

Building and Standardization a Scale of Morale among Teachers and Nurses Working in the Palestinian Community

بناء وتقنين مقياس الروح المعنوية لدى المعلمين والممرضين من العاملين في المجتمع الفلسطيني

Osama S. A. Hamdouna^{*1}, Emad Hanoun Al-
Kahlout²

اسامه سعيد عبد الفتاح حمدونه^{1*}، عماد حنون الكحلوت²

¹Department of Psychology, Faculty of Education,
Al-Azhar University in Gaza, Palestine

¹عميد كلية التربية، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة الأزهر بغزة فلسطين

²Department of Psychology, Faculty of Education,
Al-Azhar University in Gaza, Palestine

²أستاذ مساعد، قسم علم النفس، جامعة الأزهر بغزة، فلسطين

Received:28/1/2022 Revised:27/11/2022 Accepted: 6/12/2022

تاريخ التقديم: 28/1/2022 تاريخ ارسال التعديلات: 27/11/2022 تاريخ القبول: 6/12/2022

الملخص:

هدفت الدراسة إلى بناء مقياس الروح المعنوية والتحقق من دلالات الصدق والثبات بالطرق المناسبة وتقنيته على عينة من الفلسطينيين. كما هدفت للكشف عن الفروق في الروح المعنوية تبعاً لمغيرات الجنس والمهنة وسنوات الخبرة. وتم استخدام المنهج الوصفي. وتم اختيار عينة عشوائية قوامها (358) من المعلمين والممرضين من الجنسين في القطاع العام الحكومي في محافظات غزة وشمالها في فلسطين. وقام الباحثان بإعداد مقياس الروح المعنوية وتحكيمه لدى عدد من المتخصصين، بحيث يتكون في صورته النهائية من (21) فقرة موزعة بالتساوي مع تدوير الترتيب على ثلاثة أبعاد هي الثقة بالنفس والعلاقة بالزملاء وبيئة العمل، وتوصلت الدراسة لنتائج أهمها: أن المقياس يتسم بدرجة جيدة من الصدق البنائي فقد كانت معاملات الارتباط بين درجات الفقرات والأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، وأن جميع الفقرات اتسمت بالصدق التمييزي لصالح المجموعة العليا وجميعها عند 0.01. وبينت النتائج أن مقياس الروح المعنوية يتسم بدرجة عالية من الثبات باستخدام التجزئة النصفية وألفا كرونباخ. ووجدت النتائج فروق دالة إحصائية في الروح المعنوية تبعاً للجنس لصالح الإناث، وتبعاً للمهنة لصالح المعلمين، ولم تجد فروق دالة في الروح المعنوية تبعاً لسنوات الخبرة لدى أفراد العينة.

الكلمات المفتاحية: المناخ الأسري، التدفق النفسي، طلبة الجامعة، جامعة الأزهر بغزة.

Abstract:

The study aimed to build a measure of morale, verify the validity and reliability, and standardize it on a sample of Palestinians. It also aimed to realize differences in morale according to gender, profession and years of experience. The descriptive method used. A random sample of (358) teachers and nurses of both sexes in the governmental public sector in the governorates of Gaza and its north in Palestine were selected. The researchers prepared and arbitrated the morale scale among a number of specialists, so that it consists in its final form of (21), items distributed evenly with the numbering being rotated on three dimensions: self-confidence, the relationship with colleagues and the work environment. The results find that the scale has a good degree of structural validity, as the correlation coefficients between the score of items, dimensions, and the total score of the scale. All items have a discriminatory validity in favor of the higher group at 0.01. In addition, the measure of morale characterized by a high degree of reliability using split half method and Cronbach's alpha. The results found statistically significant differences in morale according to gender in favor of females, and according to profession in favor of teachers, while there were no differences in morale according to the years of experience of the sample.

Keywords: Standardization, morale scale, Palestinian sample.

مقدمة

يُعد مصطلح الروح المعنوية من المفاهيم الأساسية والمهمة في دراسات علم النفس والصحة النفسية، وذلك لما للإنسان بجانبه المعنوي من أهمية، فمصدر المعنويات ومنبعها هي الروح التي هي القوة الدافعة والحركة للجسم، فالإنسان خليط من الجسد والروح، وكلاً منهما يؤثر في الجانب الآخر.

وتدل الروح المعنوية على المزاج السائد بين أفراد أي جماعة، حيث يعتبر التعاون وتقديم النصائح المتبادلة، والمساعدة في تذليل الأمور بين الزملاء من مظاهر ارتفاع تلك الروح المعنوية، في حين يدل عدم الاحترام المتبادل وعدم تنفيذ القرارات من مظاهر انخفاضه (عباس المشهداني، 2017، 4). فالروح المعنوية تتأثر إيجاباً بكل من الرفاهية الاجتماعية والرعاية الصحية (أحمد، 2008).

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 ونجاحاتهم في العمل (الصباينة وخصاونة، 2018، 368).

فالضغط الذي يشعر به كل من الموظفين والقادة على حد سواء يستمر كالوباء، والإجهاد يمكن أن يؤثر على معنويات الفريق؛ فالضغط العصبي قد يؤدي إلى خفض المعنويات بسبب التعب الذي يخفف الإنتاجية، ويمكن أن يؤدي إلى توتر في وحدة العمل والنقد على الاهتمام. كما أن خيبة الأمل، والخوف كذلك مرتبطة بانخفاض الروح المعنوية الناجم عن الإجهاد. (Drake, 2021)

وهناك عوامل مؤثرة في الروح المعنوية الأجر، الاستقرار في العمل، ظروف العمل، تقديرات العمل المنجز، القيادة العادلة، الفرص المتاحة، الانسجام مع الزملاء في العمل، المزايا المتحصل عليها خلاف الأجر، المركز الاجتماعي، والقيام بعمل له أهمية (الصباينة وخصاونة، 2018، 368). ولرواتب الموظفين كالمعلمين والمرضى دور كبير في الروح المعنوية لديهم، وأن ارتفاع الرواتب في المهن الأخرى كالطب والهندسة يزيد من درجة الروح المعنوية لدى الموظفين (جوارنة وآخرون، 2011). كما أن الروح المعنوية تتمثل في كفاية الإشراف ونزاهته، والرضا عن العمل، والاندماج مع الزملاء، وتوفير الهدف والفاعلية في التنظيم، وعدالة المكافآت الاقتصادية وغيرها، والحالة الصحية البدنية والذهنية (أحمد، 2008).

ويشير سراجو وولكر (Sprgue & Walker, 2005) إلى وجود عدة وسائل تساهم في رفع الروح المعنوية لدى الموظفين ومنها تطبيق نظام الحوافز والمكافآت بعدالة بما يتفق مع مهارات العاملين وإبداعهم، وتوفير

الأمن الوظيفي، وخفض الضغوط النفسية، والتذكير أن بيئة العمل آمنة ومنتجة، وإتاحة الفرصة للموظفين باتخاذ القرارات والمشاركة في حل المشكلات. كما بين كروسمان وهاريس (Crossman & Harris, 2006) وجود ثلاثة عوامل مهمة لرفع الروح المعنوية هي العامل النفسي والعامل الاجتماعي والعامل المهني. ومن المظاهر المهنية للروح المعنوية، الإنتاجية واستقرار العاملين، وانخفاض الشكوى، والتفاعل الإيجابي بين العاملين. أما المظاهر النفسية فمنها الشعور بالانتماء لدى العاملين، والاندفاع الذاتي للعمل، والتكيف مع الظروف المختلفة، ووجود اتجاهات نفسية إيجابية نحو المؤسسة (مصطفى، 2016، 24).

أكد داي وآخرون (DAY et al., 2007) على أهمية فهم العوامل التي تؤثر على الروح المعنوية للعاملين وبشكل خاص المرضى، وأن أماكن وبيئة العمل من العوامل التي لها تأثير إيجابي على الروح المعنوية للممرضات. وقد أورد كورمر (Kommer, 2005, 36) العديد من المؤشرات التي تؤثر إيجابياً في مستوى الروح المعنوية للعاملين وهي: أسلوب القيادة، والدعم الإداري للعاملين، والراتب الشهري، وجو العمل العام، وتكافؤ الفرص وتقديم جهود العاملين، والعلاقات الاجتماعية الجيدة، وخفض ضغوط العمل، وحب العمل، والمكانة الاجتماعية.

وللعمل على رفع الروح المعنوية في بيئة التمريض لابد أن تقوم الإدارة بجميع مستوياتها بالعمل على اتساق الأهداف وتحديد الأولويات أثناء العمل، وأن يكون التواصل مستمر وخاصة في أوقات التغيير أو ضغوط العمل المرتفعة. وأن تستعد الإدارة للاستماع من الموظفين عندما تسألهم عن أشياء قد لا تكون قادراً على القيام بها، مثل إعطاء الجميع زيادة أو زيادة عدد الموظفين، وضرورة التحلي بالصدق في ردك عليهم. (Drake, 2021)

مما سبق يتضح للباحثين أن الروح المعنوية تتأثر بثلاثة عوامل رئيسة لدى الموظفين سواء كانوا معلمين أم ممرضين وهذه العوامل تتمثل في الجوانب النفسية والاجتماعية والمهنية .

مشكلة الدراسة وتسؤلاتها

تعد ظاهرة الروح المعنوية من الظواهر النفسية والسلوكية صعبة القياس لتأثيرها بشكل مستمر بالعوامل التي تطرأ على مناخ العمل، لذا فإن الباحثين توجهوا لبناء وتقنين مقياس مخصص لقياس الروح المعنوية في المجتمع الفلسطيني لما له من خصوصية في ظل الظروف السائدة.

حيث أن بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية تحتاج لجهد وخبرة في مجال القياس النفسي والتربوي حيث تجري عملية التقنين عن طريق تطبيق المقياس وتصحيحه في ظروف موحدة ومنظمة على عينة ممثلة للمجتمع الأصلي للتحقق من خصائصه السيكمومترية (علام، 2000، 48)، ومن هنا نشأت مشكلة الدراسة.

مما لا شك فيه ان العملية التعليمية التعلمية تحتاج إلى مدرس يحقق أهدافها، ولتحقيق ذلك فلا بد من توفير عوامل الاستقرار والأمن الوظيفي له، فكفاءة

الأهمية والتطبيقية: قد تفيد هذه الدراسة المختصين والمرشدين النفسيين في وضع البرامج والخطط التي تسهم في زيادة إنتاجية العاملين من خلال الكشف عن مستوى الروح المعنوية لديهم بواسطة استخدام المقياس ومن ثم العمل على رفع مستوى الروح المعنوية لديهم من خلال تقديم مجموعة من البرامج الإرشادية التي ترتبط بذلك.

حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة الحالية على بناء وتقنين مقياس الروح المعنوية في البيئة الفلسطينية لدى عينة من المعلمين والممرضين، وذلك في الفصل الدراسي الأول من العام 2021/2022م.

مصطلحات الدراسة

الروح المعنوية

تعرف الروح المعنوية بأنها "مجموعة المشاعر الجماعية للأفراد العاملين في منظمة ما، تجاه المنظمة وفقاً للظروف والعوامل البيئية المحيطة بهم، والتي ترتبط بتصورتهم للبناء الإنساني في لحاجاتهم الذاتية" (المشهداني، 2017، 9).

ويعرف الباحثان الروح المعنوية بأنها "مجموعة المشاعر التي يتصف بها الفرد ضمن المنظومة الاجتماعية التي ينتمي إليها في مؤسسات العمل، وتتضمن شعوره بالثقة بالنفس والسعادة والقدرة على اتخاذ القرارات وحل المشكلات ودفاعيته وكفاءته وقدرته على التعلم وتعديل السلوك، ويعرف الباحثان الروحة المعنوية إجرائياً: بأنها الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على المقياس بأبعاده الثلاثة الثقة بالنفس والعلاقة بالزملاء وبيئة العمل ودرجته الكلية.

تقنين المقياس

يقصد بالتقنين أنه بناء وتفسير نتائج الاختبار وطريقة تطبيقه، وتعليمات إجابته وطريقة تصحيحه أو تسجيل درجاته، وبذلك يصبح الموقف الاختباري موحداً بقدر الإمكان لجميع الأفراد في مختلف الظروف (علام، 2000، 29).

الإطار النظري

مظاهر الروح المعنوية المرتفعة للعاملين

ومنهما الإيمان بأهمية الرسالة الاهداف التي تسعى المصلحة او المؤسسة الى تحقيقها، سلامة الوسائل والأساليب التي تتبعها المؤسسة لتحقيق اهدافها والشعور بالثقة، الثقة بالقدرة الشخصية والقيادة الادارية المسؤولة عن سير العمل، تحقيق اجواء نفسية واجتماعية بين الاعضاء في المجموعة العاملة مفعمة بالحب والعطف والاحترام المتبادلين، زرع الاحترام في نفس الفرد والشعور بوجود توفر هذا الاحترام دوماً وبأنه شخص له مكانته وموقعه في المؤسسة وان يقوم ما يقوم به من عمل مفيد ومثمر، اشعار الجميع بالتحسن والنمو في العمل والمهنة باستمرار وشعور كل عضو في المنظمة بالأمن والراحة النفسية والرضا عن عمله والاعتزاز به، الاهتمام بتأدية الاعمال والمسؤوليات التي تسند لكل عضو عامل في المؤسسة والعمل على

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.

كما أن مهنة التمريض تعد من المهمات الصعبة والشاقة، وتتطلب من صاحبها أن يتمتع بمؤهلات نفسية تسمح بأداء الدور المنوط به على الوجه الأكمل، فالمرضى يتعرض أثناء عمله إلى الضغوط النفسية والاجتماعية، فالتمريض من المهن التي تتطلب مهاماً كثيرة من العاملين، كالتعامل مع عدد كبير من المرضى وتقديم الرعاية المتكاملة للأفراد والأسر والمجتمعات في الصحة والمرض بهدف تحسين مستوى الصحة والحفاظ عليها من الناحية البدنية والنفسية والاجتماعية والوقاية من الأمراض ورعاية المرضى ومساعدتهم على استرداد صحتهم وتأهيلهم للاعتماد على أنفسهم وتقليل نسبة العجز لديهم وتقديم المشاركة الوجدانية للمريض (نبار وجعيجع، 2018، 519).

تكمن مشكلة الدراسة في الحاجة لبناء مقياس الروح المعنوية بما يلائم البيئة الفلسطينية والتحقق من خصائصه السيكمومترية، وتمثل الخصائص السيكمومترية للمقياس النفسي في الصدق والثبات والقابلية للاستعمال، والتي يتم حسابها بعد تجريب الاختبار على عينة ممثلة للمجتمع (علام، 2005). وتتحدد مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما الخصائص السيكمومترية لمقياس الروح المعنوية في ضوء عدد من المتغيرات لدى أفراد العينة؟

ويتفرع من المشكلة الأسئلة الفرعية التالية:

- ما دلالات صدق مقياس الروح المعنوية لدى أفراد العينة؟
- ما دلالات ثبات مقياس الروح المعنوية لدى أفراد العينة؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية تبعاً لمغيرات (الجنس والمهنة وسنوات الخبرة) لدى أفراد العينة؟

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى بناء مقياس الروح المعنوية والتحقق من دلالات الصدق والثبات بالطرق المناسبة وتقنيته على عينة من الفلسطينيين. كما هدفت للكشف عن دلالة الفروق في الروح المعنوية تبعاً لمغيرات الجنس والمهنة وسنوات الخبرة.

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية: تقدم الدراسة الحالية للباحثين والمهتمين والمؤسسات الوظيفية مقياس يساعد على التنبؤ ببسر بالروح المعنوية للعاملين المجتمع الفلسطيني. كما أن الروح المعنوية تعد محركاً أساسياً ودافعاً للسلوك البشري في الحياة الوظيفية أثناء العمل في المؤسسات. كما تمثل أهمية الدراسة في أنها تهم بصفة على درجة متقدمة من الأهمية من أفراد المجتمع وهي فئة الموظفين من المعلمين والممرضين.

أن (51.4%) من العينة لديهم روح معنوية متوسطة، (30.7%) لديهم مستوى منخفض من الروح المعنوية. وبينت أيضاً أن (52.5%) لديهم مستوى متوسط من العزم على ترك المهنة. كما بينت النتائج أنه توجد علاقة عكسية دالة بين العزم على المغادرة والإدراك الشخصي للروح المعنوية للفريق. وتوجد علاقة موجبة دالة بين العزم على المغادرة وانخفاض الروح المعنوية لدى المرضات.

وسعت دراسة الصباجة وخصاونة (2018) التعرف إلى مستوى الروح المعنوية والكشف عن الفروق في مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الإنسانية (جامعة الملك فيصل والجامعة الهاشمية) وفقاً لمتغيرات (العمر، والجنس، والجامعة، والخبرة، والرتبة العلمية)، وقد تم استخدام المنهج الوصفي، وتم استخدام أداة مكونة من (60) فقرة مقسمة إلى (6) محاور تقيس مجالات مختلفة من مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس، وقد تكونت عينة الدراسة من (353) عضو هيئة تدريس من جامعتي الملك فيصل والجامعة الهاشمية. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى درجة الروح المعنوية لدى أفراد العينة كانت بمستوى متوسط على المقياس بأبعاده ودرجته الكلية، 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.

وجاءت دراسة نبار وجعيجع (2018) لتقنين مقياس الاحتراق النفسي لماسلاش على عينة من المرضين في البيئة الجزائرية، ويتكون المقياس من (22) فقرة موزعة على (3) أبعاد هي الاجهاد الانفعالي وتبلد المشاعر ونقص الشعور بالإنجاز، وتم تطبيق المقياس على عينة مكونة من (141) ممرضاً وممرضة الذين يعملون في القطاعين الخاص والعام بولايات (سعيدة، سيدي بلعباس، المسيلة). وقد دلت نتائج تقنين المقياس أنه يتصف بمستوى جيد من الصدق (صدق المحكمين والصدق البنائي وصدق التمييز)، ومستوى جيد من الثبات (التجزئة النصفية وألفا كرونباخ)، مما يدل على فعاليته وصلاحيته للاستخدام والتطبيق في البيئة الجزائرية.

وقام شعبان وآخرون (Shaban et al., 2017) بدراسة للكشف عن أثر الروح المعنوية والدافعية المنخفضة على الإنتاجية والقدرة التنافسية للموظفين العاملين في الشركات الأردنية. وتم إعداد مقياس استبيان شامله يتكون من (24) فقرة، منها (9) فقرات تقيس الروح المعنوية المنخفضة و(8) فقرات تقيس الدافعية المنخفضة و(7) فقرات تقيس الإنتاجية والقدرة التنافسية للموظفين العاملين. وتم الاستجابة وفقاً لتدرج خماسي على طريقة ليكرت، وتم تطبيق المقياس على عينة عشوائية مكونة من (276) من الموظفين العاملين من مستويات إدارية متعددة في مختلف بيئات الشركات الصناعية الأردنية. وأهم ما خصلت له نتائج الدراسة أن الروح المعنوية المنخفضة والدافعية المنخفضة تؤدي إلى انخفاض الإنتاجية والقدرة التنافسية لدى الموظفين، وأكد أفراد العينة على أن عدم العناية بالعاملين ومحدودية الحوافز وضعف الأمن الوظيفي وعدم

تحسين انتاجه الشخصي بأقصى الحدود نسبة الى قدراته واستعداداته ووقته المتاحة، تقليل حالة الغياب والاهمال والكسل في العمل (البدرى، 2001، 257).

أهمية الروح المعنوية

تكمّن أهمية الروح المعنوية لدى العاملين في أي مؤسسة في أنها تزيد من شعور العامل بثقته بنفسه وبالتالي يزداد عطاءه. تزيد من إخلاص العامل للعمل وتزيد من إنتاجيته. تضفي أثراً إيجابياً على أسلوب العمل. تجعل ظروف العمل أكثر ملاءمة للإبداع. تحد من حالات ترك العمل والتشاؤم والنقد السلبي للذات والآخرين. تخفف من حالات الاحتراق النفسي وعدم الطمأنينة في العمل (المشهداني، 2017، 22-23). كما أن الروح المعنوية ذات أهمية قصوى في رفع مستوى الإنتاجية المتمثلة بجودة الأداء؛ فالروح المعنوية وجودة الأداء هدفان متكاملان مؤثران في بعضهما فالأداء الجيد مرتبط بجوانب فنية وإدارية، والروح المعنوية مرتبطة بالجوانب النفسية والاجتماعية، وتفاعل جميع هذه الجوانب مع بعضها البعض يؤدي إلى ارتفاع مستوى الأداء والروح المعنوية، إذا كانا في الاتجاه الصحيح، وإلى خفضهما إذا كانا في الاتجاه غير الصحيح (الرفاعي، 2009، 82).

أي أن الاهتمام بالعاملين في مؤسسات التعليم والمستشفيات من معلمين وممرضين وغيرهم يؤدي إلى خفض الضغوط التي يتعرضون لها أثناء العمل من خلال نظام الحوافز وتوزيع الفرص العادل والعلاقات السوية بين الإدارة والعاملين والتواصل الهادف القائم على الاحترام الأمر الذي ينعكس إيجاباً على الحالة المزاجية ويرفع مستوى الروح المعنوية لديهم ويزيد من دافعيتهم للعمل

الدراسات السابقة

وقد تناولت العديد من الدراسات السابقة مفهوم الروح المعنوية وقياسها فقد هدفت دراسة الصميدعي والوتار (2020) التعرف إلى درجة الروح المعنوية لدى معلمي التربية الرياضية في مركز محافظة نينوى في العراق والكشف عن الفروق بين الجنسين من المعلمين في الروح المعنوية. واستخدم الباحثان المنهج الوصفي، وتم تطبيق الدراسة على عينة قوامها (200) من معلمي التربية الرياضية، وطبق على العينة مقياس الروح المعنوية مكوناً من (38) في صورته النهائية موزعة على (5) أبعاد من إعداد الباحثين. وكشفت النتائج أن الروح المعنوية منخفضة لدى المعلمين، وأنه توجد فروق بين الجنسين من معلمي التربية الرياضية وكانت الفروق لصالح الذكور.

وأجرى الزهيري وآخرون (Elzohairy et al., 2019) دراسة للتحقق من العلاقة بين الروح المعنوية والعزم على مغادرة المهنة بين أخصائيات التمريض، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي العلائقي، واشتملت العينة على (101) من العاملين في التمريض في جميع وحدات المركز الطبي الوطني في محافظة دنهور بجمهورية مصر العربية، واستخدمت مقياس الروح المعنوية ومقياس العزم على مغادرة المهنة. وكشفت نتائج الدراسة

الاتساق الداخلي، التحليل العاملي، ومعامل ألفا كرونباخ، التجزئة النصفية. وتضمنت إجراءات إعداد وتقنين المقياس ما يلي: الصدق المنطقي باطلاع الباحث على أدبيات علم النفس الرياضي وعلم التدريب الرياضي التي تناولت الروح المعنوية وقد وضع الباحث (140) فقرة موزعة على (6) محاور افتراضية. كما تم التحقق من صدق المحكمين بعرض المقياس على (10) خبراء متخصصين واستبعد الفقرات التي لم تحصل على نسبة (80%) فأكثر من آراء الخبراء. وتم حساب صدق المقياس بأسلوب الاتساق الداخلي. واستخدم التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية (Principle Components) والتدوير المتعامد بطريقة الفاريمكس (Vairmex)، واعتمد الباحث في إيجاد ثبات المقياس على إعادة تطبيق المقياس، معامل ألفا كرونباخ، التجزئة النصفية. وخلصت النتائج إلى تصميم مقياس الروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم وقد بلغ عدد عباراته (117) في صورته النهائية عبارة منها (64) عبارة موجبة، (53) عبارة سالبة، موزعة على (6) أبعاد وكانت هذه الأبعاد هي (تقدير الذات- مستوى الطموح- كفاءة المدرب التدريبية- علاقة المدرب باللاعب الناشئ- تماسك الفريق- سمة الاجتماعية).

واستهدفت دراسة محمود (2009) بناء مقياس للروح المعنوية للاعب كرة القدم، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (80) لاعب كرة قدم من أندية صعيد مصر، وتكون المقياس في صورته الأولية من (160) فقرة وبعد التحكيم تبقى (100) فقرة، وأجرى التحليل العاملي لتحقيق من الأبعاد وتم تثبيت سبعة عوامل أو أبعاد وهي التي تشبعت عليها (55) فقرة بحيث قبلت العوامل التي تشبعت عليها أكثر من ثلاث فقرات. وقد خلصت النتائج إلى أن المقياس يتسم بدرجة جيدة من الصدق المنطقي وصدق المحكمين والصدق العاملي والتمييزي كما اتسم المقياس بثبات الإعادة.

وهدف دراسة أحمد (2008) للكشف عن علاقة وأثر بعض ظروف العمل على الروح المعنوية للعاملين في المراكز الصحية في العراق، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم اختيار عينة من العاملين في الإدارات الدنيا بالمراكز الصحية في مدينة بعقوبة بالعراق، واستخدم الباحث استبيان يتكون من (36) فقرة بحيث تمثل الروح المعنوية أحد أبعادها (6) فقرات بدرجة كلية. وبينت النتائج أنه توجد علاقة موجبة بين الروح المعنوية وكل من الرفاهية الاجتماعية والرعاية الصحية.

وجاءت دراسة داي وآخرون (2007) DAY et al., للتحقق من مستوى الروح المعنوية بين الممرضات المسجلات في كوينزلاند، أستراليا. وكانت أداة الدراسة استبيان مسحي مكون من (160) سؤالاً للحصول على معلومات من الممرضات المسجلات في تصوراتهم عن الذات والعمل والروح المعنوية. وطبقت الأداة على عينة عشوائية متاحة قوامها (343) من ثلاثة مستشفيات. ومن أهم النتائج أنه توجد علاقة بين توفير رعاية المرضى وتفاعل الفريق. كما أظهرت وجود علاقة إيجابية بين الروح المعنوية

وجود سياسة التعويض العادل تؤدي إلى انخفاض الإنتاجية والقدرة التنافسية لدى الموظفين.

كما قامت مصطفى (2016) بدراسة الروح المعنوية وعلاقتها بالتمكين الإداري لدى معلمي المدارس الحكومية الأساسية في محافظة طولكرم في ضوء متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والتخصص وسنوات الخبرة في التدريس، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتم اختيار عينة عشوائية قوامها (225) معلماً من الجنسين وطبقت الباحثة مقياس الروح المعنوية مكون من (32) فقرة من إعدادها، وبينت النتائج أن مستوى الروح المعنوية مرتفع لدى المعلمين، كما تبين أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في الروح المعنوية تبعاً لمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والتخصص وسنوات الخبرة.

وأجرى النخالة (2015) دراسة لغرض التعرف على دور القيادة الاستراتيجية في رفع الروح المعنوية لمتنسي الأجهزة الأمنية في محافظات غزة من خلال المهارات الأربعة للقيادة الاستراتيجية الذهنية، والإنسانية، والفنية، والذاتية. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، ويتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في وظائف الإشراف من وظيفة "مدير دائرة، رئيس قسم" للعاملين في الأجهزة الأمنية الشرطية في محافظات غزة، وعددهم (1135) متنسباً، وتم اختيار عينة عشوائية قوامها (287) استجاب منهم (271) فرداً. وأظهرت الدراسة عدة نتائج أهمها: جاء مستوى الروح المعنوية لمتنسي الأجهزة الأمنية في محافظات غزة بوزن نسبي (71.3%)، وتبين وجود علاقة طردية إيجابية بين توافر مهارات القيادة الاستراتيجية لدى قادة الأجهزة الأمنية ومستوى الروح المعنوية لمتنسي الأجهزة الأمنية في محافظات غزة.

وسعت دراسة جوارنة وآخرون (2011) إلى الكشف عن درجة الروح المعنوية لدى معلمي المرحلة الأساسية في محافظة الزرقاء بالأردن، والتحقق من الفروق في الروح المعنوية بين المعلمين تبعاً لمتغيرات الجنس، والتخصص، والمؤهل، والخبرة. وتكونت عينة الدراسة من (154) معلماً ومعلمة من معلمي التربية الاجتماعية والإسلامية والمهنية والرياضية، وتم تطبيق استبانة الروح المعنوية التي أعدها وطورها الباحثون والمكونة من (40) فقرة. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة الروح المعنوية لدى المعلمين كانت بدرجة منخفضة، وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بينهم تبعاً لمتغير التخصص وسنوات الخبرة لصالح معلمي التربية الرياضية والتربية المهنية، ولصالح معلمي سنوات الخبرة (1-5) سنوات. وعدم وجود فروق تبعاً لمتغيري الجنس والمؤهل.

وقام فرغلي (2010) في دراسته ببناء مقياس الروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم، واستخدم الباحث المنهج المسحي وذلك لمناسبتة لطبيعة هذه الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (120) من لاعبي كرة القدم الناشئين مواليد (1991) بمحافظة أسيوط. واستخدم الباحث من الأساليب الإحصائية المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء، وأسلوب

تساؤلات محددة بدقة تتعلق بالظواهر الحالية، والأحداث الراهنة التي يمكن جمع المعلومات عنها في زمان إجراء البحث، وذلك باستخدام أدوات مناسبة (الأغا، 2002)، إذ تحدد الدراسة الوصفية الوضع الحالي للظاهرة المراد دراستها وهو منهج يستخدم المقياس في جمع البيانات على أن تكون على درجة من الموضوعية والثبات (أبو علام، 2011، 50).

مجتمع الدراسة

يشمل مجتمع الدراسة جميع المعلمين والممرضين العاملين في مدينة غزة والبالغ عددهم (3720) موزعين على النحو التالي (1700) ممرض في مدينة غزة و(2020) معلم وذلك تبعاً لوزارة التربية والتعليم ووزارة الصحة الفلسطينية للعام (2021).

عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (358) من العاملين في التعليم والتمريض في القطاع العام الحكومي في محافظات غزة وشمال غزة في فلسطين من الجنسين (175) ذكور بنسبة 48.9%، 183 إناث بنسبة 51.1% وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية بسيطة، وقد تراوحت أعمارهم بين (21 - 59 سنة)، (بمتوسط حسابي 38.069 سنة وانحراف معياري 9.433 سنة)، وفيما يلي أهم خصائص عينة الدراسة.

نلاحظ من خلال الجدول أن موزعة بالتساوي تقريباً بين الجنسين وبين طبيعة المهنة معلم وممرض، وكانت أكثر نسبة في العينة من ذوي الخبرة المرتفعة (11) سنة بنسبة (61.7%)، ومن حملة درجة البكالوريوس بنسبة (78.8%)، مما يدل على أن معظم أفراد العينة من المستوى الاقتصادي الاجتماعي المتوسط.

جدول 1: خصائص عينة الدراسة

المتغير	التكرار		النسبة المئوية
الجنس	ذكور	175	48.9
	إناث	183	51.1
المهنة	معلم	172	48.0
	ممرض	186	52.0
سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	84	23.5
	6 - 10 سنوات	53	14.8
	11 سنة فأكثر	221	61.7
المستوى التعليمي	دبلوم	45	12.6
	بكالوريوس	282	78.8
	ماجستير	29	8.1
	دكتوراه	2	0.6

الشخصية وتفاعل الفريق والتشاور والاعتراف المهني وانخفاض مستويات إساءة معاملة المريض.

وتناولت دراسة ويكلييم وفرانكيل (Weakliem & Frenkel, 2006) العلاقة بين الروح المعنوية وإنتاجية مكان العمل لدى عينة مسحية قوامها (2000) من العاملين في أماكن العمل الأسترالية. يركز على ثلاثة الأسئلة: شكل العلاقة، ما إذا كانت آثار الروح المعنوية تعتمد على عوامل أخرى، والمسارات التي يحدث بها أي تأثير. وكانت أدوات الدراسة سؤال قياس الإنتاجية المستخدمة في المسح الإداري العام باستجابة خماسية البدائل على طريقة ليكرت، وتم قياس الروح المعنوية باستخدام (3) أسئلة موجود في المسح الوظيفي العام باستجابة ثلاثة البدائل حسب ليكرت. أظهرت النتائج أن تأثير الروح المعنوية على الإنتاجية يكون أكبر عندما تعتبر الإدارة جودة المنتج مهمة وتحاول تطوير أخلاقيات وثقافة الشركات. كما أن العلاقة بين جهد العمل والإنتاجية تصبح أقوى عند مستويات أعلى من الروح المعنوية. وبالتالي فإن جزءاً من تأثير الروح المعنوية على الإنتاجية هي مسألة زيادة فعالية جهود العمال.

تعقيب على الدراسات السابقة

تناولت عدد من الدراسات متغير الروح المعنوية بشكل منفرد مثل دراسات الصميدعي والوتار (2020)، والصباحة وخصاونة (2018)، وجوارنة وآخرون (2011)، (DAY et al., 2007).

فيما تناولت دراسات أخرى الروح المعنوية في علاقتها بمتغيرات أخرى مثل دراسات (Elzohairy et al., 2019)، (Shaban et al., 2017)، ومصطفى (2016)، والنخالة (2015)، وأحمد (2008)، (Weakliem & Frenkel, 2006). وتناولت دراسات فرغلي (2010)، ومحمود (2009) بناء وتقنين مقياس الروح المعنوية لدى الرياضيين من ناشئي ولاعبي كرة القدم.

وطبقت بعض الدراسات على المعلمين وبعضها على الممرضين وقد تراوحت أحجام العينات في هذه الدراسات بين (101) ممرضاً من الجنسين في دراسة (Elzohairy et al., 2019) وبين (353) عضو هيئة تدريس جامعي في دراسة الصباحة وخصاونة (2018).

أما الدراسة الحالية فقد تميزت بأنها قامت ببناء وتقنين مقياس الروح المعنوية في ضوء بعض المتغيرات الديمغرافية، كما تميزت بكونها طبقت على عينة من المعلمين والممرضين معاً باعتبارهم الشريحة الوظيفية الأكبر في أي نظام وظيفي على مستوى الدولة.

فقد استفاد الباحثان باطلاعهما على الدراسات السابقة في إعداد مقياس الروح المعنوية وتحديد عينة الدراسة واختيار منهج الدراسة والأساليب الإحصائية المناسبة.

منهج وإجراءات الدراسة

منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي كونه يلائم طبيعة الدراسة؛ فهو يبحث عن الحاضر؛ ويهدف إلى تجهيز بيانات لإثبات فروض معينة تمهيداً للإجابة عن

جدول 3: الصورة النهائية لقرارات مقياس الروح المعنوية

رقم	الفقرات
1	أشعر بالسعادة في عملي.
2	علاقتي زملائي قوية.
3	الخوف والتقدير يزيد من دافعي للعمل.
4	أشارك في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملي.
5	يتعامل زملائي معي باحترام.
6	مهنتي تزيد من صحتي النفسية والجسمية.
7	أستطيع حل المشكلات التي تواجهني في العمل.
8	أشارك زملائي في مناسباتهم الاجتماعية.
9	مباني المؤسسة وتجهيزاتها مناسبة للعمل.
10	أتمتع بالكفاءة المهنية.
11	أشجع زملائي على الإخلاص في العمل.
12	أشعر بالارتياح في مكان وبيئة العمل.
13	أقبل النقد البناء وأتعلم من أخطائي.
14	علاقتي مع الإدارة والمسؤولين قائمة على الاحترام المتبادل.
15	رأيتي يجزي عن المجهود الذي أقوم به ويلبي احتياجاتي.
16	أحقق ذاتي أثناء عملي.
17	أشعر بالسعادة عندما أتعاون مع زملائي.
18	يتوافر في المؤسسة الأجهزة والأدوات اللازمة للعمل.
19	أثق بنفسي.
20	أشعر أن العمل الجماعي يؤدي لنتائج متميزة.
21	أجتهد للالتزام بأنظمة وقوانين العمل.

أدوات الدراسة

خطوات إعداد المقياس النفسي

تم إعداد مقياس الروح المعنوية لدى المعلمين والممرضين بالجمع الفلسطيني، حيث تم وضع (عبارة لقياس الروح المعنوية لدى المعلمين والممرضين، وقد تم إعداد المقياس وفق الخطوات التالية:

- مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بالمواطنة، مع الاستفادة من بعض المقاييس التي سبق تناولها لمفهوم الروح المعنوية في البيئة العربية، كمقياس (الصباحية وخصاونة، 2018).

- صياغة البنود في صورتها الأولية والتي تكونت من (25) عبارة تقيس مفهوم الروح المعنوية وفق الإطار النظري والدراسات السابقة.

- استخدم للاستجابات تدرج ليكرت الخماسي وفقا لتدرج خماسي على طريقة ليكرت (دائمًا، غالبًا، أحيانًا، نادرًا، أبدا) وتصحح بالدرجات (5،4،3،2،1) على التوالي وجميع الفقرات تصحح بهذا الاتجاه حيث تعبر الدرجات المرتفعة بمقياس الروح المعنوية عن ارتفاع مستوى الروح المعنوية لدى العاملين المعلمين والممرضين والعكس صحيح.

- كما تم عرض المقياس في صورته الأولية على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس وتم الأخذ بأغلب ملاحظاتهم وعمل التعديلات اللازمة والمناسبة نظرا لاتفاق المحكمين بنسبة مرتفعة وخاصة فيما يتعلق بحذف بعض الفقرات غير المناسبة وبناء عليه تم حذف (4) عبارات واحدة من بعد بيئة العمل وفقرة من بعد العلاقة بالزملاء وفقرتين من بعد الثقة بالنفس. - بعد ذلك تم تطبيق المقياس في صورته الثانية والتي تحتوي على (21) عبارة على عينة استطلاعية مكونة من (30) ممرض ومعلم بالجمع الفلسطيني بهدف الكشف عن أي غموض في عبارات الأداة لذا كانت الإجراءات التطبيق تتلخص في إعطاء العينة الاستطلاعية البنود للإجابة وبعد الانتهاء تم الاستفسار عن البنود من حيث غموضها ومدى وضوحها وتدوين أي ملاحظة أو تعليق عليها وتم على ضوء هذه الملاحظات اجراء التعديلات اللازمة حتى وصل عدد العبارات إلى (21)

مقياس الروح المعنوية

بعد الاطلاع على الأطر النظرية والدراسات السابقة؛ قام الباحثان بصياغة فقرات المقياس ويتكون المقياس في صورته النهائية من (21) فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد بالتساوي بحيث يشتمل كل بعد على (7) فقرات، وقد تم تدوير أرقام الفقرات على الأبعاد الثلاثة، والجدول (2) يبين ذلك

جدول 2: توزيع فقرات مقياس الروح المعنوية على الأبعاد

الأبعاد	أرقام الفقرات	عدد الفقرات
1. الثقة بالنفس	1، 4، 7، 10، 13، 16، 19	7
2. العلاقة بالزملاء	2، 5، 8، 11، 14، 17، 20	7
3. بيئة العمل	3، 6، 9، 12، 15، 18، 21	7

الأساليب الإحصائية

تم استخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتواء والريبعيات لوصف بيانات عينة التقنين على المقياس. ومعامل ارتباط بيرسون، وألفا كرونباخ، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين واختبار تحليل التباين الأحادي وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS (Version 22).

نتائج الدراسة

قام الباحثان بالتحقق من خصائص استجابات المفحوصين على الدرجة الكلية لمقياس الروح المعنوية وكانت أدنى درجة (36) وأعلى درجة (102)، وكان المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للروح المعنوية (81.692) درجة بانحراف معياري (11.431) درجة، وكانت درجة الربيع الأول (77) والربيع الثاني (83) والربيع الثالث (89)، وبلغ التواء البيانات (-1.143) وهي قيمة قريبة من وسط المنحنى أي أن البيانات تتوزع بشكل اعتدالي. وفيما يلي الإجابة عن أسئلة الدراسة:

نتائج السؤال الأول الذي ينص على: ما دلالات صدق مقياس الروح المعنوية لدى أفراد العينة؟

للإجابة عن هذا السؤال تم التحقق من الصدق الظاهري (المحكمين) والصدق البنائي والصدق التمييزي. ويقصد بصدق الاختبار، أن يقيس الاختبار أو المقياس ما وضع من أجله، والصدق يدل على فاعلية أداة القياس؛ فنتائج اختبار التحصيل مثلاً تشير إلى ما يمتلك الطالب من

جدول 4: يبين معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية لمقياس الروح المعنوي

الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.747	0.01	12	0.657	0.01
2	0.575	0.01	13	0.589	0.01
3	0.579	0.01	14	0.749	0.01
4	0.618	0.01	15	0.495	0.01
5	0.592	0.01	16	0.656	0.01
6	0.604	0.01	17	0.671	0.01
7	0.523	0.01	18	0.553	0.01
8	0.554	0.01	19	0.702	0.01
9	0.564	0.01	20	0.677	0.01
10	0.542	0.01	21	0.679	0.01
11	0.601				

قيمة (ر) الجدولية عند درجات حرية (356) عند مستوى دلالة 0.05 = 0.113، وعند مستوى دلالة 0.01 = 0.148

جدول 5: ارتباط الفقرات مع البعد الذي تنتمي إليه من أبعاد مقياس الروح المعنوية

الثقة بالنفس			العلاقة بالزملاء			بيئة العمل		
الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0.738	0.01	2	0.701	0.01	3	0.615	0.01
4	0.693	0.01	5	0.729	0.01	6	0.748	0.01
7	0.610	0.01	8	0.650	0.01	9	0.706	0.01
10	0.646	0.01	11	0.682	0.01	12	0.772	0.01
13	0.632	0.01	14	0.784	0.01	15	0.666	0.01
16	0.688	0.01	17	0.732	0.01	18	0.673	0.01
19	0.762	0.01	20	0.731	0.01	21	0.515	0.01

قيمة (ر) الجدولية عند درجات حرية (356) عند مستوى دلالة 0.05 = 0.113، وعند مستوى دلالة 0.01 = 0.148

معارف ومهارات تعلمها في البيئة الصفية، ولا تستخدم باعتبارها نتائج اختبار للذكاء (الكحلوت، 2016، 140).

صدق المحكمين:

قام الباحثان بعرض المقياس على مجموعة من الأساتذة الجامعيين المتخصصين في علم النفس والصحة النفسية والقياس النفسي التربوي؛ وذلك للتحقق من ملائمة الصياغة اللغوية ومدى قياس كل فقرة للهدف الذي وضعت لقياسه وانتماء الفقرات لأبعادها الفرعية، وفي ضوء الملاحظات التي أبدتها المحكمون، تم إجراء التعديلات اللازمة.

الصدق البنائي:

تم التحقق من الصدق البنائي من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، ومعاملات الارتباط بين درجة كل فقرة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه، ومصفوفة الارتباطات بين درجات الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، وذلك باستخدام برنامج SPSS، كما يلي:

ارتباط الفقرات مع الدرجة الكلية للمقياس

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.495 - 0.749)، وهي معاملات دالة احصائياً عند مستوى 0.01.

جدول 6: مصفوفة الارتباطات بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس

أبعاد المقياس	الدرجة الكلية	الثقة بالنفس	العلاقة بالزملاء
الثقة بالنفس	0.923**		
العلاقة بالزملاء	0.886**	0.825**	
بيئة العمل	0.872**	0.673**	0.598**

قيمة (ر) الجدولية عند درجات حرية (356) عند مستوى دلالة 0.05 = 0.113، وعند مستوى دلالة 0.01 = 0.148

الصدق البنائي والصدق التمييزي، كما تميز مقياس الروح المعنوية في دراسة محمود (2009) بالصدق التمييزي. وذلك إلى جانب صدق المحكمين الذي تم عرض المقياس على عدد من الزملاء المتخصصين في علم النفس والصحة النفسية والمقياس النفسي والتربوي وتم تنفيذه بعد انتهاء الباحثان من صياغة فقرات المقياس.

نتائج السؤال الثاني الذي ينص: ما دلالات ثبات مقياس الروح المعنوية لدى أفراد العينة؟

يعرف الثبات بأنه درجة الاتساق والاستقرار التي تظهر في أداء الأفراد على أداة القياس (Fazeli, 2010, 8). فالثبات يدل على مدى خلو الدرجات من الأخطاء غير المنتظمة التي تشوب القياس، وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ، وحساب التجزئة النصفية لمقياس الروح المعنوية.

معامل الثبات باستخدام التجزئة النصفية

تم التحقق من الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية؛ بحيث تم تقسيم فقرات كل بعد وفقرات درجته الكلية إلى نصفين، بحيث يتم جمع الفقرات الفردية معا ودرجات الفقرات الزوجية معاً، وتم حساب معامل الارتباط بين النصفين، وبعد ذلك تم استخدام معادلة جتمان التنبؤية لتعديل طول المقياس كون الأبعاد والمقياس فردي عدد الفقرات (النصفين غير متساويين)، وكانت قيم الارتباط والثبات كما يبين الجدول (7).

يتضح من الجدول أن قيم الثبات بعد التعديل باستخدام معادلة جتمان للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الروح المعنوية تراوحت بين (0.784 - 0.916)، وهي قيم مرتفعة وجميعها تدل أن المقياس يتسم بدرجة جيدة من الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية.

الاتساق الداخلي باستخدام معادلة ألفا كرونباخ

كما تم استخدام معادلة ألفا كرونباخ لحساب ثبات جميع فقرات المقياس، وفقرات كل بعد على حدا، وكانت قيم ألفا كما يبين الجدول (8).

يتضح من الجدول السابق أن قيم معاملات ألفا كرونباخ للأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الروح المعنوية تراوحت بين (0.784 - 0.912)، وهي قيم مرتفعة وجميعها تدل أن المقياس يتسم بدرجة جيدة من الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ.

يتضح من الجدول (3) أن معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.495 - 0.749)، وهي معاملات دالة احصائياً عند مستوى 0.01.

ارتباط الفقرات مع أبعاد المقياس

يتضح من الجدول (4) أن معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة ودرجة البعد الذي تنتمي إليه من مقياس الروح المعنوية تراوحت بين (0.515 - 0.784)، وهي معاملات دالة احصائياً عند مستوى 0.01.

مصفوفة الارتباطات بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس

تم حساب مصفوفة معاملات الارتباط بين كل بعد والدرجة الكلية لمقياس الروح المعنوية، والجدول (5) يبين ذلك:

يتضح من الجدول (5) أن مصفوفة الارتباطات بين الأبعاد والدرجة الكلية لمقياس الروح المعنوية تراوحت بين (0.598 - 0.923) وجميعها ارتباطات دالة عند مستوى 0.01، مما يدل أن المقياس يتسم بدرجة جيدة من الصدق البنائي.

الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية)

للتحقق من الصدق التمييزي لفقرات مقياس الروح المعنوية تم ترتيب الدرجات تنازلياً على الدرجة الكلية للمقياس واختيار مجموعة منخفضة الأداء وتشكل (27%) من الدرجات الدنيا (ن=97)، ومجموعة مرتفعي الأداء وتشكل (27%) من الدرجات العليا على المقياس (ن=97) (علام، 2005، 210)، ثم تمت المقارنة بين مجموعتي الطلبة في أدائهم على كل فقرة من فقرات مقياس الروح المعنوية باستخدام اختبار (ت) للفروق بين متوسطات درجات العينات المستقلة، كما في الجدول (6).

يتضح من الجدول أن قيم (ت) للفرق بين متوسطات درجات المجموعتين الدنيا والعليا على جميع فقرات المقياس تراوحت بين (6.739 - 13.677)، فقد كانت جميعها أعلى من قيمة (ت) الجدولية (2.576)، مما يدل على وجود فروق دالة عند مستوى 0.01 بين أداء أفراد المجموعتين الدنيا والعليا على جميع الفقرات وكانت الفروق لصالح المجموعة العليا، وعليه فإن جميع فقرات مقياس الروح المعنوية تتسم بالصدق التمييزي.

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت له دراسات (نبار وجميع، 2018)، وفرغلي (2010) والتي قامت بحساب الصدق من خلال

وتتفق نتيجة الدراسة الحالية مع ما توصلت له دراسات (نبار وجعيجع، 2018)، وفرغلي (2010) والتي وجدت أن المقياس يتسم بالثبات بطريقتي التجزئة النصفية وألفا كرونباخ. وباعتبار أن معاملات الصدق والثبات لمقياس الروح المعنوية مقبولة ودالة ومتماثلة، وبالتالي يكون الاختبار أو المقياس صادقاً وثابتاً.

جدول 7: يبين الصدق التمييزي بين المجموعتين العليا والدنيا من أفراد العينة على فقرات مقياس الروح المعنوية

رقم الفقرة	المجموعة الدنيا (ن = 97)		المجموعة الدنيا (ن = 97)		قيمة (ت)	مستوى الدلالة
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي		
1	1.151	4.485	0.542	13.004	0.01	
2	0.741	4.691	0.487	9.739	0.01	
3	1.361	4.577	0.734	10.771	0.01	
4	1.078	4.247	0.722	11.584	0.01	
5	0.925	4.814	0.391	8.897	0.01	
6	1.100	4.258	0.893	13.260	0.01	
7	0.723	4.423	0.592	9.995	0.01	
8	0.855	4.423	0.592	8.882	0.01	
9	0.954	3.928	0.781	12.193	0.01	
10	0.957	4.619	0.509	6.739	0.01	
11	0.848	4.670	0.473	7.847	0.01	
12	0.898	4.340	0.610	12.908	0.01	
13	0.771	4.691	0.465	11.052	0.01	
14	0.976	4.784	0.438	14.905	0.01	
15	0.944	3.258	1.277	9.271	0.01	
16	0.873	4.577	0.610	10.969	0.01	
17	0.692	4.814	0.391	13.677	0.01	
18	1.047	3.835	0.759	9.418	0.01	
19	1.158	4.794	0.455	9.224	0.01	
20	0.909	4.742	0.463	11.049	0.01	
21	0.878	4.701	0.460	11.470	0.01	

قيمة (ت) الجدولية عند درجات حرية (192) عند مستوى دلالة $0.01 = 2,576$

جدول 8: معاملات الثبات باستخدام التجزئة النصفية

أبعاد المقياس	عدد الفقرات	معامل الارتباط	قيمة الثبات
الثقة بالنفس	7	0.671	0.784
العلاقة بالزملاء	7	0.688	0.813
بيئة العمل	7	0.668	0.763
الدرجة الكلية للمقياس	21	0.847	0.916

جدول 9: معاملات الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ

أبعاد المقياس	عدد الفقرات	قيمة ألفا
الثقة بالنفس	7	0.806
العلاقة بالزملاء	7	0.838
بيئة العمل	7	0.784

نتائج السؤال الثالث الذي ينص

هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية تبعاً لمغيرات (الجنس والمهنة وسنوات الخبرة) لدى أفراد العينة؟
وتتم الإجابة على هذا السؤال في ثلاث خطوات تبعاً لكل متغير على حدا

ولم تتناول أي من الدراسات السابقة متغير المهنة من المعلمين والمرضى معاً الذي تناولته الدراسة الحالية، ولم تجد دراسة مصطفى (2016) فروق في الروح المعنوية تبعاً لمتغير التخصص للمعلمين. وحسب النتائج فإن الروح المعنوية لدى المرضى منخفضة بدلالة إحصائية عن مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين، فالتمريض من المهن التي تتطلب مهاماً متنوعة وشاقة من العاملين (نبار وجعيجع، 2018). كما أن أماكن وبيئة العمل من العوامل التي لها تأثير على الروح المعنوية للممرضات (DAY et al., 2007). حيث أن ضغوط العمل ونقصان عدد الموظفين وسوء التواصل الإداري في بيئة مهنة التمريض تؤثر سلباً على الروح المعنوية (Drake, 2021).

مما سبق يتضح أن العوامل التي تتوفر في بيئة الاجتماعية والمهنية المدرسية أفضل بدلالة واضحة عن تلك التي تتوفر في بيئة عمل المرضى مما يؤدي إلى تقدم الروح المعنوية للمعلمين عما هي عنه لدى المرضى.

• هل توجد فروق دالة إحصائية في الروح المعنوية تبعاً لسنوات الخبرة لدى أفراد العينة؟

تم إجراء تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق في الروح المعنوية تبعاً لسنوات الخبرة (5 سنوات فأقل، 6 – 10 سنة، 11 سنة فأكثر) لدى أفراد العينة؛ والجدول (11) يبين ذلك

يتبين من الجدول أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في بعد بيئة العمل وفي الدرجة الكلية للروح المعنوية تبعاً لسنوات الخبرة لدى أفراد العينة من المعلمين والمرضى.

والجدول (12) يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونتائج اختبار شيفيه للكشف عن اتجاه الفروق في بعدي الثقة بالنفس والعلاقة بالزملاء من الروح المعنوية تبعاً لسنوات الخبرة:

يتبين من الجدول أن الفروق في بعدي الثقة بالنفس والعلاقة بالزملاء كانت بين مجموعة 6 – 10 سنوات من ناحية ومجموعتي الخبرة 5 سنوات فأقل و 11 سنة فأكثر، لصالح مجموعتي الخبرة 5 سنوات فأقل و 11 سنة فأكثر.

• هل توجد فروق دالة إحصائية في الروح المعنوية تبعاً لجنس أفراد العينة؟
تمت المقارنة بين متوسط درجات الذكور (ن=175) ومتوسط درجات الإناث (ن=183) من أفراد العينة على مقياس الروح المعنوية، باستخدام اختبار (ت) للفروق بين متوسطات درجات عيّنتين مستقلتين (علام، 2005، 210)، والجدول (9) يبين ذلك.

يتبين من الجدول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 بين متوسطي درجات الذكور والإناث من أفراد العينة في بعد بيئة العمل وعند مستوى 0.05 في بعد العلاقة بالزملاء وفي الدرجة الكلية للروح المعنوية، وكانت الفروق لصالح الإناث.

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت له نتائج دراسة الصميدعي والوتار (2020) كانت الفروق لصالح الذكور من معلمي التربية الرياضية، ولم تجد دراسات الصباجة وخصاونة (2019)، ومصطفى (2016)، وجوارنة وآخرون (2011) فروق بين الجنسين في الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة أو للمعلمين.

ويرجع الباحثان أن الفرق في هذه الدراسة جاء لصالح الإناث إلى كون الوظائف يشعرن بالاعتزاز في البيئة الاجتماعية المحيطة بهما، وقد يكون الفرق ناتج عن أن المرأة أكثر صبراً وهلواً وثباتاً انفعالياً من الرجل بشكل عام؛ خاصة أن مهنتي التعليم والتمريض تحتاج إلى التريث والصبر والعطف والحنان التي توجد بشكل فطري لدى الإناث أكثر مما هي عليه عند الذكور.

• هل توجد فروق دالة إحصائية في الروح المعنوية تبعاً للمهنة أفراد العينة؟
تمت المقارنة بين متوسط درجات المعلمين (ن=172) ومتوسط درجات المرضى (ن=186) من أفراد العينة على مقياس الروح المعنوية، باستخدام اختبار (ت) للفروق بين متوسطات درجات عيّنتين مستقلتين (علام، 2005، 210)، والجدول (10) يبين ذلك:

تبين من الجدول السابق أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 بين متوسطي درجات المعلمين والمرضى من أفراد العينة في بعدي العلاقة بالزملاء وبيئة العمل وفي الدرجة الكلية للروح المعنوية، وكانت الفروق لصالح المعلمين من أفراد العينة.

جدول 10: يبين اختبار (ت) للفروق بين متوسطات درجات الروح المعنوية تبعاً للجنس

رقم الفقرة	الذكور		الإناث		قيمة (ت)	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
الثقة بالنفس	27.828	4.354	28.213	3.666	0.905	غير دالة
العلاقة بالزملاء	29.194	4.147	30.005	3.519	1.998	0.05
بيئة العمل	23.360	4.987	24.726	4.820	2.637	0.01
الدرجة الكلية للروح المعنوية	80.382	11.972	82.945	10.773	2.131	0.05

جدول 11: يبين اختبار (ت) للفروق بين متوسطات درجات الروح المعنوية تبعاً للمهنة

رقم الفقرة	معلم		ممرض		قيمة (ت)	مستوى الدلالة
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري		
الثقة بالنفس	28.407	3.781	27.672	4.201	1.735	غير دالة
العلاقة بالزملاء	30.529	3.466	28.758	4.008	4.455	0.01
بيئة العمل	24.825	4.941	23.349	4.851	2.851	0.01
الدرجة الكلية للروح المعنوية	83.761	11.014	79.779	11.505	3.339	0.01

جدول 12: تحليل التباين الأحادي للفروق في الروح المعنوية تبعاً لسنوات الخبرة لأفراد العينة

المجالات	مصادر التباين	مجموع	درجات الحرية	متوسط	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الثقة بالنفس	بين المجموعات	111.040	2	55.520	3.490	دالة عند 0.05
	داخل المجموعات	5647.734	355	15.909		
	المجموع	5758.774	357			
العلاقة بالزملاء	بين المجموعات	124.471	2	62.235	4.263	دالة عند 0.05
	داخل المجموعات	5182.781	355	14.599		
	المجموع	5307.251	357			
بيئة العمل	بين المجموعات	8.467	2	4.233	0.172	غير دالة
	داخل المجموعات	8715.301	355	24.550		
	المجموع	8723.768	357			
الدرجة الكلية للروح المعنوية	بين المجموعات	558.560	2	279.280	2.151	غير دالة
	داخل المجموعات	46095.641	355	129.847		
	المجموع	46654.201	357			

جدول 13: يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية تبعاً لسنوات الخبرة

الأبعاد	سنوات الخبرة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الثقة بالنفس	5 سنوات فأقل	84	*28.369	3.539
	6 – 10 سنوات	53	26.698	4.448
	11 سنة فأكثر	221	*28.212	4.033
العلاقة بالزملاء	5 سنوات فأقل	84	*29.404	3.433
	6 – 10 سنوات	53	28.320	4.677
	11 سنة فأكثر	221	*29.995	3.733

الوصول المفتوح

هذه المقالة مرخصة بموجب ترخيص اسناد الابداع التشاركي غير تجاري 4.0 الدول (CC BY- NC 4.0)، الذي يسمح بالاستخدام والمشاركة والتعديل والتوزيع وإعادة الإنتاج بأي وسيلة أو تنسيق، طالما أنك تمنح الاعتماد المناسب للمؤلف (المؤلفين) الأصليين. والمصدر، قم بتوفير رابط لترخيص المشاع الإبداعي، ووضح ما إذا تم إجراء تغييرات. يتم تضمين الصور أو المواد الأخرى التابعة لجهات خارجية في هذه المقالة في ترخيص المشاع الإبداعي الخاص بالمقالة، إلا إذا تمت الإشارة إلى خلاف ذلك في جزء المواد. إذا لم يتم تضمين المادة في ترخيص المشاع الإبداعي الخاص بالمقال وكان الاستخدام المقصود غير مسموح به بموجب اللوائح القانونية أو يتجاوز الاستخدام المسموح به، فسوف تحتاج إلى الحصول على إذن مباشر من صاحب حقوق الطبع والنشر. لعرض نسخة من هذا الترخيص، قم بزيارة: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

المراجع

- إحسان الأغا (2002). البحث التربوي وعناصره، مناهجه وأدواته. ط4، الجامعة الإسلامية، غزة-فلسطين.
- حسام فرغلي (2010). بناء مقياس للروح المعنوية لدى ناشئي كرة القدم. رسالة ماجستير. كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، مصر.
- خيري الصباجية وأمان الحصانة (2018). دراسة مقارنة في تقييم مستوى الروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم الانسانية جامعة الملك فيصل والجامعة الهاشمية. مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية). 32(2)، 365-390. https://journals.najah.edu/media/journals/full_texts/6_rU74Qj8.pdf
- رجاء أبو علام (2011). مناهج البحث في العلوم النفسية والتربوية. ط6، دار النشر للجامعات.
- رقية نبار وعمار جعجع (2018). تقنين مقياس الاحتراق النفسي على البيئة الجزائرية (دراسة ميدانية على عينة من الممرضات). مجلة التراث. مجلد 1 عدد 29، 517-540. <https://asjp.cerist.dz/en/article/76344>
- شيرين إبراهيم مصطفى (2016). درجة التمكين الإداري وعلاقتها بالروح المعنوية لدى معلمي المدارس الحكومية الأساسية ومعلماتها في محافظة طولكرم من وجهة نظرهم أنفسهم. رسالة ماجستير. جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- صلاح الدين غلام (2000). القياس والتقويم التربوي والنفسي "أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة". دار الفكر العربي. القاهرة.
- صلاح الدين غلام (2005). الأساليب الإحصائية الاستدلالية في تحليل بيانات البحوث النفسية والتربوية والاجتماعية "البارامترية واللابارامترية". دار الفكر العربي. القاهرة.
- طارق البدري (2001). الاساليب القيادية والادارية في المؤسسات التعليمية. ط ١، درا الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
- طيف الصميدعي ومقلد الوتار (2020). الروح المعنوية لدى معلمي التربية الرياضية في مركز محافظة نينوى. مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية. 16(4)، 703-728. <https://search.emarefa.net/ar/search?append.728>

واتفقت نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسات الصباجية وخصاونة (2019)، ومصطفى (2016) التي لم تجد فروقاً دالة في الروح المعنوية تبعاً لسنوات الخبرة لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة أو المعلمين. في حين كشفت دراسة جوارنة وآخرون (2011) عن وجود فروق دالة بين المعلمين تبعاً لمتغير التخصص وسنوات الخبرة لصالح معلمي التربية الرياضية والتربية المهنية، ولصالح معلمي سنوات الخبرة (1-5) سنوات. وقد كشفت نتائج دراسة (Elzohairy et al., 2019) أنه يوجد ارتباط دال بين العزم على مغادرة المهنة وانخفاض الروح المعنوية لدى الممرضات.

وقد تعود الفروق التي جاءت في الدراسة الحالية في بعدي الثقة بالنفس والعلاقة بالزملاء لصالح مجموعة منخفضة سنوات الخبرة (5 سنوات فأقل) في أنهم في بداية الاندماج الوظيفي الذي يزيد من قدرة الفرد على تحقيق حاجاته وبناء مستقبله وخاصة في المجتمع الفلسطيني الذي يعاني من بطالة الخريجين المتكدسة. كما أن الفروق لصالح مرتفعي سنوات الخبرة (11 سنة فأكثر) قد تعود إلى أنهم أصبحوا على درجة من الخبرة الوظيفية وأصبح الزملاء يعتمدون عليهم كمرجعية للاستشارات الوظيفية أو حتى الاجتماعية أثناء العمل.

ويرى الباحثان أنه بالرغم من اختلاف سنوات الخبرة لدى أفراد العينة إلا أن متغير الروح المعنوية يتأثر بثلاثة عوامل رئيسة لدى الموظفين وهذه العوامل تتمثل في الجوانب النفسية والاجتماعية والمهنية. كما أن الاهتمام بالعاملين يؤدي إلى خفض الضغوط التي يتعرضون لها أثناء العمل مما ينعكس إيجاباً على الحالة المزاجية ويرفع مستوى الروح المعنوية لديهم ويزيد من دافعيتهم للعمل.

التوصيات

- في ضوء النتائج أوصى الباحثان بالتالي:
- ضرورة اتباع خطوات إعداد المقاييس النفسية عند بناء المقياس النفسي لما له من أهمية في الوصول لنتائج جيدة عند استخدام المقياس لدى العينات الميدانية.
 - أهمية التحقق من الخصائص السيكومترية كالصدق والثبات وقابلية المقياس للاستخدام عند بناء أو تقنين المقياس النفسي.
 - الاهتمام بالموظفين عامة والمعلمين والممرضين بشكل خاص لمساعدتهم على خفض ضغوط العمل والارتقاء بالروح المعنوية ورفع مستوى دافعيتهم للعمل

الإفصاح والتصرّيات

تضارب المصالح: ليس لدى المؤلفون أي مصالح مالية أو غير مالية ذات صلة للكشف عنها. المؤلفون يعلنون عن عدم وجود أي تضارب في المصالح.

Al-Mashhadani, Abbas (2017). The degree of public middle school principals in Baghdad governorate practicing human relations and its relationship to the morale of Islamic education teachers from their point of view, unpublished master's thesis, Middle East University, Jordan.

Al-Nakhala, Mahmoud (2015). Strategic leadership and its role in raising the morale of employees of the security services in the governorates of Gaza, master's thesis, joint postgraduate program between the Academy of Management and Politics for Postgraduate Studies and Al-Aqsa University, Gaza, Palestine.

Al-Rifai, Muhammad (2009). Participatory management and its impact on workers and management. Unpublished doctoral dissertation. St Clemens University, UK.

Al-Sabaha, Khairy and Khasawneh, Aman (2018). A comparative study in evaluating the level of morale among faculty members in the faculties of humanities, King Faisal University and the Hashemite University. An-Najah University Journal for Research (Human Sciences). 32(2), 365-390.

Al-Sumaidaie, Taif and Al-Watar, Muqalled (2020). The morale of physical education teachers in Nineveh Governorate Center. College of Basic Education Research Journal. 16(4), 703-728.

Crossman, A., & Harris, P. (2006). Job Satisfaction of Secondary School Teachers. Educational Management Administration & Leadership, 34(1), 29-46. <https://doi.org/10.1177/1741143206059538>

DAY, G., MINICHIELLO, V., & MADISON, J. (2007). Nursing morale: predictive variables among a sample of Registered Nurses in Australia. Journal of Nursing Management, 15(3), 274-284. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2007.00680.x>

Drake, K. (2021). The moral of morale. Nursing Management, 52(3), 56. <https://doi.org/10.1097/01.NUMA.0000733652.27670.8a>

Eabaas almashhadani (2017). darajat mumarasat mudiri almadaris almutawasitat alhukumiat fi muhafazat baghdad lilealaqat al'iinsaniat waealaqatiha bialruwh almaenawiat limadrasi altarbiat al'iislamiat min wijhat nazarihim, risalat majistir, jamieat alsharq al'awsat, al'urdunn.

Eimad alkahlut (2016). faeiliat barnamaj tadribiun litanmiat maharat 'iiedad alakhtibat alnafsiat watatbiqiha watafsir natayjiha ladaa altalabat almurshidin alnafsiyin waltarbiyina. majalat jamieat alqudus almaftuhath lil'abhath waldirasat altarbawiat walfafsiati. 4 (16), 133 - 172. <https://journals.qou.edu/index.php/nafsia/article/view/176>

Eimad firghili (2009) bina' miqyas lilruwh almaenawiat lilaebi kurat alqadami. almutamar aleilmii alduwaliu alraabie likuliyat altarbiat alriyadiat jamieat 'asyut (alaitijahat alhadithat lieulum alriyadat fi daw' suq aleuml). masir, mujalad 1, 655-689.

Farghali, Hossam (2010). Building a measure of morale among soccer players. A magister message that is not published. Faculty of Physical Education, Assiut University, Egypt.

Fazeli, S. H. (2010). The Impact Analysis of Psychological Reliability of Population Pilot Study For Selection of Particular Reliable Multi-Choice Item Test in Foreign Language Research Work. In Journal of Language and Linguistic Studies (Vol. 6, Issue 2).

George Domino, M. L. D. (2006). Psychological Testing: An Introduction 2nd Edition (2nd ed.).

Hassan Saad Elzohairy, M., Mohamed Elsayed, N., & Abd-Elazim Ibrahim, S. (2019). Relationship between Staff Morale and Intention to Leave among Professional Nurses at Damanhour National Medical Institute. In Port Said Scientific Journal of Nursing (Vol. 6, Issue 3).

عباس المشهداني (2017). درجة ممارسة مديري المدارس المتوسطة الحكومية في محافظة بغداد للعلاقات الإنسانية وعلاقتها بالروح المعنوية لمدرسي التربية الإسلامية من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

عماد الكحلوت (2016). فاعلية برنامج تدريبي لتنمية مهارات إعداد الاختبارات النفسية وتطبيقها وتفسير نتائجها لدى الطلبة المرشدين النفسيين والتربويين. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية. 4 (16)، 133 - <https://journals.qou.edu/index.php/nafsia/article/view/176>

عماد فرغلي (2009) بناء مقياس للروح المعنوية للاعبين كرة القدم. المؤتمر العلمي الدولي الرابع لكلية التربية الرياضية جامعة أسيوط (الاتجاهات الحديثة لعلم الرياضة في ضوء سوق العمل). مصر، مجلد 1، 655-689.

كريم ذياب أحمد (2008). علاقة وأثر بعض متغيرات ظروف العمل على الروح المعنوية للعاملين "دراسة ميدانية للإدارات الدنيا في المراكز الصحية في مدينة بعقوبة". العراق، كلية التربية جامعة ديالى، مجلة ديالى، عدد 28.

محمد الجوارنة وامان الخضاصونة (2011). درجة الروح المعنوية لدى معلمي المرحلة الأساسية في محافظة الزرقاء وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة دراسات العلوم التربوية، 38(2)، 2237 - 2251. [https://www.google.com/search?q=محمد%20الرفاعي%20\(2009\).%20الإدارة%20بالمشاركة%20وأثرها%20على%20العاملين%20والإدارة.%20رسالة%20دكتوراه%20غير%20منشورة.%20جامعة%20سانت%20كليمانس%20بريطانيا.%20محمود%20النخالة%20\(2015\).%20القيادة%20الاستراتيجية%20ودورها%20في%20رفع%20الروح%20المعنوية%20لمتسبي%20الأجهزة%20الأكاديمية%20في%20محافظة%20غزة.%20رسالة%20ماجستير.%20برنامج%20الدراسات%20العلية%20المشترك%20بين%20أكاديمية%20الإدارة%20والسياسة%20للدراسات%20العلية%20وجامعة%20الأقصى%20غزة%20فلسطين.](https://www.google.com/search?q=محمد%20الرفاعي%20(2009).%20الإدارة%20بالمشاركة%20وأثرها%20على%20العاملين%20والإدارة.%20رسالة%20دكتوراه%20غير%20منشورة.%20جامعة%20سانت%20كليمانس%20بريطانيا.%20محمود%20النخالة%20(2015).%20القيادة%20الاستراتيجية%20ودورها%20في%20رفع%20الروح%20المعنوية%20لمتسبي%20الأجهزة%20الأكاديمية%20في%20محافظة%20غزة.%20رسالة%20ماجستير.%20برنامج%20الدراسات%20العلية%20المشترك%20بين%20أكاديمية%20الإدارة%20والسياسة%20للدراسات%20العلية%20وجامعة%20الأقصى%20غزة%20فلسطين.)

References:

- Abu Allam, R. M. (2011). Research Methods in Psychological and Educational sciences (6th ed., Vol. 1). Publishing Dar for universities.
- Ahmed, Karim Diab (2008). The relationship and impact of some variables of working conditions on the morale of workers "A field study of the lower managements in the health centers in the city of Baquba". Iraq, College of Education, Diyala University, Diyala Journal, No. 28.
- Al-Agha, Ehsan (2002). Educational research and its components, methods and tools. 4th edition, Islamic University, Gaza-Palestine.
- Al-Badri Tariq (2001). Leadership and management styles in educational institutions. 1st floor, Dar Al-Fikr for printing, publishing and distribution.
- Al-Kahlout, Emad Hanoun (2016). The effectiveness of a training program to develop the skills of preparing and applying psychological tests and interpreting their results among students of psychological counselors and educators. Journal of Al-Quds Open University for educational and psychological research and studies. 4(16), 133-172.
- Allam, Salahuddin Mahmoud (2000). Educational and psychological measurement and evaluation: its basics, applications and contemporary trends. Arab Thought House. Cairo.
- Allam, Salahuddin Mahmoud (2005). Inferential statistical methods in the analysis of psychological, educational and social research data "parametric and non-parametric". Arab Thought House. Cairo.

- Muhamad alrifaei (2009). al'iidarat bialmusharakat wa'athariha ealaa aleamiliin wal'iidarati. risalat dukturah ghayr manshuratin. jamieat sant kilimansi, biritania.
- Nabar, Rukia, and Geagea, Ammar (2018). Rationalization of the psychological burnout scale of Maslach on the Algerian environment (a field study on a sample of nurses). Heritage Journal. Vol. 1 No. 29, 517-540.
- Raqiat nabar waeamaar jaejae (2018). tiqnin miqyas aliahtiraq alnafsii ealaa albiyat aljazayiria (dirasat maydaniat ealaa eayinat min almumaridati). majalat altarathi. mujalad 1 eadad 29, 517-540.<https://asjp.cerist.dz/en/article/76344>
- Rja' 'abu ealaam (2011). manahij albahth fi aleulum alnafsia walalbiyat. ta6, dar alnashr liljamieati.
- Salah aldiyn ealaam (2000). alqias waltaqwim altarbawiu walnafsii "'asasiaatih watatbiqatih watawajuhatih almueasiratu". dar alfikr alarabii. alqahirati.
- Salah aldiyn ealaam (2005). al'asaliib al'ihsayiyat alaistidlaliat fi tahlil bayanat albuhih alnafsia walalbiyat walaljamiaa "'albaramitriat wallaabaramitriati". dar alfikr alarabii. alqahirati.
- Shirin 'iibrahim mustafaa (2016). darajat altamkin al'iidarii waealaqatiha alaruwh almaenawiat ladaa muealimi almadaris alhukumiya al'asiasat wamuealimatiha fi muhafazat tulkarm min wijhat nazarihim 'anfusahum. risalat majistir. jamieat alnajah alwataniati. filastin.
- Sprague, J. R., & Walker, H. M. (2022). CHAP TER OB JEC TIVES History and Overview of Approaches to Safety, School Discipline, and Mental Health Support in Schools. www.guilford.com/p/sprague
- Tariq albadri (2001). alasalib alqiadiat waladariat fi almuasasat altaelimiati. ta1, dara alfikr liltibaeat walnashr waltawziei.
- Tif alsamidaei wamaqlid alwatar (2020). alaruwh almaenawiat ladaa muealimi altarbiat alriyadiat fi markaz muhafazat ninawaa. majalat 'abhath kuliyat altarbiat al'asiasati. 16(4), 703- 728.<https://search.emarefa.net/ar/search?append>
- Weakliem, D. L., & Frenkel, S. J. (2006). Morale and Workplace Performance. Work and Occupations, 33(3), 335–361. <https://doi.org/10.1177/0730888406290054>
- Husam firghili (2010). bina' miqyas lilruwh almaenawiat ladaa nashiiy kurat alqadam. risalat majistir. kuliyat altarbiat alriyadiati, jamieat 'asyuta, misr.
- 'Tihsan al'agha (2002). albahth altarbawiu waeanasiruhu, manahijuh wa'adawatuhu. ta4, aljamieat al'iislatiati, ghazat-filastin.
- Jawarneh, Muhammad, and Al-Khasawneh, Aman and Al-Khasawneh, Samer, and Idais, Ahmed (2011). The degree of morale among the basic stage teachers in Zarqa Governorate and its relationship to some variables. Studies Journal, Educational Sciences, 38(2), 2237- 2251.
- Karim dhiab 'ahmad (2008). ealaqat wa'athar baed mutaghayirat zuruf aleamal ealaa alaruwh almaenawiat lileamiliin "dirasat maydaniat lil'iidarat alduhya fi almarakiz alsihiyat fi madinat baequba". aleiraqi, kuliyat altarbiat jamieat diali, majalat diali, eadad 28.
- Khayri alsababihat wa'aman alkhasawna (2018). dirasat muqaranat fi taqyim mustawaa alaruwh almaenawiat ladaa 'aeda' hayyat altadris fi kuliyat aleulum alansaniat jamieat almalik faysal waljamieat alhashimiati. majalat jamieat alnajah lil'abhath (aleulum al'iislatiati). 32(2), 365-390.https://journals.najah.edu/media/journals/full_texts/6_rU74Oj8.pdf
- Mahmoud, Emad (2009) Building a measure of morale for soccer players. The Fourth International Scientific Conference of the Faculty of Physical Education, Assiut University (Modern Trends in Sports Science in the Light of the Labor Market). Egypt, Vol. 1, 655-689.
- Mahmud alnikhala (2015). alqiadat alastiratiijat wadawruha fi rafe alaruwh almaenawiat limuntasibi al'ajhizat al'amniat fi muhafazat ghazat, risalat majistir, barnamaj aldirasat aleulya almushtarak bayn 'akadimiati al'iidarat walsiyasat lildirasat aleulya wajamieat al'aqsaa, ghazat, filastin.
- Mostafa, Sherine Ibrahim (2016). The degree of administrative empowerment and its relationship to the morale of teachers of basic public schools in Tulkarm governorate from their own point of view. A magister message that is not published. An-Najah National University. Palestine.
- Muhamad aljawarinat waman alkhasawna (2011). darajat alaruwh almaenawiat ladaa muealimi almarhalat al'asiasat fi muhafazat alzarqa' waealaqatiha bibaed almutaghayirati. majalat dirasat aleulum altarbawiat, 38(2), 2237-2251.<https://www.google.com/search?q>