

درجة توافر الروح المعنوية لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم

أسامه محمد المصاروة*

ملخص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن درجة توافر الروح المعنوية لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد، ومعرفة أثر كل من المتغيرات (الجنس، وسنوات الخبرة، والمؤهل العلمي، والمرحلة التعليمية) في درجة تقدير المعلمين لدرجة توافر الروح المعنوية لديهم. واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة من (382) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية. ولغايات تحقيق أهداف الدراسة تم بناء استبانة مكونة من (38) فقرة موزعة على خمسة أبعاد للروح المعنوية. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن تقديرات المعلمين في لواء بني عبيد لدرجة توافر الروح المعنوية لديهم قد جاءت بدرجة عالية، كما وأشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في تقديرات المعلمين لدرجة توافر الروح المعنوية لديهم تعزى للمتغيرات (الجنس، والمرحلة التعليمية، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة). وأوصت الدراسة بضرورة المحافظة على المستوى العالي من الروح المعنوية لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد، واستحداث الآليات والإجراءات التي تزيد من دافعيتهم للعمل.

الكلمات الدالة: الروح المعنوية، المدارس الحكومية.

المقدمة

التربوية، كما أن سر نجاح الكثير من المؤسسات الإدارية يعود إلى نجاح قادتها في التأثير على مرؤوسيهم وحفزهم على تقديم أقصى طاقات لديهم وفي توحيد جهود العاملين واستمالتهم حتى يقبلوا على أعمالهم عن رغبة واقتناع ورضاً وبروح معنوية عالية (العتيبي والحوري وخريس، 2007).

والقيادة التربوية لها تأثيرها المباشر على أداء العاملين وروحهم المعنوية سواء بالسلب أو بالإيجاب، وهذا ما أكده الحاج إلياس (1984) في أن العلاقات الإنسانية والقُدرة على العمل مع الآخرين، والتفاهم معهم بأسلوب هادف، وطريقة سليمة من السمات الرئيسة المميزة للشخصية الإدارية الناجحة في ميدان التربية، حيث أوضحت الدراسة أيضاً إلى أن الروح المعنوية العالية تؤثر إيجابياً في اتجاهات المعلمين وفي التحصيل الدراسي للطلبة، وتجعل المعلمين أكثر استمتاعاً بالتدريس، والطلبة أكثر تقبلاً للتعلم، مما يجعل البيئة التعليمية مُنتجة، إلا أن كل ذلك يتأثر بنوعية القيادة الإدارية. ولكي يضمن المدير لمعلميه روحاً معنوية عالية، ينبغي عليه الاهتمام براحتهم، وتهيئة ظروف العمل المناسبة لهم، وأن يكون موضوعياً في تعامله معهم، مع العمل على تنمية روح الثقة بأنفسهم وبقُدرتهم على العمل المُبدع، لأن المعلمين هم ككل البشر لهم قابليتهم وطموحاتهم ومُشكلاتهم وأهدافهم المختلفة.

ويُشير مونك (1994: 125) إلى أن الروح المعنوية

تُعد الروح المعنوية للمعلمين من أهم المؤشرات التي تعكس طبيعة جو الإدارة المدرسية، كما تُعد الصورة الكلية لنعوية العلاقات الإنسانية السائدة في المدرسة، والتي لا يمكن إيجادها عن طريق العقوبات وفرض الأوامر أو التعليمات. فعلى مدير المدرسة أن يُدرك بأن نجاح مدرسته وقوتها يعتمد على المعلمين الذين هم الركيزة الأساسية في العملية التعليمية، والمعلمين لهم أدوار متعددة، فهم الذين يقومون بالدور الرئيس في عملية التربية والتعليم، ويحددون درجة الاستفادة من الوسائل ومصادر التعلم، وهم الذين يحددون الجو العام داخل الصف، وينمون ويغرسون القيم والاتجاهات الإيجابية المرغوبة؛ لتكوين المواطن الصالح، ويعملون على إكساب وتعديل السلوك، والذي هو المقياس الرئيس لنجاح عملية التربية، لذا على المدير بذل أقصى ما عنده للحفاظ على بقاء هذه الروح عالية.

ويقع على المدير في جميع المجالات التربوية أو غير التربوية مسؤولية الارتقاء بالمنظمة التي تقع تحت إدارته، ومدير المؤسسة التربوية يقع عليه مسؤولية الارتقاء بالعملية

* مديرة تربية لواء بني عبيد، وزارة التربية والتعليم، إربد، الأردن. تاريخ استلام البحث 2016/1/7، وتاريخ قبوله 2016/2/21.

أما الروح المعنوية المنخفضة للجماعة فتبدو في افتقارها لتلك الأسس مشفوعة بقلة في الإنتاج، وزيادة في النفقات، وتغيب عن العمل، وزيادة في الحوادث الصناعية، وكثرة في الشكاوي والتظلم، واضطراب صناعي قد يتخذ صورة غضب وعنف جسدي ضد الناس والأشياء وزيادة في معدل دوران العمل (زويلف، 1982).

وترتكز الروح المعنوية العالية للعاملين على مبادئ أساسية لتحقيق بيئة يتصف أفرادها بمستوى عالٍ من الروح المعنوية، وتتمثل هذه المبادئ بالمحافظة على جعل العمل مُمتعاً من خلال خطة مدروسة وطموحة، ومشاركة جميع أعضاء المؤسسة التعليمية في وضع هذه الخطة وتزويدها بالأفكار الجديدة، وتنمية الإحساس بالإنجاز حتى يشعر الجميع أنهم محل تقدير، وتقدير الجهود غير العادية والاعتراف بها حتى لو كانت مُختلفة مع وجهة نظر الإدارة، والموضوعية في التعامل وتحقيق الانصاف والبُعد عن المُجاملة والتحيز، والقدرة الكاملة على تحمل المسؤولية للعمل التعليمي مع الاعتراف بأهميته ومشاقه، وزيادة الدعم للنمو الشخصي إيماناً بالفروق الفردية بين الأفراد، وإتاحة الفرصة للتعبير عن المشكلات دون خوف، وإتاحة الفرصة للكشف عن الإبداعات والابتكارات والعمل على تقديرها بصورة ترضي الذات وتُحقق مساحة أكبر في زيادة الابتكار (حسان والعجمي، 2010).

ومن خلال ما سبق نجد أن الأدب النظري يؤكد على أن تنمية الروح المعنوية للمعلمين تدفع إلى تحسين الأداء وتحقيق أهداف العملية التعليمية التعليمية، إذ أنها قائمة على أسس لها علاقة وطيدة بالمعلم، كتنمية القناعة الخاصة بشخصيته من خلال الشعور بعظم المسؤولية المنوطة به، وتحفيزه على أداء وظيفته، من خلال وسائل عدة تسهم في حل مشكلاته التي يواجهها سواء أكانت شخصية أم وظيفية. وإذا ما شعر المعلم بوجود مشكلات تتعلق بظروف العمل في المدرسة، أو بالرواتب، أو بالترفيعات أو ضعف المكانة الاجتماعية، فإن ذلك سيؤدي إلى إضعاف الروح المعنوية لديه. ولذلك حاولت الدراسة الكشف عن درجة توافر الروح المعنوية لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يُعد المعلم عصب العملية التعليمية التعليمية، والعامل الرئيسي الذي يتوقف عليه نجاحها وبلوغ أهدافها وتحقيق دورها في تطوير مجالات الحياة المعاصرة، كما أن الاهتمام بالمعلم يأتي من قيمة العلم الذي يقوم به ومكانته، وقيمة الأدوار التي يضطلع بها ويؤديها. ومن المعروف أن معنويات المعلمين لها

تتضمن على مشاعر وطريقة في التفكير، ومعتقدات واتجاهات. ويُعرفها على أنها: "المشاعر التي يحملها العامل نحو عمله وذلك اعتماداً على كيفية إدراكه لنفسه وللمؤسسة التي يعمل فيها. ويُضيف إلى ذلك أن مستوى الروح المعنوية يعتمد على مدى إسهام المؤسسة في الاستجابة لحاجات العاملين وتوقعاتهم". أما بريجز وريتشاردسون (Briggs and Richardson, 1992: 87) فيُعرفانها بأنها: "طبيعة المشاعر التي يحملها أي فرد يعمل في مؤسسة، والتي تُحدد مدى شعوره بالقبول والانتماء لمجموعة العاملين والتشارك معهم في الأهداف والرؤى". ويعرفها زويلف (1982: 38) بأنها: "ذلك الاستعداد الوجداني الذي يهيئ للعاملين الإقبال بحماس على مشاطرة أقرانهم نشاطهم ويجعلهم أقل قابلية للميل إلى المؤثرات الخارجية".

ويرى الباحث أن الروح المعنوية تُشير إلى مجموعة العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين مجموعة من الأفراد، بالإضافة إلى مستوى العلاقة بين الأفراد العاملين في منظمة ما، ومدى رضا الموظف عن الظروف المادية والمعنوية المحيطة بعمله. وانطلاقاً من هذا المفهوم فإن الروح المعنوية للمعلم تتأثر بمجموعة من العوامل مثل مُتطلبات وسياسات الوظيفة التي يشغلها، ومستوى العلاقة بينه وبين المدير، ومدى التعاون بينه وبين زملائه في العمل.

وتُعد الروح المعنوية ذات أهمية بالغة لمساهمتها في زيادة نشاط العاملين وإنتاجيتهم وتحسين نوعية عملهم، فالعاملون الذين يعيشون مُحيطين ومعنوياتهم منخفضة قد يتسببون في ضعف الإنتاج، ويزداد غيابهم عن العمل، وتكثر الخلافات والنزاعات بينهم. وهذا ما يؤكد حسان والعجمي (2010) أن لمعنويات العاملين أهمية كبيرة، فهي تُعد مقياساً لمدى فاعلية أداء العاملين، فإذا كانت معنويات الأفراد مُرتفعة فإن ذلك يؤدي إلى نتائج مرغوب فيها تُماثل تلك النتائج التي تتوقعها الإدارة عندما ترتفع أجور العاملين، أو عند منحهم مكافآت تشجيعية، وكذلك عندما تتخفف المعنويات يُلاحظ المديرون انخفاضاً في الإنتاج.

ومن مظاهر الروح المعنوية العالية، ميل الجماعة للتعاون والتماسك، يجمعهم ويدفعهم دافع ذاتي وليس سلطة خارجية، وقلة في المنازعات والصراع بين أعضائها، كما تُشكل قُدرة الجماعة على التكيف للظروف المُتغيرة وميل أعضائها لتسوية علاقاتهم الداخلية بما يُعيد لها وحدتها وتماسكها، خير دليل على ارتفاع الروح المعنوية. ويؤلف وجود هدف مُشترك يعمل الجميع لأجله، وكذلك رغبة الأعضاء في الإبقاء على الجماعة والمُحافظة عليها، ومن ثم قيام اتجاهات إيجابية نحو أهداف الجماعة وقيادتها لدلائل أُخرى على ارتفاع معنويات العاملين.

يدفع الفرد إلى الإقبال بحماس على مشاركة زملائه في نشاطهم، ومن ثم فهو يتعلق بشعور الأفراد بعضهم نحو بعض وبشعورهم نحو رؤسائهم ومرؤوسيههم ونحو المجتمع الذي يعملون له" (رضوان، 2000، ص47). وتُعرف إجرائياً بأنها حالة الشعور العام لدى المُعلم والذي يعبر عن مدى سعادته ورضاه عن العمل، ومدى تحقق الانسجام التام مع أهداف الجماعة. وتُشير إلى الدرجة الكلية للمستجيب على الأداة الخاصة بالروح المعنوية والتي تم تطويرها في هذه الدراسة.

معلم المدرسة: ويُعرف إجرائياً بأنه الشخص الذي تم تعيينه ليقوم بتعليم الطلاب في إحدى مدارس لواء بني عبيد، من خلال قيامه بتوجيه خبراته ومعارفه إليهم باستخدام مجموعة من الطرق والوسائل والأساليب المبسطة والتي تجعل الطالب يتقبل ذلك بسهولة.

المدرسة الحكومية: ويُعرفها الباحث إجرائياً بأنها: مؤسسة تعليمية خاضعة لإشراف وزارة التربية والتعليم في الأردن، يتعلم فيها الطلاب الدروس بمختلف العلوم وتكون الدراسة فيها ضمن مرحلتين وهي: المرحلة الأساسية، والمرحلة الثانوية.

حدود الدراسة ومحدداتها:

1. **الحدود الموضوعية:** اقتصرت الدراسة على تحديد درجة توافر الروح المعنوية لدى معلمي المدارس الحكومية.
2. **الحدود البشرية:** طبقت هذه الدراسة على عينة من معلمي المدارس الحكومية.
3. **الحدود المكانية:** اقتصرت هذه الدراسة على مديرية التربية والتعليم في لواء بني عبيد.
4. **الحدود الزمانية:** طبقت الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 2015/2016.
5. **المحددات الإجرائية:** تتحدد نتائج الدراسة الحالية بالأداة التي استخدمت فيها لجمع البيانات، من حيث صدقها ومؤشرات ثباتها، وكل ما وفرته من شروط تتعلق باختيار أفراد العينة، وبطبيعة المنهج المستخدم فيها، وبطبيعة التحليل الإحصائي.

الدراسات السابقة:

أُجريت العديد من الدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات العلاقة بالروح المعنوية وأبعادها، فقد قام مارتن (Martin,2000) بدراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين سلوك القائد لمديري المدارس الابتدائية والروح المعنوية للمُعلمين في المدارس الابتدائية من مدارس مقاطعة هامبتون في ولاية فرجينيا الأمريكية وتكونت عينة الدراسة من (278) مُعلماً تم اختيارهم

أهمية كبيرة جداً في العمل التربوي، وعمليتي التعليم والتعلم، لذلك أصبح الاهتمام بمستوى الروح المعنوية ورضا المعلمين عن عملهم من الاتجاهات الحديثة التي نتج عنها إليها التربية اليوم، فقد أخذت تنظر إلى الروح المعنوية عند المعلمين نظرة خاصة باعتبارها عنصر أساسي من عناصر التحفيز، وأصبحت تهتم بالعوامل المؤثرة فيها لما لها من علاقات إيجابية مع الأداء والانجاز وزيادة إنتاجية ودافعية المعلمين نحو عملهم. ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتقصي درجة توافر الروح المعنوية لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم. وذلك من خلال الإجابة عن السؤالين الآتيين:

1. ما درجة توافر الروح المعنوية لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم؟
2. هل تختلف الروح المعنوية لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم تبعاً لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المرحلة التعليمية)؟

هدف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية الكشف عن درجة توافر الروح المعنوية لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد، وتعرف أثر كل من المتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المرحلة التعليمية) في تقديرات المعلمين لدرجة توافر الروح المعنوية لديهم.

أهمية الدراسة:

تكمن الأهمية النظرية للدراسة الحالية في كونها قد تناولت الكشف عن درجة توافر الروح المعنوية لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد، كما أنها تشكل مصدراً يدعم الجانب المعرفي من خلال ما قدمته من معلومات تتعلق بالروح المعنوية وأبعادها المختلفة؛ والتي قد يستفيد منها المهتمون ومديرو المدارس والباحثون. كما وتكمن أهميتها العملية من خلال ما توصلت إليه من نتائج، والتي قد تسهم في توجيه أنظار أصحاب القرار في وزارة التربية والتعليم ومديري المدارس في حال الأخذ بهذه النتائج من أجل وضع الخطط لتحسين الظروف التي يعمل فيها المعلمون، لينعكس هذا إيجابياً على روحهم المعنوية ومن ثم على أدائهم، مما يكون دافعاً للمعلمين إلى العطاء وبالعملية التعليمية إلى الأفضل.

مصطلحات الدراسة:

الروح المعنوية: "ذلك الاستعداد الطبيعي والمكتسب الذي

ومعلمة، و (10) مديرين. واستُخدمت المقابلات الشخصية مع المسؤولين في المدرسة كأداة لجمع البيانات. وقد بينت النتائج أن الروح المعنوية للمعلمين كانت مرتفعة، وأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة القيادة للمديرين والروح المعنوية للمعلمين، كما بينت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة، حيث أن المعلمين الذين تزيد خبرتهم عن 5 سنوات لديهم روح معنوية أكثر من المعلمين ذوي الخبرة الأقل. وأوصت الدراسة بضرورة وجود عملية تشاركية بين الأتباع والقيادة.

وهدفنا دراسة الرفاعي (2006) التعرف على درجة الروح المعنوية لدى مُعلمي التربية الإسلامية في المدارس الثانوية وعلاقتها بتحصيل طلبتهم في الأردن. وتكونت عينة الدراسة من (100) معلماً ومُعلمة من مُعلمي التربية الإسلامية في محافظة إربد، حيث تم اختيارها بالطريقة العشوائية. واستخدم الباحث استبانة لمعرفة درجة الروح المعنوية عند المُعلمين مكونة من (50) فقرة، وتوصلت الدراسة إلى أن درجة الروح المعنوية لدى مُعلمي التربية الإسلامية في المدارس الثانوية كان متوسطاً، ووجود علاقة ارتباطية بين درجة الروح المعنوية للمُعلمين وتحصيل طلبتهم. وفي ضوء نتائج الدراسة، تمت التوصية بضرورة الاهتمام بتنمية الروح المعنوية لمعلمي التربية الإسلامية في المدارس الثانوية العامة في الأردن، وضرورة توفير جو مناسب لمعلم التربية الإسلامية للعمل بكفاءة واطمئنان، وتقديم الحوافز المعنوية والمادية الممكنة له، وتفعيل نظام الحوافز والمكافآت للمعلمين، الذي من شأنه تعزيز معنوية المعلمين وزيادة دافعيتهم للعمل.

كما وأجرى الخالدي (2008) دراسة هدفت إلى الكشف عن أساليب إدارة الصراع التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية بمدينة مكة المكرمة وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظرهم". واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من معلمي المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة والبالغ عددهم (300) معلماً، حيث تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة. ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث الاستبانة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى أن جميع أبعاد الروح المعنوية قد جاءت بمستوى عالٍ لدى معلمي المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهم، حيث جاء بُعد العلاقات الإنسانية، وبُعد رضا العاملين عن العمل في المرتبتين الأولى والثانية بدرجة عالية جداً، وجاء بعد تقدير العاملين من قبل المدير في المرتبة الثالثة، وبعد الحوافز المادية والمعنوية في المرتبة الرابعة، وبعد الرضا عن المدرسة ومرافقها في المرتبة الخامسة والأخيرة. كما أظهرت نتائج

بالطريقة القصديّة من (19) مدرسة ابتدائية، واستخدم الباحث أداة لقياس السلوك القيادي، وأداة لقياس الروح المعنوية، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين السلوك القيادي للمدير (الالتزام نحو نجاح الطلبة) ومجال (الألفة بين المُعلمين والمدير)، وإلى عدم وجود فروق جوهرية بين الروح المعنوية لمُعلمي التعليم الخاص ومُعلمي التعليم العام. وأوصت الدراسة بضرورة بناء علاقات إنسانية واجتماعية تقوم على قبول الآخر والتكيف مع العاملين.

وأجرى بيلر وريتشي (Baylor & Ritchie, 2002) دراسة هدفت إلى معرفة العوامل التي تُساعد في تطوير مهارات المدرسين، وتزيد من روحهم المعنوية. وتكونت عينة الدراسة من (94) معلماً أمريكياً يُدرسون (94) صفّاً مُختلفاً، تم اختيارهم عشوائياً من أربع ولايات أمريكية. وتبين أن زيادة الروح المعنوية لدى المعلمين يمكن التنبؤ بها من خلال زيادة النمو المهني للمعلم، وتدريبه على استخدام التكنولوجيا بطريقة بناءة، كما تبين أن مستوى الروح المعنوية كان متوسطاً، وأن الروح المعنوية تؤثر في جميع جوانب العملية التعليمية العملية في المدرسة، وأن أهم العوامل التي تؤثر فيها هي الكفاءات، والاعتبار، والتقدير، والتشجيع، والنمو المهني، والدعم المعنوي، والقدرة على استخدام التكنولوجيا، والقدرة على اظهار التميز في المدرسة التي يعملون بها.

وقام سانتوز وساندرز (Santos & Sanders, 2003) بدراسة هدفت إلى تحديد مستوى الروح المعنوية والعوامل المؤثرة على عينة عشوائية مكونة من (250) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية في منطقة جوام، في محافظة سانتياغو الأمريكية. واستخدم الباحثين المنهج المسحي مع الاعتماد على الملاحظة والمشاهدة كطريقة لجمع البيانات. وبينت الدراسة أن العوامل الديموغرافية والفكرية الإيجابية عن كفاءة المديرين حسب وجهة نظر المعلمين هي من أهم العوامل التي تؤثر في الروح المعنوية لديهم، وخصوصاً المبتدئين الذين لديهم عقود خاصة، كذلك بينت الدراسة أن الروح المعنوية لدى معلمي المرحلة المتوسطة والأساسية أقل من مستوى الروح المعنوية لدى معلمي المرحلة الثانوية، وأن مستوى الروح المعنوية عند معلمي المرحلة المتوسطة كان متوسطاً أي حوالي 70%. وأوصت الدراسة بضرورة البحث عن أهم الأسباب التي تعيق باستمرار تحسين معنويات العاملين في منطقة جوام.

كما وقام جاركاين (Jarcagin, 2004) بدراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين ممارسات قيادة المديرين ومعنويات المعلمين. وقام الباحث باختيار عينة عشوائية مكونة من (10) مدارس من المدارس الثانوية الأمريكية فيها (664) معلماً

المعلمين. وتكونت عينة الدراسة من (13) مدير مدرسة و(191) معلماً ومعلمة تم اختيارهم عشوائياً من عدد من المدارس الابتدائية والثانوية في منطقة جنوب كاليفورنيا الأمريكية، وتم استخدام استباننتين لجمع البيانات، وقد أشارت النتائج إلى أن مستوى الروح المعنوية للمعلمين كان مرتفعاً، وأن الممارسات القيادية التي تهدف إلى خلق مستوى رضا وظيفي مرتفع لدى المعلمين كانت مرتبطة إيجابياً مع ارتفاع الروح المعنوية لدى المعلمين. وأوصى الباحث بضرورة المحافظة على المستوى المرتفع للروح المعنوية للمعلمين لما لها من آثار إيجابية في ممارسات المعلم وفي تحسين العملية التربوية.

وأجرت الكيلاني (2011) دراسة هدفت إلى تعرف دور مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان في تحسين المناخ التنظيمي وعلاقته بالروح المعنوية لمعلميهم. وتكونت عينة الدراسة من (227) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من مجتمع الدراسة البالغ عدده (1513) معلماً ومعلمة. وقامت الباحثة بتطوير أداتين للدراسة لقياس دور مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان في تحسين المناخ التنظيمي وعلاقته بالروح المعنوية لمعلميهم، وتم التأكد من صدقهما وثباتهما. وأظهرت نتائج الدراسة أن دور مديري المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان في تحسين المناخ التنظيمي وعلاقته بالروح المعنوية للمعلمين كان بدرجة متوسطة. وأن مستوى الروح المعنوية لمعلمي المدارس الثانوية الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظرهم كان بدرجة متوسطة. بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والروح المعنوية. وأوصت الباحثة بزيادة اهتمام مديري المدارس بالمعلمين ودعوتهم إلى المشاركة في اتخاذ القرارات ومعاملتهم بالعدل ودعمهم وتقدير جهودهم المتميزة.

كما وأجرت جورانه وخصاونه وادعيس (2011) دراسة هدفت إلى الكشف عن درجة الروح المعنوية لدى مُعلمي المرحلة الأساسية في محافظة الزرقاء. وتكونت عينة الدراسة من (154) معلماً ومعلمة تم اختيارهم عشوائياً من مُعلمي 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 المُعلمين كانت بدرجة مُنخفضة، وإلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بينهم تبعاً لمُتغير التخصص ولصالح مُعلمي التربية الرياضية والتربية المهنية. ومتغير الخبرة ولصالح مُعلمي الخبرة من 1-5 سنوات. وعدم وجود فروق تبعاً لمُتغيري الدراسة الجنس والمؤهل العلمي. وفي ضوء

الدراسة أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين أسلوب التعاون من أساليب إدارة الصراع التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية وبين مستوى الروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظرهم. وفي ضوء النتائج أوصى الباحث بضرورة المحافظة على المستوى العالي من الروح المعنوية لدى معلمي المدارس الثانوية، وذلك من خلال عقد ورش ودورات تدريبية للمديرين والمعلمين بإشراف مراكز الإشراف تدور حول تنمية العلاقات الإنسانية، وفن التعامل مع الآخرين.

وقام أبو حجيله (2010) بدراسة هدفت إلى التعرف على أنماط المناخ التنظيمي السائدة لدى مديري مدارس التربية والتعليم في محافظة جرش وعلاقتها بالروح المعنوية لدى المعلمين. ولتحقيق هدف الدراسة تم اختيار عينة عشوائية تكونت من (674) معلماً ومعلمة، وخلصت الدراسة إلى أن مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين جاءت بدرجة مرتفعة. بالإضافة إلى وجود علاقة إيجابية دالة إحصائية بين أنماط المناخ التنظيمي ومجالات الروح المعنوية. كما وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية تعزى لمتغير الجنس وكانت الفروق لصالح الإناث، ولمتغير الخبرة وكانت الفروق لصالح فئة الخبرة القصيرة من (1-5) سنوات، بينما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية على جميع المجالات تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وفي ضوء نتائج الدراسة أوصى الباحث بضرورة الاهتمام بالتجهيزات المادية التي من شأنها خلق الروح المعنوية للمعلمين وتفعيل الشراكة المجتمعية ما بين المؤسسات التربوية (المدرسية) والمجتمع المحلي.

كما وقامت عودة (2010) بدراسة هدفت إلى تعرف درجة توافر الكفايات الإدارية لدى مديري المدارس الأساسية في محافظة مادبا وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين. وتكونت عينة الدراسة من (357) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية. وقامت الباحثة باستخدام استباننتين لتحقيق أهداف الدراسة. وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الروح المعنوية لمعلمي المدارس الأساسية في محافظة مادبا من وجهة نظرهم جاءت بدرجة متوسطة. كما أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة توافر الكفايات الإدارية لمديري المدارس الأساسية ومستوى الروح المعنوية للمعلمين. ومن بين التوصيات التي قدمتها الباحثة، إقامة دورات تدريبية في مجال الكفايات الإدارية للمديرين وبخاصة التي حصلت على درجة متوسطة لتزويدهم بالمعرفة المتخصصة.

وهدف دراسة فيشر (Fisher, 2010) الكشف عن العلاقة بين الممارسات القيادية لمديري المدارس والروح المعنوية لدى

لتحقيق أهداف الدراسة، حيث تضمن وصفاً لمجتمع الدراسة وعينتها، وأداتها، وطرق التحقق من صدق هذه الأداة وثباتها، وإجراءات الدراسة ومتغيراتها، والمعالجة الإحصائية التي تم استخدامها للإجابة عن أسئلة الدراسة.

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي للكشف عن درجة توافر الروح المعنوية لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم، حيث تعد الاستبانة أداة أساسية فيه لجمع البيانات المطلوبة وتحليلها نظراً لكونه مناسباً وطبيعية هذه الدراسة وأهدافها.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد. وقد بلغ عدد المعلمين حسب احصائيات وزارة التربية والتعليم الأردنية للعام الدراسي 2014/2015 في مديرية تربية لواء بني عبيد (1304) معلماً ومعلمة.

عينة الدراسة:

تألفت عينة الدراسة من (382) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقيّة العشوائية؛ والجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة.

نتائج الدراسة أوصى الباحثون بضرورة توفير الأجواء المناسبة والصحية للمعلمين للعمل بكفاءة وراحة نفسية، وزيادة الأجور والمكافآت بما يتناسب والأعمال التي يقومون بها.

ويلاحظ من الدراسات السابقة أنها تنوعت في موضوعاتها وأهدافها وأدواتها وأساليبها. وعليه يُمكن القول أن الدراسات السابقة كان لها دور مهم في تعزيز الدراسة الحالية وإنضاج مساراتها، رغم وجود بعض الاختلافات في الأهداف أو الأدوات أو الأساليب، وإن لتتبع الدراسات السابقة وتناولها جوانب كثيرة من العمليات الإدارية أكسب الباحث سعة في الاطلاع بكل جوانب العمل الإداري فيما يتعلق بالروح المعنوية وأبعادها، وقد استفاد الباحث من هذه الدراسات في تطوير أداة جمع البيانات، والتعرف على نتائجها ومقارنتها بنتائج الدراسة الحالية، واستخدام المعالجات الإحصائية المناسبة، وفي تدعيم بعض الآراء المتعلقة بالإطار النظري. وبالنظر إلى الدراسة الحالية وما يميزها عن الدراسات السابقة، يُلاحظ أن الدراسة الحالية تميزت عن الدراسات السابقة في كونها تُعد الدراسة الأولى - في حدود علم الباحث- التي درست درجة توافر الروح المعنوية لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد.

الطريقة والإجراءات:

تضمن هذا الجزء الطريقة والإجراءات التي اتبعتها الباحثة

الجدول (1)

توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيرات الدراسة.

المتغير	مستويات المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	194	50.8
	أنثى	188	49.2
	الكلي	382	100.0
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	69	18.1
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	106	27.7
	من 10 سنوات فأكثر	207	54.2
	الكلي	382	100.0
المؤهل العلمي	بكالوريوس فما دون	227	59.4
	دراسات عليا	155	40.6
	الكلي	382	100.0
المرحلة التعليمية	أساسية	214	56.0
	ثانوية	168	44.0
	الكلي	382	100.0

أداة الدراسة:

تدريس من المتخصصين في مجالات: الإدارة وأصول التربية، والقياس والتقويم في جامعات اليرموك والأردنية وآل البيت وجدارا، وذلك بغرض إبداء ملاحظاتهم حول مدى مناسبة البنود من الناحية اللغوية، ومدى مناسبتها من الناحية المنطقية للمجالات التي أدرجت ضمنها، وأي ملاحظات أو تعديلات يرونها مناسبة. وقد تم الأخذ بكافة ملاحظات المحكمين التي تمثلت في مجملها في إعادة الصياغة اللغوية لبعض البنود.

صدق البناء:

لأغراض التحقق من صدق البناء لأداة الدراسة، فقد تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية مؤلفة من (35) معلماً من معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد من خارج عينة الدراسة المستهدفة، وتم حساب معاملات ارتباط بيرسون بين الفقرات وبين الأداة والأبعاد التي تتبع لها.

ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة تم حساب معاملات ثبات الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا من خلال بيانات العينة الاستطلاعية التي اختيرت من خارج عينة الدراسة، حيث تكونت من (35) معلماً ومعلمة، ولأغراض حساب ثبات الإعادة باستخدام معامل ارتباط بيرسون تمت إعادة التطبيق على أفراد العينة الاستطلاعية بفواصل زمني مدته أسبوعان، وكما هو موضح في الجدول (2).

الجدول (2)

قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي والإعادة للمقياس وأبعاده.

عدد الفقرات	ثبات الإعادة	ثبات الاتساق الداخلي	المقياس وأبعاده
8	0.87	0.95	تقدير العاملين من قبل المدير
8	0.86	0.95	رضا العاملين عن العمل
9	0.84	0.96	العلاقات الإنسانية داخل المدرسة
6	0.89	0.92	الحوافز المادية والمعنوية
7	0.88	0.92	الرضا عن المدرسة ومرافقها
38	0.85	0.96	الكلي للمقياس

معياري تصحيح أداة الدراسة:

تم اعتماد النموذج الإحصائي ذي التدرج المطلق؛ بهدف إطلاق الأحكام على الأوساط الحسابية للروح المعنوية وأبعاده والفقرات التي تتبع لكل منها، وذلك على النحو الآتي: درجة توافر الروح المعنوية كبيرة يقابلها متوسط حسابي (أكثر من 3.49)، درجة توافر الروح المعنوية متوسطة يقابلها متوسط حسابي (2.50-3.49)، درجة توافر الروح المعنوية قليلة

لغايات تحقيق أهداف الدراسة، تمّ بناء أداة الدراسة لتقيس درجة توافر الروح المعنوية لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم، وذلك بعد الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بمشكلة الدراسة البحثية (الخالدي، 2008؛ الرفاعي، 2006؛ جوارنه وخصاونه وخصاونه وادعيس، 2011؛ الزعبي، 1988؛ عساف وعساف، 2007؛ العمري، 1990)؛ حيث تمّ التوصل إلى مقياس مكون من (38) فقرة في صورته النهائية، وقد تمّ توزيعهن على خمسة أبعاد؛ هي: بعد تقدير العاملين من قبل المدير وله 8 فقرات ذوات الأرقام (1 وحتى 8)، وبعد رضا العاملين عن العمل وله 8 فقرات ذوات الأرقام (9 وحتى 16)، وبعد العلاقات الإنسانية داخل المدرسة وله 9 فقرات ذوات الأرقام (17 وحتى 25)، وبعد الحوافز المادية والمعنوية وله 6 فقرات ذوات الأرقام (26 وحتى 31)، وبعد الرضا عن المدرسة ومرافقها وله 7 فقرات ذوات الأرقام (32 وحتى 38). وقد تمّ تبني تدرج ليكرت الخماسي، وعلى النحو الآتي: (دائماً وتأخذ 5 درجات، غالباً وتأخذ 4 درجات، أحياناً وتأخذ 3 درجات، نادراً وتأخذ درجتين، أبداً وتأخذ درجة واحدة).

الصدق الظاهري:

للتحقق من الصدق الظاهري لأداة الدراسة؛ تم عرضها بصورتها الأولية على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة

يلاحظ من الجدول (2)، أن ثبات الاتساق الداخلي للمقياس قد بلغت قيمته (0.96) ولأبعاده تراوحت بين (0.92-0.96)، في حين أن ثبات الإعادة لمقياس الدراسة قد بلغت قيمته (0.85) ولأبعاده تراوحت بين (0.84-0.89). كما يتضح من خلال دلالات الصدق والثبات السابقة أنها مؤشر على جودة بناء أداة الدراسة؛ مما جعل الباحث يتبنى الأداة في التطبيق النهائي على عينة الدراسة.

يقابلها متوسط حسابي (أقل من 2.50). (عودة، 2010)

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

أولاً: المتغيرات المستقلة؛ وهي:

- الجنس، وله فئتان: (ذكر، أنثى).
- سنوات الخبرة، وله ثلاثة مستويات: (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى أقل من 10 سنوات، من 10 سنوات فأكثر).
- المؤهل العلمي، وله مستويان: (بكالوريوس فما دون، دراسات عليا).

- المرحلة التعليمية، وله مستويان: (أساسية، ثانوية).

ثانياً: المتغير التابع؛ وهو: الروح المعنوية وأبعادها لدى مُعلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم.

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة؛ تم إجراء المعالجات الإحصائية الآتية:

- للإجابة عن سؤال الدراسة الأول؛ فقد تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للروح المعنوية للمعلمين وأبعادها والفقرات التي تتبع للأبعاد من وجهة نظرهم،

مع مراعاة ترتيب الأبعاد ثم الفقرات في ضوء الأبعاد التي تتبع لها تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية.

- للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني؛ فقد تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظرهم وفقاً للمتغيرات، ثم تم إجراء تحليل التباين الرباعي (دون تفاعل) لها كل على حدة وفقاً للمتغيرات.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

يتضمن هذا الجزء عرض ومناقشة للنتائج التي توصلت إليها الدراسة، والتي هدفت إلى التعرف على درجة توافر الروح المعنوية لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم، واختلاف ذلك تبعاً لعدد من المتغيرات.

أولاً: عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: "ما درجة توافر الروح المعنوية لمعلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم؟". للإجابة عن هذا السؤال فقد تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للروح المعنوية وأبعادها لمعلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم، مع مراعاة ترتيب الأبعاد تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية، وذلك كما في الجدول (3).

الجدول (3)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للروح المعنوية وأبعادها لمعلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية.

الرتبة	رقم البعد	الروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظرهم وأبعادها	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
1	3	العلاقات الإنسانية داخل المدرسة	4.04	0.80	كبيرة
2	5	الرضا عن المدرسة ومرافقها	3.79	0.90	كبيرة
3	1	تقدير العاملين من قِبل المدير	3.79	0.88	كبيرة
4	2	رضا العاملين عن العمل	3.34	1.07	متوسطة
5	4	الحوافز المادية والمعنوية	2.71	1.08	متوسطة
		الكلّي للمقياس	3.58	0.71	كبيرة

يلاحظ من الجدول (3) أن درجة توافر الروح المعنوية لمعلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم قد كانت (كبيرة)، حيث بلغ الوسط الحسابي الكلّي للمقياس (3.58)، وانحراف معياري بلغ (0.71). وجاءت أبعاد الروح المعنوية لديهم وفقاً للترتيب الآتي: بُعد العلاقات الإنسانية داخل المدرسة في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي مقداره (4.04)، وانحراف معياري (0.80) وبدرجة توافر (كبيرة)، تلاه بُعد الرضا عن المدرسة ومرافقها في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي مقداره (3.79)، وانحراف معياري (0.90) ضمن درجة توافر (كبيرة)، تلاه بُعد تقدير العاملين من قِبل

المدير في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي مقداره (3.79)، وانحراف معياري (0.88) ضمن درجة توافر (كبيرة)، تلاه بُعد رضا العاملين عن العمل في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي مقداره (3.34)، وانحراف معياري (1.07) ضمن درجة توافر (متوسطة)، وأخيراً؛ بُعد الحوافز المادية والمعنوية في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي مقداره (2.71)، وانحراف معياري (1.08) ضمن درجة توافر (متوسطة).

ويرى الباحث أن السبب في الوصول إلى مثل هذه النتيجة ربما يعود إلى شعور أغلب معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد بالارتياح في أداء العمل وبالتالي يكون إقبالهم على

قد جاءت بدرجة مرتفعة، ودراسة الخالدي (2008) والتي أشارت إلى أن مستوى الروح المعنوية للمعلمين في المدارس قد جاءت بدرجة عالية، ودراسة فيشر (Fisher, 2010) والتي أشارت نتائجها إلى أن مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين قد جاءت بدرجة مرتفعة، ودراسة أبو حجيله (2010) والتي أشارت إلى أن مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين قد جاءت بدرجة مرتفعة.

واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة بيلر وريتشي (Baylor & Ritchie, 2002) والتي أشارت إلى أن مستوى الروح المعنوية للمعلمين قد جاءت بدرجة متوسطة، ودراسة سانتوز وساندرز (Santos & Sanders, 2003) والتي أشارت إلى أن مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين والمعلمات قد جاءت بدرجة متوسطة، ودراسة الرفاعي (2006) والتي أشارت إلى أن درجة الروح المعنوية لدى المعلمين في المدارس قد جاءت بدرجة متوسطة، ودراسة عودة (2010) والتي أشارت إلى أن مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين في المدارس قد جاءت بدرجة متوسطة، ودراسة الكيلاني (2011) والتي أشارت إلى أن مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين في المدارس قد جاءت بدرجة متوسطة أيضاً، ودراسة جوارنه وخصاونه وخصاونه وادعيس (2011) والتي أشارت إلى أن درجة الروح المعنوية لدى المعلمين قد جاءت بدرجة منخفضة.

كما تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الروح المعنوية لمعلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد المقترنة ببعد العلاقات الإنسانية داخل المدرسة من وجهة نظرهم، مع مراعاة ترتيب الفقرات ضمن البعد الذي تتبع له تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية، وذلك كما في الجدول (4).

العمل بروح معنوية عالية، وهذا يدل على أن مديري المدارس يحققون للمعلمين رضا وظيفي داخل المدرسة مما يجعل المعلمين يبذلون أفضل ما لديهم ويشتركون في الأعمال التي تعمل على ابراز مدرستهم على مستوى المجتمع الخارجي. وربما يعود السبب في ذلك إلى شعور المعلمين بالارتياح والتفاؤل لوضوح الأعمال المكلفين بها من قبل المدرسة، مع توافر العدالة والمساواة بين جميع المعلمين، مما قد يدفعهم إلى التزامهم الوظيفي، وإصرارهم للحفاظ على مستوى المدرسة، ليعطوا صورة إيجابية عن أنفسهم وعن مدرستهم. وربما يعود السبب في ذلك إلى توافر مبدأ العلاقات الإنسانية في الإدارة، ويتضح ذلك من خلال شعور المعلمين بمراعاة ظروفهم الخاصة، والعدالة في التعامل، مع تلقيهم الدعم المناسب. وقد تعكس هذه الممارسات الصورة الإيجابية لحو المدرسة، وتُعد مؤشراً واضحاً لطبيعة العلاقات السائدة بين المعلمين والمدير. وقد يعود السبب في ذلك إلى توافر مبدأ العلاقات الإنسانية بين المعلمين كونهم أفراداً لهم حاجات وطموحات مشتركة، يحاولون الحصول عليها، من خلال تمنعهم بعلاقة وطيدة فيما بينهم، ويبدو ذلك من خلال محاولتهم بتجاوز المشكلات التي تحصل بينهم، واللجوء إلى بعضهم عند أي مأزق لطلب المساعدة وكل هذا يندرج تحت مبدأ التعاون في العمل مما يكون دافعاً قوياً في رفع معنوياتهم. وقد يُعزى السبب في ذلك إلى توفر المرافق المناسبة في المدرسة مما يعكس إيجابياً على رضا المعلمين وعملهم، فيقدمون أداء أفضل في مختلف الأنشطة التي يُمارسونها أو يُكلفون بها.

اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة جاركاجين (Jarcagin, 2004) والتي أشارت إلى أن الروح المعنوية للمعلمين

الجدول (4)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الروح المعنوية لمعلمي المدارس الحكومية في محافظة إربد المقترنة ببعد العلاقات الإنسانية داخل المدرسة من وجهة نظرهم مرتبةً تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية.

الرتبة	رقم الفقرة	الروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظرهم المقترنة ببعد العلاقات الإنسانية داخل المدرسة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
1	18	أشعر بتقدير واحترام بين زملائي	4.12	0.89	كبيرة
2	23	أقابل أولياء أمور طلابي برحابة صدر	4.10	0.92	كبيرة
3	17	أعتقد أن علاقتي بزملائي قوية (داخل المدرسة وخارجها)	4.07	0.90	كبيرة
4	21	أشارك زملائي في كافة مناسباتهم	4.06	0.92	كبيرة
5	25	أتناقش مع زملائي في مجال العمل بروح أخوية	4.05	0.91	كبيرة
6	20	أشعر بأنني أعمل مع أصدقاء لي	4.04	0.93	كبيرة
7	22	أشعر أن قنوات الاتصال بيني وبين مديري وزملائي مُيسرة	3.99	0.91	كبيرة
8	19	أتوجه إلى زملائي لمشاركتي في حل المشكلات التي تواجهني	3.96	1.00	كبيرة
9	24	أرى أن هناك تعاوناً بين الزملاء في العمل	3.94	0.94	كبيرة

داخل المدرسة أو خارجها، وبالتالي تنشأ بين العاملين في المدرسة روح الأخوة والمحبة والاحترام المتبادل ويقدر بعضهم بعض. كما يتعاملون مع أولياء الأمور بأسلوب لطيف وطيب، وقد يقيمون معهم علاقات اجتماعية خارج المدرسة، ويؤكد هذا مجيء العبارات "أشعر بتقدير واحترام بين زملائي" و"أقابل أولياء أمور الطلبة برحابة صدر" و"أعتقد أن علاقتي بزملائي قوية داخل المدرسة وخارجها" في المراتب الأولى من عبارات هذا البعد. وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الخالدي (2008) والتي أشارت إلى مجيء بُعد العلاقات الإنسانية داخل المدرسة في المرتبة الأولى.

كذلك تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الروح المعنوية لمعلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد المقترنة ببعد الرضا عن المدرسة ومرافقها من وجهة نظرهم، مع مراعاة ترتيب الفقرات ضمن البعد الذي تتبع له تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية، وذلك كما في الجدول (5).

الجدول (5)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الروح المعنوية لمعلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد المقترنة ببعد الرضا عن المدرسة ومرافقها من وجهة نظرهم مرتبة تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية.

الرتبة	رقم الفقرة	الروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظرهم المقترنة ببعد الرضا عن المدرسة ومرافقها	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
1	36	أحافظ على ممتلكات المدرسة وكأنها ممتلكاتي	4.25	0.91	كبيرة
2	33	أشعر بالانتماء إلى هذه المدرسة	3.92	1.03	كبيرة
3	35	أشعر أن مبنى المدرسة يُمثل مكاناً مناسباً لطبيعة عملي	3.73	1.11	كبيرة
4	34	أرى بأن المدرسة يتوافر فيها (الخدمة والنظافة المناسبة)	3.73	1.11	كبيرة
5	37	أشعر أن التهوية والإضاءة في المدرسة مريحة وملائمة للوضع الصحي	3.71	1.10	كبيرة
6	32	أشعر أن مرافق المدرسة آمنة وسليمة	3.66	1.15	كبيرة
7	38	أشعر بسعادة كلما جئت إلى المدرسة	3.52	1.21	كبيرة

نتص على: "أشعر بسعادة كلما جئت إلى المدرسة"، في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.52) وانحراف معياري بلغ (1.21) وبدرجة توافر كبيرة. ويعزو الباحث السبب في ذلك ربما يعود إلى أن أغلب المعلمين يرون أن المدارس التي يعملون فيها تتمتع بمحيط مناسب وتُرَاعَى الوضع الصحي في موقعها، كما أنهم يرون أن مرافق المدرسة آمنة وسليمة وهذا يعود بالطبع إلى الإجراءات التي تتخذها إدارة المدرسة للحفاظ على سلامة المدرسة ومرافقها، ويؤكد هذا مجيء جميع العبارات "أحافظ على ممتلكات المدرسة وكأنها ممتلكاتي"، "أشعر بالانتماء إلى هذه المدرسة"، "أشعر أن مبنى المدرسة يُمثل مكاناً مناسباً لطبيعة عملي"، "أشعر أن مرافق المدرسة

يتبين من الجدول (4) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد لدرجة توافر الروح المعنوية لديهم على بنود البعد الأول (بعد العلاقات الإنسانية داخل المدرسة) محصورة بين متوسط حسابي (3.94) ومتوسط حسابي (4.12)، حيث جاءت الفقرة رقم (18) والتي تنص على: "أشعر بتقدير واحترام بين زملائي"، في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.12) وانحراف معياري بلغ (0.89)، وبدرجة توافر كبيرة، وجاءت الفقرة رقم (23) والتي تنص على "أقابل أولياء أمور طلابي برحابة صدر"، في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (4.10) وانحراف معياري بلغ (0.92) وبدرجة توافر كبيرة. بينما جاءت الفقرة رقم (24) والتي تنص على: "أرى أن هناك تعاوناً بين زملاء في العمل"، في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.94) وانحراف معياري بلغ (0.94) وبدرجة توافر كبيرة. ويعزو الباحث السبب في ذلك ربما يعود إلى أن أغلب المعلمين يقيمون علاقات اجتماعية طيبة مع زملائهم سواء

يتبين من الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد لدرجة توافر الروح المعنوية لديهم على بنود البعد الثاني (بعد الرضا عن المدرسة ومرافقها) محصورة بين متوسط حسابي (3.52) ومتوسط حسابي (4.25)، حيث جاءت الفقرة رقم (36) والتي تنص على: "أحافظ على ممتلكات المدرسة وكأنها ممتلكاتي"، في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.25) وانحراف معياري بلغ (0.91) وبدرجة توافر كبيرة، وجاءت الفقرة رقم (33) والتي تنص على: "أشعر بالانتماء إلى هذه المدرسة"، في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.92) وانحراف معياري بلغ (1.03). وجاءت الفقرة رقم (38) والتي

لفقرات الروح المعنوية لمعلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد المقترنة ببعد تقدير العاملين من قبل المدير من وجهة نظرهم، مع مراعاة ترتيب الفقرات ضمن البعد الذي تتبع له تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية، وذلك كما في الجدول (6).

أمنة وسليمة" بدرجة كبيرة. وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الخالدي (2008) والتي أشارت إلى مجيء بُعد الرضا عن المدرسة ومرافقها في المرتبة الخامسة والأخيرة. كما تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية

الجدول (6)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الروح المعنوية لمعلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد المقترنة ببعد تقدير العاملين من قبل المدير من وجهة نظرهم مرتبةً تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية.

الرتبة	رقم الفقرة	الروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظرهم المقترنة ببعد تقدير العاملين من قبل المدير	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
1	6	أرى أن المدير يشجع أي مبادرة تؤدي إلى تحسين العمل المدرسي	3.94	0.93	كبيرة
2	5	أرى أن المدير يحرص على اطلاع المعلمين على البرامج والخطط التطويرية	3.87	0.98	كبيرة
3	2	أرى بأن المدير يشرح لي تعليمات وأنظمة العمل	3.82	0.98	كبيرة
4	7	أرى بأن المدير يشجعني على تطوير قدراتي المهنية	3.76	1.08	كبيرة
5	4	أرى أن المدير يعاملني كزميل وليس كمرووس	3.76	1.03	كبيرة
6	8	أرى بأن المدير يمدني بالمعلومات اللازمة للتغلب على ظروف العمل ومشاكله	3.73	1.04	كبيرة
7	3	أشعر أن المدير عادل في تعامله مع المعلمين	3.70	1.05	كبيرة
8	1	أشعر أن المدير يدعمني للمشاركة في صنع القرارات المدرسية	3.70	1.00	كبيرة

الموضوعية التي يُمارسها مديري المدارس فلا يبحازون لفئة من العاملين على حساب فئة أخرى. ويؤكد هذا مجيء جميع العبارات "أرى أن المدير يُشجع أي مبادرة تؤدي إلى تحسين العمل المدرسي"، "أرى أن المدير يحرص على اطلاع المعلمين على البرامج والخطط التطويرية"، "أرى بأن المدير يشرح لي تعليمات وأنظمة العمل"، "أرى أن المدير يعاملني كزميل وليس كمرووس"، "أشعر أن المدير عادل في تعامله مع المعلمين" بدرجة كبيرة. وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الخالدي (2008) والتي أشارت إلى مجيء بُعد تقدير العاملين من قبل المدير في المرتبة الثالثة.

كما تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الروح المعنوية لمعلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد المقترنة ببعد رضا العاملين عن العمل من وجهة نظرهم، مع مراعاة ترتيب الفقرات ضمن البعد الذي تتبع له تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية، وذلك كما في الجدول (7).

يتبين من الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد لدرجة توافر الروح المعنوية لديهم على بنود البعد الرابع (بعد رضا العاملين عن العمل) محصورة بين متوسط حسابي (3.12) ومتوسط حسابي (3.79)، حيث جاءت الفقرة رقم (11) والتي تنص على: "أواظب على عملي دون تغيب"، في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.79) وانحراف معياري بلغ (1.19)

يتبين من الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد لدرجة توافر الروح المعنوية لديهم على بنود البعد الثالث (بعد تقدير العاملين من قبل المدير) محصورة بين متوسط حسابي (3.70) ومتوسط حسابي (3.94)، حيث جاءت الفقرة رقم (6) والتي تنص على: "أرى أن المدير يشجع أي مبادرة تؤدي إلى تحسين العمل المدرسي"، في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (3.94) وانحراف معياري بلغ (0.93) وبدرجة توافر كبيرة، وجاءت الفقرة رقم (5) والتي تنص على: "أرى أن المدير يحرص على اطلاع المعلمين على البرامج والخطط التطويرية"، في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.87) وانحراف معياري بلغ (0.98) وبدرجة توافر كبيرة. وجاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على: "أشعر أن المدير يدعمني للمشاركة في صنع القرارات المدرسية"، في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.70) وانحراف معياري بلغ (1.00) وبدرجة توافر كبيرة. ويعزو الباحث السبب في ذلك ربما يعود إلى أن أغلب مديري المدارس يحترمون ويقدرّون المعلمين وهذا يعود لإدراكهم لأهمية الرضا الوظيفي في العمل، وبالتالي يعملون على تشجيع أي فكرة أو عمل من شأنه تحسين العملية التعليمية، وهذا يجعل مدير المدرسة ذو قبول اجتماعي عند العاملين مما يدل على محاولة مديري المدارس إرضاء جميع المعلمين، مما يجعلهم يحترمون شخصيته وهذا يأتي نتيجة

وعندما أقوم بعملتي" في المرتبة الثانية من هذا البُعد مما يدل على شعور المعلمين بالمتعة أثناء عملية التدريس. في حين يرى بعض المعلمين أن عمله في التدريس لا يعمل على زيادة معارفه وثقافته ولا يحقق له مستوى معيشي مناسب، وبالتالي قد يُفضل بعضهم امتحان مهنة أخرى غير التدريس، ويؤكد هذا مجيء العبارة " أفكر في الاستمرار في عملي الحالي"، و"أفضل مهنة التدريس على أي مهنة أخرى" في المراتب الأخيرة من عبارات هذا البُعد. وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الخالدي (2008) والتي أشارت إلى مجيء بُعد رضا العاملين عن العمل في المرتبة الثانية.

وبدرجة توافر كبيرة، وجاءت الفقرة رقم (13) والتي تنص على: "أشعر بالحماس عندما أقوم بعملتي"، في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (3.46) وانحراف معياري بلغ (1.21) وبدرجة توافر متوسطة. كما جاءت الفقرة رقم (15) والتي تنص على: "أفضل مهنة التدريس على أي مهنة أخرى"، في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (3.12) وانحراف معياري بلغ (1.33) وبدرجة توافر متوسطة. وربما يعود السبب في مجيء الفقرة (11) من هذا البُعد بدرجة تقدير كبيرة إلى شعور المعلمين بالراحة النفسية في العمل مما يجعلهم يُقبلون إلى المدرسة بمعنويات عالية دون تغيب. ويؤكد هذا أيضاً مجيء عبارة "أشعر بالحماس

الجدول (7)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ل فقرات الروح المعنوية لمعلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد المقترنة ببعد رضا العاملين عن العمل من وجهة نظرهم مرتبةً تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية.

الرتبة	رقم الفقرة	الروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظرهم المقترنة ببعد رضا العاملين عن العمل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
1	11	أواظب على عملي دون تغيب	3.79	1.19	كبيرة
2	13	أشعر بالحماس عندما أقوم بعملتي	3.46	1.21	متوسطة
3	14	أشعر أن رسالة التدريس مُمتعة	3.35	1.22	متوسطة
4	10	أشعر بأن عملي معلماً يُكسبني محبة واحترام الآخرين	3.32	1.27	متوسطة
5	16	أعتقد أنني أحقق ذاتي من خلال عملي بالتدريس	3.26	1.26	متوسطة
6	12	أحب أن أتحدث عن عملي	3.25	1.21	متوسطة
7	9	أفكر في الاستمرار في عملي الحالي	3.20	1.30	متوسطة
8	15	أفضل مهنة التدريس على أي مهنة أخرى	3.12	1.33	متوسطة

الفقرة رقم (27) والتي تنص على: "أرى بأن هناك تناسباً بين الراتب ومقدار العمل الذي أقوم به"، في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (2.43) وانحراف معياري بلغ (1.23) وبدرجة توافر قليلة. ويعزو الباحث السبب في ذلك إلى أن بعض المعلمين يرون أن إدارة المدرسة تهتم في التحفيز المعنوي للمعلمين عن طريق خطابات الشكر والتقدير للجهود التي يبذلونها، مما يكون دافعاً للمعلمين وبالتالي إقبالهم على العمل، ويؤكد هذا مجيء عبارات "أشعر بعدالة المدير في تقييم درجة الأداء الوظيفي للعاملين"، و"أشعر أن المدير يُحفز ما أقوم به من نشاط طلابي" في المرتبتين الأولى والثانية على التوالي. ويرى الباحث أن السبب في مجيء عبارة "أرى بأن هناك تناسباً بين الراتب ومقدار العمل الذي أقوم به" بدرجة تقدير قليلة، ربما يعود إلى شعور المعلمين بأن الرواتب التي يتقاضونها لا تُلبي طموحاتهم وظروفهم المعيشية، والجهود التي يبذلونها في العملية التعليمية، وأن هذه الأجور التي يتقاضونها مقارنة مع أصحاب المهن الأخرى لا تتناسب مع مكانتهم الاجتماعية وظروفهم

وأخيراً؛ تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الروح المعنوية لمعلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد المقترنة ببعد الحوافز المادية والمعنوية من وجهة نظرهم، مع مراعاة ترتيب الفقرات ضمن البعد الذي تتبع له تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية، وذلك كما في الجدول (8).

يتبين من الجدول (8) أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد لدرجة توافر الروح المعنوية لديهم على بنود البعد الخامس (بعد الحوافز المادية والمعنوية) محصورة بين متوسط حسابي (2.43) ومتوسط حسابي (2.94)، وجاءت الفقرة التي تنص على: "أشعر بعدالة المدير في تقييم درجة الأداء الوظيفي للعاملين"، في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (2.94) وانحراف معياري بلغ (1.27) وبدرجة توافر متوسطة، وجاءت الفقرة التي تنص على: "أشعر أن المدير يُحفز ما أقوم به من نشاط طلابي"، في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (2.92) وانحراف معياري بلغ (1.30) وبدرجة توافر متوسطة. وجاءت

بني عبيد من وجهة نظرهم تبعاً لمتغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المرحلة التعليمية)؟" للإجابة عن هذا السؤال؛ فقد تم حساب الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للروح المعنوية لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم وفقاً لمتغيراتهم، وذلك كما في الجدول (9).

المعيشية والجهود المبذولة. وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة الخالدي (2008) والتي أشارت إلى مجيء بُعد الحوافر المادية والمعنوية في المرتبة الرابعة.

ثانياً: عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: "هل تختلف الروح المعنوية لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء

الجدول (8)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الروح المعنوية لمعلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد المقترنة ببعد الحوافر المادية والمعنوية من وجهة نظرهم مرتبةً تنازلياً وفقاً لأوساطها الحسابية.

الرتبة	رقم الفقرة	الروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظرهم المقترنة ببعد الحوافر المادية والمعنوية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التوافر
1	29	أشعر بعدالة المدير في تقييم درجة الأداء الوظيفي للعاملين	2.94	1.27	متوسطة
2	31	أشعر أن المدير يحفز ما أقوم به من نشاط طلابي	2.92	1.30	متوسطة
3	28	أشعر بالاستقرار النفسي في عملي	2.74	1.28	متوسطة
4	30	أتلقي كتب شكر وتقدير عند اتقاني لعملي	2.68	1.31	متوسطة
5	26	أرى أن راتبي يُحقق لي مستوى معيشي مناسباً	2.53	1.28	متوسطة
6	27	أرى بأن هناك تناسباً بين الراتب ومقدار العمل الذي أقوم به	2.43	1.23	قليلة

الجدول (9)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للروح المعنوية لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم وفقاً لمتغيراتهم.

المتغير	مستويات المتغير	الوسط لحسابي	الانحراف المعياري
الجنس	ذكر	3.52	0.71
	أنثى	3.65	0.71
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	3.55	0.64
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	3.52	0.72
المؤهل العلمي	من 10 سنوات فأكثر	3.62	0.73
	بكالوريوس فما دون	3.61	0.70
المرحلة التعليمية	دراسات عليا	3.54	0.73
	أساسية	3.54	0.69
	ثانوية	3.64	0.74

تعزى لمتغيراتهم (الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المرحلة التعليمية) حسب إفادتهم.

ويُفسر الباحث عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين الأوساط الحسابية للروح المعنوية لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد تُعزى لمتغير (الجنس)، أن هذا يدل على الفهم المشترك بين كلا الجنسين لطبيعة الدور الذي يقومون به، وأثره في روحهم المعنوية، ولا يوجد في المجتمع الأردني تمييز بين الجنسين في مجتمع الأعمال والوظائف الرسمية وغير الرسمية. واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة جوارنه وخصاونه وادعيس

يلاحظ من الجدول (9) وجود فروق ظاهرية بين الأوساط الحسابية للروح المعنوية لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد ناتجة عن اختلاف مستويات متغيراتهم؛ وبهدف التحقق من جوهرية الفروق الظاهرية؛ تم إجراء تحليل التباين الرباعي (دون تفاعل) للروح المعنوية لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم وفقاً لمتغيراتهم، وذلك كما في الجدول (10).

يتبين من الجدول (10) عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين الأوساط الحسابية للروح المعنوية لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد

نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية للمعلمين تُعزى لمتغير الجنس وجاءت النتائج لصالح الإناث.

(2011) والتي أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأوساط الحسابية للروح المعنوية لدى معلمي المرحلة الأساسية تُعزى لمتغير الجنس. واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة أبو حجيله (2010) والتي أشارت

الجدول (10)

نتائج تحليل التباين الرباعي (دون تفاعل) للروح المعنوية لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم وفقاً لمتغيراتهم.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الجنس	1.46	1	1.46	2.90	0.09
سنوات الخبرة	1.47	2	0.74	1.46	0.23
المؤهل العلمي	0.68	1	0.68	1.34	0.25
المرحلة التعليمية	1.02	1	1.02	2.02	0.16
الخطأ	189.37	376	0.50		
الكل	193.55	381			

تُعزى لمتغير (المؤهل العلمي)، بأن الروح المعنوية تندرج تحت مبدأ العلاقات الإنسانية السائدة في المدرسة فهي نابعة من داخل الفرد بغض النظر عن المؤهل العلمي الذي يحمله، وقد يُعزى السبب في ذلك أيضاً إلى أن التفاوت في المؤهلات العلمية لم يُشكل عاملاً حاسماً وفعالاً في إحداث تغيير في تقديرات المعلمين لأنفسهم في درجة الروح المعنوية، واتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة أبو حجيله (2010) والتي أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية للمعلمين تُعزى لمتغير المؤهل العلمي. ونتيجة دراسة جوارنه وخصاونه وادعيس (2011) والتي أشارت نتائجها أيضاً إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأوساط الحسابية للروح المعنوية لدى معلمي المرحلة الأساسية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ويُفسر الباحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين الأوساط الحسابية للروح المعنوية لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد تُعزى لمتغير (المرحلة التعليمية)، في أن شعور أغلب معلمي المدارس بالسعادة والارتياح في أداء العمل، وتكيفهم الجيد مع الجماعة، واشباع حاجاتهم الاجتماعية، وحاجات الاحترام والتقدير، الأمر الذي يدفعهم إلى إنجاز أعمالهم بإخلاص، ويجعلهم ينتمون إلى مدرستهم سواء كانت هذه المدرسة أساسية أو ثانوية.

التوصيات:

في ضوء نتائج الدراسة يقترح الباحث ما يأتي:
- العمل على المحافظة على المستوى العالي من الروح

ويُفسر الباحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين الأوساط الحسابية للروح المعنوية لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد تُعزى لمتغير (سنوات الخبرة)، إلى أن تصورات أفراد عينة الدراسة من معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد، لا تختلف باختلاف متغير الخبرة لتحديد مستوى الروح المعنوية لديهم، أو قد يكمن سبب ذلك إلى حرص مديري المدارس في الإبقاء على مستوى الروح المعنوية المناسبة للمعلمين كونها تؤثر في طبيعة عملهم بشكل مباشر بغض النظر عن مستوى الخبرة المتوفرة لديهم، بوصفهم أشخاصاً مختلفين في تخصصاتهم ومشاركين في أهداف واحدة ألا وهي أهداف العملية التربوية. واختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة جاركاجين (Jarcagin,2004) والتي أشارت نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية للمعلمين تُعزى لمتغير الخبرة ولصالح المعلمين ذوي الخبرة المتقدمة، ونتيجة دراسة أبو حجيله (2010) والتي أشارت نتائجها إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية للمعلمين تُعزى لمتغير الخبرة وجاءت الفروق لصالح فئة الخبرة القصيرة. ونتيجة دراسة جوارنه وخصاونه وادعيس (2011) والتي أشارت نتائجها أيضاً إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأوساط الحسابية للروح المعنوية لدى معلمي المرحلة الأساسية تُعزى لمتغير الخبرة.

كما ويُفسر الباحث عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$) بين الأوساط الحسابية للروح المعنوية لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد

التعاوني، والمحافظة على مستوى الروح المعنوية لديهم.
 - التشجيع المستمر للمعلمين ومنحهم الحوافز المادية
 والمعنوية بين الحين والآخر، والعمل على تنمية قدراتهم
 الشخصية باستمرار.
 - إجراء مزيد من الدراسات والأبحاث المتعلقة
 بمستويات الروح المعنوية عند المعلمين في ضوء العلاقة
 بمتغيرات أخرى.

المعنوية لدى معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد،
 واستحداث الآليات والإجراءات التي تزيد من دافعيتهم للعمل
 والرضا عنه.
 - عقد ورش عمل للمديرين والمعلمين بإشراف مراكز
 الإشراف تدور حول تنمية العلاقات الإنسانية، وفن التعامل مع
 الآخرين.
 - عقد دورات تدريبية ولقاءات تربوية للمعلمين تحت
 إشراف مختصين في التربية تنمي لديهم الوعي بأهمية العمل

المراجع

الدنيا في مدينة نابلس (فلسطين). مجلة جامعة النجاح للأبحاث،
 21 (3)، 891-918.

العمرى، أ. (1990). معوقات اتخاذ القرارات المدرسية وعلاقتها
 بالروح المعنوية عند معلمي المدارس الثانوية بالأردن، رسالة
 ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.
 عودة، أ. (2010). القياس والتقويم في العملية التدريسية، ط2
 الأردن: دار الأمل.

عودة، ه. (2010). الكفايات الإدارية لمديري المدارس الأساسية في
 محافظة مادبا وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين. رسالة
 ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
 الكيلاني، ل. (2011). دور مديري المدارس في تحسين المناخ
 التنظيمي وعلاقته بالروح المعنوية لمعلميهم. رسالة ماجستير
 غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان،
 الأردن.

Baylor, A. & Ritchie, D.(2002). What factors facilitate
 teacher skill, teacher morale, and perceived student
 learning in technology-using classrooms?. Computers &
 Education. 39 (4), pp. 395-414.

Briggs, L. & Richardson, W.(1992). Causes and effects of
 low morale among secondary teachers. Instructional
 Psychology, 19 (1), pp. 87-93.

Fisher, p.(2010). An Investigation of Leadership Best
 Practices and Teacher Morale in Six Community College
 Child Development Centers in Southern California.
 Ph.D. Dissertation, Capella University. From Pro Quest
 LLC 978-1-1096-3775-5.

Jarnagin, K.R.(2004). Leadership Behaviors in High School
 Principals: Traits and Actions That Affect
 Morale. Electronic Theses and Dissertations, East
 Tennessee State University. Retrieved September 3,
 2015, from the web site: <http://dc.etsu.edu/etd/898>.

Martin, D.W.(2000). A Study of The Relationship Between
 Elementary Principal Leadership Behavior and Teacher
 Morale. Doctoral Dissertation, The Collage of William

أبو حجيله، ب. (2010). أنماط المناخ التنظيمي السائدة لدى
 مديري مدارس التربية والتعليم في محافظة جرش وعلاقتها بالروح
 المعنوية لدى المعلمين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل
 البيت، المفرق، الأردن.

جوارنه، م.، وخصاونه، أ.، وخصاونه، س.، وادعيس، أ. (2011).
 درجة الروح المعنوية لدى مُعلمي المرحلة الأساسية في محافظة
 الزرقاء وعلاقتها ببعض المتغيرات، دراسات العلوم التربوية. 38،
 (2)، 2237-2250.

الحاج إلياس، ط. (1984). الإدارة التربوية والقيادة: مفاهيمها،
 وظائفها، نظرياتها، ط1 عمان: مكتبة الأقصى للنشر والتوزيع.
 حسان، ح.، والعجمي، م. (2010). الإدارة التربوية، ط2 عمان:
 دار المسيرة للنشر والتوزيع.

الخالدي، أ. (2008). أساليب إدارة الصراع التنظيمي لدى مديري
 المدارس الثانوية الحكومية بمدينة مكة المكرمة وعلاقتها بالروح
 المعنوية للمعلمين من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير
 منشورة، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية.

رضوان، ش. (2000). السلوكية والإدارة، ط2 بيروت: المؤسسة
 الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.

الرفاعي، م. (2006). درجة الروح المعنوية لدى معلمي مبحث
 التربية الإسلامية في المدارس الثانوية العامة وعلاقتها بتحصيل
 طلبتهم في الأردن. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان
 العربية، عمان، الأردن.

الزعيبي، ف. (1988). دراسة مستوى الرضا والروح المعنوية
 لموظفي جامعة مؤتة. مجلة جامعة مؤتة للبحوث والدراسات. 3
 (1)، 135-152.

زويلف، م. (1982). علم النفس الإداري ومحددات السلوك الإداري،
 ط1 عمان: المنظمة العربية للعلوم الإدارية.

العتيبي، ض.، والحوري، ن.، وخريس، إ. (2007). العملية
 الإدارية: مبادئ وأصول وعلم وفن، ط1 عمان: دار البازوري
 للطباعة والنشر والتوزيع.

عساف، ع.، وعساف، ه. (2007). الروح المعنوية ومستواها
 ومصادرها ومجالاتها لدى معلمي ومعلمات المرحلة الأساسية

Santos, M. & Sanders, M.(2003). Perceptions of principal effectiveness and teacher morale: A study of public secondary school teachers on Guam. University of San Diego. Dissertation Abstracts International, 64-04.

and Mary, Dissertation Abstract International.
Monk, D.(1994). Subject area preparation of secondary mathematics teachers and science teachers and student achievement. Economics of Education Review, 13 (2), pp. 125-146.

The Availability Degree of Morale for Government Schools' Teachers at Bani Obeid's District from their Point of View

*Osama Mohammad Al-Masarwa**

ABSTRACT

This study aimed to explore the availability degree of morale for government schools' teachers at Bani Obeid's district from their point of view, and to show the impact of the variables (Gender, Years of Experience, Qualification and Educational Level) on teachers' estimations to the availability degree of morale. The researcher used the descriptive survey methodology, and the sample of the study consisted of (382) teachers. To achieve the above, a questionnaire consisted of (38) items was designed. The results showed that the teachers' estimations in Bani Obeid's district to the availability degree of morale for them was high. And there were no significant statistical differences on teachers' estimations to the availability degree of morale for them due to the variables of the study (Gender, Years of Experience, Qualification and Educational Level).The study recommended the need of conservatism with the high level of morale for government schools' teachers at Bani Obeid's district, and developed mechanisms and procedures that increase their motivation to work.

Keywords: Morale , Government Schools.

* Bani Obeid Directorate of Education, Ministry of Education, Irbid, Jordan. Received on 7/1/2016 and Accepted for Publication on 21/2/2016.