



**عوامل تكوين الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية السعودية  
(دراسة مسحية)**

**إعداد**

**ناصر مفرح عائض عسيري**

قسم الاعلام والاتصال، كلية العلوم الإنسانية، جامعة الملك خالد، السعودية

**DOI:**

<https://doi.org/10.21608/IJMCR.2022.160071.1003>

**المجلة الدولية لبحوث الإعلام والاتصالات**

**دورية علمية محكمة فصلية**

المجلد (٢) . العدد (٥) . سبتمبر ٢٠٢٢ □

**P-ISSN: 2812-4812**

**E-ISSN: 2812-4820**

<https://ijmcr.journals.ekb.eg/>

**الناشر**

**جمعية تكنولوجيا البحث العلمي والفنون**

الهشمة برقم ٢٧١١ لسنة ٢٠٢٠، بجمهورية مصر العربية



## عوامل تكوين الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية السعودية (دراسة مسحية)

### إعداد

ناصر مفرج عائض عسيري

قسم الاعلام والاتصال، كلية العلوم الإنسانية،

جامعة الملك خالد، السعودية

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية السعودية من خلال تبني العناصر الستة التالية في شرح التباين في رضا الموظفين عن العمل في المؤسسات الصحفية السعودية وهي الرضا عن فرص الترقية، الرضا عن الجوائز والرواتب، الرضا عن العلاقة مع الزملاء، الرضا عن مكان العمل، الرضا عن العلاقة مع رؤساء العمل، الرضا عن المهام التي تتضمنها الوظيفة. بمتوسطات (٣,٩٧,٣,٤٨,٢,٩٨,٢,٨٨,٢,٦٥,٢,٥٣) على التوالي.

## المستخلص

وجاءت نتائج الدراسة ولتشير إلى وجود تأثير لعوامل العمر والمؤهل العلمي على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات الصحفية السعودية، بينما ليس هناك تأثير لعوامل الجنس، والخبرة والراتب الشهري ونوع العمل الذي يؤديه العامل. حيث توصل البحث إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من العمر والمؤهل العلمي في علاقتهما بالرضا الوظيفي، بينما كانت العلاقة غيردالة مع بقية العناصر.

**الرضا الوظيفي، العاملين بالمؤسسات الصحفية  
السعودية.**

## الكلمات الرئيسية:

## المقدمة

يتحقق الرضا حينما يتحقق ما يتوقعه الشخص من المؤسسة التي يعمل بها، فالرضا يؤدي الى انتاجية عالية الكفاءة ويعود السبب ان الشخص الراضي عن وظيفته من خلال ما يحصل عليه من عوائد مادية ومعنوية: "اتجاه ايجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد، حيث يشعر فيها بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية والفنية المتعلقة بالوظيفة" (أبو شيخة، 1998، ص13) فيقبل على الوظيفة بهمة ونشاط من جهة "تقبل الفرد لعمله وتمسكه به وشعوره بالسعادة لممارسته وانعكاس ذلك على أدائه وحياته الشخصية" (البخاري، 1986، ص 30). ويكون سعيدا وفرحا من جهة اخرى. يتطلب الرضا توافر سلسلة من العوامل المؤثرة في تشكيل هذا الرضا، فمنها ما يتعلق ببيئة العمل كالإدارة والمكان وما الى ذلك من عوامل ومنها ما يتعلق بذاتية الفرد نفسه.

ليس هناك مجال للشك في أن العناصر التفصيلية للإدارة تكمن في العنصرين التنظيمي والبشري؛ أما العنصر التنظيمي فيتكون كما هو معروف من الهياكل والوظائف التي يمكن تغييرها وإعادة تشكيلها بحيث لتصبح أكثر كفاءة وفعالية وملاءمة للظروف البيئية المتطورة. أما العنصر الاهم وهو البشري فيتعلق اهتمامه بالجانب الإنساني من خلال التدريب المستمر للموظفين واكتسابهم المهارات المناسبة لعملهم وتنمية الإحساس بالمسؤولية لديهم والثقة في أنفسهم والقدرة على اتخاذ القرارات المناسبة التي تقع ضمن نطاق صلاحياتهم، ولا يمكن ان يتم ذلك الا من خلال تلبية احتياجاتهم الوظيفية والشخصية والتي من شأنها تعزيز أواصر الألفة والانتماء لديهم نحو منظماتهم.

انطلاقا من ذلك تزايد الاهتمام في المنظمات والمؤسسات الرائدة بالعنصر البشري والنظر إليه كأصل من أصولها الرئيسية لما له من تأثير جوهري على الكفاءة والفعالية. وليس كعناصر إنتاج بمعنى أن ينظر إلى الافراد كاستثمارات تتحقق إذا ما أحسن استخدامها وكعوائد طويلة الأجل للمنظمة في شكل تحسين الإنتاجية وتطويرها، لذا فإن الإدارات في هذه المنظمات تبحث وباستمرار عن طرق لتنمية العلاقات بينها وبين الأفراد العاملين لضمان استمرار القوى العاملة فيها وخاصة من ذوي المهارات والتخصصات، ولبيان هذا النطاق فإن البحث العلمي هو السبيل لتحسين الأداء والانتماء، فجاءت هذه الدراسة لتبحث في السبيل الكفيلة للرضا الوظيفي وعوامله وسبل تحقيق اداء مرتفع الانتاجية.

## الدراسات السابقة

## أولاً: الدراسات العربية:

دراسة السعيدى، يوسف (2013): والمعنونة بـ "دور العلاقات العامة في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في صحيفتي الأري والكويت تايمز الكويتيتين، على عينة قوامها 235 مفردة، تمركزت الدراسة حول محاور ثلاث رئيسة، دور العلاقات العامة في تحقيق الرضا الوظيفي، العوامل الداخلية في تحقيق الرضا الوظيفي والعوامل الخارجية في تحقيق الرضا الوظيفي، فقد جاءت النتائج تحت محور العلاقات في تحقيق الرضا الوظيفي جاءت فقرة رفع مستوى الالفة بين الموظفين والمحافظلة عليها بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي 07.4 لصحيفة الرأي، في حين جاءت الفقرة تحسين مستوى الاتصال الوظيفي الهابط والصاعد بين الموظفين والادارة بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي قدره 83.4 لصحيفة الكويت تايمز، وتحت محور العوامل الداخلية جاءت فقرة العدالة في الرواتب والاجور بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي 64.4 لصحيفة الرأي، في حين جاءت فقرة الضمان الصحي للموظفين بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي 82.4 لصحيفة الكويت تايمز.

دراسة أبو شنب، حسين (2000): وهي بعنوان بـ "دور القائم بالاتصال في مؤسسات الإعلام الفلسطيني في مواجهة متغيرات الألفية الثالثة"، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على ماهية القائم بالاتصال وإعدادة وتدريبه ومستواه التعليمي وخبرته الإعلامية وإمكانياته العلمية والفنية، والتعرف على مدى الرضا الوظيفي، والعلاقة بين العاملين وإدارة المؤسسات الإعلامية والسياسة العامة، والعلاقة مع مصادر الأخبار والمعلومات والاستفادة من التقنيات، والصعوبات التي تواجه القائمين بالاتصال والمؤسسات الإعلامية. واعتمد الباحث على المنهج المسحي، حيث اعتمد (١٢٣) استبانة مثلت (٧٧%) من أفراد العينة التي تمت عليها الدراسة، وخلصت دراسته إلى أنها كشفت عن واقع القائم بالاتصال في المؤسسات الإعلامية الفلسطينية، وافتقاد عدد كبير للتأهيل الجامعي والعلمي والتأهيل والتدريب والإشراف والمتابعة، وعدم وضوح الخطة الإعلامية أو المهمة المنوطة به، وانعكس ذلك على الرضا الوظيفي الذي جاءت نسبته متدنية، انعكست بالتالي على حالته فمال القائمون بالاتصال إلى الإحباط وعدم المبالاة.

دراسة محمد، نبيل (2010): والمعنونة بـ "عوامل الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الصحف العراقية" على عينة قوامها 170 العاملين في الصحف العراقية. توصلت الدراسة لعدد من النتائج أبرزها "أن ما يحقق الرضا الوظيفي بالنسبة للعينة هو مدى اهتمام مؤسساتهم

## عوامل تكوين الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية السعودية (دراسة مسحية)

الإعلامية بالجوانب الإنسانية والاجتماعية للقائمين بالاتصال وبما نسبته 33.69%، وان تحقيق الرضا الوظيفي يتم عن طريق ايمانهم بمهنة الصحافة وبما نسبته 66.68%. كما تبين ان ما نسبته 68% من القائمين بالاتصال يرون ان الاجور تمثل حافا لهم في تحقيق الرضا الوظيفي، كما اشارت النتائج الى اهمية المكافاة المادية في تحقيق الرضا الوظيفي وبما نسبته 66.62%.

دراسة غالي، محرز حسين (2010): والمعنونة بـ "أساليب تنظيم وادارة الجهاز التحريري بالصحف المصرية وعلاقتها بالاستقلال المهني للمحررين ومدى شعورهم بالرضا الوظيفي" استهدفت الدراسة الكشف عن معدلات الرضا الوظيفي بين الصحفيين العاملين في غرف الأخبار ورصد وتوصيف وتحليل مجموعة العوامل المؤثرة في درجة شعورهم أو عدم شعورهم بالرضا الوظيفي، وتوصلت إلى أن النسبة الأكبر من الصحفيين عينة البحث يشعرون بالرضا الوظيفي (إلى حد ما)، في حين أن أقل من الثلث يشعرون بالرضا الوظيفي إلى حد كبير، وأن ثمة مجموعة من العوامل التي تؤدي إلى تزايد الشعور بالرضا الوظيفي خلال فترة الدراسة جاء في مقدمتها إدراكهم لتوافر العدالة في فرص النشر المتاحة بين الجميع، يليه إدراك المحررين وشعورهم بوجود مساحة كبيرة من الحرية في العمل تتيح لهم التعبير عن رؤاهم وتصوراتهم، ثم يأتي بعد ذلك إدراك المحررين أن الجهاز التحريري للصحيفة التي يعملون بها يتمتع بمصداقية لدى القراء، ثم إدراكهم بأن إدارة المؤسسة التي ينتمون إليها تؤمن لهم ظروفًا مادية واجتماعية مواتية، واخيراً لوجود معايير واضحة للترقي والصعود الوظيفي.

دراسة المطيري، ريم (2009): والمعنونة بـ "الرضا الوظيفي لدى الصحفيات السعوديات والعوامل المؤثرة فيه" سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى الصحفيات السعوديات من حيث محيط العمل والمهنة والممارسة والمردود من المهنة الصحفية، وكذلك اختبار تأثير عاملي مستوى التعليم والحالة الاجتماعية على مستوى الرضا، وتوصلت إلى أن الصحفيات السعوديات يعانين من ضغوط في العمل تؤثر على رضاهن الوظيفي، وأن هناك تأثير لعوامل الحالة الاجتماعية ومحيط المهنة والمردود من المهنة على الرضا الوظيفي لديهن.

دراسة مقار، مارجريت (2005): والمعنونة بـ "العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للقائمات بالاتصال في الصحافة المصرية" سعت هذه الدراسة إلى رصد العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للصحفيات المصريات والكشف عن مستوى رأيهن عن كل عامل من العوامل المرتبطة بالعمل سواء كانت داخلية أو خارجية، وتوصلت النتائج إلى أن عامل الترتي هو العامل الوحيد من بين العوامل الداخلية الذي عبر الصحفيات عن عدم رضاهن عنه، وكانت أكثر الجوانب الفرعية

إسهاماً في عدم شعورهم بعد الرضا أن بعض الذين يشغلون مواقع قيادية أقل منهن كفاءة، كما أشارت الدراسة إلى أن العائد المادي هو العامل الوحيد من بين العوامل الخارجية الذي عبرت الصحفيات عن عدم رضائهن عنه، وأظهرت الدراسة أنه كلما تقدمت القوائم بالاتصال في أعمارهن ارتفع مستوى رضائهن الوظيفي.

#### ثانياً: الدراسات الأجنبية:

دراسة (2013) Qudah, AL-Rajhi,Tahat : والمعنونة بـ "Job satisfaction of employees of "Jordan Radio and Television"

توصلت الدراسة الى عدد من النتائج أبرزها أن الرضا عن نوع العمل الذي يؤديه العامل جاء في المرتبة الاولى وبمتوسط حسابي 66.2 وبانحراف معياري 537.، وجاء في المرتبة الثانية الرضا عن مسؤوليات الوظيفة وبمتوسط حسابي 61.2 وبانحراف معياري 610.، وفي المرتبة الثالثة جاء الرضا عن الاعتراف والتقدير من الرؤساء. كما اشارت نتائج الدراسة الى عدم الرضا عن الجوانب المالية، وقد احتل هذا الجانب المرتبات الاخيرة، ففي بند عدم الرضا عن الحوافز المالية جاء في المرتبة (21) قبل الاخيرة وبمتوسط حسابي 98.1 وبانحراف معياري 769.، وفي المرتبة الاخيرة جاء بند عدم الرضا عن المكافآت التشجيعية وبمتوسط حسابي 95.1 وبانحراف معياري 680.

وتشير النتائج ان ما متوسطه 14.2 أشاروا الى عدم الرضا عن فرص الانجاز الجيد وما متوسطه 08.2 عن عدم الرضا عن العدل والمساواة بين كما اشارت النتائج ان مستوى الرضا ككل كان بمتوسط حسابي 27.2، وان اعلى قيمة للمتوسطات كانت 66.2 وهي دلالة عن عدم الرضا المرتفع عن العمل الوظيفي، في حين سجلت ادنى نسبة ما متوسطه 95.1 وهي نسبة متدنية وتحت ال50%.

دراسة (2010) Rhonda, Breit : والمعنونة بـ "Towards a Theory of Journalism as practice" سعت هذه الدراسة إلى تقديم إطار نظري يفسر العلاقة بين الرضا الوظيفي وكل من ضغوط العمل والدخول المادية، وتوضح الآراء المختلفة حول التحديات التي تواجه الصحافة نتيجة التزاوج بين المؤسسات الإعلامية ورأس المال، وتنطلق هذه الدراسة من افتراض أساسي مؤداه أن هناك فرق بين ممارسة كل من العمل الصحفي وممارسة الأعمال التجارية الأخرى وممارسة العمل في المؤسسات الإعلامية في محاولة لتفسير سبب وجود وجهات النظر المختلفة بين المديرين

والصحفيين حول عوامل الجودة الصحفية والرضا الوظيفي للعاملين فيها، وخلصت الدراسة إلى أن مستقبل الصحافة يعتمد على العودة إلى القيم الأخلاقية الأساسية.

دراسة Scamble and Stead (2009): والمعنونة بـ "Study of Type and Tenure as it Pertains to Job Satisfaction"

استهدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي ومتغيرات العمر والأجور والخبرة، وأجريت الدراسة على 64 مفردة من العاملين في مراكز الإعلام التربوي، وتوصلت إلى عدم وجود علاقة بين متغيري السن والخبرة والرضا الوظيفي، بينما كانت هناك علاقة ارتباط إيجابي بين أحجام الأجور والرضا الوظيفي.

دراسة Li-Jing (2008): والمعنونة بـ "Factors Related to Journalists Job satisfaction, Meta analysis and path" model"

تمثلت هذه الدراسة في تحليل من المستوى الثاني لعدد من الدراسات التي اهتمت بمتغير الرضا الوظيفي لتقييم العوامل المؤثرة على الرضا، كما عملت على اختبار نموذج نظري للرضا الوظيفي من خلال تحليل تباعي، وأظهرت أن تصورات الصحفيين للعوامل المؤثرة على مجتمعاتهم ومدى رضاهم إزاء مرتباتهم تعد عوامل أساسية للتنبؤ بالرضا الوظيفي، كما توصلت الدراسة إلى أن عامل الرضا الوظيفي يقدم مؤشراً أساسياً حول مدى رغبة الصحفيين في ترك المؤسسات التي يعملون بها أو البقاء فيها.

### الدراسات السابقة أوجه الاستفادة

تكمن الاستفادة من الدراسات السابقة في عدد من الجوانب أهمها: الاستفادة من الجوانب المنهجية للدراسات الميدانية التي نهجتها معظم هذه الدراسات، والأساليب والأدوات المستخدمة لقياس المتغيرات، والتوظيف الأمثل للأساليب الإحصائية لاستخراج النتائج، مما سيثري الدراسة ويعمق دلالاتها في إطار العلاقات المختلفة بين متغيرات الدراسة، كذلك الاستفادة في وضع أسئلة الاستبيان وفي مقارنة نتائج الدراسة بالدراسات الأخرى.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

تمتاز هذه الدراسة بأنها من الدراسات التي تبحث عن الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في المؤسسات الصحفية السعودية من جهة، ومن جهة ثانية يمكن القول بان هذه

الدراسة تتميز عن غيرها بان تطبيقها تتم في ظل الانتشار الواسع للمؤسسات الصحفية السعودية (كما ونوعا).

### مشكلة البحث

شهدت السنوات الاولى من القرن الحالي تغيرات كبيرة في المؤسسات الاتصالية، لعل اهمها تمثل زيادة كمية من جهة ومتخصصة نوعية من جهة أخرى، وظهور وسائل اتصال عابرة للقارات من جهة ثالثة، وما نتج عنها من تنافس شديد وصل الى حد الصراع على الجماهير المستهدفة، مما انعكس بشكل أو بآخر على وسائل الاتصال الوطنية، وأدى الى تراجع دورها في عدد كبير من المجالات الحياتية.

وبما ان المؤسسات الاعلامية السعودية ملقى عليها دور كبير في تشكيل الرأي العام، كان من الضروري دراسة العناصر الرئيسة المكونة لعملية الاتصال ككل او أحد تلك العناصر. انطلاقا من ذلك جاءت هذه الدراسة. تكمن المشكلة الرئيسة للدراسة في التعرف على مستويات الرضا الوظيفي في المؤسسات الصحفية السعودية

، ومدى الرضا للقائم بالاتصال في الصحافة السعودية عن عمله، ودرجة هذا الرضا في مجالات متعددة، وما العوامل التي تحدد مستويات الرضا الوظيفي للعاملين بالصحافة السعودية، مما سيتعكس ايجابا على عمل المؤسسات الصحفية السعودية مستقبلا.

### أهمية البحث

على الرغم من التطوير والتحديث المستمر لمختلف جوانب العملية الإعلامية؛ لكن يبقى العنصر البشري هو الأهم في المنظومة الإعلامية، فهو القائم بالاتصال، وهو المرسل للرسالة الإعلامية، وعليه يتوقف مستوى المؤسسة وقدرتها على المنافسة والتطوير، وهو ما يؤكد أهمية البحوث والدراسات التي تهتم بدراسة القائم بالاتصال في المؤسسات الإعلامية، والعوامل المؤثرة في أدائه، والظروف الداخلية والخارجية التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في نجاح الحقي في القيام بعمله، بما ينعكس في النهاية على مخرجات العملية الإعلامية، ومكانة المؤسسة الإعلامية.

وتنبع أهمية البحث من كونه يجمع بين علوم الإدارة وعلوم الاتصال، من حيث اهتمامه بجانب الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال، وهو ما يساهم في اكتشاف العوامل الإدارية التي تساهم في نجاح المؤسسات الصحفية، يفتح البحث المجال أمام العديد من الدراسات التي تلقي الضوء على جوانب التلاقي بين علوم الإدارة وعلوم الاتصال، والتأثيرات المتبادلة بينهما، ويكتسب البحث

أهمية خاصة من خلال لقاء الضوء على الجانب المهني للقائم بالاتصال، والعوامل الوظيفية التي تؤثر في إنتاجية القائم بالاتصال في الصحافة السعودية.

### أهداف البحث

انطلاقاً من المشكلة البحثية، يسعى البحث الراهن إلى تحقيق عدة أهداف رئيسية كما يأتي:

- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية السعودية.
- اختبار مدى تأثير كل عامل من هذه العوامل على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات الصحفية السعودية.

### تساؤلات البحث

لتحقيق أهداف البحث تمت صياغة التساؤلات الرئيسية التالية التي يحاول البحث تقديم الإجابة عنها:

- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية السعودية؟
- هل توجد علاقة بين الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الصحفية السعودية والمتغيرات الديموغرافية والوظيفية؟
- ما مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الصحفية السعودية من وجهة نظرهم؟
- هل توجد مساهمة داله إحصائياً ( $\alpha = 0.05$ ) لأي من العناصر السابقة في شرح التباين في الرضا عن العمل لدى موظفي المؤسسات الصحفية السعودية؟

### مصطلحات البحث

#### الرضا الوظيفي:

تتعدد المفاهيم والتعريفات الخاصة بالرضا الوظيفي، حيث يعرفه منصور المعمر فيقول إن "الرضا الوظيفي هو الحالة التي يحقق الفرد من خلالها ذاته ويشبع رغباته مما يجعله مقبلاً على عمله بحماس ورغبة ويحرص على زيادة كفاءته الإنتاجية" (المعمر، 1993، ص 19). فيما يري العالم (لوك) بأن الرضا الوظيفي "حالة عاطفية سارة ناتجة عن إدراك الفرد أن الوظيفة التي يشغلها تتيح له تحقيق ممارسة القيم الوظيفية المهمة في نظره والتي تنسجم مع

حاجاته" (الزويد، 2011). ويتجه التويجري الى زاوية الموقف تجاه العمل ليعرف من خلالها الرضا الوظيفي بأنه "موقف الشخص تجاه العمل الذي يؤديه وذلك نتيجة لإدراكه لعمله" (التويجري، 1988، 48). بينما تركز بخاري على الشعور بالسعادة والرضا وانعكاس الرضا الوظيفي على حياة الموظف، فتعرف الرضا الوظيفي على أنه "تقبل الفرد لعمله وتمسكه به وشعوره بالسعادة لممارسته وانعكاس ذلك على أدائه وحياته الشخصية (البخاري، 1986، ص 30). فيما ركز هيرزبرغ على المشاعر موضحاً أن الرضا الوظيفي "يتمثل في مشاعر الفرد الحسنة التي يشعر بها حول المتغيرات المادية والمعنوية التي تتعلق بالعمل نفسه والبيئة المحيطة به". (Carnny and others, 1992, p 46).

### النظريات الهمسرة للدراسة

#### ١- نظريات الرضا الوظيفي

اهتمت الكثير من النظريات والأبحاث - خاصةً في العلوم السلوكية - بتحليل سلوك العاملين داخل المؤسسات المختلفة، وحاولت العديد من النظريات تفسير الدوافع والحوافز التي تزيد من مستويات الرضا الوظيفي، وما يتعلق بالدوافع الداخلية والدوافع الخارجية التي تؤثر في سلوك العاملين بالمؤسسة، وفيما يلي عرض لأهم النظريات التي تتناول الدافعية للعاملين بالمؤسسة.

#### أهمية الرضا الوظيفي:

وتنبع أهمية الرضا الوظيفي من ارتباطه المباشر بعملية الإنتاج وتأثيره عليها، فالشركات التي تتضرر من انخفاض معدلات الإنتاج، يعد عدم الرضا الوظيفي أحد العوامل المؤثرة في ذلك، بالإضافة الى انخفاض إنتاجية الموظف نتيجة كثرة إضاعة الوقت أثناء العمل، وغياب الدافعية للعمل، والروتينية في الأداء، والغياب والتأخر واختلاق الأعذار والحجج، وغيرها من الصور التي تعكس حالات متقدمة من عدم الرضا الوظيفي، ومن ثم يجب أن ينتبه المسئولين أو مديري الموارد البشرية بالمؤسسات الصحفية إلى أن عدم الرضا مرض معدي، وينتقل من الموظفين القدياء الى الموظفين الجدد الذين لا يعرفون مسبقاً شيئاً عن المؤسسة، ومن ثم يبدوون العمل ومعهم القلق والخوف من المستقبل المني بالمؤسسة، وتتحول معها مدة التجربة المتفق عليها في العمل الى مرحلة من عدم الاستقرار، قد تنقلب الى ترك العمل عند أول فرصة تأتيهم من الخارج.

## ٢- نظرية تدرج الحاجات لماسلو

تعد نظرية تدرج الحاجات التي قدمها إبراهيم ماسلو (1943) هي نقطة البداية في تفسير الدافعية، ويعبر هرم ماسلو ذو الخمس مستويات عن دوافع الفرد المتتالية، كالحاجات الأساسية الفسيولوجية والتي تمثل الحاجات الضرورية لاستمرار الحياة كالهواء والماء والغذاء، ومن خلال الأجر يتم إشباع الحد الأدنى لهذه الحاجات الأولية (Chantal, 2003). ومن ثم يتم الانتقال إلى الدرجة الأعلى في هرم ماسلو وهي الخاصة بحاجات الأمان والتي تشمل الملابس والمسكن المناسب على المستوى الشخصي، وعلى مستوى العمل تشمل توفير ظروف الاستقرار في العمل، والأمان الوظيفي، بالإضافة إلى المزايا الصحية ومزايا الحماية والتقاعد (صلاح الدين، 2009، ص 117)، وبالصعود إلى الدرجة الثالثة في هرم ماسلو تظهر الحاجات الاجتماعية (حاجات الانتماء) كالحاجة إلى إقامة العلاقات مع الآخرين في العمل، والتنظيمات غير الرسمية التي تعتبر أحد أشكال إشباع الحاجات الاجتماعية للعاملين، وتندرج عوامل الرغبة في الحصول على السلطة والقوة، والإحساس بالثقة بالنفس، والحصول على الحوافز والمكافآت والترقيات، والمدح في العمل، تحت إطار حاجات احترام الذات في هرم ماسلو، وفي المستوى الأخير نجد حاجات تحقيق الذات والتي تتمثل في رغبة الفرد بالتميز، وسعيه لإثبات ذاته وتنميتها بالفكر الخلاق في أوسع معانيه (السيد، 1998، ص ص 249-250).

### افتراضات نظرية تدرج الحاجات لماسلو:

يمكن اعتبار هرم ماسلو هو الهرم المقلوب، حيث تفترض النظرية التدرج في الحاجات من الأكثر أهمية إلى الأقل أهمية، باعتباره يبدأ بالحاجات الفسيولوجية وينتهي بالحاجة إلى تحقيق الذات (الجناني، 2001، ص 18)، كما تفترض أن الحاجات غير المشبعة هي الدافع والمحرك لسلوك الإنسان، فالفرد يسعى إلى إشباع ما ينقصه من هذه الحاجات الأساسية في هرم الاحتياجات، ويرتبط إشباع حاجات الفرد ارتباطاً طردياً بسعادته، فكلما ارتفع مستوى الحاجات التي يشبعها الفرد، كلما ازدادت سعادته ومعنوياته. (Tagia, 2004)

### نقد نظرية تدرج الحاجات:

لم تسلم نظرية تدرج الحاجات من انتقادات المفكرين والباحثين، في العديد من الجوانب، منها أن النظرية افترضت تساوي الأهمية في الاحتياجات بالنسبة لجميع الأفراد، في حين أن الأهمية تصبح نسبية ومختلفة من فرد إلى فرد في استكمال هذه الحاجات؛ بل إن احتياجات الفرد نفسه تختلف من فترة إلى فترة ومن مرحلة إلى مرحلة، كما أن النظرية تفترض

الانتقال المتدرج لإشباع الحاجات أي الانتهاء من اشباع الحاجات الفسيولوجية ثم الانتقال الى اشباع حاجات الأمان والسلامة، وهو ما يتنافى مع الواقع فالحاجات الإنسانية تعتمد على بعضها البعض وتتداخل مع بعضها البعض، بالإضافة الى أن هرم ماسلو يفترض تسلسل الحاجات من الأكثر أهمية الى الأقل أهمية، وقد لا يكون هذا صحيحاً، فلا يمكن ثبات التدرج الهرمي للحاجات، فالأفراد يختلفون في إدراكهم لأهمية الحاجات والأوزان والقيم التي يعطونها لها.

### ٣- نظرية حاجات الوجود والتعلق

بعد ما يقارب الثلاثين عاماً، قدم (ألدرفر) هرمياً جديداً ذو ثلاث مستويات لتصنيف الحاجات، هي حاجات البقاء، وحاجات الانتماء وحاجات النمو، في محاولة لتطوير نظرية تطور الحاجات لماسلو، ومعالجة أوجه النقص بها، فحاجات البقاء هي التي تهتم بالوجود المادي للكائن البشري، ويتم اشباعها من خلال توفير ضمان الوظيفي وتحسين ظروف العمل المادية وتقديم الأجر المجزي، وتتبعها حاجات التعلق والانتماء والتي يتم اشباعها من خلال التفاعل مع محيط العمل والعلاقات مع الزملاء والرؤساء، وحاجات التطور والنمو والتي يتم اشباعها من خلال تطوير الفرد مهاراته وقدراته ومحاولاته المستمرة للصعود والترقي في السلم الوظيفي.

### افتراضات نظرية حاجات الوجود والتعلق والنمو:

عالجت النظرية الانتقال التدرجي للاحتياجات، فافترضت عدم وجود أولويات في اشباع الحاجات، بل قد يتم اشباع أكثر من حاجة في وقت واحد، كما افترضت أنه كلما نجح الفرد في اشباع حاجة لديه، كلما ازدادت الرغبة في اشباع حاجة أخرى.

### ٤- نظرية ذات العاملين

في عام 1959 قدم هرزبيرج نظريته الهامة في تفسير الدافعية في العمل، والتي تحاول تطبيق نظرية ماسلو في مواقع العمل، حيث تنص على أن الرضا عن العمل ليس عكس عدم الرضا عن العمل لأن الأسباب المؤدية الى الرضا تختلف عن الأسباب المؤدية الى عدم الرضا، وأن محددات الرضا (العوامل الدافعية) تتعلق بطبيعة العمل ذاته وحاجة الفرد الى للنمو النفسي وتشمل عوامل (الإنجاز، المسؤولية، النمو، الترتي والعمل ذاته) وهي العوامل المهمة لتحقيق الرضا، لكن نقصها لا يؤدي الى عدم حدوث الرضا (الحلاق، 1999، ص 19)، في حين أن محددات عدم الرضا (العوامل الصحية) وهي العوامل المرتبطة بمحيط العمل والبيئة وتشمل (الأجر – العلاقات الشخصية، السياسة الإدارية للشركة، ظروف العمل، الحالة الاجتماعية، استمرار العمل، وعوامل متعلقة بالحياة الشخصية للفرد (Glasgow, 1984, Pp 44-49)، وتشير النظرية

الى أن توفر هذه العوامل – في حد ذاتها – لن تؤدي الى حدوث الرضا الوظيفي، ولكن نقصانها يؤدي الى حدوث عدم الرضا عن العمل.

#### افتراضات نظرية ذات العاملين:

تفترض النظرية أن هناك نوعان من المشاعر لدى الفرد العامل هما "الرضا" و"عدم الرضا" وهما ليسا ضدّين؛ لكنهما خطان منفصلان متوازيان (مقار، 2005، ص 125)، كما أن الرضا الوظيفي يتحدد للفرد طبقاً للمشاعر التي يحسها تجاه بعض العوامل المتعلقة بمضمون الوظيفة (العوامل الدافعة أو الإيجابية)، كونها تقوم بدور إيجابي في تحريك ودفْع سلوك الفرد نحو زيادة الأداء مما يحقق أهداف المؤسسة.

#### نقد نظرية ذات العاملين:

على الرغم من اسهامات النظرية العلمية في مجال الإدارة، وفي فهم وتفسير دافعية الفرد وعلاقتها بسلوكه في العمل؛ إلا أنها لم تسلم من الانتقادات التي أشارت إلى أنها لم تأخذ في الاعتبار الاختلافات الفردية فتارة يظهر الأجر كسبب للرضا، وتارةً أخرى يظهر كسبب لعدم الرضا، وبالتالي كانت هناك صعوبة في تعميم النتائج التي توصلت إليها هرزبرج على جميع الأفراد وفي مختلف الوظائف وفي كافة المجتمعات، بالإضافة الى أن النظرية اعتمدت على تقسيم مشاعر الفرد الى مشاعر إيجابية (رضا تام) أو مشاعر سلبية (استياء شديد)، وهو ما يتنافى مع الحقيقة، فقد تتراوح الاتجاهات بين الإيجابية والسلبية.

#### نوعية الدراسة ومنهجها

تصنف هذه الدراسة ضمن الدراسات الوصفية التحليلية التي تستهدف التعرف على الأوصاف الدقيقة للظاهرة التي يقوم الباحث بدارستها من حيث طبيعتها وماهيتها ووصفها الحالي والعلاقات بينها وبين العوامل المختلفة المؤثرة فيها. (Wimmer and Dominick, 1991: 107) وقد اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي، اذ يعد من أنسب المناهج العلمية ملائمة لهذه الدراسة، حيث يستهدف تسجيل وتحليل وتفسير الظاهرة في وضعها الراهن، وهو بهذا المفهوم يُعتبر المنهج الرئيسي لدراسة جمهور وسائل الاعلام في إطارها الوصفي أو التحليلي، حيث يسمح للباحث بدراسة عدد كبير من المتغيرات في وقت واحد، وتقديم قاعدة معرفية واحدة للبيانات الخاصة بهذا الجمهور، يمكن استخدامها في وصف تركيبته وبنائه، واختبار العديد من الفروض العلمية الخاصة بين هذه المتغيرات (عبد الحميد، 2004: 158-159).

## مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من القائمين بالاتصال في المؤسسات الصحفية السعودية والبالغ عددهم (800) شخصا وبواقع (96) من الاناث وبما نسبته 12% و(720) من الذكور وبما نسبته 88% من المجموع الكلي.

## عينة الدراسة

نظراً لصعوبة شمول جميع القائمين بالاتصال في المؤسسات الصحفية السعودية (800) ولضيق الوقت وكبر حجم المجتمع المدروس، تم اختيار العينة الطبقية العشوائية وبشكل يتناسب وبنسبة بلغت (30%)، حيث بلغت عينة الدراسة (240) وبواقع (208) ذكوار و(32) اناثا.

## أداة جمع البيانات

صمم الباحث استمارة استقصاء، تتضمن المتغيرات الرئيسة للدراسة والقابلة للقياس، وتكونت الاستمارة من جزئين:

- الجزء الأول يتعلق بأسئلة ذات صلة بالحالة للمبحوث والتي تتضمن المعلومات العامة كالعمر والجنس والراتب والخبرة والمؤهل العلمي والوظيفة.
  - أما الجزء الثاني فقد تكون من مجموعة من الاسئلة تدور حول مدى الرضا والعوامل المؤثرة في الرضا ومستوى الرضا وعوامل تحقق الرضا.
- وبعد استعراض الإطار النظري والمقاييس السابقة في مجال الرضا الوظيفي قام الباحث بإعداد مقياس الرضا الوظيفي للصحفيين السعوديين بما يتناسب وأفراد العينة، وتكون المقياس من (26) بندا في صورته النهائية تندرج تحت ستة أبعاد أساسية هي: (الرضا عن المهام التي تتضمنها الوظيفة، الرضا عن العلاقة مع الرؤساء، الرضا عن مكان العمل، الرضا عن العلاقة مع الزملاء، الرضا عن الراتب والحوافز المادية، الرضا عن فرص الترقية) كما تم تحديد ثلاثة استجابات متدرجة لكل بند وفقاً لطريقة ليكرت وهي: (راض، راض إلى حد ما، غير راض).

## اختبارات الصدق:

اختبار الصدق: قام الباحث بعرض أداة البحث (استمارة الاستبيان) على مجموعة من الأساتذة المتخصصين وعددهم (3)، ثم قام بإجراء التعديلات اللازمة على هذه الأداة طبقاً لملاحظات السادة المحكمين.

### ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات الأداة تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا على عينة الدراسة الأصلية، وذلك لمعرفة معامل ثبات الاتساق الداخلي للأداة ككل، حيث بلغ معامل الثبات (0.93)، وهي قيمة مرتفعة وكافية لإجراء الدراسة.

### المعالجة الإحصائية

تم استخدام أساليب الاحصاء الوصفي والتحليلي للإجابة عن أسئلة الدراسة من خلال استخدام SPSS، ومن اجل الاجابة عن اسئلة الدراسة تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، مع استخدام اختبار (كرونباخ الفا) للتأكد من ثبات اداة الدراسة. يتوجب الاشارة الى انه تم الاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي الوصفي للبيانات التي تشمل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع محاور الدارسة المستقلة والفقرات المكونة لكل محور.

### خصائص توزيع عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (240) عامل وعاملة في المؤسسات الصحفية السعودية ، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة ، جدول (١) يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً للمعلومات العامة.

جدول (١) توزيع أفراد العينة تبعاً للبيانات الديمغرافية

المتغير	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	86.7
	انثي	13.3
العمر	اقل من 25 سنة	16.7
	25-30 سنة	30.0
	31-35 سنة	15.0
	36-40 سنة	16.7
	اكثر من 40 سنة	21.7
	أقل من 5 سنوات	30.0
	5-10 سنوات	36.7
	11-15 سنة	8.3

النسبة المئوية	التكرار	المتغير	
10.0	24	16-20 سنة	الخبرة
15.0	36	أكثر من 20 سنة	
0.0	0	أقل من الثانوية	
16.7	40	ثانوية	المؤهل العلمي
26.7	64	دبلوم	
48.3	116	بكالوريوس	
8.3	20	دراسات عليا	
61.6	148	محرر	
33.0	80	صحفي	
1.8	4	كاتب	
3.6	8	مخرج	
100.0	240	المجموع ككل	

جاءت النتائج كما يتضح من الجدول رقم (1) ما يأتي:

- أن الذكور شكلوا من حجم عينة الدراسة (208) بنسبة مئوية (7.86%)، في حين جاءت الإناث (32) بنسبة مئوية (3.13). وحسب احصائيات جمعية الصحفيين الكويتيين فإن (نسبة الإناث في الجمعية هي 12%).
- جاءت أعلى نسبة مئوية لمتغير العمر (30%) للفئة العمرية (25-30 سنة)، ثم يليها النسبة المئوية (7.21%) للفئة العمرية (أكثر من 40 سنة)، بينما بلغت أدنى نسبة المئوية (0.15%) للفئة العمرية (31-35 سنة).
- ترتبط هذه النتائج بعدة جوانب أهمها رفق السوق السعودي بخريجي اعلام من قسم الاعلام مؤهلين للعمل الصحفي من جهة والاهتمام المتزايد من المؤسسات الصحفية السعودية بتوظيف صحفيين سعوديين مؤهلين.
- دلت النتائج على ان أعلى نسبة مئوية جاءت لمتغير الخبرة (7.36%) لسنوات الخبرة (5-10 سنوات)، ثم يليها النسبة المئوية (0.30%) لسنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (3.8%) لسنوات الخبرة (11-15 سنة).

## عوامل تكوين الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية السعودية (دراسة مسحية)

- كما دلت النتائج ان أعلى نسبة مئوية لمتغير المؤهل العلمي (3.48%) جاءت للمؤهل العلمي (بكالوريوس)، وهذا مرتبط كما اشار الباحث الى رقد السوق السعودي بخريجي قسم الإعلام، ثم يليها النسبة المئوية (7.26%) للمؤهل العلمي (دبلوم)، ولم تظهر أي نسبة مئوية للمؤهل العلمي (أقل من الثانوية).
- أما التشكيلة الوظيفية فقد جاءت أعلى نسبة مئوية لمتغير الوظيفة (1.66%) لوظيفة (محرر)، تلاها صحفي (33%)، تلاها مخرج صحفي (6.3%) بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (8.1%) لوظيفة كاتب.

### نتائج الدراسة

يتضمن هذا الجزء عرض نتائج الدراسة التي تهدف إلى معرفة الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية السعودية وفيما يلي عرض النتائج وفقاً لأسئلة الدراسة :

### السؤال الأول

ما مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الصحفية السعودية؟ للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات والمجموع الكلي، جدول (٢) يوضح ذلك:

جدول (٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات مدى الرضا والمجموع الكلي

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الرضا
1	مدى الرضا عن الراتب	1.97	0.78	9	متوسطة
2	مدى الرضا عن الترقيات	1.97	0.8	9	متوسطة
3	مدى الرضا عن الاعتراف والتقدير من الرؤساء	1.68	0.75	17	متوسطة
4	مدى الرضا عن مسؤوليات الوظيفة	1.58	0.7	23	منخفضة
5	مدى الرضا عن التشجيع المعنوي لك من قبل الإدارة	1.82	0.77	14	متوسطة
6	مدى الرضا عن نوع العمل الذي تؤديه	1.4	0.56	25	منخفضة

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الرضا
7	مدى الرضا عن انظمة واجراءات العمل (حرية الوصول الى مصادر المعلومات)	1.82	0.7	14	متوسطة
8	مدى الرضا عن بيئة العمل المادية ( الاثاث، التكييف ، الإضاءة)	1.65	0.66	20	منخفضة
9	مدى الرضا عن ضمانات الوظيفة (الاستقرار، الاستمرارية)	1.83	0.74	12	متوسطة
10	مدى الرضا عن العلاقة مع الزملاء	1.38	0.58	26	منخفضة
11	مدى الرضا عن فرص الانجاز الجيد	1.63	0.64	22	منخفضة
12	مدى الرضا عن المكافآت التشجيعية	2.17	0.78	6	متوسطة
13	مدى الرضا عن فرص التدريب والابتعاث	2.22	0.74	3	متوسطة
14	مدى الرضا على الاشراف	1.83	0.67	12	متوسطة
15	مدى الرضا عن المناخ الوظيفي ومرونة العمل	1.75	0.63	16	متوسطة
16	مدى الرضا عن ارائك في التجديد والابتكار في المؤسسة	1.88	0.69	11	متوسطة
17	مدى الرضا عن العدل والمساواة بين العاملين	2.08	0.72	8	متوسطة
18	مدى الرضا عن المكانة الاجتماعية المكتسبة من العمل	1.65	0.68	20	منخفضة
19	مدى الرضا عن الثقة والانتماء للمؤسسة	1.55	0.67	24	منخفضة
20	مدى الرضا عن فرص التعبير عن الذات و ابداء الرأي و حرية التعبير	1.67	0.68	18	متوسطة
21	مدى الرضا عن الحوافز التشجيعية المالية الممنوحة لك	2.2	0.78	5	متوسطة
22	مدى الرضا عن بعد مكان السكن عن العمل	1.67	0.73	18	متوسطة
23	مدى الرضا عن الخدمات الصحية	2.22	0.72	3	متوسطة
24	مدى الرضا عن التأمينات الاجتماعية	2.25	0.77	2	متوسطه
25	مدى الرضا عن التشجيعات المالية وغلاء المعيشة	2.42	0.72	1	مرتفعة
26	مدى الرضا عن تأمين النقل من والى المؤسسة	2.15	0.78	7	متوسطة

## عوامل تكوين الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية السعودية (دراسة مسحية)

الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الرضا
	المجموع ككل	1.86	0.44		متوسطة

يظهر لنا من جدول (٢) أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات الدراسة تراوحت ما بين (1.38-2.42)، حيث كان أعلاها للفقرة رقم (25) "مدى الرضا عن التشجيعات المالية وغلاء المعيشة" بدرجة رضا (مرتفعة) وهذه النتائج تتعارض مع نتائج دراسة السعيد (2013) ودراسة قضاة وآخرين (2013) ودراسة غالي (2010)، ثم يلها المتوسط الحسابي (2.25) للفقرة رقم (24) "مدى الرضا عن التأمينات الاجتماعية" بدرجة رضا (متوسطة)، بينما بلغ أدناها للفقرة رقم (10) "مدى الرضا عن العلاقة مع الزملاء" بدرجة رضا (منخفضة) وهذا ياري الباحث مؤشر سلبي يتوجب على المؤسسات الصحفية بإيلائه الاهتمام بالإضافة الى الفقرات (4,6,8,10,11,18,19) التي جاءت نتائجها منخفضة، وبلغ المتوسط الحسابي للمجموع ككل (1.86) بدرجة رضا (متوسطة).

### السؤال الثاني

هل توجد علاقة بين الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الصحفية السعودية

والمغيرات الديموغرافية والوظيفية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج قيمة معامل الارتباط (Pearson Correlation)

لرضا العاملين في المؤسسات الصحفية السعودية والمغيرات (الجنس، العمر، الخبرة، المؤهل العلمي، الراتب، والوظيفة)، جدول (3) يوضح ذلك:

جدول (٣) قيم معامل الارتباط لرضا العاملين في المؤسسات الصحفية السعودية مع المتغيرات (الجنس،

العمر، الخبرة، المؤهل العلمي، الراتب والوظيفة)

المتغير	معامل الارتباط	مستوي الدلالة
الجنس	-0.219	0.09
العمر	*0.317	0.01
الخبرة	0.132	0.32
المؤهل العلمي	**0.387	0
الراتب	0.05	0.71

المتغير	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
الوظيفة	0.176-	0.19

يظهر من جدول (3) ما يأتي :

- بلغت قيمة معامل الارتباط بالنسبة للجنس (-0.219) وهي قيمة غير دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ )، وهذا يدل على عدم وجود علاقة بين رضا العاملين في المؤسسات الصحفية السعودية والجنس وهذا يتفق مع نتائج دراسة المطيري (2009) ودراسة مارجريت (2005) ودراسة سمبل وستيد (2009).
- بلغت قيمة معامل الارتباط بالنسبة للعمر (0.317) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ )، وهذا يدل على وجود علاقة طردية ضعيفة بين رضا العاملين في المؤسسات الصحفية السعودية والعمر وهذه النتائج تتعارض مع نتائج السعيد (2013).
- بلغت قيمة معامل الارتباط بالنسبة للخبرة (0.132) وهي قيمة غير دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ )، وهذا يدل على عدم وجود علاقة بين رضا العاملين في المؤسسات الصحفية السعودية والخبرة وهذا يتفق مع نتائج دراسة سكمبل وستيد (2009).
- بلغت قيمة معامل الارتباط بالنسبة للمؤهل العلمي (0.387) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.01$ )، وهذا يدل على وجود علاقة طردية ضعيفة بين رضا العاملين في المؤسسات الصحفية السعودية والمؤهل العلمي وهذه النتائج تتفق مع نتائج أبو شنب (2000).
- بلغت قيمة معامل الارتباط بالنسبة للراتب (0.05) وهي قيمة غير دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ )، وهذا يدل على عدم وجود علاقة بين رضا العاملين في المؤسسات الصحفية السعودية والراتب وهذه النتائج تتفق مع نتائج دراسة سكمبل وستيد (2009) وتتعارض مع نتائج قضاة وآخرين (2013).
- بلغت قيمة معامل الارتباط بالنسبة للوظيفة (-0.167) وهي قيمة غير دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.05$ )، وهذا يدل على عدم وجود علاقة بين رضا العاملين في المؤسسات الصحفية السعودية والوظيفة وهذه النتائج تتعارض مع نتائج دراسة قضاة (2013).

### السؤال الثالث

ما مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الصحفية السعودية من وجهة نظرهم؟

للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على عناصر الرضا، جدول (4) يوضح ذلك:

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العنصر	الرقم
1	1.43	2.53	الرضا عن المهام التي تتضمنها الوظيفة	2
2	1.38	2.65	الرضا عن العلاقة مع الرؤساء	3
3	1.65	2.88	الرضا عن مكان العمل	5
4	1.41	2.98	الرضا عن العلاقة مع الزملاء	4
5	1.56	3.48	الرضا عن الراتب والحوافز المادية	1
6	1.28	3.97	الرضا عن فرص الترقية	6

يظهر من جدول (4) أن أكثر عنصر من عناصر الرضا ذو أهمية عالية عنصر (الرضا عن المهام التي تتضمنها الوظيفة) حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة لهذا العنصر (2.53)، ثم يليه العنصر (الرضا عن العلاقة مع الرؤساء) بمتوسط حسابي (2.65) وهذه النتيجة تتعارض مع نتيجة دراسة قضاة وآخرين (2013)، بينما كان العنصر الأقل أهمية (الرضا عن فرص الترقية) بمتوسط حسابي (3.97) وهذه نتائج تتعارض مع نتائج دراسة أبو شنب (2000). ويرى الباحث ان هذه مؤشرات هامة يتوجب على المؤسسات الصحفية الاهتمام بها والعمل على تحقيقها لان ذلك سببا في نجاح عمل المؤسسات الصحفية.

### السؤال الرابع

هل توجد مساهمة داله إحصائياً ( $\alpha = 0.05$ ) لأي من العناصر السابقة في شرح التباين في

الرضا عن العمل لدى موظفي المؤسسات الصحفية السعودية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار الانحدار المتعدد لشرح التباين في الرضا عن العمل لدى موظفي المؤسسات الصحفية السعودية بالنسبة للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية.

جدول (٥) نتائج تحليل التباين الأحادي

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	مربع المتوسطات	قيمة F	مستوى الدلالة	قيمة R <sup>2</sup>
0.080	0.580	0.7800	0.1530	6	0.9200	الانحدار
			0.1970	53	10.418	الخطأ
				59	11.338	المجموع

يظهر لنا من جدول (5) أن قيمة F بلغت (780.0) وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ ) ، كما بلغت قيمة 2R (08.0) وهي قيمة ضعيفة جداً.

جدول (٦) نتائج تحليل الانحدار المتعدد بالنسبة للرضا عن العمل مع عناصر الرضا

العنصر	قيمة B	قيمة T المحسوبة	مستوى الدلالة
الرضا عن المهام التي تتضمنها الوظيفة	-.0690	-.4500	0.650
الرضا عن العلاقة مع الرؤساء	-.1380	-.8960	0.370
الرضا عن مكان العمل	0.1730	1.164	0.240
الرضا عن العلاقة مع الزملاء	0.0750	0.4610	0.640
الرضا عن الراتب والحوافز المادية	-.0570	-.3800	0.700
الرضا عن فرص الترقية	-.0210	-.1530	0.870



شكل (١) مستوى الدلالة

يظهر لنا من جدول (٦) أن قيم T المحسوبة لعناصر الرضا الستة بلغت (-0.450، -0.896، 1.164، 0.461، -0.380، 0.153) على التوالي، وهي قيم غير دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ( $\alpha = 0.05$ )، وهذا يدل على عدم وجود مساهمه لأي من العناصر الستة في شرح التباين في رضا الموظفين عن العمل في المؤسسات الصحفية السعودية وهذه النتائج تتعارض مع دراسة السعيد (2013)، قضاة وآخرين (2013)، مقار (2005) ودارسة المطيري (2009).

## النتائج

بعد مناقشة البيانات أعلاه توصلت الدراسة للنتائج التالية:

1. جاءت نتائج الدراسة لتبين ان أعلى متوسط حسابي (2.42) للفقرة رقم (25) "مدى الرضا عن التشجيعات المالية وغلاء المعيشة" بدرجة رضا (مرتفعة)، ثم يليها المتوسط الحسابي (2.25) للفقرة رقم (24) "مدى الرضا عن التأمينات الاجتماعية" بدرجة رضا (متوسطة)، بينما بلغ أدنى متوسط الحسابي (1.38) للفقرة رقم (10) "مدى الرضا عن العلاقة مع الزملاء" بدرجة رضا (منخفضة)، وبلغ المتوسط الحسابي للمجموع ككل (1.86) بدرجة رضا (متوسطة).
2. أكدت نتائج الدراسة بعدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الصحفية السعودية والمتغيرات الديموغرافية والوظيفية.
3. جاءت نتائج الدراسة بان أكثر عنصر من عناصر الرضا ذو أهمية عالية عنصر (الرضا عن المهام التي تتضمنها الوظيفة حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة لهذا العنصر (2.53)، ثم عنصر (الرضا عن العلاقة مع الرؤساء) بمتوسط حسابي (2.65)، بينما كان العنصر الأقل أهمية (الرضا عن فرص الترقية) بمتوسط حسابي (3.97).
4. جاءت نتائج الدراسة لتؤكد بعدم وجود مساهمه لأي من العناصر الستة في شرح التباين في رضا الموظفين عن العمل في المؤسسات الصحفية السعودية.
5. بينت الدراسة عن ارتفاع درجة الرضا عن الحافز التشجيعي واعتباره بأهم العوامل للحصول علي الرضا الوظيفي.
6. أثبتت الدراسة عدم رضا العاملين بالمؤسسات الإعلامية السعودية عن الراتب واعتبروه أحد الأسباب في حصول عدم الرضا الوظيفي.
7. كشفت الدراسة عن رضا العاملين عن المهام الموكلة لهم بمقتضى الوظيفة.

## التوصيات

- في ضوء النتائج التي اسفرت عنها هذه الدراسة، يوصي الباحث بما يأتي:
١. ضرورة اهتمام المؤسسات الصحفية السعودية بنتائج هذه الدراسة وغيرها من الدراسات لرفع كفاءة العاملين فيها مما يتعكس ايجابا على العمل الصحفي السعودي.
  ٢. ضرورة إجراء دراسات مماثلة.

## المراجع

- المراجع العربية
- أبو شيخة، نادر، 1998، الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية، مركز الدراسات والبحوث، أكاديمية نايف العربية.
- أحمد بن محمد الجميلة، 2010، الممارسة المهنية الصحفية والعوامل المؤثرة فيها - دراسة ميدانية على عينة من الصحف والصحفيين في المملكة العربية السعودية رسالة دكتوراه، قسم الإعلام، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- البخاري، مريم، 1986، الرضا الوظيفي للعاملات في التعليم العام في ضوء اللائحة التعليمية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.
- بطرس جرجس الحلاق، 1999، العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الإعلامية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة، كلية الإعلام.
- حسين أبو شنب، 2000، دور قائم بالاتصال في مؤسسات الإعلام الفلسطيني، بحث غير منشور مقدم للمؤتمر العلمي الثاني لقسم الدراسات الإعلامية، معهد البحوث والدراسات الإعلامية بالقاهرة/ جامعة الدول العربية.
- خالد ابراهيم الزويد ، ، ٢٠١١ ، <http://kenanaonline.com/users/khalidalzward/posts/342679>.
- ريم فاطم معجل المطيري، 2009، الرضا الوظيفي لدى الصحفيات السعوديات والعوامل المؤثرة فيه "دراسة وصفية مسحية، ضمن متطلبات الحصول على الماجستير في الإعلام، كلية الدعوة والإعلام، جامعة الإمام محمد الإسلامية.
- سالم تيسير الشرايدة، 2008، الرضا الوظيفي: أطر نظرية وتطبيقات عملية، عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.

صلاح الدين عبدالباقى، 2005، مبادئ السلوك التنظيمي، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية،  
الدار الجامعية.

عبد الحميد، محمد، 2004، البحث العلمي في الدراسات الإعلامية. الطبعة الثانية، عالم  
الكتب للنشر والتوزيع والطباعة، القاهرة.

كامل عباس، 2002، مفاهيم حديثة في علم الإدارة (الرضا الوظيفي نموذجاً)، القاهرة، مكتبة  
الأنوار.

كاميليا يوسف الجنائني، 2001، مبادئ السلوك التنظيمي، معهد المدينة العالي للإدارة  
والتكنولوجيا.

مارجريت سمير ساويرس مقار، 2005، العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للقائمات  
بالاتصال في الصحافة المصرية رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة، كلية  
الاعلام.

محرز حسين غالي، 2010، أساليب تنظيم وإدارة الجهاز التحريري بالصحف المصرية وعلاقتها  
بالاستقلال المهني للمحررين ومدى شعورهم بالرضا الوظيفي، المجلة المصرية  
لبحوث ال رأي العام، المجلد 10، العدد 2، يوليو- ديسمبر 2010.

محمد إبراهيم التويجري، 1988، المواقف الوظيفية والرضا الوظيفي للعاملين من  
السعوديين وغير السعوديين في الشركات متعددة الجنسيات "دراسة ميدانية  
مقارنة"، المجلة العربية للإدارة، مجلد 12، العدد 3.

محمود محمد السيد، 1998، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الناشر مركز التعليم  
المفتوح، جامعة عين شمس، القاهرة.

مريم بخاري، 1986، الرضا الوظيفي للعاملات في التعليم العام في ضوء اللائحة التعليمية،  
رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.

مصطفى محمود والسيد طه حسنين، 2005، المدير وتنمية سلوك العاملين: مدخل است  
ارتيجي لإدارة السلوك الإنساني والتنظيمي في المنظمات المعاصرة، مطابع الولاء  
الحديثة، القاهرة، مصر.

منصور محمد المعمر، 1993، الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربويين والموجهات التربويات  
وعلاقته بأدائهم الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك  
سعود.

نادر أحمد أبو شيخة، 1998، الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية، مركز الدراسات والبحوث، أكاديمية نايف العربية.  
 ياسر يوسف عبدالمعطي وتريسا ماي لشر، 2007، الرضا الوظيفي للمكتبيين العاملين بمكتبات كليات ومعاهد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بالكويت. مجلة التربية، س.36، ع.160.  
 يوسف السعيد، 2013، دور العلاقات العامة في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في صحيفتي الرأي والكويت تايمز الكويتيتين رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط، الأردن.

#### المراجع الأجنبية:

- Arthur Li- Jing, Brian L. Massey. 2008. Factors Related to Journalists Job satisfaction, Meta analysis and path model. Paper presented at a session for media management and Economics Division at the convention held by AEJMC, Chicagoo.
- Badawi, Ghaji. 2006. Factors affecting the levels of job satisfaction of female librarians in Nigeria: a test of HERZBERG's hygiene/ motivator factors. *Samaru Journal of Information Studies*, 6 (1-2). Available at: <http://www.ajol.info/index.php/sjis/article/view/40591> C. J.
- Chantal Rivalean. 2003. "Les theories de la motivation" <http://www.cadredesante.com/spis/IMG/pdf/doc-85.pdf>.
- Cranny; Patricia Cain Smith; Eugene F. Stone. 1992. Job Satisfaction: How People Feel about Their Jobs and How It Affects Their Performance. New York: *Lexington Books*.
- Glasgow, B. L. 1984. Job satisfaction Among Academic Librarians, North Texas State University.
- Hart, Genevieve. 2010. Job satisfaction in a South African academic library in Transition. *The Journal of Academic Librarianship*, 36 (1). Available at: <http://www.sciencedirect.com/www.sndl1.arn.dz/science/article/pii/S0099133309002043>

- Kris Kodrich. 2007. Chile's Regional Journalists in the 21<sup>st</sup> century: Attitudes, Behavior, and Job satisfaction of news media. Paper presented at the annual meeting of the International Comm., Association, San Francisco.
- Rhonda Breit. 2010. Towards a Theory of Journalism as practice. Paper presented at the annual meeting of the International Comm., Association, New York.
- Qudah, Mohammed et al. 2013, Job Satisfaction of Employees of Jordan Radio and Television, *International Journal of Humanities and Social Science*, 3 (12).
- R.W. Scambel and B.N.A. 2009. Stead: Study of Type and Tenure as it Pertains Job Satisfaction, *Journal of Library Administration*, 1, 3-18.
- Sierpe, Eino. 1999. Job satisfaction among librarians in English Language universities in Quebec. *Library and information science research*, 21 (4) Available at: <http://www.sciencedirect.com/www.sndl1.arn.dz/science/article/pii/S0740818899000250>
- Spector, Paul E. 1997. Job satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences. New York, Sage Publications.
- Steve M, Jex. 2002. Organizational Psychology: A scientist Practitioner Approach. New York, John Wiley and Sons.
- Togia, Aspasia et al. 2004. Job Satisfaction among Greek Academic librarians. *Library & Information science research*, Vol.26. Available at: <http://www.sciencedirect.com/www.sndl1.arn.dz/science/article/pii/S0740818804000180>
- Wimmer, Roger, D. and Dominick, Joseph, R. 1991. Mass Media Research: An Introduction. 3<sup>rd</sup> ed. Wadsworth Publishing Company, Belmont, California.