالكلية الجامعية بجامعة تبوك للاحتراف

الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها؟

١. ما مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بجامعة

تبوك من وجهة نظرهم؟

٢. هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \geq 0.05)$ بين درجة

ممارسة رؤساء الأقسام العلمية للاحتراف الأكاديمي ومستوى الروح المعنوية

بالكلية الجامعية بجامعة تبوك؟

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة لتحقيق الهدف الرئيس التالي: التعرف على طبيعة العلاقة بين درجة

ممارسة رؤساء الأقسام العلمية للاحتراف الأكاديمي، ومستوى الروح المعنوية بالكلية

الجامعية بجامعة تبوك.

ويتفرع منه الأهداف التالية:

التعرف على درجة ممارسة رؤساء الأقسام العلمية بالكليات الجامعية بجامعة تبوك للاعتراف الأكاديمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس فيها.

٣. التعرف على مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية بجامعة تبوك من وجهة نظرهم.

٤. تحديد ما إذا كان هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (α) ≥ 0.05 بين درجة ممارسة رؤساء الأقسام العلمية للاعتراف الأكاديمي ومستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية بجامعة تبوك.

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي:

- تنطلق أهمية هذه الدراسة من الحداثة النسبية لموضوعها، والذي يلقي الضوء على مفهوم ضوء الاهتمام بالاعتراف الأكاديمي كأحد المفاهيم الإدارية الحديثة التي برزت الحاجة الى فهم متعمق في دراستها كمدخل لتطوير القيادات الأكاديمية في الجامعات. كما أنها تمتد إلى محاولة التعرف على مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء الهيئة التدريسية، انطلاقاً من كونها مقياساً لفاعلية القيادة الأكاديمية، وأحد أهم العوامل التي تدفعهم نحو تحقيق أهداف القسم الأكاديمي وبالتالي أهداف الجامعة.

- تتزامن هذه الدراسة مع توجه وزارة التعليم لتطوير ونشر ثقافة القيادة التي تشجع الابتكار والنجاح والتميز في مؤسسات التعليم العالي، وتطوير السلوكيات والممارسات القيادية الفعالة، من خلال مركز القيادة الأكاديمية الذي تم انشاؤه عام 1430هـ. (وزارة التعليم، 1433)

- من المؤمل أن تسهم نتائج هذه الدراسة في تطوير أداء القيادات الأكاديمية في الأقسام العلمية بالجامعات من خلال تبني نمط الاعتراف الأكاديمي، وتعزيز الممارسات القيادية الفعالة في الأقسام العلمية لتحفيز أعضاء هيئة التدريس ورفع مستويات الروح المعنوية لديهم بما يحقق الفاعلية التنظيمية المطلوبة.

- يأمل الباحث أن تكون نتائج هذه الدراسة بموضوعها إضافة علمية ومعرفية، وأن تسهم في إثراء أدبيات الإدارة الجامعية في هذا المجال.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: اقتصرت الحدود الموضوعية في هذه الدراسة على ممارسات الاحتراف الأكاديمي في الأقسام العلمية بأبعاده الخمس وهي (المهارات القيادية، الإنتاجية الأكاديمية، المشاركة المجتمعية، الالتزام بأخلاقيات المهنة، الاستعداد لتطوير الذات) وعلاقته بمستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بجامعة تبوك.

- الحدود الزمانية: تم تطبيق هذه الدراسة خلال الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 1442هـ.

- الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة على جميع الكليات الجامعية بجامعة تبوك في محافظات منطقة تبوك، وتشمل (أملج، وضباء، وحقل، والوجه، وتيماء).
- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بجامعة تبوك وفروعها المختلفة وهي: (كلية أملج الجامعية كلية حقل الجامعية، كلية الوجه الجامعية، كلية تيماء الجامعية، كلية ضبا الجامعية).

مصطلحات الدراسة:

- الاحتراف الأكاديمي: ويقصد به "بأنه عملية منظمة يؤدي عضو هيئة التدريس من خلالها واجباته العلمية والمهنية على نحو فعال وموثر، يعتمد فيه على الكفاءة والتميز العلمي، والسعي لتطوير قدراته ومهاراته، والتحلي بأخلاقيات العمل الجامعي" (المحسن، 2016).

وفي ضوء المكونات الأساسية للاعتراف الأكاديمي تعرفه الدراسة الحالية إجرائياً بأنه: عملية منظمة، الغرض منها رفع مستوى المهارات القيادية لدى رؤساء الأقسام بكلية جامعة تبوك، وتسهم في تنمية قدرته على زيادة الإنتاجية الأكاديمية داخل قسمه، وتحقيق المشاركة الفعالة مع منظمات ومؤسسات المجتمع المختلفة، وتجعله في الوقت ذاته مطوراً لذاته، وملتزماً بأخلاقيات مهنته.

الروح المعنوية:

وتعرف بأنها "حالة داخلية لدى الفرد يشعر فيها بالحماس والدافعية مما يساعد في تحقيق أهدافه المنشودة، فهي تعبر بشكل واضح عن مجموع المشاعر الإيجابية والسلبية والمحايدة لدى الفرد" (الرفاعي، 2019).

وتعرفها الدراسة الحالية إجرائياً بأنها: حالة وجدانية تنبع من العلاقة الجيدة بين أعضاء هيئة التدريس من جهة وبين القيادات من جهة أخرى، تسهم في دفع أعضاء هيئة التدريس بالمهام الموكلة إليهم بكفاءة مدفوعين بحماس يظهر جلياً في الأنشطة التي يقومون بتنفيذها، مما يساعد المؤسسة التعليمية على تحقيق أهدافها.

الإطار النظري والدراسات السابقة:**أولاً: الإطار النظري**

تاريخياً، تعود الجذور الأولى لنشأة، وتطور أطروحات الاحتراف الأكاديمي في الفكر التربوي المعاصر إلى الجهود، والإسهامات الرائدة للمنظر التربوي الألماني بروسين Prussian (1810)، وهو نفس عام تأسيسه لجامعة برلين Universität zu Berlin الألمانية - بنموذج كلاسيكي انتشر استخدامه عالمياً خلال تلك الفترة لتدشين الجامعات البحثية القائمة على مبادئ الحرية الأكاديمية والاستقلالية المؤسسية مرسياً بذلك دعائم مبادئه التربوية الأربع الرئيسية التالية لتدشين الجامعات المعاصرة حول العالم، وهي (Enders, 2002)، (Ash, 2006) :

١ - حرية التدريس، والتعلم.

٢ - وحدة التعليم، والبحث العلمي.

٣ - وحدة العلوم، والبحث العلمي.

٤ - أسبقية العلوم "البحثة" (النظرية) على التدريب المهني التخصصي

ووفقاً لـ "جروينينج" (Gruening, 2001). فقد مرت منظومة الاحتراف الأكاديمي بالجامعات، والمؤسسات المعاصرة للتعليم العالي حول العالم على مدار العقدين الماضيين بفترة من التحولات الجذرية العميقة، والتحديات غير المسبوقة في مسيرة تطورها الطويلة. وفي هذا الصدد يشير "بروكر وزملاؤه" (Broucker et al., 2017) بدورهم أن هذه التطورات الجديدة تضمنت في إطارها إناطة دور أكثر ديناميّة، ونشاطاً بالقائمين على

مؤسسات التعليم العالي في عملية ضبط، ومراقبة، وتدقيق جودة مؤسساتها، بالتوازي مع منحها قدرًا أكبر من الاستقلالية، وتنمية قدرتها التنافسية، وكفاءة استغلال المعرفة.

الأمر الذي ساهم بالتالي في حدوث تغيير جذري ملموس في البيئة المؤسسية لمؤسسات التعليم العالي - داخلياً، وخارجياً - بالتوازي مع زيادة حدة الضغوط التي تُمارس عليها، باستمرار من أجل دفعها قدماً نحو التوافق بدرجة أكبر مع هذه القواعد، والمتطلبات، والتوقعات الجديدة المناطة بها كما كشفت نتائج العديد من الدراسات السابقة مثل دراسات كل من "تيافي" (Neave, 1995)، و"ديل وسبورن" (Dill & Sporn, 1995).

وتجمع الأدبيات التربوية السابقة مثل نتائج دراسات كل من: (Kogan & Teichler, 2007)، (Shah & Sid Nair, 2014)، بشكل متكرر على التأكيد على أن الجامعات المعاصرة ببيئات القرن الحادي والعشرين أصبحت تنظر بشكل متزايد إلى الإدارة الأكاديمية كأداة محورية لا غنى عنها للوفاء باحتياجات بيئاتها الخارجية المحيطة والمتغيرة باستمرار. كما شهدت السنوات الأخيرة تطورات جذرية كبرى في منظومة الجامعات العالمية، وأولت أهمية كبيرة للقيادة الأكاديمية في الجامعات، والارتقاء بممارساتها المتنوعة لإدارة الأقسام الأكاديمية بشكل مستدام (Rasmussen, 2015). ويحتل رئيس القسم الأكاديمي موقعاً محورياً بالغ الأهمية في التعليم الجامعي، وهو يقع في مركز القرار بالنسبة للجامعة، إذ يقدر أن حوالي 80% من القرارات يتم اتخاذها داخل الأقسام الأكاديمية، كما يعتبر موقع رئيس القسم مستقبلاً لمدخلات النظام الجامعي (Wolverton, Ackerman, & Holt, 2005).

وقد تزايدت أهمية الأقسام العلمية، في أواخر القرن التاسع عشر، وبداية القرن العشرين، على اعتبار أنها الوحدات الأساسية للنظام الجامعي المنوط بها إدارة وتنظيم أنشطة البحث، والتدريس، وخدمة المجتمع، ونتيجة لنمو النزعات المهنية والتخصصية، ولزيادة حجم الجامعات وضرورة وجود الأقسام، ولزيادة تأثير أعضاء هيئة التدريس في تنمية السياسة الجامعية. (الدهشان والسيسي، 2005).

إن حاجة الأقسام الأكاديمية إلى نموذج جديد من القيادات، باتجاهات فكرية جديدة ومهارات متميزة، وتبني نهج إداري ووجهات نظر جديدة في المهنة الأكاديمية. كما أن المشهد الأكاديمي المتغير دفع نحو إعادة تعريف ممارسة الاحتراف الأكاديمي، باعتباره جوهر

فهم المهنية الأكاديمية التي تؤكد على البناء على خبرة الفرد، وكذلك الحفاظ على مستوى عال من المعايير الأخلاقية، تظل جزءاً لا يتجزأ من عقول الأكاديميين" (Rozita I., Ahmad M., & Latifah A., 2015).

ومن هنا، جاء التركيز على الاحتراف الأكاديمي كأحد المداخل الإدارية في تحقيق التنمية المستدامة لرؤساء الأقسام الأكاديمية. والذ يدفع باتجاه إحداث التغيير المستهدف في أقسامهم تغييراً ادرياً وعلمياً، من خلال فهم وتطبيق ديناميكيات العمل الجامعي، واستراتيجيات التطوير الحديثة في مجال قيادة الأقسام العلمية .

وحسب رالف جيقوتي (Ralph A. Gigliotti (2012) فإن رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات بحاجة إلى دعم مؤسسي إضافي ومزيد من الوضوح فيما يتعلق بأدوارهم ومسؤولياتهم في مؤسستهم الخاصة. وقد يشمل ذلك، ربما، دليلاً للسياسات والممارسات المثالية، ومنصة افتراضية مشتركة لتبادل الموارد والأفكار، وأن تتاح لهم فرص المشاركة في تشكيل استراتيجية الجامعة، ومنحهم فرصاً للتركيز على رفاهيتهم الشخصية، وتوفير فرص التدريب والتنمية المهنية المتعلقة بطبيعة أدوارهم القيادية في أقسامهم. ورغم ندرة الدراسات العربية في هذا المجال بشكل دقيق، إلا أنه يمكن القول أن العديد من تلك الدراسات التي تناولت بشكل غير مباشر مفهوم "الاحتراف الأكاديمي" من خلال مفهومه الشامل، ولما يطلق عليه أكثر الباحثين "التنمية المهنية". ويحدد إيفانز (Evans (2010, p. 5) ثلاثة عناصر رئيسية في أسلوب الاحتراف الأكاديمي وهي: السلوك، والمواقف والعنصر الفكري. وترى أن "المكون السلوكي للاعتراف يتعلق بما يتم ممارسته فعلياً في العمل، في حين أن عنصر المواقف يرتبط: بالتصورات والمعتقدات والآراء. ويتعلق العنصر الفكري بمعرفة الممارسين وفهمهم لأسس وطبيعة ودرجة تلك الممارسات.

و في هذا الصدد، تقترح الرابطة الأمريكية للمؤسسات التعليمية (NAIS (2011 عدداً من المبادئ للممارسة الاحترافية، تلخص معايير السلوك الإداري الاحترافي لرؤساء الأقسام الأكاديمية، و تؤدي دوراً مهماً في ضمان التوافق بين أهدافهم العلمية من جهة وبين أدوارهم القيادية في أقسامهم، وتتمثل فيما يلي :

- العمل كحلقة وصل بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة. من خلال تعزيز الفهم المتبادل للقضايا المعقدة، والتنسيق المستمر مع أعضاء القسم ورؤساء الأقسام الأخرى والإداريين لضمان تحديد أهداف القسم، ومواءمتها مع مهمة الكلية والجامعة.
- العمل كخبير علمي وتعليمي في القسم، ومناقشة قضايا التعليم والتعلم، ومتابعة احتياجات الطلاب، وتبني الابتكار والممارسات التعليمية الجيدة. والمراجعة المستمرة للمناهج الدراسية، والتأكد من مدى ملاءمة المحتوى والمهارات والتقييم.
- الاطلاع على التطورات الجديدة في طرائق التدريس الحديثة والمتنوعة في مجال تخصص القسم، ونمذجة التدريس الجيد باستخدام مجموعة متنوعة من تقنيات التدريس المناسبة واستخدام أساليب تعلم متنوعة.
- المحافظة على علاقات جيدة مع الجمعيات العلمية والمنظمات المجتمعية المرتبطة بالمجال العلمي للقسم.
- الحرص على المشاركة في المؤتمرات والفعاليات العلمية، ويشارك ما تم تعلمه مع أعضاء القسم. والبحث عن أفكار ومبادرات جديدة وعرضها على الأعضاء.

ويرى المحسن (2016) أن عملية الاحتراف الأكاديمي في الجامعات " تتأثر بثلاث ثقافات رئيسية، وأن هذه الثقافات الثلاث ربما تسهم إيجاباً أو سلباً في عملية الاحتراف الأكاديمي، وتتمثل تلك الثقافات في: ثقافة الجامعة، ثقافة الزملاء، الثقافة الشخصية. كما أن عملية الاحتراف الأكاديمي في مؤسسات التعليم الجامعي على خمس مكونات أساسية تتمثل في : الانتماء للجامعة، التفرغ للعمل الجامعي، التميز في الأداء، الالتزام بأخلاقيات المهنة، الاستعداد لتطوير الذات".

ومن خلال ما تقدم، تنظر الدراسة الحالية لمفهوم الاحتراف الأكاديمي على أنه عملية تمهين منظمة للوظيفة الأكاديمية في سياق الجامعة، بهدف إحداث تغيير فعال في أداء العمل يقوم على التعامل بنزاهة وانفتاح مع أعضاء هيئة التدريس من خلال ممارسات احترافية، تميز المهنة الأكاديمية عن غيرها.

ولما كان عضو هيئة التدريس جوهر النشاط العلمي والأكاديمي في القسم والجامعة، وبمثابة محور أساسي في تحقيق أهداف الجامعة، باعتباره ناقل للمعرفة ومنتج لها، وهو المقيم لنشاطات تعلمهم، لذا فإن تلبية احتياجاته الوظيفية والشخصية من شأنها أن تثير حماسه

نحو الإنجاز المتميز وتزيد من مستوى روحه المعنوية، الامر الذي سينعكس على كفاءة القسم وقدرته على تحقيق أهدافه. ولعل من أهم المتغيرات التي تتأثر بدرجة كبيرة بأداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لأدوارهم، هو متغير الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس بالقسم. وتعد الروح المعنوية واحدة من المعايير الأساسية، التي تسهم في نجاح أو فشل المؤسسة التعليمية أو القسم الأكاديمي في تحقيق أهدافها، إذ يشير كارليون (1996) Carlyon إلى أن الروح المعنوية لا تؤثر في فقط في حس الانتماء لدى المرؤوسين ، ولكنها تؤثر كذلك في طبيعة العلاقات مع الآخرين وعلى المناخ السائد في المنظمة. كما أن ما تفرضه أخلاقيات المهنة على رئيس القسم الأكاديمي لا تنحصر فقط في مدى التزامه وولائه لمهنته، بل من خلال سعيه لتهيئة مناخ أكاديمي إيجابي، ومساعدة أعضاء القسم على تطبيق المبادئ السليمة في القيام بمهامهم الأكاديمية على أكمل وجه، وعن طريق حرصهم على إشراك أعضاء هيئة التدريس بالقسم في أنشطة اتخاذ القرار، وتشجيعهم ومكافأتهم على ذلك (Miller, 1990). وتؤكد بريدجز (2009) Bridge أن الروح المعنوية للأعضاء قد تنخفض في الكثير من الأحيان بسبب الضغوطات الداخلية والخارجية سواء أكانت مرتبطة بظروف العمل أو من العوامل بالظروف الشخصية لعضو هيئة التدريس.

وفي هذا المجال، يقترح كل من كروسمان وهاريس (2006) Crossman and Harris عدداً من العوامل التي تسهم في زيادة مستوى الروح المعنوية لدى الأعضاء بالقسم ، وتتضمن ثلاثة عوامل، وهي:

- العامل المهني: ويتضمن تدريب أعضاء هيئة التدريس ورفع كفاياتهم، ، وتمكينهم من اتخاذ القرار، وتحفيزهم مهنياً، وتوسيع صلاحياتهم.
- العامل الاجتماعي: تعزيز علاقات عضو هيئة التدريس بمجمعه، وتقدير مكانته، وبناء روابط الاتصال بزملائه في الجمعيات العلمية وفي الاقسام المناظرة.
- العامل النفسي: ويشمل عدة جوانب أهمها: خلق مناخ أكاديمي، مطمئن وفعال، ودعم عضو هيئة التدريس وتوفير فرص العدالة، ونظم للحوافز والمكافآت، ووضع برامج ترفيه لتخفيف الاحتراق النفسي لديهم.

ويشير محمد (2012) أن مجالات الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس تتمثل في: العلاقات الإنسانية وما يرتبط بها من علاقات بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة الجامعية، والثقة بالنفس وما تعنيه من قدرة حيوية على بذل أقصى جهد، والمكانة والتقدير وما تعنيه من شعور بالاعتزاز والتقدير، والانتماء للجامعة والولاء التنظيمي للجامعة. ويرى عطية (2010) أن مصطلح الروح المعنوية إلى الحالة النفسية والدافعية القوية لدى العاملين والتي تنبع من استعداد داخلي يساعد هؤلاء العاملين على القيام بمهامهم على أكمل وجه مما ينعكس على جودة الإنتاج وزيادته. كما يعبر عنها ماكنزي (2010) Mackenzie بأنها حالة نفسية وذهنية تشكل الاهتمام والحماس الذي يحث العاملين على العمل بصورة أفضل، وهي محصلة مجموعة من العوامل الداخلية والخارجية التي تدفع الفرد لتحقيق ما هو مطلوب منه.

و يرى كل من زاهير وشيرز (2012) Zaheer and Sheraz أن الروح المعنوية تعبر عن قدرة الأفراد على التكاتف فيما بينهم والعمل بجد وإصرار وثبات لتحقيق هدف محدد بطريقة مسبقه.

وفيما يتعلق بالمجالات المؤدية الى رفع الروح المعنوية، يقترح خرفان (2018)، الزعبي ومقابله (2018)، أبو صعلوك وآخرون (2018) إلى أن هناك عدة عوامل يمكن أن تسهم في رفع الروح المعنوية لدى العاملين داخل المؤسسات بشكل عام ومنها التعليمية ، ومن أبرز هذه العوامل ما يلي:

- التوافق بين القيادات وأعضاء العمل داخل المؤسسة.
- الكفاءة التنظيمية داخل المؤسسة والأنشطة المقدمة للمرؤوسين سواء كانت رسمية أم غير رسمية.
- تفويض السلطة من خلال منح مساحة أكبر للمرؤوسين من حرية التصرف، وتحمل المسؤولية، وإمكانية اتخاذ قرارات وتحمل نتائج وتبعات هذه القرارات.
- المشاركة في اتخاذ القرارات ورسم السياسة العامة للمؤسسة: فشعور العامل أنه له رأي يأخذ به، وأنه يشارك بفاعلية في رسم التوجهات العامة للمؤسسة يرفع من الروح المعنوية لديه ويزيد من التزامه بالقوانين واللوائح داخل المؤسسة.

ويتضح مما سبق، أن هناك تنوعاً في مداخل ومجالات زيادة مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس، وسيكون لها الأثر البالغ في إكسابهم شعوراً بالقيمة والانتماء إلى العمل الأكاديمي، كما يدفعهم ذلك إلى الابتكار نتيجة الثقة والحماس والرغبة في النجاح وتحقيق الأفضل، فضلاً عن تحقيق تلك الجوانب مزيداً من الانضباط داخل القسم وبالتالي الجامعة.

ثانياً: الدراسات السابقة:

بعد الاطلاع على ما توفر من دراسات عربية وأجنبية سابقة ذات صلة بموضوع الدراسة الحالية، فقد اختار الباحث أوثقها صلةً بدراسته. ونظراً لندرة الدراسات التي تناولت بشكل مباشر متغيرات الدراسة الحالية، فقد تم انتقاءها حسب متغيرات الدراسة وبشكل منفصل، واستعراضها تنازلياً بدءاً من الأحدث. ومن تلك الدراسات التي تناولت الاحتراف الأكاديمي، دراسة (Abramov, et al, 2016) على التغيرات الأخيرة التي طالت الجامعات الماليزية وتصنيف تلك الجامعات إلى أنواع عديدة، وتصورات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات للاعتراف الأكاديمي، وقد أظهرت تلك المناقشات تباين في وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الماليزية حول الاعتراف الأكاديمي من حيث مفهومه وممارساته. في حين تناولت دراسة (Gopaul, et al, 2016) ماهية الاعتراف الأكاديمي في الجامعات الكندية، وتصورات أعضاء هيئة التدريس حول البحث والتدريس. وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، من خلال إجراء مسح تم إجراؤه في تسع عشرة ولاية من أعضاء هيئة التدريس المتفرغين المنتسبين إلى الجامعات الكندية، وأوضحت نتائج الدراسة بتباين آراء أعضاء هيئة التدريس حول مفهوم الاعتراف الأكاديمي، وأن الجامعات الكندية لديها بيانات بحث وتدريب قوية وجذابة وفعالة، مع وجود بعض المجالات التي تتطلب قدرات التحسين والتطوير. وقد سعت دراسة المحسن (Al Mohsen, 2013) إلى تشخيص جانب من حالة القلق الأكاديمي داخل الجامعات العربية من خلال تسليط الضوء على واقع الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس، والتعرف على أسباب غياب مبدأ الاعتراف الأكاديمي، وكشف معوقاته، وعرض لبعض تجارب الجامعات الذي تقوم على مبدأ الاعتراف والمهنية في الأداء الأكاديمي. وأوصت الدراسة بأهمية تأسيس رؤية علمية تنتهي برسم برنامج متكامل لتطبيق مبدأ الاعتراف الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي. وقد أظهرت نتائج دراسة ريكارد

وكابرينو (Riccardi & Cipriano 2012) أن ما نسبته 3.3% فقط من رؤساء الأقسام الذين حصلوا على دورات تدريبية تتعلق باستراتيجيات القيادة على إدارة القسم الأكاديمي قبل بداية عملهم. كما بينت الدراسة أن 9% فقط ممن حصلوا على تدريب بعد إشغالهم الموقع القيادي في القسم الأكاديمي. وهدفت دراسة إسماعيل (2011) إلى التعرف على مفهوم الاحتراف الأكاديمي ومقوماته الأساسية، ودراسة واقع الاحتراف الأكاديمي ومعوقاته، والتعرف على الاحتياجات المهنية لهم، ومستوى الرضا الوظيفي لديهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وشمل مجتمع الدراسة أعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات والمعلومات بمصر. وخلصت نتائج الدراسة إلى افتقار تلك الأقسام إلى الكثير من عناصر البنية التأسيسية اللازمة لتطبيق نمط الاحتراف الأكاديمي، وأوصت الدراسة بضرورة نشر ثقافة الاحتراف الأكاديمي بالأقسام العلمية، وتأمين الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. كما تناولت دراسة جوهاري (Johari Talib. 2010) تصورات الأكاديميين المحليين نحو الاحتراف الأكاديمي. والكشف عن الطرق التي يعزز بها الأكاديميون احترافهم. وأظهرت نتائج الدراسة أن آراء الأكاديميين حول الاحتراف تتعلق بالكفاءة العلمية في مجال التخصص وقدرته على غرس القيم الأخلاقية بين أعضاء القسم، وتعزيز خبراتهم من خلال الأنشطة البحثية والتواصل. كما سعت دراسة الدهشان والسيسي (2005) إلى التعرف على آراء أعضاء هيئة التدريس حول درجة أداء رؤساء الأقسام لوظائفهم ومسئولياتهم المهنية، وعلاقة ذلك بدرجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم. وبينت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس يعتقدون أن معظم المسئوليات المهنية لرؤساء الأقسام مهمة بدرجة كبيرة، أن هناك تقصير من وجهة نظرهم في أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لمسئولياتهم العلمية والتعليمية، مقابل تركيزهم على مسئولياتهم الإدارية. كما بينت النتائج وجود علاقة موجبة بين أداء رؤساء الأقسام لمسئولياتهم المهنية ودرجة رضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم. وأوصت الدراسة بضرورة إكساب رؤساء الأقسام المعارف والمهارات والاتجاهات والمهارات اللازمة لأداء أدوارهم، وإعانتهم على التكيف مع التحولات الفجائية والضرورية التي تقتضيها طبيعة منصب رئيس القسم.

وفيما يتعلق بالدراسات السابقة المتعلقة بمستوى الروح المعنوية، فقد أجريت مجموعة من الدراسات التي تناول معظمها الروح المعنوية في سياق عوامل ومتغيرات مختلفة ، وذات

ارتباط غير مباشر بالمتغير المستقل للدراسة الحالية، كما جاء في دراسة الصباينة (2018)، والتي هدفت إلى التعرف على مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية: جامعة الملك فيصل والجامعة الهاشمية، واستخدمت الدراسة استبانة لقياس مستوى الروح المعنوية لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس مكونة من 353 عضواً، وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية في الجامعات المبحوثة كانت ضمن المستوى المتوسط.

كما تناولت دراسة خرفان (2016)، علاقات العمل في الجامعات الأردنية العامة وارتباطها بالروح المعنوية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، وتكونت عينة الدراسة من 150 رئيس قسم، وأظهرت النتائج أن مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس جاء مرتفعاً، وأن هناك علاقة ارتباطية ايجابية بين مستوى علاقات العمل ومستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس. وهدفت دراسة محمد (2012)، إلى تحديد مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الجزائرية، ومن خلال استخدام الاستبانة كأداة للحصول على البيانات من عينة بلغ عددها 320 عضواً من الهيئة التدريسية بالجامعات الجزائرية (وهران، الجزائر، قسنطينة)، وأظهرت نتائجها: أن مستوى الروح المعنوية لدى عينة الدراسة كان متوسطاً. وأظهرت نتائج دراسة راشد (2011)، أن الروح المعنوية لأساتذة الجامعة مرتفعة، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للتخصص العلمي أو للنوع أو للحالة الاجتماعية والدرجة العلمية والخبرة العلمية. والتي درست التعرف على الروح المعنوية لدى أساتذة كليات التربية بجامعة أم درمان وعلاقتها ببعض المتغيرات، وتم تطبيق مقياس للروح المعنوية على عينة بلغ عددها 95 من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. وأجرى كل من هيلويل و هانوك (2001) Hellawell, D. & N. Hancock مقابلات مع 14 من رؤساء الأقسام في إحدى الجامعات الجديدة بالمملكة المتحدة؛ بهدف التعرف على مدى إدراكهم لأدوارهم، وعن بالروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس، و أسلوب اتخاذ القرارات في الجامعة، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباطية ايجابية بين الروح المعنوية و أسلوب اتخاذ القرارات في الجامعة.

ويتضح من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة أن أغلب الدراسات بشكل عام توصلت إلى أهمية تبني نمط الاحتراف الأكاديمي كمحل حديث في تطوير رؤساء الأقسام

الأكاديمية. وقد تباينت الدراسات السابقة في موضوعاتها وأهدافها، إلا أن جميعها انصب تركيزها على دراسة تمهين الوظيفة الأكاديمية لرؤساء الأقسام، والدور الذي تلعبه الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات في تحقيق أهدافها.

وقد اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث تناولها لمفهوم الاحتراف الأكاديمي لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية كمفهوم مستقل ومباشر، ، في حين ركزت أغلب الدراسات على تقديم مقترحات عملية بشأن تطوير أداءهم القيادي. كما تعتبر هذه الدراسة نادرة في موضوعها من حيث تناوله لمفهوم الاحتراف الأكاديمي لرؤساء الأقسام الأكاديمية، وتحليل علاقته بمستوى الروح المعنوية، حيث لم يرصد الباحث - في حدود علمه - أي سبق في هذا الصدد سواء في بيئة الإدارة العربية بشكل عام أو بيئة المملكة العربية السعودية بشكل خاص، بالرغم من أن الأدب الإداري الاجنبي يكثر بالكثير - حسب ما توافر لدى الباحث. وقد كانت نتائج تلك الدراسات السابقة ذات جانب إيجابي شكّل دافعاً للباحث لتقصي مشكلة الدراسة، وهي بدورها كانت داعمة أكثر للتوجه نحو موضوع الدراسة الحالية. كما استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة من خلال أوجه عدة أبرزها: اختيار منهج الدراسة لمناسبتها لأهداف الدراسة الحالية، وبناء أداة الدراسة بما يتوافق مع طبيعة أهدافها.

إجراءات الدراسة ومنهجيتها

يتناول هذا الجزء الخطوات الإجرائية التي اتبعتها الباحثة للإجابة عن أسئلة الدراسة والتحقق من صحة الفروض وفيه سيتم عرض: منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، إجراءات إعداد أدوات الدراسة، الخطوات الإجرائية لتطبيق تجربة الدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات وتحليلها.

أولاً: منهج الدراسة

نظراً لطبيعة هذه الدراسة والأهداف التي تسعى إلى تحقيقها، فقد تم استخدام المنهج المسحي الارتباطي، الذي يتضمن استخدام الأسلوب المسحي في جمع البيانات بواسطة الاستبانة وتحليلها إحصائياً، لاختبار صحة التساؤلات بالإضافة إلى إيجاد العلاقة بين متغيرات الدراسة.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بجامعة تبوك بالمملكة العربية السعودية في الفصل الدراسي الثاني لعام ٢٠٢٠ / ٢٠٢١م وعددهم حوالي (١١٥) عضواً وعضوة.

ثالثاً: عينة الدراسة:

تم اختيار عينة عشوائية ملائمة قدرها (٨٦) عضواً وعضوة من أعضاء هيئة التدريس في الكليات الجامعية جامعة تبوك بالمملكة العربية السعودية؛ للتعرف على الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ودرجة ممارسة رؤساء الأقسام بالاحتراف الأكاديمي.

رابعاً: أداة الدراسة:

استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات اللازمة عن الدراسة؛ وذلك لمناسبتها لتحقيق أهداف الدراسة والإجابة عن أسئلتها، وقد أعد الباحث استبانة تتضمن جزئيين: إحداهما خاص بالروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس، والأخر خاص بالاحتراف الأكاديمي لدى رؤساء الأقسام، وقد تم حساب الخصائص السيكومترية لكل جزء من جزأي الاستبانة بشكل منفصل، وفيما يلي عرض لكيفية بناء أداة الدراسة بشقيها:
الخطوة الأولى: تحديد مصدر بناء الأداة:

تم إعداد الاستبانة بناءً على مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بمتغيري: الروح المعنوية، والاحتراف الأكاديمي لدى العاملين في مجال التعليم وفي مجالات أخرى.

الخطوة الثانية: إعداد الصورة الأولية لأداة الدراسة:

تم صياغة الجزء الخاص بالروح المعنوية، وكتابته في صورته الأولية ليشمل (١٦) عبارة تتضمن العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس بعضهم البعض، وبينهم وبين القادة، والعلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب، والرضا الوظيفي عن العمل الذي يقومون به،

بالإضافة إلى بعض الجوانب الأخرى التي تعبر عن الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس، كما تم صياغة الجزء الخاص بالاحتراف الأكاديمي، وكتابته في صورته الأولية ليشمل (٢٥) عبارة تندرج تحت خمسة محاور هي: الانتماء للجامعة، والتفرغ للعمل الوظيفي، التميز في الأداء، الالتزام بأخلاقيات المهنة، الاستعداد لتطوير الذات، بحيث يندرج تحت كل محور خمس عبارات.

الخطوة الثالثة: حساب الصدق الظاهري للاستبانة:

لحساب الصدق الظاهري للاستبانة، تم عرضها على مجموعة من المحكمين؛ بهدف معرفة مدى مناسبة كل عبارة ووضوحها والسلامة اللغوية لكل عبارة، واعتبرت هذه المرحلة مرحلة التأكد من الصدق الظاهري للاستبانة، وعليه أصبحت الاستبانة يتوفر فيها درجة ملائمة من صدق المحكمين تكفي لتطبيقها لأغراض الدراسة الحالية.

الخطوة الرابعة: إعداد الصورة النهائية للاستبانة:

بناءً على آراء السادة المحكمين، ومقترحاتهم، وتوجيهاتهم، تم تعديل بعض عبارات الاستبانة، صياغةً، وتعبيراً، وحذف البعض الآخر، أو دمج مع غيره من الفقرات، وقد اعتمد الباحث موافقة المحكمين على كل عبارة من عبارات الاستبانة بنسبة ٨٠% فأكثر، وبناءً عليه فإنه بالنسبة للجزء الخاص بالروح المعنوية تم حذف عدد من العبارات، ودمج عبارات مع بعضها، وتعديل في صياغة بعض العبارات، في حين تم الاتفاق بين المحكمين على عدد من عبارات الاستبانة، ومن ثم أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية تتكون من (١٦) عبارة يمكن من خلالها التعرف على مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية بجامعة تيوك.

وأما بالنسبة للجزء الخاص بالاحتراف الأكاديمي فقد تم تعديل مسمى المحور الأول ليصبح (المهارات القيادية بدلاً من الانتماء للجامعة)، كذلك تم تعديل مسمى المحور الثاني ليصبح (الإنتاجية الأكاديمية بدلاً من التفرغ للعمل الوظيفي)، وكذلك تم تعديل مسمى المحور الثالث ليصبح (المشاركة المجتمعية بدلاً من التميز في الأداء)، كما تم تغيير صياغة بعض

العبارات مثل: العبارة رقم (٢) في المحور الأول تم تعديلها من " يسعى إلى إدراك المشكلات التي تؤدي إلى الصراع، ويعمل على تجنبها أو تخفيف حدتها" إلى " يتبنى رئيس القسم التخطيط العلمي في تنمية أعضاء هيئة التدريس"، وقد اعتمد الباحث موافقة المحكمين على كل عبارة من عبارات الاستبانة بنسبة ٨٠% فأكثر، وبناءً عليه تم حذف العبارة رقم (٤) في المحور الثالث، ومن ثم أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية تتكون من (٢٤) عبارة تندرج تحت خمسة محاور، يمكن من خلالها التعرف على مستوى الاحتراف الأكاديمي لدى رؤساء الأقسام بالكلية الجامعية بجامعة تبوك.

الخطوة الخامسة: صدق الاتساق الداخلي للاستبانة

ويقصد بالصدق مدى تحقيق الأداة للغرض الذي أعدت من أجله، فتقيس ما وضعت لقياسه فقط، وللتأكد من صدق بنود استبانة الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس، تم توزيع الاستبانة على عينة استطلاعية قوامها حوالي (٣٠) عضوًا من أعضاء هيئة التدريس من خارج العينة الفعلية للدراسة؛ وذلك للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، فالنسبة للجزء الخاص بالروح المعنوية تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة، والدرجة الكلية لهذا الجزء، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول (١)

معاملات الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للجزء الخاص بالروح المعنوية

العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
١	٠.٨٣٣	٠.٠٠٠
٢	٠.٧٨٢	٠.٠٠٠
٣	٠.٨٥٣	٠.٠٠٠
٤	٠.٧٩٧	٠.٠٠٠
٥	٠.٨٥٣	٠.٠٠٠
٦	٠.٨٦٤	٠.٠٠٠
٧	٠.٨٣٤	٠.٠٠٠
٨	٠.٨٣٠	٠.٠٠٠
٩	٠.٨٥٣	٠.٠٠٠
١٠	٠.٧٩٠	٠.٠٠٠
١١	٠.٧٨٨	٠.٠٠٠
١٢	٠.٨٦٦	٠.٠٠٠
١٣	٠.٨٥٣	٠.٠٠٠
١٤	٠.٧٩٠	٠.٠٠٠
١٥	٠.٨٥٣	٠.٠٠٠
١٦	٠.٧٩٠	٠.٠٠٠

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للجزء الخاص بالروح المعنوية تراوحت بين (٠.٧٨٨)، (٠.٨٦٤)، وهي معاملات ارتباط مرتفعة، كما يتضح أن جميع العبارات دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٠٠)، وهذا يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

وأما بالنسبة للجزء الخاص بالاحتراف الأكاديمي فقد تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل عبارة، والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي له، ويمكن توضيح ذلك من خلال ما يلي:

جدول (٣)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة بال محور الأول والدرجة الكلية لهذا المحور

المحور	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المهارات القيادية	يعمل رئيس القسم على تهيئة مناخ عمل إيجابي يؤدي إلى تقليل الصراعات بين أعضاء القسم.	٠.٩٢٣	٠.٠٠٠
	يتبنى رئيس القسم التخطيط العلمي في تنمية أعضاء هيئة التدريس.	٠.٩٨٦	٠.٠٠٠
	يقوم رئيس القسم بدور الوسيط في نقل مطالب وحاجات أعضاء القسم إلى الإدارة.	٠.٩١٤	٠.٠٠٠
	يسعى رئيس القسم إلى التوفيق بين مصالح أعضاء القسم وحمايتهم والمحافظة على حقوقهم.	٠.٩٧٦	٠.٠٠٠
	ينسق رئيس القسم مع الأقسام الأخرى الموازية في الكلية والجامعة نفسها والجامعات الأخرى.	٠.٨٦٨	٠.٠٠٠

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الأول تراوحت بين (٠.٨٦٨)، (٠.٩٨٦) وهي معاملات ارتباط مرتفعة، كما يتضح أن جميع العبارات دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٠٠)، وهذا يؤكد أن عبارات المحور الأول تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

جدول (٤)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة بال محور الثاني والدرجة الكلية لهذا المحور

المحور	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الإنتاجية الأكاديمية	يوفر رئيس القسم للأعضاء كتيبات توضح الخدمات التخصصية والاستشارات الفنية.	٠.٩٥٥	٠.٠٠٠
	يحفز رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس على مراجعة وتطوير محتويات المقررات الدراسية.	٠.٩٣٢	٠.٠٠٠
	يحفز رئيس القسم أعضاء القسم على إجراء البحوث الفردية والجماعية، والمشاركة في المؤتمرات	٠.٩٦٦	٠.٠٠٠
	يتابع رئيس القسم مدى توافر الأجهزة والأدوات والموارد اللازمة للبحث ويكافئ الأعضاء المنتجين	٠.٩٤٠	٠.٠٠٠
	يهتم رئيس القسم بتطوير المكتبة الخاصة بالقسم ويعمل على إمدادها بما هو جديد	٠.٩٢٧	٠.٠٠٠

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الثاني تراوحت بين (٠.٩٢٧)، (٠.٩٦٦)، وهي معاملات ارتباط مرتفعة، كما يتضح أن جميع العبارات دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٠٠)، وهذا يؤكد أن عبارات المحور الثاني تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

جدول (٥)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة بالمحور الثالث والدرجة الكلية لهذا المحور

المحور	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المشاركة المجتمعية	يخطط رئيس القسم لبرامج خدمة المجتمع في إطار أنظمة الجامعة.	٠.٨٨٥	٠.٠٠٠
	يشجع رئيس القسم الأعضاء على حضور برامج المشاركة المجتمعية التي تعقد داخل الجامعة	٠.٩٥٨	٠.٠٠٠
	يتيح رئيس القسم الفرصة لأفراد ومنظمات المجتمع المحلي للمشاركة في صياغة أهداف القسم	٠.٩٣٤	٠.٠٠٠
	يهتم بتسهيل المساعدات الاجتماعية المطلوبة للطلاب المحتاجين وذوي الاحتياجات الخاصة.	٠.٩٢٤	٠.٠٠٠
	يوفر رئيس القسم فرص عديدة لتحقيق المنفعة المتبادلة بين مجتمع الكلية والقسم من خلال استفادتهم من موارد الجامعة الفكرية، واستفادة الجامعة من موارد المجتمع المتاحة	٠.٩٣٣	٠.٠٠٠

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الثالث تراوحت بين (٠.٨٨٥)، (٠.٩٥٨)، وهي معاملات ارتباط مرتفعة، كما يتضح أن جميع العبارات دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٠٠)، وهذا يؤكد أن عبارات المحور الثالث تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

جدول (٦)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة بالمحور الرابع والدرجة الكلية لهذا المحور

المحور	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الالتزام بأخلاقيات المهنة	يسعى رئيس القسم لوضع مجموعة من معايير السلوك الرسمية التي يتم استخدامها كمرجع.	٠.٩٢٣	٠.٠٠٠
	يتخذ رئيس القسم قراراته في ضوء دراسة مسبقة وموضوعية وعلمية بعيداً عن الآراء الشخصية	٠.٩٣٠	٠.٠٠٠
	يؤكد رئيس القسم على أعضاء القسم بشكل دائم بالالتزام بالأمانة والإخلاص في العملية	٠.٨٦٧	٠.٠٠٠
	يتابع رئيس القسم مدى التزام أعضاء القسم في جميع ما يقومون به من مهام	٠.٧٩٧	٠.٠٠٠
	يناقش رئيس القسم قضايا ومشكلات القسم مع الأعضاء بتجرد وحيادية	٠.٩٧٨	٠.٠٠٠

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الرابع تراوحت بين (٠.٩٧٩)، (٠.٩٧٨)، وهي معاملات ارتباط مرتفعة، كما يتضح

أن جميع العبارات دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٠٠)، وهذا يؤكد أن عبارات المحور الرابع تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

جدول (٧)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة بالمحور الخامس والدرجة الكلية لهذا المحور

المحور	العبارة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الاستعداد لتطوير الذات	يسعى رئيس القسم إلى الاطلاع على الخبرات الحديثة والمتجددة في مجال القيادة والإدارة	٠.٩١٢	٠.٠٠٠
	يهتم رئيس القسم بتنمية قدراته في توظيف تقنيات التحول الرقمي في إدارة أعمال القسم.	٠.٨٣٦	
	يهتم رئيس القسم بإعداد دورات تدريبية لأعضاء القسم لزيادة كفاءتهم في التعامل	٠.٩٧٢	
	يهتم رئيس القسم بتطوير ذاته وأعضاء القسم في مهارات الاتصال الفعال، وإدارة المواقف	٠.٩٤٨	
	يهتم رئيس القسم بتطوير ذاته وأعضاء القسم في مهارات البحث العلمي والابتكار	٠.٨٨٤	

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الخامس تراوحت بين (٠.٨٣٦)، (٠.٩٧٢) وهي معاملات ارتباط مرتفعة، كما يتضح أن جميع العبارات دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٠٠)، وهذا يؤكد أن عبارات المحور الخامس تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

كما تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجة كل محور والدرجة الكلية للجزء الخاص بالاحتراف الأكاديمي وذلك كما يلي:

جدول (٨)

معاملات ارتباط بيرسون بين درجة كل محور والدرجة الكلية لجزء الاحتراف الأكاديمي

المحور	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
المهارات القيادية	٠.٧٦٩	٠.٠٠٠
الإنتاجية الأكاديمية	٠.٩٢٧	
المشاركة المجتمعية	٠.٩٧٢	
الالتزام بأخلاقيات المهنة	٠.٩٢٣	
الاستعداد لتطوير الذات	٠.٩٨٥	

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للجزء الخاص بالاحتراف الأكاديمي تراوحت بين (٠.٧٦٩)، (٠.٩٨٥) وهي معاملات ارتباط

مرتفعة، كما يتضح أن جميع المحاور دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٠٠)، وهذا يؤكد أن الجزء الخاص بالاحتراف الأكاديمي ككل يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي.

الخطوة السابعة: تحديد ثبات الاستبانة

تم استخدام طريق ألفا كرونباخ لحساب ثبات جزء الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس، وقد بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ لهذا الجزء (٠.٩٨١)، كما تم حساب معامل ألفا كرونباخ لجزء الاحتراف الأكاديمي لدى رؤساء الأقسام، وقد بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للجزء الخاص بالاحتراف الأكاديمي (٠.٩٨٢)، وهذا يدل على أن الاستبانة بجزئها الروح المعنوية، والاحتراف الأكاديمي، لها قيمة ثبات عالية، وفي ضوء دلالات الصدق والثبات يمكن القول إن استبانة الروح المعنوية والاحتراف الأكاديمي تتمتع بخصائص سيكومترية جيدة، مما يدعم الثقة باستخدام نتائج هذه الأداة.

الخطوة الثامنة: تصحيح استبانة الروح المعنوية

لتسهيل تفسير النتائج استخدمت الدراسة الأسلوب التالي لتحديد مستوى الإجابة على بنود الاستبانة، حيث تم إعطاء وزن للبدائل الموضحة وفق مقياس "ليكرت" الخماسي، والذي تضمن الاستجابات التالية، (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، حيث تكون أعلى قيمة للعبارة (٥)، وأقل قيمة لها (١). وبحساب المدى وتقسيمه على عدد الفئات من خلال المعادلة التالية:

$$\text{طول الفئة} = (\text{أكبر قيمة} - \text{أقل قيمة}) \div \text{عدد البدائل} = (5 - 1) \div 5 = 0.8$$

من المعادلة السابقة يتضح أن طول الفئة ٠,٨، ومن ثم ظهرت الفئات ودرجاتها كما في

الجدول التالي:

جدول (٢)

طول الفئة لأداتي الدراسة وفقاً لمقياس ليكرت ودرجة الموافقة

درجة الموافقة	الفئة في مقياس ليكرت	المدى
متدنية جداً	غير موافق بشدة	من ١ إلى ١.٨
متدنية	غير موافق	أكبر من ١.٨ إلى ٢.٦
متوسطة	محايد	أكبر من ٢.٦ إلى ٣,٤
عالية	موافق	أكبر من ٣.٤ إلى ٤,٢
عالية جداً	موافق بشدة	أكبر من ٤.٢ إلى ٥

خامساً: تنفيذ الدراسة

١. الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بموضوعي الاحتراف الأكاديمي، والروح المعنوية.
٢. إعداد أدوات الدراسة والمتمثلة في:
 - استبانة الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس.
 - استبانة درجة ممارسة رؤساء الأقسام بالاحتراف الأكاديمي.
٣. عرض الاستبانتين على السادة المحكمين لحساب الصدق الظاهري لهما.
٤. إجراء التعديلات التي قدمها المحكمين على الاستبانتين.
٥. تطبيق الاستبانتين على عينة خارج عينة الدراسة للتأكد من الصدق والثبات لهما.
٦. حساب الخصائص السيكمترية للاستبانتين (الثبات، والصدق الذاتي).
٧. تطبيق الاستبانتين على عينة الدراسة (أعضاء هيئة التدريس).
٨. جدولة البيانات ومعالجتها إحصائياً باستخدام برنامج SPSS.
٩. تفسير ومناقشة النتائج.
١٠. تقديم التوصيات والمقترحات.

سادساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام بعض الأساليب الإحصائية بغرض الإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيق أهدافه وقد تمثلت هذه الأساليب الإحصائية في:

١. المتوسطات الحسابية (Mean)، والانحرافات المعيارية (Standard Deviation).
٢. معامل ارتباط ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لحساب معامل ثبات درجات كل استبانة.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson) لحساب صدق الاتساق الداخلي لأداتي الدراسة.

بعد عرض إجراءات الدراسة، والانتهاه من تطبيق أداة الدراسة على أعضاء هيئة التدريس للتعرف على درجة ممارسة رؤساء الأقسام بالكليات الجامعية بجامعة تبوك بالاحتراف الأكاديمي، ومستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية بجامعة تبوك، يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة التي تم الحصول عليها بعد تحليل أداة الدراسة، ومناقشتها وتفسيرها، وفي الجزء التالي من الدراسة تم التعامل مع الجزء الخاص بالروح المعنوية، والجزء الخاص بالاحتراف الأكاديمي على أنهما استبانتي منفصلتين، وقد جاءت نتائج الدراسة على النحو التالي:

أولاً: عرض نتائج الدراسة:

(١) عرض النتائج المرتبطة بالإجابة عن السؤال الأول الذي نص على ما يلي: ما درجة ممارسة رؤساء الأقسام بالكليات الجامعية بجامعة تبوك بالاحتراف الأكاديمي؟ للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة فرعية والاستبانة الأولى ككل والخاصة بدرجة ممارسة رؤساء الأقسام بالكليات الجامعية بجامعة تبوك بالاحتراف الأكاديمي، وحساب المتوسط الحسابي العام للاستبانة ككل، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (٩)

المتوسطات والانحرافات المعيارية ومستوى الموافقة على فقرات الاستبانة الأولى ن= (٨٦)

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
١	يعمل رئيس القسم على تهيئة مناخ عمل إيجابي يؤدي إلى تقليل الصراعات بين أعضاء القسم.	3.63	1.09	عالية
٢	يتبنى رئيس القسم التخطيط العلمي في تنمية أعضاء هيئة التدريس.	2.63	1.09	متوسطة
٣	يقوم رئيس القسم بدور الوسيط في نقل مطالب وحاجات أعضاء القسم إلى الإدارة.	3.07	1.06	متوسطة
٤	يسعى رئيس القسم إلى التوفيق بين مصالح أعضاء القسم وحمايتهم والمحافظة على حقوقهم.	3.02	0.96	متوسطة
٥	ينسق رئيس القسم مع الأقسام الأخرى الموازية في الكلية والجامعة نفسها والجامعات الأخرى.	3.21	0.91	متوسطة
٦	يوفر رئيس القسم للأعضاء كتيبات توضح الخدمات التخصصية والاستشارات الفنية.	2.28	1.01	متدنية
٧	يحفز رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس على مراجعة وتطوير محتويات المقررات الدراسية.	3.00	0.85	متوسطة
٨	يحفز رئيس القسم أعضاء القسم على إجراء البحوث	2.30	1.08	متدنية

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
	الفردية والجماعية، والمشاركة في المؤتمرات			
٩	يتابع رئيس القسم مدى توافر الأجهزة والأدوات والموارد اللازمة للبحث، ويكافئ الأعضاء المنتجين	2.84	0.92	متوسطة
١٠	يهتم رئيس القسم بتطوير المكتبة الخاصة بالقسم ويعمل على إمدادها بما هو جديد	1.93	1.22	متدنية
١١	يخطط رئيس القسم لبرامج خدمة المجتمع في إطار أنظمة الجامعة.	1.98	1.30	متدنية
١٢	يشجع رئيس القسم الأعضاء على حضور برامج المشاركة المجتمعية التي تعقد داخل الجامعة	2.28	1.22	متدنية
١٣	يتيح رئيس القسم الفرصة لأفراد ومنظمات المجتمع المحلي للمشاركة في صياغة أهداف القسم	2.44	1.10	متدنية
	يهتم بتسهيل المساعدات الاجتماعية المطلوبة للطلاب المحتاجين وذوي الاحتياجات الخاصة.	2.28	1.24	متدنية
١٤	يوفر رئيس القسم فرص عديدة لتحقيق المنفعة المتبادلة بين مجتمع الكلية والقسم من خلال استفادتهم من موارد الجامعة الفكرية، واستفادة الجامعة من موارد المجتمع المتاحة.	2.28	1.22	متدنية
١٥	يسعى رئيس القسم لوضع مجموعة من معايير السلوك الرسمية التي يتم استخدامها	3.05	1.00	متوسطة
١٦	يتخذ رئيس القسم قراراته في ضوء دراسة مسبقة وموضوعية وعلمية بعيداً عن الآراء الشخصية	2.21	1.32	متدنية
١٧	يوكد رئيس القسم على أعضاء القسم بشكل دائم بالالتزام بالأمانة والإخلاص في العملية	3.51	1.05	عالية
١٨	يتابع رئيس القسم مدى التزام أعضاء القسم في جميع ما يقومون به من مهام	3.21	0.89	متوسطة
١٩	يناقش رئيس القسم قضايا ومشكلات القسم مع الأعضاء بتجرد وحيادية	3.35	0.95	عالية
٢٠	يسعى رئيس القسم إلى الاطلاع على الخبرات الحديثة والمتجددة في مجال القيادة والإدارة	2.51	0.98	متدنية
٢١	يهتم رئيس القسم بتنمية قدراته في توظيف تقنيات التحول الرقمي في إدارة القسم.	2.91	0.92	متوسطة
٢٢	يهتم رئيس القسم بإعداد دورات تدريبية لأعضاء القسم لزيادة كفاءته	2.47	1.05	متدنية
٢٣	يهتم رئيس القسم بتطوير ذاته وأعضاء القسم في مهارات الاتصال الفعال، وإدارة المواقف	2.09	1.43	متدنية
٢٤	يهتم رئيس القسم بتطوير ذاته وأعضاء القسم في مهارات البحث العلمي	2.23	1.39	متدنية
	المتوسط الحسابي العام للاستبانة ككل	٢.٥٣	٠.٩٣	متدنية

تشير نتائج الجدول السابق إلى تباين المتوسطات الحسابية الخاصة بوجهات نظر أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حول درجة ممارسة رؤساء الأقسام بالكليات الجامعية بجامعة تبوك بالاحتراف الأكاديمي؛ حيث تراوحت تلك المتوسطات ما بين (١.٩٣) وبدرجة موافقة متدنية و (٣.٦٣) وبدرجة موافقة عالية، وقد جاءت العبارة رقم (١) " يعمل رئيس القسم على تهيئة مناخ عمل إيجابي يؤدي إلى تقليل الصراعات بين أعضاء القسم." في المرتبة الأولى بمتوسط (٣.٦٣) وانحراف معياري (١.٠٩)، وبمستوى موافقة عالية، بينما جاءت العبارة رقم (١٠) " يهتم رئيس القسم بتطوير المكتبة الخاصة بالقسم ويعمل على إمدادها بما هو جديد." في المرتبة الأخيرة بمتوسط (١.٩٣) وانحراف معياري (١.٢٢)، وبمستوى موافقة متدنية، كما يتضح أن المتوسط الحسابي العام للاستبانة ككل بلغ (٢.٥٣) وبدرجة موافقة متدنية؛ مما يشير إلى انخفاض وتدني درجة ممارسة رؤساء الأقسام بالكليات الجامعية بجامعة تبوك بالاحتراف الأكاديمي. كما تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل عبارة فرعية والمحور الذي تنتمي له هذه العبارة وذلك كما يلي:

المحور الأول: المهارات القيادية:

جدول (١٠)

المتوسطات والانحرافات المعيارية ومستوى موافقة أفراد العينة على كل عبارة من عبارات المحور الأول (المهارات القيادية) ن= (٨٦)

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى موافقة
١	يعمل رئيس القسم على تهيئة مناخ عمل إيجابي يؤدي إلى تقليل الصراعات بين أعضاء القسم.	3.63	1.09	عالية
٢	يتبنى رئيس القسم التخطيط العلمي في تنمية أعضاء هيئة التدريس.	2.63	1.09	متوسطة
٣	يقوم رئيس القسم بدور الوسيط في نقل مطالب وحاجات أعضاء القسم إلى الإدارة.	3.07	1.06	متوسطة
٤	يسعى رئيس القسم إلى التوفيق بين مصالح أعضاء القسم وحمايتهم والمحافظة على حقوقهم.	3.02	0.96	متوسطة
٥	ينسق رئيس القسم مع الأقسام الأخرى الموازية في الكلية والجامعة نفسها والجامعات الأخرى.	3.21	0.91	متوسطة
	المتوسط الحسابي العام للمحور الأول	٣.١٤	٠.٩١	متوسطة

تشير نتائج الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لفقرات المحور الأول ككل بلغ (٣.١٤) وبمستوى موافقة متوسطة؛ مما يشير إلى موافقة بعض أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على توفر المهارات القيادية لدى رؤساء الأقسام بالكليات الجامعية

بجامعة تبوك بدرجة مرتفعة، باعتبارها أحد محاور ممارسة رؤساء الأقسام بالاحتراف الأكاديمي.

المحور الثاني: الإنتاجية الأكاديمية:

جدول (١١)

المتوسطات والانحرافات المعيارية ومستوى موافقة أفراد العينة على كل عبارة من عبارات المحور الثاني (الإنتاجية الأكاديمية) ن = (٨٦)

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
١	يوفر رئيس القسم للأعضاء كتيبات توضح الخدمات التخصصية والاستشارات الفنية.	2.28	1.01	متدنية
٢	يحفز رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس على مراجعة وتطوير محتويات المقررات الدراسية.	3.00	0.85	متوسطة
٣	يحفز رئيس القسم أعضاء القسم على إجراء البحوث الفردية والجماعية، والمشاركة في المؤتمرات	2.30	1.08	متدنية
٤	يتابع رئيس القسم مدى توافر الأجهزة والأدوات والموارد اللازمة للبحث، ويكافئ الأعضاء المنتجين.	2.84	0.92	متوسطة
٥	يهتم رئيس القسم بتطوير المكتبة الخاصة بالقسم ويعمل على إمدادها بما هو جديد	1.93	1.22	متدنية
	المتوسط الحسابي العام للمحور الثاني	٢.٤٢	٠.٩٦	متدنية

تشير نتائج الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لفقرات المحور الثاني ككل بلغ (٢.٤٢) وبمستوى موافقة متدنية؛ مما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرون أن الإنتاجية الأكاديمية لدى رؤساء الأقسام بالكليات الجامعية بجامعة تبوك كأحد محاور الاحتراف الأكاديمي متدنية، ولم تبلغ الحد المراد الوصول إليه.

المحور الثالث: المشاركة المجتمعية:

جدول (١٢)

المتوسطات والانحرافات المعيارية ومستوى موافقة أفراد العينة على كل عبارة من عبارات المحور الثالث (المشاركة المجتمعية) ن = (٨٦)

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى موافقة
١	يخطط رئيس القسم لبرامج خدمة المجتمع في إطار أنظمة الجامعة.	1.98	1.30	متدنية
٢	يشجع رئيس القسم الأعضاء على حضور برامج المشاركة المجتمعية التي تعقد داخل الجامعة	2.28	1.22	متدنية
٣	يتيح رئيس القسم الفرصة لأفراد ومنظمات المجتمع المحلي للمشاركة في صياغة أهداف القسم	2.44	1.10	متدنية
٤	يهتم بتسجيل المساعدات الاجتماعية المطلوبة للطلاب المحتاجين وذوي الاحتياجات الخاصة	2.28	1.24	متدنية
٥	يوفر رئيس القسم فرص عديدة لتحقيق المنفعة المتبادلة بين مجتمع الكلية والقسم ومن خلال استفادتهم من موارد الجامعة الفكرية، واستفادة الجامعة من موارد المجتمع المتاحة.	2.28	1.22	متدنية
المتوسط الحسابي العام للمحور الثالث		٢.٢٣	١.٢١	متدنية

تشير نتائج الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لفقرات المحور الثالث ككل بلغ (٢.٢٣) وبمستوى موافقة متدنية؛ مما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرون أن المشاركة المجتمعية لدى رؤساء الأقسام بالكليات الجامعية بجامعة تبوك كأحد محاور الاحتراف الأكاديمي متدنية، ولم تبلغ الحد المراد الوصول إليه.

المحور الرابع: الالتزام بأخلاقيات المهنة:

جدول (١٣)

المتوسطات والانحرافات المعيارية ومستوى موافقة أفراد العينة على كل عبارة من عبارات المحور الرابع (الالتزام بأخلاقيات المهنة) ن = (٨٦)

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى موافقة
١	يسعى رئيس القسم لوضع مجموعة من معايير السلوك الرسمية التي يتم استخدامها كمرجع.	3.05	1.00	متوسطة
٢	يتخذ رئيس القسم قراراته في ضوء دراسة مسبقة وموضوعية وعلمية بعيداً عن الآراء	2.21	1.32	متدنية
٣	يؤكد رئيس القسم على أعضاء القسم بشكل دائم بالالتزام بالأمانة والإخلاص في العملية	3.51	1.05	عالية
٤	يتابع رئيس القسم مدى التزام أعضاء القسم في جميع ما يقومون به من مهام	3.21	0.89	متوسطة
٥	يناقش رئيس القسم قضايا ومشكلات القسم مع الأعضاء بتجرد وحيادية	3.35	0.95	عالية
المتوسط الحسابي العام للمحور الرابع		٣.٠٧	٠.٨٨	متوسطة

تشير نتائج الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لفقرات المحور الرابع ككل بلغ (٣.٠٧) وبمستوى موافقة متوسطة؛ مما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرون أن الالتزام بأخلاقيات المهنة لدى رؤساء الأقسام بالكليات الجامعية بجامعة تبوك كأحد محاور الاحتراف الأكاديمي متدنية، ولم تبلغ الحد المراد الوصول إليه.

المحور الخامس: الاستعداد لتطوير الذات

جدول (١٤)

المتوسطات والانحرافات المعيارية ومستوى موافقة أفراد العينة على كل عبارة من عبارات المحور الخامس (الاستعداد لتطوير الذات) ن = (٨٦)

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى موافقة
١	يسعى رئيس القسم إلى الاطلاع على الخبرات الحديثة والمتجددة في مجال القيادة والإدارة	2.51	0.98	متدنية
٢	يهتم رئيس القسم بتنمية قدراته في توظيف تقنيات التحول الرقمي في إدارة أعمال القسم.	2.91	0.92	متوسطة
٣	يهتم رئيس القسم بإعداد دورات تدريبية لأعضاء القسم لزيادة كفاءتهم في التعامل	2.47	1.05	متدنية
٤	يهتم رئيس القسم بتطوير ذاته وأعضاء القسم في مهارات الاتصال الفعال، وإدارة المواقف	2.09	1.43	متدنية
٥	يهتم رئيس القسم بتطوير ذاته وأعضاء القسم في مهارات البحث العلمي والابتكار	2.23	1.39	متدنية
المتوسط الحسابي العام للمحور الخامس		٢.٥١	٠.٩٨	متدنية

تشير نتائج الجدول السابق أن المتوسط الحسابي العام لفقرات المحور الرابع ككل بلغ (٢.٥١) وبمستوى موافقة متدنية؛ مما يشير إلى أن أعضاء هيئة التدريس يرون أن الاستعداد لتطوير الذات لدى رؤساء الأقسام بالكليات الجامعية بجامعة تبوك كأحد محاور الاحتراف الأكاديمي متدني، ولم يبلغ الحد المراد الوصول إليه.

(٢) عرض النتائج المرتبطة بالإجابة عن السؤال الثاني الذي نص على ما يلي: ما مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية بجامعة تبوك؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل مهارة فرعية والاستبانة الثانية ككل، والخاصة بتعرف مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية بجامعة تبوك، وحساب المتوسط الحسابي العام للاستبانة الثانية ككل، والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١٥)

المتوسطات والانحرافات المعيارية ومستوى الموافقة على فقرات الاستبانة الثانية ن= (٨٦)

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
١	أعتقد أن علاقتي بزملائي يسودها الاحترام المتبادل داخل القسم وفي الجامعة.	3.63	0.87	عالية
٢	تتفق سياسات القسم مع قناعاتي الشخصية	3.51	0.91	عالية
٣	أحب التحدث عن عملي وأشعر بالولاء له	2.79	1.26	متوسطة
٤	توفر لي بيئة العمل فرصا للتميز والابداع	2.16	1.51	متدنية
٥	أحقق ذاتي من خلال مهنة التدريس بالجامعة	3.28	0.96	متوسطة
٦	أحظى بالتقدير والتشجيع لأفكاري ومقترحاتي من قبل رئيس القسم	3.19	1.14	متوسطة
٧	أجد متعة أثناء قيامي بعملي والمهام الموكلة لي على مستوى القسم	2.79	1.25	متوسطة
٨	أرى أن الإدارة تعاملني معاملة جيدة لانة بعضو هيئة التدريس.	2.53	1.24	متدنية
٩	أرى أن هناك عدالة في توزيع العمل داخل القسم التي أنتمي إليها.	3.00	0.95	متوسطة
١٠	تشارك الإدارة أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات الخاصة بهم.	2.86	1.01	متوسطة
١١	تأتي التعليمات بالتشاور مع أعضاء هيئة التدريس بالقسم مما يحثهم على العمل بروح معنوية عالية.	2.51	1.12	متدنية
١٢	تتفهم القيادة داخل الجامعة المشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس.	2.44	1.14	متدنية
١٣	لا أشعر بالضجر عندما أكلف بمهام خارج أوقات العمل الرسمي	2.12	1.55	متدنية
١٤	يدفعني المناخ الإيجابي بالعمل بالقسم للتمسك بعملي.	2.67	1.25	متوسطة
١٥	أرى أن مبني الكلية مريحا ومناسبا لطبيعة العمل الجامعي.	2.02	1.28	متدنية
١٦	أشعر بالتفاؤل تجاه مستقبلي الوظيفي.	3.21	0.89	متوسطة
	المتوسط الحسابي العام للاستبانة الأولى ككل	٢.٧٢		متوسطة

تشير نتائج الجدول السابق إلى تباين المتوسطات الحسابية الخاصة بوجهات نظر أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حول مستوى الروح المعنوية لديهم؛ حيث تراوحت تلك المتوسطات ما بين (٢.٠٢) بدرجة موافقة متدنية و (٣.٦٣) بدرجة موافقة عالية، وقد جاءت العبارة رقم (١) " أعتقد أن علاقتي بزملائي يسودها الاحترام المتبادل داخل القسم وفي الجامعة." في المرتبة الأولى بمتوسط بلغ (٣.٦٣) وانحراف معياري بلغ (٠.٨٧)، وبمستوى موافقة عالية، بينما جاءت العبارة رقم (١٥) " أرى أن مبني الكلية مريحا ومناسبا لطبيعة العمل الجامعي." في المرتبة الأخيرة بمتوسط بلغ (٢.٠٢) وبانحراف معياري بلغ (١.٢٨)، وبمستوى موافقة متدنية، كما يتضح أن المتوسط الحسابي العام للاستبانة الثانية

ككل بلغ (٢.٧٢) وبدرجة موافقة متدنية؛ مما يشير إلى أن الروح المعنوية لدى عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس منخفضة، وأن أعضاء هيئة التدريس لا يشعرون بالرضا عن مكانتهم ووظيفتهم في الجامعة، وأنهم يسعون لبذل أقصى جهد ممكن لتحقيق الرقي والتقدم لهم ولطلابهم وجامعتهم، ومع ذلك فهم في حاجة إلى مشاركتهم في اتخاذ القرارات التي تتعلق بهم، ومراعاة احتياجاتهم، وتشجيعهم على الإبداع والابتكار، ودعم المتميزين منهم.

(٣) عرض النتائج المرتبطة بالإجابة عن السؤال الثاني الذي نص على ما يلي: "ما العلاقة بين ممارسة رؤساء الأقسام بالكلية الجامعية بجامعة تبوك بالاحتراف الأكاديمي، ومستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة؟ وللإجابة على هذا السؤال قام الباحث بحساب معامل الارتباط (بيرسون) بين استجابات أعضاء هيئة التدريس على استبانة الروح المعنوية، واستبانة الاحتراف الأكاديمي وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (١٦)

معامل الارتباط والتحديد بين استجابة أعضاء هيئة التدريس لاستبانتي الروح المعنوية والاحتراف الأكاديمي				
الاستبانة	عدد العينة	معاملات الارتباط (r)	معاملات التحديد (r ²)	مستوى الدلالة
الروح المعنوية	٨٦	٠.٨٤٨	٠.٧٢	دالة عند ٠.٠٠٠
الاحتراف الأكاديمي				

يتضح من الجدول السابق أن هناك معامل ارتباط قوي بين الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس، وممارسة رؤساء الأقسام للاحتراف الأكاديمي حيث بلغت قيمة (r) = (٠.٨٤٨) وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠) مما يعني أنها دالة عند (٠.٠٠٥)، (٠.٠٠١)، وبالتالي توجد علاقة ارتباطية موجبة بين متوسطي استجابات أعضاء هيئة التدريس على استبانتي الروح المعنوية، والاحتراف الأكاديمي.

ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها:

أ. مناقشة وتفسير النتائج المرتبطة بالإجابة عن السؤال الأول الذي نص على ما يلي: ما درجة ممارسة رؤساء الأقسام بالكلليات الجامعية بجامعة تبوك بالاحتراف الأكاديمي؟

مما سبق عرضه حول النتائج المرتبطة بالإجابة عن السؤال الأول الذي نص على ما يلي: ما درجة ممارسة رؤساء الأقسام بالكلليات الجامعية بجامعة تبوك بالاحتراف الأكاديمي، يتضح أن المتوسط الحسابي العام للاستبانة الأولى ككل بلغ (٢.٥٣)، وللمحور الأول "المهارات الأكاديمية" بلغ (٣.١٤)، وللمحور الثاني "الإنتاجية الأكاديمية" بلغ (٢.٤٢)، وللمحور الثالث "المشاركة المجتمعية" بلغ (٢.٢٣)، وللمحور الرابع "الالتزام بأخلاقيات المهنة" بلغ (٣.٠٧)، وللمحور الخامس "الاستعداد لتطوير الذات" بلغ (٢.٥١)، مما يعني أن مستوى موافقة أعضاء هيئة التدريس على بنود استبانة الاحتراف الأكاديمي ككل جاءت متدنية، بينما تباينت درجة موافقتهم على محاور الاستبانة ما بين متوسطة ومتدنية، وتفضيل ذلك كما يلي:

بالنسبة للمحور الأول: والخاص بالمهارات الأكاديمية جاءت موافقة أعضاء هيئة التدريس على توفر هذا المحور لدى رؤساء الأقسام بدرجة متوسطة ويمكن أن يعزى ذلك إلى:

- عمل رؤساء الأقسام بجد على تهيئة مناخ عمل إيجابي يؤدي إلى تقليل الصراعات بين أعضاء القسم وذلك من أجل ضمان نجاح العمل، إذا لا نجاح في وجود صراعات.
- تبني رؤساء الأقسام للتخطيط العلمي في تنمية أعضاء هيئة التدريس يصب في مصلحة المؤسسة ككل، ويزيد من فعالية رئيس القسم في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس بدرجة عالية من الاحترافية.
- قيام رئيس القسم بمهام وظيفته ونقل مطالب وحاجات أعضاء القسم إلى الإدارة، يساعد على ثقة أعضاء هيئة التدريس في رؤساء الأقسام ويجعلهم ينظرون إليهم على أنهم يستحقون تبوء هذا المنصب.

- سعي رؤساء الأقسام إلى التوفيق بين مصالح أعضاء القسم وحمايتهم والمحافظة على حقوقهم، من أهم الجوانب التي يجب أن يتحلى بها رئيس القسم من منظور الاحتراف الأكاديمي.

بالنسبة للمحور الثاني: والخاص بالإنتاجية الأكاديمية جاءت موافقة أعضاء هيئة التدريس على توفر هذا المحور بدرجة متدنية ويمكن أن يعزي ذلك إلى:

- وجود قصور لدى بعض رؤساء الأقسام فيما يتعلق بتوفير كتيبات توضح الخدمات التخصصية والاستشارات الفنية.
- وجود قصور لدى بعض رؤساء الأقسام في الجانب التحفيزي تجاه أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بمراجعة وتطوير محتويات المقررات الدراسية، وكذلك فيما يتعلق بإجراء البحوث الفردية والجماعية، والمشاركة في المؤتمرات
- ضعف متابعة بعض رؤساء الأقسام لمدى توافر الأجهزة والأدوات والموارد اللازمة للبحث.
- اهتمام رؤساء الأقسام بتطوير المكتبة الخاصة بالقسم والعمل على إمدادها بما هو جديد غير كاف.

بالنسبة للمحور الثالث: والخاص بالمشاركة المجتمعية جاءت موافقة أعضاء هيئة التدريس على توفر هذا المحور بدرجة متدنية ويمكن أن يعزي ذلك إلى:

- ضعف التخطيط من قبل رؤساء الأقسام لبرامج خدمة المجتمع في إطار أنظمة الجامعة.
- عدم إعطاء رؤساء الأقسام الفرصة لأفراد ومنظمات المجتمع المحلي للمشاركة في صياغة أهداف القسم
- قلة الفرص التي يقدمها رؤساء الأقسام لتحقيق المنفعة المتبادلة بين مجتمع الكلية والقسم.

بالنسبة للمحور الرابع: والخاص بالالتزام بأخلاقيات المهنة جاءت موافقة أعضاء هيئة

التدريس على توفر هذا المحور بدرجة متوسطة ويمكن أن يعزى ذلك إلى:

- تأكيد رؤساء الأقسام على أعضاء القسم بشكل دائم بالالتزام بالأمانة والإخلاص في العملية هي من متطلبات العمل ومن أساسيات الاحتراف الأكاديمي.
- يتابع رؤساء الأقسام مدى التزام أعضاء القسم في جميع ما يقومون به من مهام؛ لأنهم بطبيعة الحال ملتزمون أمام القيادة العليا، وهو ما يجعلهم في موضع التقويم دائماً وهذا التقويم أساس الاحتراف الأكاديمي.
- يناقش رئيس القسم قضايا ومشكلات القسم مع الأعضاء بتجرد وحيادية، وهذا يعد من أهم خصائص الاحتراف الأكاديمي.

بالنسبة للمحور الخامس: والخاص بالاستعداد لتطوير الذات جاءت موافقة أعضاء هيئة

التدريس على توفر هذا المحور بدرجة متدنية ويمكن أن يعزى ذلك إلى:

- حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى استخدام رؤساء الأقسام إلى خبرات حديثة ومتجددة في مجال القيادة والإدارة.
- حاجة أعضاء هيئة التدريس إلى أن يقوم رؤساء الأقسام بإعداد دورات تدريبية لهم لزيادة كفاءتهم.
- حاجة رؤساء الأقسام إلى تطوير ذاته في مهارات الاتصال الفعال، وإدارة المواقف المختلفة.

ب. مناقشة وتفسير النتائج المرتبطة بالإجابة عن السؤال الثاني الذي نص على ما يلي: "ما

مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بجامعة تبوك؟"

مما سبق عرضه حول النتائج المرتبطة بالإجابة عن السؤال الثاني الذي نص على ما

يلي: ما مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية الجامعية بجامعة تبوك؟"،

يتضح أن المتوسط الحسابي العام للاستبانة الثانية ككل بلغ (٢.٧٢)، مما يعني أن مستوى

موافقة أعضاء هيئة التدريس على الاستبانة الثانية ككل، والمتعلقة بالروح المعنوية لديهم

وجميع بنودها جاءت متوسطة، ولعل ذلك يرجع إلى ما يلي:

- وجود علاقة جيدة يسودها الاحترام المتبادل بين أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بعضهم مع بعض وبينهم وبين الإدارة.
- عدم وجود إدارة تستمع إلى مقترحات أعضاء هيئة التدريس وتسعى إلى تنفيذها.
- عدم التشجيع على التنافس بين أعضاء هيئة التدريس من قبل الإدارة.
- لا يوجد التحفيز المادي لأعضاء هيئة التدريس.
- عدم الشعور بإمكانية الترقى وتلبية الطموح الوظيفي.
- لا يوجد عدالة في توزيع العمل داخل العمل

ولعل تلك الأسباب هي ما أدت إلى تكوين اتجاهًا سلبيًا وانخفاض الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية بجامعة تبوك نحو عملهم، وقد اختلفت النتائج التي توصلت لها الدراسة الحالية مع ما توصلت له دراسة خرفان (٢٠١٦)، ودراسة راشد (٢٠١١)، واللذان توصلتا إلى أن مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس مرتفع، في حين اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة محمد (٢٠١٢)، ودراسة الصباجة (٢٠١٨)، واللذان توصلتا إلى أن مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس كان متوسطًا.

ت. مناقشة وتفسير النتائج المرتبطة بالإجابة عن السؤال الثاني الذي نص على ما يلي: " ما العلاقة بين ممارسة رؤساء الأقسام بالكليات الجامعية بجامعة تبوك بالاحتراف الأكاديمي، ومستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة؟"

مما سبق عرضه حول النتائج المرتبطة بالإجابة عن السؤال الثالث الذي نص على ما يلي: ما مستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات الجامعية بجامعة تبوك ما العلاقة بين درجة ممارسة رؤساء الأقسام بالكليات الجامعية بجامعة تبوك بالاحتراف الأكاديمي، ومستوى الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة؟"، يتضح أن هناك معامل ارتباط قوي بين الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس، وممارسة رؤساء الأقسام للاحتراف الأكاديمي حيث بلغت قيمة $(r) = (0.848)$ وهي قيمة دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (٠.٠٠٠) مما يعني أنها دالة عند (٠.٠٠٥)، (٠.٠١)، وبالتالي توجد علاقة ارتباطية موجبة بين متوسطي استجابات أعضاء هيئة التدريس على استبانتي الروح المعنوية، والاحتراف الأكاديمي، وربما يرجع ذلك إلى أن الاحتراف الأكاديمي يقوم على مجموعة من

المهارات القيادية، التي تساعد في التعامل مع أعضاء هيئة التدريس بجدية، وبنوع من الاحترام المتبادل، ومراعاة حاجاتهم واهتماماتهم، والعمل على التحفيز المادي والمعنوي الدائم لكل العاملين بالقسم، والسعي نحو مشاركتهم في اتخاذ القرارات، وتوصيل مطالبهم لأعلى القيادات، بالإضافة إلى الاهتمام بالمتميزين، وإعطائهم القدر الذي يستحقونه، مما يسهم في رفع الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس بالقسم، وتتفق هذه النتائج مع نتيجة دراسة (محمود، ٢٠٢١) ودراسة (الخطيب ومعايعة، 2006) ودراسة دراسة الصباينة (2018).

التوصيات:

- في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة الحالية من نتائج يمكن التوصية بما يلي:
- تعزيز مفهوم الاحتراف الأكاديمي لدى رؤساء الأقسام، وخلق الظروف والبيئة المحفزة له، من خلال تبصيرهم بطبيعة المهنة الأكاديمية وأدوارها، ومسئولياتهم والأبعاد والجوانب المختلفة لهذه المسؤوليات، وبما يمكنهم من أحداث التغيير المستهدف بنجاح، من خلال عقد الدورات التدريبية وورش العمل اللازمة لهم.
 - الحرص على اختيار قيادية أكاديمية مؤهلة للعمل القيادي من خلال وضع معايير إدارية وعلمية في عملية ترشيحهم. وتوفير التدريب اللازم لهم قبل تقلدهم الموقع القيادي.
 - تهيئة المناخ الأكاديمي الإيجابي لأعضاء هيئة التدريس من خلال إشاعة جو من الثقة والاطمئنان قائم على التفاعل والتعاون والمنافسة وتجنب الصراع، بينهم وبين رئيس القسم، وإشراكهم في القرارات داخل القسم.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- أبو صعلوك، صقر محمد؛ سلامة، كايد؛ بركات، علي. (2018). الروح المعنوية لمديري أقسام التربية والتعليم في السلطة المحلية العربية داخل الخط الأخضر، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، ٢٦(٥)، ٦٤٩-٦٦٦.
- إسماعيل، نهال فؤاد. (2011). الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بأقسام المكتبات و المعلومات في مصر كأساس لتحقيق ضمان الجودة في التعليم. دار الكتب والوثائق القومية، ٩(٣٣)، ١٠٧-١٤٩.
- الخطيب، أحمد و معاينة، عادل. (2006). الإدارة الإبداعية للجامعات: نماذج حديثة. (الطبعة الأولى)، عمان: جدار للكتاب العالمي.
- الدشنان، جمال والسيبي، أحمد. (2005). أداء رؤساء الأقسام الأكاديمية لمسئولياتهم المهنية وعلاقته برضا أعضاء هيئة التدريس عن عملهم. بحث مقدم الى المؤتمر السنوي الثاني عشر (العربي الرابع) لمركز تطوير التعليم الجامعي تطوير أداء الجامعات العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة ونظم الاعتماد- جامعة عين شمس.
- الزغبى، خالد محمود؛ مقابلة، عاطف يوسف (2018). أنماط تفويض السلطة لدى القادة الإداريين وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية للعاملين معهم، مجلة المشكاة للعلوم الإنسانية، ٢(٥)، ٢٧١-٣٠٨.
- الطويل، هاني. (2006). الإدارة التعليمية مفاهيم وآفاق، ط٣. عمان، دار وائل الجامعية.
- الرفاعي، ديمة عبد الله. (2019). دور أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك في تنمية المواطنة لدى الطلبة وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لديهم من وجهة نظر الطلبة أنفسهم، مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث، ٥(٥)، ١٣٨-١٥٤.
- الصبابحة، خيرى. (2018). دراسة مقارنة في تقييم مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية: جامعة الملك فيصل والجامعة الهاشمية، مجلة جامعة النجاح للأبحاث - العلوم الإنسانية، ٢(٣٢)، ٣٦٥-٣٩٠.
- المحسن، محسن عبد الرحمن. (2016). الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية. مجلة جامعة جازان فرع العلوم الإنسانية، ١(١)، ١٢١-١٣٨.

خرفان، رولا هاني (2018). علاقات العمل في الجامعات الأردنية العامة وارتباطها بالروح المعنوية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، مجلة اتحاد الجامعات العربية لبحوث في التعليم العالي، ٣٧(١)، ١٩٣-٢٢١.

راشد، أنور أحمد عيسى.(2011). الروح المعنوية لدى أساتذة كليات التربية : دراسة وصفية على أساتذة كلية التربية بجامعة أم درمان الإسلامية، مجلة العلوم التربوية، ١١ع، ٦٦-٩٧. عطية، عماد.(2010). الإدارة المدرسية حاضرها ومستقبلها، الرياض، مكتبة الرشد.

وثيقة رؤية المملكة 2030، متاح على موقع الرؤية، تم استرجاعه في ٤ / ٤ / ١٤٣٨ هـ على الرابط:
<http://vision2030.gov.sa/>

محمود، ولاء عبدالله(٢٠٢١). رؤية مقترحة لتحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها في ضوء مدخل الحدارة المهنية، مجلة كلية التربية، ٣٢(١٢٨). ص ص. ٧٩٧-٩٠٠. وزارة التعليم.(١٤٣٣): استراتيجية تطوير التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية، الرياض، المملكة العربية السعودية.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Abramov, R. N., Gruzdev, I. A., & Terentyev, E. A. (2016). Academic Professionalism in the Era of Change: Role Sub-identities and Transformation of Time Budgets. *Russian Education & Society*, 58(3), 163-180.
- Al Mohsen, M. A. (2013). The academic profession among faculty at Saudi universities. *European Scientific Journal* (4), 227-240.
- Anthony, S. (2003). Teacher Morale Boosters. Retrieved October 31, 2007, from <http://www.susananthony.com/resources/morale.html>
- Ash, M.G. (2006). Bachelor of what, master of whom?: The Humboldt myth and historical transformations of higher education in German-speaking Europe and the US. *European Journal of Education*, 41 (2), 245-267.
- Bridge, M. 2009. Teachers perceptions on aspects of working condition that affect morale in one high school sitting. PhD Thesis University of Arizona, UMI, 3382298.
- Broucker, B., De Wit, K., & Verhoeven, J.C. (2017). Higher education research: Looking beyond new public management. In J. Huisman & M. Tight (Eds.), *Theory and Method in Higher Education Research* (Vol. 3, pp. 21-38). Bingley, UK: Emerald Publishing, Ltd.
- Clark, B.(1987). *The Academic Profession*, California, University of California Press, pp. 11-12.

- Carlyon, Copp. 1996. Teacher's Perceptions concerning organizational climate and organizational learning in schools: Assessment and Analysis. *Journal of School Administrator*, 12 (6): 111- 121.
- Cipriano, R. & Riccardi, R. (2010). What is unique about chairs? A continuing exploration. *The Department Chair*, 20(4), 26-28.
- Crossman, A. and Harris, P. 2006. Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Leadership*, 34 (1): 29-46.
- Dill, D.D., & Sporn, B. (Eds.). (1995). *Emerging Patterns of Social Demand and University Reform: Through a Glass Darkly*. Oxford, UK: Pergamon Press.
- Evans, L. (2010). Academic professionalism in the UK context: a new conceptual model. Paper presented at the European Conference on Educational Research, University of Helsinki. August 2010. <http://www.education.leeds.ac.uk/research/uploads/116.doc>. [7 June 2011].
- Enders, J. (2002). *Governing the Academic Commons: About Blurring Boundaries, Blistering Organizations, and Growing Demands*. Enschede, The Netherlands: Center for Higher Education Policy Studies, University of Twente.
- Enders, J., De Boer, H.F., & Weyer, E. (2013). Regulatory autonomy and performance: The reform of higher education re-visited. *Higher Education*, 65 (1), 5-23.
- Hellawell, D & Hancock, N. A Case Study of the Changing Role of the Academic Middle Manager in Higher Education: Between Hierarchical Control and Collegiality, *Research Papers in Education*, Vol. 16, No. 2, 2001
- Gibbons, M.T., Limoges, C., Nowotny, H., Schwartzman, S., Scott, P., & Trow, M. (1994). *The New Production of Knowledge: The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Gopaul, B., Jones, G. A., Weinrib, J., Metcalfe, A., Fisher, D., Gingras, Y., & Rubenson, K. (2016). The Academic Profession in Canada: Perceptions of Canadian University Faculty about Research and Teaching. *Canadian Journal of Higher Education*, 46(2), 55-77.
- Gruening, G. (2001). Origin and theoretical basis of new public management. *International Public Management Journal*, 4 (1), 1-25.
- Ibrahim, R., Mansor, A.Z., & Amin, L. (2012). The meaning and practices of academic professionalism: Views from academics in a research university. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 59 (10), 520-527.

- Johari Talib. (2010). Professionalism among academicians at a Malaysian public university. The Proceedings of the International Conference on Ethics & Professionalism (ICEP2010), pp. 733-742.
- Kogan, M., & Teichler, U. (2007). Key challenges to the academic profession and its interface with management: Some introductory thoughts. In M. Kogan & U. Teichler (Eds.), *Key Challenges to the Academic Profession* (pp. 9-15). Paris, France & Kassel, Germany: UNESCO Forum on Higher Education & International Centre for Higher Education Research-Kassel, University of Kassel.
- Mackenzie, N. (2010). Teacher Morale: More Complex than think. *The Australian Educational Research*, 34 (1): 87-96.
- Miller, M. The Department Chair as Speaker of the House: Shared Authority in the Community College Department, *Journal of Research and Practice*, Vol. 23, 1999, p. 739.
- Neave, G. (1995). On living in interesting times: Higher education in Western Europe, 1985-1995. *European Journal of Education*, 30 (4), 377-393.
- Ralph, A. Gigliotti. (2012). The growing challenges confronting department chairs. *Inside Higher Ed special reports*, 2021.
- See On: <https://www.insidehighered.com/users/ralph-gigliotti>
- Rasmussen, B. (2015). From collegial organization to strategic management of resources: Changes in recruitment in a Norwegian university. *Sage OPEN*, 5 (7), 1-11.
- Shah, M., & Sid Nair, C. (2014). Turning the ship around: Rethinking strategy development and implementation in universities. *Quality Assurance in Education*, 22 (2), 145-157.
- Sahney, S., Banwet, D., & Karunes, S. (2008). An integrated framework of indices for quality management in education: A faculty perspective. *The TQM Journal*, 20 (5), 502-519.
- Sheraz, , Zaheer A. and, Rehman and, Nadee Mohammad (2012). Enhancing employee performance through ethical leadership, transformational leadership and organizational culture in development sector of Pakistan. 6 (4), 1244-1251.
- The NAIS Guidelines of Professional Practice (GPPs) See on: <https://www.nais.org/series/pages/nais-guidelines-of-professional-practice-for-department>.
- Wolverton, Mimi & Ackerman, Robert & Holt, Spencer. (2005). Preparing for Leadership: What Academic Department Chairs Need to Know. *Journal of Higher Education Policy and Management*. 27. 227-238.