

أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم بالمملكة الأردنية الهاشمية

هاشم إبراهيم ضيف الله قبلان

معلم تربية بدنية - ماجستير التربية الرياضية - جامعة اليرموك

مقدمة

يُعد المعلم ركيزة أساسية في العملية التربوية والتعليمية، ويُعتبر الرضا الوظيفي من أهم العوامل التي تؤثر في جودة أداء المعلمين واستقرارهم في المهنة. وأشارت العديد من الدراسات إلى أن الحوافز المادية والمعنوية تُعد من المحركات الرئيسية التي تساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتحقيق بيئة تعليمية مستقرة. (الخصاونه ودويكه، ٢٠١٩)؛ (عبيد، ٢٠١١).

وقد أكدت دراسات سابقة مثل دراسة عوض وعليوة (2021) على العلاقة الوثيقة بين الحوافز المختلفة ومستوى الرضا، مما يبرز أهمية معالجة هذا الموضوع بشكل علمي ومنهجي لتقديم صورة واضحة حول واقع الحوافز الممنوحة لمعلمي التربية الرياضية في الأردن. في ضوء ذلك، جاءت هذه الدراسة لتسلط الضوء على أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية، بهدف اقتراح توصيات عملية قابلة للتطبيق تساهم في تحسين أوضاع المعلمين وتحقيق أهداف الوزارة.

كما وتُعد مهنة التعليم من المهن الحيوية التي تساهم بشكل مباشر في إعداد الأجيال وتنمية المجتمعات، وتُشير الدراسات الحديثة إلى أن المعلم يشكل حجر الأساس في العملية التربوية، لما له من دور في بناء القيم وتعزيز الكفاءات (النجار وعزام، ٢٠٢٢)؛ (Smith & Johnson, 2021) كما تؤكد منظمة اليونسكو على أن كفاءة ورضا المعلمين مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بجودة التعليم وتحقيق أهداف التنمية المستدامة. (UNESCO, 2020)

المفهوم والتطور التاريخي للرضا الوظيفي

نقلاً عن المقابلة وشمروخ (2011) قالوا بأن العديلي (1983) ذكر بأن دراسة هوبوك (HOPPOCK, 1935) تعتبر هي نقطة البداية الحقيقية في بحوث الرضا الوظيفي حيث قام في قياس رضا الموظفين في العمل وقام بفحص كل العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي مثل أوضاع العمل والاشراف والانجاز مستخدماً أساليب الاستقصاء والبحث، كما انها من أوائل الدراسات المنهجية المنشورة

عن الرضا الوظيفي وفي أواخر الستينيات واول السبعينات اخذت الدراسات والبحوث في مجال السلوك الإنساني والتنظيمي مسار الاهتمام بتفاعل الموظفين مع العمل نفسه في المؤسسات التي يعملون بها ومن هنا أصبحت بحوث الرضا الوظيفي أكثر تعقيدا واتساعا من ذي قبل ولاحق ذلك تطورا كبيرا في الطرق المنهجية لبحوث الرضا الوظيفي والعلاقات ما بينه وبين الخصائص الاجتماعية والسيكولوجية للأفراد والهياكل التنظيمية والمناخ التنظيمي أيضا.

كما ويعتبر الرضا الوظيفي للمعلمين من اهم المصطلحات الإدارية التي لها الأثر الفعال سواء كان إثر إيجابي او سلبي على زيادة الولاء والانتماء والانتاجية في العمل والالتزام بالمؤسسة التعليمية وتحقيق أهدافها المنشودة لأنه الأساس الذي يضمن التوافق الاجتماعي والنفسي للمعلم ويساهم برفع دافعيته ومعنويته وكل ذلك يؤدي الى تحسين نفسيته وتحقيق الأهداف المطلوبة منه ويتوقف نجاح أي مؤسسة تعليمية او فشلها على مدى اهتمام إدارات المؤسسات بالموظفين عن طريق تنمية مهاراتهم وقدراتهم واشباع رغباتهم وزيادة دافعيتهم نحو الإنتاج والاهتمام بالعمل كل ذلك لان الرضا الوظيفي للموظفين يؤثر إيجابيا في نوعية أدائهم ومن بعد ذلك تحقيق نتائج تخدم اقطاب المؤسسة التعليمية كافة وتحقق اهدافها بكفاءة (شرايدة، 2009)

وعرفه الديري (1999) بأنه مفهوم يحل مكان المعنويات ويشير الى مشاعر العاملين واتجاهاتهم الناتجة عن العمل نفسه وانه السعادة او القناعة التي يحصل عليها الموظف في العمل.

وقال عنه جرفين (GRIFFIN, 1999) بأنه الموقف الذي يعكس مدى قبول الأشخاص ورضاهم تجاه أعمالهم وواجباتهم في المنظمة.

وذكر شديفات (1999) بان الرضا الوظيفي هو مجموعة من المشاعر والاحاسيس التي يشعر بها أعضاء هيئة التدريس تجاه مجالات الرضا عن العمل وعن بيئة العمل والحوافز المادية والمعنوية والعلاقة مع زملاء العمل وعلاقتهم بالإدارة مباشرة.

وقال سكيرميرهورن عنه (SCHERMERHORN, 2000) بأنه درجة الإيجابية والسلبية في شعور الموظفين في المنظمة في المؤسسة تجاه ما يترتب عليهم من اعمال ومهام في العمل.

كما ويعرف عبد الباقي (2004) الرضا الوظيفي على انه الشعور الداخلي الذي يشير الى درجة اشباع حاجات ورغبات الافراد وتتحقق هذه الرغبات من خلال طبيعة العمل وبيئته وهذه العوامل من

وظيفتها ان تجعل الشخص راضي عن عمله محقق لطموحه ورغبته وميوله ولتحقق ما يريده الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه فعليا يجب ان يتحقق الرضا الوظيفي.

عوامل تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي وترتبط به:

يرى صيرفي (2006) ان العوامل التي تكون الرضا الوظيفي هي:

- **الأجور:** هي الوسيلة لإشباع الحاجات الاجتماعية الدنيا ويرمز لها بالمكانة الاجتماعية.
- **فرصة الترقية:** عندما يكون طموح الفرد عالي تكون توقعاته للترقية أكبر مما هو متاح فعلاً.
- **محتوى العمل:** طبيعة المهام التي يؤديها الموظف في عمله تلعب دورا في مستوى الرضا الوظيفي.
- **نمط الإشراف:** المشرف المتفهم لمشاعر مرؤوسيه والذي يقيم علاقة معهم على أساس المحبة والصدقة يحقق الرضا الوظيفي.
- **جماعات العمل:** كلما كان تفاعل الموظف مع الموظفين الآخرين يحقق تبادل لمنفعة البيئة بينهم كلما كانوا الموظفين يشعرون برضا أكبر تجاه وظائفهم.
- **ساعات العمل:** القدر الذي توفر فيه ساعات العمل للفرد الحرية واستخدام وقت للراحة يزيد فيه حب العمل ويتحقق الرضا الوظيفي.
- **الظروف المادية للعمل:** ظروف العمل المادية مثل الانارة والحرارة والتهوية والضوضاء والرطوبة كلها تؤثر على تحقيق الرضا الوظيفي.

المفهوم والتطور التاريخي للحوافز:

عرفها القريوي (2006) بانها اساس م هم لضمان تحقيق الأهداف اذ لا يكفي ان يتم تعيين أفضل الاشخاص من حيث الكفاءات والقدرات بل من خلال اتباع وسائل عديدة لتحفزهم من ها الترتيبات والعلاوات بالإضافة الى منح الشكر والتقدير .

كما عرفها الحسائي (2011) بكونها مجموعة العوامل والمؤثرات الخارجية التي تنثير الفرد وتدفعه لأداء الاعمال الموكلة اليه على خير وجه عن طريق اشباع حاجاته ورغباته المادية والمعنوية . وعرف أيضا الفراونه وآخرون (2016) الحوافز بانها مجموعة من المؤثرات التي تدفع الفرد وتمكنه من بذل جهد أكثر ومجهود أكبر في عمله والامتناع عن الاخطاء التي تقلل الإنتاجية مما يؤثر على المنظمة او المؤسسة، كما ان الحوافز تدفع الى تحقيق الأهداف التي تأمل الادارة في تحقيقها.

أنواع الحوافز

- **الحوافز المادية:** تتعدد الحوافز المادية التي يمكن للمنظمات المختلفة اتباعها ومن هذه الحوافز الاجر حسب عدد الأهداف المحققة وخطط تقاسم الأرباح والمكاسب والتحفيز على أساس المهارات المكتسبة والمزايا المادية المنتقاة (القريوي، 2006)
- **الحوافز المعنوية:** هي تلك الحوافز التي تتعلق بالنواحي النفسية والذهنية للأفراد والعاملين على وسائل الأساس فيها احترام العنصر البشري والتطلع الاجتماعي التي تسعى الى تحقيقها المؤسسات عن طريق العاملين في هذه المؤسسات وتقون على اشكال مختلفة منها الترقية والتكريم والمشاركة في اتخاذ القرارات وشهادات الشكر والتقدير والتدريب والتطوير وحفلات تكريم المتميزين. (فراونه واخرون، ٢٠١٦)

مشكلة الدراسة

من خلال الاستناد على المراجع العلمية والدراسات السابقة يعد الرضا الوظيفي لدى المعلمين حجر الزاوية في بناء مؤسسات تعليمية ناجحة، حيث يرتبط ارتباطاً وثيقاً بجودة التعليم وأداء المعلمين (عبد الغني وأبو عياش، 2021)؛ (Herzberg, 2003) وتُمثل الحوافز، سواء كانت مادية أو معنوية، أدوات فعالة لتعزيز هذا الرضا وتحفيز المعلمين على التميز (بزيز وأبو الحاج، 2019) ومع ذلك، ورغم وفرة الأبحاث التي استكشفت العلاقة بين الحوافز والرضا الوظيفي في سياقات متنوعة، يبقى هناك خلل في المعرفة العلمية المتعلقة بأثر هذه الحوافز على فئة محددة من المعلمين، وهي معلمو التربية الرياضية، في سياق وطني محدد، وهو الأردن.

فبينما تشير الدراسات العامة أو التي تركز على معلمي مواد أخرى إلى أهمية الحوافز، يلاحظ غياب البحث الاستقصائي المعمق الذي يفحص هذه العلاقة تحديداً لدى معلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية. ويتجلى هذا الفراغ المعرفي بشكل خاص في ظل الإشارات الواردة في بعض الأدبيات مثل (بزيز وأبو الحاج، ٢٠٠٩) إلى أن نقص الحوافز أو عدم وضوحها قد يشكل تحدياً يؤثر سلباً على معنويات وقدرة المعلمين على التميز، مما يثير تساؤلات حول واقع الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في الأردن ومستوى تأثير الحوافز المطبقة عليهم.

لذلك، تبرز مشكلة الدراسة من خلال فجوة معرفية تتجلى في عدم وجود دراسة مستقلة وواسعة النطاق تُعنى بتحديد وتحليل أثر الحوافز المادية والمعنوية بشكل منهجي على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي

التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية .ويُعدّ هذا الفراغ المعرفي عائقاً أمام فهم جيد للأسباب الكامنة وراء مستويات الرضا لدى هذه الفئة الهامة، مما يحول دون إمكانية تطوير سياسات وبرامج حوافز أكثر فعالية تلبي احتياجاتهم وتعزز أدائهم وتعزز الارتقاء بجودة التعليم الفيزيائي.

ما هو أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية؟

أسئلة الدراسة

- ما واقع الحوافز المادية لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية
- ما واقع الحوافز المعنوية لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية
- ما مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية
- ما أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية

فرضية الدراسة

- توجد علاقة دالة احصائياً بين الحوافز المادية والمعنوية والرضا الوظيفي لمعلمي في وزارة التربية والتعليم الأردنية.

اهداف الدراسة

- التعرف على واقع الحوافز المادية لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية.
- التعرف على واقع الحوافز المعنوية لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية.
- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية.
- التعرف على أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية.

أهمية الدراسة

أولا: الأهمية النظرية

- تساعد هذه الدراسة في معرفة واقع الحوافز المادية والمعنوية في وزارة التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية لمعلمي التربية الرياضية وبالتالي فإنها تعطي صورة حقيقية حول مدى تطبيق نظام الحوافز المادية والمعنوية.
- تساعد هذه الدراسة على تقديم نقاد القوة والضعف في أنظمة وسياسات الحوافز المادية والمعنوية الحالية المقدمة لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية.
- تساعد هذه الدراسة على اثراء المكتبات الأردنية حول موضوع جديد ومهم في مجال إدارات المدارس بشكل خاص والإدارة بشكل عام عن موضوع الحوافز المادية والمعنوية وأثرها على الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية.

ثانيا: الأهمية العملية

- تساعد هذه الدراسة على تقديم صورة عامة للمسؤولين في وزارة التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية عن واقع الحوافز المادية والمعنوية لمعلمي التربية الرياضية.
- تساعد هذه الدراسة في التأكيد على المسؤولين في وزارة التربية والتعليم الأردنية عن أهمية الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية والتأكيد على ضرورة تحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين عن طريق تحفيزهم ودعمهم ماديا ومعنويا لأنه له الأثر الكبير في تحقيق الرضا الوظيفي والاستقرار والولاء والانتماء.
- تساعد هذه الدراسة على تقديم عدد من التوصيات والاقتراحات التي تساهم في وضع السياسات لنظام الحوافز المادية والمعنوية في وزارة التربية والتعليم وبالتالي فإنها تساعد على زيادة كفاءة أداء معلمي التربية الرياضية في الوزارة.

حدود الدراسة

الحدود المكانية: مكان تطبيق الدراسة مدارس المملكة الأردنية الهاشمية التابعة لوزارة التربية والتعليم.

الحدود الزمانية: زمن تطبيق الدراسة الفصل الأول من العام الدراسي 2023/2024

الحدود البشرية: معلمي التربية الرياضية في مدارس المملكة الأردنية الهاشمية التابعة لوزارة التربية والتعليم.

الحدود الموضوعية: اقتصرت هذه الدراسة على أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم في المملكة الاردنية الهاشمية.

مصطلحات الدراسة

الحوافز المادية: تتعدد الحوافز المادية التي يمكن للمنظمات المختلفة اتباعها ومن هذه الحوافز الاجر حسب عدد الأهداف المحققة وخطط تقاسم الأرباح والمكاسب والتحفيز على أساس المهارات المكتسبة والمزايا المادية المنتقاة. (القريوي، ٢٠٠٦)

الحوافز المعنوية: هي تلك الحوافز التي تتعلق بالنواحي النفسية والذهنية للأفراد والعاملين على وسائل الأساس فيها احترام العنصر البشري والتطلع الاجتماعي التي تسعى الى تحقيقها المؤسسات عن طريق العاملين في هذه المؤسسات وتقون على اشكال مختلفة منها الترقية والتكريم والمشاركة في اتخاذ القرارات وشهادات الشكر والتقدير والتدريب والتطوير وحفلات تكريم المتميزين. (فراونه واخرون، ٢٠١٦)

الرضا الوظيفي: يعرف الرضا الوظيفي بأنه مجموعة من المشاعر التي يمتلكها الافراد عن عملهم الحالي وقد تتراوح مستويات الرضا الوظيفي عند الأشخاص بين الرضا القوي وانعدامه بالإضافة الى المواقف تجاه الاعمال ككل وقد يمتلك بعض الافراد توجهات متنوعة تجاه بعض المفاهيم في أعمالهم مثل نوع العمل الذي يقوم به الفرد او زملاءه بالعمل ومشرفيهم ورؤسائهم في العمل. (George et al. 2008)

الدراسات السابقة

الدراسة الاولى: دراسة تومي وفضل (2020) هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على العلاقة بين الحالة النفسية لأساتذة التربية البدنية والرياضية ومستوى الرضا الوظيفي في ظل جائحة كورونا، وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من 115 أستاذًا من الطور المتوسط والثانوي من ولاية تقرت، تم اختيارهم بطريقة الحصر الشامل، وتمت معالجة البيانات إحصائياً باستخدام اختبار (ت) وتحليل التباين الأحادي. وتوصل الباحث إلى وجود علاقة ارتباطية بين الحالة النفسية لأساتذة التربية البدنية والرياضية ومستوى الرضا الوظيفي في ظل جائحة كورونا.

الدراسة الثانية: دراسة حلاشنة وشبول (2015) هدفت هذه الدراسة التعرف على درجة الكفايات التدريسية ومستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية للمرحلة الأساسية من وجهة نظرهم بمديرية تربية لواء الجامعة وعلاقتها بمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والخبرة التدريسية. وللإجابة

عن أسئلة الدراسة اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، تم إعداد أداتي الدراسة وتطبيقهما على عينة الدراسة التي شملت (65) معلما ومعلمة تم اختيارهم عشوائيا من المدارس الحكومية التابعة لمديرية تربية لواء الجامعة في العاصمة عمان، وذلك خلال الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2014/2015. أظهرت نتائج الدراسة أن درجة امتلاك معلمي التربية الرياضية للكفايات التدريسية كانت مرتفعة بشكل عام ولجميع المجالات، وأن الدرجة الكلية لمستوى امتلاك الرضا الوظيفي جاءت ضمن مستوى متوسط . كما أظهرت النتائج أيضا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المجالات الثلاث للكفايات التدريسية (كفايات التخطيط، وكفايات التنفيذ، وكفايات التقويم)؛ وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية تعزى لمتغيرات الدراسة) الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة التدريسية .(وأوصت الباحثة بعدد من التوصيات منها :تضمن الكفايات التدريسية الواجب توافرها لدى المعلمين والمعلمات ببرامج إعداد وتأهيل المعلمين وتدريبهم عليها، والاهتمام بالنواحي المعنوية والاقتصادية والاجتماعية لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية.

الدراسة الثالثة :دراسة عبيد (2017) هدفت الدراسة إلى تعرف درجة تحقق عمليات إدارة المعرفة ودرجة تحقق الرضا الوظيفي لمدرسي المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة، وباختلاف متغيرات :الجنس، والمؤهل العلمي، وسنوات الخدمة، وتخصص المدرس، وعدد طلاب المدرسة .وتعرف على العلاقة بين درجة تحقق عمليات إدارة المعرفة ودرجة تحقق الرضا الوظيفي لمدرسي المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة .وصمم الباحث استبانة، تكونت من 32 فقرة موزعة على قسمين : الأول :محاور اكتساب المعرفة مشاركتها، وتوليدها، وتدوينها والاحتفاظ بها، والثاني :محور الرضا الوظيفي، وتألقت العينة من 351 مدرسا ومدرسة، اختيروا بطريقة عشوائية .وقد أظهرت النتائج أن استجابات مدرسي المدارس على درجة عمليات إدارة المعرفة ودرجة الرضا الوظيفي كانتا بدرجة عالية على جميع المحاور، وأظهرت عدم وجود فروق في درجة تحقق عمليات إدارة المعرفة تبعا لمتغيرات سنوات الخدمة، وتخصص المدرس، وعدد طلاب المدرسة في جميع المحاور، ووجود فروق في جميع المحاور تبعا لمتغير الجنس لصالح الإناث ووجود فروق على محور اكتساب المعرفة ومشاركتها تبعا لمتغير المؤهل العلمي لصالح ماجستير فأعلى .وأظهرت عدم وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي تبعا لمتغيرات المؤهل العلمي وسنوات الخدمة، وعدد طلاب المدرسة، ووجود فروق تبعا لمتغير الجنس لصالح الإناث، وتبعا لمتغير تخصص المدرس لصالح التخصص العلمي .كما أظهرت النتائج وجود ارتباط دال

إحصائيا بين عمليات إدارة المعرفة والرضا الوظيفي .وأوصت الدراسة ضرورة استحداث دائرة خاصة بإدارة المعرفة في وزارة التربية والتعليم تنظم عمليات إدارة المعرفة في المدارس.

الدراسة الرابعة: دراسة عوض وعليوة (2021) هدفت الدراسة إلى التعرف على فعالية برنامج تقييم الأداء الإلكتروني EPER وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات في مدارس وكالة الغوث الدولية /إقليم الأردن، تكون مجتمع الدراسة من المعلمين والمعلمات في إقليم الأردن وبلغ (4049) معلما ومعلمة، وتكونت العينة من (533) معلما ومعلمة في منطقة (شمال عمان، جنوب عمان، إربد، الزرقاء) واتبعت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة تكونت من (38) فقرة لمحور قياس فعالية برنامج تقييم الأداء الإلكتروني موزعة على أربعة مجالات، و (25) فقرة لمحور الرضا الوظيفي .وأظهرت نتائج الدراسة أن فعالية برنامج تقييم الأداء الإلكتروني EPER وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات في مدارس وكالة الغوث الدولية /إقليم الأردن جاء بدرجة متوسطة، كما وأسفرت النتائج عن أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات في مدارس وكالة الغوث الدولية في إقليم الأردن جاء مرتفعا، وبينت وجود فروق دالة بين أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير الجنس ولصالح الإناث ولمتغير عدد سنوات الخبرة في الدرجة الكلية، ولا يوجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة لتعزى لمتغير المؤهل العلمي والمنطقة التعليمية .وأوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها :ضرورة إعادة النظر في سياسة المنظمة حول قواعد وإجراءات الترقية، وضرورة تحسين الأجور لرفع مستوى الرضا الوظيفي والذي يؤدي بدوره لتحسين مستوى الأداء الوظيفي وتطوير نظام تقييم الأداء السنوي بحيث يشتمل على معايير لتقييم الأداء تكون أكثر موضوعية وفعالية وتكون قادرة على قياس الأداء بشكل مهني، وضرورة وضع نظام فعال لتشجيع الموظفين على الأداء الجيد من خلال ربط الإنجاز المتحقق بالمكافآت والترقيات، وتعديل سلم درجات التقييم من 3 إلى 5 وذلك ليكون قادرا على توزيع المعلمين بشكل عادل.

الدراسة الخامسة: دراسة فاضل ولازم (2018) هدف البحث إلى تكييف مقياس الرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية للمدارس المتوسطة في مديريات تربية الرصافة، التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية للمدارس المتوسطة في مديريات تربية الرصافة .ولتحقيق أهداف البحث استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي، حدد الباحثان مجتمع البحث في مديريات تربية الرصافة الأولى والثانية والثالثة البالغ عددهم 782 مدرس ومدرسة أما عينة البحث تكونت من

المدرسين والمدرسات الذين أبدوا تعاونهم في تنفيذ تجربة البحث، وتقديراً للجهد المبذول في تحقيق نتائج موضوعية فضلاً عن ان الباحثان قد راعا الشروط العلمية لاختيار العينة إذ بلغ عددهم (433) إذ قسمت إلى عينة التجربة الاستطلاعية، عينة التكييف، عينة التطبيق ويعدها قام الباحث بتكييف مقياس الرضا الوظيفي إذ خلص إلى 25 فقرة تم توزيعها لعينة التطبيق بغرض الحصول على النتائج ويعدها تم التوصل إلى عدة استنتاجات وتوصيات من أهمها: تفهم وسهولة تطبيق مقياس الرضا الوظيفي على مدرسي التربية الرياضية في بغداد. يوجد رضا وظيفي لمدرسي التربية الرياضية للدراسة المتوسطة في محافظة بغداد. وقد أوصى الباحثان: توفير مناخ جيد وصحي لمدرسي التربية الرياضية في المدارس للحصول على المزيد من الإبداع والابتكار. إجراء دراسات أخرى تتناول الرضا الوظيفي على عينات أخرى من مدرسي التربية الرياضية فضلاً عن استخدام مراحل دراسة أخرى.

الدراسة السادسة: دراسة محاسنة واخرون (2019) هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف إلى مستوى كفاءة المعلمين الجماعية، ومستوى رضاهم الوظيفي، والتعرف فيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى كفاءة المعلمين الجماعية تعزى لمتغير: الجنس، ومستوى المدرسة، وعدد سنوات الخبرة، كما هدفت إلى فحص العلاقة الارتباطية بين كفاءة المعلمين الجماعية ورضاهم الوظيفي. ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام مقياس كفاءة المعلمين الجماعية، ومقياس الرضا الوظيفي. وتكونت عينة الدراسة من (572) معلماً ومعلمة من معلمي مديرية تربية وتعليم جرش، تم اختيارهم بالطريقة القصدية. وقد أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى كفاءة المعلمين الجماعية والرضا الوظيفي كان متوسطاً، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى كفاءة المعلمين الجماعية تعزى لمتغير الجنس ومستوى المدرسة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى كفاءة المعلمين الجماعية تعزى لمتغير عدد سنوات الخبرة، لصالح المعلمين الذين تقل خبرتهم عن (10) سنوات. وكذلك أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين كفاءة المعلمين الجماعية والرضا الوظيفي.

الدراسة السابعة: دراسة مقابلة (2011) هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى حكام كرة القدم العاملين في الأردن وكذلك التعرف على أثر كل من متغيرات المؤهل العلمي والدرجة التحكيمية وسنوات الخبرة في الرضا الوظيفي لديهم، وقد استخدم المنهج الوصفي لجمع البيانات وتكونت عينة الدراسة من (125) حكاماً لموسم كرة القدم (2010-2011) تم اختيارهم بالطريقة العمدية حيث أجابوا على استبانة تكونت من (34) فقرة موزعة على خمس مجالات ظروف العمل وطبيعته والمكافأة

المردود المادي والعلاقة مع الزملاء والحوافز والعلاقة مع الإدارة. وقد أشارت النتائج إلى أن المستوى العام للرضا الوظيفي كان متوسطاً وأن مستوى الرضا الوظيفي كان مرتفعاً في مجالي العلاقة مع الزملاء والعلاقة مع الإدارة في حين كان متوسطاً في مجالات ظروف العمل وطبيعته والحوافز والمكافأة المردود المادي، كذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والدرجة التحكيمية وسنوات الخبرة.

إجراءات الدراسة

منهج الدراسة

قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته لطبيعة واهداف الدراسة

مجتمع وعينة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي التربية الرياضية العاملين في وزارة التربية والتعليم الأردنية. وقد قُسمت العينة إلى:

عينة استطلاعية: عددها (30) معلماً استُخدمت لاختبار صلاحية أداة الدراسة.

عينة أساسية: عددها (251) معلماً شاركوا فعلياً في تحليل البيانات واختبار الفرضيات.

شروط اختيار العينة:

- أن يكون المشارك معلماً للتربية الرياضية.
- أن يكون على رأس عمله خلال العام الدراسي 2023/2024.
- أن يكون لديه خبرة لا تقل عن سنة واحدة.

أداة الدراسة وإجراءات إعدادها:

استند الباحث في إعداد أداة الدراسة إلى مراجعة الأدبيات ذات العلاقة (القريوي، 2006)؛ (فراونة وآخرون، 2016)؛ (حساسي، 2011) وتم اتباع الخطوات التالية:

تحديد المحاور: بناءً على أهداف الدراسة، تم تحديد ثلاثة محاور رئيسية: الحوافز المادية، الحوافز المعنوية، الرضا الوظيفي.

صياغة العبارات: قام الباحث بتصميم أداة الدراسة الاستبانة في صورتها الأولية الموجودة في ملحق رقم

(1) بالاعتماد على الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة ذات الصلة، حيث اشتملت الأداة على مجموعة من الفقرات التي تقيس أبعاد الحوافز المادية والمعنوية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية

الرياضية .وبعد إعداد الصيغة المبدئية، تم عرضها على مجموعة من المحكمين المتخصصين في المجالات التربوية الموجود اسماءهم في ملحق رقم(3) ، بهدف التأكد من مدى ملائمة الفقرات وصياغتها وسلامة المحتوى .وبناءً على ملاحظات الخبراء، تم تعديل بعض الفقرات وإعادة صياغتها، ليتم اعتماد اداة الدراسة في صورتها النهائية الموجودة في ملحق رقم (2) تمهيداً لتطبيقها الميداني وصيغت فقرات الاستبانة بلغة واضحة ومباشرة وفق مقياس ليكرت الخماسي.

تحكيم الأداة :عُرِضَت الاستبانة على مجموعة من المحكمين الأكاديميين لتقييمها وإبداء الملاحظات الموجودة في ملحق رقم(3)

تجريب الاستبانة :تم توزيعها على العينة الاستطلاعية للتأكد من وضوحها وسهولة الإجابة عليها.

تطبيق الاستبانة :وُزِعَت على العينة الأساسية البالغ عددها (251) معلماً.

صدق الاستبانة

قام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة وذلك عن طريق التأكد من صدق الاتساق الداخلي عن طريق معامل الارتباط بيرسون وذلك بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي اليه العبارة وكما هو مفصل بالجدول التالي:

جدول (1) معامل ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول والثاني والثالث لأداة الدراسة

رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
الحوافز المادية				الحوافز المعنوية			
1	0.877	6	0.836	1	0.827	6	0.769
2	0.828	7	0.891	2	0.815	7	0.835
3	0.884	8	0.887	3	0.862	8	0.825
4	0.863	9	0.814	4	0.871	9	0.801
5	0.890	10	0.767	5	0.860	10	0.802
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
مستوى الرضا الوظيفي							
1	0.763	7	0.852	13	0.864	19	0.696
2	0.545	8	0.802	14	0.833	20	0.755
3	0.838	9	0.790	15	0.834	21	0.756
4	0.883	10	0.795	16	0.879	22	0.779
5	0.848	11	0.787	17	0.832	23	0.739
6	0.816	12	0.846	18	0.743		

تم استخدام برنامج،(SPSS)

من الجدول رقم (1) نستنتج ان جميع العبارات دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) وذلك يدل على ارتفاع معامل الاتساق الداخلي كما ويدل على مؤشرات صدق مرتفعة وكافية يمكن استخدامها في تطبيق أداة الدراسة.

ثبات الاستبانة

قام الباحث بالتأكد من ثبات الاستبانة عن طريق الاتساق الداخلي حيث قام بتقدير معامل الثبات لكل محور من محاور الاستبانة وللإستبانة ككل عن طريق معادلة كرونباخ ألفا كما في الجدول رقم (2) الآتي:

الجدول رقم (2) قيم معاملات الثبات ألفا لأبعاد المقياس

المحاور	عدد الفقرات	معامل الثبات
الحوافز المادية	10	0.985
الحوافز المعنوية	10	0.968
مستوى الرضا الوظيفي	23	0.887

تم استخدام برنامج (SPSS)

من خلال الجدول رقم (2) يتبين ان أداة الدراسة تتمتع احصائيا بثبات مقبول وهي معاملات ثبات مرتفعة يمكن ان نثق بها اثناء تطبيق الدراسة.

المعادلة التنبؤية:

بناءً على تحليل الانحدار الخطي المتعدد، وُجدت المعادلة التالية:

$$\text{مستوى الرضا الوظيفي} = 0.837 + 0.411 \times \text{الحوافز المادية} + 0.195 \times \text{الحوافز المعنوية}$$

نسبة مساهمة الحوافز:

تساهم الحوافز المادية والمعنوية بنسبة 79% من التباين في الرضا الوظيفي.

المعالجة الإحصائية

من اجل تحقيق اهداف الدراسة ومتطلباتها وتحليل البيانات التي تم جمعها وذلك عن طريق برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية التي يرمز لها بالرمز (SPSS) تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة باستخدام البرنامج وذلك بعد ان تم ترميزها وادخاله الى الحاسب الآلي.

- المتوسط الحسابي تم استخدامه لمعرفة مدى ارتفاع او انخفاض استجابات ابراد الدراسة عن الأسئلة التي تحتويها الدراسة وذلك مع العلم انه يفيد في ترتيب عبارات الدراسة حسب اعلى متوسط حسابي.
- الانحراف المعياري تم استخدامه للتعرف على مدى تشتت استجابات افراد الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة ولكل محور من محاور الدراسة عن المتوسط الحسابي.
- معامل الارتباط بيرسون تم استخدامه لمعرفة درجة الارتباط بين كل سؤال من أسئلة الدراسة.
- معامل ألفا كرونباخ تم استخدامه لاختبار مدى ثبات أداة الدراسة.
- تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد لاختبار الفرضية.

تحليل البيانات واختبار الفرضيات

هذا الجزء يتناول عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وذلك من خلال عرض الاستجابات لافراد العينة على عبارات الاستبانة والاجابة على تساؤلات الدراسة من خلال حساب النسب المئوية والتكرارات والانحراف المعياري والمتوسطات الحسابية والرتب لاستجابات افراد عينة الدراسة على أسئلة الاستبانة وجاء ذلك بالنتائج التالية:

أولا :خصائص المبحوثين

الجدول رقم (3) خصائص افراد عينة الدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية%
الجنس	ذكر	167	59.4
	انثى	114	40.6
سنوات الخبرة	أقل من 3 سنوات	49	17.4
	من 4 الى 10 سنوات	126	44.8
	من 11 الى 15 سنة	80	28.5
	أكثر من 15 سنة	26	9.3
المستوى التعليمي	بكالوريوس	169	60.1
	ماجستير	66	23.4
	دكتوراه	46	16.5

نستنتج من الجدول السابق ان (59.4%) كانوا من الذكور وهم الفئة الأكبر في الدراسة، و (44.8%) كانت سنوات الخبرة من 10-4 سنوات، و (60.1%) كان مستواهم التعليمي بكالوريوس .

ثانيا :تحليل الإحصاء الوصفي للبيانات

هنا سوف نعرض تحليل الإحصاء الوصفي للبيانات مع الاخذ بعين الاعتبار ان تدرج المقياس المستخدم هو مقياس ليكرت الخماسي كما يلي:

الجدول رقم (4) تدرج مقياس ليكرت الخماسي

لا أوافق بشدة	لا اوافق	محايد	اوافق	أوافق بشدة
من 1 الى 1.80	من 1.81 الى 2.60	من 2.61 الى 3.40	من 3.41 الى 4.20	من 4.21 الى 5

وبالاستناد الى ما سبق فان قيم المتوسطات الحسابية التي سوف تكون عليها الدراسة سيتم التعامل معها في تفسير البيانات على النحو التالي:

الجدول رقم (5) تصنيف المتوسطات الحسابية

منخفض	متوسط	مرتفع
من 1 الى 1.66	من 1.67 الى 3.33	من 3.34 الى 5

التساؤل الأول: ما واقع الحوافز المادية لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية. للإجابة على هذا التساؤل سوف نستخدم الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية لتصورات المفحوصين من اجل معرفة واقع الحوافز المادية لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من خلال فقرات أداة الدراسة وأيضا معرفة الدرجة الكلية والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (6) تصورات المفحوصين حول الحوافز المادية

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التصنيف
1	يتصف نظام الأجور بالمدرسة بالعدالة.	3.82	1.07	مرتفع
4	تقدم المدرسة أجور إضافية مناسبة مقابل ساعات العمل الإضافية.	3.7	1.1	مرتفع
7	تصرف المدرسة حوافز مالية بشكل شهري تبعاً للتميز بالعمل.	3.66	1.06	مرتفع
3	يعادل الاجر الذي يحصل عليه معلم التربية	3.65	1.07	مرتفع

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التصنيف
	الرياضية بالمدرسة الجهد المبذول منه.			
6	تحرص المدرسة على متابعة حصول معلم التربية الرياضية بالمدرسة على علاوتهم السنوية.	3.64	1.12	مرتفع
9	تؤمن المدرسة بدل سكن للمعلمين	3.62	1.08	مرتفع
2	يلبي الاجر الذي يحصل عليه معلم التربية الرياضية بالمدرسة لكافة احتياجاتهم المعيشية.	3.6	1.03	مرتفع
10	توفر المدرسة العلاوات الاجتماعية عن الزواج والأولاد.	3.59	1.08	مرتفع
5	تقدم المدرسة مكافأة نهاية خدمة.	3.56	1.1	مرتفع
8	تمنح المدرسة حوافز بدل القيام بتنظيم البطولات كل شهر.	3.5	1.11	مرتفع
	الكلبي	3.63	1.08	

النتائج المبينة اعلاه تبين استجابات الافراد حول الحوافز المادية لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية بمتوسط حسابي (3.63)

النتائج المبينة في الجدول تبين تجانس في موافقة افراد الدراسة في محور الحوافز المادية لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية حيث ان المتوسطات الحسابية تراوحت من (3.82) الى (5.3) وهذه المتوسطات تقع في الفئة الرابعة في مقياس ليكرت الخماسي والتي تشير الى (موافق) على أداة الدراسة من قبل افراد عينة الدراسة حول محور الحوافز المادية مرتبة ترتيباً تنازلياً كالاتي:

• العبارة رقم (1) والتي تنص على يتصف نظام الأجور بالمدرسة بالعدالة جاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المادية وذلك من حيث اختيار افراد عينة الدراسة وافق بالمتوسط الحسابي (3.82)

• العبارة رقم (4) والتي تنص على تقدم المدرسة أجور إضافية مناسبة مقابل ساعات العمل الاضافية جاءت في المرتبة الثانية بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المادية وذلك من حيث اختيار افراد عينة الدراسة) موافق (بالمتوسط الحسابي (3.7)

• العبارة رقم (7) والتي تنص على تصرف المدرسة حوافز مالية بشكل شهري تبعاً للتميز بالعمل جاءت في المرتبة الثالثة بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المادية وذلك من حيث اختيار افراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي (3.66)

- العبارة رقم (3) والتي تنص على يعادل الاجر الذي يحصل عليه المعلم بالمدرسة الجهد المبذول منه جاءت في المرتبة الرابعة بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المادية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.65)
- العبارة رقم (6) والتي تنص على تحرص المدرسة على متابعة حصول المعلم بالمدرسة على علاوتهم السنوية جاءت في المرتبة الخامسة بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المادية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.64)
- العبارة رقم (9) والتي تنص على تؤمن المدرسة بدل سكن للمعلمين جاءت في المرتبة السادسة بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المادية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.62)
- العبارة رقم (2) والتي تنص على يلبي الاجر الذي يحصل عليه المعلم بالمدرسة لكافة احتياجاتهم المعيشية جاءت في المرتبة السابعة بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المادية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.6)
- العبارة رقم (10) والتي تنص على توفر المدرسة العلاوات الاجتماعية عن الزواج والاولاد جاءت في المرتبة الثامنة بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المادية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.59)
- العبارة رقم (5) والتي تنص على تقدم المدرسة مكافأة نهاية خدمة جاءت في المرتبة التاسعة بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المادية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.56)
- العبارة رقم (8) والتي تنص على تمنح المدرسة حوافز بدل عمل أداري كل شهر جاءت في المرتبة العاشرة بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المادية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.5)

التساؤل الثاني: ما واقع الحوافز المعنوية لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية.

للإجابة على هذا التساؤل سوف نستخدم الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية لتصورات المفحوصين من اجل معرفة واقع الحوافز المعنوية لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من خلال فقرات أداة الدراسة وأيضا معرفة الدرجة الكلية والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (7) تصورات المفحوصين حول الحوافز المعنوية

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التصنيف
2	اشعر بالأمان الوظيفي والاستقرار المالي بالعمل كمعلم تربية رياضية بالمدرسة.	3.73	1.05	مرتفع
9	عملي في المدرسة يمنحني البروز في المجتمع ويحسن وضعي الاجتماعي.	3.7	1.04	مرتفع
5	يقوم رؤسائي بمنحي صلاحيات وتفويضي لإنجاز مهام واعمال في المدرسة.	3.69	1.14	مرتفع
10	تعمل الحوافز المعنوية في المدرسة بمختلف أنواعها على تحسين المردود الادائي.	3.68	1.11	مرتفع
1	يقدر رؤسائي جهودي في العمل داخل المدرسة.	3.67	1.08	مرتفع
8	يقدم رؤسائي عبارات الشكر والثناء عند انجاز المهام وتحقيق الأهداف في المدرسة.	3.65	1.06	مرتفع
6	يقوم رؤسائي في المدرسة بمنحي الفرصة في اتخاذ القرارات.	3.62	1.11	مرتفع
4	تحصل الكوادر التعليمية المتميزة على شهادة شكر وتقدير تقديرا على جهودهم المبذولة في المدرسة.	3.6	1.11	مرتفع
7	توفر المدرسة فرصة للمشاركة في الدورات التدريبية وورش تعليمية وإقامة البطولات.	3.58	1.16	مرتفع
3	احصل على الهدايا والجوائز التقديرية بدل جهودي المبذولة في العمل بالمدرسة.	3.49	1.2	مرتفع
	الكلية	3.64	1.10	

النتائج المبينة اعلاه تبين استجابات الافراد حول الحوافز المعنوية لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية بمتوسط حسابي (3.64).

النتائج المبينة في الجدول تبين تجانس في موافقة افراد الدراسة في محور الحوافز المعنوية لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية حيث ان المتوسطات الحسابية تراوحت من (3.73) الى (3.49) وهذه المتوسطات تقع في الفئة الرابعة في مقياس ليكرت الخماسي والتي تشير الى (موافق) على أداة الدراسة من قبل افراد عينة الدراسة في محور الحوافز المعنوية مرتبة ترتيباً تنازلياً كالآتي:

- العبارة رقم (2) والتي تنص على اشعر بالأمان الوظيفي والاستقرار المالي بالعمل كمعلم بالمدرسة جاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.73)
- العبارة رقم (9) والتي تنص على عملي في المدرسة يمنحني البروز في المجتمع ويحسن وضعي الاجتماعي جاءت في المرتبة الثانية بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.7)
- العبارة رقم (5) والتي تنص على يقوم رؤسائي بمنحي صلاحيات وتفويضني لإنجاز مهام واعمال في المدرسة جاءت في المرتبة الثالثة بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار افراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.69)
- العبارة رقم (10) والتي تنص على تعمل الحوافز المعنوية في المدرسة بمختلف أنواعها على تحسين المردود الادائي جاءت في المرتبة الرابعة بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.68)
- العبارة رقم (1) والتي تنص على يقدر رؤسائي جهودي في العمل داخل المدرسة جاءت في المرتبة الخامسة بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.67)
- العبارة رقم (8) والتي تنص على يقدم رؤسائي عبارات الشكر والثناء عند انجاز المهام وتحقيق الأهداف في المدرسة جاءت في المرتبة السادسة بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.65)
- العبارة رقم (6) والتي تنص على يقوم رؤسائي في المدرسة بمنحي الفرصة في اتخاذ القرارات جاءت في المرتبة السابعة بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.62)
- العبارة رقم (4) والتي تنص على تحصل الكوادر التعليمية المتميزة على شهادة شكر وتقدير تقديرا على جهودهم المبذولة في المدرسة جاءت في المرتبة الثامنة بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.58)

- العبارة رقم (7) والتي تنص على توفر المدرسة فرصة للمشاركة في الدورات التدريبية وورش تعليمية جاءت في المرتبة التاسعة بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.58)
- العبارة رقم (3) والتي تنص على احصل على الهدايا والجوائز التقديرية بدل جهودي المبذولة في العمل بالمدرسة جاءت في المرتبة العاشرة بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.49)

التساؤل الثالث: ما مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية
للإجابة على هذا التساؤل سوف نستخدم الانحرافات المعيارية والمتوسطات الحسابية لتصورات المفحوصين من اجل معرفة مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية من خلال فقرات أداة الدراسة وأيضا معرفة الدرجة الكلية والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (8) تصورات المفحوصين حول مستوى الرضا الوظيفي

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التصنيف
23	يحصل معلمي التربية الرياضية على احترام وتقدير المعلمين والإداريين في المدرسة.	4.16	0.81	مرتفع
22	العمل كمعلم تربية رياضية في المدرسة مصدر فخر وتقدير من العائلة.	4.14	0.86	مرتفع
21	اشعر بان معلمي التربية الرياضية في المدرسة ينالوا تقدير واحترام الآخرين في المجتمع.	3.88	0.91	مرتفع
9	توفر لي وظيفتي في المدرسة فرص التقدم والترقية.	3.82	1.07	مرتفع
20	أرى ان المسؤولين عن معلمي التربية الرياضية يهتمون كثيرا بشؤون الرياضة وحل مشاكلهم والاهتمام لاقتراحاتهم.	3.81	1.04	مرتفع
19	احصل على قدر مناسب من التحفيز والتشجيع من الزملاء بالعمل.	3.77	1.07	مرتفع
8	أيام الراحة والعطل التي احصل عليها مناسبة.	3.72	1.05	مرتفع
3	تتيح لي وظيفتي المشاركة في اتخاذ القرارات وإجراءات العمل.	3.7	1.06	مرتفع
12	اتقاضى اجرا يتناسب مع حجم عملي الذي أؤديه.	3.7	1.1	مرتفع

الرقم	نص الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	التصنيف
15	منحة تنظيم البطولات التي احصل عليها مناسبة.	3.66	1.06	مرتفع
11	إدارة المدرسة توفر لي فرص للتكوين المستمر الذي يؤهلني للتقدم في عملي.	3.65	1.07	مرتفع
6	تخصيص غرف لمعلمي التربية الرياضية بالمدرسة مجهزة بكل متطلباتها.	3.64	1.08	مرتفع
14	إدارة المدرسة تحرص على ان تستوفي كل مستحقاتي المالية.	3.64	1.12	مرتفع
4	تتيح لي وظيفتي فرص المشاركة في الدورات والمؤتمرات العلمية.	3.62	1.08	مرتفع
17	علاقة المعلمين بالمدرسة مع بعضهم يسودها الود والمحبة.	3.62	1.08	مرتفع
10	ترتبط الترقية بالمدرسة بالكفاءة والفاعلية بالأداء وتطبيقا لمعايير وأنظمة محددة.	3.6	1.03	مرتفع
1	تتيح لي وظيفتي فرصا لاكتساب مهارات وخبرات جديدة والتطوير المهني.	3.59	1.07	مرتفع
18	عملي يتيح لي فرص تكوين صداقات داخل المدرسة.	3.59	1.08	مرتفع
5	بيئة العمل مناسبة صحيا من حيث الإضاءة ويوجد أنظمة للتهوية والتدفئة.	3.58	1.15	مرتفع
13	الاجر الذي اتقاضاه يتناسب مع متطلباتي المعيشية.	3.56	1.1	مرتفع
7	ساعات عملي الأسبوعية كمعلم تربية رياضية مناسبة.	3.53	1.17	مرتفع
16	يتقبل مديري اقتراحاتي حول تطوير مهنة معلم التربية الرياضية بالمدرسة.	3.5	1.11	مرتفع
2	وظيفتي كمعلم تربية رياضية تحقق لي مكانة اجتماعية جيدة.	3.35	1.18	مرتفع
	الكلية	3.68	1.05	

النتائج المبينة اعلاه تبين استجابات الافراد حول مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في

وزارة التربية والتعليم الأردنية بمتوسط حسابي (3.64)

النتائج المبينة في الجدول تبين تجانس في موافقة افراد الدراسة حول مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية حيث ان المتوسطات الحسابية تراوحت من (3.35) الى (4.16) وهذه المتوسطات تقع في الفئة الرابعة والفئة الثالثة في مقياس ليكرت الخماسي والتي تشير الى موافق - محايد على أداة الدراسة من قبل افراد عينة الدراسة حول مستوى الرضا الوظيفي مرتبة ترتيباً تنازلياً كالآتي:

- العبارة رقم (23) والتي تنص على يحصل معلمي التربية الرياضية على احترام وتقدير المعلمين والإداريين في المدرسة جاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(4.16)
- العبارة رقم (22) والتي تنص على العمل كمعلم تربية رياضية في المدرسة مصدر فخر وتقدير من العائلة جاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(4.14)
- العبارة رقم (21) والتي تنص على أشعر بان معلمي التربية الرياضية في المدرسة ينالوا تقدير واحترام الآخرين في المجتمع جاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.88)
- العبارة رقم (9) والتي تنص على توفر لي وظيفتي في المدرسة فرص التقدم والترقية جاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.82)
- العبارة رقم (20) والتي تنص على أرى ان المسؤولين عن معلمي التربية الرياضية يهتمون كثيراً بشؤون الرياضة وحل مشاكلهم والاهتمام لاقتراحاتهم جاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.81)
- العبارة رقم (19) والتي تنص على احصل على قدر مناسب من التحفيز والتشجيع من الزملاء بالعمل جاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.77)

- العبارة رقم (8) والتي تنص على أيام الراحة والعطل التي احصل عليها مناسبة جاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.72)
- العبارة رقم (3) والتي تنص على تتيح لي وظيفتي المشاركة في اتخاذ القرارات وإجراءات العمل جاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.7)
- العبارة رقم (12) والتي تنص على اتقاضى اجرا يتناسب مع حجم عملي الذي أؤديه جاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.7)
- العبارة رقم (15) والتي تنص على منحة تنظيم البطولات التي احصل عليها مناسبة جاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.66)
- العبارة رقم (11) والتي تنص على إدارة المدرسة توفر لي فرص للتكوين المستمر الذي يؤهلني للترقي في عملي جاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.65)
- العبارة رقم (6) والتي تنص على تخصيص غرف لمعلمي التربية الرياضية بالمدرسة مجهزة بكل متطلباتها جاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.64)
- العبارة رقم (14) والتي تنص على إدارة المدرسة تحرص على ان تستوفي كل مستحقاتي المالية جاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.64)
- العبارة رقم (4) والتي تنص على تتيح لي وظيفتي فرص المشاركة في الدورات والمؤتمرات العلمية جاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.62)

- العبارة رقم (17) والتي تنص على علاقة المعلمين بالمدرسة مع بعضهم يسودها الود والمحبة جاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.62)
- العبارة رقم (10) والتي تنص على ترتبط الترقية بالمدرسة بالكفاءة والفاعلية بالأداء وتطبيقا لمعايير وأنظمة محددة جاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.6)
- العبارة رقم (1) والتي تنص على تتيح لي وظيفتي فرصا لاكتساب مهارات وخبرات جديدة والتطوير المهني جاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.59)
- العبارة رقم (18) والتي تنص على عملي يتيح لي فرص تكوين صداقات داخل المدرسة جاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.59)
- العبارة رقم (5) والتي تنص على بيئة العمل مناسبة صحيا من حيث الإضاءة ويوجد أنظمة للتهوية والتدفئة جاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.58)
- العبارة رقم (13) والتي تنص على اجر الذي اتقاضاه يتناسب مع متطلباتي المعيشية جاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.56)
- العبارة رقم (7) والتي تنص على ساعات عملي الأسبوعية كمعلم تربية رياضية مناسبة جاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.53)
- العبارة رقم (16) والتي تنص على يتقبل مديري اقتراحاتي حول تطوير مهنة معلم التربية الرياضية بالمدرسة جاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة موافق بالمتوسط الحسابي.(3.5)

- العبارة رقم (2) والتي تنص على وظيفتي كمعلم تربية رياضية تحقق لي مكانة اجتماعية جيدة جاءت في المرتبة الأولى بين عبارات المحور المتعلق بالحوافز المعنوية وذلك من حيث اختيار فراد عينة الدراسة محايد بالمتوسط الحسابي (3.35)

اختبار فرضيات الدراسة:

لاختبار فرضية الدراسة سوف نجيب على التساؤل التالي:

التساؤل الرابع: ما أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية

للإجابة على هذا التساؤل سوف نستخدم تحليل الانحدار الخطي المتعدد بطريقة (Stepwise) حيث ان الباحث قام بإدخال الحوافز المادية والمعنوية متنبئه كمتغيرات مستقلة ومستوى الرضا الوظيفي متنبأ به كمتغير تابع وهذا الجدول يوضح ذلك:

جدول رقم (9) تحليل الانحدار الخطي المتعدد لأثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي بطريقة (Stepwise)

نموذج	معامل الارتباط (R)	معامل التحديد (R2)	التغير في معامل التحديد	القيمة الاحتمالية
3	0.888	0.790	0.788	0.00

يتبين من الجدول السابق ان معامل التحديد هو (0.790) للمتغيرات المستقلة وهي الحوافز المادية والمعنوية وهذا يفسر انه (79%) من التباين الكلي في الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية

كما ان الجدول السابق يوضح ان النموذج صالح للتنبؤ في مستوى الرضا الوظيفي عن طريق الدرجة الكلية لمتغيرات الحوافز المادي والحوافز المعنوية وذلك نظرا لقيمة (ف) المعنوية عند مستوى شك قليل يقدر في (0.000) للمتغير المستقل على المتغير التابع

ولإكمال الإجابة على السؤال سوف نقوم بإيجاد معاملات الانحدار والقيمة الثابتة ودلالاتها الاحصائية للمتغيرات المستقلة على المتغير التابع وهذا الكلام مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (10) معاملات الانحدار والقيمة الثابتة ودلالاتها الإحصائية للحوافز المادية والمعنوية على مستوى الرضا الوظيفي

المتغيرات المستقلة	المتغير التابع مستوى الرضا الوظيفي			معنوية P-value
	قيمة المعامل	قيمة (B)	قيمة اختبار (T)	
الحد الثابت غير المعياري	0.837	0.306	9.165	0.000
الحوافز المادية	0.411	0.504	8.425	0.000
الحوافز المعنوية	0.195	0.231	3.172	0.000

الجدول السابق يوضح النتائج الإحصائية من معاملات (B) واختبار (T) ان الثابت يدل إحصائيا وان الحوافز المادية والمعنوية تؤثر على الرضا الوظيفي للمعلمين تأثيرا دال احصائيا وهذه المعادلة المصاغة للانحدار المتعدد التي تعين في التنبؤ عن طريق الدرجة الكلية لكل من متغيرات الحوافز المادية والحوافز المعنوية:

$$Y = 0.837 + 0.411 x_1 + 0.195x_2$$

تشير معادلة الانحدار إلى أن الحوافز المادية تساهم بنسبة 50.4% ، بينما تساهم الحوافز المعنوية بنسبة 23.1% في التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي، وذلك عند مستوى دلالة 0.01 ، وهو ما يعكس أهمية العاملين معاً في تفسير المتغير التابع .

نتائج الدراسة

نتائج التساؤل الأول :ما واقع الحوافز المادية لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية؟

تبين ان نتائج استجابات الافراد حول محور الحوافز المادية لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية بمتوسط حسابي (3.63) ، والنتائج تبين وجود تجانس في موافقة افراد الدراسة في محور الحوافز المادية لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية حيث ان المتوسطات الحسابية تراوحت من (3.82) الى (5.3) وهذه المتوسطات تقع في الفئة الرابعة في مقياس ليكرت الخماسي والتي تشير الى (موافق) على أداة الدراسة من قبل افراد عينة الدراسة لمعلمي التربية الرياضية حول محور الحوافز المادية.

نتائج التساؤل الثاني: ما واقع الحوافز المعنوية لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية؟

تبين ان نتائج استجابات الافراد حول محور الحوافز المعنوية لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية بمتوسط حسابي (3.64) ، والنتائج تبين وجود تجانس في موافقة افراد الدراسة في محور الحوافز المعنوية لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية حيث ان المتوسطات الحسابية تراوحت من (3.73) الى (3.49) وهذه المتوسطات تقع في الفئة الرابعة في مقياس ليكرت الخماسي والتي تشير الى) موافق (على أداة الدراسة من قبل افراد عينة الدراسة لمعلمي التربية الرياضية في محور الحوافز المعنوية.

نتائج التساؤل الثالث: ما مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية؟

تبين ان نتائج استجابات الافراد حول مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية بمتوسط حسابي (3.64) ، والنتائج تبين وجود تجانس في موافقة افراد الدراسة حول مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية حيث ان المتوسطات الحسابية تراوحت من (3.35) الى (4.16) وهذه المتوسطات تقع في الفئة الرابعة والفئة الثالثة في مقياس ليكرت الخماسي والتي تشير الى) موافق - محايد (على أداة الدراسة من قبل افراد عينة الدراسة لمعلمي التربية الرياضية حول مستوى الرضا الوظيفي.

نتائج التساؤل الرابع: ما أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية؟

تبين ان معامل التحديد هو (0.790) للمتغيرات المستقلة وهي الحوافز المادية والمعنوية وهذا يفسر انه (79%) من التباين الكلي في الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية، كما ان النموذج صالح للتنبؤ في مستوى الرضا الوظيفي عن طريق الدرجة الكلية لمتغيرات الحوافز المادي والحوافز المعنوية وذلك نظرا لقيمة) ف (المعنوية عند مستوى شك قليل يقدر في (0.000) للمتغير المستقل على المتغير التابع .

مناقشة النتائج:

تدل النتائج على وجود علاقة قوية بين الحوافز بنوعيتها والرضا الوظيفي، وهو ما يتفق مع ما توصلت إليه دراسة خصاونة وديكه (2019) التي أكدت على أن التحفيز له أثر واضح في تعزيز أداء المعلمين . كما أن المتوسطات المرتفعة لمؤشرات الرضا الوظيفي تشير إلى أن السياسات الحالية في المدارس الأردنية تلعب دوراً إيجابياً، إلا أن هناك مجالاً للتطوير، خاصة في جانب الحوافز المعنوية التي تقل قيمتها النسبية مقارنة بالمادية.

تدل نتائج الدراسة على أن معلمي التربية الرياضية يتمتعون بمستوى متوسط إلى مرتفع من الرضا الوظيفي، وأن هذا الرضا يتأثر بشكل كبير بالحوافز المقدمة .وقد توافقت ذلك مع نتائج دراسة حلاشنة وشبول (2015) التي أكدت أهمية الحوافز في دعم الكفايات التدريسية، كما يتسق مع دراسة فاضل ولازم (2018) التي أوصت بخلق مناخ صحي ومحفز للمعلمين.

الاستنتاجات:

- توصلت الدراسة إلى أن كلاً من الحوافز المادية والمعنوية تسهم بدرجة كبيرة في تعزيز الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية .وُعد الحوافز المادية الأكثر تأثيراً،
- ويوصى بضرورة تطوير برامج الحوافز وتوسيع نطاق تطبيقها لضمان استقرار الكادر التعليمي ورفع إنتاجيته.
- الحوافز المادية والمعنوية تؤثر بشكل مباشر وإيجابي على الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية.
- هناك حاجة ملحة لتطوير نظام حوافز عادل وشفاف لتحقيق الاستقرار والانتماء المهني.
- النسبة العالية للتباين المفسر تشير إلى فاعلية هذا النوع من الحوافز في البيئة التعليمية الأردنية.

توصيات الدراسة

- يجب على وزارة التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية ان تتبنى استخدام الحوافز المادية والمعنوية مع معلمي التربية الرياضية لأنها تساهم في الاستقرار وتحقيق الرضا الوظيفي والأمان الوظيفي لما فيهم من الزيادة في العطاء والكفاءة في الميدان وتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية وجلب ولاء وانتماء المعلمين.

- يجب على إدارات المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية ان تفعل دور الحوافز المادية لمعلمي التربية الرياضية والعلاوات الشهرية والترقيات والحوافز التشجيعية.
- يجب على إدارات المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية ان تفعل دور الحوافز المعنوية لمعلمي التربية الرياضية والثناء الشفوي واعطاءهم شهادات التقدير وخطابات الشكر.
- يجب على إدارات المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم التخطيط لنظام حوافز فعال من اجل تحقيق الرضا الوظيفي بأسمى صورته لأنه عند تحقيق الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية يعني ذلك زيادة الكفاءة الفعلية في الأداء على ارض الواقع والشعور بالاستقرار والأمان الوظيفي.
- يجب على إدارات المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية اشراك معلمي التربية الرياضية في عمليات اتخاذ القرارات المهمة لما يعكسه ذلك من الشعور بالاستقرار الوظيفي والثقة بالنفس والولاء والانتماء للمؤسسة التعليمية.
- إجراء المزيد من البحوث والدراسات في مجال الرضا الوظيفي وأثره على الكفاءة والعطاء للمعلمين في المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية.
- تُعد هذه الدراسة مرجعاً يمكن أن يُستفاد منه من قبل المختصين في مجال الإدارة التربوية لتحقيق الرضا الوظيفي، وتفتح آفاقاً جديدة للنظر في دور الحوافز المادية والمعنوية في تحسين المخرجات التعليمية.

قائمة المصادر والمراجع

- بزيز، محمد يوسف حسن، وأبو الحاج، مجدي فتحي محمد (2019) درجة تفعيل الحوافز لدى العاملين في مديريات التربية والتعليم في محافظة اربد وعلاقتها بالابداع والرضا الوظيفي من وجهة نظر العاملين أنفسهم، مجلة العلوم التربوية.
- تومي، ناصر الدين وفضل، قيس، (2020) ، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، جودة البرامج في التربية الخاصة والتعليم المكيف، مجلة الابداع الرياضي، المجلد(12) ، العدد(2) ، ولاية تفرت.
- حساسي، عبد الله محمد، (2015) اثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان.

- حلاشنة، نبيلة علي وشبول، مهند أنور، (2015) ، الكفايات التدريسية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية للمرحلة الاساسية من وجهة نظرهم بمديرية تربية لواء الجامعة وعلاقتها ببعض المتغيرات) رسالة ماجستير غير منشورة، (دار المنظومة، الجامعة الاردنية، عمان.
- خصاونة، روزنا راتب وديكه، عهود سالم، (2019) ، مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة، مجلة جامعة الخليل للبحوث، الاردن، اريد.
- ديربي، احمد (1999) العلاقة بين الرئيس والمرؤوس وأثرها على الرضا الوظيفي، معهد الإدارة العامة والتطوير التربوي، الأردن، عمان.
- رمضان، غيث الضامن وزرمس، ابراهيم عيسى، (2016) ، الرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية في شمال العراق) رسالة ماجستير غير منشورة، (دار المنظومة، جامعة اليرموك اريد.
- شديفات، يحيى (1999) الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة اليرموك، مجلة اتحاد الجامعات العربية، الأردن.
- شرايدة، سالم تيسير . (2009) الرضا الوظيفي :اظر نظرية وتطبيقات عملية، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- شما، فتحي محسن، (2017) ، درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية العربية داخل الخط الاخضر، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية، فلسطين .
- صيرفي، محمد (2006) السلوك الإداري والعلاقات الإنسانية، دار الوفاء للطباعة والنشر، عمان، الأردن.
- عبد الباقي، صلاح الدين محمد (2004) ، السلوك الفعال في المنظمات، الابراهيمية :الدار الجامعية.
- عبيد، عاصم شوقي، (2017) ، درجة الرضا الوظيفي لدى مدرسي المدارس الحكومية في محافظة رام الله والبيرة وعلاقته بإدارة المعرفة، مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات التربوية والنفسية، فلسطين، رام الله.
- عديلي، ناصر . (1983) الدوافع والحوافز والرضا الوظيفي في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية، مجلة الإدارة العامة، الرياض معهد الإدارة العامة.

- عوض، أسماء يوسف جميل وعليوه، خولة حسين طه، (2021) ، فعالية برنامج تقييم الاداء الالكتروني EPER وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات في مدارس وكالة الغوث الدولية، أقليم الاردن رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الاوسط، عمان.
- فاضل، حسين حافظ ولازم، علي عبد الواحد، (2018) ، تحليل واقع الرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية الرياضية للمدارس المتوسطة في مديريات تربية الرصافة، مجلة التربية الرياضية، المجلد (33)، العدد (1) ، العراق، الرصافة.
- فراونه، حازم احمد والديب، سليمان سلامه ومرابط، سليمان محمد سليمان (2016) ، أثر الحوافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في شركة الكهرباء محافظة غزة، مجلة كلية فلسطين التقنية، دير البلح.
- الفروخ، أحمد يوسف، ومحافظة، سامح محمد . (2018) . الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الثانية وعلاقته بأدائهم التدريسي من وجهة نظرهم رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة عمان العربية، عمان.
- قريوي، محمد قاسم (2006) ، مبادئ الإدارة، النظريات والعمليات والوظائف، دار الوائل للنشر والتوزيع.
- محاسنة، احمد محمد وزعبي، زهير حسن وعظامات، عمر عطا الله، (2019) ، كفاءة المعلمين الجماعية لدى معلمي المدارس في لواء قصبة جرش وعلاقتها بالرضا الوظيفي، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، الاردن، جرش.
- مقابلة، محمد عادل وشمروخ، نبيل محمد . (2011) الرضا الوظيفي لدى حكام كرة القدم العاملين في الأردن، جامعة اليرموك، اربد.

المصادر الاجنبية

- George. J.m and jones. G.r. (2008) understanding and managing organizational behavior. Fifth edition. New jersey.
- Griffin, ricky. (1999) management, new York Houghton press Mifflin company.

- Hoppock, R. (1935). Job satisfaction. Harper, The survey included questionnaire and interview of 309 of the 351 employed adults contacted in a typical community
- Schrmern, jr & james g. hunt and Richard n. Osborn, (2000). Organizational behavior, new York: jone wiley & sons, Inc. George, J. M., & Jones, G. R. (2008). Understanding and Managing Organizational Behavior. Pearson.
- Griffin, R. W. (2020). Management. 13th ed. Cengage Learning.

الملخص

أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم بالمملكة الأردنية الهاشمية

د. هشام قبلان

مدرس - جامعة اليرموك

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على أثر الحوافز المادية والمعنوية على الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم في المملكة الاردنية الهاشمية كما هدفت الى التعرف على واقع الحوافز المادية والمعنوية ومستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للتعرف على اهداف الدراسة، واشتملت عينة الدراسة على عدد من معلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية والبالغ عددهم (281) معلماً، وقد استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها ان نتائج استجابات الافراد حول مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية بمتوسط حسابي (3.64) ، والنتائج تبين وجود تجانس في موافقة افراد الدراسة حول مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية حيث ان المتوسطات الحسابية تراوحت من (3.35) الى (4.16) وهذه المتوسطات تقع في الفئة الرابعة والفئة الثالثة في مقياس ليكرت الخماسي والتي تشير الى) موافق - محايد (على أداة الدراسة من قبل افراد عينة الدراسة معلمي التربية الرياضية حول مستوى الرضا الوظيفي، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية، كما تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية إيجابية بين الحوافز المادية والمعنوية والرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في وزارة التربية والتعليم الأردنية، وفي ضوء هذه النتائج توصي الدراسة انه يجب على وزارة التربية والتعليم في المملكة الأردنية الهاشمية ان تتبنى استخدام الحوافز المادية والمعنوية مع معلمي التربية الرياضية لأنها تساهم في الاستقرار وتحقق الرضا الوظيفي والأمان الوظيفي لما فيهم من الزيادة في العطاء والكفاءة في الميدان وتحقيق الأهداف التربوية والتعليمية وجلب ولاء وانتماء المعلمين.

الكلمات المفتاحية: الحوافز المادية - الحوافز المعنوية - الرضا الوظيفي -معلمي التربية الرياضية - وزارة التربية والتعليم.

Abstract

The impact of material and moral incentives on job satisfaction among physical education teachers in the Ministry of Education in the Hashemite Kingdom of Jordan

Hisham Ibrahim Daif Allah Qablan

Physical Education Teacher - Master's in Physical Education - Yarmouk University

This study aimed to identify the impact of material and moral incentives on job satisfaction among physical education teachers in the Ministry of Education in the Hashemite Kingdom of Jordan. It also aimed to identify the reality of material and moral incentives and the level of job satisfaction for physical education teachers in the Jordanian Ministry of Education, the researcher used the descriptive analytical approach to identify the objectives of the study, and the study sample included a number of physical education teachers in the Jordanian Ministry of Education, who numbered (281) teachers, and the questionnaire was used as a tool for data collection, and the study reached a number of results, the most important of which about the level of job satisfaction for physical education teachers in the Jordanian Ministry of Education, with an arithmetic mean (3.64), The results show that there is a homogeneity in the agreement of the study individuals about the level of job satisfaction of physical education teachers in the Jordanian Ministry of Education, as the arithmetic means ranged from (3.35) to (4.16), and these averages fall into the fourth category and the third category in the five-point Likert scale, which indicates (OK - Neutral) on the study tool by the study sample, physical education teachers, about the level of job satisfaction, and it was found that there were statistically significant differences, it also showed that there were positive statistically significant differences between material and moral incentives and job satisfaction for physical education teachers in the Jordanian Ministry of Education. Contribute to stability and achieve job satisfaction and job security because of their increase in giving and efficiency in the field, achieving educational goals and bringing loyalty and belonging to teachers.

Keywords: job satisfaction - material incentives - moral incentives - physical education teachers - Ministry of Education.