

الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين

Job Satisfaction among Sports Journalists in the State of Palestine

معاذ الغانم

Mouath Alghanem

كلية التربية الرياضية، الجامعة الاردنية، الأردن

بريد الكتروني: moadghanem1990@hotmail.com

تاريخ التسليم: (2017/4/26)، تاريخ القبول: (2017/8/24)

ملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين وكذلك التعرف على أثر كل من متغيرات المؤهل العلمي والعمر وسنوات الخبرة في الرضا الوظيفي لديهم، وقد استخدم المنهج الوصفي المسحي لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (47) صحفي رياضي تم إختيارهم بالطريقة العمدية حيث أجابوا على إستبانة تكونت من (32) فقرة موزعة على خمس مجالات (ظروف العمل وطبيعته، المردود المادي، العلاقة مع الزملاء، الحوافز، العلاقة مع الإدارة). وقد أظهرت النتائج إلى أن المستوى العام للرضا الوظيفي كان متوسطاً وأن درجة الرضا الوظيفي كانت مرتفعة في مجال العلاقة مع الزملاء وكانت متوسطة في مجال المردود المادي والحوافز وظروف العمل وطبيعته وكانت منخفضة في مجال العلاقة مع الإدارة، كذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع مجالات الدراسة تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والعمر وسنوات الخبرة. وأوصت الدراسة إلى ضرورة عقد دورات صحفية داخلية وخارجية للصحفيين للارتقاء بهم.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الصحفيين الرياضيين، دولة فلسطين.

Abstract

This study aimed to identify the Degree of Job Satisfaction among Sports Journalists in the State of Palestine, as well as identify the impact of each of the following variables: Scientific qualification, Age and Years of experience in their job satisfaction. The study sample consisted of (47) sports journalists who were intentionally selected, they have answered a questionnaire that consisted of (32) items distributed into five

areas (job nature and conditions, financial returns, the relationship with colleagues, incentives, and the relationship with the administration). The results showed that the overall level of job satisfaction was moderate, the level of job satisfaction was high in the areas of the relationship with colleagues, while it was moderate in the areas of financial returns, incentives and work conditions and nature, while it was Low in the relationship with management. The results showed the absence of statistically significant differences due to the variables of scientific qualification, Age and Years of experience.

Keywords: Job satisfaction, Sports Journalists, Palestine.

المقدمة

إن التربية الرياضية هي فرع من فروع التربية والتي تقوم على مبدأ عملية التربية عن طريق الجسم، حيث ان الفرد يعمل على اكتساب المهارات والتي بدورها تعمل على تقوية الصفات البدنية وهي تعمل أيضاً على توفير بيئة صحيحة وسليمة للفرد.

ويعمل الإعلام الرياضي عبر وسائله المتنوعة على رسم صورة جديدة للحركة الرياضية في اي بلد او دولة في العالم على الصعيدين الداخلي والخارجي كما انه يعمل على ابراز اهمية التربية الرياضية والبدنية، وللإعلام الرياضي دور كبير وفعال في اعطاء الرياضيين دفعة الى الامام في سبيل تطوير قابليتهم في تحقيق الانجاز الرياضي وبث روح الحماس فيهم ويعمل الاعلام الرياضي أيضاً في التأثير على السلوك الإنساني في المجال الرياضي، ويؤثر ايضاً على التعصب والعنف والشغب الذي يحدث داخل الملاعب الرياضية والذي يؤثر بشكل كبير على كثير من الفئات في المجتمع الرياضي الناشئ، فالاعلام الرياضي يستطيع ان يحقق تأثيرات هامة على مستوى الافراد والمؤسسات الرياضية فيجعلها قوية على الصعيد الاجتماعي، فالاعلام الرياضي هو تعديل المواقف أكثر من تفسيرها وهو ايضاً يعمل على تعزيز القيم والمفاهيم وأنماط السلوك الرياضي، فالاعلام الرياضي هو عملية جمع الاخبار والمعلومات والحقائق الرياضية وشرح القواعد والقوانين الخاصة باللعب والانشطة الرياضية بقصد نشر الثقافة الرياضية بين أفراد المجتمع وتنمية وعيه الرياضي، وللإعلام الرياضي اهمية تبرز في تأثيره على كل الناس والجمهور والعاملين في المجال الرياضي حيث انه اصبح يتمتع بأهمية كبيرة في عصرنا الحالي واصبحت هناك حاجة ملحة ومهمة في مواكبة الاحداث الرياضية في جمع انحاء العالم وللإعلام الرياضي دور متنوع في المجتمع ككل في انتشاره بشكل كبير في القرن العشرين ولهذا عملت الحكومات باختلاف الوانها واشكالها الى توجيهها الى طريق تحقيق اهدافها الداخلية في رفع مستوى الثقافة الرياضية للناس وزيادة الوعي الرياضي لديهم وتعريفهم على اهمية الرياضة في حياتهم.

الاعلام الرياضي يلعب دورا كبيرا في كل المجالات في الحياة باساليبه المتعددة ومنها الصحافة الرياضية وهي فرع من فروع الاعلام حيث انه يتناول الاحداث والابخار الرياضية في جميع بلدان العالم ويعمل ايضا على ايصال وتبادل الاراء الرياضية بينه وبين الجمهور.

أهمية الدراسة

وتكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تلقي الضوء على الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين، فمهنة الصحافة تعتبر من المهن المهمة في الرياضة بشكل عام فهي تحتاج إلى صحفيين أكفاء و متميزين في أدائهم ولا بد من الكشف عن العوامل المسببة للرضا الوظيفي لديهم ليقوموا بتأدية واجباتهم بإخلاص، ومن هنا تظهر أهمية الدراسة في معرفة الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين. ويشاير إلى أن الرضا الوظيفي يعد من اهم عوامل النجاح للصحفي في مهنته حيث انه يعد مؤشر على نجاح المؤسسة الاعلامية لان الرضا الوظيفي يمثل المشاعر والاتجاهات الايجابية للصحفيين نحو عملهم داخل المؤسسة.

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة الدراسة في التعرف الى مستوى الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الفلسطينيين في دولة فلسطين وما يواجهونه من مشاكل كثيرة مثل الاحتلال الاسرائيلي وممارساته الهمجية والتي تتمثل بالمضايقات والاعتقال والتي قد تصل الى القتل احيانا بالاضافة لتقييد حرية الراي لدى الصحفيين الفلسطينيين وايضا اغلاق المدن والحواجز بينها وصعوبة التنقل وقلة الرواتب والموارد المالية بشكل عام، ولا ننسى مشاكل العالم الثالث والتي تتمثل بالواسطة والمحسوبية وانخفاض الاجور وبعد السكن عن مكان العمل، ولوحظت هذه المشاكل والصعوبات التي تواجه الصحفيين الفلسطينيين من خلال ممارسته للعبة كرة القدم في عدة اندية في الضفة الغربية وكذلك تعرفه على الاعلاميين في الوسط الرياضي، ولوحظ بان هناك مباريات غاب عنها هؤلاء الصحفيين بسبب الصعوبات سواء كانت بسبب الاحتلال او غيره كما لوحظ أن هناك الكثير من الاعلاميين اما ان يكونوا قد تركوا هذه المهنة أو يتجهوا لتركها والبحث عن وظيفة أخرى ولهذا اصبح هناك نوع من التذمر وعدم الرضى الوظيفي لديهم، ولهذا أجريت هذه الدراسة للتعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة الى الاجابة عن التساؤلات الآتية

1. التعرف الى درجة الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين تبعا للفروق (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة).
2. التعرف الى درجة الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين تبعا للمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة).

تساؤلات الدراسة

الدراسات السابقة

دراسة (Bataineh, 1998) والتي هدفت التعرف إلى معرفة دور عمداء كليات ورؤساء أقسام التربية الرياضية في إكساب الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية، كما هدفت إلى بيان أثر كل من متغيرات الجنس والخبرة والمؤهل العلمي والرتبة العلمية والعمر والجامعة في الرضا الوظيفي لديهم. وقد استخدم الباحث إستبانة لمعرفة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية تكونت من (75) فقرة موزعة على (5) مجالات هي (العلاقة مع المسؤول المباشر في العمل، العلاقة مع الزملاء في العمل، ظروف العمل وطبيعته، الراتب والحوافز، المكانة الاجتماعية والأمن الوظيفي)، وتكونت عينة الدراسة من (67) عضواً من أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية ممن يحملون تخصص التربية الرياضية، وقد أظهرت النتائج إلى أن درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية كانت متوسطة وجيدة بشكل عام، وكانت أعلى درجات الرضا الوظيفي لمجال المكانة الاجتماعية والأمن الوظيفي ومن ثم لمجال ظروف العمل وطبيعته ومن ثم لمجال العلاقة مع الزملاء ومن ثم لمجال الراتب والحوافز وأخيراً لمجال العلاقة مع المسؤول المباشر في العمل، وأيضاً أظهرت النتائج إلى عدم وجود فروق في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس والخبرة والمؤهل العلمي والرتبة العلمية والعمر وإختلاف الجامعة.

دراسة (Salamah, 2004) والتي هدفت التعرف إلى معرفة مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية كما وهدفت إلى تحديد دور كل من متغيرات الجنس والمؤهل العلمي والرتبة العلمية والخبرة الإدارية والمركز الوظيفي والجامعة على مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، وقد أظهرت النتائج إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة بين مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي كما أن مستوى الرضا الوظيفي ككل يتأثر ببعض المتغيرات كالمؤهل العلمي والخبرة الإدارية والمركز الوظيفي.

دراسة (Almeili, 2006) والتي هدفت التعرف إلى إستطلاع آراء معلمي العلوم في المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية حول العوامل المؤثرة في رضاهم عن العمل، وقد إستخدم الباحث المنهج الوصفي، حيث طبقت الدراسة على عينة عشوائية تألفت من (88) معلماً من معلمي العلوم بالمدارس الثانوية بمدينة الدمام وتوابعها في المملكة العربية السعودية، بإستخدام إستبانة مكونة من (44) عبارة تمثل العوامل التي يمكن أن تؤثر على الرضا الوظيفي للموظفين، وقد أظهرت النتائج إلى وجود عوامل مؤثرة على الرضا أهمها: عدم تعاون أولياء الأمور مع المؤسسة، تعيينهم على مستوى أقل مما يستحقونه، الأخذ برأي ولي الأمر دون الرجوع إليهم، وضع حصصهم في أوقات متأخرة من اليوم الدراسي، تكليفهم بتدريس مواد خارجة عن تخصصاتهم، بعد المؤسسة عن المدينة التي يعيش بها أهل المعلم، كما أظهرت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائياً في درجة تأثير هذه العوامل على الرضا تبعاً لجنسية

المعلم، وعدم وجود فروق دالة إحصائية عند نفس المستوى في درجة تأثير هذه العوامل تبعاً لإختلاف خبرة المعلم في التدريس.

دراسة (Abu-Ghazaleh, 2008) والتي هدفت التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الإحتياجات الخاصة، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وتكونت عينه الدراسة من (81) فرداً من العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الإحتياجات الخاصة في الأردن، ولتحقيق هدف الدراسة تم بناء إستبانته حيث تكونت أداها الدراسة من قسمين الأول يتضمن معلومات عامة عن أفراد عينة الدراسة، والقسم الثاني يتضمن (57) عبارة موزعه على (5) مجالات (القيادة الناجحة، العلاقات الإجتماعية، المجال الرياضي، فرص النمو، التقدم في العمل) تم توزيعها على عينه الدراسة، وقد أظهرت النتائج إلى أن رضا العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الإحتياجات الخاصة عن العمل في هذه المؤسسات في مجال القيادة الناجحة ومجال العلاقات الإجتماعية كان بدرجة عالية، ورضاهم في المجال الرياضي ومجال فرص النمو والتقدم في العمل كان بدرجة متوسطة كما بينت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الإحتياجات الخاصة تبعاً للمتغيرات الجنس والمؤهل العلمي والحالة الإجتماعية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لديهم يعزى لمتغير الخبرة لصالح عدد سنوات الخبرة (11-15) سنة.

دراسة (Tahaina, et al. 2008) والتي هدفت التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين العاملين في الجامعات الأردنية والتعرف كذلك على علاقة كل من متغيرات العمر والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة بمستويات الرضا الوظيفي لديهم، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي، وقد أجريت الدراسة على عينه تكونت من (65) مشرفاً رياضياً أجابوا على إستبانة أعدها الباحثون تكونت من (55) فقره موزعه على ستة مجالات هي (العلاقة مع الإدارة المباشرة، العلاقة مع الزملاء، ظروف العمل وطبيعته، الراتب والمكافآت، فرص الترقية والنمو المهني، العلاقة مع الطلاب)، وقد أظهرت النتائج إلى أن المستوى العام للرضا الوظيفي كان متوسطاً، وأن مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين كان متوسطاً في مجالات العلاقة مع الزملاء والعلاقة مع الإدارة المباشرة وظروف العمل وطبيعته والعلاقة مع الطلاب، في حين كان منخفضاً في مجالي فرصة الترقية والنمو المهني والراتب والمكافآت، كذلك أظهرت النتائج عن عدم وجود فروق داله إحصائية تعزى لمتغير العمر في كافة مجالات الرضا الوظيفي في الدراسة بإستثناء مجال ظروف العمل وطبيعته، وأظهرت النتائج على وجود فروق داله إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي في مجالي العلاقة مع الإدارة المباشرة والراتب والمكافآت لصالح حملة شهادة الماجستير فأكثر، إضافة إلى وجود فروق داله إحصائية في مجالي ظروف العمل وطبيعته وفرص الترقية والنمو المهني تعزى لمتغير سنوات الخبرة لصالح المشرفين الرياضيين الأكثر خبرة.

دراسة (alssaoud, et al. 2010) والتي هدفت التعرف إلى دور اللجنة الأولمبية والإتحادات الرياضية في إكساب الرضا الوظيفي لمدربي المنتخبات الوطنية الأردنية وكذلك التعرف إلى أثر كل من متغيرات نوع اللعبة والخبرة والدرجة التدريبية في الرضا الوظيفي لديهم، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (61) مدرباً، وقد تم استخدام استبانة متخصصة لتحقيق ذلك تكونت من (60) فقرة موزعة على (6) مجالات (طبيعة العمل، المهنة، الراتب، الحوافز، المكانة الاجتماعية، الأمن الوظيفي)، وقد أظهرت النتائج أن درجة الرضا الوظيفي لدى مدربي المنتخبات الوطنية على البعد الكلي للمقياس كانت متوسطة، وسجل مجال طبيعة العمل والمهنة مستوى رضا وظيفي عالياً وحل في المرتبة الأولى، في حين سجل مجال الراتب والحوافز مستوى متدنياً وحل في المرتبة الأخيرة، كما أظهرت النتائج على وجود فروق دالة إحصائية في مجال المكانة الاجتماعية والأمن الوظيفي تعزى لكل من متغير نوع اللعبة ومتغير سنوات الخبرة، وكذلك إتضح وجود فروق دالة إحصائية في مجال الراتب والحوافز تعزى لمتغير الدرجة التدريبية.

دراسة (Almuqabila, 2011) والتي هدفت 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 الباحث المنهج الوصفي لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (125) حكم لموسم كرة القدم (2010 – 2011) تم إختيارهم بالطريقة العمدية حيث أجابوا على استبانة تكونت من (34) فقرة موزعة على خمس مجالات (ظروف العمل وطبيعته، المكافأة (المردود المادي)، العلاقة مع الزملاء، الحوافز، العلاقة مع الإدارة)، وقد أظهرت 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 في جميع مجالات الدراسة تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والدرجة التحكيمية وسنوات الخبرة.

دراسة (Muqabala & Bani Hani, 2013) والتي هدفت التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى مدربي كرة القدم العاملين في الأردن وكذلك التعرف على أثر كل من متغيرات (المؤهل العلمي وسنوات الخبرة) في الرضا الوظيفي لديهم، وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي بصورته المسحية، وتكونت عينة الدراسة من (26) مدرب الكرة القدم يمثلون أندية الدرجتين المحترفين والأولى لموسم (2012/2011) تم إختيارهم بالطريقة العمدية، وتم استخدام مقياس دليل وصف المهنة بعد تعديله بما يتلاءم والبيئة الأردنية كأداة لجمع البيانات وتكونت المقياس من (28) فقرة موزعة على خمس مجالات (ظروف العمل وطبيعته، المردود المادي، العلاقة مع الزملاء، الحوافز، العلاقة مع الإدارة)، وقد أظهرت النتائج أن درجة الرضا الوظيفي لدى مدربي كرة القدم كان متدنياً في مجالي ظروف العمل وطبيعته والعلاقة مع الإدارة، وأن درجة الرضا الوظيفي كان متوسطاً في باقي المجالات المردود المادي والعلاقة مع الزملاء

والحوافز، كذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع مجالات الدراسة تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

التعليق على الدراسات السابقة

بعض الدراسات تناولت موضوع الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والكليات بشكل عام سواء كانت لكلية تربوية رياضية أو لأي كلية أخرى وتحديد مستوى الرضا الوظيفي لهم، مثل دراسة (Bataineh, 1998) ودراسة (Salamah, 2004) ودراسة (Tahaina, et al. 2008).

وتناولت دراسة (Almeili, 2006) درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في المدارس وفي كافة المراحل التعليمية وفي عدة دول عربية وأجنبية.

وأيضاً دراسة كل من (Abu-Ghazaleh, 2008) ودراسة (alssaoud, et al.2010) ودراسة (almuqabila, 2011) ودراسة (Bani Hani & Muqabala, 2013) حيث تناولت درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات واللجان والاتحادات الرياضية.

تهدف هذه الدراسة الى الاجابة عن التساؤلات الآتية:

1. التعرف الى درجة الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين تبعا للفروق (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة).
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين تبعا للمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة)؟

الدراسات السابقة

بعض الدراسات تناولت موضوع الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات والكليات بشكل عام سواء كانت لكلية تربوية رياضية أو لأي كلية أخرى وتحديد مستوى الرضا الوظيفي لهم، مثل دراسة (Bataineh, 1998) ودراسة (Salamah, 2004) ودراسة (Tahaina, et al. 2008).

وتناولت دراسة (Almeili, 2006) درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في المدارس وفي كافة المراحل التعليمية وفي عدة دول عربية وأجنبية.

وأيضاً دراسة (Abu-Ghazaleh, 2008) ودراسة (alssaoud, et al. 2010).

ودراسة (almuqabila, 2011) ودراسة (Bani Hani & Muqabala, 2013) حيث تناولت درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات واللجان والاتحادات الرياضية.

إجراءات الدراسة

يتضمن هذا الفصل إجراءات الدراسة التي هدفت التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين.

منهج الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي الشامل وذلك لملائمته لطبيعة هذه الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين والبالغ عددهم (47) صحفي، الجدول رقم (1) يبين ذلك:

جدول (1): توزيع افراد عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الشخصية والوظيفية (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة).

المتغير	الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
المؤهل العلمي	ثانوية فأقل	7	14.9
	دبلوم	15	31.9
	بكالوريوس فأعلى	25	53.2
	المجموع	47	100.0
العمر	أقل من 30 سنة	16	34.0
	من 30 - 40 سنة	22	46.8
	أكثر من 40	9	19.2
	المجموع	47	100.0
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	20	42.5
	من 5 - 10 سنوات	12	25.5
	أكثر من 10 سنوات	15	32.0
	المجموع	47	100.0

أداة الدراسة

إعداد الأداة وصدقها

لإعداد أداة الدراسة استخدام مقياس الرضا الوظيفي والذي يتألف من (72) فقره والذي إستعاننت به أيضاً دراسة (almuqabila, 2011)، ومن أجل إعداد هذه الدراسة والتأكد من صدقها تم إختيار بعض الفقرات التي تتلاءم مع البيئة الأردنية من خلال إجراء تعديل عليها، وأصبحت الأداة مكونه من (32) فقرة موزعة على خمس مجالات وهي مجال ظروف العمل وطبيعته وشمل (7) فقرات ومجال المردود المادي وشمل (5) فقرات ومجال العلاقة مع الزملاء وشمل (7) فقرات ومجال الحوافز وشمل (6) فقرات ومجال العلاقة مع الإدارة وشمل (7) فقرات.

ثبات الأداة

للتأكد من ثبات أداة الدراسة تم تطبيق معادلة (كرونباخ ألفا) على جميع مجالات الدراسة والأداة ككل، والجدول (2) يوضح ذلك.

جدول (2): معاملات الثبات بطريقة كرونباخ ألفا الخاصة بمجالات الدراسة والمجال الكلي.

المجال	معامل كرونباخ ألفا
1. مجال ظروف العمل وطبيعته	0,75
2. مجال المردود المادي	0,76
3. مجال العلاقة مع الزملاء	0,79
4. الحوافز	0,74
5. العلاقة مع الإدارة	0,76
الدرجة الكلية للمقياس	0,75

يظهر من جدول (2) أن معاملات كرونباخ ألفا لمجالات مقياس الرضا الوظيفي تراوحت بين (0,74 - 0,79) كان أعلاها لمجال (مجال العلاقة مع الزملاء) وأدناها لمجال (الحوافز)، وبلغ معامل كرونباخ ألفا للمقياس ككل (0,75)، وهي قيم مقبولة لأغراض تطبيق الدراسة.

تصحيح المقياس

تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي في الإجابة عن فقرات أداة الدراسة حيث تم إعطاء الإجابة أوافق بشدة (5 درجات) والإجابة أوافق (4 درجات) والإجابة محايد (3 درجات) والإجابة لا أوافق (درجتان) والإجابة لا أوافق بشدة (درجة واحدة)، وإعتماد التدرج التالي للحكم على المتوسط الحسابي:

- المتوسط الحسابي (أقل من 2.33) درجة رضا منخفضة.
- المتوسط الحسابي (من 2.33 - 3.66) درجة رضا متوسطة.
- المتوسط الحسابي (أعلى من 3.66) درجة رضا مرتفعة.

متغيرات الدراسة

أولاً: المتغيرات المستقلة وتشمل:

1. المؤهل العلمي: وله ثلاث فئات: ثانوية فأقل، دبلوم، بكالوريوس فأعلى.
2. العمر: وله ثلاث فئات: أقل من 30 سنة، من 30 - 40 سنة، أكثر من 40 سنة.
3. سنوات الخبرة ولها ثلاث فئات: أقل من 5 سنوات، من 5 - 10 سنوات، أكثر من 10 سنوات.

ثانياً: المتغيرات التابعة

إستجابة أفراد عينة الدراسة وبيان آرائهم حول فقرات المقياس بمحاوره المختلفة.

المعالجة الإحصائية

بغرض إستخراج النتائج والإجابة عن أسئلة الدراسة إستخدامت الأساليب الإحصائية التالية:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات مجالات أداة الدراسة.
- معامل ارتباط بيرسون وتطبيق معادلة كرونباخ ألفا للكشف عن ثبات أداة الدراسة.
- تطبيق تحليل التباين الثلاثي (3-Way ANOVA) للكشف عن الفروق في درجة الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين تبعاً لمتغيرات المؤهل العلمي والعمر وسنوات الخبرة ولجميع مجالات الدراسة والأداة ككل.

نتائج الدراسة

يشتمل هذا الفصل على عرض نتائج الدراسة ومناقشتها حيث هدفت للتعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين، وسيتم عرض نتائج الدراسة ومناقشتها حسب أسئلة هذه الدراسة:

عرض ومناقشة نتائج السؤال الأول والذي ينص على: ما هي درجة الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات مجالات أداة الدراسة والمجموع الكلي لهما، وفيما يلي عرض النتائج

جدول (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع مجالات درجة الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين والمجموع الكلي لهما.

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الرضا
1	ظروف العمل وطبيعته	2.80	0.52	4	متوسطة
2	المردود المادي	3.48	0.63	2	متوسطة
3	العلاقة مع الزملاء	96.3	850.	1	مرتفعة
4	الحوافز	3.35	570.	3	متوسطة
5	العلاقة مع الإدارة	2.28	0.37	5	منخفضة
	الأداة ككل	3.12	0.45		متوسطة

يظهر من الجدول (3) أن المتوسطات الحسابية لمجالات درجة الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين تراوحت بين (2.28 – 3.69) كان أبرزها لمجال (العلاقة مع الزملاء) بمتوسط حسابي (3.69) وبدرجة مرتفعة، ثم جاء مجال (المردود المادي) بمتوسط حسابي (3.48) وبدرجة متوسطة، ثم جاء في المرتبة الثالثة مجال (الحوافز) بمتوسط حسابي (3.35) وبدرجة متوسطة، وجاء في المرتبة الرابعة مجال (ظروف العمل وطبيعته) بمتوسط حسابي (2.80) وبدرجة متوسطة، وأخيراً جاء مجال (العلاقة مع الإدارة) بمتوسط حسابي (2.28) وبدرجة منخفضة. وفسرت حلول مجال العلاقة مع الزملاء بالمرتبة رقم (1) إلى طبيعة العلاقة بين الصحفيين الرياضيين والمبنيه على التعاون والتأخي حيث أن الرضا الوظيفي يعبر عن درجة إشباع حاجات الفرد نتيجة عوامل متعددة منها عوامل خارجية كبيئة العمل وعوامل داخلية كالعمل نفسه الذي يقوم به الفرد، وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (almuqabila, 2011) والتي أظهرت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى حكام كرة القدم العاملين في الأردن جاء بمستوى مرتفع في مجال العلاقة مع الزملاء، فيما فسرت حلول مجال العلاقة مع الإدارة في المرتبة رقم (5) والأخيرة إلى إختلاف وجهات النظر بين الصحفيين الرياضيين وإداراتهم من حيث طبيعة تعامل الإدارة معهم وطريقة حل المشكلات التي تواجههم والذي قد تسبب في خفض نسبة الرضا لدى الصحفيين عن الكادر الإداري، وإتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (Bataneh, 1998) حيث أظهرت أن دور عمداء كليات ورؤساء أقسام التربية الرياضية في إكساب الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية كانت متدنية في مجال العلاقة مع المسؤول المباشر في العمل، أما بشكل عام فإن المتوسط الحسابي الكلي لدرجة الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين فكان (3.12) وجاء بدرجة متوسطة وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة والتي أشارت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي العام لدى المشرفين الرياضيين العاملين في الجامعات الأردنية كان بمستوى دراسة (Tahaina, et al 2008) متوسط.

وفيما يلي عرض المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات درجة الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين حسب المجال الذي تنتمي إليه:

المجال الأول: ظروف العمل وطبيعته

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات مجال ظروف العمل وطبيعته والمجموع الكلي لهما.

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الرضا
1	القيام بعملية يحقق لي الشعور بالإنجاز.	2.97	0.88	4	متوسطة
2	يشعرنني عملي بأنني شخص ذو قيمة وأحقق ذاتي من خلاله.	3.11	1.06	2	متوسطة
3	يتيح لي عملي المشاركة في دورات لها علاقة بمجالتي.	2.00	0.55	7	منخفضة
4	يتيح لي عملي فرصة الإبداع والتطور في مجالي المهني.	3.02	0.74	3	متوسطة
5	أرغب بتغطية المباريات ذات الحضور الجماهيري الكبير.	3.49	0.90	1	متوسطة
6	يتيح لي عملي فرصا للنمو المهني والتقدم الوظيفي.	2.59	0.92	5	متوسطة
7	يتيح لي عملي فرص الإتصال المباشر مع المسؤولين والزملاء والمجتمع المحلي.	2.43	0.60	6	متوسطة
المتوسط الكلي لمجال ظروف العمل وطبيعته		802.	0.52		متوسطة

يظهر من الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (2.00 – 3.49)، بإنحراف معياري ما بين (0.55 – 1.06) وكانت أعلى قيمة للفقرة رقم (5) والتي تنص على "أرغب بتغطية المباريات ذات الحضور الجماهيري الكبير" وأقل قيمة للفقرة رقم (3) والتي تنص على "يتيح لي عملي المشاركة في دورات لها علاقة بمجالتي"، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال ظروف العمل وطبيعته ككل (2.80) وبدرجة متوسطة. وفسر السبب في ذلك إلى أن الصحفيين الرياضيين يرغبون في تغطية المباريات ذات الحضور الجماهيري الكبير وذلك بسبب الأجواء في المباريات وإهتمام الجماهير في هذه المباريات يجعلهم يهتمون بسبقها الصحفي، ولكنهم ينزعجون من عدم توفير النقابة لدورات تدريبية سواء أكانت دورات داخلية أو خارجية خاصة بالصحافة والتي تفيدهم في عملهم والإرتقاء به إلى الأفضل، وأظهرت نتائج دراسة (alssaoud, et al. 2010) في مجال طبيعة العمل والمهنة مستوى رضا وظيفي عالي وكان في المرتبة الأولى.

المجال الثاني: المردود المادي

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات مجال المردود المادي والمجموع الكلي لهم.

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الرضا
1	يتناسب المردود المادي الذي حصل عليه مع الجهد المبذول في العمل.	4.22	0.80	1	مرتفعة
2	يغطي المردود المادي الاحتياجات الأساسية لي ولأسرتي ويؤمن لي حياة جيدة.	3.10	1.20	4	متوسطة
3	المردود المادي العائده لي من قيامي بتغطية المباريات يرضي طموحاتي.	2.86	0.88	5	متوسطة
4	أشعر بأن المردود المادي المخصص لي كافي عند قيامي بسبق صحفي مهم.	3.98	0.79	2	مرتفعة
5	المردود المادي مناسب عند مقارنته مع ما يعطى للصحفيين في الصحف الأخرى.	3.26	1.05	3	متوسطة
	المتوسط الكلي لمجال المردود المادي	3.48	0.63		متوسطة

يظهر من الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (2.86 – 4.22)، بانحراف معياري ما بين (0.79 – 1.20) وكانت أعلى قيمة للفقرة رقم (1) والتي تنص على "يتناسب المردود المادي الذي حصل عليه مع الجهد المبذول في العمل" وأقل قيمة للفقرة رقم (3) والتي تنص على "المردود المادي العائده لي من قيامي بتغطية المباريات يرضي طموحاتي"، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال المردود المادي ككل (3.48) وبدرجة متوسطة. وفسر السبب في ذلك إلى أن المردود المادي الذي يحصل عليه الصحفي من عمله بالصحافة يتناسب مع ما يقدمه أي أن المردود المادي يوازي العمل ولكن هذا المردود لا يرضي طموحات الصحفي بل أنه يريد أكثر وذلك للعيش الكريم مع أسرته وتلبية كافة إحتياجاتهم، ويشير إلى أن الأجر يعتبر من أهم العوامل المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي فالثواب أساس الإنجاز والدافعية للحصول على الإحتياجات والعمل على تحقيق الإنتماء للعمال والتي تخلق جميعها مستوى الرضا والإشباع حيث أن الرضا يأتي من خلال الحصول على الأجر والراتب الذي يأخذه العاملون بسبب العوامل الهامة التي تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي وعلى مستوى عمل أداء المنظمات. وأظهرت نتائج دراسة (Almuqabila, 2011) إلى أن المردود المادي في مواسم اللعب لا تغطي مادياً جميع مستلزمات الحكام المسجلين في الإتحاد الأردني لكرة القدم على مدار السنة، لذلك يلجأ إلى

ممارسة عمل آخر وهذا بدوره ينعكس على مستوى رضاه عن المردود المادي الذي يتقاضاه نتيجة ممارسة مهنة التحكيم، وأظهرت دراسة (Tahaina, et al. 2008) إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين العاملين في الجامعات الأردنية منخفضاً في مجالي فرصة الترقية والنمو المهني والراتب

المجال الثالث: العلاقة مع الزملاء

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات مجال العلاقة مع الزملاء والمجموع الكلي لهما.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الرضا
1	أحرص أنا والزملاء على تبادل المعلومات ومصادر المعرفة فيما بيننا.	763.	0.85	3	مرتفعة
2	يتعاون الزملاء في العمل للقيام بالمسؤوليات الموكلة إليهم.	473.	0.92	2	مرتفعة
3	يتبادل الزملاء مشاعر الود والإحترام.	4.02	0.88	1	مرتفعة
4	يحرص الزملاء على تنمية الأنشطة الاجتماعية فيما بينهم.	3.57	1.09	7	مرتفعة
5	علاقتي مع الزملاء تتسم بروح الفريق الواحد.	3.60	1.13	5	مرتفعة
6	علاقتي الشخصية مع الزملاء تتسم بالمتانة.	3.58	1.14	6	مرتفعة
7	أحظى بتقدير زملائي وأحترامهم الشخصي لي كزميل لهم.	463.	0.97	4	مرتفعة
	المتوسط الكلي لمجال العلاقة مع الزملاء	96.3	850.		مرتفعة

يظهر من الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (3.57 – 4.02)، بإنحراف معياري ما بين (0.85 – 1.14) وكانت أعلى قيمة للفقرة رقم (3) والتي تنص على "يتبادل الزملاء مشاعر الود والإحترام" وأقل قيمة للفقرة رقم (4) والتي تنص على "يحرص الزملاء على تنمية الأنشطة الاجتماعية فيما بينهم"، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال العلاقة مع الزملاء ككل (3.69) ودرجة مرتفعة. وفسر السبب في ذلك إلى أن علاقة الصحفيين فيما بينهم مبنية على الثقة والتعاون وتبادل المعرفة والمساعدة خلال أوقات العمل ولكن هذه العلاقة تقل خارج أوقات العمل بحيث لا يوجد تفاعل إجتماعي فيما بينهم فتبقى العلاقات الإجتماعية غير قوية أي أن العلاقة تكون مفعلة وقوية أثناء تواجدهم بالعمل فقط، وتشير دراسة (Almuqabila, 2011) إلى أن العلاقة مع

الزملاء تعتبر إحدى الإعتبارات التي يتأثر العمل بها وأيضاً الأهداف التي يسعى العمال إلى تحقيقها ومستوى تماسك الجماعة العمالية فكلما زادت تماسك الجماعة وعملت على تحقيق الأهداف كلما كان ذلك يدل على الرضا، وأيضاً أشارت نظرية موسلو (Moslow) إلى أن الحاجة الإجتماعية تتمثل بالحاجة إلى الإنتماء والعضوية إلى الجماعة وأن يكون للإنسان أصدقاء يبادلهم المحبة والإهتمام أي حاجة الفرد للإنتماء والتقدير الإجتماعي وحب الآخرين.

المجال الرابع: الحوافز

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات مجال الحوافز والمجموع الكلي لهما.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الرضا
1	أشعر بعدالة ما حصل عليه من حوافز.	2.45	1.08	5	متوسطة
2	توجد عدالة في الحصول على الترقية.	3.94	0.90	1	مرتفعة
3	فرصة الترقية متاحة لي في عملي.	3.89	1.03	3	مرتفعة
4	الحوافز التي أتلقاها تدفعني للعمل.	3.61	1.09	4	متوسطة
5	فرص الترقية والترفيح تعتمد على العلاقات الشخصية.	2.28	1.20	6	منخفضة
6	تعتمد فرص الترقية على معايير واضحة ومعلومة.	3.93	0.89	2	مرتفعة
	المتوسط الكلي لمجال الحوافز	3.35	0.52		متوسطة

يظهر من الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (2.28 – 3.94)، بإنحراف معياري ما بين (0.89 – 1.20) وكانت أعلى قيمة للفقرة رقم (2) والتي تنص على "توجد عدالة في الحصول على الترقية" وأقل قيمة للفقرة رقم (5) والتي تنص على "فرص الترقية والترفيح تعتمد على العلاقات الشخصية"، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال العلاقة مع الزملاء ككل (3.35) وبدرجة متوسطة. وفسر السبب في ذلك إلى أن الترقية لدى الصحفيين تكون ضمن حدود العدالة والإبتعاد عن المحسوبية وأن الترقية تتم ووفق معايير واضحة ومعلومة من حيث الفترة الزمنية وأن هذه المعايير لا يمكن تجاوزها في حال وجود علاقات شخصية بين أي من الصحفيين والإدارة، وقد أشير في عام (Morsi, 1985) بأن الإستراتيجيات المتمثلة بالتدريب الوافر والتعليم الفعال والحوافز المناسبة في ظل المؤسسات والمنظمات فهي تعني أنها عملية مستمرة تعمل على تحديد الإحتياجات من الموارد البشرية والبحث عنها وإعطائها الرغبة في العمل وإختيار الأفضل ومن ثم تدريبها على العمل وحثها على المتابعة والإستمرار فيه وعدم التهرب منه.

المجال الخامس: العلاقة مع الإدارة

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات مجال العلاقة مع الإدارة والمجموع الكلي لهما.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الرضا
1	تتسم علاقتي بروؤسائي بالتقدير والإحترام.	2.80	0.99	1	متوسطة
2	أشعر بعدالة الرؤساء في العمل.	2.35	1.07	3	متوسطة
3	يتفهم الرؤساء الظروف الفردية للصحفي.	2.05	1.09	7	منخفضة
4	يبادر رئيسي المباشر مساعدتي على حل المشكلات المهنية التي تواجهني.	2.18	1.20	5	منخفضة
5	تتلقى شكاوي الصحفيين الأهتمام اللازم من قبل الإدارة.	2.14	1.16	6	منخفضة
6	أنال الشكر والتقدير من جانب المسؤول على الجهود التي أبذلها.	2.09	1.16	4	منخفضة
7	الإدارة توفر الإنسجام بين الزملاء لتحقيق الأهداف المرجوة.	2.36	1.00	2	متوسطة
	المتوسط الكلي لمجال العلاقة مع الإدارة	2.28	0.37		منخفضة

يظهر من الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (2.05 - 2.80)، بإنحراف معياري ما بين (0.99 - 1.20) وكانت أعلى قيمة للفقرة رقم (1) والتي تنص على "تتسم علاقتي بروؤسائي بالتقدير والإحترام" وأقل قيمة للفقرة رقم (3) والتي تنص على "يتفهم الرؤساء الظروف الفردية للصحفي"، وبلغ المتوسط الحسابي لمجال العلاقة مع الزملاء ككل (2.28) وبدرجة منخفضة. وفسر السبب في ذلك إلى أن علاقة الصحفيين مع إدارتهم تتسم بالإحترام، ولكن الإدارة تعمل على تحقيق أهدافها بغض النظر عن تفهم شكاوي الصحفيين أو ظروفهم الفردية، ولكن بالنسبة لشكاوي الصحفيين فإن الإدارة لا تعطيها الإهتمام الكافي وأن المدراء في العمل لا يراعوا الظروف الفردية للصحفي، وأشير في عام (Abdul Ghaffar, 1993) إلى أن العلاقة مع الرؤساء مبنية على أسس العلاقات الشخصية والعمل، وهذا النوع من العلاقة هو إنعكاس لطبيعة الممارسة والعمل، فهي ترتبط بمركز إتخاذ القرار ومستوى تعقيد التنظيم وحجمه وهرم بناء الجماعة وكفاءة الإتصال والتواصل بين صاحب العمل والعمال.

عرض ومناقشة نتائج السؤال الثاني والذي ينص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين تبعاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة)؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع مجالات درجة الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين والأداة ككل تبعاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة)، وتطبيق تحليل التباين الثلاثي (3-Way ANOVA) وفيما يلي عرض النتائج:

المجال الأول: ظروف العمل وطبيعته

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال ظروف العمل وطبيعته تبعاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة).

المتغير	الفئات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المؤهل العلمي	ثانوية فأقل	2.69	0.49
	دبلوم	2.73	0.48
	بكالوريوس فأعلى	2.98	0.58
العمر	أقل من 30 سنة	2.75	0.56
	من 30 - 40 سنة	2.71	0.54
	أكثر من 40	2.70	0.47
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	2.90	0.46
	من 5 - 10 سنوات	2.86	0.59
	أكثر من 10 سنوات	2.85	0.51

يظهر من الجدول (9) أن هناك فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمجال ظروف العمل وطبيعته تبعاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة)، وللكشف عن الدلالة الإحصائية لهذه المتغيرات تم تطبيق تحليل التباين الثلاثي (3-Way ANOVA)، والجدول (10) يوضح ذلك:

جدول (10): نتائج تحليل التباين الثلاثي (3-Way ANOVA) للكشف عن الفروق في المتوسطات الحسابية لمجال ظروف العمل وطبيعته تبعاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة).

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
المؤهل العلمي	7870.	2	0.548	1.549	0.231
العمر	5440.	3	0.243	0.574	0.719
سنوات الخبرة	3190.	2	0.206	0.445	0.726
الخطأ	35.625	39	0.212		
المجموع المصحح	36.707	46			

يظهر من الجدول (10) أن جميع قيم (F) غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) تبعاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة) في درجة رضا الصحفيين الرياضيين عن ظروف العمل وطبيعته. وفسر السبب في ذلك إلى أن ظروف العمل لدى جميع الصحفيين الرياضيين متشابهة بحيث يخضعوا لنفس الظروف وأنه لا يوجد تباين في بها، وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (Almuqabila, 2011) والتي أظهرت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى حكام كرة القدم العاملين في الأردن لا يتأثر بمتغيرات المؤهل العلمي والدرجة التحكيمية وسنوات الخبرة عن مجال ظروف العمل وطبيعته، وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (Tahaina et al. 2008) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين العاملين في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير سنوات الخبرة في مجال ظروف العمل وطبيعته.

المجال الثاني: المردود المادي

جدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال المردود المادي تبعاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة).

المتغير	الفئات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المؤهل العلمي	ثانوية فأقل	3.67	0.59
	دبلوم	3.45	0.58
	بكالوريوس فأعلى	3.46	0.68
العمر	أقل من 30 سنة	3.49	0.66
	من 30 - 40 سنة	3.55	0.69
	أكثر من 40	3.41	0.59
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	3.48	0.58
	من 5 - 10 سنوات	3.45	0.69
	أكثر من 10 سنوات	3.37	0.63

يظهر من الجدول (11) أن هناك فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمجال المردود المادي تبعاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة)، وللكشف عن الدلالة الإحصائية لهذه المتغيرات تم تطبيق تحليل التباين الثلاثي (3-Way ANOVA)، والجدول (12) يوضح ذلك:

جدول (12): نتائج تحليل التباين الثلاثي (3-Way ANOVA) للكشف عن الفروق في المتوسطات الحسابية لمجال المردود المادي تبعاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة).

الدلالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.155	1.941	0.838	2	1.368	المؤهل العلمي
0.697	0.451	0.248	3	0.523	العمر
0.790	0.227	0.057	2	0.099	سنوات الخبرة
		0.514	39	46.171	الخطأ
			46	49.274	المجموع المصحح

يظهر من الجدول (12) أن جميع قيم (F) غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) تبعاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة) في درجة رضا الصحفيين الرياضيين عن المردود المادي. وفسر السبب في ذلك إلى أن المشكلات المادية التي يعاني منها جميع الصحفيين الرياضيين هي مشكلات متقاربة بشكل كبير، وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (Bataneh, 1998) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند معرفة دور عمداء كليات ورؤساء أقسام التربية الرياضية في إكساب الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير سنوات الخبرة والمؤهل العلمي والعمر، وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (Tahaina et al. 2008) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين العاملين في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي في مجال الراتب والمكافآت، وتختلف أيضاً مع نتيجة دراسة (Salamah, 2004) والتي أظهرت أن مستوى الإنتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ككل يتأثر ببعض المتغيرات كالمؤهل العلمي والخبرة الإدارية.

المجال الثالث: العلاقة مع الزملاء

جدول (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال العلاقة مع الزملاء تبعاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة).

المتغير	الفئات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المؤهل العلمي	ثانوية فأقل	3.87	0.81
	دبلوم	3.65	0.80
	بكالوريوس فأعلى	3.66	0.88
العمر	أقل من 30 سنة	3.69	0.86
	من 30 - 40 سنة	3.75	0.89
	أكثر من 40	3.61	0.80
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	3.68	0.88
	من 5 - 10 سنوات	3.65	0.89
	أكثر من 10 سنوات	3.62	0.83

يظهر من الجدول (13) أن هناك فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمجال العلاقة مع الزملاء تبعاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة)، وللكشف عن الدلالة الإحصائية لهذه المتغيرات تم تطبيق تحليل التباين الثلاثي (3-Way ANOVA)، والجدول (14) يوضح ذلك:

جدول (14): نتائج تحليل التباين الثلاثي (3-Way ANOVA) للكشف عن الفروق في المتوسطات الحسابية لمجال العلاقة مع الزملاء تبعاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة).

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
المؤهل العلمي	481.0	2	0.612	2.525	1050.
العمر	8360.	3	0.342	1.250	0.446
سنوات الخبرة	650.0	2	0.038	0.248	0.870
الخطأ	23.702	39	0.424		
المجموع المصحح	25.661	46			

يظهر من الجدول (14) أن جميع قيم (F) غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) تبعاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة) في درجة رضا الصحفيين الرياضيين عن العلاقة مع الزملاء. وفسر السبب في ذلك إلى أن علاقة الصحفيين فيما بينهم هي علاقة قوية ومبنية على الثقة والتعاون وعلى تبادل المعلومات، وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (Bani Hani & Muqabala, 2013) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مدربي كرة القدم في الأردن تعزى لمتغيري

المؤهل العلمي وسنوات الخبرة في مجال العلاقة مع الزملاء، وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (Abu-Ghazaleh, 2008) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات والأندية التابعة للإتحاد الأردني لرياضة ذوي الإحتياجات الخاصة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

المجال الرابع: الحوافز

جدول (15): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال الحوافز تبعاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة).

المتغير	الفئات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المؤهل العلمي	ثانوية فأقل	3.52	0.56
	دبلوم	3.30	0.53
	بكالوريوس فأعلى	3.31	0.63
العمر	أقل من 30 سنة	3.39	0.56
	من 30 - 40 سنة	3.40	0.59
	أكثر من 40	3.26	0.52
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	3.38	0.51
	من 5 - 10 سنوات	3.30	0.64
	أكثر من 10 سنوات	3.27	0.56

يظهر من الجدول (15) أن هناك فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمجال الحوافز تبعاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة)، وللكشف عن الدلالة الإحصائية لهذه المتغيرات تم تطبيق تحليل التباين الثلاثي (3-Way ANOVA)، والجدول (16) يوضح ذلك:

جدول (16): نتائج تحليل التباين الثلاثي (3-Way ANOVA) للكشف عن الفروق في المتوسطات الحسابية لمجال الحوافز تبعاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة).

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
المؤهل العلمي	0.403	2	0.202	1.131	0.280
العمر	0.202	3	0.067	0.246	0.758
سنوات الخبرة	0.022	2	0.011	0.066	0.921
الخطأ	13.344	39	0.242		
المجموع المصحح	14.374	46			

يظهر من الجدول (16) أن جميع قيم (F) غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) تبعاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة) في درجة رضا الصحفيين الرياضيين عن الحوافز، وفسر السبب في ذلك إلى أن نظام الحوافز وفرصة الترقية متوفرة

لغالبية الصحفيين الرياضيين وذلك لأن عملية الترقية تتم ضمن أسس ومعايير محددة وواضحة، وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (Almeili, 2006) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند إستطلاع آراء معلمي العلوم في المرحلة الثانوية في المملكة العربية السعودية حول العوامل المؤثرة في رضاهم عن العمل تعزى لمتغير خبرة المعلم في التدريس، وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (Tahaina, et al 2008) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة في مجال فرص الترقية والنمو المهني.

المجال الخامس: العلاقة مع الإدارة

جدول (17): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجال العلاقة مع الإدارة تبعاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة).

المتغير	الفئات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المؤهل العلمي	ثانوية فأقل	2.19	0.39
	دبلوم	2.13	0.37
	بكالوريوس فأعلى	2.38	0.41
العمر	أقل من 30 سنة	2.15	0.36
	من 30 - 40 سنة	2.16	0.34
	أكثر من 40	2.15	0.37
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	2.30	0.36
	من 5 - 10 سنوات	2.51	0.39
	أكثر من 10 سنوات	2.55	0.34

يظهر من الجدول (17) أن هناك فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لمجال العلاقة مع الإدارة تبعاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة)، وللكشف عن الدلالة الإحصائية لهذه المتغيرات تم تطبيق تحليل التباين الثلاثي (3-Way ANOVA)، والجدول (18) يوضح ذلك.

جدول (18): نتائج تحليل التباين الثلاثي (3-Way ANOVA) للكشف عن الفروق في المتوسطات الحسابية لمجال العلاقة مع الإدارة تبعاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة).

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
المؤهل العلمي	2.845	2	1.589	1.813	0.161
العمر	4.321	3	1.588	1.812	0.121
سنوات الخبرة	0.429	2	0.269	0.256	0.724
الخطأ	89.494	39	0.884		
المجموع المصحح	97.228	46			

يظهر من الجدول (18) أن جميع قيم (F) غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) تبعاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة) في درجة رضا الصحفيين الرياضيين عن العلاقة مع الإدارة. وفسر السبب في ذلك إلى أن أغلب الصحفيين الرياضيين لديهم نفس المشكلات في العمل، وأنه توجد عوائق في حل هذه المشكلات التي يعانون منها والتي قد تؤدي إلى خفض درجة الرضا لدى الصحفيين عن الإدارة، وتتفق نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (Bani Hani & Muqabala, 2013) والتي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مدربي كرة القدم في الأردن تعزى لمتغيري المؤهل العلمي وسنوات الخبرة في مجال العلاقة مع الإدارة، وتختلف نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة (Bataina et al. 2007) والتي أظهرت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية يتأثر بمتغيرات سنوات الخبرة والعمر، وتختلف أيضاً مع نتيجة دراسة (Tahaina et al. 2008) والتي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الرضا الوظيفي لدى المشرفين الرياضيين العاملين في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير المؤهل العلمي في مجال العلاقة مع الإدارة المباشرة.

مستوى الرضا الكلي

جدول (19): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للأداة ككل/ مستوى الرضا الكلي تبعاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة).

المتغير	الفئات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المؤهل العلمي	ثانوية فأقل	3.14	0.49
	دبلوم	3.13	0.42
	بكالوريوس فأعلى	3.22	0.48
العمر	أقل من 30 سنة	3.12	0.46
	من 30 - 40 سنة	3.09	0.45
	أكثر من 40	3.06	0.47
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	3.14	0.43
	من 5 - 10 سنوات	3.08	0.44
	أكثر من 10 سنوات	3.11	0.41

يظهر من الجدول (19) أن هناك فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية للأداة ككل/ مستوى الرضا الكلي تبعاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة)، وللكشف عن الدلالة الإحصائية لهذه المتغيرات تم تطبيق تحليل التباين الثلاثي (3-Way ANOVA)، والجدول (20) يوضح ذلك.

جدول (20): نتائج تحليل التباين الثلاثي (3-Way ANOVA) للكشف عن الفروق في المتوسطات الحسابية على الأداة ككل/ مستوى الرضا الكلي تبعاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة).

الدلالة الإحصائية	قيمة F	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين
0.18	1.564	0.319	2	0.529	المؤهل العلمي
0.78	0.203	0.137	3	0.189	العمر
0.86	0.036	0.005	2	0.120	سنوات الخبرة
		0.120	39	13.278	الخطأ
			46	14.238	المجموع المصحح

يظهر من الجدول (20) أن جميع قيم (F) غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) تبعاً للمتغيرات (المؤهل العلمي، العمر، سنوات الخبرة) على الأداة ككل/ مستوى الرضا الكلي. وفسر السبب في ذلك إلى أن الصحفيين الرياضيين لا يتأثرون بمتغيراتهم الشخصية (المؤهل العلمي والعمر) والوظيفية (سنوات الخبرة) في تحقيق درجة الرضا في عملهم، وذلك بسبب تشابه جميع ظروف العمل للصحفيين وتوطيد علاقتهم مع بعضهم البعض وأيضاً التشابه في المكافآت والترقيات وغيرها، وأشار (Kleber, 2003) إلى أن القاعدة الأساسية للعلاقات في العمل سهلة جداً ففي الحالات الطبيعية تنتظر الإدارة مساهمات من الموظفين كالإعتماد على النفس والإنتاجية حيث إن الموظفين ينتظرون رد فعل معين من الإدارة مثل: المزايا والحوافز والرواتب، وعندما تتوازن الإسهامات والمردود إلى حد معين يكون الوضع جيداً ومربحاً للطرفين، ومن خلال هذا النظام القائم على تبادل المنفعة من الطبيعي أن ينتظر الموظفون رد فعل إيجابي من الإدارة يشمل الرضا الوظيفي بالإضافة لمزايا أخرى.

الإستنتاجات والتوصيات

في ضوء نتائج الدراسة خلصت إلى الإستنتاجات والتوصيات التالية:

الإستنتاجات

1. إن ظروف العمل لا تسمح للصحفيين بالنمو المهني والوظيفي وأنهم لا يشعرون بتحقيق الإنجاز.
2. إن المردود المادي الذي يحصل عليه الصحفيين يوازي ما يقدمه من عمل ولكن لا يغطي مستلزمات عائلاتهم وإنما يغطي الإحتياجات الأساسية فقط.
3. إن العلاقة بين الصحفيين تتميز بعلاقات طيبة ويسودها الود والإحترام المتبادل.
4. إن الحوافز والترقية التي تقدم للصحفيين تتسم بدرجة من العدالة والمصادقية.
5. إن العلاقة مع الإدارة تتسم بعدم التوازن بحيث أنها علاقة غير جيدة وخاصة عند حل المشكلات المرتبطة بأغلب الصحفيين.

التوصيات

1. ضرورة أن تقوم الإدارات المسؤولة بإتاحة الفرصة للصحفيين في النمو المهني والوظيفي والذي ينعكس إيجابياً على الإنجاز.
2. ضرورة العمل على إعادة النظر بالمكافآت والحوافز التي تعطى للصحفيين مقابل عملهم بحيث يجب أن تغطي الجانب الأكبر من حاجاتهم الأساسية.
3. يجب على الإدارة الإهتمام بتقوية علاقتها بالصحفيين وبمشكلاتهم داخل العمل وخارجه وذلك لضمان الرضا الوظيفي والذي ينعكس على العطاء والعمل بجد وإجتهد.
4. ضرورة أن تقوم النقابة بعقد مؤتمرات ودورات تدريبية داخلية أو إرسال الصحفيين لدورات خارجية خاصة بالصحافة والتي تفيدهم في عملهم والإرتقاء به إلى مستويات عليا.

References: (Arabic & English)

- Abu-Ghazaleh, Manal Akef. (2008). *Job Satisfaction of Employees of Institutions and Clubs of the Jordanian Federation for Special Needs Sports*, Unpublished Master Thesis, Yarmouk University, Irbid, Jordan.
- Bataina, Omar. (1998). *The role of deans of faculties and heads of departments of physical education in providing job satisfaction for faculty members in Jordanian universities*, Master Thesis, Faculty of Education and Arts, Yarmouk University, Irbid, Jordan.
- Zein & David, salary. (2007). *The level of job satisfaction among faculty members in faculties of physical education in Jordanian universities in the light of some variables*, Union of Arab Universities Magazine, Issue 53, Jordan.
- Bani Hani, Zine El Abidine & almuqabila, Mohamed Adel. (2013). *Job Satisfaction with the Football Trainers Working in Jordan, The Cultural Culture Conference between Reality and Ambition*, Yarmouk University, Irbid, Jordan.
- Bahnasi, Faiza. (2011). *Job Satisfaction of Employees from Social Service Perspective*, Dar Al Wafaa Printing & Publishing, Alexandria, Egypt.
- Al-Saud, Hassan, Abu Zuma, Ali & Al-Attayat, Khaled. (2010). *The Role of the Olympic Committee and the Sports Federations in Providing Job Satisfaction to Jordanian National Teams' Trainers*, *Journal of Educational Sciences Studies*, Volume 37, Issue 1.
- Salamah, the victory of Mohamed Taha. (2004). *The level of professional affiliation and job satisfaction among faculty members*

- in Palestinian universities*, a master's degree in educational administration.
- Sharaf, Abdel Hamid. (2001). *Physical Education and Kinetics between Theory and Practice*, First Edition, Cairo, Heliopolis.
 - Shaaban, Abeer. (2000). 1981 - 1985, published research, Faculty of Commerce, Alexandria University, Egypt.
 - Sheikh, Sawsan Salem. (1997). Study of the Islamic Model of Job Satisfaction "Proposed Model", *Arab Journal of the Faculty of Commerce*, Al - Azhar University Branch for Girls, No. 13.
 - And the trial, & Abu Tinh, Abdullah. (2008). The Scientific Conference *Towards an Active Community for Health and Performance Development*, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Hashemite University, Zarqa, Jordan.
 - Abdul Ghaffar, Hanafi. (1993). *Organizational Behavior and Personnel Management*, Modern University Office, Alexandria, Egypt.
 - Fadel, Yassin. *Media Media*, Dar Osama for Publishing and Distribution, Amman, Jordan.
 - Kleber, Kay. (2003). *Achieving Job Satisfaction*, Dar Al Farouk Publishing & Distribution, Egypt.
 - Morsi, Mahmoud. (1985). The role of education in preparing the competencies of the labor force, *Journal of Social Sciences*, vol. 13, no. 4, Kuwait.
 - Egyptian, Naim. (2003). Gaza.
 - Almeili. (2006). Job Satisfaction with Secondary Science Teachers in Saudi Arabia, King Faisal University Scientific, *Journal Human and Administrative Sciences*, Volume 7, Issue 1.
 - Almuqabila, Mohamed Adel. (2011). *Job Satisfaction with the Football Officials in Jordan*, Unpublished Master Thesis, Yarmouk University, Irbid, Jordan.
 - Geiger. Theresa a. (2002). An investigation of job satisfaction among florid fulltime faculty at small, medium and large community collages using Hertzberg's motivation- Hertzberg's motivation-hygiene theory (Frederick Hertzberg). *Dissertations abstracts international*. 58 (11).
 - Smith, P. Kendall. L. & Tlullin, C. (1969). *The Measurement of satisfaction in work and retirement*, Chicago: Rand Mchally.