

الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية بمدارس العاصمة عمان في ضوء بعض المتغيرات

جعفر فارس العرجان⁽¹⁾؛ ميرفت عاهد ذيب⁽²⁾

جامعة البلقاء التطبيقية

(قدم للنشر في 22/05/1432هـ؛ وقبل للنشر في 18/03/1433هـ)

المستخلص: هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية بمدارس العاصمة عمان، في ضوء متغيرات: (الجنس، الدرجة العلمية، نوع المدرسة، الخبرة في العمل، والمرحلة الدراسية)، من خلال عينة مكونة من (620) من المعلمين تم اختيارهم بالطريقة العشوائية من مديريات التربية والتعليم في محافظة العاصمة ومديرية التعليم الخاص، استجابوا لمقياس الرضا الوظيفي والمكون من (81) عبارة موزعة على ثمانية محاور. أشارت النتائج إلى أن مستوى الرضا الوظيفي العام جاء متوسطاً وعلى جميع المحاور باستثناء (الحوافز المادية والنمو المهني) والتي جاءت في المستوى المنخفض، بينما كان أكثر المحاور رضا هو (زملاء العمل) وأقلها (النمو المهني)، وإلى أن درجة الرضا الوظيفي لا تتأثر بالمتغيرات المستقلة، إلا أن متغير نوع المدرسة كان عاملاً مؤثراً في تبين الرضا الوظيفي وعلى جميع محاور البحث، وفي ضوء ذلك يوصي الباحثان بضرورة إيجاد إستراتيجية تربوية عامة لرفع مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية في مختلف أنواع المدارس وبشكل خاص لدى معلمي المدارس الحكومية.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، معلمو التربية البدنية، عمان.

The Job satisfaction of physical Education Teachers in Amman Schools in some Variables

Jafar Faris AL arjan⁽¹⁾; Mervat Ahed Deeb⁽²⁾

Al- Balqa Applied University

(Received 26/04/2011; accepted for publication 10/02/2012)

Abstract: The study aimed at knowing level of job satisfaction of P.E teachers in Amman schools in the variables (sex, qualifications, type of school, experience and study stage), of a sample of (620) teachers randomly selected from the Education Directorates in the Capital Governorate and Private Education Directorate. They responded to the job satisfaction measure composed of (81) items distributed on eight dimensions. The results indicated that the general level of job satisfaction was medium in all dimensions except (material motives and professional growth) where it was low. The highest level was in (colleagues) and the lowest in (professional growth) dimensions. The level of job satisfaction was not affected by independent variables, but the type of school was effective in variations of job satisfaction in all study dimensions. Accordingly, both researchers recommend to have a general educational strategy to improve level of job satisfaction of P.E teachers in all types of schools, and particularly teachers of government schools.

Key Words: for research; Job satisfaction, physical education teachers, Amman.

(1) Associate Professor, College of Salt for Human Sciences, Al- Balqa Applied University
Amman, Jordan, p.o box: 620637, Postal Code:11162

البريد الإلكتروني: dralarjan1968@yahoo.com

(2) Assistant professor, Princess alia University College. Al- Balqa Applied University,

(1) أستاذ مشارك، كلية السلط للعلوم الإنسانية، جامعة البلقاء التطبيقية
عمان، الأردن، ص.ب (620637)، الرمز (11162)

(2) أستاذ مساعد، كلية الأميرة عالية الجامعية، جامعة البلقاء التطبيقية

مقدمة

وجين (Shen, Libby, Jane, 2010)؛ نيكولاس

(Nicholas, 2010).

ويعتبر موضوع الرضا الوظيفي أحد المواضيع المؤثرة على بنية العمل، على اعتبار أن مستوى رضا الفرد عن وظيفته، وما يتعلق بها من متغيرات، من العوامل المؤثرة في تحقيق توافقه النفسي والاجتماعي. أيان وكوشايك (Ayan & Kocacik, 2010)، براكييت، راجيل، جستينا، ماريا وبيتر (Brackett, Raquel, Justyna, Maria & Peter, 2010)، كما أشارت الدراسات إلى وجود علاقة طردية، ما بين مستوى الرضا الوظيفي، والأداء في العمل، من خلال أن رضا الفرد عن طبيعة عمله يعطي فكرة عن جاذبية العمل، واستمتاعه به. نيورولا (Nurullah, 2010)، سالي (Sallie, 2010)، ويمكن تعريف الرضا الوظيفي أنه مدى الشعور النفسي بالقناعة والارتياح نتيجة لإشباع الحاجات والتوقعات مع العمل وبيئته ومع المتغيرات الأخرى ذات العلاقة ممثلة في الولاء والانتفاء للعمل. خليفة وترونج (Khalifa & Truong, 2010) هنجيرا، محمد، سهر، محمد والكاشف (Hunjra, Muhammad, Sher, Muhammad & Kashif, 2010) وهذا التعريف يؤطر لأهمية دراسة الرضا الوظيفي لدى المعلمين، إلى حقيقة أن العمل هو أحد الطرق التي بواسطتها يتم إدماج الفرد في المجتمع، بل إن الرضا الوظيفي يعتبر

لقد استهلَّ القرن الحادي والعشرون، إطلالته بمتغيرات جذرية طرحت العديد من التَّحديات على الصَّعيد الإنساني، ولم تكنْ هذه التَّحديات وليدة تلك الإطلالة؛ بل نتاج متآلف لعوامل بدت ملاحظها بالظهور في النِّصف الثاني من القرن الماضي، فقد تركت جملة من المتغيرات العالمية المستجدة بصمات مؤثرة، وتحولات على كافة مناحي الحياة الإنسانية، مما استوجبَ على الدول مواجهة تلك التحديات بتطوير النُّظم التَّعليمية، وإعادة هيكلتها، بهدف الوصول بالعملية التَّعليمية إلى تطبيق مبادئ الاقتصاد المعرفي والجودة الشاملة في التَّعليم، من أجل تحقيق مجتمع المعرفة بمفهومه الشامل. شانج، شن، هيو ويانج (Chang, Chen, Hua & Yan, 2005) وهذا الهدف لا يتم تحقيقه إلا من خلال العناية بأحد أهم محاور العملية التربوية وهو المعلم، والذي حصل تغيير هائل على أدواره المطلوبة، فأصبحت النظم الاجتماعية داخل المجتمعات تطلب منه القيام بالعديد من الأدوار والواجبات التربوية والتعليمية والتي تتفق مع ذلك الهدف، فلم يعد المعلم المصدر الوحيد للمعلومات، كما لم يعد دوره مقتصرًا على تلقين المتعلمين لهذه المعلومات وقياس مدى استعدادتهم لها عند تقديم الاختبارات، بل انتقل دوره ليصبح المُيسِّر لعملية التَّعلم الذاتي والمساعد في الوصول إلى المعلومات بأقصر الطرق. تشن، لبيبي

المسؤول الأول عن تنمية وتطوير اللياقة البدنية المرتبطة بالصحة، ومحاولة وقاية الطلبة من الإصابة بالأمراض المرتبطة بقلة الحركة، عن طريق التوعية بأخطار البدانة وتناول الطعام غير الصحي، فهذا الأمر يضيف أعباءً أخرى إلى مهامه ووظائفه المدرسية، لذلك فقد اعتبر العديد من التربويين أن معلم التربية البدنية في العصر الحديث أحد أهم عناصر العملية التربوية في المدرسة، فهو من أهم المختصين الذين يمكن الاعتماد عليهم في برامج مكافحة انتشار البدانة والتشوهات القوامية بين الطلبة؛ لأن طبيعة التخصص مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بممارسة وتشجيع النشاط الرياضي في المدرسة المهندي وكابلي (Al-Mohannadi & Capel, 2007).

ولكي يقوم معلم التربية البدنية بأداء تلك المهام والواجبات، لا بد أن يُهيأ له الإعداد المناسب ليضطلع بمسؤولياته، وهذا يتطلب إمداده بالبرامج والخبرات، وتقديم الفرص التي لا بد أن تهيأ له من خلال برامج موضوعية على أسس علمية، ذات أهداف تعليمية واضحة، وأن تتاح له الفرصة لاستغلال كل قدراته وإمكاناته، لتحقيق أهدافه حتى نصل إلى نتائج مرضية ومثمرة، وبذلك يكون قد أسهم بشكل جدي فيما هو منوط به، باعتباره أحد العوامل المؤثرة في تربية النشء صحياً وبدنياً واجتماعياً. دايسون، جريفن وهاستي (Dyson, Griffin & Hastie, 2004) وبما أن معلم التربية

أحد مكونات الرضا عن الحياة التي يعيشها الفرد. تشانج، تشونج وناكسفاري (Ch'ng, Chong & Nakesvari, 2010)، كارفاس (Karavas, 2010) أيان وكوشايك (Ayan & Kocacik, 2010) لذلك اكتسب موضوع الرضا الوظيفي أهمية خاصة في اهتمامات الباحثين في العلوم الإدارية والدراسات السلوكية في مختلف المحاور لاسيما التعليمية منها. ونج وتاي (Wong & Tay, 2010). وقد أشارت بعض الدراسات إلى الدور الهام المناط بمعلم التربية البدنية خاصة في ظل التغيرات الاجتماعية والتقدم العلمي والتكنولوجي. الذي أدى إلى ارتفاع نسب انتشار البدانة بين طلبة المدارس وانخفاض معدل النشاط البدني لهم، وهذا أدى إلى ظهور العديد من الأمراض أو التهيئة لها مستقبلاً خاصة لدى النشء الصغير جاكسون، شيكوبو إدماندرز، رينولدز، كارين وأنديرا (Jackson, Sekhobo, Edmunds, Reynolds, 2010) Karen & Andrea, 2010) دينا، اندرو، ناليني، تشري، ميليسيا وستيفين (Deanna, Andrew, Nalini, Chery, 2010) Alexandra, Melissa & Steven, 2010) وأظهرت الدراسات التي أجريت على الطفل الأردني بهدف معرفة نسب انتشار البدانة، وتقييم اللياقة البدنية المرتبطة بالصحة، وجود نسب مرتفعة نسبياً في انتشار البدانة والوزن الزائد. أبو بكر ودراركة (Abu Baker & daradkeh, 2010) وبما أن معلم التربية البدنية هو

العلمي وعدد سنوات الخبرة والجنس على الرضا الوظيفي، على عينة من (214) مديراً ومديرة، أشارت النتائج إلى أن درجة رضا مديري المدارس متوسطة بشكل عام، حيث كان متوسطاً في ثلاثة محاور هي: فرص التدريب، والاستقرار الوظيفي والعلاقة مع إدارة التعليم، وجاء الرضا متدنياً في محورين، هما أعباء العمل والراتب، إضافةً إلى عدم وجود فروق تعزى للمؤهل العلمي.

وأجرى الرويلي (Al-Ruwaili, 2001) دراسة بهدف التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى مديري مدارس التعليم العام في السعودية، أشارت النتائج إلى أن هناك عوامل معيقة للرضا الوظيفي تمثلت في عدم أخذ المسؤولين برأي مديري المدارس أثناء تعيين المعلمين الجدد، وعدم توفر المتطلبات المادية اللازمة في العمل، والمكافآت والامتيازات المرتبطة بالعمل، وعدم تعاون أولياء الأمور في خدمة أهداف المؤسسة، وعدم العدالة في منح الترقية، وإلى أن مستوى الرضا الوظيفي العام لا يختلف باختلاف الجنس، فيما ظهر أنه يتباين تبعاً للمرحلة التعليمية التي يشرف عليها مدير المدرسة.

وأجرت مقبول (Maqboul, 2003) دراسة هدفت إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى مرشدي المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم في فلسطين، على عينة من (235) مرشداً ومرشدة، أشارت

البدنية دوراً أساسياً في العملية التعليمية والتربوية، فإنه يعد أكثر المعلمين حاجة إلى أن يكون متوافقاً اجتماعياً وشخصياً ومهنيًا، مع اتصافه بمجموعة الاتجاهات الإيجابية التربوية التي تعينه على القيام بدوره بنجاح. سوبرامانيام وسلفيرمان (Subramaniam & Silverman, 2007) ومن هنا فإن التربية البدنية في صورتها التربوية الحديثة بنظمها وقواعدها السليمة تعتبر ميداناً هاماً من ميادين التربية وعنصرًا قوياً في إعداد المواطن، حيث تزوده بخبرات ومهارات واسعة، وتساعده على إحداث نوع من التكيّف الاجتماعي مع مجتمعه المحيط.

ويهدف معرفة دور عمداء كليات ورؤساء أقسام التربية الرياضية في إكساب الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية، توصل البطاينة (Al-Batayneh, 1998) إلى أن درجة الرضا الوظيفي لهم جاءت متوسطةً، فيما حقق محور المكانة الاجتماعية والأمن الوظيفي أعلى درجة من الرضا، ومحور العلاقة مع المسؤول المباشر في العمل أدنى درجة من الرضا، وأن الرضا الوظيفي لا يختلف باختلاف الجنس والرتبة العلمية والجامعة والخبرة في التدريس، والمؤهل العلمي والعمر.

وأجرى تيم (Tim, 1999) دراسة هدفت إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في فلسطين، والتعرف على أثر كل من المؤهل

الوظيفي لمعلمي التربية البدنية في مملكة البحرين ودرجة شيع الحوافز وألوياتها ودورها في الرضا الوظيفي استنتجت الدوسري (Al-Dosari,2006) أن معلمي التربية البدنية محفزون معنوياً، وإلى عدم وجود نظام مقنن وواضح للترقيات، وعدم استناد الحوافز على أسس موضوعية وتأثرها بالعلاقات الشخصية، وإلى عدم تمتع معلمي التربية البدنية بمكانة اجتماعية وأكاديمية مرموقة قياساً إلى باقي المعلمين. وفي دراسة صوالحة (Sawalha,2006) على معلمات رياض الأطفال في الأردن، أشارت النتائج إلى أن مستوى الرضا الوظيفي يتأثر بمتغيرات الراتب الشهري والحالة الاجتماعية والخبرة والسلطة المشرفة.

ومن خلال دراسة أجريت على معلمي المرحلة الثانوية في الكويت توصل الزعبي (Al-Zoubi,2007) إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لمتغير الجنس على مستوى الرضا الوظيفي، ولصالح الذكور، وإلى أن متغيرات الخبرة في العمل والمؤهل العلمي لا يعتبران من العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي. وتوصلت العامر (Al-amer,2007) إلى وجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية من جهة والرضا الوظيفي والأداء المهني من جهة أخرى، وإلى أن المعلمات أكثر رضا وظيفياً من المعلمين.

وأجرى خليل وشيرير (Khalil & Shereer,2008)

النتائج إلى أن الدرجة الكلية للمعدل العام للرضا الوظيفي كانت متوسطة، وإلى عدم وجود فروق إحصائية دالة في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة، الحالة الاجتماعية، عدد الأولاد، مكان السكن وعدد الطلبة.

وعن العلاقة ما بين مستوى الانتماء المهني، والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، توصلت سلامة (Salaameh, 2003) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي، كما أن مستوى الرضا الوظيفي يتأثر ببعض المتغيرات وهي المؤهل العلمي والخبرة والمركز الوظيفي، وفي دراسة أخرى على معلمي التربية البدنية في البحرين استنتجت الوادي (Al-Wadi, 2005) وجود علاقة بين السلوك القيادي للرؤساء كما يدركه المعلمون وكل من الدفاع للإنجاز والرضا الوظيفي، وإلى أن مستوى الرضا الوظيفي يختلف تبعاً لمتغير الجنس على أبعاد: الرضا عن أسلوب الترقية، والرضا عن الرئيس في العمل ولصالح المعلمات، وتوصل الطعاني والكساسبة (AL-Ta'ani & Al Kasasbeh, 2005) إلى وجود فروق إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في الأردن تبعاً لمتغيرات قطاع التعليم (الخاص، والعام) ولصالح معلمي القطاع الخاص، والجنس ولصالح الإناث. ويهدف التعرف على واقع الأداء

الصُّعوبات التي تواجه المعلمين في تطبيق إستراتيجيتي التَّقويم الشَّامل والتَّعلم النَّشط، مما يؤدي إلى انخفاض درجة الرضا المهني لديهم.

واستنتج بوريهام، بيتر، اللان، جيم، بيتر، جاري، كيت، ديفي وليسلي (Boreham, Peter, Allan, Jim, David & Lesley, 2006) أن مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من معلمي اسكتلندا كان مرتفعاً وإلى أن الأبعاد التي حقق فيها أفراد العينة درجة عالية من الرضا تمثلت في: العلاقة مع الزملاء في المهنة، والدعم التربوي والنفسي من قِبَل الإدارة المدرسية، فيما جاء مستوى الرضا الوظيفي في أبعاد سلوك الطلبة داخل المدرسة، والتوازن بين العمل والحياة الخاصة، وسلم الرواتب، وتوافر الموارد المادية للتعليم والتطور منخفضاً، إلا أنه ظهر وجود تباين في درجة الرضا تبعاً للمرحلة الدراسية التي يدرسها المعلم. وعلى المجتمع الأمريكي في ولاية كارولينا الشمالية أشار تيرنر (Turner, 2007) إلى أن أكثر المحاور تنبؤاً بالرضا الوظيفي من قِبَل المعلمين كانت متمثلة في محاور الإدارة المدرسية، طبيعة الإمكانيات والمرافق المدرسية. فيما استنتج إيفي، دانييل وجيرهارد (Evy, Daniël & Gerhard, 2008) أن هناك ارتباطاً بين مستوى الرضا الوظيفي والاحترق النَّفسي لدى المعلمين في ناميبيا فارتبطت المستويات العالية من

دراسة بهدف معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى المعلمين في فلسطين، وأشارت النتائج إلى وجود فروق دالة إحصائياً في الرضا الوظيفي ككل لصالح الإناث وحملة الدبلوم المتوسطة والمرحلة الأساسية الدنيا، بينما لم توجد فروق في الرضا عن المادة، وبالنسبة لتحقيق المهنة للذات كانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسطة والمرحلة الأساسية الدنيا، وبالنسبة لطبيعة العمل وظروفه، والعلاقة بالمسؤولين كانت الفروق لصالح الإناث، حملة الدبلوم المتوسطة والمرحلة الأساسية الدنيا، أما سنوات الخبرة فلا يوجد لها أي أثر على الرضا الوظيفي، وعن أثر الحوافز على الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية في الأردن توصل الدرايب (Aldrabia, 2009) إلى أن الحوافز المادية لدى معلمي التربية البدنية في المدارس الخاصة تلقى اهتماماً متوسطاً في حين لاقت الحوافز المعنوية اهتماماً كبيراً، وإلى وجود اختلافات في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات الخبرة والمرحلة العمرية، وإلى عدم وجود تلك الاختلافات تبعاً للجنس والمؤهل العلمي.

وقام النجدي (Al nagdy, 2010) بدراسةٍ هدفت للتعرف على درجة الرضا المهني لدى معلمي الدراسات الاجتماعية في مصر، على عينة من (30) من المعلمين في محافظة أسيوط، واستنتج الباحث وجود مجموعة من

ومستوى التعزيز، وإلى وجود علاقة سلبية مع كل من العمر والخبرة العملية.

وعلى المجتمع التركي توصل أيان وكوشايك (Ayan & Kocacik, 2010) إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة من المعلمين جاء متوسطاً، وأن ما نسبته (62%) من العينة كان لديهم مستوى عالٍ من الرضا، وأن طبيعة سمات الشخصية التي يتميز بها المعلم والبيئة المدرسية والبيئة الاجتماعية التي يتعايش معها ترتبط بمستوى الرضا الوظيفي له، وعلى المعلمين الأتراك أشار إيلان ودوراك (Ilhan & Durak, 2010) إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لعينة من معلمي المدارس الابتدائية كان متوسطاً، وإلى وجود فروق إحصائية دالة بين معلمي المدارس الخاصة ومعلمي المدارس الأخرى في محاور الإدارة والإشراف، حيث كان مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الخاصة أعلى من غيره من المدارس، وتبعاً لمتغير الجنس حيث كانت المعلمات أقل رضا من المعلمين، وتبعاً للخبرة في التعليم حيث كان المعلمون الأقل خبرة أكثر رضا من المعلمين الأكبر سنّاً. وفي دراسة أخرى على المجتمع التركي لم يجد أيكان وأيسيل (Aycan & Aysel, 2010) فروقاً تبعاً لمتغير الجنس، في حين وجدوا فروقاً تبعاً لمتغير الخبرة في التدريس.

ونظراً لأهمية موضوع الرضا الوظيفي تعددت

الاحترق النفسي والإجهاد الناتج عن العمل بمستويات منخفضة من الرضا الوظيفي، كذلك تبين أن أكثر العوامل التي تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي والاحترق النفسي هو عامل البيئة المدرسية.

ومن خلال دراسة أجريت على معلمي المرحلة الثانوية في ماليزيا أشار عبد الله، جيجاك براكيشهان (Abdullah, Jegak & Balakrishnan, 2009) إلى وجود اختلافات في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات الجنس، طبيعة المسمى الوظيفي، المرحلة الدراسية التي يشرف المعلم على تدريسها والخبرة في التعليم، وأن المعلمين أكثر شعوراً بالرضا والأمان الوظيفي من المعلمات، بينما كان المعلمون المشرفون على تعليم المرحلة العليا أكثر رضىً في العمل من معلمي المرحلة الدنيا، إضافة إلى أن المعلمين الكبار في السن أكثر رضىً من المعلمين الصغار، وإلى عدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والأصل الذي ينتمي إليه المعلم. وفي دراسة أخرى على نفس المجتمع توصل برادلي (Badril, 2009) إلى أن أكثر العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين في ماليزيا هي: السن، والجنس، والخبرة العملية، وعبء العمل، والتعزيز والمكافآت، والإشراف الإداري، كما أشارت النتائج إلى وجود علاقات ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وكل من (الإشراف الإداري، وحجم العمل، والسمات الشخصية للمعلم،

الجهد في العملية التعليمية والتربوية، كما أن غياب الرضا الوظيفي للمعلمين سوف يساعد على إيجاد بيئة مدرسية تتميز بالسيطرة والشعور بالتسلط وعدم الاستقلال في العمل والصراع الإداري، مما ينعكس سلبًا على العملية التعليمية بشكل عام، ومن هنا جاءت أهمية هذه الدراسة. هذا إضافة إلى ما لمسها الباحثان من الأهمية القصوى للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بشكل عام وما يرتبط به من متغيرات سواء على صعيد الخصائص النفسية والشخصية للمعلمين أنفسهم أو على صعيد العوامل الأخرى المحيطة بالمعلم، وبما يؤثر على مستوى أداء وإنجاز المعلمين في العملية التعليمية والتربوية، إلا أن عمل معلم التربية البدنية وما يرافقه من متغيرات تتباين في درجة صعوبتها مع التخصصات الأخرى للمعلمين، ولطبيعة المهام والمسؤوليات المناطة به نتيجة للتحديات المعاصرة التي تواجه عمله ممثلة في زيادة نسب انتشار البدانة والأمراض المرتبطة بها، لذلك كان للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لهذه العينة من المعلمين أهمية كبيرة خاصة؛ لأن معظم الأبحاث أجريت على قطاع المعلمين في الأردن دون النظر إلى تخصصات معينة دون غيرها. ومما يؤطر لمشكلة الدراسة وأهميتها النظرة الإيجابية للقيادة السياسية في الأردن نحو العملية التعليمية والتربوية بشكل عام ونحو وقاية الطلبة من الإصابة بالأمراض المرتبطة بقلة الحركة ولمواجهة انتشار

الدراسات أيضًا لتشمل قطاعات تعليمية ذات أهمية كبيرة على الصعيد الوطني وعلى إستراتيجيات وخطط الجامعات، حيث أجريت عدة دراسات تناولت مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات، ومنها: ما أشار إليه تشانج، تشونج وناكسفاري (Ch'ng, Chong & Nakesvari, 2010) من أن الدعم النفسي والإداري وتعزيز وتطوير الفرص المتاحة وإمكانية التطور والترقي والراتب الشهري عوامل ذات أهمية كبيرة للتأثير على مستوى الرضا الوظيفي لدى المحاضرين في الكليات الجامعية.

ومما سبق يتضح لنا أهمية دور المعلم بشكل عام ودور معلم التربية البدنية في زرع مجموعة من القيم التربوية عن طريق التربية البدنية وفي مقاومة انتشار الكثير من العادات غير الصحية على الصعيد الغذائي والبدني إضافة إلى دوره الهام في تطوير القدرات البدنية والإسهام في الوقاية من العديد من الأمراض المرتبطة بقلة الحركة بين الطلبة.

مشكلة الدراسة وأهميتها:

يعد الرضا الوظيفي من الركائز الهامة التي تساهم في إيجاد الاستقرار الوظيفي والبيئة المناسبة للمعلم كي يتمكن من تأدية عمله على أكمل وجه ممكن، وبأعلى درجة من الفعالية، كما أن الرضا الوظيفي يساهم في زيادة مستوى دافعية المعلم للعطاء وبذل المزيد من

2- ما درجة الاختلاف في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية بمدارس العاصمة عمان تبعاً لمتغيرات (الجنس، والدرجة العلمية، ونوع المدرسة، والخبرة في العمل، والمرحلة الدراسية التي يدرسها المعلم)؟.

إجراءات الدراسة:

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع معلمي التربية البدنية في العاصمة عمان في المدارس الحكومية والمدارس الخاصة للعام الدراسي (2009-2010م) والبالغ عددهم (785) معلماً ومعلمةً، بواقع (467) في مديريات التربية والتعليم في مدينة عمان بعدد (206) معلمين، و(261) معلمة، وفي مديرية التعليم الخاص بواقع (318) معلماً ومعلمة، بعدد (128) معلماً، و(190) معلمة وزارة التربية والتعليم (The Ministry of Education of Jordan, 2010) وتكوّنت العينة من (620) معلماً ومعلمة يشكلون ما نسبته (78.98%) من المجتمع الكلي للدراسة بحيث اتبعت الطريقة العشوائية في الاختيار، والتي اشتملت على المعلمين والمعلمات من المراحل التدريسية الثلاث (الأساسي الدنيا، الأساسي العليا، الثانوي) من خلال إرسال الاستبانة إلى ما مجموعه (743) معلماً ومعلمةً يشكلون ما نسبته (91.65%) من مجتمع الدراسة، ثم استعادة ما مجموعه (694) استبانة،

البدانة بينهم ولرفع مستوى القدرات البدنية لهم من خلال تأسيس جائزة باسم جلالة الملك عبد الله الثاني للياقة البدنية بشكل خاص والتي من أهم أهدافها: تشجيع ممارسة أساليب حياة نشطة ودمج النشاط البدني في الحياة اليومية واتباع الأنظمة الغذائية المناسبة والتغذية الصحيحة للطلبة، وهذا الأمر لا يمكن أن يتحقق دون رفع كفاءة معلم التربية البدنية وتطوير قدراته والأساليب التي يتبعها في التدريس والتقويم. لذلك تبرز مشكلة الدراسة في التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية البدنية كي يمهد ذلك لإيجاد حلول للصعوبات والعقبات التي تقف أمامهم في سبيل مواجهة تلك المظاهر غير الصحية ولتحقيق أعلى قدر ممكن من الرضا الوظيفي والإنتاجية العالية بما سوف ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء التعليمي والتربوي لهم وبما يحقق رؤى وأهداف جائزة الملك عبد الله الثاني للياقة البدنية.

هدف الدراسة وأسئلتها:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية بمدارس العاصمة عمان في ضوء بعض المتغيرات، ولتحقيق ذلك الهدف تمت الإجابة عن التساؤلات التالية:

1- ما درجة مستوى الرضا الوظيفي لدى

معلمي التربية البدنية بمدارس العاصمة عمان؟.

جعفر فارس العرجان؛ ميرفت عاهد ذيب: الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية...

واستبعاد (74) منها لعدم الجدية في الإجابة. لعينة الدراسة تبعاً لمتغيرات (الجنس، والدرجة العلمية، والجدول (1) يبين التكرارات والنسب المئوية ونوع المدرسة، والخبرة في العمل، والمرحلة الدراسية.

الجدول رقم (1): التكرارات والنسب المئوية لتوزيع عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات المستقلة.

المتغيرات	الفئة (العدد)	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكور	238	38.4
	إناث	382	61.6
الدرجة العلمية	دبلوم متوسط	63	10.16
	بكالوريوس	380	61.29
	ماجستير	177	28.54
نوع المدرسة	حكومية	402	64.83
	خاصة	218	35.16
الخبرة في العمل	1-5 سنوات	156	25.16
	6-10 سنوات	176	28.38
	11-15 سنة	127	20.48
	أكثر من 16 سنة	161	25.96
المرحلة الدراسية	أساسي دنيا	166	26.77
	أساسي عليا	255	41.12
	ثانوية	199	32.09
	المجموع	620	100.0

أدوات الدراسة:

الطلبة (11) عبارة والمحور الثامن والأخير النمو المهني بواقع (9) عبارات. وقد تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي لاستخراج درجة الرضا الوظيفي وفق التدرج التالي: عالية جداً ولها (5) درجات، عالية ولها (4) درجات، متوسطة ولها (3) درجات، منخفضة ولها (2) درجات، ومنخفضة جداً ولها درجة واحدة، وعن طريق الأهمية النسبية تم اعتماد أعلى من (0.85) كمستوى رضا وظيفي عالٍ جداً، وما بين (0.75-0.99) كمستوى

من أجل تحقيق هدف الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، طبق الباحثان استبانة الرضا الوظيفي لمعلمي التربية البدنية والتي أعدت من قبل ظاظا (Zaza, 1992) واشتملت على (81) عبارة موزعة على ثمانية محاور هي: طبيعة العمل (12) عبارة، الإشراف، الحوافز المادية، زملاء العمل، الإدارة ولكل منها (10) عبارات، والسادس، أولياء أمور الطلبة (9) عبارات، والسابع،

المحكمين، تم تعديل بعض عبارات أداة الدراسة لتصل في شكلها النهائي إلى (81) عبارة موزعة على ثمانية محاور، ثم قام الباحثان بتطبيق أداة الدراسة بصورتها الأولية على عينة عشوائية من مجتمع الدراسة، تم استبعادهم من الدخول ضمن عينة الدراسة الأساسية بعدد (20) معلماً ومعلمة.

وللتأكد من المعاملات العلمية للاستبانة، قام الباحثان بإيجاد الصدق عن طريق حساب الاتساق الداخلي للتعرف على مدى ارتباط كل فقرة بالمجموع الكلي للاستبانة، ومدى ارتباط درجة كل مجال بالمجموع الكلي للاستبانة، والجدول (2) يشير إلى العلاقة الارتباطية بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه والدرجة الكلية للاستبانة.

كمستوى رضا وظيفي عالٍ، وما بين (60-74.99%) كمستوى رضا وظيفي متوسط، وما بين (50.0-59.99%) كمستوى رضا وظيفي منخفض، وأقل من (50.0%) تعكس مستوى رضا وظيفي منخفضاً جداً.

المعاملات العلمية لأداة الدراسة:

من أجل التأكد من صدق الأداة، تم عرضها بصورتها الأولية على مجموعة من الخبراء والمحكمين من حملة درجة الدكتوراه في التربية والتربية البدنية من العاملين في الجامعات (الأردنية، والهاشمية واليرموك)، بعدد (7) محكمين ممن يحملون درجة الأستاذ المشارك والأستاذ، وقد طلب منهم الباحثان إبداء الرأي العلمي حول عبارات الأداة ومدى ارتباط كل عبارة بالمحور الذي تنتمي إليه، وفي ضوء مقترحات وتعديلات

الجدول رقم (2): صدق الاتساق الداخلي لعبارات الاستبانة.

الارتباط مع الاستبانة ككل	الارتباط مع المحور الذي تنتمي إليه	رقم العبارة	الارتباط مع الاستبانة ككل	الارتباط مع المحور الذي تنتمي إليه	رقم العبارة	الارتباط مع الاستبانة ككل	الارتباط مع المحور الذي تنتمي إليه	رقم العبارة
**0.89	المحور الثالث: الخواص المادية		**0.90	المحور الثاني: الإشراف		**0.87	المحور الأول: طبيعة العمل	
**0.86	**0.77	1	**0.88	**0.85	1	**0.87	**0.81	1
**0.84	**0.80	2	**0.81	**0.77	2	**0.89	**0.85	2
**0.81	**0.79	3	**0.85	**0.79	3	**0.84	**0.83	3
**0.85	**0.81	4	**0.85	**0.84	4	**0.86	**0.87	4
**0.84	**0.76	5	**0.79	**0.76	5	**0.83	**0.80	5
**0.86	**0.82	6	**0.83	**0.80	6	**0.84	**0.79	6
**0.84	**0.79	7	**0.88	**0.83	7	**0.80	**0.75	7
**0.87	**0.81	8	**0.81	**0.78	8	**0.79	**0.73	8
**0.87	**0.83	9	**0.89	**0.86	9	**0.77	**0.72	9

جعفر فارس العرجان؛ ميرفت عاهد ذيب: الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية...

تابع الجدول رقم (2).

الارتباط مع الاستبانة ككل	الارتباط مع المحور الذي تنتمي إليه	رقم العبارة	الارتباط مع الاستبانة ككل	الارتباط مع المحور الذي تنتمي إليه	رقم العبارة	الارتباط مع الاستبانة ككل	الارتباط مع المحور الذي تنتمي إليه	رقم العبارة
**0.88	**0.84	10	**0.86	**0.82	10	**0.81	**0.77	10
**0.88	المحور السادس: أولياء أمور الطلبة		**0.91	المحور الخامس: الإدارية		**0.86	**0.81	11
						**0.88	**0.86	12
						**0.91	المحور الرابع: زملاء العمل	
**0.84	**0.78	1	**0.86	**0.80	1	**0.84	**0.77	1
**0.86	**0.79	2	**0.83	**0.78	2	**0.86	**0.80	2
**0.83	**0.80	3	**0.85	**0.75	3	**0.85	**0.81	3
**0.86	**0.82	4	**0.83	**0.79	4	**0.82	**0.78	4
**0.79	**0.77	5	**0.82	**0.81	5	**0.84	**0.81	5
**0.81	**0.75	6	**0.85	**0.80	6	**0.81	**0.78	6
**0.87	**0.80	7	**0.79	**0.75	7	**0.84	**0.77	7
**0.86	**0.81	8	**0.78	**0.76	8	**0.80	**0.76	8
**0.81	**0.74	9	**0.83	**0.79	9	**0.83	**0.81	9
			**0.86	**0.80	10	**0.85	**0.75	10
			**0.88	المحور الثامن: النمو المهني			**0.98	المحور السابع: الطلبة
			**0.80	**0.77	1	**0.89	**0.82	1
			**0.85	**0.79	2	**0.87	**0.83	2
			**0.84	**0.80	3	**0.88	**0.79	3
			**0.87	**0.81	4	**0.86	**0.82	4
			**0.87	**0.80	5	**0.86	**0.84	5
			**0.84	**0.82	6	**0.88	**0.85	6
			**0.85	**0.79	7	**0.86	**0.81	7
			**0.86	**0.78	8	**0.85	**0.80	8
			**0.83	**0.77	9	**0.84	**0.82	9
						**0.89	**0.79	10
						**0.87	**0.83	11

** = دالة عند مستوى $(\alpha > 0.01)$

ويتضح من الجدول (2) أن معاملات الارتباط إحصائية عند مستوى (0.05) مما يدل على الصدق لكل بين درجة العبارة والمجموع الكلي للاستبانة ذات دلالة محاور من محاور الاستبانة، فيما تم حساب ثبات الاستبانة

التحليل الإحصائي:

حللت البيانات باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية نسخة (18) وباستخدام المعالجات الإحصائية الآتية: المتوسط والانحراف والتكرارات والنسب المئوية وتحليل التباين المتعدد (MANOVA) متبوعاً باختبار شيفيه البعدي.

نتائج الدراسة ومناقشتها:

في ضوء تساؤل الدراسة الأول ونصه: ما درجة مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية بمدارس العاصمة عمان؟، يشير الجدول (4) إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية تبعاً لمحاور الدراسة والمستوى الكلي.

بطريقة الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا، حيث تراوحت قيم معامل الثبات لمحاور استبانة الرضا الوظيفي ما بين (0.88-0.94) وبذلك اعتبر الباحثان تلك المعاملات الخاصة بالثبات مقبولة لأغراض الدراسة الحالية، والجدول (3) يوضح ذلك.

الجدول رقم (3): معامل الاتساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ ألفا لمحاور أداة الدراسة.

محاور الاستبانة	النبات (كرونباخ ألفا)
طبيعة العمل	0.90
الإشراف	0.91
الخوافز المادية	0.94
زملاء العمل	0.93
الإدارة	0.88
أولياء أمور الطلبة	0.92
الطلبة	0.89
النمو المهني	0.84

الجدول رقم (4): مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية تبعاً لمحاور الدراسة والمستوى الكلي.

الترتيب	الرضا الكلي	الأهمية النسبية	متوسط ± انحراف	مستوى الرضا الوظيفي تكرر (%)					المحاور
				منخفض جداً	منخفض	متوسط	عالٍ	عالٍ جداً	
الرابع	متوسط	64.30	±3.21 0.64	(11.9) 74	(22.3) 138	(47.6) 295	(10,8) 67	(7.41) 46	طبيعة العمل
السادس	متوسط	61.02	±3.05 0.89	(26.6) 165	(19.03) 118	(35.8) 222	(8.06) 50	(10.48) 65	الإشراف
السابع	منخفض	55.48	±2.77 1.21	(41.77) 259	(14.83) 92	(21.77) 135	(7.25) 45	(14.35) 89	الخوافز المادية
الأول	متوسط	67.13	±3.35 1.32	(28.22) 175	(13.54) 84	(16.77) 104	(6.12) 38	(35.32) 219	زملاء العمل
الثاني	متوسط	66.27	±3.31 0.79	(11.61) 72	(18.87) 117	(41.45) 257	(16.12) 100	(11.93) 74	الإدارة المدرسية

جعفر فارس العرجان؛ ميرفت عاهد ذيب: الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية...

تابع الجدول رقم (4).

الترتيب	الرضا الكلي	الأهمية النسبية	متوسط \pm انحراف	مستوى الرضا الوظيفي تكرر (%)					المحاور
				منخفض جداً	منخفض	متوسط	عالٍ	عالٍ جداً	
الخامس	متوسط	61.91	± 3.09 0.86	166 (26.77)	119 (19.19)	212 (34.19)	62 (10.0)	61 (9.83)	أولياء أمور الطلبة
الثالث	متوسط	64.42	± 3.22 0.94	115 (18.54)	169 (27.25)	201 (32.41)	6 (0.96)	129 (20.80)	الطلبة
الثامن	منخفض	52.58	± 2.62 0.72	291 (46.93)	113 (18.22)	181 (29.19)	20 (3.22)	15 (2.41)	النمو المهني
-	متوسط	61.85	± 3.08 0.47	61 (9.83)	193 (31.1)	311 (50.16)	49 (7.90)	6 (0.96)	الكلي

والتربوي الفاعل داخل النظام المدرسي (Danimir, Dragan, دراغان وميلوفان, Milovan,2010) &، ماندك، مارينوفيك وماركوفيك (Mandic, Martinovic & Markovic,2009) حيث أشارت بعض الدراسات إلى أن هناك بعض السمات والخصائص النفسية والاجتماعية التي اكتسبها معلم التربية البدنية نتيجة لاختصاصه. ومن تلك السمات والخصائص القدرة العالية على التفاعل الاجتماعي ومواجهة الجمهور والقيادة. جراهام (Graham, 2008)، كيولينا، جوثران وريجيولاس (Kulinna, Cothran & Regualos,2006)، مارتنيك (Martinek,2003) وهذه الخصائص والسمات جعلت معلم التربية البدنية أحد أكثر المعلمين في المدرسة توافقاً وتفاعلاً اجتماعياً، وهذا بالتالي ما قد يفسر وجود أعلى رضا وظيفي على محور زملاء العمل.

يتضح من الجدول (4) أن محور (زملاء العمل) قد جاء في المرتبة الأولى من حيث إنه أكثر المحاور شعوراً بالرضا من قبل أفراد عينة الدراسة بمتوسط (3.35) وبأهمية (67.13%)، وهذه النتيجة تتفق مع ما توصل إليه العمري (Al-Omari,1996) من حيث ارتفاع درجة الرضا الوظيفي على محور زملاء العمل لدى الإداريين العاملين في وزارة التربية والتعليم الاردنية، ومع ما توصل إليه بوريهام، بيتر، اللان، جيم، بيتر، جاري، كيت، ديفي وليسلي (Boreham, Peter, Allan, Jim, Peter, Gary, Kitt, David & Lesley,2006) لدى معلمي اسكتلندا ويمكن أن يعزى سبب وجود أعلى رضا وظيفي على محور (زملاء العمل) إلى طبيعة معلمي التربية البدنية وما يملكونه من خصائص وسمات اجتماعية اكتسبوها نتيجة لطبيعة تخصصهم ونتيجة لاحتكاكهم بمعظم طلبة المدرسة ولدورهم القيادي

جعفر فارس العرجان؛ ميرفت عاهد ذيب: الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية...

الجدول رقم (5): المتوسط والانحراف المعياري والنسبة المئوية الكلية لمحاور الرضا الوظيفي تبعاً للمتغيرات المستقلة.

المحاور	العينة وقتها	متوسط ± انحراف	النسبة المئوية	الرضا الوظيفي	متوسط ± انحراف	النسبة المئوية	المحاور	الرضا الوظيفي	متوسط ± انحراف	النسبة المئوية	المحاور	
الجنس												
المعلمين	متوسط	65.80	0.69±3.29	متوسط	62.17	0.91±3.10	المحاور	متوسط	65.81	0.92±3.29	النسبة المئوية	
المعلمات	متوسط	63.37	0.61±3.16	متوسط	60.31	0.87±3.01		الرضا الوظيفي	متوسط	66.55	0.70±3.32	النسبة المئوية
الدرجة العلمية												
دبلوم	متوسط	64.49	0.59±3.22	متوسط	62.06	0.87±3.10	المحاور	متوسط	70.25	0.75±3.51	النسبة المئوية	
بكالوريوس	متوسط	64.80	0.68±3.24	متوسط	60.27	0.89±3.01		الرضا الوظيفي	متوسط	66.22	0.82±3.31	النسبة المئوية
ماجستير	متوسط	63.17	0.58±3.15	متوسط	62.27	0.88±3.11		الرضا الوظيفي	متوسط	64.94	0.71±3.24	النسبة المئوية
نوع المدرسة												
خاصة	متوسط	68.19	0.62±3.40	متوسط	68.21	0.97±3.41	المحاور	متوسط	70.47	0.81±3.52	النسبة المئوية	
حكومية	متوسط	62.19	0.63±3.10	منخفض	57.13	0.78±2.85		الرضا الوظيفي	متوسط	63.99	0.75±3.19	النسبة المئوية
الخبرة في العمل												
1-5 سنوات	متوسط	64.02	0.59±3.20	منخفض	59.74	0.80±2.98	الإدارة المدرسية	متوسط	64.87	0.74±3.24	النسبة المئوية	
6-10 سنوات	متوسط	64.28	0.68±3.21	متوسط	61.14	0.89±3.05		الرضا الوظيفي	متوسط	66.37	0.96±3.31	النسبة المئوية
11-15 سنة	متوسط	66.66	0.64±3.33	متوسط	63.40	0.80±3.17		الرضا الوظيفي	متوسط	69.44	0.89±3.47	النسبة المئوية
أكثر من 16 سنة	متوسط	62.74	0.65±3.13	متوسط	60.27	1.02±3.01		الرضا الوظيفي	متوسط	65.00	0.76±3.25	النسبة المئوية
المرحلة الدراسية												
أساسي دنيا	متوسط	64.54	0.57±3.22	متوسط	60.78	0.95±3.03	المحاور	متوسط	65.87	1.05±3.29	النسبة المئوية	
أساس عليا	متوسط	65.24	0.66±3.26	متوسط	61.86	0.82±3.09		الرضا الوظيفي	متوسط	66.24	0.72±3.31	النسبة المئوية
ثانوي	متوسط	62.89	0.68±3.14	متوسط	60.16	0.92±3.00		الرضا الوظيفي	متوسط	66.63	0.59±3.33	النسبة المئوية
الجنس												
المعلمين	منخفض	56.44	1.26±2.82	متوسط	68.62	1.37±3.43	المحاور	متوسط	62.86	0.88±3.14	النسبة المئوية	
المعلمات	منخفض	54.89	1.18±2.74	متوسط	66.21	1.29±3.31		الرضا الوظيفي	متوسط	61.32	0.85±3.06	النسبة المئوية
الدرجة العلمية												
دبلوم	منخفض	51.96	1.19±2.59	متوسط	69.33	1.38±3.46	زغلاء العمل	منخفض	59.04	0.72±2.95	النسبة المئوية	
بكالوريوس	منخفض	56.31	1.24±2.81	متوسط	67.17	1.37±3.35		الرضا الوظيفي	متوسط	63.11	0.89±3.15	النسبة المئوية
ماجستير	منخفض	54.96	1.16±2.74	متوسط	66.28	1.21±3.31		الرضا الوظيفي	متوسط	60.37	0.85±3.01	النسبة المئوية

تابع الجدول رقم (5).

المحاور	العينة وفتتها	متوسط \pm انحراف	النسبة المئوية	الرضا الوظيفي	المحاور	متوسط \pm انحراف	النسبة المئوية	الرضا الوظيفي	المحاور	متوسط \pm انحراف	النسبة المئوية	الرضا الوظيفي
نوع المدرسة												
	خاصة	1.14 \pm 3.55	71.07	متوسط		1.23 \pm 4.00	80.15	عالي		1.02 \pm 3.41	68.26	متوسط
	حكومية	1.03 \pm 2.35	47.03	منخفض جدا		1.24 \pm 3.00	60.07	متوسط		0.71 \pm 2.92	58.47	منخفض
الخبرة في العمل												
	5-1 سنوات	1.09 \pm 2.65	53.11	منخفض		1.43 \pm 3.25	65.16	متوسط		0.67 \pm 3.03	60.65	متوسط
	10-6 سنوات	1.31 \pm 2.84	56.97	منخفض		1.38 \pm 3.41	68.30	متوسط		0.99 \pm 3.10	62.18	متوسط
	15-11 سنة	1.36 \pm 2.69	53.92	منخفض		1.30 \pm 3.56	71.29	عالي		0.77 \pm 3.26	65.30	متوسط
	أكثر من 16 سنة	1.07 \pm 2.86	57.39	منخفض		1.16 \pm 3.22	64.49	متوسط		0.93 \pm 3.00	60.17	متوسط
المرحلة الدراسية												
	أساسي دنيا	1.33 \pm 2.80	56.02	منخفض		1.19 \pm 3.35	67.07	متوسط		0.98 \pm 3.12	62.51	متوسط
	أساسي عليا	1.26 \pm 2.66	53.36	منخفض		1.44 \pm 3.48	69.60	متوسط		0.77 \pm 3.08	61.60	متوسط
	ثانوي	1.02 \pm 2.88	57.75	منخفض		1.26 \pm 3.20	64.03	متوسط		0.87 \pm 3.09	61.82	متوسط
الجنس												
	المعلمين	1.06 \pm 3.26	65.20	متوسط		0.74 \pm 2.55	51.12	منخفض		0.53 \pm 3.11	62.51	متوسط
	المعلمات	0.85 \pm 3.19	63.93	متوسط		0.70 \pm 2.67	53.49	منخفض		0.42 \pm 3.06	61.44	متوسط
الدرجة العلمية												
	دبلوم	1.01 \pm 3.29	65.88	متوسط		0.69 \pm 2.47	49.41	منخفض جداً		0.45 \pm 3.07	61.86	متوسط
	بكالوريوس	0.97 \pm 3.19	63.93	متوسط		0.73 \pm 2.59	51.98	منخفض		0.48 \pm 3.08	61.93	متوسط
	ماجستير	0.83 \pm 3.24	64.94	متوسط		0.68 \pm 2.74	54.99	منخفض		0.43 \pm 3.07	61.67	متوسط
نوع المدرسة												
	خاصة	1.04 \pm 3.98	79.77	عالي		0.70 \pm 2.91	58.34	منخفض		0.39 \pm 3.42	68.97	متوسط
	حكومية	0.53 \pm 2.80	56.09	منخفض		0.37 \pm 2.09	41.94	منخفض جداً		0.38 \pm 2.89	57.99	منخفض

جعفر فارس العرجان؛ ميرفت عاهد ذيب: الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية...

تابع الجدول رقم (5).

المحاور	العينة وفتتها	متوسط \pm انحراف	النسبة المئوية	الرضا الوظيفي	المحاور	متوسط \pm انحراف	النسبة المئوية	الرضا الوظيفي	المحاور	متوسط \pm انحراف	النسبة المئوية	الرضا الوظيفي
الخبرة في العمل												
	5-1 سنوات	61.58	0.88 \pm 3.07	متوسط		53.07	0.69 \pm 2.65	منخفض		60.47	0.44 \pm 3.01	متوسط
	10-6 سنوات	65.24	0.94 \pm 3.26	متوسط		50.80	0.74 \pm 2.54	منخفض		62.14	0.47 \pm 3.09	متوسط
	15-11 سنة	67.27	1.02 \pm 3.36	متوسط		51.33	0.74 \pm 2.56	منخفض		63.83	0.45 \pm 3.17	متوسط
	أكثر من 16 سنة	64.02	0.91 \pm 3.20	متوسط		55.01	0.68 \pm 2.75	منخفض		61.30	0.49 \pm 3.05	متوسط
المرحلة الدراسية												
	أساسي دنيا	64.89	0.94 \pm 3.24	متوسط		55.78	0.70 \pm 2.78	منخفض		62.35	0.50 \pm 3.10	متوسط
	أساسي عليا	64.03	0.96 \pm 3.20	متوسط		50.66	0.71 \pm 2.53	منخفض		61.83	0.45 \pm 3.07	متوسط
	ثانوي	64.52	0.91 \pm 3.22	متوسط		52.36	0.72 \pm 2.61	منخفض		61.45	0.46 \pm 3.06	متوسط

الجدول رقم (6): نتائج تحليل التباين المتعدد (MANOVA) لدلالة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً للمتغيرات المستقلة.

المتغيرات	المحاور	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة *	دلالة الفروق
الجنس 1 = ♂ 2 = ♀	طبيعة العمل	1	1.410	1.410	3.537	‡0.060	(♀ = ♂)
	الإشراف	1	1.702	1.702	2.337	‡0.127	(♀ = ♂)
	الخوافز المادية	1	1.657	1.657	1.482	‡0.224	(♀ = ♂)
	زملاء العمل	1	1.419	1.419	0.922	‡0.337	(♀ = ♂)
	الإدارة المدرسية	1	0.315	0.315	0.521	‡0.471	(♀ = ♂)
	أولياء أمور الطلبة	1	0.350	0.350	0.505	‡0.478	(♀ = ♂)
	الطلبة	1	1.209	1.209	2.155	‡0.143	(♀ = ♂)
	النمو المهني	1	0.983	0.983	2.698	‡0.101	(♀ = ♂)
	الكلي	1	0.408	0.408	2.609	‡0.107	(♀ = ♂)

تابع الجدول رقم (6).

المتغيرات	المحاور	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة *	دلالة الفروق
الدرجة العلمية دبلوم =1، بكالوريوس =2، ماجستير =3	طبيعة العمل	2	0.181	0.09	0.227	‡0.797	(3 =2، 3 =1، 2=1)
	الإشراف	2	3.150	1.575	2.163	‡0.116	(3 =2، 3 =1، 2=1)
	الخوافز المادية	2	4.506	2.253	2.015	‡0.134	(3 =2، 3 =1، 2=1)
	زملاء العمل	2	0.493	0.247	0.16	‡0.852	(3 =2، 3 =1، 2=1)
	الإدارة المدرسية	2	1.923	0.962	1.59	‡0.205	(3 =2، 3 =1، 2=1)
	أولياء أمور الطلبة	2	3.640	1.820	2.624	‡0.073	(3 =2، 3 =1، 2=1)
	الطلبة	2	1.740	0.870	1.551	‡0.213	(3 =2، 3 =1، 2=1)
	النمو المهني	2	0.445	0.222	0.61	‡0.544	(3 =2، 3 =1، 2=1)
	الكلية	2	0.301	0.151	0.963	‡0.382	(3 =2، 3 =1، 2=1)
	نوع المدرسة خاصة = 1، حكومية = 2	طبيعة العمل	1	11.545	11.545	28.960	§§0.00
الإشراف		1	42.316	42.316	58.095	§§0.00	لصالح الخاصة (1 # 2)
الخوافز المادية		1	218.797	218.797	195.728	§§0.00	لصالح الخاصة (1 # 2)
زملاء العمل		1	136.233	136.233	88.583	§§0.00	لصالح الخاصة (1 # 2)
الإدارة المدرسية		1	11.968	11.968	19.792	§§0.00	لصالح الخاصة (1 # 2)
أولياء أمور الطلبة		1	32.138	32.138	46.328	§§0.00	لصالح الخاصة (1 # 2)
الطلبة		1	198.599	198.599	353.947	§§0.00	لصالح الخاصة (1 # 2)
النمو المهني		1	87.870	87.870	241.031	§§0.00	لصالح الخاصة (1 # 2)
الكلية	1	39.397	39.397	251.981	§§0.00	لصالح الخاصة (1 # 2)	
الخبرة في العمل 1 - 5 سنوات = 1، 6-10 سنوات = 2، 11-15 سنة = 3، أكثر من 16 سنة = 4	طبيعة العمل	3	0.914	0.305	0.764	‡0.514	(4=3، 4=3.2=2، 4=1، 3=1، 2=1)
	الإشراف	3	0.613	0.204	0.281	‡0.839	(4=3، 4=3.2=2، 4=1، 3=1، 2=1)
	الخوافز المادية	3	3.694	1.231	2.24	‡0.083	(4=3، 4=3.2=2، 4=1، 3=1، 2=1)
	زملاء العمل	3	2.034	0.678	0.441	‡0.724	(4=3، 4=3.2=2، 4=1، 3=1، 2=1)
	الإدارة المدرسية	3	2.343	0.781	1.291	‡0.276	(4=3، 4=3.2=2، 4=1، 3=1، 2=1)
	أولياء أمور الطلبة	3	2.114	0.705	1.016	‡0.385	(4=3، 4=3.2=2، 4=1، 3=1، 2=1)
	الطلبة	3	1.803	0.601	1.071	‡0.361	(4=3، 4=3.2=2، 4=1، 3=1، 2=1)
	النمو المهني	3	1.458	0.486	1.333	‡0.263	(4=3، 4=3.2=2، 4=1، 3=1، 2=1)
	الكلية	3	0.456	0.152	0.971	‡0.406	(4=3، 4=3.2=2، 4=1، 3=1، 2=1)

جعفر فارس العرجان؛ ميرفت عاهد ذيب: الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية...

تابع الجدول رقم (6).

المتغيرات	المحاور	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة *	دلالة الفروق
المرحلة الدراسية الأساسية الدنيا = 1، الأساسية العليا = 2، الثانوية = 3	طبيعة العمل	2	1.867	0.934	2.342	‡0.097	(3=2, 3=1, 2=1)
	الإشراف	2	0.689	0.344	0.473	‡0.623	(3=2, 3=1, 2=1)
	الخوافز المادية	2	6.228	3.114	2.786	‡0.062	(3=2, 3=1, 2=1)
	زملاء العمل	2	8.788	4.394	2.857	‡0.058	(3=2, 3=1, 2=1)
	الإدارة المدرسية	2	0.195	0.097	0.162	‡0.851	(3=2, 3=1, 2=1)
	أولياء أمور الطلبة	2	1.696	0.848	1.222	‡0.295	(3=2, 3=1, 2=1)
	الطلبة	2	2.132	1.066	1.900	‡0.151	(3=2, 3=1, 2=1)
	النمو المهني	2	1.398	0.699	1.918	‡0.148	(3=2, 3=1, 2=1)
	الكلية	2	0.311	0.152	0.991	‡0.380	(3=2, 3=1, 2=1)

‡ = عدم وجود فروق إحصائية دالة، §§ = وجود فروق إحصائية دالة عند مستوى (0.01).

على المجتمع التركي، كذلك مع ما توصل إليه الدرايبع (Aldrabia, 2009) بشأن معلمي التربية البدنية في الأردن من أن درجة الرضا لا تتأثر بمتغير الجنس وفي المجتمع الفلسطيني لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية سلامة (Salaameh, 2003)، كذلك تتفق مع ما أشارت إليه دراسة الرويلي (Al-Ruwaili, 2001) من أن الجنس لا يعتبر أحد العوامل المؤثرة على تباين الرضا الوظيفي لدى العاملين في قطاع الإدارة المدرسية في السعودية، وما أشار إليه يانج (Yang, 1994) من عدم وجود اختلافات إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي الكلي لدى أساتذة التربية البدنية في الجامعات التايوانية، وما أشار إليه صموئيل (Samuel, 2007) من عدم تأثر الرضا الوظيفي لمعلمي نيجيريا بعامل الجنس وإلى أن

يشير الجدول (6) إلى عدم وجود فروق إحصائية دالة في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات (الجنس، والدرجة العلمية، والخبرة في العمل والمرحلة الدراسية التي يدرسها المعلم) وذلك على جميع محاور الدراسة وعلى المجموع الكلي للرضا، فيما كانت الفروق ذات دلالة إحصائية وعلى جميع المحاور وعلى المجموع الكلي تبعاً لمتغير نوع المدرسة (الخاصة، والحكومية) ولصالح معلمي المدارس الخاصة. متغير الجنس:

لقد أشارت النتائج إلى أن متغير الجنس لا يعتبر عاملاً مؤثراً في اختلاف مستوى الرضا الوظيفي. وهذه النتيجة تتفق مع العديد من الدراسات ومنها دراسة أيكان وأيسيل (Aycan & Aysel, 2010) التي أجريت

في درجة الرضا الوظيفي على جميع المحاور تعزى لمتغير الدرجة العلمية (الدبلوم، والبكالوريوس، والماجستير)، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسات كل من الدرايع (Aldrabia,2009)؛ البطاينة (Al- Batayneh,1998)؛ الزعبي (Al-Zoubi,2007)؛ تيم (Tim,1999)، وتعارض مع ما أشارت إليه دراسات خليل وشيرير (Khalil. & Shereer, 2008)؛ صوالحة (Sawalha,2006)؛ سلامة (Salaameh,2003)؛ مقبول (Maqboul,2003) من اعتبار الدرجة العلمية التي يحملها المعلم التربوي عاملاً مؤثراً على الرضا الوظيفي، وعلى الرغم من احتمالية تواجد تباين في مستوى العائد الاقتصادي الشهري للمعلم تبعاً لاختلاف الدرجة العلمية إلا أن الملاحظ من خلال معرفة الباحثين أن ذلك التفاوت ليس كبيراً بين المعلمين تبعاً لمتغير الدرجة العلمية، بالإضافة إلى أن طبيعة الحوافز والدوافع المقدمة للمعلمين قد لا تتفاوت وتتباين تبعاً للدرجة العلمية.

متغير نوع المدرسة:

يشير الجدول (6) إلى وجود فروق إحصائية دالة عند مستوى (0.01) على جميع محاور الرضا الوظيفي وعلى المجموع الكلي للرضا تبعاً لمتغير نوع المدرسة (الحكومية، الخاصة) ولصالح معلمي المدارس الخاصة، حيث كان معلمو المدارس الخاصة أكثر رضاً وظيفياً من معلمي المدارس الحكومية. وتتفق تلك النتيجة مع

أكثر المتغيرات تأثيراً كانت تتمثل في درجة الالتزام الوظيفي والالتزام التنظيمي وكفاءة المعلم الذاتية في حين تعارضت مع بعض الدراسات التي أجريت على مجتمعات أخرى متباينة مع الأردن اجتماعياً واقتصادياً وثقافياً وحتى في طبيعة السياسات والإستراتيجيات التعليمية والتربوية، ومنها ما توصل إليه إيلان ودوراك (Ilhan & Durak, 2010)، عبد الله، جيحاك براكيشهان (Abdullah, Jegak & Balakrishnan,2009)، وبراديل (Badril, 2009) من وجود تباين في درجة الرضا الوظيفي بين المعلمين والمعلمات، حيث ارتفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين قياساً إلى المعلمات، وما توصل إليه خليل وشيرير (Khalil. & Shereer, 2008)؛ ومقبول (Maqboul,2003) الوادي (Al-Wadi,2005)؛ العامر (Al-amer,2007) الطعاني والكساسبة (AL-Ta'ani. & Al Kasasbeh) من ارتفاع مستوى الرضا لدى المعلمات قياساً إلى المعلمين. وقد يعزى عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس إلى أن طبيعة عمل معلم التربية البدنية لا تختلف باختلاف الجنس، فكلما الجنسين أصبح يقوم بنفس المهام والواجبات من خلال الإشراف العام على النظام المدرسي وتدريب ومرافقة الفرق الرياضية.

متغير الدرجة العلمية:

تشير النتائج إلى عدم وجود فروق إحصائية دالة

معلمي التعليم الحكومي للانتقال إلى العمل في قطاع التعليم الخاص هو كم الامتيازات والإمكانات والحوافز المادية والمعنوية التي يمكن أن يحصلوا عليها نتيجة للعمل في القطاع الخاص قياسًا إلى العمل في القطاع الحكومي ليوكينز (Luekens et al., 2004).

متغير الخبرة في العمل:

تشير النتائج إلى عدم وجود فروق إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة في العمل وهذا ما يتفق مع ما توصل إليه خليل وشيرير (Khalil & Shereer, 2008) على عينة من المعلمين في المجتمع الفلسطيني باعتبار أن عامل الخبرة ليس من العوامل ذات الأهمية لإيجاد تباين في درجة الرضا الوظيفي بينهم، وما توصل إليه الزعبي (Al-Zoubi, 2007) والبطاينة (Al-Batayneh, 1998)، فيما تعارضت هذه النتيجة مع بعض الدراسات التي أجريت في تركيا والتي تبين أنها أن عامل الخبرة عامل ذو أهمية في تباين درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين. أليان ودوراك (Ilhan & Durak, 2010) أيسيل (Aycan & Aysel, 2010) وعلى المجتمع الأردني. صوالحة (Sawalha, 2006)؛ الدرابع (Aldrabia, 2009) وعلى المجتمع الفلسطيني. مقبول (Maqboul, 2003)؛ محيسن (Muhaisen, 2004)، فيما ظهر أيضًا أن عامل الخبرة في

دراسات كل من أليان ودوراك (Ilhan & Durak, 2010)، صوالحة (Sawalha, 2006)، الطعاني والكساسبة (AL-Ta'ani & Al Kasasbeh)، ومع تقرير وزارة التعليم الأمريكية (U.S. Department of Education, 1997) الذي أشار إلى أن معلمي المدارس الخاصة يتمتعون بقدر عالٍ من الرضا الوظيفي قياسًا إلى معلمي المدارس الحكومية، وذلك قد يعود إلى طبيعة الإمكانيات التعليمية المتوفرة في المدارس الخاصة وإلى العائد الاقتصادي المتباين بين الجهتين وإلى إمكانية توافر الحوافز والدوافع المادية والمعنوية لدى القطاع الخاص قياسًا إلى القطاع العام، حيث كانت نسبة المعلمين الأمريكيين من العاملين في القطاع العام ومن لديهم مستوى رضا وظيفي عالٍ أقل من نسبتها لدى المعلمين في القطاع الخاص، وبالتالي فقد يعود ارتفاع درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية من العاملين في المدارس الخاصة قياسًا إلى المعلمين العاملين في القطاع الحكومي إلى احتمالية أن يكون لظروف العمل والإمكانات المتوفرة من أدوات وأجهزة وصلات وملاعب وإمكانية التطور والارتقاء، هذا إضافة إلى التباين في طبيعة الحوافز المادية ومقدار العائد الاقتصادي الشهري، كل هذا له دور في ذلك، ونظرًا لارتفاع العائد الاقتصادي نتيجة للعمل في قطاع التعليم الخاص، أشار العديد من الدراسات الأمريكية إلى أن أحد أهم العوامل التي تجبر

التي يدرسها المعلم إلى عدم وجود اختلاف في طبيعة العمل أو العلاقات بين الزملاء أو مع الإدارة المدرسية تبعاً لاختلاف المرحلة الدراسية التي يُعلمها المعلم. هذا إضافة إلى أن طبيعة المرحلة الدراسية التي يُعلمها المعلم قد لا تؤثر على مستوى العائد الاقتصادي لمعلمي التربية البدنية على الرغم من إمكانية أن تكون مؤثرة في اختصاصات تعليمية أخرى.

وبذلك يمكن استنتاج أن هناك إشكالية في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية الذي جاء في المستوى المتوسط وإلى أنه لا يختلف باختلاف العديد من المتغيرات لا سيما المتعلقة منها بكل من (الجنس، والدرجة العلمية، والخبرة في العمل والمرحلة الدراسية التي يدرسها المعلم). كذلك يتبين أن معلمي التربية البدنية في المدارس الخاصة أكثر رضا وظيفياً من المعلمين العاملين في المدارس الحكومية، وذلك لوجود تباين كبير جداً بين نوعي المدارس في مستوى الإمكانيات والتجهيزات ومستوى الحوافز المقدمة لهم، وفي ضوء ذلك أمكن للباحثين التوصية بما يلي:

- 1- البدء بوضع خطوط عامة لإستراتيجية وطنية للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين تبعاً للتخصص، ثم دراسة الأسباب والعوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لهم.
- 2- العمل على ضرورة تجسير الفجوة في

العمل عامل مؤثر على اختلاف درجة الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس في فلسطين. تيم (Tim,1999)، فيما ينظر لمتغير سنوات الخبرة على أنه أحد المتغيرات الهامة في درجة التأثير على الرضا الوظيفي وعلى إمكانية ترك مهنة التعليم والاتجاه إلى مهنة أخرى. إنجيرسول وسميث (Ingersoll & Smith,2003)، جونسون وبيركلاند (Johnson & Birkeland, 2003) وقد يعود عدم تأثر درجة الرضا الوظيفي بعامل الخبرة في هذه الدراسة إلى تقارب العائد الاقتصادي بينهم وإلى احتمالية عدم وجود تباين في مستوى التعامل الإداري من قِبَل الإدارات المدرسية وتساوي النظرة المجتمعية لطبيعة عملهم بغض النظر عن سنوات الخبرة التي يمتلكونها، وهذا ما قد يفسر عدم وجود أثر لمتغير الخبرة في العمل على درجة الرضا الوظيفي.

متغير المرحلة الدراسية

تشير النتائج إلى عدم وجود فروق إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المرحلة الدراسية التي يشرف على تدريسها المعلم. وهذا يتفق مع ما توصل إليه عبدالله، جيچاك براكيشهان (Abdullah, Jegak & Balakrishnan,2009) ويتعارض مع الرويلي (Al-Ruwaili,2001)؛ خليل وشيرير (Khalil. & Shereer, 2008)؛ وقد يعود عدم اختلاف الرضا الوظيفي تبعاً لاختلاف المرحلة الدراسية

- satisfaction for faculty members in Jordanian universities.* (in Arabic). Unpublished Master's Thesis, University of Jordan, Amman, Jordan.
- Al nagdy. Adel R.(2010). Professional Satisfaction of Social Studies Teachers at the Primary Stage in Egypt in the Light of Applying Comprehensive Evaluation and Active Learning Strategies (in Arabic). *Journal of Educational & Psychological Sciences.* 11 (3), 231-262.
- Al-amer, Aisha Rashid.(2007). *The pressures of work and their relationship Bardha career and professional performance of physical education teachers preparatory and secondary levels in the Kingdom of Bahrain* (in Arabic). Unpublished Master's Thesis, Faculty of Education, University of Bahrain, Bahrain.
- Al-Dosari. Nabila Mohammed. (2006). *The role of incentives in functionality for physical education teachers in the Kingdom of Bahrain* (in Arabic). Unpublished Master's Thesis, Faculty of Education, University of Bahrain, Bahrain.
- Aldrabia, Ahmed Mohammed Abdel-Qader.(2009). *The impact of incentives on job satisfaction when physical education teachers in private schools in the province of Amman* (in Arabic). Unpublished Master's Thesis, Faculty of Physical Education, University of Jordan, Amman, Jordan.
- Al-Mohannadi. A & Capel. S (2007). Stress in physical education teachers in Qatar. *Social Psychology of Education*, 10, (1), 55-75
- Al-Omari. Haider M. (1996). *Over the implementation of educational policies and its impact on job satisfaction among the employees in the Ministry of Education* (in Arabic). Unpublished Master's Thesis, Yarmouk University, Irbid, Jordan.
- Al-Ruwaili, Nawaf bin Abdullah Jad'an.(2001). *Job satisfaction among managers and*
- الرواتب والمزايا والامتيازات بين معلمي التربية البدنية في المدارس الحكومية والخاصة، إضافة إلى إحداث توازن في الحوافز المقدمة لهم على اعتبار أن متغير نوع المدرسة وما يرافقه من تباين في المزايا والعوائد الاقتصادية يعتبر عاملاً مؤثراً في تباين الرضا الوظيفي بين المعلمين.
- 3 - ضرورة إدراج معلمي التربية البدنية في عمليات صنع القرار التربوي فيما يخص الصعوبات والمشكلات التي تواجههم تبعاً لطبيعة تخصصهم.
- 4 - يجب العمل على إيجاد آلية تربط ما بين كفاءة معلم التربية البدنية وتطويره لنفسه وما بين الحوافز والترقيات المقدمة له.
- 5 - إجراء دراسات أخرى دورية ومقارنة مع تخصصات تعليمية أخرى لمعرفة التفاوت في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً للتخصص، والوقوف على الأسباب التي تؤدي إلى ذلك.
- ***
- المراجع:
- Abdullah. M., Jegak. U& Balakrishnan. P.(2009). Job satisfaction among secondary school teachers. *Journal Kemanusiaan bil.* 13, 11-18.
- Abu Baker.N & Daradkeh. S. (2010). Prevalence of overweight and obesity among adolescents in Irbid governorate, Jordan. *Eastern Mediterranean Health Journal.* 16(6), 657-662.
- Al- Batayneh, Omar. (1998). *The role of deans and heads of departments of Physical Education in the Acquisition of job*

- degree of Master of Science Management Universiti Utara Malaysia Sintok Kedah.
- Boreham. N., Peter. G., Allan. B., Jim M., Peter., Gary. W., Kitt. C., David. D., & Lesley, E. (2006). *Job Satisfaction among Newly Qualified Teachers in Scotland*. Annual Conference of the British Educational Research Association, University of Warwick, 1-14.
- Brackett. M, Raquel. P, Justyna. M, Maria. R & Peter. S.(2010). Emotion-regulation ability, burnout, and job Satisfaction among British Secondary-School teachers. *Psychology in the Schools, 47(4)*, 406-417.
- Ch'ng. H.K., Chong. W.K. & Nakesvari.(2010). The Satisfaction Level of Penang Private Colleges Lecturers. *International Journal of Trade, Economics and Finance. 1, (2)*, 168-172.
- Chang. Y., Chen. M., Hua. M., & Yang..(2005). Industrializing Academic Knowledge In Taiwan. *Research Technology Management, 48*, 45-50.
- Danimir. M., Dragan. M., & Milovan. S.(2010). Creating WEB based didactical resources for teachers in physical education. *Transactions on Information Science and Applications 5 (7)*. 641-650.
- Deanna. M., Andrew. E., Nalini.R, Chery L., Alexandra E., Melissa. S & Steven. H.(2010). Reductions in Child Obesity Among Disadvantaged School Children With Community Involvement: The Travis County catch Trial. *Obesity, 18 supplement 1*, S36-S44.
- Dyson, B., Griffin, L., & Hastie, P.(2004). Sport education, tactical games, and cooperative learning: Theoretical and pedagogical considerations. *Quest, 56. (2)*, 226-240.
- Evy. G., Daniël L. & Gerhard B. (2008). Job satisfaction among urban secondary-school teachers in Namibia. *South African Journal of Education. 28*, 135–154.
- Graham. G..(2008). *Teaching Children Physical Education: Becoming a Master Teacher*. 3rd ed., Champaign, IL.: Human Kinetics, *directors of government general education schools in the northern border area (field study)* (in Arabic). Unpublished Master's Thesis, College of Education, King Saud University.
- AL-Ta'ani. Hassan & Al Kasasbeh. Abdulwahab.(2005). Vernment and Private Secondary School Teachers in the District of Amman: A Comparative Study (in Arabic). *Jordan Journal of Educational Sciences, 1(3)*, 189-2000.
- Al-Wadi. Amal Ali Issa.(2005). *Leadership behavior and its relationship heads Achievement motivation and job satisfaction among physical education teachers at the secondary level in the Kingdom of Bahrain* (in Arabic). Unpublished Master Faculty of Education, University of Bahrain, Bahrain.
- Al-Zoubi, Mohammed. S.(2007). *levels of job satisfaction among secondary school teachers in public and private schools in Kuwait* (in Arabic). Unpublished Master's Thesis, School of Educational Studies, Amman Arab University for Graduate Studies, Amman, Jordan.
- Athanasios. K & Tsigilis. N.(2010). The relationship between burnout and job satisfaction among physical education teachers: a multivariate approach. *Journal of Psych educational Assessment 1, (28)* 153-162.
- Ayan. Sezer & Kocacik. Faruk.(2010). The Relation between the Level of Job Satisfaction and Types of Personality in High School Teachers. *Australian Journal of Teacher Education, 35, (1)*, 27-41.
- Aycan. G & Aysel. M. (2010). An Investigation of Primary School Teachers, Teacher Efficacy and Job Satisfaction in Terms of Demographic Factors. *Elementary Education Online. 9(3)*, 1037-1054.
- Badril. A. (2009). *A study of job Satisfaction Among Teachers*. A thesis submitted to the College of Business in partial fulfilment of the requirements for the

- Mandic, D., Martinovic, D. Markovic, Z. (2009). *Informational technology in physical education lesson planning on sport technical education of secondary school students*. 8th International. Conference. on Education & educational technology Geonaa, Italy. 266-271.
- Maqboul. Randa W. (2003). *Degree of Job Satisfaction of Public Schools Educational Counselors in the Directorates of Education in the West Bank Governorates* (in Arabic). Unpublished Master's Thesis, An-Najah National University, Palestine.
- Martinek.T. (2003). Developing compassionate leadership in underserved youths (Youth Leader Corps provides special learning experience). *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 74.(1), 33-39.
- Muhaisen. Wajdi A. (2004). *Staff satisfaction and relief agency workers and UNRWA in the Gaza Strip for compensation systems and incentives* (in Arabic). Unpublished Master's Thesis, Faculty of Commerce, Islamic University, Gaza, Palestine.
- Nicholas J. Shudak.(2010). Diversity in Teacher Education: A Double Helix. *Academic Questions*. 23, 348–355.
- Nurullah. Abu Sadat.(2010). Predictors of Job Satisfaction among Emerging Adults in Alberta, Canada. *International Journal of Business and Management*, 5. (3), 3-15.
- Salaameh. Intisaar. M. (2003). *Level of Professional Belonging and Job Satisfaction and the Relationship Between them Among the Teaching Staff in the Palestinian Universities* (in Arabic). Unpublished Master's Thesis, An-Najah National University. Palestine.
- Sallie. Gardner.(2010). Stress Among Prospective Teachers: a Review of the Literature. *Australian Journal of Teacher Education*. 36(1), 18-28.
- Samuel. O. (2007). Relationships of Emotional Intelligence and Self-Efficacy to Work Attitudes Among Secondary School
10. 256.
- Hunjra. A, Muhammad. I, Sher. A, Muhammad. A & Kashif-Ur.(2010). Factors effecting job satisfaction of employees in Pakistani banking sector. *African Journal of Business Management*, 4(10), 2157-2163.
- Ilhan. G& Durak T. (2010). A comparison of primary school teachers and special primary school teachers' job satisfaction levels. *Elementary Education Online*, 9(1), 150-169.
- Ingersoll, R., & Smith, T. (2003). The Wrong Solution to the Teacher Shortage. *Educational Leadership*, 60(8), 30-33.
- Jackson P. Sekhobo, S. Edmunds, K. Reynolds, Karen & Andrea. S.(2010). Trends in Prevalence of Obesity and Overweight Among Children Enrolled in the New York State WIC Program. 2002– 2007. *Public Health Reports*, 125, 218-224.
- Johnson, S., & Birkeland, S.(2003). Pursuing a “sense of success”: New teachers explain their career decisions. *American Educational Research Journal*, 30(3), 581-617.
- Karavas. E.(2010). How Satisfied are Greek EFL Teachers with their Work? Investigating the Motivation and Job Satisfaction Levels of Greek EFL Teachers. *Porta Linguarum*, 14, 59-78.
- Khalil. J & Shereer. (2008). The Relationship Between Job Satisfaction And Demographic Variables Among The Teachers (in Arabic). *Journal of Islamic University (humanities Series)*, 16(1). 683-711.
- Kulinna, P., Cothran. D, & Regualos. R.(2006). Teacher's reports of student misbehavior in physical education. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 77, 32-40.
- Luekens, M., Lyter, D., & Fox, E. (2004). *Teacher Attrition & Mobility, Results from the Teacher Follow-up Survey, 2000-01. (NCES 2004-301)" U.S. Department of Education*. Washington, DC: National Center for Education Statistics.

- Unpublished, MAD, Dissertation, Temple University.
- Zaza Imad Khaled.(1992). *job satisfaction among teachers of Physical Education in Jordan* (in Arabic). Unpublished Master's Thesis, University of Jordan, Amman, Jordan.
- * * *
- Teachers in Southwestern Nigeria. *Essays in Education*, 20, 43-56.
- Sawalha Mohammad A.(2006). Job Satisfaction of Kindergarten Female Teacher in Jordan in Light of Some Variables (in Arabic). *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 7(2), 112-130.
- Shen. Ji., Libby Gerard., Jane Bowyer (2010). Getting from Here to There: The Roles of Policy Makers and Principals in Increasing Science Teacher Quality. *Journal of Science Teacher Education*, 21, 283–307.
- Subramaniam. P & Silverman. S.(2007). Middle school students' attitudes toward physical education. *Teaching and Teacher Education*, 1(23), 602–611.
- Tim, Hassan Mohamed. (1999). *job satisfaction among administrators of public secondary schools in Palestine* (in Arabic). Unpublished Master's Thesis, university of Jordan, Amman, Jordan.
- Turner. H.(2007). *Predictors of Teachers' Job Satisfaction in Urban Middle Schools*. Unpublished thesis, University of North Carolina at Chapel Hill.
- U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics.(1997). *Job Satisfaction Among America's Teachers: Effects of Workplace Conditions, Background Characteristics, & Teacher Compensation*.
- Williams. K. & Poel. E. (2006). Stress management for special educators: the self-administered tool for awareness and Relaxation. *Teaching Exceptional Children Plus*, 3(1), 1-12.
- Wong. Chyi & Tay. A (2010). Turnover intention and job hopping behavior of music teachers in Malaysia. *African Journal of Business Management*. 4(4), 425-434.
- Yang. C.(1994). *The effects of perceived directors' leadership behaviors & selected demographic variables on physical education instructors' job satisfaction*.