Jordan Journal of Applied Science-Humanities Series

Volume 35
Issue 1 *35-1*

Article 2

2023

The Degree of Teachers' Morale in Irbid Governorate's Schools from their Perspectives

Athir Husni Kouri
Yarmouk University, Irbid, Jordan., athirkouri@gmail.com

Follow this and additional works at: https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jjoas-h

Part of the Education Commons

Recommended Citation

Kouri, Athir Husni (2023) "The Degree of Teachers' Morale in Irbid Governorate's Schools from their Perspectives," *Jordan Journal of Applied Science-Humanities Series*: Vol. 35: Iss. 1, Article 2.
Available at: https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jjoas-h/vol35/iss1/2

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in Jordan Journal of Applied Science-Humanities Series by an authorized editor. The journal is hosted on Digital Commons, an Elsevier platform. For more information, please contact rakan@aaru.edu.jo, marah@aaru.edu.jo, u.murad@aaru.edu.jo.

VOL 35 NO 1 ISSN: 2708-9126

Jordan Journal of Applied Science

Humanities Series

Applied science Private University

The Degree of Teachers' Morale in Irbid Governorate's Schools from their Perspectives

درجة الرّوح المَعنويّة لدى المُعلمين في مدارس مُحافظة إربد من وجهة نظرهم

Athir Husni Kouri[1*], Kayed Mohammad Salameh.[2]

Yarmouk University, Irbid, Jordan.[12]

ARTICLE INFO

Article history:

Received 22 Apr 2021

Accepted 05 Sep 2021

Published 01 Apr 2023

https://doi.org/10.35192/jjoas-h.v35i1.378

***Corresponding author at** Yarmouk University, Irbid, Jordan.

Athir Husni Kouri

Email: athirkouri@gmail.com.

Keywords:

Supervisory Competencies

The Practice Degree

Educational Supervisors

Teachers, Irbid Governorate

Jordan

الكلمات المفتاحية:

الرّوحُ المَعْنويّة، درجةُ الممارسة

محافظة إربد

المعلمون

محافظة إربد

الأردن

ABSTRACT

This study aimed to identify to the degree of teachers' morale in Irbid Governorate's schools from their Perspectives, the study followed the descriptive survey method. A questionnaire was used for collecting its data on the degree of teachers' morale in Irbid Governorate's schools from their Perspectives which consisting of (22) items, The study sample consisted of (418) teachers chosen by using stratified random sample method. The results indicated that the degree of teachers' morale in Irbid Governorate's schools from their Perspectives, which comes at a medium degree. The results indicated that there were no significant differences in the responses of the sample members according to gender, educational stage and years of experience in all areas.

هدفت الدِّراسة التعرف إلى درجة الرّوح المَعنويّة للمُعلِّمين في مدارس محافظة إربد من وجهة نظرهم، واتبعت الدراسة المنهجَ الوصفيَ المسحي، واستخدمت الدِّراسة في جمع بياناتها استبانة للكشف عن درجة الروح المَعنويّة لدى المُعلمين في مدارس مُحافظة إربد من وجهة نظرهم، مكونة من (٢٢) فقرة، وجرى التأكد من صدقها وثباتها. وتكونت عينة الدِّراسة من (٤١٨) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بالطريقة الطبقية العشوائية. وأظهرت نتائج الدِّراسة أنَّ درجةَ الروح المعنوية لدى المعلمين من وجهة نظرهم جاءت بدرجة متوسطة، وأظهرت النَّتائجُ عدم وجود فروقٍ ذات دلالةٍ إحصائيةٍ في استجابات أفراد العينة تبعاً للجنسِ والمرحلةِ التّعليميّةِ وسنواتِ الخبرةِ في جميعِ المجالات.

مقدمة:

تُعتبر الرّوح المعنوية ذات أهميّة بالغة لمُساهمتها في تعزيز المشاعر والعلاقات الإنسانية وتنميتها، حيث أنها تُعد من أهم العوامل والأسس التي تُسهم في نجاح النِّظام التَّعليمي والتَّحصيل الأكاديمي للطالب، وهُناك ارتباط وثيق بين المُمارسات الإشرافيّة للمُشرفين التَّربويين والإداريين والرّوح المعنويّة للمُعلمين، حيث أنها تُؤثر بطريقة إيجابيّة أو سلبيّة على سير العمليّة التَّربوية، وقد تُؤدي إلى تحقيق أو هدم الأهداف الجماعيّة والفرديّة في البيئة التّعليميّة.

اعتمدت حركة العلاقات الإنسانيّة التي كانت بمثابة المرحلة الأولى لمدخل العُلوم السّلوكيّة على التّجارب التي قام بها مايو (Mayo) في مصانع هوثورن في شيكاغو، ممّا أدّى إلى إحداث تحولات جوهريّة في مفاهيم الإدارة العامّة في الثلاثينات، تمثّلت بالنّتائج التي توصل إليها، والتي تتعلق بأهميّة العُنصر البشري والعلاقات الإنسانيّة في العمل، وأثر الرّوح المعنويّة للفرد في الإنتاج، ولم تكُن الرّوح المعنويّة من التّجارب التي استحوذت على اهتمام مايو (Mayo)، ولكنّها ظهرت بطريق الصّدفة، وتمحورت ضمن العوامل التي تُؤثر في إنتاجيّة الفرد، ممّا أدى إلى لفت الأنظار إليها (غباين، ٢٠٠٩).

وذكرت سنقر (٢٠٠٨: ١٧٥) انَّ القرن الواحد والعشرين يمتازُ بسرعة التطوّر والتَّغيّر؛ إذ يُعَدُّ الانفجار المَعرفيّ منْ أهمِّ سمات العصر، ممّا أدى إلى التّطوّر الكبير في أساليب التَّربية والتَّعليم، لذا، فإنَّ الحاجةَ إلى اتِّباع الأساليب الكفيلة بتطوير المعلّمين مِهَنيّاً باتت ماسةً ومُلحَّةً؛ لأنّه مهما طُوِّرَت المقررات الدِّراسيّةُ وأعدَّت الخُطط والبرامج دون رفع الكفاءة المَهنيّةِ للمعلِّم ورفع الروح المعنوية، فإنَّ جهود الإصلاح والتَّطوير - سُرعان ما- تتلاشى. وتُعتبر الرّوح المعنوية من المفاهيم التي يصعب تعريفُها وقياسُها، وقد اختلفت النَّظريات في تحديد الرّوح المعنويّة والعوامل التي تُسببها، حيث إنَّ هذا الموضوع كان وما يزال مجالاً خصباً للكثير من الباحثين، فقد عرّفها الرّيس (٢٠١٨، ٢٢) بأنها "الاتجاه النَّفسي الذي يُسيطر على المُعلمين وشُعورهم بالانتماء للعمل، الذي يساعدُهم في تحقيق الأهداف التَّعليميّة التَّعلُميّة، وتحسين المُخرجات التَّعليميّة".

أنّ للرّوح المعنويةآثاراً إيجابيّة في مُمارسات المُعلم، وفي تَجويد العمليّة التَّعليميّة، إذ تُعد مُؤشراً مُهماً يمكن الاستدلالُ به على فاعليّة المُعلم في المُؤسّسة، إذ أنَّ للمُعلم أدواراً مُتعدِّدة، فهو يَقوم بالدَّور الرئيس في عمليّة التَّربية والتَّعليم، ويَزرع في نُفوس الطلبة القِيم والاتجاهات الإيجابيّة المنشودة، لإعداد المُواطن الصالح، وبِذلك فهو يَعمل على تعديل سُلوك الطلبة (أبو ريالة، ٢٠١٦: ٤). وإنَّ لمعنويات المُعلمين أهميّة كبيرة، فهي تُعتبر مقياساً لمدى فاعليّة أداء المُعلمين وتحفيزهم فإذا كانت معنويات الأفراد مُرتفعة فإن ذلك يُؤدي إلى نتائج مرغوب فيها، وتكاليف عمل أقل تُماثل تلك النَّتائج التي تتوقعها الإدارة عندما ترفع أجور المُعلمين، أو عند منحهم مكافآت تشجيعية، وكذلك عندما تنخفض المعنويات يُلاحظ المُشرفون التَّربويون انخفاضاً في المُخرجات (حسان والعجمي، ٢٠١٠).

وتُعد الرّوح المَعنويّة من أهم الأسباب التي تؤثر على البيئَة التَّربويّة في جميع الجوانب المُتعلقة بِجودة العمل والإنتاجيّة وروح الابتكار والمبادرة، كما أنَّ الرّوح المعنويّة لها تأثير يفوق الحوافز الماديّة، ذلك كونها تُركز على الجوانب النّفسيّة والروحيّة، وتُعزز التشاركيّة بين التَّربويين من مُشرفين ومُعلمين وإداريّين، كما تُعد الرّوح المَعنويّة من أهم شُروط نجاح المُؤسّسة التَّربويّة وعواملها، إذ تُعد أداة لتحسين فاعليّة الأداء وتَطوير سُلوك المُشرفين والمُعلمين، ومن هنا تَكمُن أهميّة الحرص على توفير فُرص التَّقدم والعمل على إشباع احتياجات المُشرفين والمُعلمين، والتَّعرف إلى أسباب تَدني الرّوح المَعنويّة ومُعالجتها (المحامدي، ٢٠١٥: ٥٠).ولإرساء ذلك لابُد من تَوفير عَوامل الاستقرار والأمن الوَظيفي، فكفاءةُ المُعلم وفعاليته في العَمليّة التَّعليميّة تَرتبط بعواملِ متعددةٍ ومن أهمُها ارتفاع الرّوح المَعنويّة لديه وإيمانه بَأنَّ التّعليم رسالة ومهنة والتي ستُحقق له مكانة اجتماعيّة تتلاءم مع ما يتقاضاهُ المُعلم من أجر مُقابل مِهنة التَّدريس وعِظم الرِّسالة (جوارنه وخصاونه وادعيس، ٢٠١١:٢٢٣٧).

كما أن رفع الرّوح المعنويّة يتحقق بالحفاظ على كرامة المعلم، وتنمية اعتزازه بنفسه، والعدل في الثواب والعقاب بين الجميع، فالكل سواء، وكذلك الاهتمام بالنواحي المعيشيّة والنواحي الصحيّة والتغذية، والاهتمام بالنواحي الدينيّة وبث القيم الروحيّة، ومعاونة المعلمين في حل مشاكلهم والتعاطف معهم، وشُيوع الرّوح الديمقراطيّة في الإدارة، وزيادة الحصيلة التثقيفية للمعلمين، وإشعار المعلم بأنه إنسان له مشاعره وأحاسيسه، ودوره المفيد والحيوي على مستوى وحدته ومجتمعه، ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب طبقاً لإمكاناته المختلفة ورغباته ودوافعه، والاعتراف بالعمل المُتميز، وتشجيع العمل الجيد، ومُكافأة التَّميّز والاجتهاد، والاهتمام بالإجازات والراحات. أما الرّوح المعنويّة المنخفضة فتؤدي إلى الغياب، والمرض، والتأخير، والتلف المتعمد، والمخالفات بوجه عام، والإصابات، والتذمر، وانخفاض درجة التماسك، وازدياد الانحلال بين الجماعات الإنتاجية (رشوان، ٢٠١٠: ٩٤-٩٥).

وحدد العيسوي (٢٠٠٥: ٦٠) العوامل التي تؤدي إلى رفع الرّوح المعنويّة للمعلمين وهي:

⇐ الحاجة إلى الأمن النفسي: فالإنسان بطبيعته يحتاج للعيش في أمن وسلام عقلي ونفسي بعيداً عن التوتر والقلق، والشعور بأنه محبوب من قبل زُملائه، ممّا يُؤدي إلى تحقيق الأمن والاستقرار اللذين يُؤديان إلى الإبداع والرّغبة للتميز في مجالات العمل.

⇐ الحاجة إلى الانتماء والقبول الجماعي: فالمعلم الذي يعيش منبوذاً من قبل زُملائه، فإنَّه يكون غير مُتكيف نفسياً، ومما يساعد في تعزيز شعور الفرد بالأمن انتماءه إلى جماعة قوية يوحد نفسه بها. فمثلاً المؤسسات التي تُدافع عن حقوق المعلمين، وتعمل على تحسين مستويات معيشتهم، وتُشعر كل معلم بأهميّة الدور الذي يقوم به، فإنَّ ذلك يزيد من شُعوره بالأمن ورفع مركزه الاجتماعي.

⇐ الحاجة إلى التقدير والتشجيع: فالمعلم المخلص في عمله، والذي يُؤدي المهام المطلوبة منه على أكمل وجه، يحتاج إلى من يُقدّر جُهده ويُشجعه على تحقيق المزيد من التميز في عمله مما يُؤدي إلى رفع روحه المعنويّة.

⇐ تكليف المعلم بمسؤوليات وإعطائه مزيداً من الصلاحيات: حيث يُمكّن المعلم من أداء الواجبات المناط به وإشعاره بأهميّة الدور القائم به إلى غير ذلك من العوامل المغذيه لثقته بنفسه والمُحققة لمكانته الاجتماعية.

الدِّراسات السّابقة :

فيما يلي استعراض للدِّراسات السّابقة ذات العلاقة بموضوع هذه الدِّراسة، من حيث تركيزها على هدف الدِّراسة ومنهجيتها وأداتها، وتمّ تناولها حسب التّسلسل الزّمني من الأحدث إلى الأقدم.

أجرت الطّراونة (٢٠١٧) دراسة هدفت إلى الكشف عن درجة توافر الكفايات الإشرافيّة لدى المُشرفين التّربويّين في المواد العلميّة في المدارس الخاصّة في مُحافظة العاصمة عَمّان بالأردن وعلاقتها بالرّوح المعنويّة للمُعلمين من وجهة نظرهم، تكوّنت عيّنة الدِّراسة من مُعلمي المواد العلميّة في المدارس الخاصّة في مُحافظة عَمّان تمّ اختيارها بالطّريقة العنقوديّة النسبيّة، والبالغ عددهم (٣٧٦) معلماً ومعلمة بنسبة (٣٠%). باستخدام استبانة التي تمّ تطويرها لهذه الدِّراسة. وأظهرت الدِّراسة أنّ درجة الرّوح المَعنويّة لدى المُعلمين من وجهة نظرهم كانت مُتوسطة أيضاً. وكما أظهرت الدراسة وجود فُروق ذات دلالة إحصائيّة عند مُستوى الدلالة (α=05.0) في درجة الرّوح المعنويّة لدى المُعلمين تُعزى لمُتغير الجنس ولصالح الذّكور. وهدفت دراسة كينغ أوينا (King'oina, ٢٠١٥) إلى التّعرف إلى تصورات المُديرين نحو الرّوح المعنويّة عند المُعلمين واتجاههم نحو العمل التّعليمي في المدارس الابتدائيّة الحكوميّة في منطقة كيجوجي، في كينيا. تم استخدام المنهج الوصفي. واستُخدمت المُقابلات والإستبانات لجمع المعلومات. وتكونت عيّنة الدِّراسة من (٢٩) مُديراً و(١٤٥) مُعلماً. وأظهرت نتائج الدِّراسة أنَّ معنويات المُعلمين نحو العمل التّعليمي كانت مُنخفضة، وأنّ المُعلمين لم يكن لديهم الحِرص الكافي لإعداد الأداء التّدريسي ومصادر التّعلم وبالتالي أدى إلى انخفاض في عملهم التّعليمي.

وأجرى فوارعه وحدوش (٢٠١٥) دراسة هدفت إلى التّعرف على مُستوى الرّوح المَعنويَّة عند معلمي المرحلة الثّانويّة للمواد العلميّة في مُحافظة الخليل بفلسطين، في ضوء مُتغيرات (المُديرية، الجنس، المُؤهل العلمي، التّخصص، سنوات الخبرة)، وتمّ استخدام المنهج الوصفي، وتم استخدام استبانة وُزعت على (١٥٩) مُعلماً ومُعلمة، وأظهرت النّتائج أنّ مُستوى الرّوح المعنويَّة لدى مُعلمي المواد العلميّة جاء بدرجة عالية، كما أظهرت النّتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة بين مُتوسطات تقديرات أفراد العيّنة لمُستوى الرّوح المعنويّة عندهم، وأشارت النّتائج أيضاً إلى أنّ مُستوى الرّوح المَعنويّة للمُعلمين في مجال المُعلم والزّملاء ومجال المُعلم والطّالب ومجال المُعلم ومُدير المدرسة ومجال المُعلم ومهنة التّدريس كان بدرجة عالية، أما في مجال المُعلم والمُشرف التّربوي ومجال المُعلم والعمل المدرسي فكان بدرجة مُتوسطة.

وهدفت دراسة بلاك بورن (Blackburn, 2015) إلى تقييم الرّوح المعنويّة لدى المُعلمين في أربعة مدارس ابتدائيّة فلوريدا بالولايات المتحدة الأمريكية، تمّ اختيار عيّنة مُكونة من (٢٨٥) مُعلماً. واستخدم المنهج الوصفي، واستخدمت الإستبيانات والمُقابلات لجمع المعلومات، وقد توصّلت الدِّراسة الى أنّ هناك عوامل تُؤدي دوراً مهماً في بيئة الصّف الدِّراسيّة والتّحصيل الأكاديمي للطلبة وتشمل هذه العوامل الرّوح المعنويّة لدى المُعلم، وثقافة المدرسة، والدّعم الإداري.

في حين هدفت دراسة ياوسن وونيا (Yawson and Wonnia, ٢٠١٤) التّعرف إلى معنويات المُعلمين في مدارس منطقة "غانا" ودراسة العوامل التي تُؤثر في معنويات المُعلمين والاتجاهات نحو العمل في المدارس الثّانوية في منطقة "كيب كوست" في غانا، وتحديد ما إذا كانت الاختلافات كبيرة بين الرّوح المعنويّة للمُعلمين في المدارس حسب الجنس. وقد تمّ اختيار عيّنة من (١٠٠) مُعلم ومُعلمة من المُعلمين عشوائيًا. وتمّ استخدام الإستبانه كأداة للدِّراسة، وأشارت نتائج الدِّراسة إلى أنّ راتب المُعلم وشروط الخدمة المُتعلقة بالحوافز كانت السبب الرئيسي لانخفاض الرّوح المعنويَّة للمُعلمين، وأن رواتب المُعلمين مُنخفضة جداً بالمقارنة برواتب المِهن الأخرى، وأن الرِّضا عن أدائهم التّدريسي- كان السبب الرئيسي لِرفع الرّوح المَعنويَّة للمُعلمين.

وهدفت دراسة الكيلاني ومقابلة (٢٠١٤) التّعرف إلى دور مُديري المدارس الثّانوية الخاصّة في مُحافظة العاصمة عَمّان بالأردن في تحسين المناخ التّنظيمي وعلاقته بالرّوح المعنويّة لمُعلميهم، واستخدمت الدِّراسة المنهج الوصفي الارتباطي، كما تمّ استخدام استبانتان كأدوات لجمع المعلومات والبيانات، وقد تكونت عيّنة الدِّراسة من (٢٢٧) مُعلماً ومُعلمة، اختيرت بالطريقة الطبقيّة العشوائيّة. وبيّنت النّتائج أنّ دور مُديري المدارس الثّانوية الخاصّة في مُحافظة العاصمة عَمّان في تحسين المناخ التّنظيمي من وجهة نظر المُعلمين كان بدرجة مُتوسطة. ومُستوى الرّوح المعنويّة لمُعلمي المدارس الثّانوية الخاصّة في مُحافظة العاصمة عَمّان كان بدرجة مُتوسطة، ووجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائيّة بين المناخ التّنظيمي والرّوح المعنويّة.

ودراسة كابوتو وكاروكي وأنتوني وإيفلين (Kabutu, Kariuki, Ndirangu, Antony, Sang, Evelyn, 2014) هدفت إلى التّعرف على تصورات المُعلمين والعوامل التي أثّرت في روحهم المَعنويّة والالتزام بالعمل في المدارس الثّانويّة الحكوميّة في منطقة ناكورو واختيرت عيّنة عشوائيّة تكونت من (١٧٢) مُعلماً. واستخدم المنهج الوصفي واستخدمت الإستبانات والمُقابلات لجمع المعلومات. وقد توصلت الدِّراسة إلى أنَّ كل من عامل الرّاتب والأجور، والتّدريب، والمسؤوليّة، والحالة الاجتماعيّة، والشّعور بالانتماء والأمان الوظيفي كُلها تؤثر في مُستوى الرّوح المَعنويّة والالتزام بالواجبات، ولم تكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائيّة بين المُعلمين تُعزى لكل من الجنس والعُمر، والخبرة والالتزام بالواجبات. ومع ذلك، كانت هُناك علاقة ذات دلالة إحصائيّة بين المُؤهلات المِهنيّة والالتزام بالعمل. وعدم وُجود علاقة ذات دلالة إحصائيّة بين خصائص المُعلمين وإدراك العوامل التي أثرت في معنوياتهم والالتزام بالعمل.

وهدفت دراسة ايجيرز (Eggers, 2012) التَّعرف إلى العوامل التي تُؤثر في مُستويات الرّوح المَعنويّة للمُعلمين في أنظمة المدارس العامّة في ثلاثة مُحافظات متجاورة في الرّيف شمال شرق ولاية "تينيسي" بالولايات المتحدة الأمريكية. واستخدم الباحث المنهج الوصفي، واستخدمت الدراسة الإستبانة وسيلة لجمع المعلومات، وتكونت عيّنة الدِّراسة من (٢٠٩) مُعلم، وأظهرت نتائج الدِّراسة أنَّ المُستوى العام للرّوح المعنويّة كان إيجابياً إلى حد كبير. ولم تكن هناك علاقة ذات دلالة إحصائيّة بين مُستوى الرّوح المعنويّة لدى المُعلمين وتقييم النِّظام التَّعليمي داخل المدارس، ولم يكن هُناك اختلاف كبير في درجات الرّوح المعنويّة لدى المُعلم حسب سنوات الخبرة أو حسب مُستوى التّعليم، ولم تكن هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين مستوى الرّوح المعنويّة ومُستويات المُعلمين في التَّعليم والمُساواة بين الجنسين.

وهدفت دراسة جوارنه وخصاونه وخصاونه وادعيس (٢٠١١) التَّعرف إلى درجة الرّوح المَعنويّة لدى مُعلمي المرحلة الأساسيّة في مُحافظة الزرقاء بالأردن وعلاقتها ببعض المُتغيرات، وتكوّنت عيّنة الدِّراسة من (١٥٤) مُعلماً ومُعلمة من معلمي التَّربيّة الاجتماعيّة والمِهنيّة والإسلاميّة والرِّياضيّة، واستخدمت الإستبانة كأداة للدِّراسة، وتوصلت الدِّراسة إلى أن درجة الرّوح المعنويّة لدى المُعلمين كانت بدرجة مُنخفضة، ووجود فروق ذات دلالة إحصائيّة بينهم تُعزى لمُتغير التّخصص ولصالح معلمي التَّربيّة الرِّياضيّة والفنيّة، ومُتغير الخبرة لِصالح ذوي الخبرة الطويلة، وعدم وُجود فُروق ذات دلالة إحصائيّة تُعزى لمُتغيري الجنس والمُؤهل العلمي.

وتباينت الدراسات السابقة من حيث أهدافها والمتغيرات التي تناولتها، وتميزت هذه الدِّراسة عن غيرها من الدِّراسات السابقة بأنها الدِّراسة الأولى – في حدود علم الباحثان– التي تناولت درجة الروح المعنوية لدى المعلمين في مدارس محافظة إربد من وجهة نظر المعلمين، كما تبرز أهمية الدراسة بسبب استهدافها لفئة مهمة جداً، وهي فئة المعلمين والمعلمات ولما لهم الأثر الكبير في سير العملية التعليمية، بالإضافة إلى تميزها عن غيرها من الدِّراسات السابقة في مجالات أداة الدِّراسة وعينتها، ومن هنا يمكن القول أن هناك حاجة ملحة لإجراء هذه الدراسة، وقد تم الإفادة من الدِّراسات السابقة في إثراء الأدب النظري، وتطوير أداة الدِّراسة، والأساليب الإحصائية المتبعة، ومناقشة النتائج ومقارنتها.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

أنَّ الرّوح المَعنويّة عبارة عن الشُّعور العام لدى الجماعة والذي يُعبر عن مدى سعادتِها ورِضاها عن العمل، وأنّ مُستوى الرّوح المعنويّة لأي فرد أو جماعة تَحكُمه عدّة ظُروف مُعينة، بعضُها داخلي وبعضُها خارجي، فيما يتعلق بالأسباب الدَّاخليّة وتتعلق بالجماعة ذاتها، مثل: التوافُق بين المُعلمين، وتوحيد الأهداف، وتركيز جهودهم على الهدف المُشترك، حيث تميل الرّوح المعنويَّة إلى الإرتفاع كُلّما كانت النَّتائج الفِعليّة للجُهد المُشترك للجماعة تبشر بالنَّجاح، وبعضها يرجع لأسباب خارجيّة، مثل: مضمون العمل أو الوظيفة، فإذا كان المضمون متوافقاً مع دوافع الأفراد، وأكثر استثماراً لقُدراتهم وخبراتهم ومهاراتهم يُمكن أن يُؤدي دوراً في رفع مستوى الرّوح المعنويّة للمُعلمين، ونوع الإشراف، وطبيعة نُظم الرّقابة، ومحاولة التَّقليل من أنظمة الرّقابة والصّرامة حيث إنها عوامل تزيد من مقدار الضَّغط على المُعلمين أثناء العمل، والعمل على تشجيع أسلوب الرقابة الذاتيّة (سلطان، ٢٠٠٢: ٢٣٣).

ومن خلال واقع عمل الباحثان في مجال التدريس ومعايشتها للواقع وتواصلها المباشر مع المعلمين والمعلمات، فقد لاحظا وجود كثير من التذمر والشكوى وعدم الرضا المعلمين والمعلمات عن بعض المشرفين التربويين، الذي يؤثر على الروح المعنوية لدى المعلمين، وهذا يعد مؤشراً سلبياً قد يؤثر في طبيعة العملية التعليمية ومخرجاتها، وبناء على ما سبق تتمثل مشكلة لدراسة في محاولة معرفة درجة الروح المعنوية للمعلمين في محافظة إربد وذلك بالإجابة على الاسئلة الآتية :

ما درجة الرّوح المَعنويّة لدى المُعلمين في مدارس مُحافظة إربد من وجهة نظرهم؟

هل تُوجد فُروق ذات دلالة إحصائيّة عند مستوى الدلالة (a=0.05) بين مُتوسطات استجابات أفراد عيّنة الدِّراسة حول درجة الرّوح المَعنويّة لدى المُعلمين في مدارس مُحافظة إربد من وجهة نظرهم تُعزى لاختلاف مُتغيرات: (الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؟

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة التعرف إلى درجة الرّوح المَعنويّة لدى المُعلمين في مدارس مُحافظة إربد من وجهة نظرهم، والكشف عما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لدرجة الرّوح المَعنويّة لدى المُعلمين في مُحافظة إربد من وجهة نظرهم تعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

أهمية الدراسة:

نظراً لأهمّية دور المُعلم الفعّال في تنشيط العَمليّة التَّعليميّة وتطويرها، تأتي أهمّية الدِّراسة الحاليّة من الأهمّية النّظريّة والأهمّية العمليّة لها على النحو الآتي:

الأهمّية النّظريّة: تُعد هذه الدِّراسة بمثابة إضافة علميّة مهمة في ميدان جديد ومُجتمع دراسة جديد، إذ لم تجري -على حد علم الباحثان- أي دراسة من هذا النَوع في مُحافظة إربد، كما يُمكن أن تُفيد وزارة التَّربيّة والتّعليم في الأردن والإدارات التّابعة لها في مجال الإدارة التّعليميّة، والقائمين على وضع السّياسات التَّربويّة والتّعليميّة أن يستفيدوا من نتائج الدِّراسة بِرفع الروح المعنوية للمعلمين من قِبل المسئولين في وزارة التَّربيّة والتَّعليم.

الأهمّية العَمليّة: يُمكن لنتائج هذه الدِّراسة أنْ تُفيد المُشرفين التَّربويين من خلال تعرفهم على العوامل المؤثرة في رفع الروح المعنوية للمعلمين، وذلك من خلال الاستفادة من النّتائج والتوصيات والاقتراحات التي توصّلت إليها هذه الدِّراسة.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية:

تضمنت الدراسة بعض المصطلحات التي تم تعريفها اصطلاحياً وإجرائياً كما يأتي:

الرّوح المَعنويَّة: " مجموعة المُعتقدات والمَشاعر والاتجاهات التي يحملها المُعلم نحو مِهنة التَّعليم والتي تُؤثر في مُمارستِه وفي مستوى دافِعيته" (وشاح وهارون، ٢٠٠٨: ١٩٥).

وتُعرف إجرائياً بأنها: الآثار التي تَظهر على سُلوك المُعلمين في المدارس فتُحفزهم إلي المزيد من العَمل والإبداع إذا كانت مُرتفعة أو إلى الإهمال بالعمل والتّكاسل إذا كانت مُنخفضة وتقاس في هذه الدِّراسة من خلال الاستبانة التي تمّ إعدادها لهذا الغرض في هذه الدراسة.

وتُعرّف درجة المُمارسة إجرائياً بأنها: هي الدرجة التي يسجلها المستجيبون على أداة الدِّراسة التي أعدتها الباحثة لقياس مستوى ممارسة المشرفين التَّربويين الكفايات الإشرافية من وجهة نظر معلمي محافظة إربد أثناء قيامهم بالعمل.

حدود الدراسة ومحدداتها:

اقتصرت هذه الدراسة على عينة من المعلمين والمعلمات في محافظة إربد وتشمل أربع مديريات وهي: "قصبة إربد، لواء بني عبيد، مديرية الطيبة والوسطية، لواء بني كنانه"، للعام الدراسي الأول ٢٠١٩ /٢٠٢٠، أما محدداتها فإنها تتحدد بمستوى صدق وثبات الأداة وموضوعية استجابة أفراد العينة لفقرات الأداة.

الطريقة والإجراءات:

تضمن هذا الجزء وصفاً لمنهج الدراسة، ومجتمع الدراسة وعينتها وأداة الدراسة والإجراءات اللازمة للتحقق من صدق وثبات أداة الدراسة، والإجراءات والطرق الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات.

منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي.

مجتمع الدراسة:

تكوّنَ مجتمع الدِّراسة من جميع المعلِّمين والمعلِّمات في مديريَّات تربية محافظةِ إربد (قصبةِ إربد، ولواءِ بني عُبيد، ولواءِ الطَّيِّبةِ والوَسطيّة، ولواءِ بني كِنانة) الذين على رأس عملهم خلال العام الدِّراسي الأول (٢٠١٩ / ٢٠٢٠) والبالغ عددهم (٩٢٢٥) معلماً ومعلمة، وتم اختيار العيِّنة بالطريقة الطبقيَة العشوائيَة. والجدول (١) يوضح ذلك:

جدول (١) توزيع أفراد مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية في مديريات تربية محافظة إربد

المديرية	المعلمين	المعلمات	المجموع
قصبة إربد	١٩٤٤	٢٨٧٤	٤٨١٨
لواء الطيبة والوسطية	٤٣٠	٧٣٢	١١٦٢
لواء بني عبيد	٤٥٢	٨٠١	١٢٥٣
لواء بني كنانة	٧٧٦	١٢١٦	١٩٩٢
المجموع	٣٦٠٢	٥٦٢٣	٩٢٢٥

عينة الدراسة:

تمّ اختيار عيِّنة الدِّراسة بالطريقة الطبقيَة العشوائيَة من مجتمع الدِّراسة، حيث اشتملت عيِّنة الدِّراسة على (٤١٨) معلماً ومعلمة، حيث تمّ توزيع (٤٣٠) استبانة يدوياً والكترونياً على أفراد عيِّنة الدِّراسة، وتمّ استرداد (٤١٨) استبانة، بنسبة استرداد (٩٧%)، والجدول (٢) يوضح التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها.

جدول (٢) التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة حسب متغيراتها

المتغيرات	الفئات	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	١٣٣	٣١,٨٪
	انثى	٢٨٥	٦٨,٢٪
	المجموع	٤١٨	١٠٠%
المؤهل العلمي	بكالوريوس فأقل	٣٠٢	٧٢,٢٪
	دراسات عليا	١١٦	٢٧,٨٪
	المجموع	٤١٨	١٠٠%
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٧٣	١٧,٥٪
	من٥ - أقل من ١٠ سنوات	٩٧	٢٣,٢٪
	١٠سنوات فأكثر	٢٤٨	٥٩,٣٪
	المجموع	٤١٨	١٠٠%

أداة الدراسة:

قام الباحثان بتطوير أداة الدراسة، وذلك استناداً لمراجع الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة.

صدق أداة الدِّراسة:

الصدق المحتوى (صدق المحكمين):

تم التحقق من صدق الأداة بعد عرضها بصورتها الأولية على (١٠) محكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية من المختصين في الإدارة التربوية، وذلك للحكم عليها من حيث الصياغة اللغوية ومناسبة الفقرات، وإضافة أو حذف، أو اقتراح فقرات، وفي ضوء آراء المحكمين وملاحظاتهم عدلت صياغة بعض الفقرات التي أجمع عليها ثمانية محكمين فأكثر، لتستقر الاستبانة بصورتها النهائية من (٢٢) فقرة.

صدق البناء:

لاستخراج دلالات صدق البناء تمّ تطبيق الدّراسة على عينّة استطلاعيّة تألفت من (٣٠) معلماً ومعلمة، من خارج عيّنة الدِّراسة المستهدفة، وذلك من أجل حساب معامل الارتباط المُصحح لعلاقة الفقرات بأداة الدّراسة وبالمجال الذي تنتمي إليه، وكما هو مبين في الجدول (٣):

جدول (٣) قيم معاملات الارتباط بين فقرات استبانة درجة الرّوح المعنويّة للمعلمين والدرجة الكليّة

رقم الفقرة	الفقرة	قيم معامل الإرتباط مع الأداة
١	تعمل المدرسة على توفير مكانة اجتماعية مناسبة للمعلم.	**.٦٣٠
٢	يعمل التعليم على تطوير شخصيتي للأفضل.	**.٥٨٦
٣	تتوفر متطلبات وأدوات التدريس العمل اللازمة.	**.٧٤٥
٤	أنتمي كمعلم للمدرسة التي أعمل بها.	**.٧٣١
٥	تتناسب الحوافز والمكافآت مع إنجازاتي.	**.٥٦٥
٦	يُناسبني عملي الحالي.	**.٧٤٢
٧	تُؤثر المشكلات الماليه على أدائي.	**.٧٩٩
٨	تُراعي إدارة المدرسة ظروف العاملين الخاصة.	**.٨٥٠
٩	أشعر بحبي للعمل لوجود الألفه والمحبة.	**.٦٣٢
١٠	أشعر بالعدالة عند توزيع أنصبة الحصص الدراسية بطريقة عادلة.	**.٦٧٤
١١	أعتبر مبنى المدرسة مكانًا ملائمًا للعمل.	**.٥٦٩
١٢	تُعد أنظمة التبريد والتدفئة ملائمة للعمل.	**.٧٢٤
١٣	يتوفر مبنى مدرسي آمن للطلبة والمعلمين.	**.٦٦٣
١٤	توفر بيئة ومناخ مناسب للتدريس.	**.٧٨٤
١٥	أشعر بالتوافق مع قرارات المدير الخاصة بالعمل.	**.٨١٠
١٦	أُرشّح لدورات تزيد من أدائي بفعالية في المدرسة.	**.٧١٠
١٧	إدارة المدرسة مُتفهمة وتسعى لتعميق الحوار بين المعلمين.	**.٨٦٨
١٨	يُشعرني مديري بالرضى عن عملي في المدرسة.	**.٨٦٢
١٩	يتعامل معي مديري بشفافية.	**.٨٥٢
٢٠	تسمح إدارة المدرسة بمشاركة المعلم بصنع القرارات.	**.٨٤٠
٢١	تعمل المدرسة على توفر فرص الترقية الوظيفية العادلة.	**.٧٢٢
٢٢	تزيد الحافزية للعمل عندما تتقبل إدارة المدرسة للآراء والأفكار.	**.٥٣٧

ثبات أداة الدِّراسة:

لأغراض التحقق من ثبات الأداة وثبات الاتساق الداخلي للأداة ومجالاتها، فقد تمّ حسابه باستخدام معادلة كرونباخ ألفا Cronbach's Alpha على بيانات التطبيق الأول للعيّنة الاستطلاعية، ولأغراض التحقق من ثبات الإعادة لأداة الدِّراسة ومجالاتها؛ فقد تمّ التحقق بطريقة الاختبار وإعادة الاختبار (Test-Retest) بتطبيق المقياس، وإعادة تطبيقه بعد أسبوعين على مجموعة من خارج عينة الدِّراسة مكوّنة من (٣٠) معلماً ومعلمة، ومن ثم تمّ حساب معامل ارتباط بيرسون بين تقديراتهم في المرتين على أداة الدِّراسة، حيث بلغ (٠,٩١)، واعتبرت هذه القيم ملائمة لغايات هذه الدراسة.

إجراءات الدراسة:

تحديد مشكلة الدراسة ووضع مخطط لها، وإعداد أداة الدراسة، والتحقق من صدقها وثباتها، ثم أخذ الموافقة على تطبيق الدراسة بالتنسيق مع الجهات المعنية، ثم توزيع الاستبانات على جميع أفراد عينة الدراسة ثم جمعهما بعد فترة من الزمن وتفريغهما وإدخالهما إلى الحاسوب باستخدام برنامج (SPSS) لمعالجتهما إحصائياً، وإجراء التحليلات الإحصائية المناسبة ثم استخراج النتائج وتفسيرها، وتقديم التوصيات الملائمة في ضوء النتائج.

المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن أسئلة الدراسة، تم استخدام الأساليب الإحصائية الآتية: للإجابة عن السؤال الأول تم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب، وللإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، وتحليل التباين الثلاثي (دون تفاعل لها). واعتمدت الدِّراسة سلم ليكرت الخماسي: وهي: درجة (١) قليلة جداً، ودرجة قليلة (٢)، ودرجة (٣) متوسطة، ودرجة (٤) كبيرة، ودرجة (٥) كبيرة جداً، ثم اعتمد المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة؛ لتكون مؤشراً على درجة التقدير بالاعتماد على المعادلة التالية:

جدول (٤) المعيار الإحصائي لتحديد درجة الرّوح المعنويّة لدى المعلمين في مدارس محافظة إربد

المتوسط الحسابي	الدرجة
من ١,٠٠ أقل من ١,٨٠	قليلة جداً
من ١,٨٠ أقل من ٢,٦٠	قليلة
من ٢,٦٠ أقل من ٣,٤٠	متوسطة
من ٣,٤٠ أقل من ٤,٢٠	كبيرة
من ٤,٢٠ – ٥,٠٠	كبيرة جداً

نتائج الدِّراسة ومناقشتها

تضمن هذا الجزء عرضاً للنتائج التي توصلت إليها هذه الدِّراسة من خلال إجابة أفراد العينة على أسئلة الدِّراسة، وعلى النحو الآتي:

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول ومناقشتها: ما درجة الروح المعنوية في مدارس محافظة إربد من وجهة نظرهم ؟

للإجابة عن هذا السؤال تمّ إيجاد المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة والرّتب، ودرجات الفقرة لكل فقرة على حده ثمّ الدّرجة الكليّة، مرتبة تنازلياً وفق المتوسطات الحسابيّة، و الجدول (٥) يوضّح النتائج المتعلّقة بذلك.

جدول (٥) المتوسطات الحسابية مرتبة تنازليّا والانحرافات المعيارية لدرجة الرّوح المعنوية لدى المعلمين في مدارس محافظة إربد من وجهة نظرهم

الرتبة	رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١	٤	أنتمي كمعلم للمدرسة التي أعمل بها.	٣,٦٠	.٩٩	كبيرة
٢	٩	أشعر بحبي للعمل لوجود الألفة والمحبة.	٣,٤٧	١,٠٠	كبيرة
٣	٢٢	تزيد الحافزية للعمل عندما تتقبل إدارة المدرسة للآراء والأفكار.	٣,٤٦	.٩٩	كبيرة
٤	٧	تُؤثر المشكلات المالية على أدائي.	٣,٤١	١,١٣	كبيرة
٥	١٩	يتعامل معي مديري بشفافية.	٣,٤٠	١,٠٢	كبيرة
٦	٦	يُناسبني عملي الحالي.	٣,٣٧	١,٠٠	متوسطة
٧	١٨	يُشعرني مديري بالرضى عن عملي في المدرسة.	٣,٣٦	١,٠٠	متوسطة
٨	١٧	إدارة المدرسة متفهمة وتسعى لتعميق الحوار بين المعلمين.	٣,٣٥	.٩٨	متوسطة
٩	٢	يعمل التعليم على تطوير شخصيتي للأفضل.	٣,٣٤	.٩٨	متوسطة
١٠	١٠	أشعر بالعدالة عند توزيع أنصبة الحصص الدراسية بطريقة عادلة.	٣,٣٣	١,٠١	متوسطة
١١	١٦	أرشّح لدورات تزيد من أدائي بفعالية في المدرسة.	٣,٣١	.٩٨	متوسطة
١٢	٢٠	تسمح إدارة المدرسة بمشاركة المعلم بصنع القرارات.	٣,٣٠	١,٠٣	متوسطة
١٣	٨	تُراعي إدارة المدرسة ظروف العاملين الخاصة.	٣,٢٩	١,٠٢	متوسطة
١٤	١٥	أشعر بالتوافق مع قرارات المدير الخاصة بالعمل.	٣,٢٨	.٩٦	متوسطة
١٥	١١	أعتبر مبنى المدرسة مكانًا ملائمًا للعمل.	٣,٢٦	.٩٣	متوسطة
١٥	٢١	تعمل المدرسة على توفر فرص الترقية الوظيفية العادلة.	٣,٢٦	١,٠٠	متوسطة
١٧	١٣	يتوفر مبنى مدرسي آمن للطلبة والمعلمين.	٣,٢٥	.٩٨	متوسطة
١٨	١	تعمل المدرسة على توفير مكانة اجتماعية مناسبة للمعلم.	٣,٢٣	.٩٣	متوسطة
١٨	١٤	توفر بيئة ومناخ مناسب للتدريس.	٣,٢٣	.٩٦	متوسطة
٢٠	٣	تتوفر متطلبات وأدوات التدريس العمل اللازمة.	٣,١٩	.٩٤	متوسطة
٢١	٥	تتناسب الحوافز والمكافآت مع إنجازاتي.	٣,٠٥	١,٠٢	متوسطة
٢٢	١٢	تُعد أنظمة التبريد والتدفئة ملائمة للعمل.	٣,٠٠	١,٠٠	متوسطة
		الرّوح المعنويّة للمعلمين (الكلي)	٣,٣١	.٧٧	متوسطة

يبين الجدول (٥) أن المتوسطات الحسابيّة قد تراوحت ما بين (٣,٠٠-٣,٦٠)، حيث جاءت الفقرة (٤) التي نصت على "أنتمي كمعلم للمدرسة التي أعمل بها." في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣,٦٠)، وبانحراف معياري (.٩٩)، وبدرجة (كبيرة)، تلاه في المرتبة الثانية الفقرة (٩) التي نصت على "أشعر بحبي للعمل لوجود الألفة والمحبة." بمتوسط حسابي بلغ (٣,٤٧)، وبانحراف معياري (١,٠٠)، وبدرجة (كبيرة)، أما في المرتبة الثالثة فقد حصلت الفقرة (٢٢) التي نصت على "تزيد الحافزية للعمل عندما تتقبل إدارة المدرسة للآراء والأفكار." بمتوسط حسابي (٣,٤٦)، وبانحراف معياري (.٩٩)، وبدرجة (كبيرة)، في حين جاءت الفقرة (١٢) التي نصت على "تُعد أنظمة التبريد والتدفئة ملائمة للعمل." في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (٣,٠٠)، وبانحراف معياري (١,٠٠) وبدرجة (متوسطة). أما المتوسط الحسابي العام فقد بلغ (٣,٣١)، وبانحراف معياري (٠,٧٧) وبدرجة (متوسطة)، وقد يعزى ذلك إلى أن بعض المعلمين والمعلمات من أفراد عينة الدراسة يدركون بأن روحهم المعنوية تؤثر في طريقة عملهم ومستوى دافعيتهم، وهناك عدة عوامل تعمل على خفض الروح المعنوية ومنها: النظام الاداري الاستبدادي، وعمليات الترفيع، والنقل والإحالات على التقاعد الغير عادلة، واكتظاظ الطلاب داخل الغرفة الصفية، والنصاب التدريسي المرتفع، وكثرة الأعباء الموكلة إليهم، مما يؤثر على فاعلية أداء المعلمين وعلى نشاطهم وإنتاجهم ونوعية عملهم مما ينتج عنه التباطؤ في العمل، والتغيب والإهمال.

حيث جاءت الفقرة رقم (٤) والتي تتحدّث عن "أنتمي كمُعلم للمدرسة التي أعمل بها." في المرتبة الأولى بدرجة كبيرة، وقد يُفسر ذلك إلى إدراك أغلب المُعلمين بالرِسالة التي يحملونها وهي أنبل رسالة، ويسعون إلى تحقيقها وانتقالها من جيل إلى جيل، وهنا يظهر انتماء المعلمين إلى مهنة التعليم وإلى المدرسة التي يعملون بها، وهذا يدل على وُجود استقرار عاطفي وأمني والذي بدوره ينعكس على تحصيل الطلبة.

وجاءت الفقرة رقم (٩) والتي تتحدّث عن "أشعر بحبي للعمل لوجود الألفة والمحبة." في المرتبة الثانية بدرجة كبيرة أيضاً، وقد يُفسر ذلك إلى وُجود جو الألفة والمودَّة والمحبّة والعلاقات الإيجابيّة مع الآخرين، حيث قد يُشعرهم بنوع من الرّاحة النَّفسيّة، وهذا يدفع المعلمين إلى الأداء المُتميّز.

وجاءت الفقرة رقم (٦) والتي تتحدَّث عن "يُناسبني عملي الحالي." في المرتبة الثالثة بدرجة مُتوسطة، وقد يُفسر ذلك إلى شُعور بعض المُعلمين بالرضا عن عملهم، وأنه يُناسبهم من حيث توفر المكان والأجواء الإيجابيّة والأجر والمُكافآت.

وجاءت الفقرة رقم (٥) والتي تتحدث عن "تتناسب الحوافز والمُكافآت مع انجازاتي." في المرتبة قبل الأخيرة بدرجة مُتوسطة، وقد يُفسر ذلك إلى الجُهد العظيم الذي يقوم به المُعلم، وأحياناً مع ارتفاع في نصاب الحصص مقارنةً بالأجر وقلة الحوافز والمكافآت التي يحصل عليها، وعدم الاهتمام بواقع المُعلم وإعطائه حقوقه الأساسية.

وجاءت الفقرة رقم (١٢) والتي تتحدَّث عن "تُعد أنظمة التَّبريد والتَّدفئة ملائمة للعمل." في المرتبة الأخيرة بدرجة مُتوسطة أيضاً، وقد يُفسر ذلك أن مبنى المدرسة الذي لا يراه بعض المُعلمين مكاناً مريحاً ومناسباً للعمل، ولا تتوفر فيه البيئة الماديّة المناسبة فيما يتعلق بالتبريد والتدفئة، حيث أنه سيؤثر على أداء المُعلمين في الغُرف الصَّفيّة.

النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (a=0.05) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة الروح المعنوية لدى المعلمين في مدارس محافظة إربد من وجهة نظرهم تعزى لاختلاف متغيرات: الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة)؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابيّة والانحرافات المعياريّة لاستجابات أفراد عيّنة الدراسة حول درجة الرّوح المعنويّة لدى المعلمين في محافظة إربد من وجهة نظر المعلمين، والجدول (٦) يبين ذلك.

جدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة الرّوح المعنويّة لدى المعلمين في مدارس محافظة إربد من وجهة نظرهم ككل

المتغيرات	الفئات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
الجنس	ذكر	٣,٥٢	.٧٥٨	١٣٣
	أنثى	٣,٢١	.٧٥٨	٢٨٥
	المجموع	٣,٣١	.٧٧٠	٤١٨
المؤهل العلمي	بكالوريوس فأقل	٣,٢٩	.٧٨٥	٣٠٢
	دراسات عليا	٣,٣٥	.٧٣٣	١١٦
	المجموع	٣,٣١	.٧٧٠	٤١٨
سنوات الخبرة	اقل من ٥ سنوات	٣,٢٥	.٧٦٨	٧٣
	من٥- اقل من ١٠ سنوات	٣,٣٥	.٧٦٣	٩٧
	١٠سنوات فأكثر	٣,٣٠	.٧٧٦	٢٤٨
	المجموع	٣,٣١	.٧٧٠	٤١٨

يبين الجدول (٦) تبايناً ظاهريّاً في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعياريّة لاستجابات أفراد عيّنة الدراسة حول درجة الرّوح المعنويّة لدى المعلمين في مدارس محافظة إربد من وجهة نظرهم تُعزى لمتغيرات الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، ولبيان دلالة الفروق الإحصائيّة بين المتوسطات الحسابيّة تم استخدام تحليل التباين الثلاثي، والجدول (٧) يوضح ذلك.

جدول (٧) نتائج تحليل التباين الثلاثي المتعدد (3 way ANOVA) لأثر الجنس، والمؤهل العلمي ، وسنوات الخبرة على درجة الرّوح المعنوية لدى المعلمين في مدارس محافظة إربد من وجهة نظرهم

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
الجنس	.٦٩٩	١	.٦٩٩	١,٢٢٠	.٢٧٠
المؤهل العلمي	.٠٠١	١	.٠٠١	.٠٠١	.٩٧٦
سنوات الخبرة	.٠٣٣	٢	.٠١٦	.٠٢٩	.٩٧٢
الخطأ	٢٣٢,٦٩٦	٤٠٦	.٥٧٣		
الكلي	٤٨١٥,٥٥٠	٤١٨			

يتبين من الجدول (٧) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة (a=0.05) تعزى لأثر متغير الجنس، حيث بلغت قيمة ف (١,٢٢٠) وبدلالة إحصائيّة بلغت (٠,٢٧٠)، وقد يُعزى ذلك إلى تشابُه ظُروف المُعلمين والمعلمات داخل المدرسة وخارجها، من حيث طول اليوم الدِّراسي، وكثرة العِبء التَّدريسي، والأعمال الروتينيّة المطلوبة منهم، وكَثرة عدد الطلبة والذي قد يؤثر على روحهم المعنوية. وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة (a=0.05) تعزى لأثر متغير المؤهل العلمي، حيث بلغت قيمة ف (٠,٠٠١) وبدلالة إحصائيّة بلغت (٠,٩٧٦)، ، ويُمكن تفسير هذه النَّتيجة بسبب تشابه شُعور المُعلمين والمعلمات في درجات روحهم المعنويّة تجاه العمل بغض النَّظر عن المُؤهل العلمي وربّما حُصول بعضهم على درجة الماجستير والدكتوراه ساهمت في توحيد الشُّعور بالرّوح المَعنويّة وحُبهم تجاه العمل، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائيّة (a=0.05) تعزى لأثر سنوات الخبرة، حيث بلغت قيمة ف (٠,٠٢٩) وبدلالة إحصائيّة بلغت (٠,٩٧٢)، وقد يَعود السّبب إلى تَشابُه شُعور المُعلمين والمعلمات في درجات روحهم المَعنوية تجاه العمل بغض النّظر عن الخبرة وخاصّة أنَّ غالبيتهم من ذوي الخبرات التي تزيد عن (١٠) سنوات وبالتالي ساهم ذلك في تشابه درجة تقدير الشُّعور بالرّوح المَعنويَّة تِجاه العَمل.

التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يوصي الباحثان بما يلي:

- العمل على تنمية العلاقات الإنسانية بين مديري المدارس والمشرفين التربويين والمعلمين التي تعتمد على التواصل المستمر والاحترام المتبادل بينهم.
- أن تعمل وزارة التربية والتعليم على تعديل بعض القوانين والأنظمة التي تخص التعيينات والترقيات والحوافز المادية والمعنوية للمعلمين، وإشعار المعلم بأهمية الدور الذي يمارسه.
- تحسين وضع المدارس من توفير أدوات تدريس حديثة، وتهوية وإضاءة، وتدفئة، ومرافق، وغرف مناسبة ومريحة للمعلمين.

المصادر والمراجع

- أبو ريالة، مها محمود (٢٠١٦). واقع الممارسات الإدارية لمديري مدارس وكالة الغوث الدولية في محافظات غزة وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية للمعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- جوارنه، محمد وخصاونه، أمان وخصاونه، سامر وادعيس، أحمد (٢٠١١). درجة الروح المعنوية لدى معلمي المرحلة الأساسية في محافظة الزرقاء وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة العلوم التربوية، ٣٨(٢)، ٢٢٣٧-٢٢٥١.
- حسان، حسن والعجمي، محمد (٢٠١٠). الإدارة التربوية عمان الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- رشوان، حسين عبد الحميد (٢٠١٠). القيادة "دراسة في علم الاجتماع النفسي والإداري والتنظيمي، الاسكندرية، مصر: مؤسسة شباب الجامعة.
- الريس، عبد الله محمد حسين (٢٠١٨). أنماط القيادة التربوية وعلاقتها بالروح المعنوية من وجهة نظر معلمي المرحلة المتوسطة في دولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن.
- سلطان، محمد سعيد (٢٠٠٢). السلوك الإنساني في المنظمات، فهم وإدارة الجانب الإنساني للعمل، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة للنشر.
- سنقر، صالحة (٢٠٠٨). الإشراف التربوي، دمشق: منشورات جامعة دمشق، كلية التربية، سوريا.
- الطراونة، روان عماد الدين (٢٠١٧). درجة توافر الكفايات الإشرافية لدى المشرفين التربويين في المواد العلمية في المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشوره، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- العيسوي، عبد الفتاح محمد (٢٠٠٥). سبل رفع الروح المعنوية لدى العاملين، مجلة الوعي الإسلامي، ٤٢ (٤٧٤)، ٥٩- ٦١.
- غباين، عمر محمود (٢٠٠٩). القيادة الفاعلة والقائد الفعال، عمان، الأردن: إثراء للنشر والتوزيع.
- فوارعه، عادل نصار وحدوش، عزام محمد (٢٠١٥). الروح المعنوية لمعلمي المواد العلمية في المدارس الثانوية في محافظة الخليل، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، (١١)، ٢٢٥-٢٥٣.
- الكيلاني، لبنى تيسير ومقابله، عاطف يوسف (٢٠١٤). دور مديري المدارس الخاصة في تحسين المناخ التنظيمي وعلاقته بالروح المعنوية لمعلميهم في محافظة العاصمة عمان، مجلة العلوم التربوية، ٤١(١)، ٤٦-٦٠.
- المحامدي، خالد محمد عيد (٢٠١٥). درجة ممارسة مديري مكاتب التربية والتعليم بمكة المكرمة للقيادة التشاركية وعلاقتها بالروح المعنوية من وجهة نظر المشرفين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ام القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
- وشاح، هاني وهارون، رمزي (٢٠٠٨). مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين في المدارس الأردنية والعوامل المؤثرة فيها، مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، ٦(٢)، ١٨٧-٢١٤.
- Blackburn, J. (2015). *An Evaluation of Teacher Morale in Four Elementary Schools: The Difference a School Makes*, Dissertations, Paper 118.
- Eggers, B. D. (2012). *Teacher Morale in Rural Northeast Tennessee*, Electronic Theses and Dissertations, Paper 1482.
- Kabutu, A. Kariuki, M. Ndirangu, Antony, K. Sang, and Evelyn Mongina Okao (2014). Secondary School Teachers' Perceptions of The Factors that Influence their Morale and Commitment to Work: A Case of Nakuru District, *International Journal of Innovation and Applied Studies*, ISSN 2028-9324 Vol. *9*(4), 1589-1597.
- King' oina, J. O. (2015). Head Teachers' Perception on Teachers' Morale towards Instructional Work in Public Primary Schools in Kegogi Division, Marani Sub-County, Kenya, *International Journal of Social Science and Humanities Research*, *3*(4), 167-174.
- Yawson, M. & Wonnia, L. (2014). Teacher Morale and Attitude to Work in Selected Senior Secondary Schools in The Cape Coast Municipality, *European Journal of Educational and Development Psychology*, *2*(2), 24-47.

كل الشكر والثناء والتقدير للمجالة الأردنية للعلوم التطبيقية ، فلولا جهودكم لم نكن لنصل إلى أفضل المراتب ولما تحققت الأهداف، فأنتم أساس الرفعة والتقدم في نشر الأبحاث العلمية والتربوية.