



درجة الروح المعنوية لمعلمي التربية المهنية في الأردن وتأثرها ببعض المتغيرات

د. هشام إبراهيم الدعجة

قسم المناهج والتدريس

كلية العلوم التربوية- الجامعة الأردنية

د. منعم عبدالكريم السعيدة

قسم المناهج والتدريس

كلية العلوم التربوية- الجامعة الأردنية

والنفسية

درجة الروح المعنوية لمعلمي التربية المهنية في الأردن وتأثرها ببعض المتغيرات

د. هشام إبراهيم الدعجة

قسم المناهج والتدريس
كلية العلوم التربوية- الجامعة الأردنية

د. منعم عبد الكريم السعيدة

قسم المناهج والتدريس
كلية العلوم التربوية- الجامعة الأردنية

الملخص

هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الروح المعنوية لمعلمي التربية المهنية في الأردن، وتأثرها بخصائص المعلم وخصائص المدرسة. تم تطوير أداة لقياس الروح المعنوية تكونت من (٥٨) فقرة قسمت إلى خمسة مجالات: الاتجاه نحو المدرسة والعمل فيها، والاتجاه نحو الذات العاملة، والبيئة الفيزيائية، والإدارة المدرسية، والرواتب والحوافز والترقيات. وقد تم التأكد من صدقها بعرضها على مجموعة من المحكمين، كما تم التأكد من ثباتها بطريقة (كرونباخ ألفا)، حيث بلغ معامل الثبات ٠,٨٩. وتكونت عينة الدراسة من (٢٥٤) معلماً اختيروا عشوائياً. وقد تبين أن درجة الروح المعنوية لمعلمي التربية المهنية في الأردن كانت متوسطة، حيث كانت عالية فقط في مجال الاتجاه نحو المدرسة والعمل فيها ومتوسطة في المجالات الأخرى. كذلك تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الروح المعنوية للمعلمين تعزى للتخصص، والمؤهل العلمي، ولطبيعة المنطقة التي يعمل فيها المعلم، وكذلك لأعداد الطلبة في المدرسة.

الكلمات المفتاحية: معلم التربية المهنية، الروح المعنوية.





The Degree of Morale of Pre-vocational Education Teachers in Jordan and the Effect of Some Variables

Dr. Monim A. Al-Saaideh

Dept. of Curriculum & Instruction
University of Jordan

Dr. Hisham I. Al-D'ajah

Dept. of Curriculum & Instruction
University of Jordan

Abstract

The study aimed at estimating the degree of morale of teachers of pre-vocational Education (PVE) in Jordan, and identifying the effect of teacher characteristics and school characteristics on morale. An instrument was developed to measure morale of teachers. It was consisted of (58) items divided into five fields: attitude towards school and work, attitude towards self as a worker, the physical environment, the school administration, and salaries, incentives, and promotions. Validity was insured through moderators, and reliability was tested through (Chronbach - Alpha) coefficient. The sample of the study consisted of (254) PVE teachers. Results revealed that the degree of morale of PVE teachers was (moderate), and it was high in the field of attitudes towards the school and work while moderate in all other fields, and there were significant differences according to teacher's specialty, qualification, the nature of school area, and the number of students in the school.

Key words: prevocational education teacher, morale.



درجة الروح المعنوية لمعلمي التربية المهنية في الأردن وتأثيرها ببعض المتغيرات

د. هشام إبراهيم الدعجة
قسم المناهج والتدريس
كلية العلوم التربوية- الجامعة الأردنية

د. منعم عبدالكريم السعيدة
قسم المناهج والتدريس
كلية العلوم التربوية- الجامعة الأردنية

مقدمة

ينظر علماء التنمية البشرية إلى المعلم في عصر اقتصاد المعرفة على أنه المصدر الأول للبناء الحضاري والاقتصادي والاجتماعي للأمم، وذلك من خلال إسهاماته الحقيقية في بناء البشر، والحجم الهائل السنوي الذي يضاف إلى مخزون المعرفة، الذي عبرت عنه نظرية "رأس المال البشري" بأنه كلما نجح المعلم في زيادة المستويات التعليمية لأبناء الأمم، ارتفعت معها مستويات المعرفة، ومن ثم ترتفع مستويات الإنتاج القومي العام، الذي بدوره ينعكس على زيادة مستويات دخل أبناء الأمم، وتحقيق الرفاهية الاجتماعية (Stinnett, 2003).

وقد تعددت وظائف المعلم وتنوعت؛ ليصبح مطورا تعليميا. ويشير الربيعي (٢٠٠٤) إلى أن دور المعلم اليوم قد تحول ليصبح قائدا ومحركا للمناقشات الصفية؛ بحيث يساعد على نقل الأفكار المختلفة بين المتعلمين، ونقل المعلومات ووجهات النظر المختلفة باستخدام تكنولوجيا التعليم، ناهيك عن كونه موجهاً تربوياً. وعندما يشعر المعلم بأن هناك حاجة لتعليم مهارات معينة؛ فإن دوره يصبح موجهاً، ومساعداً، ومشرفاً على الأعمال التي يقوم بها المتعلم. والمعلم عضو في فريق تعليمي، وفي هذا الدور يعمل المعلم مع زملائه وبالإشتراك مع فريق الخدمات المساعدة لمساعدة المتعلم على تحقيق أهدافه بسهولة وإتقان (National Education Association, 2000).

ويتبين من خلال الدور المتنوع والمعقد الذي يقوم به المعلم أن ظروف عمله يجب أن تكون على قدر عالٍ من الجودة بكافة جوانبها، حتى تتحصل المستويات العالية من الدافعية لكي يقوم المعلم بعمله في إطار تطويري مستمر يشعر فيه بالرضا والاستقرار الوظيفي والعلاقات الطيبة، مما يمكنه من القيام بالأدوار التدريسية والتوجيهية والإشرافية والإرشادية.

وتعتبر الروح المعنوية عن مجموعة المشاعر الإيجابية والسلبية التي يحملها الأفراد العاملون، والتي تحدد نوع استجاباتهم نحو كل جانب من جوانب العمل (عيسوي، ٢٠٠٠، Black, 2001; Curtis, Ball & Kirtham, 2006). ويوصف مفهوم الروح المعنوية بأنه شعور



متصل ومتعلق بالروح أو الحماس، ويشير إلى الجو العام المحيط بالعمل، فإذا أظهر العاملون الحماس والتفاؤل تجاه أعمالهم، فإن هذا الجو يمكن أن يوصف بأنه روح معنوية عالية، أما إذا كان الأفراد غير راضين وقلقين، ويسود بينهم عدم الاستقرار والتشاؤم، فإن هذه الأشكال من ردود الفعل يمكن أن تؤخذ على أنها مظهر للروح المعنوية المنخفضة (المساعد، ٢٠٠٤؛ First & Best in Education, 2003).

وتعد الروح المعنوية مقياساً لمدى فاعلية أداء العاملين، لما لها من أهمية في زيادة نشاطهم وإنتاجهم وتحسين نوعية عملهم، وإخلاصهم، فالعامل الذي يعيش محبطاً ومعنوياته منخفضة لا يبالي في أية مناسبة بالتوجه نحو عرقلة العمل وإيقافة من خلال حالات عديدة كالتباطؤ في العمل، والتغيب والإهمال. ويزداد أثر انخفاض الروح المعنوية ونواتجه إذا كان الفرد منخفض الدافعية يعمل في مهنة مهمة مثل مهنة التعليم. لذلك زاد الاهتمام بمستوى الروح المعنوية ورضا العاملين في المؤسسات التعليمية سعياً لقياس اتجاهات العاملين وردود أفعالهم وظروف عملهم المادية، والإدارية، والاجتماعية والنفسية (جواد، ٢٠٠٠؛ يوسف، ١٩٩٩؛ Anthony, 2003).

وللروح المعنوية المرتفعة مظاهر تبدو من خلال التعاون والتماسك بين أعضاء المجموعة، وعدم وجود الصراعات والمشاحنات بينهم، وشعورهم بالانتماء إلى المؤسسة وتمسك أعضائها بعضويتهم فيها، وقدرتهم على التكيف والظروف المتغيرة، وسعيهم للتطور الذاتي في العمل، وقوة تبنيتهم لأهداف الجماعة وسعيهم الدؤوب لتحقيق هذه الأهداف، وحرصهم على بقائها وتدعيمها بما يكفل لمؤسستهم الاستمرار والنجاح. أما مظاهر الروح المعنوية المنخفضة فتظهر في عدم وجود علاقات التعاون والتماسك بين أعضاء المجموعة، ونقص الإنتاج وكثرة التغيب عن العمل والتأخر، وتعدد الشكاوى والتوتر بين العمال، والتباطؤ والكسل في إنجاز العمل والتدمير منه (Dick, Metclaffe, & Williams, 2003؛ Oglesby, 2003).

ومن خلال اطلاع الباحث على الأدب التربوي يمكن تحديد العوامل المؤثرة في الروح المعنوية للمعلمين على النحو الآتي: فاعلية المدرسة وكفاءة نظام الاتصال فيها الذي يعتمد على فلسفة المشاركة في اتخاذ القرار (Batten, 2000; Jones, 1997)، وتناسب الهيكل التنظيمي للعمل مع طبيعته ومع السلطات والمسؤوليات المخولة لأفرادها مع وجود نظام جزاء مناسب، ونظام اتصال فعال وسياسات محددة (Goodman, 1982). كذلك، تؤثر عدالة وموضوعية أنظمة الترقية والحوافز (عبيدات، ٢٠٠٢، القريوتي وزويلف، ١٩٩٣) الذي يتلخص في (العلاقة بين إتمام الجهد والإنجاز)، وحساب النتائج المتوقعة للسلوك



(العلاقة بين إتمام الإنجاز والمكافأة). كما تؤثر في الروح المعنوية للمعلم ظروف العمل الفيزيائية التي تتضمن الإضاءة والضوضاء والنظافة ودرجة الحرارة والتهوية وعدد ساعات العمل وحوادث العمل والرعاية الصحية وغيرها (Tanner & Morris, 2002). ويضاف إلى هذه العوامل عامل الاستقرار في العمل (Lee, 2002; Hale & Rae, 2007; Crosby, 2007)، والمركز الوظيفي للفرد (Franklin, 1982)، والحالة الصحية والأسرية والاجتماعية للفرد (Kossen, 1978).

وقد أشار عبيدات (٢٠٠٢) إلى ضرورة اتباع نمط ديمقراطي في الإدارة بحيث يتيح للموظفين المشاركة في اتخاذ القرارات، وتبادل الرأي بينهم وبين الإدارة في كل ما يتصل بالعمل والعاملين، وضرورة دراسة اتجاهات العاملين وآرائهم دراسة علمية موضوعية للوقوف على مشاكلهم ومناقشتها وعلاجها. كما أكد على ضرورة توفير الوسائل والأساليب المناسبة لأداء الأعمال، حتى يشعر الأفراد بالراحة والدافعية مما يزيد من رغبتهم في الاستمرار في وظائفهم ومحاولة تطويرها والشعور بالرضا عن العمل فيها مما يؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية لديهم.

تناولت بعض الدراسات موضوع الروح المعنوية للمعلمين والعوامل المؤثرة فيها وكيفية العمل على تحسين مستواها. وقد أجرى بوستل (Postell, 2004) دراسة هدفت إلى بناء نموذج لتحسين الروح المعنوية لمعلمي المدارس المتوسطة التي تعاني نسبة عالية من استقالة المعلمين من العمل في الولايات المتحدة. جمعت بيانات الدراسة من خلال استبانة تناولت أسباب استقالات المعلمين، ومستوى الروح المعنوية لديهم في أربع مدارس. تناول النموذج عدداً من الفعاليات منها تنظيم لقاءات بين المعلمين وأولياء الأمور، وفعاليات مساعدة المعلمين لزملائهم الجدد، وتقليل الأعمال غير التدريسية للمعلمين، وتحسين التعامل الإداري معهم، والتركيز على ضرورة احترام المعلم وتقدير جهوده من قبل الإدارة وأولياء الأمور، ومساهمة المجتمع المحلي في تأمين بعض مستلزمات التدريس.

وأجرى المسعيد (٢٠٠٤) دراسة لمعرفة مستوى الممارسات الإشرافية للمشرفين التربويين وعلاقته بمستوي الكفايات التعليمية والروح المعنوية لمعلمي المرحلة الأساسية في المدارس العامة في الأردن. وتكونت عينة الدراسة من ٥٨٣ معلماً ومعلمة. وقد تم تطوير ثلاث أدوات للدراسة وهي: استبانة وصف الممارسات الإشرافية، واستبانة ممارسة الكفايات التعليمية واستبانة الروح المعنوية للمعلمين والمعلمات. وقد كان من أهم نتائج الدراسة ذات العلاقة بالروح المعنوية وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية تعزى للمؤهل العلمي، وكذلك وجود فروق تعزى لجنس المعلم والمنطقة الجغرافية والخبرة.

كما أجرى تانر وموريس (Tanner & Morris, 2002) دراسة هدفت إلى معرفة أثر



البيئة الفيزيائية المدرسية في الروح المعنوية للمعلمين والطلبة في الولايات المتحدة الأمريكية. تم جمع بيانات الدراسة من خلال استبانتين للروح المعنوية للمعلمين والطلبة واستبانة للبيئة الفيزيائية للمدرسة. وتكونت عينة الدراسة من (١٤٠ مدرسة). دلت نتائج الدراسة على أن للبيئة الفيزيائية للمدرسة أثراً في مستوى الروح المعنوية للمعلمين والطلبة، واتجاهاتهم نحو المدرسة وفي التحصيل الأكاديمي للطلبة.

وقام دوجلاس (Douglas, 2000) في سانت لويس (ميسوري) بدراسة نوعية هدفت إلى التعرف على تصورات المعلمين لروحهم المعنوية في المدارس الحكومية. واستخدمت استبانة لمعرفة اتجاهات المعلمين واعتقاداتهم، وتكونت من (١٠٠) فقرة متدرجة وفق مقياس ليكرت، وأظهرت نتائج الدراسة أن الروح المعنوية للمعلمين متوسطة المستوى، وأن الراتب ليس له ميزة تفضيلية، غير أن عامل التدريس أعطى المعلمين نوعاً من الرضا الشخصي. كما أشارت الدراسة إلى أن توافر الإمكانيات اللازمة للتدريس يلعب دوراً كبيراً في رفع الروح المعنوية للمعلمين.

كما هدفت دراسة مارتن (Martin, 2000) لمعرفة العلاقة بين السلوك القيادي لمديري المدارس الابتدائية والروح المعنوية للمعلمين في المدارس الابتدائية من مدارس مقاطعة هامبتون في ولاية فرجينيا، وتكونت العينة من (٢٧٨) معلماً في (١٩) مدرسة ابتدائية، وقد استخدمت أداة لقياس السلوك القيادي، وأداة لقياس الروح المعنوية. وتبين وجود علاقة إيجابية بين السلوك القيادي للمدير (الالتزام نحو نجاح الطلبة) وجمال (الألفة بين المعلمين والمدير)، وإلى عدم وجود فروق جوهرية بين الروح المعنوية لمعلمي التعليم الخاص ومعلمي التعليم العام.

أما دراسة أبو السمن (١٩٩٤) فقد هدفت إلى الكشف عن أثر عوامل تربوية في مستوى الروح المعنوية لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة البلقاء. وتكونت عينة الدراسة من (٣١٢) معلماً ومعلمة، واستخدمت الباحثة مقياس الروح المعنوية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن المستوى العام للروح المعنوية للمعلمين كان متوسطاً، ولم توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الكلي للروح المعنوية تعزى للجنس، بينما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الاتجاهات، والرواتب، والمكانة المهنية، ووجدت فروق تعزى لأعمار المعلمين في مجالات الاتجاهات، والمدير، والمرافق، وعبء العمل المدرسي، والمجتمع المحلي، والراتب، والمكانة المهنية، والزملاء، ووجدت فروق في مستوى الروح المعنوية تعزى للخبرات للحالة الاجتماعية كذلك، وتبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للمؤهل العلمي للمعلم.



وتناولت دراسة كارول (Carroll, 1993) الروح المعنوية للمعلمين وعلاقتها بسلوك مدير المدرسة الابتدائية التي تشتمل على الصفوف من الروضة إلى الثامن، واستخدمت استبانة لوصف سلوك المدير واستبانة أخرى لقياس الروح المعنوية للمعلمين، وتكونت العينة من مديري (٢٤) مدرسة اختيرت عشوائياً ومن (٤٣٣) معلماً. وتبين وجود علاقة إيجابية للروح المعنوية الكلية للمعلمين بالسلوك القيادي عند الحفاظ على تماسك المنظمة، وفي حل الصراع الداخلي بين الأعضاء، وقد ارتبطت الروح المعنوية الكلية بالسلوك القيادي في مجال سماح المدير للمعلمين في المبادرة باتخاذ القرار وتنفيذه.

أما دراسة الشلالفة (١٩٩٣) في عمان فقد هدفت إلى معرفة العلاقة بين إدراك المدير لنمطه القيادي، وإدراك المعلمين لهذا النمط، وأثر هذه العلاقة في مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين في المدارس الثانوية الأكاديمية الحكومية التابعة لمديرتي التربية والتعليم لعمان الكبرى الأولى والثانية، وتكونت عينة الدراسة من (٩٥) مديراً ومديرة، و(٦٣٠) معلماً ومعلمة، واستخدم الباحث أداة لتحديد الإدراك لنمط قيادة المدير، وأداة لتحديد مستوى الروح المعنوية. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية في مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين تعزى إلى اختلاف إدراك المديرين والمعلمين لنمط المدير القيادي. وقد أظهرت الدراسة أن الروح المعنوية للمعلمين الذين أدركوا نمط قيادة مديرهم على أنه متجه نحو الاهتمام بالفرد أعلى من الروح المعنوية للمعلمين والمعلمات الذين أدركوا أن نمط قيادة مديرهم متجه نحو الاهتمام بالنظام الرسمي.

وفي دراسة سلامة (١٩٩٢) التي هدفت لتحديد أثر مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات المدرسية على روحهم المعنوية، فقد تكونت عينتها من (٣٩٣) معلماً ومعلمة من محافظة إربد، واستخدم فيها مقياس مستوى مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات المدرسية، ومقياس مستوى الروح المعنوية عند المعلمين. وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية وقوية بين مستوى مشاركة المعلمين للمديرين في اتخاذ القرارات المدرسية، ومستوى الروح المعنوية للمعلمين.

كذلك فقد أجرى الخطيب والحديدي وعليان (١٩٩١) دراسة هدفت إلى التعرف إلى معنويات معلمي التربية الخاصة في الأردن وعلاقتها بنوع إعاقة الطفل، والعوامل التالية المرتبطة بالمعلم: العمر، والجنس، والخبرة التدريسية، والمؤهل العملي والحالة الاجتماعية، حيث قام الباحث بتطوير مقياس للروح المعنوية وتحقق من صدقه وثباته. أظهرت النتائج أن الأبعاد التي يشعر المعلمون بأعلى مستويات الرضا عنها هي: الرضا عن مهنة التعليم، والعلاقات مع المجتمع، والعلاقات مع الطالب، أما البعد الذي يشعر المعلمون بأدنى



مستويات الرضا عنه فهو بعد عبء العمل. وبينت الدراسة أيضا أنه لا توجد فروق ذات دلالة بين معنويات المعلمين تعزى إلى متغيرات العمر، والجنس، والمؤهل العلمي، والحالة الاجتماعية، في حين وجدت فروق ذات دلالة في المعنويات تعزى إلى نوع إعاقة الطفل والخبرة التدريسية.

ويلاحظ من خلال الدراسات التي تمت مراجعتها أن معظمها قد ركز على علاقة الروح المعنوية بمتغيرات تقليدية مثل ظروف العمل والممارسات الإدارية باستثناء دراسة (Postell, 2004)، كما يلاحظ أن أيًا من هذه الدراسات لم تتناول الروح المعنوية لمعلمي التربية المهنية والعوامل المؤثرة فيها.

إن التربية المهنية في النظام المدرسي الأردني موضوع متنوع التخصصات، حيث يتضمن المنهاج موضوعات في خمسة مجالات مهنية مختلفة (زراعية، وصناعية، وتجارية، وصحية، وعلوم منزلية)، وعلى المعلم أن يختار موضوعات يدرسها، بحيث تغطي تلك الموضوعات المجالات الخمسة المختلفة للمنهاج. وفي الصفوف (الثامن والتاسع والعاشر) يتسع المنهاج ليشمل وحدات تدريبية متكاملة تغطي مهمات مهنية متخصصة تقرب مما يؤدي في سوق العمل من حيث الأداء المطلوب إتقانه من قبل الطلبة (وزارة التربية والتعليم، 1992). ويزيد ذلك من الحاجة إلى إتقان المعلم للمهمات المحتواة في المنهاج، كما يزيد من الإمكانيات المادية اللازمة للتدريس.

وللتربية المهنية في الأردن وضعها الخاص من حيث ظروف العمل التي يمكن أن تؤثر في الروح المعنوية لمعلميها، ففي مجال التخصص، يعمل معلمون من تخصصات متنوعة في تدريس التربية المهنية، ومن هؤلاء المعلمين متخصصون في تدريسها، وبعضهم من تخصصات مهنية معينة. كما تدرس التربية المهنية من معلمين ذوي تخصصات أكاديمية بحثية، مما يجعل هؤلاء المعلمين يعملون ضمن ظروف لا يتقنون فيها المهمات المطلوب أدائها منهم (تدريس الموضوعات المختلفة المتنوعة للمبحث). ويتوقع أن يؤثر ذلك في الروح المعنوية للمعلمين، لأن النجاح في أداء مهمات العمل يشعر العامل بالراحة ويزيد من دافعيته نحو المزيد من الإنجاز. وقد ترتبط مسألة القدرة على إنجاز المهمات والدافعية الناتجة عنها بخبرات المعلم السابقة والحالية، حيث يتوقع أن يكون المعلم الذي أمضى مدة أطول في العمل أقدر على تدريس المبحث لما يتضمنه من مهمات عملية. إضافة إلى ذلك لا تتوافر الإمكانيات المادية اللازمة في مشاغل التربية المهنية في جميع المدارس، فبعض تلك المدارس توجد بها مشاغل كاملة التجهيزات وبعضها ناقصة. كما أن بعض المدارس (خصوصاً في الأرياف والبادية) تخلو من وجود مشغل للتربية المهنية، وقد يؤثر ذلك في قدرة المعلم على التدريس الفعلي



لمحتويات المنهاج، مما يدفعه إلى إهمال بعض الموضوعات أو تدريسها نظرياً بدلاً من تنفيذ المهمات العملية. وقد يؤثر ذلك في قناعاته، مما ينعكس سلباً على الروح المعنوية للمعلم. وانطلاقاً من معرفة ظروف المدارس الأردنية فيما يتعلق بظروف تدريس مبحث التربية المهنية، ولما للروح المعنوية من أهمية في إنتاجية الفرد العامل (المعلم)، فقد جاءت فكرة هذه الدراسة في معرفة درجة الروح المعنوية لدى معلمي التربية المهنية في الأردن وتأثير ظروف معينة تتعلق بالمعلم والمدرسة في هذه الروح.

مشكلة الدراسة

ترتفع الروح المعنوية وتنخفض تبعاً لظروف العمل، حيث تتأثر بالكثير من العوامل. ويدرس مبحث التربية المهنية ضمن ظروف عمل تختلف وتتنوع تبعاً لخصائص المعلمين وخصائص المدارس التي يدرسون فيها؛ فيدرس المبحث معلمون من تخصصات متنوعة، بعضها مهني وبعضها الآخر أكاديمي، كما يدرس بعض المعلمين التربية المهنية على سبيل إكمال العبء التدريسي. كذلك فإن الإمكانيات اللازمة لتدريس التربية المهنية تتوافر في بعض المدارس ولا تتوافر في بعضها الآخر، مما يتوقع أن يؤثر سلباً في قدرة المعلمين ودافعيتهم لتدريس المبحث بالصورة المقبولة. وتركز الدراسات التي تناولت الروح المعنوية للمعلمين على علاقتها بخصائص الإدارة المدرسية ونمط المدير، وتهمل الخصائص الخاصة للمعلم، من حيث مدى مناسبتها لمهنة التعليم، ومؤهلاته وخبراته، وبعض الظروف المدرسية ذات العلاقة بالإمكانيات وأعداد الطلبة. ومن هنا فقد جاءت فكرة هذه الدراسة لمعرفة درجة الروح المعنوية لدى معلمي التربية المهنية في الأردن، ومعرفة تأثير درجة الروح المعنوية بخصائص المعلم والمدرسة (جنس المعلم، وخبرة المعلم، وتخصصه، ومؤهله العلمي، وعدد الطلبة في المدرسة، وطبيعة المنطقة التي توجد بها).

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة إلى تحقيق هدفين هما:

- قياس درجة الروح المعنوية لدى معلمي التربية المهنية في الأردن.
- معرفة تأثير بعض الخصائص المدرسية وخصائص المعلم في درجة الروح المعنوية. وقد تضمنت هذه الخصائص (تخصص المعلم، وجنسه، وخبرته، ومؤهله العلمي، وطبيعة المنطقة التي يعمل فيها، وعدد الطلبة في المدرسة، وتوافر مشغل للتربية المهنية فيها).



أسئلة الدراسة

حاولت الدراسة الإجابة عن السؤالين الآتيين:

- ١- ما درجة الروح المعنوية لمعلمي التربية المهنية في الأردن؟
- ٢- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الروح المعنوية لمعلمي التربية المهنية في الأردن ($\alpha = 0,05$) تعزى لمتغيرات: جنس المعلم، وتخصص المعلم، وخبرته، ومؤهله العلمي، وطبيعة المنطقة التي يعمل فيها، ووجود مشغل للتربية المهنية في المدرسة، وعدد الطلبة في المدرسة؟

أهمية الدراسة

تنبع أهمية الدراسة من أهمية التربية ومن أهمية دور المعلم في العملية التربوية، ومن علاقة الروح المعنوية بظروف عمل المعلم وخصائصه، حيث إن المعلم الذي تساعده ظروف عمله وخصائصه في إيجاد درجة مرتفعة من الروح المعنوية لديه يؤدي عمله بدافعية عالية، ويسهم في أداء الأدوار المتنوعة والمتعددة والمعقدة المطلوبة ضمن عمله المهني.

ومن هنا جاءت هذه الدراسة لقياس درجة الروح المعنوية لدى معلمي التربية المهنية في الأردن، ومعرفة تأثير ظروف عمل المعلم وخصائصه في درجة هذه الروح، حيث يتوقع لذلك أن يساعد في معرفة واقع عمل معلم التربية المهنية، مما قد يفسر جودة أو عدم جودة أداء معلمي التربية المهنية في المدارس، ويكون ذلك بالتفصيل حيث إن الدراسة تقيس الدرجة العامة للروح المعنوية، وتقيس كذلك درجة كل فقرة من الفقرات المكونة للروح المعنوية للمعلم. ويستفيد من نتائج هذه الدراسة:

- القياديون في وزارة التربية والتعليم معرفة واقع الروح المعنوية للمعلم وعلاقتها ببعض المتغيرات مما يساعد في العمل على تحسين درجة هذه الروح.
- معلمو التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم حيث إن تحسين درجة روحهم المعنوية تسهم في تحسين أوضاعهم وأدائهم الوظيفي.
- طلبة المدارس الذين يدرسون التربية المهنية حيث إن تحسين درجة الروح المعنوية للمعلمين تنعكس إيجاباً على تدريس المعلمين لهؤلاء الطلبة.

مصطلحات الدراسة

الروح المعنوية: تعرف الروح المعنوية مفاهيمياً بأنها "الجو الذي يسود مكان العمل والنتائج من اتجاهات الأفراد وآرائهم حول الظروف المحيطة" (Kossen, 1978, p.299).



وتعرف الروح المعنوية لأغراض هذه الدراسة بأنها: درجة المشاعر الإيجابية والسلبية التي يحملها معلمو التربية المهنية في الأردن تجاه مدارسهم وأعمالهم. وقد قيست من خلال استجابات المعلمين على مقياس الروح المعنوية الذي طوره الباحث.

حدود الدراسة ومحدداتها

- للدراسة مجموعة من الحدود والمحددات تلتخص في الآتي:
- أجريت الدراسة على عينة من معلمي التربية المهنية كانت نسبتها (١٠٪) من مجتمع الدراسة).
- جمعت بيانات الدراسة في الفصل الأول من العام الدراسي ٢٠٠٧/٢٠٠٨.
- تعتمد نتائج الدراسة على صدق الاستبانة التي طورها الباحثان لجمع البيانات.

منهجية الدراسة وإجراءاتها:

منهج الدراسة

استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي، حيث استخدمت استبانة لقياس درجة تقدير المعلمين لدرجة الروح المعنوية لديهم.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي التربية المهنية في وزارة التربية والتعليم في الأردن للعام ٢٠٠٦/٢٠٠٧. وقد بلغ العدد الكلي لأفراد مجتمع الدراسة (٢٥٤٠) معلما.

عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة عشوائياً من مجتمع الدراسة وبنسبة (١٠٪) من المجموع الكلي لأفراد المجتمع، حيث بلغ عدد المعلمين في عينة الدراسة (٢٥٤) معلما. وقد تم تحديد الطريقة العشوائية لاختيار عينة الدراسة نظراً لعدم وجود معلومات إحصائية حول متغيرات الدراسة ضمن إحصائيات وزارة التربية والتعليم. ولو كانت هذه المعلومات متوافرة حول كل مدرسة في مجتمع الدراسة لكانت العينة الطبقية أفضل. وعلى العموم فقد تم التأكد من أن العينة التي تم اختيارها قد مثلت مجتمع الدراسة بكافة المتغيرات المستقلة المنوي دراسة أثرها في الروح المعنوية لمعلمي التربية المهنية. والجدول رقم (١) يبين توزيع عينة الدراسة على متغيراتها المستقلة.

الجدول رقم (١) توزيع عينة الدراسة على متغيراتها المستقلة

عدد طلبة المدرسة			المؤهل العلمي			التخصص			الخبرة (بالسنوات)			موقع المدرسة			الجنس		
أكثر من ٢٠٠٠	٢٠٠-٢٠٠٠	أقل من ٢٠٠	ماجستير دكتوراه	بكالوريوس دبلوم	بكالوريوس دبلوم	أكاديمي	مهني آخر	تربوية مهنية	أكثر من ١	٢-٢	أقل من ٢	بادية	ريف	مدينة	أنثى	ذكور	
٩٠	٧٨	٨٦	٧	٢٠	١٢٩	٩٨	٦٩	٧٩	١٠٦	١٣٠	٦٤	٦٠	٥٩	٧٨	١١٧	١٣٢	١٢٢
٢٥٤			٢٥٤			٢٥٤			٢٥٤			٢٥٤			٢٥٤		

أداة الدراسة

بهدف جمع البيانات طورت استبانة تقيس درجة الروح المعنوية للمعلمين، حيث تم ذلك بالاستفادة من الأدب التربوي السابق ذي العلاقة (المساعد، ٢٠٠٤؛ أبو السمن، ١٩٩٤؛ الشلالة، ١٩٩٣؛ سلامة، ١٩٩٢) ودراسات أجنبية مثل (Douglas, 2000; Martin, 2000; Carroll, 1993). وقد تكونت الاستبانة من (٥٨) فقرة مقسمة على (٥) مجالات هي: الاتجاه نحو المدرسة والعمل فيها، والاتجاه نحو الذات العاملة، والبيئة الفيزيائية، والإدارة المدرسية، والرواتب والحوافز والترقيات. وقد ألحقت كل فقرة بتدرج ليكرت الحماسي (درجة كبيرة جدا، وكبيرة، ومتوسطة، ومنخفضة، ومنخفضة جدا). والجدول رقم (٢) يبين جميع فقرات الاستبانة.

صدق الاستبانة

تم عرض الاستبانة على (١٥) من الخبراء في العلوم التربوية في الجامعات الأردنية، وذلك للتأكد من ملاءمة الفقرات، ووضوح صياغتها. وطلب من المحكمين حذف الفقرات غير الملائمة، وإضافة العبارات المناسبة التي يرون إضافتها. وقد تم تعديل الاستبانة بناء على ملاحظات المحكمين.

ثبات الاستبانة

تم التأكد من ثبات الاستبانة من خلال تطبيقها على عينة تجريبية من (٣٠) معلما من خارج عينة الدراسة، وتم استخراج معامل الاتساق الداخلي (Cronbach-alpha) لفقراتها حيث كانت قيمة المعامل (٠,٨٤)، وهي قيمة مقبولة لأغراض هذه الدراسة. كما كانت قيم معاملات الثبات لمجالات الاستبانة على النحو الآتي: الاتجاه نحو المدرسة والعمل



فيها (٠,٨٩)، والاتجاه نحو الذات العاملة (٠,٨٨)، والبيئة الفيزيائية (٠,٧١)، والإدارة المدرسية (٠,٧٨)، والرواتب والحوافز والترقيات (٠,٨١).

متغيرات الدراسة

١. المتغيرات المستقلة: تضمنت الدراسة سبعة متغيرات مستقلة هي: جنس المعلم (ذكر، أنثى)، وخبرة المعلم في التدريس (أقل من ٣ سنوات، ٣-٦ سنوات، وأكثر من ٦ سنوات)، وتخصص المعلم (التربية المهنية، تخصص مهني آخر، وتخصص أكاديمي)، والمؤهل العلمي للمعلم (دبلوم، بكالوريوس، البكالوريوس ودبلوم التربية، وماجستير أو دكتوراه)، وطبيعة منطقة عمل المعلم (مدينة، ريف، وبادية)، وعدد الطلبة في المدرسة (أقل من ٣٠٠ طالب، ٣٠٠-٦٠٠ طالب، وأكثر من ٦٠٠ طالب)، ووجود مشغل للتربية المهنية في المدرسة (موجود، وغير موجود).
٢. المتغير التابع: درجة تقدير معلمي التربية المهنية للروح المعنوية لديهم.

المعالجة الإحصائية

تم ترميز استجابات المعلمين بهدف إدخالها في الحاسوب باستخدام الحزمة الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS). وقد أعطيت الدرجة الكبيرة جدا الرمز (٥)، والدرجة الكبيرة (٤)، والدرجة المتوسطة (٣)، والدرجة المنخفضة (٢)، والدرجة المنخفضة جدا (١). وللإجابة عن السؤال الأول تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة ولكل مجال من المجالات. وبهدف الحكم على قيمة المتوسط الحسابي ضمن فئات ثلاث (منخفضة أو متوسطة أو مرتفعة) تمت قسمة المدى بين أعلى تدرج وأقل تدرج للاستبانة وهو (٥-١=٤) على عدد فئات توزيع المتوسط الحسابي الجديدة (٣) ويساوي (١,٣٣)، وبهذا يكون المتوسط الحسابي: (١-٢,٣٣=٢,٣٤)، (٣,٦٧ متوسطا)، و(٥-٣,٦٨=١,٣٣) مرتفعا). وللإجابة عن السؤال الثاني تم استخدام اختبارات (ت) وتحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA)، واختبار شففيه (Sheffe-test) للمقارنات البعدية لاستخراج دلالات الفروق في قيم المتوسطات الحسابية تبعا للمتغيرات المستقلة.

نتائج الدراسة

يتناول هذا الجزء عرضاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة حسب سؤالها:



أولاً: نتائج السؤال الأول

ونص هذا السؤال على: "ما درجة الروح المعنوية لدى معلمي التربية المهنية في الأردن؟" للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والترتيب لكل فقرة من الفقرات الواردة في الاستبانة ولكل مجال من مجالاتها. وكانت النتائج كما في الجدول رقم (٢).

الجدول رقم (٢)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات المعلمين للمجالات الفرعية والتقدير الكلي لدرجة الروح المعنوية لديهم

الترتيب	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
أولاً: مجال الاتجاه نحو المدرسة والعمل فيها				
١	أحافظ على ممتلكات المدرسة التي أعمل فيها.	٤,٣٢	٠,٩٥	عالية
٢	أصل إلى مدرستي في الوقت المحدد.	٤,١٨	٠,٩٦	عالية
٣	أواظب على عملي دون تغيب.	٤,١٠	١,٠٤	عالية
٤	أشعر أنني أقوم بعملي بدافعية وحماس.	٣,٩٨	٠,٩١	عالية
٥	أشعر بالانتماء إلى المدرسة التي أعمل فيها.	٣,٨٩	١,١٣	عالية
٦	أشعر بأن عملي هو العمل الذي أحب أن أؤديه.	٣,٦٩	١,١١	عالية
٧	أحس بأنني أنمي نفسي في المدرسة التي أعمل فيها.	٣,٦٩	١,١٠	عالية
٨	أعتقد أن العمل الذي أقوم به في المدرسة مهم لإنجاحها.	٣,٦٨	١,٠٥	عالية
٩	المهام المنوطة بالعاملين في المدرسة واضحة ومحددة.	٣,٦٦	١,٠٧	متوسطة
١٠	أشعر بأنني أرغب في القيام بكثير من العمل المطلوب.	٣,٦٦	١,٠٠	متوسطة
١١	أشعر في أثناء عملي بأن هذا العمل ينفعني في المستقبل.	٣,٦١	١,١٠	متوسطة
١٢	أعتقد أن العمل الذي أقوم به ينمي قدراتي ومعرفتي.	٣,٦١	١,٠٦	متوسطة
١٣	أحس بأن أهداف المدرسة التي أعمل فيها مقبولة لدي.	٣,٦٠	١,٠٢	متوسطة
١٤	أشعر أن المهام التي أقوم بها معقولة.	٣,٥٧	٠,٩٢	متوسطة
١٥	عندما تغيب عن عملي فإنني أشاق إليه.	٣,٤١	١,١٥	متوسطة
١٦	المعتقدات والأهداف العامة للوزارة متعددة وواضحة.	٣,٣٥	١,٠٥	متوسطة
الدرجة الكلية للمجال				
ثانياً: مجال الاتجاه نحو الذات العاملة.				
١	أحس بأن علاقتي مع زملائي في العمل جيدة.	٤,٠٩	٠,٩٣	عالية
٢	في المدرسة أحس بأنني أعمل مع أصدقائي.	٤,٠١	١,٠٣	عالية
٣	أشعر بأنني شخص كفاء.	٤,٠٠	٠,٧٨	عالية
٤	أشعر بأنني قريب من نفوس العاملين في المدرسة.	٣,٩٨	٠,٩٥	عالية
٥	أحترم آراء زملائي في العمل وإن جاءت مخالفة لرأيي.	٣,٩٥	٠,٩٢	عالية
٦	أشعر بأنني شخص عادل.	٣,٩٢	٠,٨٩	عالية
٧	أشعر بأن حالتي الصحية جيدة، ولا أعاني من أي مرض.	٣,٩٠	١,١٣	عالية
٨	أتميز بالدقة في أثناء القيام بالعمل.	٣,٨٩	٠,٩١	عالية
٩	أشعر بأن إنتاجي جيد.	٣,٧٨	٠,٩٤	عالية
١٠	أحس بالاستقرار عندما أقوم بعملي.	٣,٧٥	١,٠٥	عالية
١١	أشعر بالنفاؤل عندما أقوم بعملي.	٣,٧١	١,٠٥	عالية
١٢	أفكر باستمرار في عملي الحالي.	٣,٥٨	١,١٢	متوسطة
١٣	أشعر بأن أهدافي الشخصية تتحقق بتحقيق أهداف المدرسة.	٣,٣٣	١,٠٩	متوسطة
١٤	أشعر بأن المركز الاجتماعي لمهنتي جيد.	٣,٢٦	١,٢٠	متوسطة



تابع الجدول رقم (٢)

الترتيب	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
١٥	لا أرغب في التعبير عن الرأي وتحمل المسؤوليات.	٢,٩٥	١,١٦	متوسطة
	الدرجة الكلية للمجال	٢,٦٤	١,٠٤	عالية
ثالثاً: مجال الرواتب والحوافز والترقيات.				
١	يساهم كل موظف في المدرسة في تحقيق أهدافها.	٢,٥٠	١,١٢	متوسطة
٢	تهتم المدرسة بتحفيز العاملين معنوياً.	٢,٢١	١,١١	متوسطة
٣	في اختيار المناصب الإدارية في المدرسة (الرجل المناسب في المكان المناسب)	٢,٢٦	١,١٧	متوسطة
٤	سياسة الوزارة المتبعة في الترقيات عادلة.	٢,٢٠	١,٠٧	متوسطة
٥	الراتب الذي أحصل عليه يوازي المجهود الذي أبذله.	٢,٩٢	١,٢٣	متوسطة
٦	الحوافز والخدمات المقدمة للعاملين تدفعني للتمسك بعملتي.	٢,٨١	١,٠٩	متوسطة
٧	أشعر بأن المكافآت التي أحصل عليها مناسبة.	٢,٧٢	١,٢٧	متوسطة
	الدرجة الكلية للمجال	٢,١٠	١,١٥	متوسطة
رابعاً: مجال الإدارة المدرسية				
١	أشعر بأن مدير المدرسة ميسر للعمل ويقدم المساعدة.	٢,٨٥	١,٠٦	عالية
٢	تحرص إدارة المدرسة على إطلاع العاملين على الخطط التطويرية.	٢,٦٣	١,٠٣	متوسطة
٣	عملية الاتصال مع مدير المدرسة، وبقية العاملين في المدرسة فعالة.	٢,٥٨	١,٠٧	متوسطة
٤	تعمل إدارة المدرسة وفق مبدأ الفريق الواحد في تنظيم شؤونها.	٢,٥٧	١,٠٤	متوسطة
٥	تتاح لي الفرصة لإثبات ذاتي.	٢,٥٢	١,١٠	متوسطة
٦	مدير المدرسة من النوع العادل والمنصف في معاملة الجميع.	٢,٥٢	١,١٣	متوسطة
٧	توفر إدارة المدرسة أجواء من الثقة والتعاون بينها وبين العاملين.	٢,٥٠	١,٠٢	متوسطة
٨	تحرص المدرسة على تدريب العاملين وتطوير مؤهلاتهم العلمية.	٢,٤٨	١,٠٧	متوسطة
٩	تحرص إدارة المدرسة على تطوير العمل وتشجع الإبداع.	٢,٤٦	١,٠٧	متوسطة
١٠	بيدي مدير المدرسة نمطاً قيادياً إيجابياً.	٢,٤٥	١,١٩	متوسطة
١١	أحس أن الأساليب التي تتبعها سياسات المدرسة توافق قناعاتي.	٢,٣٢	١,٠٥	متوسطة
١٢	أشارك في صنع السياسات المتبعة في المدرسة.	٢,٢٩	١,١٦	متوسطة
١٣	أشعر بأن السياسات المطبقة في المدرسة تلبى الحاجات.	٢,٢٧	١,٠٨	متوسطة
١٤	أشارك في إدارة المدرسة واتخاذ القرارات مما يحسن الإنتاجية.	٢,١٨	١,١٤	متوسطة
١٥	تشارك إدارة المدرسة العاملين في اتخاذ القرارات الإدارية.	٢,٠٩	١,١٣	متوسطة
١٦	تحرص إدارة المدرسة على مساعدة العاملين في حل مشكلاتهم.	٢,٠٧	١,١٩	متوسطة
	الدرجة الكلية للمجال	٢,٤٠	١,١٠	متوسطة
خامساً: مجال البيئة الفيزيائية للعمل المدرسي				
١	مكان العمل آمن وهناك تعليمات للحوادث الطارئة.	٢,٥٠	١,١٣	متوسطة
٢	أشعر بأن مرافق المدرسة التي أستعملها سليمة وصالحة.	٢,٤٣	١,١٢	متوسطة
٣	أحس بأن التنظيم للمدرسة التي أعمل فيها فعال.	٢,٤١	١,١١	متوسطة
٤	أعتبر مبنى المدرسة مكاناً مريحاً ومناسباً لطبيعة العمل.	٢,٣١	١,٠٩	متوسطة
	الدرجة الكلية للمجال	٢,٤١	١,١١	متوسطة
	الدرجة الكلية للروح المعنوية لعينة الدراسة	٢,٤٧	٠,٦٥	متوسطة

يشير الجدول رقم (٢) إلى أن درجة الروح المعنوية لمعلمي التربية المهنية في الأردن كانت متوسطة حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي العام (٣,٤٧). كذلك كان المتوسط العام لأربعة مجالات فرعية متوسطاً، وهذه المجالات هي: الاتجاه نحو الذات العاملة، والبيئة الفيزيائية، والإدارة المدرسية، والرواتب والحوافز. أما الاتجاه نحو المدرسة والعمل فيها، فقد كانت



درجته عالية. وسوف يتم عرض النتائج ومناقشتها فيما يتعلق بكل مجال على حدة.

١) مجال الاتجاه نحو المدرسة والعمل فيها

تبين النتائج أن الدرجة الكلية للروح المعنوية فيما يتعلق (بالاتجاه نحو المدرسة والعمل فيها) كانت عالية، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المجال (٣,٧١)، وكان المتوسط العام لثمانية فقرات عالياً أيضاً، كان أعلاها المحافظة على ممتلكات المدرسة (١)، إلا أن ثمانية فقرات في هذا المجال كان المتوسط الحسابي لكل منها (متوسطاً)، وهي الفقرات المتعلقة بكون المهمات المنوطة بالعاملين واضحة ومحددة (٩)، والرغبة في القيام بالكثير من العمل المطلوب (١٠)، والشعور بنفعية العمل المستقبلية (١١)، وتنمية العمل للقدرات والمعرفة (١٢)، وقبول أهداف المدرسة من قبل المعلم (١٣)، ومعقولية مهام المعلم (١٤)، والاشتياق إلى العمل أثناء الغياب عنه (١٥)، وتجدد الأهداف والمعتقدات في الوزارة عموماً (١٦).

إن ورود بعض عناصر الروح المعنوية في مجال (الاتجاه نحو المدرسة والعمل فيها) بدرجة عالية عامل مطمئن بأن هناك إيجابيات تجعل لدى معلمي التربية المهنية اتجاهات إيجابية نحو مدارسهم، فقد أوردت بعض الدراسات أن الاتجاه نحو موقع العمل وظروف العمل فيه يعد من العوامل المؤثرة في درجة الروح المعنوية للعاملين (Dick, Metclaffe & Williams, 2003). إلا أن وجود بعض الفقرات التي كانت الروح المعنوية فيها متوسطة يدعو إلى النظر فيها ومحاولة تحسينها إن كانت تتعلق بظروف العمل التي يمكن للمدرسة أو الوزارة أن تحسن فيها، ومنها: جعل متطلبات العمل أكثر واقعية، والزيادة في النمو المهني للمعلم ليصبح عمله أكثر نفعاً له، وجعل أهداف المدرسة والوزارة أكثر وضوحاً وقبولاً لدى المعلمين عن طريق الحوار والمناقشة حول تلك الأهداف. وكل هذه عوامل تؤثر في درجة الروح المعنوية للعاملين كما أورد (Batten, 2000; Stinnett, 2003).

٢) مجال الاتجاه نحو الذات العاملة

يتبين أن قيمة المتوسط العام لمجال الاتجاه نحو الذات العاملة قد بلغت (٣,٦٤) وهي قيمة عالية. وكان المتوسط العام لإحدى عشرة فقرة من هذا المجال (عالياً) وهي الفقرات (١-١١) المتعلقة بكون العلاقة مع الزملاء جيدة (١)، وشعور المعلم بأنه يعمل مع أصدقائه (٢)، وبشعور المعلم بكفاءته (٣)، وشعوره بقربه من نفوس العاملين معه (٤)، وباحترام الزملاء (٥)، وشعور المعلم بعدالته (٦)، والشعور بالصحة الجيدة (٧)، والتميز بالدقة (٨)، والاتجاه نحو جودة العمل (٩)، والشعور بالاستقرار في العمل (١٠)، والشعور بالتفاؤل عند القيام بالعمل (١١)، والعوامل المذكورة تبين حالة من الأريحية في العمل يعيشها



المعلم، وهي عوامل تساعد في رفع درجة الروح المعنوية للعاملين كما أوردت دراسات (Dick, Metclaffe & Williams, 2003; Kossen, 1978) إلا أن بقية فقرات المجال التي جاءت الروح المعنوية فيها متوسطة، تقلل من حالة الأريحية هذه، فالمعلمون يفكرون باستمرار في عملهم بدرجة متوسطة (١٢)، والعمل في المدرسة يحقق أهدافهم بدرجة متوسطة (١٣). وكذلك يلاحظ حصول انخفاض كبير في قيمة المتوسط الحسابي لتقدير درجة الروح المعنوية عندما يتعلق الأمر بالشعور بالمركز الاجتماعي للمهنة (٢٦، ٣)، وهي درجة متوسطة أيضا (الفقرة ١٤). قد يعود ذلك إلى النظرة غير الإيجابية للتربية المهنية من قبل أطراف عدة في العملية التربوية منها الطلبة والإدارة وأولياء الأمور والمجتمع المحلي وهو الأمر الذي أكدته عدة دراسات منها (Al-Saydeh, 2002; Tweissi, 1998). ويلاحظ كذلك انخفاض درجة الروح المعنوية لمعلمي التربية المهنية فيما يتعلق بالرغبة في التعبير عن الرأي وتحمل المسؤولية (٢، ٩٥) (الفقرة ١٥) وهي درجة متوسطة، وقد يعود الأمر إلى فاعلية إبداء الرأي والمردود المعنوي والمادي للمشاركة، ومدى تقبل الإدارات للرأي والعمل به عند إبداء المعلمين لمثل هذه الآراء، حيث إن الكثير من الدراسات أكدت على أن المشاركة في صنع القرارات والأخذ بهذه المشاركة من قبل صانعي القرار يساهم في رفع درجة الروح المعنوية للعاملين (Martin, 2000).

٣) مجال الرواتب والحوافز والترقيات

يلاحظ أن الدرجة الكلية لتقدير معلمي التربية المهنية لروحهم المعنوية في مجال الرواتب والحوافز والترقيات كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لها (٣، ١٠). وقد كانت تقديرات المعلمين حول جميع فقرات هذا المجال متوسطة أيضا. وقد يعكس ذلك حالة متوسطة من الرضا حول هذا المجال، فقد جاءت تقديرات المعلمين متوسطة لدرجة روحهم المعنوية حول إسهام جميع الموظفين في المدرسة في تحقيق الأهداف (١)، وحول الاهتمام العام من قبل المدرسة في تحفيز العاملين فيها معنويا (٢)، وحول اختيار الأفراد للمناصب الإدارية (٣)، وسياسة الوزارة المتبعة عموما في الترقيات (٥). ويورد عبيدات (٢٠٠٢) والقريوتي وزويلف (١٩٩٣) وجودمان (Goodman, 1982) أن إسهام جميع العاملين في تحقيق الأهداف وعدالة توزيع المناصب والترقيات ترك أثرا كبيرا في درجة الروح المعنوية للعاملين. ويلاحظ حصول انخفاض كبير في متوسط درجة الروح المعنوية المتعلقة بموازاة الراتب لحجم الجهود الذي يبذله معلم التربية المهنية (٢، ٩٢)، ومدى كون الحوافز المقدمة للمعلم تدفعه للتمسك بعمله (٢، ٨١) (فقرة ٦). وحول مدى مناسبة تلك المكافآت جاءت



الفقرة (٧) بأقل متوسط في المجال (٢,٧٢).

ومن المعلوم أن الرواتب عموماً في الأردن منخفضة، وقد يكون للأمر تأثير بالغ على معلمي التربية المهنية الذين يكون بعضهم متخصصاً في تخصصات مهنية، ولو أتيح للمعلم أن يعمل في القطاع الخاص من المصانع والشركات لحصل على دخل أعلى مقارنة براتبه بوصفه معلماً. كذلك فإن أنظمة الحوافز والترقيات مرتبطة بنظام مركزي يعتمد كثيراً على أعداد السنوات في العمل، وعلى تقارير عامة يصدرها المدير والمشرف. لذا فإن نظام حوافز وترقيات المعلمين القائم على الأداء الحقيقي للمعلم يمكن أن يسهم في تحسين الروح المعنوية لمعلمي التربية المهنية، فقد أكدت دراسات كثيرة على العلاقة بين الحوافز والترقيات والروح المعنوية للعاملين (Lee, 2002)، رغم أن دراسة دو جلاس (Douglas, 2000) قد أكدت أنه ليس للراتب ميزة تفضيلية في رفع درجة الروح المعنوية للعاملين في المهن التعليمية.

٤) مجال الإدارة المدرسية

يتبين أن الدرجة الكلية للروح المعنوية لمعلمي التربية المهنية فيما يتعلق بالإدارة المدرسية كانت متوسطة، فقد كان المتوسط الحسابي لهذا المجال (٣,٤٠). كذلك فإن جميع الفقرات المتضمنة في هذا المجال كانت درجة تقدير المعلمين لروحهم المعنوية المتعلقة بها (متوسطة) باستثناء واحدة تتعلق بكون مدير المدرسة ميسراً للعمل ويقدم المساعدة (١)، وتلتها الفقرة (٢) المتعلقة بحرص إدارة المدرسة على إطلاع العاملين على الخطط التطويرية، تلتها كفاءة عملية التواصل بين المدير والعاملين في المدرسة. أما أقل الفقرات فقد كانت الفقرة (١٥): إشراك الإدارات للعاملين في اتخاذ القرارات الإدارية، وحرص إدارات المدارس على مساعدة العاملين في حل مشكلاتهم (١٦)، وقد نالت درجة متوسطة أيضاً.

وتذكر القيم المتوسطة لجميع فقرات هذا المجال بالحاجة إلى تطوير وتحسين تعامل الإدارات المدرسية مع معلمي التربية المهنية في كافة ما تضمنته فقرات هذا المجال من التعامل الإنساني معهم، أو إشراكهم في المهمات الإدارية على اختلاف أنواعها، والعمل على إشاعة الثقة والتعاون، والعمل على تطوير قدرات المعلمين، وتلبية حاجاتهم المهنية، إذ تورد بعض الدراسات أن للنمط الإداري المتبع في المؤسسة أثراً بالغاً في تحديد درجة الروح المعنوية للعاملين، ومنها دراسة عبيدات (٢٠٠٢) التي أكدت على ضرورة تبني نمط ديمقراطي في الإدارة لرفع درجة الروح المعنوية للعاملين، وكذلك دراسة بوستل (Postell, 2004) الذي أكد على ضرورة احترام المعلمين وتحسين تعامل الإدارة معهم لرفع درجة الروح المعنوية لديهم، وهو الأمر الذي أكدته كذلك دراسة كارول (Carroll, 1993).



٥) مجال البيئة الفيزيائية للعمل المدرسي

يتبين أن الدرجة الكلية للروح المعنوية لدى معلمي التربية المهنية فيما يتعلق بالبيئة الفيزيائية للعمل المدرسي كانت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لهذا المجال (٣,٤١). وقد كانت كذلك تقديرات معلمي التربية المهنية متوسطة لجميع فقرات هذا المجال، وقد كانت الفقرة (١) تتعلق بالأمان من الحوادث الطارئة، والفقرة (٢) بصلاحية وسلامة المرافق المدرسية، والفقرة (٣) بفعالية تنظيم المدرسة، والراحة ومناسبة موقع العمل لطبيعته (الفقرة ٤). وقد أشارت دراسة تانر وموريس (Tanner & Morris, 2002) إلى أن للبيئة الفيزيائية في المدرسة أثراً في تحديد درجة الروح المعنوية للمعلمين والطلبة على حد سواء. ولذا فإن تقديرات المعلمين المتوسطة لجميع هذه الفقرات تدعو إلى المراجعة الشاملة للبيئات الفيزيائية في المدارس لكي تكون أكثر أماناً وملاءمة، وأكثر أريحية في تنظيمها، خصوصاً في مشاغل التربية المهنية التي تمارس فيها تدريبات عملية تستخدم فيها والآلات من قبل الطلبة.

ثانياً: نتائج السؤال الثاني

نص هذا السؤال على: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الروح المعنوية لمعلمي التربية المهنية في الأردن ($\alpha = 0,05$) تعزى لمتغيرات: جنس المعلم، وتخصص المعلم، وخبرته، ومؤهله العلمي، وطبيعة المنطقة التي يعمل فيها، ووجود مشغل للتربية المهنية في المدرسة، وعدد الطلبة في المدرسة؟

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات معلمي التربية المهنية في الأردن لدرجة الروح المعنوية لديهم حسب متغيرات الدراسة، وذلك كما هو مبين في الجدول (٣).

الجدول رقم (٣)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات معلمي التربية المهنية في الأردن لدرجة الروح المعنوية حسب متغيرات الدراسة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مستويات المتغير	المتغير
٠,٦٢	٣,٥٢	ذكر	الجنس
٠,٦٨	٣,٥٩	أنثى	
٠,٦٧	٣,٥٩	يوجد مشغل	وجود المشغل
٠,٦٠	٣,٤٨	لا يوجد مشغل	
٠,٥٩	٣,٦١	مدينة	طبيعة المنطقة
٠,٧٣	٣,٦٥	ريف	
٠,٦١	٣,٢٢	بادية	

تابع الجدول رقم (٣)

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	مستويات المتغير	المتغير
٠,٦٠	٣,٦٣	أقل من ٣ سنوات	الخبرة
٠,٦١	٣,٤٤	٣ إلى ٦ سنوات	
٠,٦٩	٣,٥٨	أكثر من ٦ سنوات	
٠,٦٥	٣,٦٨	تربية مهنية	التخصص
٠,٦٠	٣,٥٠	مهني آخر	
٠,٧٠	٣,٤٤	أكاديمي	
٠,٦٠	٣,٦١	دبلوم	المؤهل العلمي
٠,٦٦	٣,٥٨	بكالوريوس	
٠,٦٩	٣,٥٣	بكالوريوس+ دبلوم	
٠,٣٦	٣,٥٣	ماجستير أو دكتوراه	

١) متغير جنس المعلم ومتغير وجود المشغل

بهدف اختبار دلالة الفروق في تقديرات معلمي التربية المهنية لدرجة الروح المعنوية لديهم تبعاً لجنس المعلم ولوجود مشغل تربية مهنية في المدرسة تم استخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (٤).

الجدول رقم (٤)

نتائج اختبار "ت" للكشف عن دلالة الفروق في تقديرات معلمي التربية المهنية لدرجة الروح المعنوية لديهم تبعاً لجنس المعلم ووجود المشغل

المتغير	مصدر التباين	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	مستوى الدلالة
جنس المعلم	ذكر	١٢٢	٣,٥٢	٠,٦٢	٠,٩٦٨	٢٥٢	٠,٢٣٤
	أنثى	١٢٢	٣,٥٩	٠,٦٨			
وجود المشغل	يوجد	١٨٣	٣,٥٩	٠,٦٧	١,١٦٦	٢٥٢	٠,٢٤٥
	لا يوجد	٧١	٣,٤٨	٠,٦٠			

متغير جنس المعلم

تشير النتائج في الجدول رقم (٤) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات معلمي التربية المهنية لدرجة الروح المعنوية لديهم تعزى للجنس، حيث بلغت قيمة "ت" (٠,٩٦٨) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($a=٠,٠٥$). أي أن درجة الروح المعنوية لدى معلمي التربية المهنية متساوية لدى المعلمين بغض النظر عن جنس المعلم. وقد يعود ذلك للتشابه التقريبي لظروف العمل في مدارس الذكور والإناث. وتوافقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة أبو السمن (١٩٩٤) التي أجريت على المعلمين في محافظة البلقاء



الأردنية، إلا أنها اختلفت مع ما توصلت إليه دراسة المساعيد (٢٠٠٤) من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الروح المعنوية للمعلمين تعزى للجنس.

متغير وجود المشغل

تشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات معلمي التربية المهنية لدرجة الروح المعنوية لديهم تعزى لوجود مشغل تربية مهنية في المدرسة، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة (١,١٦٦) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (a=٠,٠٥). أي أن درجة الروح المعنوية لدى معلمي التربية المهنية متساوية بغض النظر عن وجود مشغل تربية مهنية في المدرسة التي يعمل بها المعلم. وتختلف هذه النتيجة مع بعض الدراسات التي تشير إلى أن وجود الإمكانيات التي تسهل العمل وتزيد من فاعلية الأداء تحسن من درجة الروح المعنوية للعاملين مثل دراسة (أبو السمن، ١٩٩٤) ودراسة بوستل (Postell, 2004) ودراسة دوجلاس (Douglas, 2000). ويدل ذلك على قلة توظيف المشغل في تدريس التربية المهنية في المدارس الحكومية الأردنية، وهو ما أيدته دراسة السعيدة (Al-Saydeh, 2002)، حينما بينت النتائج فيها أن المعلمين قدروا أهمية كفايات استخدام المشغل بقيمة متوسطة، وكذلك دراسة (أحمد، ٢٠٠٧) التي دلت على عدم وجود فروق في درجة تركيز المعلمين على المهارة العملية في تدريس مبحث التربية المهنية في الأردن بين معلمي المدارس التي تحوي مشاغل وتلك التي لا تحوي مشاغل للتربية المهنية. يبين الجدول رقم (٥) نتائج اختبار (ت) للكشف عن دلالات الفروق في تقديرات معلمي التربية المهنية لدرجة الروح المعنوية تبعاً لمتغير الجنس.

الجدول رقم (٥)

نتائج اختبار "ت" للكشف عن دلالة الفروق في تقديرات معلمي التربية المهنية لدرجة الروح المعنوية لديهم، تبعاً لجنس المعلم

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت المحسوبة	درجات الحرية	مستوى الدلالة
ذكر	١٢٢	٢,٥٢	٠,٦٢	٠,٩٦٨	٢٥٢	٠,٢٢٤
أنثى	١٢٢	٢,٥٩	٠,٦٨			

تشير النتائج في الجدول (٥) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات معلمي التربية المهنية لدرجة الروح المعنوية لديهم تعزى للجنس، حيث بلغت قيمة "ت" (٠,٩٦٨) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (a=٠,٠٥). أي أن درجة الروح



المعنوية لدى معلمي التربية المهنية متساوية لدى المعلمين بغض النظر عن جنس المعلم. وقد يعود ذلك للتشابه التقريبي لظروف العمل في مدارس الذكور والإناث. وتوافقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة أبو السمن (١٩٩٤) التي أجريت على المعلمين في محافظة البلقاء الأردنية، إلا أنها اختلفت مع ما توصلت إليه دراسة المساعيد (٢٠٠٤) من وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الروح للمعلمين تعزى للجنس.

(٢) متغيرات (طبيعة المنطقة، والخبرة، والتخصص، والمؤهل العلمي، وعدد الطلبة) معرفة إذا ما كانت الفروق بين متوسطات تقديرات المعلمين ذات دلالة إحصائية تبعا لهذه المتغيرات، تم إجراء تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للمتوسطات عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (٦).

الجدول رقم (٦)

نتائج تحليل التباين الأحادي لتقديرات المعلمين لدرجة الروح المعنوية للمعلمين

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) المحسوبة	مستوى الدلالة
طبيعة المنطقة	بين المجموعات	٤,٢٧٧	٢	٢,١٣٩	٥,١٦١	*,٠٠٦
	داخل المجموعات	١٠٤,٠٠٤	٢٥١	٠,٤١٤		
	الكلية	١٠٨,٢٨٢	٢٥٣			
الخبرة	بين المجموعات	١,٣٣٩	٢	٠,٦٧	١,٥٧٢	٠,٢١
	داخل المجموعات	١٠٦,٩٤٢	٢٥١	٠,٤٢٦		
	الكلية	١٠٨,٢٨٢	٢٥٣			
التخصص	بين المجموعات	٢,٦٨٦	٢	١,٣٤٣	٣,١٩٢	*,٠٠٤٢
	داخل المجموعات	١٠٥,٥٩٦	٢٥١	٠,٤٢١		
	الكلية	١٠٨,٢٨٢	٢٥٣			
المؤهل العلمي	بين المجموعات	٧,٧٦٢	٣	٢,٥٨٨	٦,٤٣٦	*,٠٠
	داخل المجموعات	١٠٠,٥١٨	٢٥٠	٠,٤٠٢		
	الكلية	١٠٨,٢٨٢	٢٥٣			
عدد الطلبة في المدرسة	بين المجموعات	٢,٨١٦	٢	١,٤٠٨	٣,٣٥١	*,٠٣٧
	داخل المجموعات	١٠٥,٤٦٦	٢٥١	٠,٤٢		
	الكلية	١٠٨,٢٨٢	٢٥٣			

متغير طبيعة المنطقة

تشير النتائج في الجدول رقم (٦) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات معلمي التربية المهنية لدرجة الروح المعنوية لديهم تعزى لطبيعة المنطقة التي تقع فيها مدرسة المعلم،



حيث بلغت قيمة "ف" المحسوبة (5,161) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (a = 0,05). أي أن درجة الروح المعنوية لدى معلمي التربية المهنية تختلف باختلاف طبيعة المنطقة التي تقع فيها المدرسة. وللكشف عن مصدر الفروق لوجود دلالة إحصائية لمتغير طبيعة المنطقة في تقديرات معلمي التربية المهنية لدرجة الروح المعنوية لديهم، تم إجراء المقارنات البعدية بطريقة "اختبار شفوية" (Scheffe-Test) وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (٧).

الجدول رقم (٧)

نتائج اختبار "شفوية" للكشف عن مصدر الفروق في متوسطات تقديرات المعلمين لدرجة الروح المعنوية لديهم في ضوء طبيعة المنطقة التي تقع فيها مدرسة المعلم

طبيعة المنطقة التي تقع فيها المدرسة		مدينة	ريف	بادية
مدينة	٣,٦١		٣,٦٥	٣,٢٢
ريف	٣,٦٥		٠,٠٤	*٠,٢٩
بادية	٣,٢٢			*٠,٢٣

تبين نتائج المقارنات البعدية في الجدول رقم (٧) أن مصدر الفروق الدالة إحصائياً بين تقديرات معلمي التربية المهنية لدرجة الروح المعنوية لديهم كانت بين تقديرات المعلمين في منطقة المدينة والمعلمين في منطقة البادية ولصالح المعلمين في منطقة المدينة، كذلك بين تقديرات المعلمين في منطقة الريف والمعلمين في منطقة البادية ولصالح المعلمين في منطقة الريف، أي أن المعلمين الذين يعملون في المناطق المدنية والريفية تزداد لديهم درجة الروح المعنوية مقارنة بزملائهم العاملين في مناطق البادية. وقد يعزى ذلك إلى أن ظروف العمل في المدينة وقرب المعلمين من مناطق سكنهم وجودة الإمكانيات الموجودة في المدارس هي في المدينة أفضل منها فيما سواها. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة المساعيد (٢٠٠٤) التي دلت نتائجها على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الروح المعنوية للمعلمين تعزى إلى طبيعة المنطقة الجغرافية التي يعمل فيها المعلم. وقد يعزى ذلك إلى بعد المسافات وصعوبة المواصلات في المناطق البدوية والمدنية وسهولتها في المناطق الريفية كما قد يعزى إلى توافر الإمكانيات اللازمة للعمل، الأمر الذي أكدت علاقته بالروح المعنوية للمعلمين دراسة بوستل (Postell, 2004) ودراسة دو جلاس (Douglas, 2000).

متغير الخبرة في التدريس

تظهر النتائج في الجدول رقم (٧) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات

معلمي التربية المهنية لدرجة الروح المعنوية لديهم تعزى لمتغير الخبرة في التدريس، حيث بلغت قيمة "ف" المحسوبة (1,572) وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($a=0,05$). أي أن درجة الروح المعنوية لدى معلمي التربية المهنية لا تختلف باختلاف الخبرة في التدريس. وتعارض هذه النتيجة مع نتائج الدراسات الأخرى التي بحثت في تأثير الروح المعنوية للمعلمين بعامل الخبرة، حيث أثبتت تلك الدراسات وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الروح المعنوية للمعلمين تعزى لخبرة المعلم في التدريس (المساعد، 2004؛ أبو السمن، 1994؛ الخطيب والحديدي وعليان، 1991). إلا أنه يمكن عزو عدم وجود تلك الفروق في هذه الدراسة إلى تشابه ظروف العمل لدى المعلمين على اختلاف المدة الزمنية التي عملها المعلم في مدرسته.

متغير تخصص المعلم

تبين النتائج في الجدول رقم (8) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات معلمي التربية المهنية لدرجة الروح المعنوية لديهم تعزى لمتغير تخصص المعلم، حيث بلغت قيمة "ف" المحسوبة (3,192) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($a=0,05$). أي أن درجة الروح المعنوية لدى معلمي التربية المهنية تختلف باختلاف تخصص المعلم، وللكشف عن مصدر الفروق لوجود دلالة إحصائية لمتغير التخصص في تقديرات معلمي التربية المهنية لدرجة الروح المعنوية لديهم، تم إجراء مقارنات بعدية بطريقة " اختبار شففيه" (Scheffe-Test)، وكانت النتائج كما هو موضح في رقم الجدول (7).

تبين نتائج المقارنات البعدية في الجدول رقم (8) أن مصدر الفروق الدالة إحصائياً بين تقديرات معلمي التربية المهنية لدرجة الروح المعنوية لديهم كانت بين تقديرات المعلمين من تخصص التربية المنهية والمعلمين من ذوي التخصصات الأكاديمية ولصالح المعلمين من تخصص التربية المنهية، أي أن المعلمين من تخصص التربية المنهية تزداد لديهم درجة الروح المعنوية مقارنة بزملائهم من ذوي التخصصات الأكاديمية. وقد يعزى ذلك إلى أن تدريس مبحث التربية المهنية بمجالاته المتنوعة وطبيعته العملية يكون أكثر سهولة على المعلم المتخصص فيه منه على المعلم المتخصص في تخصص مهني أو تخصص أكاديمي. ولم يجد الباحث دراسات بحثت في تأثير درجة الروح المعنوية لمعلمين يدرسون نفس المبحث مع اختلاف تخصصاتهم العلمية ليتمكن من مقارنة هذه النتيجة مع نتائج تلك الدراسات.



الجدول رقم (٨)
اختبار "شفية" للكشف عن مصدر الفروق في تقديرات معلمي التربية المهنية
لدرجة الروح المعنوية لديهم في ضوء متغير تخصص المعلم

تخصص أكاديمي	تخصص مهني غير التربية المهنية	التربية المهنية	تخصص المعلم	
٣,٢٤	٣,٥٠	٣,٦٨		
*٠,٤٤	٠,١٨		٣,٦٨	التربية المهنية
٠,٢٦			٣,٥٠	تخصص مهني غير التربية المهنية
			٣,٢٤	تخصص أكاديمي

متغير المؤهل العلمي للمعلم

تبين النتائج في الجدول رقم (٩) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات معلمي التربية المهنية لدرجة الروح المعنوية لديهم تعزى لمتغير الدرجة العلمية، حيث بلغت قيمة "ف" المحسوبة (٦,٤٣٦) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$). أي أن درجة الروح المعنوية لدى معلمي التربية المهنية تختلف باختلاف المؤهل العلمي للمعلم، وللكشف عن مصدر الفروق لوجود دلالة إحصائية لمتغير المؤهل العلمي في تقديرات معلمي التربية المهنية لدرجة الروح المعنوية لديهم، تم إجراء المقارنات البعدية بطريقة "اختبار شفية" كما هو موضح في الجدول رقم (٩).

الجدول رقم (٩)
اختبار "شفية" (Scheffe) للكشف عن مصدر الفروق في تقديرات معلمي التربية المهنية لدرجة الروح المعنوية لديهم في ضوء متغير المؤهل العلمي للمعلم

ماجستير أو دكتوراه	بكالوريوس + دبلوم	بكالوريوس	دبلوم كلية مجتمع	الدرجة العلمية للمعلم	
٢,٥٢	٣,٥٢	٣,٥٨	٣,٦١		
*١,٠٨	٠,٠٨	٠,٠٢		٣,٦١	دبلوم كلية مجتمع
*١,٠٥	٠,٠٥			٣,٥٨	بكالوريوس
*١,٠٠				٣,٥٢	بكالوريوس + دبلوم تربية
				٢,٥٢	ماجستير أو دكتوراه

تبين نتائج المقارنات البعدية في الجدول رقم (٩) أن مصدر الفروق الدالة إحصائياً بين تقديرات معلمي التربية المهنية لدرجة الروح المعنوية لديهم كانت بين تقديرات المعلمين من حملة درجة ماجستير أو دكتوراه من جهة، والمعلمين من حملة باقي المؤهلات العلمية من جهة أخرى، ولصالح المعلمين من حملة باقي الدرجات العلمية (دبلوم كلية مجتمع، بكالوريوس،



بكالوريوس + دبلوم تربية)، أي أن درجة الروح المعنوية تتدنى لدى المعلمين حملة درجة ماجستير أو دكتوراه مقارنة بزملائهم من حملة الدرجات العلمية الأخرى. وقد يعزى ذلك إلى كون المعلمين من حملة الشهادات العليا يطمحون إلى تغيير عملهم والحصول على مراكز وظيفية أعلى، وهكذا الأمر إذا ما قورن المعلمون من حملة (البكالوريوس ودبلوم التربية) بحملة البكالوريوس، وحملة البكالوريوس بحملة دبلوم كليات المجتمع، حيث إن الفرد تزداد رغبته بالارتقاء الوظيفي وتحسين الواقع الوظيفي كلما ازداد مؤهله العلمي. وهذه النتيجة تتفق مع دراسة المساعيد (٢٠٠٤) التي أثبتت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الروح المعنوية للمعلمين تبعاً للمؤهل العلمي، إلا أن الدراسة اختلفت مع نتيجة دراسة أبو السمن (١٩٩٤) التي بينت عدم وجود فروق في درجة الروح المعنوية تبعاً للمؤهل العلمي.

متغير عدد الطلبة في المدرسة

تبين النتائج في الجدول رقم (١٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقديرات معلمي التربية المهنية لدرجة الروح المعنوية لديهم تعزى لمتغير عدد الطلبة في المدرسة، حيث بلغت قيمة "ف" المحسوبة (٣,٣٥١) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$). أي أن درجة الروح المعنوية لدى معلمي التربية المهنية تختلف باختلاف عدد الطلبة في المدرسة، وللكشف عن مصدر الفروق لوجود دلالة إحصائية لمتغير عدد الطلبة في المدرسة في تقديرات معلمي التربية المهنية لدرجة الروح المعنوية لديهم، تم إجراء مقارنات بعدية بطريقة اختبار "شفيه" كما هو موضح في الجدول رقم (١٠).

الجدول رقم (١٠)

اختبار "شفيه" (Scheffe) للكشف عن مصدر الفروق في تقديرات معلمي التربية المهنية لدرجة الروح المعنوية لديهم في ضوء متغير عدد الطلبة في المدرسة

عدد الطلبة في المدرسة		أقل من ٣٠٠ طالب	٣٠٠ - ٦٠٠ طالب	أكثر من ٦٠٠ طالب
		٣,٧٠	٣,٥١	٣,٤٦
أقل من ٣٠٠ طالب	٣,٧٠		٠,١٩*	
٣٠٠ - ٦٠٠ طالب	٣,٥١			٠,٠٥
أكثر من ٦٠٠ طالب	٣,٤٦			

تبين نتائج المقارنات البعدية في الجدول رقم (١٠) أن مصدر الفروق الدالة إحصائياً بين تقديرات معلمي التربية المهنية لدرجة الروح المعنوية لديهم كانت بين تقديرات المعلمين العاملين في المدارس التي يبلغ عدد طلبتها (أقل من ٣٠٠ طالب) والمعلمين العاملين في

المدارس التي يبلغ عدد طلبتها (أكثر من ٦٠٠ طالب) ولصالح المعلمين العاملين في المدارس التي يبلغ عدد طلبتها (أقل من ٣٠٠ طالب)، أي أن المعلمين الذين يعملون في المدارس التي يكون عدد طلبتها قليلاً تزداد لديهم درجة الروح المعنوية مقارنة بزملائهم العاملين في المدارس التي يكون عدد طلبتها كبيراً، وهو أمر منطقي حيث تزداد أعباء المعلم في التعامل مع الطلبة وتزداد المشكلات السلوكية كلما ازدادت أعدادهم داخل المدرسة، الأمر الذي أكدته دراسة أبو السمن (١٩٩٤) ودراسة كارول (Carroll, 1993) والخطيب والحديدي وعليان (١٩٩١) حيث أكدت هذه الدراسات أن للروح المعنوية علاقة بحجم أعباء العمل التي تزداد على المعلم في حال زيادة أعداد الطلبة في المدرسة.

التوصيات

- بناء على نتائج الدراسة يوصي الباحثان بما يأتي :
- الاهتمام بدراسة الروح المعنوية للمعلمين في مختلف التخصصات والعوامل المؤثرة فيها والتحسين المستمر للظروف التي يمكن أن تحسن من مستوى هذه الروح.
- الاهتمام بجوانب الرواتب والحوافز والترقيات والمكافآت لمعلم التربية المهنية سعياً لتحسين روحه المعنوية.
- العمل على تحسين ممارسات الإدارة المدرسية فيما يتعلق بمبحث التربية المهنية ومعلميه سعياً لتحسين الروح المعنوية لديهم.
- العمل على تحسين البيئة الفيزيائية للمدارس ورفع جودة مرافقها وإمكاناتها المادية خصوصاً في المدارس الواقعة في الريف والبادية.
- العمل على تعيين معلمي التربية المهنية المتخصصين في تدريسها، والسعي إلى استبدال غير المتخصصين في تدريسها ما أمكن.
- العمل على تحسين ظروف الحاصلين على شهادات عليا من المعلمين بالطرق التي لا تتعارض مع ضرورة حصول المعلمين على مؤهلات علمية.

المراجع

أبو السمن، مي (١٩٩٤). أثر عوامل تربوية مختارة في مستوى الروح المعنوية لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة البلقاء. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية: عمان، الأردن.





أحمد، إياد (٢٠٠٧). درجة التركيز على المهارة العملية في تدريس التربية المهنية في مدارس محافظة البلقاء ومعيقاته وعلاقته ببعض المتغيرات. أطروحة دكتوراه غير منشورة، الجامعة الأردنية: عمان، الأردن

جواد، شوقي (٢٠٠٠). سلوك تنظيمي. عمان: دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع.

الخطيب، جمال، والحديدي، منى وعليان، خليل (١٩٩١). معنويات معلمي التربية الخاصة في الأردن. مجلة دراسات، ١٨(٢)، ١-٢.

الربيعي، سعيد (٢٠٠٤). إعداد المعلمين وتدريبهم في سلطنة عُمان إنجازات وطموحات (ط ١). سلطنة عمان: جامعة السلطان قابوس.

سلامة، كايد (١٩٩٢). أثر مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات المدرسية على روحهم المعنوية: دراسة ميدانية. مجلة أبحاث اليرموك، جامعة اليرموك، ٨(١)، ١٥١-١٨٩.

الشالفة، شاكر (١٩٩٣). العلاقة بين إدراك المدير لنمطه القيادي وإدراك المعلمين لهذا النمط وأثر هذه العلاقة في مستوى الروح المعنوية لدى المعلمين وذلك في المدارس الثانوية الأكاديمية الحكومية التابعة لمديرتي التربية والتعليم لعمان الكبرى الأولى والثانية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية: عمان، الأردن.

عبيدات، روجي (٢٠٠٢). العلاقة بين السمات الشخصية والروح المعنوية لدى معلمي مؤسسات التربية الخاصة في الضفة الغربية/ فلسطين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح: فلسطين.

عيسوي، عبد الرحمن (٢٠٠٠). علم النفس والإنتاج. مصر، الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

القيروتي، محمد، وزويلف، مهدي (١٩٩٣). المفاهيم الحديثة في الإدارة، النظريات والوظائف (ط ٣). عمان، الأردن: المكتبة الوطنية.

المساعد، أحمد (٢٠٠٤). مستوى الممارسات الإشرافية للمشرفين التربويين وعلاقته بمستويي الكفايات التعليمية والروح المعنوية لمعلمي المرحلة الأساسية في المدارس العامة في الأردن. أطروحة دكتوراه غير منشورة. جامعة عمان العربية للدراسات العليا: عمان، الأردن.

وزارة التربية والتعليم (١٩٩٢). منهاج التربية المهنية وخطوطه العريضة في مرحلة التعليم الأساسي. عمان: الأردن.

يوسف، درويش عبد الرحمن (١٩٩٩). العلاقة بين دافعية العمل الداخلية والالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي والخصائص الفردية: دراسة ميدانية. مجلة الإدارة العامة، ٣(٣٩)، ٤٩٣-٥٢٨.

Al-Saydeh, M. (2002). **Pre-vocational education in Jordan: implications for teacher education and in-service training**. Unpublished Ph.D dissertation, University of Huddersfield, UK.



- Anthony, S. (2003). **Teacher morale boosters**. Retrieved October, 31, 2007, from <http://www.susananthony.com/resources/morale.html>
- Batten, G. (2000). The strength of vocation: The professionals' experience. **Horizons**, n. 5, 9-10
- Black, S. (2001). Morale matters: When teachers feel good about their work, research shows, student achievement rises. **American School Board Journal**, **188**(1), 40-44
- Carroll, D. (1993). Teacher morale as related to school leadership behavior morale, leadership behavior. **Dissertation Abstracts International**. **54**(2), pp. 382, A.
- Crosby, J. G. (2007) **A beginning professional learning community: understanding teachers perceptions**. Ed. D dissertation, Walden University, United States, Minnesota. Retrieved February 14, 2008, from ProQuest Digital Dissertations database. (Publication No. AAT 3254443).
- Curtis, P., Ball, L. & Kirtham. (2006). Management and morale: Challenges in contemporary maternity care. **British Journal of Midwifery**, **14**(2), 100–103.
- Dick, G., Metclaffe, B. & Williams, C. (2003). **Organizational commitment: an analysis & gender and management factors in two UK police force**. Working paper series, working paper. No. 43, Centerburg Business School, University of Kent, UK.
- Douglas, M. (2000). A Quantitative study of the perception of teacher morale in the St. Louis Public Schools (Missouri). **Dissertation Abstract International**. **61**(5), PP. 61-95, A.
- First & Best in Education, Ltd. (2003). **Raising teacher morale**. Retrieved October 31, 2007, from http://www.firstandbest.co.uk/t1600_raising_teacher_morale.htm.
- Franklin, G. M. (1982). **Management in organization**. New York: John Willy and Sons.
- Goodman, P. (1982). **Changes in organization**. London: Jossey-Bass Publishing.
- Hale, R., & Rae, M. (2007) **A case study of the four-day school week in five South Dakota pre-kindergarten 12 public schools**. Ed. D. dissertation, University of South Dakota, United States, South Dakota. Retrieved February 14, 2008, from ProQuest Digital Dissertations database. (Publication No. AAT 3269556).



- Jones, R. (1997). Teacher participation in decision making: its relationship to staff morale and student achievement. **Education**, **118**(1), 76-84.
- Kossen, S. (1978). **The human side of organizations**, 2nd Edition, New York: Harper and Row Publishing.
- Lee, H. R. (2002). An empirical study of organizational justice as a mediator of the relationships among leader member exchange and job satisfaction, organizational commitment and turnover intentions in the lodging industry. **Dissertation Abstracts International**, **61**(6), p. 2379, Dec2000.
- Martin, D. (2000). A study of the relationship between elementary principal leadership behavior and teacher morale. **Dissertation Abstracts International**. **61**(6), pp. 21-28, A. Dec.
- National Education Association. (2000). How do you raise morale among teachers and support staff? **NEA Today**, 07347219, Mar2000, **18** (6), p. 3.
- Oglesby, C. (2003). **Teachers: low pay, low morale, high turnover**. Retrieved October 31, 2007 from <http://www.cnn.com/SPECIAL/2001/schools/stories/staff.effects.html>.
- Postell, W. (2004). **A model for enhancing morale among middle school teachers**. Ed. D Dissertation, Fisher Graduate School of Education, Nova Southeastern University, USA.
- Stinnett, M. (2003). **Professional problems of teacher**. New York: McMillan Company Publishers.
- Tanner, K. & Morris, F. (2002). School physical environment and teacher and student morale: Is there a connection? **School Business Affairs**, **68**(10), 4-8.
- Twiss, A. (1998). **The effectiveness and efficiency of Jordanian pre-vocational education provision**. Unpublished Ph. D dissertation, University of Huddersfield, UK.
-
