

2020

Job Satisfaction for Age Groups Coaches in the Jordanian Manaseer Football League الرضا الوظيفي لدى مدربي الفئات العمرية في دوري المناصير الأردني لكرة القدم

Abd Al-Rahman Hassan Al-Shamaileh
abedhassan90@yahoo.com

Sabri Amin Al-Shamaileh

Follow this and additional works at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jaes>



Part of the [Education Commons](#)

Recommended Citation

Al-Shamaileh, Abd Al-Rahman Hassan and Al-Shamaileh, Sabri Amin (2020) "Job Satisfaction for Age Groups Coaches in the Jordanian Manaseer Football League في الرضا الوظيفي لدى مدربي الفئات العمرية في دوري المناصير الأردني لكرة القدم," *Jordanian Educational Journal*: Vol. 5: No. 2, Article 10.
Available at: <https://digitalcommons.aaru.edu.jo/jaes/vol5/iss2/10>

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in Jordanian Educational Journal by an authorized editor. The journal is hosted on [Digital Commons](#), an Elsevier platform. For more information, please contact rakan@aarj.edu.jo, marah@aarj.edu.jo, u.murad@aarj.edu.jo.

الرضا الوظيفي لدى مدربي الفئات العمرية في دوري المناصير الأردني لكرة القدم

عبدالرحمن حسن الشمايلة

صبري أمين الشمايلة

تاريخ قبول البحث 2018/11/12

تاريخ استلام البحث 2018/9/25

ملخص:

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى مدربي الفئات العمرية في دوري المناصير الأردني لكرة القدم، وتكونت عينة الدراسة من (60) مدرباً، تم اختيارهم بالطريقة العمدية من مجتمع الدراسة، واستخدم المنهج الوصفي، إذ استخدم الباحثان مقياس الرضا الوظيفي، المكون من أربعة مجالات، وأظهرت النتائج أن الدرجة الكلية لمجالات الرضا الوظيفي لدى مدربي الفئات العمرية في دوري المناصير الأردني كانت متوسطة، وجاءت تلك المجالات ما بين الدرجة المرتفعة والمنخفضة، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي بين المدربين في كل من متغيري سنوات الخبرة، والدخل الشهري، ولصالح المدربين الأكثر خبرةً.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، مدربي الفئات العمرية، دوري المناصير، كرة القدم، الأردن.

Job Satisfaction for Age Groups Coaches in the Jordanian Manaseer Football League

**Abd Al-Rahman Hassan Al-Shamaileh
Sabri Amin Al-Shamaileh**

Abstract:

This study aimed at finding out the job satisfaction for age groups coaches in the Jordanian Manaseer football League. The study sample consisted of (60) coaches, who were selected by using purposive sample method. The descriptive methodology was used in this study. The researchers used the job satisfaction scale to collect data. The results of the study showed that the overall level of the job satisfaction fields among the coaches of the age groups in the Jordanian Manaseer Football League was Moderate. The fields of the scale came between high and low. The results also showed that there were significant differences in job satisfaction among coaches in both the years of experience and monthly income and in favor of the most experience and monthly income variables, in favor of more experienced coaches.

Keywords: Job Satisfaction, Age groups Coaches, Al-Manaseer League, Football, Jordan.

المقدمة

أصبحت رياضة كرة القدم اللعبة الأكثر شعبيةً ورغبةً في العالم خصوصاً مع زيادة الاهتمام من قبل الاتحادات القارية بمنافسات الناشئين والشباب، ولهذا الشيء فوائد كبيرة بأن تتم ممارسة اللعبة في مرحلة مبكرة من العمر، الأمر الذي يتطلب وجود كوادراتيبيية متخصصة تواكب هذا التطور الحاصل برياضة كرة القدم.

واضاف مقابلة(Maqableh,2011): إن لهذه الرياضة فوائد عديدة زادت من أهميتها، منها: الصحية، وتكوين الصداقات، وتعزيز مفهوم العمل ضمن روح الفريق الواحد، فضلاً عن إكسابهم أخلاقيات العمل، لذلك تعد ممارسة كرة القدم في سن مبكرة فرصة لتعلم ذلك، ولتحمل المسؤولية، وإتباع التعليمات، وهي أهم الأمور التي يمكن أن يكتسبها اللاعب الناشئ من خلال كرة القدم، أضف إلى ذلك النمو العقلي والجسدي، وهذه مسؤولية المدرب المؤهل المختص بتدريب الفئات العمرية بالدرجة الأولى فضلاً عن عديد من المهمات الملقاة على عاتقه.

ويصعب تحديد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي؛ بسبب كثرة الميول المفضلة لدى كل فرد، وخاصة في مهنة تدريب كرة القدم، وطبيعة كل مدرب واحتياجاته، إلا أن هناك نوعاً من الإتفاق على المجالات الواسعة التي يكون فيها إرضاء الأفراد ضرورياً، وهذه المجالات يمكن أن تكون عوامل الرضا الوظيفي، والتي تتمثل في: الحوافز، والرواتب، والعلاقات مع الزملاء والإدارة، والرضا عن الوظيفة ذاتها، ونظرة المجتمع إلى الوظيفة (Mansoor,2010).

وفي ضوء تطور رياضة كرة القدم مؤخراً وازدياد الاهتمام من قبل الاتحادات القارية والأهلية في الفئات العمرية، كان لا بدّ من زيادة الاهتمام بالمدرّبين العاملين مع هذه الفئات، إذ ظهرت حاجة ماسة لهؤلاء المدرّبين، وخاصة في المراحل العمرية المبكرة (Kariba,2010) وأصبح هناك دوريات خاصة بعدد من الفئات العمرية المبكرة على المستوى العالمي والعربي، أما في دوري المناصير الأردني لكرة القدم، فقد فرضت الإدارة الفنية للاتحاد الأردني على أندية المحترفين ضرورة وجود عدة فئات تتراوح ما بين (14 - 21 عاماً) ينقسمون إلى خمس فئات فضلاً عن الفريق الأول.

فمهنة التدريب بكرة القدم، وخاصة بالفئات العمرية، تعد مهنة ذات مجهود كبير، وذلك من خلال ما يقدمه المدربون في سبيل إيصال ما يمتلكون من مهارات وخبرات لجميع اللاعبين، ويعمل الرضا الوظيفي عند مدربي كرة القدم على توجيه طاقاتهم توجيهاً صحيحاً، ويجب أن يقاس الرضا الوظيفي للمدرّبين بين فترة وأخرى، وأن تكون المقاييس شاملةً لجميع جوانب الرضا الوظيفي التي

تخص هذه المهنة، وأن لا تكون مقتصرة على جوانب العملية التدريبية فقط (Al-soud, Abo-) (Zemei, Al-ateiat, 2010).

وأشار الهييتي (Al-Hiti, 2014) إلى أن عملية تطوير لاعبي كرة القدم تعتمد بشكل رئيس على نوعية المدربين في كل فئة تدريبية، فكلما زاد التصنيف الفني للمدرب زادت فاعلية العملية التدريبية، وإضافة محمود (Mahmoud, 2011) إن دور النادي يكمن في التعاقد مع أفضل المدربين، وتوفير كافة مستلزمات التدريبات، والملاعب الخاصة بها؛ لتسهيل العملية التدريبية وتخرج المواهب الكروية.

مشكلة الدراسة:

من خلال خبرة الباحثين كلاعبين كرة قدم سابقين لعدد من الأندية، ومن خلال عملهم الحالي كمدربين للفئات العمرية بنادي البقعة الرياضي، ونادي الشهادية الرياضي، وبعد إجراء عديد من المناقشات المستفيضة مع أصحاب الاختصاص من المدربين والأكاديميين، وكذلك الرجوع إلى عديد من الأبحاث، والدراسات السابقة، كدراسة (Kariba, 2010)، ودراسة (Al-Saud et al, 2010)، ودراسة (Bani Hani & Muqablah, 2013) فضلاً عن الدراسات الأخرى، تبين وجود كثير من السلبيات، والضغوط التي تظال مدربي الفئات العمرية من حيث توفير الاهتمام، والدعم لمدربي الفريق الأول، وإغفال الاهتمام بمدربي الفئات العمرية، وعدم إبرام عقود تحقق لهم الأمن الوظيفي، وكذلك عدم إشراكهم بالضمان الاجتماعي، والتأمين الصحي من قبل الأندية، فضلاً عن تسخير منشآت الأندية من: ملاعب، وصلالات، وتركيز الاهتمام الإعلامي على الفريق الأول، وكذلك تدني الحوافز والمكافآت، وفرص الترقية، وقلة المردود المادي، وصعوبة طبيعة العمل مع هذه الفئات العمرية، وعدم وجود كوادر طبية، ومدربي لياقة بدنية، ومدربي حراس لهذه الفئات، إي تقع كامل المسؤولية على المدرب ومساعدته.

تساؤلات الدراسة:

1. ما مستوى الرضا الوظيفي لمدربي الفئات العمرية في دوري المناصير الأردني لكرة القدم من وجهة نظرهم؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مستوى الرضا الوظيفي لمدربي الفئات العمرية في دوري المناصير الأردني لكرة القدم تعزى لمتغيري: سنوات الخبرة، والدخل الشهري؟

أهداف الدراسة:

سعت هذه الدراسة للتعرف إلى:

1. الرضا الوظيفي لمدربي الفئات العمرية في دوري المناصير الأردني لكرة القدم من وجهة نظرهم.
2. الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لمدربي الفئات العمرية في دوري المناصير الأردني لكرة القدم في ضوء متغيري: سنوات الخبرة، والدخل الشهري.

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية هذه الدراسة من الآتي:

1. تناولت الدراسة أهمية معرفة الواقع الفعلي لمستوى رضا مدربي الفئات العمرية العاملين في دوري المناصير الأردني لكرة القدم، وذلك للحد من التحديات والمعوقات التي تواجههم.
2. تظهر أهمية الدراسة من أهمية الفئة التي تناولتها الدراسة، وهي مدربي الفئات العمرية.
3. تتوافق هذه الدراسة من خطط الاتحاد الأردني لكرة القدم للأعوام القادمة بتوسيع قاعدة الفئات العمرية على مستوى المملكة، وزيادة الاهتمام بمدربي هذه الفئات.
4. وضع نتائج هذه الدراسة أمام الاتحاد الأردني لكرة القدم، وأندية المحترفين، والجهات المختصة؛ للعمل على معالجة النقاط السلبية، وتعزيز النقاط الإيجابية.

حدود الدراسة:

1. الحد المكاني: أندية دوري المناصير الأردني لكرة القدم في المملكة الأردنية الهاشمية.
2. الحد الزمني: أجريت هذه الدراسة في الفترة الواقعة ما بين 2018/5/1م ولغاية 2018/8/15م.
3. الحد البشري: مدربي الفئات العمرية العاملين مع الفئات العمرية في دوري المناصير لموسم (2017/2018).

مصطلحات الدراسة:

الرضا الوظيفي: مجموعة من المشاعر الإيجابية التي تدفع الموظف لأداء عمله على أكمل وجه، وإعطاء أفضل النتائج إن كانت إيجابية، ويؤدي إلى التقاعس عن العمل إن كانت سلبية (Schermerhorn, 2004).

الفئات العمرية: هم مجموع اللاعبين الذين يمثلون أندية دوري المناصير الأردني لكرة القدم - المحترفين- وينقسمون إلى خمس فئات، وهم فئات: الـ(21) و(19) و(17) و(16) و(14) عاماً.

دوري المناصير الأردني: هو دوري كرة القدم الخاص بالأندية الأردنية المحترفة، وفئاتها العمرية فقط، وعددهم اثني عشر نادياً.

الدراسات السابقة:

لقد تناولت الدراسات السابقة هذا الموضوع، ومنها ما تناول الموضوع بصورة مباشرة ومنها ما تناول الموضوع بشكل جزئي له علاقة بالموضوع الأساس وفي ما يأتي عرض لهذه الدراسات. أجرى (Kariba,2010) دراسة هدفت إلى تعرف مستوى الرضا الوظيفي، وعلاقته بالاحترق النفسي لدى المدربين، وتكونت عينة الدراسة من مجتمع الدراسة بالكامل من جميع المدربين الذكور في ولاية ورقلة بدولة الجزائر، وعددهم أربعون مدرباً، وتم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتم استخدام الاستبيان كأداة للدراسة، وأظهرت النتائج أن المستوى العام للرضا الوظيفي للمدربين كان متوسطاً، وأن المستوى العام للاحترق النفسي للمدربين كان متوسطاً، وأظهرت النتائج كذلك أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي العام لكل من: متغير العمر، والحالة العائلية، وقسم النشاط، ودرجة التدريب، والمستوى الدراسي، وطبيعة المدرب، وكيفية تقاضي الأجرة، والخبرة، بينما وجدت فروق دالة إحصائياً بين المدربين في متغير اعتبار الأجر، أي أن المدربين الذين يتقاضون أجراً جيداً هم أكثر رضا عن عملهم من المدربين الذين يكون دخلهم منخفضاً مقارنة بزملائهم الآخرين.

أما دراسة (Al-Soud et al,2010) والتي هدفت التعرف إلى دور اللجنة الأولمبية والاتحادات الرياضية في إكساب الرضا الوظيفي لمدربي المنتخبات الوطنية الأردنية، والتعرف إلى أثر كل من متغيرات نوع اللعبة والخبرة، والدرجة التدريبية في الرضا الوظيفي لديهم، وقد استخدم المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (61) مدرباً، وتم استخدام استبانة مخصصة لتحقيق ذلك تكونت من (60) فقرة موزعة على ستة 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 عالٍ وحلّ في الرتبة الأولى، في حين سجل مجال الراتب والحوافز مستوى متدنياً وحلّ في الرتبة الأخيرة، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً في مجال المكانة الاجتماعية، والأمن الوظيفي، تعزى لكل من: متغير نوع اللعبة، ومتغير سنوات الخبرة، وكذلك اتضح وجود فروق دالة إحصائياً في مجال الراتب، والحوافز تعزى لمتغير الدرجة التدريبية.

وقام مقابلة (Maqableh, 2011) بدراسة هدفت إلى تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى حكام كرة القدم العاملين في الأردن، والتعرف إلى أثر كل من متغيرات: المؤهل العلمي، والدرجة التحكيمية وسنوات الخبرة في الرضا الوظيفي لديهم، وقد أستخدم المنهج الوصفي لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (125) حكماً لموسم كرة القدم (2010 - 2011) تم اختيارهم بالطريقة العمدية إذ أجابوا على استبانة تكونت من (34) فقرة موزعة على خمسة مجالات: (ظروف العمل وطبيعته، والمردود المادي، والعلاقة مع الزملاء، والحوافز، والعلاقة مع الإدارة) وقد أظهرت النتائج 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 والمردود المادي، كذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع مجالات الدراسة تعزى لمتغيرات: المؤهل العلمي، والدرجة التحكيمية، وسنوات الخبرة.

وأجرى (Bani Hani & Muqablah, 2013)، دراسة هدفت التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى مدربي كرة القدم العاملين في الأردن، والتعرف إلى أثر كل من متغيرات: المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة في الرضا الوظيفي لديهم، وقد استخدم المنهج الوصفي بصورته المسحية، وتكونت عينة الدراسة من ست وعشرين مدرباً لكرة القدم يمثلون أندية الدرجتين المحترفين والأولى لموسم (2011 - 2012) تم اختيارهم بالطريقة العمدية، وتم استخدام مقياس دليل وصف المهنة بعد تعديله بما يتلاءم والبيئة الأردنية، كأداة لجمع البيانات، وتكونت المقاييس من (28) فقرة موزعة على خمسة مجالات: ظروف العمل وطبيعته، والمردود المادي، والعلاقة مع الزملاء، والحوافز، والعلاقة مع الإدارة. وقد أظهرت النتائج أن درجة الرضا الوظيفي لدى مدربي كرة القدم كان متديناً في مجالي ظروف العمل وطبيعته والعلاقة مع الإدارة، وأن درجة الرضا الوظيفي كان متوسطاً في باقي مجالات المردود المادي والعلاقة مع الزملاء والحوافز، كذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع مجالات الدراسة، تعزى لمتغيرين: المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

وهدف دراسة (Al-Qaseer, 2017) إلى تعرف مستوى الرضا الوظيفي لدى مدربي مراكز اللياقة البدنية، وعلاقته ببعض المتغيرات: الجنس، والخبرة، ومستوى الدخل، ونمط الإشراف. وقد تكونت عينة الدراسة من (160) مدرباً، و (170) مدربة تم اختيارهم بالحصص الشامل (الطريقة العمدية): لتحقيق أهداف الدراسة، وأستخدم استبيان تم بناؤه لقياس الرضا لدى المدربين وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لدى مدربي مراكز اللياقة البدنية كان منخفضاً، وأنه توجد

فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور، ونمط الإشراف، وأشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة، ونمط الإشراف.

التعليق على الدراسات السابقة:

1. تكونت عينات الدراسات السابقة من مدربي كرة القدم كدراسة (Kariba,2010) ودراسة (Bani Hani & Muqablah ,2013) بينما تناولت الدراسات الأخرى فئات مختلفة، فقد تناولت دراسة (Al-Soud et al,2010) مدربي المنتخبات الوطنية الأردنية، وتناولت دراسة (Al-Qaseer ,2017) مدربي مراكز اللياقة البدنية في عمان.
2. استخدمت جميع الدراسات السابقة المنهج الوصفي، واعتمدت جميعها على الاستبيانات كأدوات للدراسة، كهذه الدراسة الحالية.
3. تنوعت المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسات السابقة مما وضع للباحث استخدام الأسلوب الإحصائي الأمثل للدراسة.
4. تنوعت الدراسات السابقة بمتغيراتها المختلفة، وكان معظمها قد تناول متغيرات: الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الدخل، العمر، الحالة الاجتماعية، أما الدراسة الحالية فقد تناولت متغيري: سنوات الخبرة، والدخل الشهري.

هذا وقد استفاد الباحث من خلال مراجعة الدراسات السابقة الآتي:

1. اختيار المنهجية المناسبة للدراسة.
 2. وضع أهداف الدراسة، وتساؤلاتها بشكل صحيح.
 3. اختيار المجالات المناسبة، وفقراتها بما يتناسب مع البيئة الأردنية.
 4. تحديد المعالجات، والأساليب الإحصائية المناسبة.
 5. مناقشة نتائج الدراسة الحالية من خلال الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة.
- وقد انفردت هذه الدراسة بأنها الدراسة الأولى - حسب علم الباحث - التي بحثت في معرفة الرضا الوظيفي لمدربي الفئات العمرية تحديداً في دوري المناصير الأردني لكرة القدم.

المنهجية والإجراءات:

منهج الدراسة:

استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي.

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع مدربي الفئات العمرية العاملين في دوري المناصير الأردني لكرة القدم لموسم 2018/2017، والبالغ عددهم (85) مدرباً، وذلك من خلال الرجوع إلى كشوف الاتحاد الأردني لكرة القدم لموسم 2018/2017.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (60) مدرباً من مدربي الفئات العمرية العاملين في دوري المناصير الأردني لكرة القدم لموسم 2018/2017، وتم اختيارهم بالطريقة العمدية، والجدول (1) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات: سنوات الخبرة، والدخل الشهري.

الجدول (1) وصف أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغيري: سنوات الخبرة، والدخل الشهري.

المتغير	الفئة	العدد	النسبة %
سنوات الخبرة	من 1 إلى أقل من 5 سنوات	18	30.00
	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	21	35.00
	10 سنوات فما فوق	21	35.00
	المجموع	60	100
الدخل الشهري	أقل من 300 دينار	15	25.00
	من 300 دينار إلى أقل من 500 دينار	18	30.00
	من 500 دينار إلى أقل من 700 دينار	15	25.00
	700 دينار فما فوق	12	20.00
	المجموع	60	100

أداة الدراسة:

استخدم الباحثان مقياس الرضا الوظيفي، والذي أعده (Smith, Kendall and Tullin, 1969)، واستخدمه (Maqableh, 2011) إذ قام الباحثان باختيار الفقرات والمجالات؛ لتتلاءم مع البيئة الأردنية، وطبيعة مجتمع الدراسة، وأصبحت الأداة تشمل (24) فقرة موزعة على أربعة مجالات: وهي مجال ظروف العمل وطبيعته وشمل (6) فقرات، ومجال المردود المادي وشمل (6) فقرات، ومجال العلاقة مع الإدارة وشمل (6) فقرات، ومجال المكانة الاجتماعية للوظيفة (6) فقرات، حيث تتناسب هذه المجالات وفقراتها مع البيئة الأردنية.

وتم الحكم على درجة قبول المؤشر المرجعي من خلال الاعتماد على المدى وفقاً للمعادلة الآتية: المدى = أعلى قيمة - أدنى قيمة/المستويات.

$$\text{المدى} = 5 - 3/1 = 1.33 \text{ وبناء عليه:}$$

- تكون المتوسطات من (1 إلى 2.33) تشير إلى درجة قبول منخفضة.

- تكون المتوسطات من (2.34 إلى أقل من 3.67) تشير إلى درجة قبول متوسطة.
- تكون المتوسطات الأعلى من (3.68 - 5) تشير إلى درجة قبول مرتفعة.

صدق الأداة:

للتحقق من صدق الأداة، تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين وعددهم (8) محكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في العلوم الرياضية، والتدريب الرياضي، إذ تم بعد أخذ آرائهم التوصل إلى الشكل النهائي المكون من (24) فقرة، مقسمة إلى أربعة مجالات.

ثبات الأداة:

تم التحقق من ثبات الأداة من خلال توزيعها على عدد من المدربين على عينة استطلاعية بلغ عددهم (15) مدرباً وتم تطبيق معادلة (كرونباخ ألفا) والجدول (2) يوضح ذلك.

الجدول (2) نتائج ثبات مجالات الرضا الوظيفي لدى مدربي الفئات العمرية في دوري المناصير الأردني لكرة

باستخدام معادلة (ألفا كرونباخ)

الرقم	المجال	عدد الفقرات	قيمة ألفا كرونباخ
1	ظروف العمل وطبيعته	6	0.79
2	المردود المادي	6	0.94
3	العلاقة مع الإدارة	6	0.79
4	المكانة الاجتماعية للوظيفة	6	0.69

تشير الأرقام في الجدول (2) إلى قيم ثبات مناسبة، وكانت جميعها تشير إلى ثبات مجالات

الدراسة للتطبيق.

قام الباحثان بإجراءات الدراسة كما يأتي:

1. مراجعة عديد من الدراسات السابقة المتعلقة بالرضا الوظيفي.
2. اختيار مقياس الرضا الوظيفي الذي أعده (Smith, Kendall and Tullin, 1969) ومن ثم عرض هذا المقياس على ثلثة من المحكمين المختصين إلى أن وصل إلى شكله النهائي.
3. توزيع المقياس على المدربين في قصر المؤتمرات في البحر الميت بعد الاجتماع الذي عقده الاتحاد الأردني لكرة القدم لمدربي الفئات العمرية في دوري المناصير الأردني لكرة القدم.
4. فرز الاستبيانات، والتأكد من تطابقهم جميعاً لشروط الإجابة في تعبئة الفقرات.
5. قام الباحثان بعد ذلك بإجراء التحليلات الإحصائية المناسبة للدراسة، ومن ثم استخراج النتائج ومناقشتها.

متغيرات الدراسة:

1. المتغيرات المستقلة: الوسيطة سنوات الخبرة، الدخل الشهري.
2. المتغير التابع: الرضا الوظيفي لدى مدربي الفئات العمرية في دوري المناصير الأردني لكرة القدم.

المعالجات الإحصائية:

- للتوصل إلى نتائج هذه الدراسة فقد استخدم الباحثان برنامج الرزم الإحصائية (SPSS) بالأساليب الإحصائية الآتية:
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
 - كرونباخ ألفا.
 - تحليل التباين الأحادي واختبار (شيفيه).

عرض النتائج ومناقشتها

يشمل هذا الجزء على عرض نتائج الدراسة ومناقشتها إذ هدفت التعرف الى مستوى الرضا الوظيفي لمدربي الفئات العمرية في دوري المناصير الأردني لكرة القدم من وجهة نظرهم، وسيتم عرض نتائج الدراسة ومناقشتها حسب أسئلة هذه الدراسة.

أولاً: التساؤل الأول:

ما مستوى الرضا الوظيفي لمدربي الفئات العمرية في دوري المناصير الأردني لكرة القدم من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا التساؤل قام الباحثان بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لمجالات الرضا الوظيفي لدى مدربي الفئات العمرية في دوري المناصير الأردني لكرة القدم إذ يوضح الجدول (3) ويبين ذلك:

الجدول (3) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والرتبة والمستوى لمجالات الرضا الوظيفي لمدربي

الفئات العمرية في دوري المناصير الأردني لكرة القدم مرتبة تنازلياً

الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
4	المكانة الاجتماعية للوظيفة	4.26	0.30	1	مرتفع
3	العلاقة مع الإدارة	2.48	0.51	2	متوسط
1	ظروف العمل وطبيعته	2.42	0.55	3	متوسط
2	المردود المادي	2.08	0.93	4	منخفض
	الكلية	2.81	0.49		متوسط

يلاحظ من الجدول (3) أن المستوى الكلي لمجالات الرضا الوظيفي لدى مدربي الفئات العمرية في دوري المناصير الأردني لكرة القدم كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.81) ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن الحالة الوظيفية، والظروف المهنية التي يمر بها المدربون ليست مثالية، ويوجد انخفاض نوعاً ما في مستوى التوافق في العمل، والظروف المحيطة من حيث الاستقرار، والديمومة في العمل، في الوقت الذي يجب أن يكون كل شيء مثالياً للمدرب، وموفرًا له لكي يقود عملية تدريبية ناجحة، واتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Al-Soud et al, 2010) ودراسة (Kariba, 2010) واختلفت هذه النتيجة مع (Bani Hani & Muqablah, 2013) ويشير (Mufti, 2008) إلى أن الظروف المثالية للعمل وطبيعته وخاصة في مجال التدريب، وما ينطوي عليه من المردود المادي والحوافز وحسن العلاقة مع الإدارات المختلفة للمؤسسات الرياضية يعمل على زيادة الرضا الوظيفي لدى المدربين، وإن غياب الحاجات الأساسية يعيق العملية التدريبية ويحول دون نجاح المدربين مما يؤدي إلى نتائج عكسية تنعكس على رضا المدربين الوظيفي. وجاء مستوى المجالات بين منخفض ومرتفع، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.08 - 4.26) وجاء في الرتبة الأولى مجال المكانة الاجتماعية للوظيفة بمتوسط حسابي (4.26)، وفي الرتبة الأخيرة جاء مجال المردود المادي بمتوسط حسابي (2.08)، وقد تم تحليل مجالات الرضا الوظيفي لدى مدربي الفئات العمرية في دوري المناصير الأردني لكرة القدم وفقاً للفقرات، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: مجال ظروف العمل وطبيعته:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لفقرات مجال ظروف العمل وطبيعته، والجدول (4) يبين ذلك.

الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والمستوى لفقرات مجال ظروف العمل

وطبيعته مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	القيام بعمل يحقق لي الشعور بالإنجاز.	2.80	0.82	1	متوسط
2	يشعرنى عملي بأنني شخص ذو قيمة وأحقق ذاتي من خلاله.	2.45	0.75	2	متوسط
5	يتيح لي عملي فرصاً للتطور في العملية التدريبية.	2.40	0.74	3	متوسط
3	يتيح لي عملي المشاركة في دورات لها علاقة بمجالتي.	2.30	0.91	4	منخفض
6	يتيح لي عملي فرص الإتصال المباشر مع المسؤولين والزملاء والمجتمع المحلي.	2.30	0.79	4	منخفض
4	يتيح لي عملي فرصة الإبداع والتطور في مجالتي المهني.	2.25	0.70	6	منخفض
	المجال ككل	2.42	0.55		متوسط

يلاحظ من الجدول (4) أن مستوى مجال ظروف العمل وطبيعته كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.42)، وجاء مستوى الفقرات بين منخفض ومتوسط إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.80 - 2.25) وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (1) وهي "القيام بعمل يحقق لي الشعور بالإنجاز" بمتوسط حسابي (2.80) وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (4) وهي "يُنح لي عملي فرص الاتصال المباشر مع المسؤولين وزملاء والمجتمع المحلي" بمتوسط حسابي (2.25) ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى الصعوبات التي يواجهها المدربون، وأن مهنة تدريب كرة القدم في البيئة الأردنية يحيط بها كثير من المعوقات والتي جعلت رضا المدربين غير مرتفع، وجاءت نتائج إجاباتهم متوسطة وهي ليست بالمثالية، إلا أن شعور المدربين بالإنجاز بما يحققونه من نتائج إيجابية يعمل على تحقيق ذواتهم من خلال هذه المهنة، والاطلاع إلى فرص التطور، والتقدم بالعملية التدريبية، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (Al-Soud et al, 2010) ودراسة (Bani Hani & Muqablah, 2014) إذ كان رضا المدربين الوظيفي منخفضاً، وأشار (Bakai, 2014) إلى أن ظروف العمل المثالية تولد لدى المدرب الشعور بالإنجاز، ويحس أنه ذو قيمة ومحقق لذاته من خلال عمله الذي يتيح له فرص التطور في العملية التدريبية، والوصول إلى مستويات أعلى من الإبداع والإنجاز.

ثانياً: مجال المردود المادي:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والرتبة والمستوى لفقرات مجال المردود المادي، والجدول (5) يبين ذلك.

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والمستوى لفقرات مجال المردود المادي

مرتبة تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
2	يؤمن المردود المادي الاحتياجات الأساسية لي ولأسرتي ويؤمن لي حياة جيدة.	2.35	1.07	1	متوسط
4	أشعر بأن المردود المادي المخصص لي كافٍ عند قيامي بعمل كمدرب.	2.30	1.15	2	منخفض
1	يتناسب المردود المادي الذي أحصل عليه مع الجهد المبذول في العمل.	2.05	1.08	3	منخفض
5	المردود المادي مناسب عند مقارنته مع ما يعطى للمدربين في الأندية الأخرى.	2.00	1.06	4	منخفض
3	المردود المادي العائد لي من قيامي بعمل كمدرب يحقق طموحاتي.	1.95	1.08	5	منخفض
6	يؤمن المردود المادي الاحتياجات الثانوية لي ولأفراد أسرتي.	1.85	0.97	6	منخفض
	المجال ككل	2.08	0.93		منخفض

يلاحظ من الجدول (5) أن مستوى مجال المردود المادي كان منخفضاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.08) وجاء مستوى الفقرات بين منخفض ومتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (1.85 - 2.35) وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (2) وهي "يؤمن المردود المادي الاحتياجات الأساسية لي ولأسرتي ويؤمن لي حياة جيدة" بمتوسط حسابي (2.35) جاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (6) وبمستوى متوسط وهي "يؤمن المردود المادي الاحتياجات الثانوية لي ولأفراد أسرتي" بمتوسط حسابي (1.85) ويعزو الباحثان السبب في ذلك إلى أن المردود المادي الذي يحصل عليه المدرب من عمله بالتدريب لا يتناسب مع ما يقدمه، أي أن المردود المادي لا يوازي العمل وأن هذا المردود لا يرضي طموحات المدرب ولا يضمن العيش الكريم له ولأسرته وتلبية كافة احتياجاته، ويعود ذلك إلى عدم إبرام عقود تضمن له حقوقه وإن أبرمت لبعضهم فتكاد تكون لا تكفي لتغطية الاحتياجات الثانوية للمدرب وأسرته، وانفقت هذه النتيجة مع دراسة (Al-Soud et al, 2010) واختلفت مع دراسة (Bani Hani & Muqablah, 2013) وأشار (Al Amer, 2007) إلى أن المردود المادي للعاملين في مجال التدريب يجب أن يغطي الاحتياجات الأساسية للمدربين وأسرهم، وأن يشعر المدرب بالاكتماء عند قيامه بالعمل من خلال تناسب هذا المردود مع حجم الجهد المبذول، وأن المردود المادي الذي يؤمن للمدرب وأسرته احتياجاتهم الأساسية والثانوية لاشك أنه يعمل على إرضاء طموحات المدرب، وزيادة رضاه الوظيفي عن مهنته.

ثالثاً: مجال العلاقة مع الإدارة:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لفقرات مجال العلاقة مع الإدارة، والجدول (6) يبين ذلك.

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والمستوى لفقرات مجال العلاقة مع الإدارة

مرتبة تنازلياً.

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
1	تتسم علاقتي برؤسائي بالتقدير والاحترام.	3.00	0.71	1	متوسط
3	يتفهم الرؤساء الظروف الفردية للمدرب.	2.65	0.66	2	متوسط
5	شكاوى المدربين تحظى الاهتمام اللازم من قبل الإدارة.	2.50	0.81	3	متوسط
2	أشعر بعدالة الرؤساء في العمل.	2.40	0.67	4	متوسط
4	يبادر رئيسي المباشر بمساعدتي على حل المشكلات المهنية التي تواجهني.	2.25	0.77	5	منخفض
6	الإدارة توفر الانسجام بين الزملاء؛ لتحقيق الأهداف المرجوة.	2.05	0.75	6	منخفض
	المجال ككل	2.48	0.51		متوسط

يلاحظ من الجدول (6) أن مستوى مجال العلاقة مع الإدارة كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (2.48) وجاء مستوى الفقرات بين منخفض ومتوسط، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.05 - 3.0) وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (1) وهي "نتسم علاقتي برؤسائي بالتقدير والاحترام" بمتوسط حسابي (3.0) وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (6) وهي "الإدارة توفر الانسجام بين الزملاء لتحقيق الأهداف المرجوة" بمتوسط حسابي (2.05) ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى النمط القيادي الذي تتبعه الإدارات مع المدربين، إلا أن نتيجة هذا المجال المتوسطة تعد نتيجة غير مرضية إذ لا بدّ وأن تكون العلاقة مرتفعة جداً ليكون هنالك تعاون من أجل تحقيق الأهداف. إن العلاقة الإيجابية بين المدربين والإدارات تكون مبنية على الأهداف المشتركة ويجب أن يكون هناك سماع لشكاوى المدربين فضلاً عن توفير العدالة مابين المدربين من قبل الإدارة، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Bani Hani & Muqablah, 2013) وأشار (Serifi, 2006) إلى أن العلاقة برؤساء العمل يجب أن تتسم بالاحترام، والتقدير المتبادل، وأن يكون هنالك تفهم من الرؤساء لطبيعة الصعوبات التي تعيق تحقيق الأهداف، ويجب أن تتفهم الإدارات المختلفة أيضاً الشكاوى التي تردهم إزاء المشكلات المهنية التي قد تقع، وأن تتسم علاقة الرؤساء بالمرؤوسين بالعدالة؛ لتحقيق الأهداف المرجوة.

رابعاً: مجال المكانة الاجتماعية للوظيفة:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية والرتبة والمستوى لفقرات مجال المكانة الاجتماعية للوظيفة، والجدول (7) يبين ذلك.

الجدول (7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والمستوى لفقرات مجال المكانة الاجتماعية

للوظيفة مرتبةً تنازلياً

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
3	يقدر المجتمع العبء الواقع على عاتقي.	4.55	0.59	1	مرتفع
6	أستطيع إشباع حاجتي للنجاح والتقدير في العمل.	4.45	0.50	2	مرتفع
4	تقدر عائلتي ما أقوم به من عمل.	4.30	0.56	3	مرتفع
5	تساعدني مهنتي على التفاعل مع المجتمع المحلي.	4.15	0.66	4	مرتفع
1	تمنحني وظيفتي مكانة اجتماعية مناسبة.	4.10	0.44	5	مرتفع
2	يلقى عملي احتراماً في المجتمع المحيط.	4.00	0.64	6	مرتفع
	المجال ككل	4.26	0.30		مرتفع

يلاحظ من الجدول (7) أن مستوى مجال المكانة الاجتماعية للوظيفة كان مرتفعاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي (4.26) وجاء مستوى الفقرات مرتفعاً، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية

بين (4.00 - 4.55) وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (3) وهي " يقدر المجتمع العبء الواقع على عاتقي" بمتوسط حسابي (4.55) وجاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (2) وهي " يلقي عملي احتراماً في المجتمع المحيط" بمتوسط حسابي (4.0) ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى المكانة الشعبية والعالمية لرياضة كرة القدم وإلى زيادة عدد ممارسيها ومتابعيها إذ جعلت هذه المهنة من المهن الموقرة في المجتمع لما لرياضة كرة القدم من أهمية بين جميع الأوساط المجتمعية على مستوى العائلة والمجتمع المحلي، إذ يقدر المجتمع العبء الواقع على مدربي كرة القدم الأمر الذي يدفع المدربين إلى الشعور بإشباع حاجاتهم للنجاح، وانتفتت هذه النتيجة مع دراسة (Al-Soud et al,2010) في حين أشار (Al-Hiti,2014) إلى أن مهنة التدريب بكرة القدم قد أخذت بعداً اجتماعياً وشعبياً ودولياً كبيراً، لما لها من تقدير من أفراد المجتمع للأعباء الواقعة على كاهل المدرب، الأمر الذي يشجع حاجة المدرب للنجاح والتميز من خلال تفاعله مع المجتمع المحيط به والاحترام الذي يلقاه إزاء المكانة الاجتماعية التي يحتلها بمهنة تدريب كرة القدم، ناهيك عن دور وسائل الإعلام المختلفة في توقيير هذه المهنة وخصوصاً في السنوات الأخيرة.

التساؤل الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في الرضا الوظيفي لمدربي الفئات العمرية في دوري المناصير الأردني لكرة القدم تعزى لمتغيري: سنوات الخبرة، والدخل الشهري؟

أولاً: متغير سنوات الخبرة:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، والجدول (8) يبين النتائج.

الجدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الرضا الوظيفي لمدربي الفئات العمرية في

دوري المناصير الأردني لكرة القدم تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المجال
0.28	1.83	18	من 1 إلى أقل من 5 سنوات	ظروف العمل وطبيعته
0.45	2.45	21	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
0.30	2.88	21	10 سنوات فأكثر	
0.46	1.53	18	من 1 إلى أقل من 5 سنوات	المردود المادي
0.69	1.95	21	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
1.11	2.69	21	10 سنوات فأكثر	
0.33	2.03	18	من 1 إلى أقل من 5 سنوات	العلاقة مع الإدارة
0.37	2.36	21	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
0.27	2.98	21	10 سنوات فأكثر	

الجمعية الأردنية للعلوم التربوية، المجلة التربوية الأردنية، المجلد الخامس، العدد الثاني، 2020.

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	سنوات الخبرة	المجال
0.37	4.17	18	من 1 إلى أقل من 5 سنوات	المكانة الاجتماعية للووظيفة
0.33	4.29	21	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
0.19	4.31	21	10 سنوات فأكثر	
0.25	2.39	18	من 1 إلى أقل من 5 سنوات	الكلبي
0.38	2.76	21	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
0.41	3.21	21	10 سنوات فأكثر	

يلاحظ من الجدول (8) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات الرضا الوظيفي لمدربي الفئات العمرية في دوري المناصير الأردني لكرة القدم، تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA)، والجدول (9) يبين ذلك:

الجدول (9) نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات لمجالات الرضا الوظيفي لمدربي الفئات العمرية في دوري المناصير الأردني لكرة القدم تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
ظروف العمل وطبيعته	بين المجموعات	10.68	2	5.34	42.05	0.000
	داخل المجموعات	7.24	57	0.13		
	الكلبي	17.92	59			
المردود المادي	بين المجموعات	13.66	2	6.83	10.31	0.000
	داخل المجموعات	37.76	57	0.66		
	الكلبي	51.42	59			
العلاقة مع الإدارة	بين المجموعات	9.17	2	4.58	43.21	0.000
	داخل المجموعات	6.05	57	0.11		
	الكلبي	15.21	59			
المكانة الاجتماعية للوظيفة	بين المجموعات	0.22	2	0.11	1.22	0.303
	داخل المجموعات	5.19	57	0.09		
	الكلبي	5.41	59			
الكلبي للرضا	بين المجموعات	6.67	2	3.34	25.87	0.000
	داخل المجموعات	7.35	57	0.13		
	الكلبي	14.03	59			

تشير النتائج في الجدول (9) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات مجالات الرضا الوظيفي لدى مدربي الفئات العمرية في دوري المناصير الأردني لكرة القدم تبعاً لمتغير سنوات الخبرة، وذلك استناداً إلى قيمة (ف) المحسوبة إذ بلغت (25.87) وبمستوى دلالة (0.000) للدرجة الكلية إذ تعد هذه القيمة دالة إحصائياً، كما بلغت قيمة (ف) المحسوبة (42.05) وبمستوى دلالة (0.000) لمجال ظروف العمل وطبيعته و (10.31) وبمستوى دلالة (0.000) لمجال المردود المادي (43.21) وبمستوى دلالة (0.000) لمجال العلاقة مع

الإدارة وتعد هذه القيم دالة إحصائياً لأن قيمة مستوى الدلالة كانت أقل من (0.05) باستثناء مجال المكانة الاجتماعية للوظيفة إذ بلغت قيمة (ف) المحسوبة (1.22) وبمستوى دلالة (0.303) وتعد هذه القيمة غير دالة إحصائياً؛ لأن قيمة مستوى الدلالة كانت أكبر من (0.05).

ولتحديد سنوات الخبرة التي قد تختلف متوسطات آرائها في مجالات الرضا الوظيفي لدى مدربي الفئات العمرية في دوري المناصير الأردني لكرة القدم، فقد استخدم اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية، ويوضح الجدول (10) نتائج هذا الاختبار.

الجدول (10) نتائج اختبار (شيفيه) لتحديد فئات متغير سنوات الخبرة التي قد تختلف متوسطات آرائها في مجالات الرضا الوظيفي لمدربي الفئات العمرية في دوري المناصير الأردني لكرة القدم

المجال	المتوسط الحسابي	سنوات الخبرة	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	من 10 سنوات فما فوق
ظروف العمل وطبيعته	1.83	من 1 إلى أقل 5 سنوات	*	*
	2.45	من 5 إلى أقل من 10 سنوات		*
	2.88	10 سنوات فما فوق		
المردود المادي	1.53	من 1 إلى أقل 5 سنوات	*	*
	1.95	من 5 إلى أقل من 10 سنوات		*
	2.69	10 سنوات فما فوق		
العلاقة مع الإدارة	2.03	من 1 إلى أقل 5 سنوات	*	*
	2.36	من 5 إلى أقل من 10 سنوات		*
	2.98	10 سنوات فما فوق		
الكلي	2.39	من 1 إلى أقل 5 سنوات	*	*
	2.76	من 5 إلى أقل من 10 سنوات		*
	3.21	10 سنوات فما فوق		

تظهر نتائج الجدول وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجالات ظروف العمل وطبيعته ومجال المردود المادي ومجال العلاقة مع الإدارة بين المدربين ذوي الخبرة الأقل من 1 إلى أقل من 5 سنوات) والمدربين الأكثر خبرة ويتضح في آخر فئتين بحيث أن دلالة هذا الفرق كان بأفضلية فئتي الخبرة الأكبر (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) و(10 سنوات فما فوق) صاحبت الرضا الأكبر والذي عبرت قيمة المتوسط الحسابي عن درجة هذا الرضا للمدربين ممن تشملهم هذه الفئة من الخبرة مقارنة بفئة الخبرة الأقل.

كذلك ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين المدربين ذوي الخبرة (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) والمدربين الأكثر خبرة (10 سنوات فما فوق) بحيث أن دلالة هذا الفرق كان بأفضلية فئتي الخبرة الأكبر (من 5 إلى أقل من 10 سنوات) و(10 سنوات فما فوق) صاحبة الرضا الأكبر.

كما ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين المدربين ذوي الخبرة الأكبر (10 سنوات فما فوق) والمدربين الأقل خبرة ويتضح في آخر فئتين بحيث إن دلالة هذا الفرق كان بأفضلية فئة الخبرة (10 سنوات فما فوق) صاحبة الرضا الأكبر والذي عبرت قيمة المتوسط الحسابي عن درجة هذا الرضا للمدربين ممن تشملهم هذه الفئة من الخبرة مقارنة بفئة الخبرتين الأقل، ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أنه مع زيادة سنوات الخبرة لدى المدربين تزداد قناعتهم أكثر بهذه المهنة ويصبح رضاهم الوظيفي أكثر، وإن المدربين الأقل خبرة يجدون بعض الصعوبات والمشكلات والعقبات في بداية مشوارهم التدريبي والتي تعمل على تدني مستويات الرضا الوظيفي لديهم، واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (Bani Hani & Muqablah, 2013) ودراسة (Kariba, 2010) إذ أشارت هذه الدراسات إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لمدربي كرة القدم يعزى لمتغير سنوات الخبرة.

ثانياً: متغير الدخل الشهري:

تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الدخل الشهري، والجدول (11) يبين النتائج.

الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمجالات الرضا الوظيفي لمدربي الفئات العمرية

في دوري المناصير الأردني لكرة القدم تبعاً لمتغير الدخل الشهري

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الدخل الشهري	المجال
0.13	1.87	15	أقل من 300 دينار	ظروف العمل وطبيعته
0.50	2.47	18	من 300 إلى أقل من 500 دينار	
0.50	2.47	15	من 500 إلى أقل من 700 دينار	
0.40	2.96	12	700 دينار فأكثر	
0.07	1.30	15	أقل من 300 دينار	المردود المادي
0.24	1.61	18	من 300 إلى أقل من 500 دينار	
0.50	2.23	15	من 500 إلى أقل من 700 دينار	
0.76	3.58	12	700 دينار فأكثر	
0.28	1.93	15	أقل من 300 دينار	العلاقة مع الإدارة
0.38	2.39	18	من 300 إلى أقل من 500 دينار	
0.25	2.80	15	من 500 إلى أقل من 700 دينار	
0.50	2.88	12	700 دينار فأكثر	
0.13	3.87	15	أقل من 300 دينار	المكانة الاجتماعية للوظيفة
0.24	4.39	18	من 300 إلى أقل من 500 دينار	
0.20	4.30	15	من 500 إلى أقل من 700 دينار	
0.17	4.50	12	700 دينار فأكثر	
0.05	2.24	15	أقل من 300 دينار	الكلّي للرضا

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	الدخل الشهري	المجال
0.17	2.72	18	من 300 إلى أقل من 500 دينار	
0.26	2.95	15	من 500 إلى أقل من 700 دينار	
0.42	3.48	12	700 دينار فأكثر	

يلاحظ من الجدول (11) وجود فروق ظاهرية بين متوسطات الرضا الوظيفي لمدربي الفئات العمرية في دوري المناصير الأردني لكرة القدم تبعاً لمتغير الدخل الشهري، ولتحديد فيما إذا كانت الفروق بين المتوسطات ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) تم تطبيق تحليل التباين الأحادي (One way ANOVA) والجدول (12) يبين ذلك:

الجدول (12) نتائج تحليل التباين الأحادي لمتوسطات لمجالات الرضا الوظيفي لمدربي الفئات العمرية في دوري المناصير الأردني لكرة القدم تبعاً لمتغير الدخل الشهري

المجال	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
ظروف العمل وطبيعته	بين المجموعات	8.15	3	2.72	15.58	0.000
	داخل المجموعات	9.77	56	0.17		
	الكلية	17.92	59			
المردود المادي	بين المجموعات	40.56	3	13.52	69.70	0.000
	داخل المجموعات	10.86	56	0.19		
	الكلية	51.42	59			
العلاقة مع الإدارة	بين المجموعات	8.04	3	2.68	20.92	0.000
	داخل المجموعات	7.17	56	0.13		
	الكلية	15.21	59			
المكانة الاجتماعية للوظيفة	بين المجموعات	3.33	3	1.11	29.96	0.000
	داخل المجموعات	2.08	56	0.04		
	الكلية	5.41	59			
الكلية للرضا	بين المجموعات	10.67	3	3.56	59.45	0.000
	داخل المجموعات	3.35	56	0.06		
	الكلية	14.03	59			

تشير النتائج في الجدول (12) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) بين متوسطات مجالات الرضا الوظيفي لمدربي الفئات العمرية في دوري المناصير الأردني لكرة القدم تبعاً لمتغير الدخل الشهري، وذلك استناداً إلى قيمة (ف) المحسوبة إذ بلغت (59.45) وبمستوى دلالة (0.000) للدرجة الكلية إذ تعد هذه القيمة دالة إحصائياً، كما بلغت قيمة (ف) المحسوبة (15.58) وبمستوى دلالة (0.000) لمجال ظروف العمل وطبيعته و (69.70) وبمستوى دلالة (0.000) لمجال المردود المادي و (20.92) وبمستوى دلالة (0.000) لمجال العلاقة مع الإدارة و (29.96) وبمستوى دلالة (0.000) لمجال المكانة الاجتماعية للوظيفة وتعد هذه القيم دالة إحصائياً لأن قيمة مستوى الدلالة كانت أقل من (0.05)

ولتحديد فئات الدخل الشهري التي قد تختلف متوسطات آرائها في مجالات الرضا الوظيفي لدى مدربي الفئات العمرية في دوري المناصير الأردني لكرة القدم فقد استخدم اختبار (شيفيه) للمقارنات البعدية ويوضح الجدول (13) نتائج هذا الاختبار.

الجدول(13) نتائج اختبار (شيفيه) لتحديد فئات متغير الدخل الشهري التي قد تختلف متوسطات آرائها في مجالات الرضا الوظيفي لمدربي الفئات العمرية في دوري المناصير الأردني لكرة القدم

المجال	المتوسط الحسابي	الدخل الشهري	من 300 دينار إلى أقل من 500 دينار	من 500 دينار إلى أقل من 700 دينار	من 700 دينار فما فوق
ظروف العمل وطبيعته	1.87	أقل من 300 دينار	*	*	*
	2.47	من 300 دينار إلى أقل من 500 دينار			*
	2.47	من 500 دينار إلى أقل من 700 دينار			*
	2.96	700 دينار فما فوق			
المردود المادي	1.30	أقل من 300 دينار	*	*	*
	1.61	من 300 دينار إلى أقل من 500 دينار		*	*
	2.23	من 500 دينار إلى أقل من 700 دينار			*
	3.58	700 دينار فما فوق			
العلاقة مع الإدارة	1.93	أقل من 300 دينار	*	*	*
	2.39	من 300 دينار إلى أقل من 500 دينار		*	*
	2.80	من 500 دينار إلى أقل من 700 دينار			
	2.88	700 دينار فما فوق			
المكانة الاجتماعية للوظيفة	3.87	أقل من 300 دينار	*	*	*
	4.39	من 300 دينار إلى أقل من 500 دينار			
	4.30	من 500 دينار إلى أقل من 700 دينار			
	4.50	700 دينار فما فوق			
الكلي للرضا	2.24	أقل من 300 دينار	*	*	*
	2.72	من 300 دينار إلى أقل من 500 دينار			*
	2.95	من 500 دينار إلى أقل من 700 دينار			*
	3.48	700 دينار فما فوق			

تشير نتائج الجدول إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مجال ظروف العمل وطبيعته والدرجة الكلية الممثلة للرضا الوظيفي لمدربي الفئات العمرية في دوري المناصير الأردني لكرة القدم بين المدربين ذوي فئة الدخل (أقل من 300 دينار) وفئات الدخل الأخرى الأعلى بحيث أن دلالة هذه الفروق كانت بأفضلية فئات الدخل الأخرى الأعلى صاحبة الرضا الأكبر والذي عبرت عنه قيم المتوسط الحسابي.

وفيما يتعلق بالفروق في مجال المردود المادي فقد ظهرت بين فئة الدخل (من 500 دينار إلى أقل من 700 دينار) والمدربون ذوو الدخل من الفئتين الأقل بحيث إن دلالة هذا الفرق كان بأفضلية فئة الدخل (من 500 دينار إلى أقل من 700 دينار) صاحبة الرضا الأكبر والذي عبرت قيمة المتوسط الحسابي عن درجة هذا الرضا لمدربي هذه الفئة وفي المجال ذاته فقد ظهرت فروق بين فئة الدخل (700 دينار فما فوق) والمدربون ذوو الدخل الأقل بحيث إن دلالة هذا الفرق كان بأفضلية فئة الدخل (700 دينار فما فوق) صاحبة الرضا الأكبر، والذي عبرت قيمة المتوسط الحسابي عن درجة هذا الرضا لمدربي هذه الفئة.

وفي مجال العلاقة مع الإدارة فقد ظهرت الفروق بين فئة الدخل (أقل من 300 دينار) والفئتين (من 500 إلى أقل من 700 دينار) والفئة (700 دينار فأكثر) بحيث إن دلالة الفروق كانت بأفضلية فئتي الدخل والفئتين (من 500 إلى أقل من 700 دينار) والفئة (من 700 دينار فأكثر) صاحبنا المتوسط الحسابي الأكبر وفي المجال ذاته فقد ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين فئة الدخل الأعلى (700 دينار فأكثر) والفئتين (من 300 إلى أقل من 500 دينار) والفئة (أقل من 300 دينار) بحيث إن دلالة الفروق كانت بأفضلية فئة الدخل (700 دينار فأكثر) صاحبة المتوسط الحسابي الأكبر.

أما في مجال المكانة الاجتماعية للوظيفة فقد ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية بين فئة الدخل الأقل (300 دينار فأقل) والفئات الأخرى بحيث إن دلالة الفروق كانت بأفضلية فئات الدخل الأخرى الأكبر والذي عبرت فيه قيم المتوسط الحسابي عن درجة رضا أكبر وكما هو موضح في الجدول (13) ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن زيادة الدخل هو العامل الأهم في زيادة الرضا الوظيفي لدى المدربين، وأن الظروف المادية للأندية لاشك بأنها تتعكس على ظروف العمل وطبيعته فنجد أن تحسن ظروف العمل وارتفاع الدخل يؤثر بشكل إيجابي في رضا المدربين، وقد تعزى أيضاً نتيجة وجود الفرق في المردود المادي لأصحاب الدخل الأعلى بأنها نتيجة منطقية

بسبب الدخل العالي والمردود المادي الذي يحصلون عليه ، وعلى الصعيد الآخر فإن المردود المادي لأصحاب الدخل الأقل يكون رضاهم الوظيفي أقل نتيجة عدم كفاية هذا المردود لإشباع حاجاتهم الأساسية، وربما يعزى وجود فروق في مجال العلاقة مع الإدارة لأصحاب الدخل الأعلى إلى تقدير هذه الإدارات لمدربيها، وعلى العكس من الإدارات الأخرى والتي يكون المردود المادي والدخل لمدربيها منخفضاً، أما في ما يخص المكانة الاجتماعية فقد يُعزى سبب وجود فروق دالة إحصائياً لصالح المدربين أصحاب الدخل الأعلى إلى شهرة الأندية التي يعملون فيها وهي الأندية القادرة على دفع مستحقات مالية كبيرة وإعطاء حوافز خلاف الأندية الأخرى التي تتنزل ترتيب الشهرة والقوة المادية، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (Al-Saud et al:2010) ودراسة (Kariba,2010) فقد أشارت هذه الدراسات إلى وجود فروق دالة إحصائياً بين المدربين تبعاً لمتغير الدخل الشهري واعتبار الأجر، ذلك أن المدربين الذين يتقاضون أجراً جيداً يكونون أكثر رضا عن عملهم من المدربين الذين يكون دخلهم منخفضاً مقارنةً بزملائهم الآخرين.

التوصيات:

- من خلال الاستنتاجات التي توصل إليها الباحثان من هذه الدراسة يوصى بما يأتي:
1. زيادة الاهتمام من قبل اللجنة الأولمبية الأردنية والاتحاد الأردني لكرة القدم والأندية الرياضية بالرضا الوظيفي لمدربي كرة القدم العاملين في قطاع الفئات العمرية وتحسين أوضاعهم لينعكس إيجاباً على عطائهم وإنجازهم.
 2. العمل على تحسين أوضاع المدربين الأقل دخلاً، وخبرة من خلال زيادة الرواتب ووضع نظام خاص للمكافآت والحوافز بما يتناسب مع الظروف المادية الحالية للأندية، وكذلك إنجازات المدرب.
 3. إجراء دراسات مشابهة على مدربي كرة القدم، تتناول متغيري الدخل والخبرة، وكذلك تناول متغيرات أخرى بصورة أشمل، والتركيز على المدربين من ذوي الدخل البسيط والخبرة القليلة.

References:

- Al Amer, Aisha R. (2007). **Work Pressure and its Relation to Job Satisfaction and Professional Performance of Physical Education teachers in the Elementary and Secondary Stages in the Kingdom of Bahrain**, Unpublished Master Thesis, University of Bahrain, Manama, Bahrain.
- Al-Hiti, Mowafaq A., (2014). **Learning and Basic Skills in Football**, Amman: Jordan, Dar Dijla.

- Al-Maqableh, Mohammad A.,(2011).Job Satisfaction of football referees who working in Jordan, Unpublished Master Thesis,Yarmouk University,Irbid, Jordan
- Al-Qaseer, Aseel Z. (2017). **Level of Job Satisfaction with Physical Fitness Trainers and its Relation to Some Variables**, Unpublished Master Thesis, University of Jordan, Amman, Jordan..
- Al-Soud , H ,Abo-Zemei , A., and Al-ateiat , K.,(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**, 37, (1).
- Bakai, M. (2014).**Job Satisfaction and its Relation to the Performance of the Managers of Sport Institutions**, Unpublished Master Thesis, University of Mseila, Algeri.
- Beni Hani, Z &Al-Maqableh, M. (2013). Job Satisfaction with Football Coaches Working in Jordan, **the Sport Culture Conference between Reality and Ambition**, Yarmouk University, Irbid, Jordan.
- Hassan, Hashem Y, (2011) .**Special Exercises to develop the accuracy of Motor and Skillfull Performance for Football Players**, Amman: Jordan, the Arab Community Library.
- Kariba, M. (2010).**Job Satisfaction and its Relation to Psychological Burnout among Coaches**, Unpublished Master Thesis, Mohammed Khaydar University, Biskra, Algeria.
- Mahmoud, Ghazi S,. (2011). **Football: Concepts- Training**, Amman: Jordan, Arab Community Library.
- Mansoor, Majid M,. (2010). Degree of Job Satisfaction among Faculty Members at Al-Najah National University in Palestine, **Al-Azhar University Journal**, Gaza, Humanities Series, 12, (1): 795-838.
- Mufti, Ibrahim H. (2008).**Modern Sports Training: Planning, Implement and Leadership**, Cairo: Arab Thought House.
- Schermerhorn, j. (2004). **Organizational Behavior**, 7thed. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Serifi, M. (2006) .**Administrative Behavior and Human Relations**, Amman: Jordan Dar Al Wafaa Press and Publishing.
- Smith, P., Kendall. L., and Tlullin, C., (1969). **The Measurement of satisfaction in work and retirement**, Chicago: Rand Mchally.