

The Islamic University–Gaza
Research and Postgraduate Affairs
Faculty of Art
Master of Journalist



الجامعة الإسلامية – غزة
شئون البحث العلمي والدراسات العليا
كلية الآداب
ماجستير صحافة

العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات
الفلسطينيات في فلسطين
"دراسة ميدانية"

**Factors Affecting Job Satisfaction among
Female Palestinian Journalists in Palestine
"A field study"**

إعداد الباحثة

سامية عدنان إبراهيم العجوري

إشراف

الأستاذ الدكتور

جواد راغب أيوب الدلو

قُدِّمَ هَذَا الْبَحْثُ إِسْتِكْمَالًا لِمَتَطَلِبَاتِ الْحُصُولِ عَلَى دَرَجَةِ الْمَاجِسْتِيرِ

فِي (الصحافة) بِكَلِيَّةِ (الآداب) فِي الْجَامِعَةِ الْإِسْلَامِيَّةِ بِغَزَّةِ

أبريل 2017م / رجب 1438 هـ

إقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات

الفلسطينيات في فلسطين

"دراسة ميدانية"

**Factors Affecting Job Satisfaction among
Female Palestinian Journalists in Palestine**

"A field study"

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل الآخرين لنيل درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

I understand the nature of plagiarism, and I am aware of the University's policy on this.

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted by others elsewhere for any other degree or qualification.

Student's name:	سامية عدنان العجوري	اسم الطالبة:
Signature:		التوقيع:
Date:		التاريخ:



نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير

بناءً على موافقة شئون البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بغزة على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحثة/ سامية عدنان ابراهيم العجوري لنيل درجة الماجستير في كلية الآداب/ قسم الصحافة، وموضوعها:

العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين "دراسة ميدانية"

وبعد المناقشة التي تمت اليوم الثلاثاء 14 رجب 1438هـ، الموافق 2017/04/11م الساعة الواحدة ظهراً في قاعة مؤتمرات مبنى الحديدان ، اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:

.....	مشرفاً و رئيساً	أ.د. جواد راغب الدلو
.....	مناقشاً داخلياً	د. أيمن خميس أبو نقيرة
.....	مناقشاً خارجياً	د. أحمد العبد أبو السعيد

وبعد المداولة أوصت اللجنة بمنح الباحثة درجة الماجستير في كلية الآداب/قسم الصحافة.

واللجنة إذ تمنحها هذه الدرجة فإنها توصيها بتقوى الله ولزوم طاعته وأن تسخر علمها في خدمة دينها ووطنها.

والله ولي التوفيق ،،،



نائب الرئيس لشئون البحث العلمي والدراسات العليا

أ.د. عبدالرؤوف علي المناغمة

ملخص الدراسة باللغة العربية

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة عليه لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، بالإضافة إلى التعرف على الضغوط التي تواجههن وتؤثر على أدائهن المهني، وتعد هذه الدراسة من البحوث الوصفية، واستخدمت منهج الدراسات المسحية، وفي إطاره أسلوب مسح أساليب الممارسة، ومنهج دراسة العلاقات المتبادلة، ومن خلاله أسلوب الدراسات الارتباطية، واعتمدت الباحثة على نظرية القائم بالاتصال، ونظريتين رئيسيتين من نظريات الرضا الوظيفي هما نظرية تدرج الحاجات لماسلو، ونظرية ذات العاملين لهيرزبرج.

واختارت الباحثة عينة عشوائية طبقية من الصحفيات الفلسطينيات العاملات في المؤسسات الإعلامية بحجم مئة وثلاثون مفردة من المجتمع الأصلي من الضفة الغربية وقطاع غزة، وتحتصر الدراسة الميدانية بالفترة الزمنية الممتدة من 2016/12/15م وحتى 2017/1/10م، وخلصت إلى مجموعة من النتائج أبرزها:

يوجد رضا وظيفي بدرجة كبيرة لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، حيث بلغ عن جميع المحاور (71.98%)، إذ أثرت محاور الرضا الرئيسية مجتمعة إيجابياً على الرضا الوظيفي للصحفيات الفلسطينيات في فلسطين باستثناء المحور المتعلق بالعوامل الاقتصادية، كما أظهرت أن العوامل الذاتية أكثر العوامل المؤثرة إيجابياً، بينما أكثر العوامل المؤثرة سلبياً كانت العوامل الاقتصادية، أما درجة الضغوط التي تواجه الصحفيات فقد جاءت متوسطة، حيث أظهرت الدراسة أن أعلى نسبة من الضغوط هي الضغوط الشخصية والعائلية، يليها الضغوط الداخلية، ثم الضغوط المجتمعية، وأخيراً الضغوط الخارجية.

كما أظهرت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات الصحفيات حول الرضا الوظيفي تعزى لـ (نوع المؤسسة الإعلامية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الحالة الاجتماعية، ملكية المؤسسة).

وقد خرجت الدراسة بعدة توصيات أهمها: ضرورة توفير الأمن والاستقرار الوظيفي للصحفيات الفلسطينيات من خلال إلحاقهن بنظام التأمين والمعاشات المعمول به في فلسطين، وإقرار نظام ترقية منصف وغير منحاز من خلال اعتماد معايير مهنية معينة تتيح تكافؤ الفرص؛ كذلك تفعيل نظام التقدير والتحفيز المعنوي للصحفيات بصورة دورية لتلاشي الشعور بالتحيز، والعمل على تنويع الحوافز مع ربط ذلك التقدير بمستوى أدائهن وإنجازهن في العمل.

Abstract

This study aims to investigate the level of job satisfaction and the factors affecting it among Palestinian female journalists in Palestine, as well as to identify the pressures they encounter and affect their work performance. This study is considered descriptive research using the survey methodology, through which the practice techniques survey design was used and the reciprocal relationships approach, through which the correlation studies design was used. The researcher adopted the gatekeeping theory, and two major theories of job satisfaction which are Maslow's hierarchy of needs theory and Herzberg's Two-Factor theory.

The researcher selected a random stratified sample consisting of (130) journalists from the original population of Palestinian female journalists working in media institutions in the West Bank and the Gaza Strip. The field study was conducted in the period from 12/15/2016 to 10/01/2017.

The study concluded with a number of findings, the most important of which included:

There is a high degree of job satisfaction among Palestinian female journalists in Palestine, as the average score for all domains was (71.98%). The combined major domains of satisfaction positively affected job satisfaction among Palestinian female journalists in Palestine, with the exception of the domain related to the economic factors. The study also revealed that the subjective factors were the most positively influencing factors, while the most negatively influencing factors were the economic factors. Concerning the degree of pressures encountering female journalists, they were average as the study revealed that the highest percentage of pressures are personal and family pressures, followed by the internal and societal pressures, and finally came the external pressures.

The study also revealed that there were no statistically significant differences between the means of female journalists' responses concerning job satisfaction attributed to the variables of (media institution, academic qualification, years of service, marital status, institution ownership).

The study came up with several recommendations, the most important of which included: the need to provide job security and stability for the Palestinian female journalists through enrolling them in the insurance and pension system in force in Palestine; the adoption of an equitable and unbiased promotion system through the adoption of certain professional standards that allow equal opportunities; the periodical activation of the moral appreciation and motivation system for female journalists to evade any feeling of bias; and working on diversifying the incentives while linking that appreciation to the level of their performance and achievement at work.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ

وَالْمُؤْمِنُونَ ﴾

[سورة التوبة: 105]

الإهداء

أهدي هذه الدراسة:

- ❖ إلى أعظم نعمة أنعم الله عليّ بها بعد الإسلام، إلى التي رعت وربت وعاونت وشجعت ونصحت، ينبوع الصبر والتفاؤل والأمل، إلى من أرجو رضاها بعد رضى الله ورسوله أمي الغالية.
- ❖ إلى من أحمل اسمه بكل فخر، الذي رباني وعلمني، إلى من أفقده ويشتاق إليه القلب، إلى من يرتعش قلبي لذكره ... والذي الحبيب - رحمه الله -.
- ❖ إلى الذي ساندني ودعمني، وقام بتذليل الصعاب والعقبات أمامي لكي أصل لهذه المحطة، رفيق دربي وشريك حياتي زوجي العزيز.
- ❖ إلى هدية الرحمن بناتي مرح، إيمان، فرح، سارة، جنى، وصغيري عبد الله قرّة عيني.
- ❖ إلى سندي وقوتي ومن أرفع رأسي بهم عالياً إخواني وأخواتي الذين كانوا داعمين لي طوال فترة دراستي.
- ❖ إلى أهل زوجي الكرام أخوة وأخوات.

إليكم جميعاً أهدي هذا البحث المتواضع

شكرٌ وتقديرٌ

الحمد لله الذي يقول الحق وهو يهدي السبيل، والصلاة والسلام على نبينا محمد الصادق الوعد الأمين، خاتم النبيين وإمام المرسلين، جدد الله به رسالة السماء، وأحيا بيعته سنن الأنبياء، ونشر بدعوته آيات الهداية، وأتم به مكارم الأخلاق.

ولا يسعني في هذا المقام إلا أن أشكر كل من له فضل عليّ بعد الله سبحانه وتعالى، وأبدأ بالشكر الوافر والتقدير العظيم للأستاذ الدكتور جواد راغب أيوب الدلو . أستاذ الصحافة والإعلام في الجامعة الإسلامية بغزة . لقبوله الإشراف على هذه الدراسة، فهو صاحب العلم الوفير والنفس الطويل، والذي لم يبخل عليّ من فيض علمه وكريم خلقه، فوجدت منه العطاء الوافر، والتوجيه الرشيد، ورحابة الصدر، فقد كان لتوجيهاته القيمة، وآرائه السديدة الأثر الكبير في تعديل مسار الرسالة لترتقي نحو الأفضل، فأدعو الله تعالى أن يجزيه أفضل الجزاء.

كما وأتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى عضوي لجنة المناقشة الدكتور/ أيمن أبو نقيرة مناقشاً داخلياً، والدكتور/ أحمد أبو السعيد مناقشاً خارجياً، لتفضلهما بالموافقة على مناقشة هذه الرسالة، وإثرائها بملاحظتهما القيمة.

ولا أنسى عظيم الشكر والتقدير لأساتذتي في قسم الصحافة والإعلام بالجامعة الإسلامية كل باسمه ولقبه، فهم من أعطوا بلا حدود وقد تعلمت منهم الكثير.

والشكر موصول إلى الأساتذة الزملاء في كلية الإعلام بجامعة الأقصى، الذين لم يبخلوا عليّ بملاحظاتهم وتوجيهاتهم للرفي بهذه الدراسة، وأخص بالذكر الدكتور/ زهير عابد، الذي كان دوماً نعم السند والمعين لي طوال فترة دراستي.

ولا أنسى شكري وتقديري للدكتور/ عبد الكريم فرج الله لما قدمه لي من مساعدة في الجانب الإحصائي، ولابنة أختي منال العجوري على ما قامت به من تنقيح لغوي للرسالة.

ولا أنسى أن أتقدم بعظيم شكري وعرفاني للأستاذ محمد بركات مدير عمادة شؤون الطلبة السابق على دعمه المتواصل لإنجاز الدراسة بأسرع وقت.

وأخيراً فإنني لا أدعي الكمال في هذا العمل، فحسبي أنني حاولت واجتهدت، فإن وفقت فمن الله، وإن قصرت، فمن نفسي والشيطان، وما توفيقي إلا بالله، عليه توكلت وإليه أنيب.

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

الباحثة/

سامية عدنان العجوري

فهرس المحتويات

أ	إقرار.....
ب	ملخص الدراسة باللغة العربية.....
ت	Abstract.....
ث	آية قرآنية.....
ج	الإهداء.....
ح	شكرٌ وتقديرٌ.....
خ	فهرس المحتويات.....
ز	قائمة الجداول.....
ط	قائمة الملاحق.....
1	المقدمة:.....
1	الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
5	أولاً - أهم الدراسات السابقة:.....
19	ثانياً- الاستدلال على المشكلة:.....
20	ثالثاً - مشكلة الدراسة:.....
20	رابعاً- أهمية الدراسة:.....
21	خامساً - أهداف الدراسة:.....
22	سادساً - تساؤلات الدراسة:.....
22	سابعاً - فروض الدراسة:.....
23	ثامناً- المتغيرات الإحصائية:.....
23	تاسعاً - حدود الدراسة:.....
24	عاشراً - الإطار النظري للدراسة:.....
28	الحادي عشر- نوع الدراسة ومناهجها وأداتها:.....
45	الثاني عشر - مجتمع الدراسة وعينتها:.....
50	الثالث عشر- الأساليب الإحصائية المستخدمة:.....

50	الرابع عشر - المفاهيم الأساسية للدراسة:
51	الخامس عشر - تقسيم الدراسة:
52	الفصل الثاني: الرضا الوظيفي والصحفيات الفلسطينيات في فلسطين
54	المبحث الأول: واقع الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين
54	المطلب الأول- الواقع الصحفي للمرأة الفلسطينية
55	أولاً - الواقع الصحفي للمرأة الفلسطينية من عام 1876م حتى عام 1948م:
58	ثانياً- الواقع الصحفي للمرأة الفلسطينية من عام 1948م حتى عام 1967م:
59	ثالثاً-الواقع الصحفي للمرأة الفلسطينية من بداية الاحتلال عام 1967م حتى الانتفاضة الأولى عام 1987م:
61	رابعاً- الواقع الصحفي للمرأة الفلسطينية من بداية الانتفاضة الأولى عام 1987م حتى عام 1993م:
62	خامساً- الواقع الصحفي للمرأة الفلسطينية في عهد السلطة الفلسطينية من عام 1994م حتى عام 2016م:
79	المطلب الثاني- المعوقات التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات:
80	أولاً- معوقات مجتمعية:
81	ثانياً- معوقات داخلية تتصل بالمؤسسة الصحفية:
83	ثالثاً- معوقات تتصل بطبيعة العمل:
83	رابعاً- معوقات ذاتية:
84	خامساً- معوقات اقتصادية وسياسية:
86	سادساً- معوقات تتعلق بنقابة الصحفيين:
89	المبحث الثاني: الرضا الوظيفي وضغوط العمل المؤثرة على القائم بالاتصال
89	المطلب الأول- الرضا الوظيفي:
89	أولاً- مفهوم الرضا الوظيفي:
91	ثانياً- أسباب الرضا وعدم الرضا الوظيفي:
93	ثالثاً- أهمية الرضا الوظيفي:
94	رابعاً- أهمية الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال:

96	خامساً- علاقة الرضا الوظيفي بمستوى الأداء:.....
97	المطلب الثاني- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي وطرق قياسه:.....
97	أولاً- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي:.....
110	ثانياً - قياس الرضا الوظيفي:.....
115	المطلب الثالث- ضغوط العمل ومدى تأثيرها على القائم بالاتصال.....
116	أولاً- تعريف ضغوط العمل:.....
116	ثانياً- حتمية ضغوط العمل:.....
117	ثالثاً- أسباب ضغوط العمل:.....
120	رابعاً- آثار ضغوط العمل على الفرد والمؤسسة:.....
122	خامساً- الضغوط المؤثرة على القائم بالاتصال:.....
128	الفصل الثالث: نتائج الدراسة الميدانية وفروضها
	المبحث الأول: تأثير العوامل الذاتية والعوامل التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات
130	الفلستينيات في فلسطين
130	أولاً- تأثير العوامل الذاتية على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلستينيات في فلسطين....
136	ثانياً- تأثير العوامل التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلستينيات في فلسطين.
	المبحث الثاني: تأثير العوامل الخاصة بالعلاقة مع جماعات العمل والعوامل الاقتصادية على
152	الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلستينيات في فلسطين
	أولاً- تأثير العوامل الخاصة بالعلاقة مع جماعات العمل على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات
152	الفلستينيات في فلسطين.....
	ثانياً- تأثير العوامل الاقتصادية على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلستينيات في
156	فلسطين.....
	المبحث الثالث: الضغوط والمقترحات الخاصة بتحسين الرضا الوظيفي لدى الصحفيات
163	الفلستينيات
163	أولاً- الضغوط التي تواجه الصحفيات الفلستينيات في فلسطين وتؤثر على أدائهن المهني..
175	ثانياً- مقترحات الصحفيات الفلستينيات لتحسين الرضا الوظيفي لديهن.....
177	المبحث الرابع: اختبار فروض الدراسة

200.....	الفصل الرابع: مناقشة أهم نتائج الدراسة وفروضها والتوصيات.
202.....	المبحث الأول: مناقشة أهم نتائج الدراسة الميدانية.
236.....	المبحث الثاني: مناقشة نتائج فروض الدراسة.
248.....	المبحث الثالث: توصيات الدراسة.
250.....	المصادر والمراجع.
261.....	الملاحق.

قائمة الجداول

- جدول (1.1): درجات مقياس ليكرت الخماسي 32
- جدول (1.2): معاملات الارتباط لفقرات مجال " الانتماء " مع الدرجة الكلية للمجال 34
- جدول (1.3): معاملات الارتباط لفقرات مجال " الاحترام وتقدير الذات " مع الدرجة الكلية للمجال .. 34
- جدول (1.4): معاملات الارتباط لفقرات مجال "المكانة الاجتماعية" مع الدرجة الكلية للمجال 35
- جدول (1.5): معاملات الارتباط لفقرات مجال "طبيعة العمل" مع الدرجة الكلية للمجال 35
- جدول (1.6): معاملات الارتباط لفقرات مجال "الأمن والاستقرار الوظيفي" مع الدرجة الكلية للمجال 35
- جدول (1.7): معاملات الارتباط لفقرات مجال "فرص الترقى" مع الدرجة الكلية للمجال 36
- جدول (1.8): معاملات الارتباط لفقرات مجال "بيئة وظروف العمل" مع الدرجة الكلية للمجال 36
- جدول (1.9): معاملات الارتباط لفقرات مجال "السياسة الإعلامية" مع الدرجة الكلية للمجال 36
- جدول (1.10): معاملات الارتباط لفقرات مجال "فرص التدريب" مع الدرجة الكلية للمجال 37
- جدول (1.11): معاملات الارتباط لفقرات مجال "التقدير في العمل" مع الدرجة الكلية للمجال 37
- جدول (1.12): معاملات الارتباط لفقرات مجال "العلاقة مع الرؤساء" مع الدرجة الكلية للمجال .. 37
- جدول (1.13): معاملات الارتباط لفقرات مجال "العلاقة مع الزملاء" مع الدرجة الكلية للمجال ... 38
- جدول (1.14): معاملات الارتباط لفقرات مجال "الراتب" مع الدرجة الكلية للمجال 38
- جدول (1.15): معاملات الارتباط لفقرات مجال "الحوافز المادية" مع الدرجة الكلية للمجال 38
- جدول (1.16): معاملات الارتباط ومستوى الدلالة لفقرات مجال " الضغوط المهنية " مع الدرجة الكلية للمجال 39
- جدول (1.17): معاملات الارتباط ومستوى الدلالة لفقرات مجال "الضغوط الإدارية" مع الدرجة الكلية للمجال 39
- جدول (1.18): معاملات الارتباط ومستوى الدلالة لفقرات مجال "الضغوط الخارجية" مع الدرجة الكلية للمجال 40
- جدول (1.19): معاملات الارتباط ومستوى الدلالة لفقرات مجال "الضغوط الشخصية والعائلية" مع الدرجة الكلية للمجال 40
- جدول (1.20): معاملات الارتباط ومستوى الدلالة لفقرات مجال "الضغوط المجتمعية" مع الدرجة الكلية للمجال 41

جدول (1.21): معاملات الارتباط ومستوى الدلالة لكل مجال من المجالات والدرجة الكلية للاستييان	42
جدول (1.22): معاملات الثبات لمجالات المقياس	44
جدول (1.23): إحصائية إجمالية توضح عدد الصحفيات العاملات في المؤسسات الإعلامية المرخصة في الضفة الغربية وقطاع غزة	45
جدول (1.24): توزيع أفراد العينة حسب نوع المؤسسة الإعلامية	46
جدول (1.25): توزيع أفراد العينة حسب السن	47
جدول (1.26): توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	47
جدول (1.27): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخدمة في الصحافة	48
جدول (1.28): توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية	48
جدول (1.29): توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العمل	49
جدول (1.30): توزيع أفراد العينة حسب ملكية المؤسسة	49
جدول (2.1): إحصائية تفصيلية توضح أعداد الصحفيات العاملات في المؤسسات الإعلامية المرخصة في الضفة الغربية وقطاع غزة	72
جدول (3.1): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig) لجميع مجالات محور "العوامل الذاتية"	130
جدول (3.2): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال الانتماء	131
جدول (3.3): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال الاحترام وتقدير الذات	133
جدول (3.4): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال المكانة الاجتماعية	135
جدول (3.5): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig) لجميع مجالات محور "العوامل التنظيمية"	137
جدول (3.6): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال طبيعة العمل	138
جدول (3.7): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال الأمن والاستقرار الوظيفي	140

- جدول (3.8):** يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال فرص الترقى 142.....
- جدول (3.9):** يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال بيئة وظروف العمل 144.....
- جدول (3.10):** يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال السياسة الإعلامية 146.....
- جدول (3.11):** يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال فرص التدريب 148.....
- جدول (3.12):** يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال التقدير في العمل "التحفيز" 150.....
- جدول (3.13):** يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لجميع مجالات محور "العوامل الخاصة بالعلاقة مع جماعات العمل" 152.....
- جدول (3.14):** يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال العلاقة مع الرؤساء 153.....
- جدول (3.15):** يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال العلاقة مع الزملاء 155.....
- جدول (3.16):** يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لجميع مجالات محور "العوامل الاقتصادية" 157.....
- جدول (3.17):** يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال الراتب 158.....
- جدول (3.18):** يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال الحوافز المادية 160.....
- جدول (3.19):** يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لجميع محاور الرضا الوظيفي للصحفيات الفلسطينيات 162.....
- جدول (3.20):** يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لجميع محاور الضغوط التي تواجه الصحفيات وتؤثر على أدائهن المهني 163.....
- جدول (3.21):** يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال الضغوط المهنية 165.....

جدول (3.22): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال الضغوط الإدارية.....	168
جدول (3.23): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات محور الضغوط الخارجية.....	170
جدول (3.24): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات محور الضغوط الشخصية والعائلية.....	172
جدول (3.25): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات محور الضغوط المجتمعية.....	174
جدول (3.26): يبين التكرارات والوزن النسبي لاقتراحات الصحفيات لتحسين مستوى الرضا الوظيفي.....	176
جدول (3.27): معامل الارتباط بين العوامل الذاتية وبين الضغوط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.....	177
جدول (3.28): يبين معامل الارتباط بين العوامل التنظيمية والضغوط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.....	178
جدول (3.29): يبين معامل الارتباط بين عوامل العلاقة مع جماعات العمل والضغوط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.....	179
جدول (3.30): يبين معامل الارتباط بين العوامل الاقتصادية والضغوط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.....	180
جدول (3.31): يبين نتائج اختبار التباين الأحادي - نوع المؤسسة الإعلامية.....	181
جدول (3.32): يبين نتائج اختبار التباين الأحادي - السن.....	183
جدول (3.33): يبين نتائج اختبار التباين الأحادي - المؤهل العلمي.....	185
جدول (3.34): نتائج اختبار التباين الأحادي - سنوات الخدمة في الصحافة.....	187
جدول (3.35): يبين نتائج اختبار التباين الأحادي - الحالة الاجتماعية.....	188
جدول (3.36): يبين نتائج اختبار التباين الأحادي - طبيعة العمل.....	190
جدول (3.37): يبين نتائج اختبار التباين الأحادي - ملكية المؤسسة.....	192
جدول (3.38): يبين نتائج اختبار التباين الأحادي - نوع المؤسسة الإعلامية.....	193
جدول (3.39): نتائج اختبار التباين الأحادي - السن.....	194
جدول (3.40): يبين نتائج اختبار التباين الأحادي - المؤهل العلمي.....	195

- جدول (3.41): يبين نتائج اختبار التباين الأحادي - سنوات الخدمة في الصحافة 196
- جدول (3.42): يبين نتائج اختبار التباين الأحادي - الحالة الاجتماعية 197
- جدول (3.43): يبين نتائج اختبار التباين الأحادي - طبيعة العمل 198
- جدول (3.44): يبين نتائج اختبار التباين الأحادي - ملكية المؤسسة 199

قائمة الملاحق

ملحق رقم (1): أسماء المحكمين حسب الترتيب الأبجدي..... 262

ملحق رقم (2): صحيفة استقضاء..... 263

المقدمة:

من المجالات الوظيفية المستجدة في عالمنا المعاصر ما يتعلق بالعمل في المؤسسة الصحفية، فالمؤسسة الصحفية كسائر منظمات الأعمال تقوم على أربعة أبعاد رئيسية هي: المهام ويقصد بها الأهداف التي يناط بالمنظمة إنجازها، والهيكل وهو الإطار الذي ينظم الأنشطة، والعمليات التي تؤدي إلى بلوغ الهدف، والأدوات وتشمل الأجهزة والمعدات والمعرفة الفنية التي تستخدم في أداء الأنشطة المؤدية إلى تحقيق الأهداف، والأفراد وهم الذين يشغلون المؤسسة⁽¹⁾.

والأفراد هم حجر الزاوية والدعامة الرئيسة لنجاح المؤسسة الإعلامية، حيث يشكل القائم بالاتصال المنتج الأساسي للمادة الإعلامية التي تقدمها للجمهور، وهي بدونها لا قيمة لها، لذا تكمن أهميتها بالصحفيين الذين يشكلون هيئة تحريرها، ويقومون باستقاء الأنباء وصياغتها وتحليلها وتفسيرها والتعليق عليها، ومن ثم كلما زادت كفاءتهم وحبهم وانتمائهم لمؤسستهم وعملهم، ومهاراتهم وقدراتهم زادت قدرة المؤسسة الإعلامية على تقديم خدمة أفضل للجمهور، وارتفعت قيمة المؤسسة وأهميتها في المجتمع، ولا يمكن للصحيفة أن تصل إلى هذه القيمة إلا بالحصول على أكبر قدر من الرضا الوظيفي لدى هؤلاء الصحفيين⁽²⁾.

ولقد دفع ذلك الجهات المختصة إلى زيادة الاهتمام بالقائم بالاتصال، وتوفير بيئة ومناخ يُمكنه من القيام بواجبه على أحسن وجه، كذلك الاهتمام بالعلاقة بينه وبين الإدارة، فالإدارة المتميزة يجب أن تسعى إلى أن يكون الفرد راضياً عن عمله، لا سيما وأنه يقضي أكثر من نصف عمره في العمل، مما قد يؤثر على مستوى رضاه، وبالتالي على إنتاجه ومستوى أدائه من خلال إدراك الأهداف الشخصية والطموحات المستقبلية، التي قد تكون دافعاً له للأداء المتميز. فرضا الفرد عن عمله يحدث توافقاً نفسياً واجتماعياً لديه⁽³⁾، لما له من أثر فعال على إنتاجية العمل وتطوره ويسهم في التزام العاملين بمؤسساتهم وارتباطهم بعملهم، حيث يزداد جهد الفرد في عمله بزيادة ما يوفره عمله من إشباع لحاجاته ودوافعه واستغلالاً لقدراته.

وإن تحقيق الرضا الوظيفي الذي يعكسه العمل الصحفي ينعكس سلباً أو إيجاباً في النتيجة النهائية، حيث يؤثر بشكل مباشر على الإنتاج الإعلامي، ومن ثم التأثير على

(1) العباسي وعلم الدين، إدارة المؤسسات الصحفية في الوطن العربي (ص173).

(2) صالح، حقوق الصحفيين في الوطن العربي (ص225).

(3) عثمانية، الرضا الوظيفي عند القائم بالاتصال في الصحافة المكتوبة الجزائرية: دراسة ميدانية (ص1).

المعلومات التي تصل إلى الجمهور المستهدف، فإذا كانت نتيجة الرضا المتحقق من العمل إيجابية، فذلك لا بد وأن يؤثر حتماً بطريقة جيدة، لا سيما وأن المنجز الإعلامي في أساسه هو عمل إبداعي خلاق.

وقد يتعرض القائمون بالاتصال إلى ضغوط عديدة، تبدأ بالمؤسسات التي يعملون فيها ومرجعية هذه المؤسسات الثقافية والسياسية، والضغوط المجتمعية والعائلية، وقد تشكل هذه الظروف مجتمعة عوامل ضغط تؤثر في أداء الصحفيين وتمنعهم من أداء أدوارهم بطريقة مؤثرة وفاعلة، الأمر الذي يسهم في تعزيز شعورهم بالإخفاق في أداء واجباتهم على المستوى المتوقع منهم.

وإذا ما نظرنا إلى المرأة ومهنة الصحافة، فنجد أن مهنة الصحافة من المهن التي عملت بها المرأة منذ زمن وسجلت فيها حضوراً قوياً، حيث كانت وما زالت تؤدي دورها بفعالية من أجل الإسهام في التنمية المجتمعية، والتعريف بكيانها كعنصر فعال في المؤسسة التي تعمل بها، حيث لا تكاد توجد مؤسسة إعلامية إلا وبها صحفيات يمارسن هذه المهنة ويتفوقن فيها.

فدور المرأة في هذه المهنة يأتي بنتائج ملموسة ومتصاعدة، ولكن لا بد من دعمه بصورة أكبر حتى يأخذ مساحته المعقولة، فهي تنقل ما يدور في العالم وتصوغ ما في واقع الحياة.

وفي فلسطين هناك تقدم واضح ودور بارز للمرأة العاملة في مهنة الصحافة، بالرغم من التحديات والعقبات التي تواجهها، ففيها تعمل الصحفيات الفلسطينيات في ظل أوضاع صعبة وغير مستقرة، وفي بعض الأحيان أوضاع معقدة وخطيرة، وفي ظل وجود معوقات مرتبطة بالعمل نفسه، كعدم وجود دعم من المحيط الاجتماعي وكذلك المسؤولين في العمل، والعمل بلا عقود ولا ضمانات، والشعور بالتمييز بينهم وبين زملائهن الصحفيين، والحصول على عائد مادي متدني، كل ذلك من شأنه أن يؤثر سلباً على الرضا الوظيفي للصحفيات، وهذا ينعكس على أدائهن⁽¹⁾.

وفي ظل هذه المعطيات، بات من المهم التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، وفقاً لمجموعة من العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي، وأثر كل من متغيرات المؤهل العلمي والسن وسنوات الخدمة والحالة الاجتماعية ونوع المؤسسة الإعلامية، وطبيعة العمل وملكية المؤسسة في رضاهن الوظيفي، والتعرف على الضغوط التي تواجههن.

(1) شمعون، الواقع المهني للإعلاميات الفلسطينيات في قطاع غزة (ص 41).

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

يتناول هذا الفصل الإجراءات المنهجية للدراسة وهي:

أولاً: أهم الدراسات السابقة

ثانياً: الاستدلال على المشكلة

ثالثاً: مشكلة الدراسة

رابعاً: أهمية الدراسة

خامساً: أهداف الدراسة

سادساً: تساؤلات الدراسة

سابعاً: فروض الدراسة

ثامناً: المتغيرات الإحصائية

تاسعاً: حدود الدراسة

عاشراً: الإطار النظري للدراسة

الحادي عشر: نوع الدراسة ومناهجها وأداتها

الثاني عشر: مجتمع الدراسة وعينتها

الثالث عشر: الأساليب الإحصائية

الرابع عشر: المفاهيم الأساسية للدراسة

الخامس عشر: تقسيم الدراسة

الفصل الأول

الإجراءات المنهجية للدراسة

أولاً - أهم الدراسات السابقة:

قامت الباحثة بمسح التراث العلمي المرتبط بموضوع الدراسة، حيث صنفت الدراسات التي تم الحصول عليها إلى محورين، هما: دراسات خاصة بالرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال، ودراسات خاصة بالقائمت بالاتصال.

المحور الأول: الدراسات التي تناولت القائم بالاتصال ورضاه الوظيفي:

1) دراسة الغانم (2015)⁽¹⁾:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين، وأثر متغيرات المؤهل العلمي والسن وسنوات الخبرة على الرضا الوظيفي لديهم، وتدخل هذه الدراسة ضمن البحوث الوصفية، معتمدة على منهج المسح، وفي إطاره أسلوب مسح أساليب الممارسة، أما أداة الدراسة فهي صحيفة الاستقصاء، واعتمدت الدراسة طريقة العينة العمدية التي تكونت من (47) صحفياً رياضياً، وأهم النتائج التي توصلت لها الدراسة:

- أ. جاء المستوى العام للرضا الوظيفي للصحفيين الرياضيين متوسطاً.
- ب. درجة الرضا الوظيفي جاءت مرتفعة في مجال العلاقة مع الزملاء، ومتوسطة في مجال المردود المادي والحوافز وظروف العمل وطبيعته، وكانت منخفضة في مجال العلاقة مع الإدارة.
- ت. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع مجالات الدراسة تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والسن وسنوات الخبرة.

(1) الغانم، الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين.

2) دراسة Bezabh (2015م)⁽¹⁾:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي والعوامل المحددة له بين الصحفيين الذين يعملون بالوكالات الإعلامية الاتحادية في أديس أبابا من وجهة نظر الصحفيين أنفسهم، وكذلك التعرف على ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات الديموغرافية، والعلاقة بين الرضا الوظيفي والعوامل المرتبطة بالعمل، وتدرج هذه الدراسة ضمن البحوث الوصفية، معتمدة على منهج المسح، وفي إطاره أسلوب مسح أساليب الممارسة، واعتمدت الدراسة على عينة عشوائية طبقية منتظمة بواقع (900) صحفي ومحرر يعملون في أربع وكالات هي (E.P.A. ، E.N.A ، A.A.M.M.A ، E.B.C)، أما أداة الدراسة فهي صحيفة الاستقصاء، ومن أهم نتائج الدراسة:

- أ. غالبية الصحفيين العاملين في الوكالات الأربعة لا يوجد لديهم رضا وظيفي.
- ب. يوجد اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لنوع الوكالة.
- ت. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي ومعظم متغيرات الدراسة، مثل: الجنس، والسن، والمستوى التعليمي، والخبرة، والراتب الشهري.

3) دراسة فكري (2014م)⁽²⁾:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في الأداء المهني للقائمين بالاتصال في المواقع الإلكترونية الإخبارية المصرية، وذلك من خلال التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لديهم، وتنتمي هذه الدراسة إلى البحوث الوصفية، معتمدة على منهج المسح، وفي إطاره استخدم أسلوب مسح أساليب الممارسة، وأداة الدراسة صحيفة الاستقصاء، وأسلوبين في اختيار العينة هما: الحصر الشامل لبعض المواقع، والعينة العشوائية طبقية لمواقع إلكترونية أخرى، حيث بلغ إجمالي المبحوثين (143) مفردة، وأهم نتائج الدراسة هي:

- أ. ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في المواقع الإلكترونية الإخبارية.
- ب. هنالك علاقة طردية بين مستوى الأداء المهني للقائمين بالاتصال في المواقع الإلكترونية الإخبارية، ومحور الرضا الوظيفي.

(1) Bezabh, Job Satisfaction and its determining factors among journalists working in Addis Ababa and federal mass media agencies.

(2) فكري، العوامل المؤثرة في الأداء المهني للقائمين بالاتصال في المواقع الإخبارية الإلكترونية.

ت. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بشأن تأثير المتغيرات الديموغرافية (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، فئات السن، الموقع التنظيمي) والعوامل المؤثرة في الأداء المهني.

4) دراسة Ofilli & Other (2014م)⁽¹⁾:

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم الرضا الوظيفي وملاحظة ضغوط العمل لدى الصحفيين في ولاية ايدو في الجزء الجنوبي من نيجيريا، وتقع هذه الدراسة ضمن البحوث الوصفية، واعتمدت على منهج المسح، وفي إطاره استخدم أسلوب مسح أساليب الممارسة، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية بواقع (320) صحفياً من خمس مؤسسات إعلامية، أما أداة الدراسة فهي صحيفة الاستقصاء والمقابلة، وأهم نتائج الدراسة هي:

- أ. جاءت نسبة الرضا الوظيفي عن العمل لدى الصحفيين (39.4%)، بينما بلغت نسبة الرضا عن الفوائد الإضافية (40.0%).
- ب. بلغت نسبة من يشعرون أن المؤسسة تعطيهم فرص وفيرة للتقدم (80.6%)، في حين ما نسبته (56.2%) يشعرون بقيمتهم لدى المؤسسة.
- ت. تبين أن مستوى الرضا عن العلاقة بين زملاء العمل كانت ودية بنسبة (74.4%).

5) دراسة عثمان (2013م)⁽²⁾:

هدفت هذه الدراسة إلى قياس الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في الصحافة الليبية، والتعرف على العوامل المؤثرة عليه، وتدخل الدراسة ضمن البحوث الوصفية، معتمدة على منهج المسح، وفي إطاره أسلوب مسح أساليب الممارسة، أما أداة الدراسة فكانت صحيفة الاستقصاء، وبلغت عينتها (348) مبحوثاً، وأهم نتائجها هي:

- أ. وجود عوامل داخلية وأخرى خارجية تؤثر بشكل سلبي على الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في الصحافة الليبية.
- ب. كشفت أن العلاقة مع الرؤساء كان لها أثراً إيجابياً ضعيفاً على الرضا الوظيفي بينما العلاقة مع الزملاء كان لها أثراً إيجابياً قوياً على الرضا الوظيفي.
- ت. وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين فاعلية الأداء والإعداد المهني والإعداد الأكاديمي.

(1) Ofilli & Others, Assessment of job satisfaction, job stress and psychological health of Journalists in South-south, Nigeria.

(2) عثمان: صلاح الدين، العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في الصحافة الليبية: دراسة ميدانية.

6) دراسة وافي (2013م)⁽¹⁾:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين، وتحديد هذا المستوى، والكشف عن طبيعة علاقته ببعض العوامل الذاتية والإدارية والمهنية، وتقديم بعض المقترحات لتطوير الرضا الوظيفي لدى العاملين، وتنتمي الدراسة إلى البحوث الوصفية، مستخدمة منهج المسح، وفي إطاره أسلوب مسح أساليب الممارسة، أما أداة الدراسة فهي صحيفة الاستقصاء، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المؤسسات الإعلامية داخل قطاع غزة، وعينتها عشوائية بسيطة بواقع (170) مبحوثاً، معتمدة على نظرية حارس البوابة، وكان أبرز نتائجها:

أ. احتل محور العلاقة مع زملاء العمل والرؤساء المرتبة الثالثة بنسبة (72%)، في حين جاء محور العوامل الاقتصادية بالمرتبة الأولى (75.60)، ومحور العوامل الذاتية المرتبة الثانية بنسبة (74.60).

ب. بلغت نسبة الرضا الوظيفي عن الحوافز والعلاوات والبدلات المالية (75%).

ت. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى المبحوثين في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات (النوع أو السن أو الحالة الاجتماعية ومستوى الدخل وسنوات الخبرة).

7) دراسة Deprez & Raeymaeckers (2012م)⁽²⁾:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لدى الصحفيين المهنيين الفلمنكيين، من خلال عملية مسح لدراستين تم إجراؤهما في عامي (2003م) و(2008م) والتعرف على مدى التغيير الحاصل في نسبة الرضا خلال الفترة بين الدراستين عن مجموع العوامل الداخلية والخارجية والذاتية المؤثرة على الرضا الوظيفي، وتندرج هذه الدراسة ضمن البحوث الوصفية، مستخدمة منهج دراسة العلاقات المتبادلة وفي إطاره أسلوب المقارنة، وتكونت عينة الدراسة في عام 2003م من (1026) صحفياً، وفي عام 2008م (682) صحفياً، ومن أبرز نتائجها:

(1) وافي، الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسات الإعلام الفلسطينية وأثره على الأداء المهني: دراسة ميدانية.

(2) Deprez & Raeymaeckers، A Longitudinal Study of Job Satisfaction Among Flemish Professional Journalists.

أ. جاءت نسبة الرضا الوظيفي عن عامل الإبداع ضعيفة، حيث بلغت نسبته في عام 2003م (3.94%)، بينما في عام 2008 بلغت (3.89%) فكان التغيير في الرضا بشكل سلبي بنسبة (0.05%).

ب. بلغت نسبة الرضا الوظيفي عن عامل المكانة الاجتماعية (4.07%) في عام 2003م، أما في عام 2008م فكانت (3.58%) فكان التغيير سلبياً بنسبة (0.49%).

ت. لا يوجد رضا وظيفي عن عامل الراتب في عام 2003م، حيث بلغت نسبته (3.36%)، وكذلك في عام 2008 بلغت (3.33%) أي أن التغيير سلبي بنسبة (0.03%).

8) دراسة عثمانية (2012م)⁽¹⁾:

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى رضا القائم بالاتصال في الصحافة الجزائرية عن عمله كصحفي، ورصد العوامل المؤثرة عليه، والتعرف على مقترحاته لزيادة مستوى الرضا الوظيفي عنده، وتتدرج الدراسة ضمن البحوث الوصفية، معتمدة على منهج المسح، وفي إطاره أسلوب مسح أساليب الممارسة، أما أداة الدراسة فكانت صحيفة الاستقصاء، وعينة الصحف طبقية شملت أربع صحف، وعينة القائم بالاتصال عمدية بلغ عددها (100) صحفي، وأهم نتائج الدراسة هي:

أ. ثلثا القائمين بالاتصال تقريباً يشعرون بالرضا عن العمل بنسبة (68%)، والباقي لا يشعرون بالرضا عن العمل بنسبة (32%).

ب. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المبحوثين وفقاً للسن في شعورهم بمستوى الرضا الوظيفي العام.

ت. وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المبحوثين وفقاً لسنوات الخبرة، وطبيعة العمل وشعورهم بمستوى الرضا الوظيفي.

(1) عثمانية، الرضا الوظيفي عند القائم بالاتصال في الصحافة المكتوبة الجزائرية: دراسة ميدانية.

9) دراسة محمد (2010م)⁽¹⁾:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى رضا القائمين بالاتصال في الصحف العراقية اليومية، ورصد العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي، والتعرف على مشكلات التكيف لديهم، وتدرج الدراسة ضمن البحوث الوصفية، مستخدمة منهج المسح، وفي إطاره أسلوب مسح أساليب الممارسة، أما أدوات الدراسة فهما صحيفة الاستقصاء والمقابلة، واعتمدت الدراسة على عينة عشوائية بلغت (150) مبحوثاً، وأهم نتائج الدراسة هي:

- أ- احتل عامل اهتمام المؤسسة الإعلامية بالجوانب الإنسانية والاجتماعية المرتبة الأولى بنسبة (69%) من بين العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي.
- ب- تبين أن نسبة (68%) من المبحوثين يرون أن الأجور تمثل حافزاً في تحقيق الرضا الوظيفي.
- ت- يعتقد (62%) من المبحوثين بأهمية المكافأة المادية في تحقيق الرضا الوظيفي.

10) دراسة فكري (2010م)⁽²⁾:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في وسائل الإعلام المحلية المصرية في ضوء العوامل الداخلية والخارجية، والتعرف على مدى تأثير المتغيرات الوسيطة (تولي المناصب القيادية، النوع، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي، السن) على العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، وتتنمي هذه الدراسة إلى البحوث الوصفية، مستخدمة منهج المسح، وفي إطاره أسلوب مسح أساليب الممارسة، أما أداة الدراسة فكانت صحيفة الاستقصاء، واعتمدت الدراسة على العينة العشوائية الطبقية بواقع (300) مفردة، ونظرية حارس البوابة، وأهم نتائج الدراسة هي:

- أ. جاءت كل من عوامل العلاقة بالرؤساء، وسياسة المؤسسة، والعلاقة بالزملاء في المراتب الثلاثة الأولى من حيث ترتيب الأهمية المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى المبحوثين، في حين جاء عامل الترقى في المركز الأخير.
- ب. هناك شعورٌ بعدم الرضا لدى القائمين بالاتصال في وسائل الإعلام المحلية عن مجموعة العوامل الذاتية، ومجموعة العوامل الخارجية بصفة عامة.

(1) محمد، عوامل الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الصحف العراقية: دراسة ميدانية.

(2) فكري، العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في وسائل الإعلام المحلية.

ت. يوجد شعور بالرضا لدى القائمين بالاتصال في وسائل الإعلام المحلية عن عاملين هما: الأمن الوظيفي، والإمكانيات المتاحة داخل المؤسسة.

11) دراسة غالي (2010م)⁽¹⁾:

هدفت الدراسة إلى رصد وتوصيف وتحليل العلاقة بين أساليب تنظيم وإدارة الجهاز التحريري بالصحف المصرية، ومدى شعور المحررين بالاستقلال المهني والرضا الوظيفي من خلال الكشف عن معدلات الرضا الوظيفي لديهم، وتدرج الدراسة ضمن البحوث الوصفية، معتمدة على منهج المسح، وفي إطاره أسلوب مسح أساليب الممارسة، ومنهج دراسة العلاقات المتبادلة وفي إطاره أسلوب الدراسات الارتباطية، أما أداة الدراسة فكانت صحيفة الاستقصاء، وعينة الصحف مثلت أنماط ملكية مختلفة، وعينة القائم بالاتصال بلغت (147) مفردة، وأهم نتائج الدراسة هي:

- أ. تراوحت معدلات الرضا بين المبحوثين على النحو التالي: (51.7%) إلى حد ما، و(29%) إلى حد كبير، و(18%) لا يشعرون بالرضا الوظيفي مطلقاً.
- ب. الصحفيون العاملون في الصحف القومية المملوكة للدولة أكثر شعوراً بالرضا الوظيفي من الصحفيين العاملين في الصحف الحزبية والخاصة.
- ت. حظي عامل توفر العدالة في فرص النشر المتاحة بين الجميع بالمرتبة الأولى بين مجموعة العوامل المؤثرة في درجة شعور الصحفيين بالرضا الوظيفي بنسبة (36.7%).

12) دراسة أحمد (2007م)⁽²⁾:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية في قطاع غزة، وذلك بقياس مستوى الرضا الوظيفي لديه طبقاً للمتغيرات الديموغرافية، وتدرج الدراسة ضمن البحوث الوصفية، مستخدمة منهج المسح، وفي إطاره أسلوب مسح أساليب الممارسة، أما أداة الدراسة فكانت صحيفة الاستقصاء، والملاحظة بالمشاركة، وتمثل مجتمع الدراسة في القائمين بالاتصال في الصحافة الفلسطينية، أما عينة الدراسة فهي بأسلوب المسح الشامل بواقع (126) مبحوثاً، وأهم نتائجها هي:

(1) غالي، أساليب تنظيم وإدارة الجهاز التحريري بالصحف المصرية وعلاقتها بالاستقلال المهني للمحررين ومدى شعورهم بالرضا الوظيفي.

(2) أحمد: حسن، الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية: دراسة ميدانية في قطاع غزة.

- أ. بلغ مستوى الرضا الوظيفي لدى المبحوثين (59.6%)، حيث جاءت أعلى نسبة للرضا في مجال العوامل الذاتية، ثم مجال العلاقة مع رؤساء العمل، فمجال العوامل المهنية.
- ب. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، أو متغير النوع في مجالات الدراسة.
- ت. وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيرات ملكية الصحف، و متغير الانتماء السياسي، و متغير السن في بعض المجالات.

13) دراسة مذكور (2003م)⁽¹⁾:

هدفت الدراسة إلى تحديد الرضا المهني للصحفيين والتعرف على اتجاهاتهم نحو الجوانب المرتبطة بالصحافة من جانب، وبعض الخصائص المهنية للصحفيين أنفسهم من جانب آخر، وتنتمي الدراسة للبحوث الوصفية، مستخدمة منهج المسح، وفي إطاره مسح أساليب الممارسة الإعلامية، أما أداة الدراسة فهي صحيفة الاستقصاء، واعتمدت الدراسة على عينة عشوائية شملت (240) صحفياً عضواً بنقابة الصحفيين المصريين، وكان أبرز نتائجها:

- أ. وجود رضا مرتفع لدى الصحفيين عن مهنة الصحافة رغم المصاعب التي يعانون منها، وتزداد درجة الرضا كلما زادت سنوات الخبرة، والدخل.
- ب. هناك علاقة ارتباطية بين النوع والحالة الاجتماعية من ناحية، وبين الرضا الوظيفي العام للمبحوثين من ناحية أخرى.
- ت. لا توجد علاقة ارتباطية بين متغير السن والمستوى التعليمي من ناحية، والرضا الوظيفي للمبحوثين من ناحية أخرى.

14) دراسة المقوشي (2002م)⁽²⁾:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الصحافة السعودية ومدى العلاقة بين مستوى رضاهم وأدائهم، وتندرج الدراسة ضمن البحوث الوصفية، مستخدمة منهج المسح، وفي إطاره أسلوب مسح أساليب الممارسة الإعلامية، أما أداة الدراسة فهي صحيفة الاستقصاء، واعتمدت الدراسة على عينة عشوائية عنقودية شملت (300) مفردة، وأهم النتائج التي توصلت إليها هي:

(1) مذكور، الرضا المهني للقائم بالاتصال في الصحافة المصرية: دراسة ميدانية.

(2) المقوشي، العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني للصحفيين في المؤسسات الصحفية السعودية.

- أ. تبين أن هناك ارتباط ذو دلالة إحصائية مهمة بين معظم محاور الرضا الوظيفي وإجادة الفنون الصحفية.
- ب. هناك فرق ذو دلالة بين الصحفيين المتفرغين والصحفيين المتعاونين في المسؤولية تجاه العمل.
- ت. تمتع الصحفيون بدرجة متوسطة من الرضا الوظيفي.

المحور الثاني: الدراسات التي تناولت القوائم بالاتصال:

(15) دراسة عنانزة وآخرون (2015م)⁽¹⁾:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة على الأداء المهني للصحفيات العاملات في الصحف اليومية الأردنية، ودرجة هذا التأثير، ونوعيته، وبعض الخصائص المهنية للصحفيات، وتدرج الدراسة ضمن البحوث الوصفية، وفي إطارها استخدم الباحث منهج المسح، وفي إطاره أسلوب مسح أساليب الممارسة الإعلامية، وأداة الدراسة صحيفة الاستقصاء، وأجريت الدراسة على عينة عمدية بأسلوب المسح الشامل شملت (100) مفردة من الصحفيات اللواتي يعملن بالصحف اليومية الأردنية ويحملن عضوية نقابة الصحفيين، واعتمدت الدراسة على نظرية حارس البوابة، ومدخل الضغوط والممارسة المهنية، ومدخل العوامل الاجتماعية المؤثرة في طبيعة الممارسة المهنية، وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

- أ. يؤثر عامل الرضا عن العمل تأثيراً إيجابياً وينعكس على الأداء الصحفي للصحفيات.
- ب. يؤثر عامل الرضا عن العلاقة مع الرؤساء والتواصل مع الجمهور تأثيراً إيجابياً على الأداء الصحفي للصحفيات.
- ت. يؤثر كل من عامل اللوائح الإدارية والسياسية والتحريرية، والمنافسة مع الزملاء الصحفيين، وكثرة الأعباء والمهام الصحفية للمرأة تأثيراً سلبياً على أدائها الصحفي.

(1) عنانزة وآخرون، العوامل المؤثرة على الأداء المهني للصحفيات العاملات في الصحف اليومية الأردنية: دراسة مسحية.

16) دراسة العزب (2014م)⁽¹⁾:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تقييم الصحفيات المصريات للضغوط المهنية والمجتمعية والأسرية التي يتعرضن لها، والتعرف على مدى رضاهن عن تعامل الرؤساء والزملاء معهن، وتدرج الدراسة ضمن البحوث الوصفية، واستخدمت منهج المسح، وفي إطاره أسلوب مسح أساليب الممارسة، أما أدوات الدراسة فهما المقابلة، وصحيفة الاستقصاء، وتمثل مجتمع الدراسة في الصحفيات اللواتي تلقين تدريبات في الصحافة مع منظمة "الصوت الحر"، واعتمدت الدراسة على العينة العمدية بواقع (100) صحفية، وأهم النتائج التي توصلت إليها:

أ. بلغت نسبة الصحفيات اللواتي يشعرون بالرضا إلى حد ما عن تعامل رؤسائهن معهن (28%).

ب. بلغت نسبة الصحفيات اللواتي لديهن رضا على الإطلاق عن تعامل رؤسائهن معهن (10%).

ت. النسبة الكبرى من الصحفيات لديهن رضا بشكل أو بآخر عن تعامل زملائهن معهن؛ إذ لم تتجاوز نسبة عدم رضاهن (4%).

17) دراسة المطيري (2009م)⁽²⁾:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الصحفيات السعوديات في الصحف السعودية اليومية والعوامل المؤثرة عليه، وتدرج الدراسة ضمن البحوث الوصفية، واعتمدت على منهج المسح، وفي إطاره أسلوب مسح أساليب الممارسة الإعلامية، أما أداة الدراسة فكانت صحيفة الاستقصاء، وتكون مجتمع الدراسة من الصحفيات السعوديات العاملات في الصحف السعودية (الرياض . الجزيرة . المدينة . عكاظ . الوطن . اليوم)، في حين كانت العينة أسلوب المسح الشامل، وكانت أبرز النتائج التي توصلت إليها هي:

أ. يوجد رضا بدرجة متوسطة لدى الصحفيات السعوديات بلغت نسبته (57%).

ب. غالبية الصحفيات السعوديات يعانين من عدم الاستقرار الوظيفي.

ت. هناك رضا مرتفع عن عامل العلاقة مع الزملاء بنسبة (82.3%).

(1) العزب، رؤية الصحفيات المصريات لأنفسهن من واقع ممارستهن المهنية: الإيجابيات والسلبيات: دراسة ميدانية.

(2) المطيري، الرضا الوظيفي لدى الصحفيات السعوديات والعوامل المؤثرة فيه: دراسة وصفية مسحية.

18) دراسة Reinardy (2009م)⁽¹⁾:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة على أداء الصحفيات العاملات في الصحف الأمريكية مقارنة مع أداء الصحفيين من الرجال، وتنتمي الدراسة للبحوث الوصفية، واستخدمت منهج المسح، وفي إطاره أسلوب مسح أساليب الممارسة، وأجريت على عينة قوامها (750) مفردة من (74) صحيفة من مختلف الولايات المتحدة، واعتمد الباحث على الاستبانة الإلكترونية كأداة لجمع المعلومات، وأهم النتائج التي توصلت إليها:

أ. وجود عدد من العوامل التي تؤثر على الأداء المهني للصحفيات الأمريكيات أهمها مستوى الرضا الوظيفي.

ب. بلغت نسبة الصحفيات اللواتي يرغبن في ترك وظيفتهن (30%).

ت. هناك نسبة كبيرة من الصحفيات اللواتي لا يوجد لديهن رضا عن مستوى الكفاءة المهنية.

19) دراسة شمعون (2008م)⁽²⁾:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الواقع المهني للإعلاميات الفلسطينيات والتحديات التي تواجه هذا الواقع، والتعرف على موقع الإعلاميات الفلسطينيات الفعلي في المؤسسات الصحفية في غزة، وتندرج الدراسة ضمن البحوث الوصفية، واستخدم منهج المسح، وفي إطاره أسلوب مسح أساليب الممارسة، وتكون مجتمع الدراسة من الإعلاميات العاملات في وسائل الإعلام الرسمية وغير الرسمية، وأجريت الدراسة على عينة متاحة في إطار نوع العينات غير الاحتمالية بلغت (60) إعلامية من مختلف وسائل الإعلام، وكان أبرز نتائجها:

أ. بلغت نسبة الإعلاميات اللواتي يشعرن بالرضا تجاه عملهن الحالي (55.9%)، في حين أن نسبة اللواتي لا يشعرن بالرضا (44.1%).

ب. اعتبرت الإعلاميات أن ثقافة المجتمع ونظرة التقليدية للمرأة الإعلامية هي أولى الصعوبات التي تواجهها تلتها ثقافة المجتمع ونظرة لمهنة الصحافة.

ت. رأت (6.4%) من الإعلاميات ضرورة إعطاء عائد مادي مناسب للإعلاميات، فهن غير راضيات عنه.

(1) Reinardy , Female Journalists More Likely To leave Newspapers.

(2) شمعون، الواقع المهني للإعلاميات الفلسطينيات في قطاع غزة.

20) دراسة كافي (2005م)⁽¹⁾:

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأوضاع المهنية للإعلاميات في المؤسسات الإعلامية اليمنية، والتعرف على درجة الرضا الوظيفي عن المهنة لدى الإعلاميات، وتنتمي هذه الدراسة إلى البحوث الاستكشافية، واستخدم الباحث منهج المسح، وفي إطاره أسلوب مسح أساليب الممارسة، أما أداة الدراسة فهي الاستبيان بالمقابلة، وأجريت الدراسة بأسلوب الحصر الشامل للإعلاميات المسجلات في الدليل الإعلامي اليمني، وبلغت العينة (350) إعلامية، واعتمدت الدراسة على نظرية حارس البوابة، ومدخل الضغوط والممارسة المهنية، ومدخل الرضا الوظيفي، وأبرز نتائجها هي:

- أ. جاء عدم الإنصاف في فرص الترقى، وتدني الأجور والحوافز والمكافآت في مقدمة الصعوبات التي تواجه الإعلاميات في عملهن.
- ب. بلغت نسبة الإعلاميات اللواتي لم يحصلن على ترقية ولم يثبتن ويعملن بالقطعة (75%).
- ت. جاءت درجة الرضا الوظيفي عن المهنة عالية جداً لدى الإعلاميات إذ بلغت (74%).

21) دراسة مقار (2005م)⁽²⁾:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للقائمت بالاتصال في الصحافة المصرية، والكشف عن مستوى رضاهن عن كل عامل من العوامل المرتبطة بالعمل، وتدرج الدراسة ضمن البحوث الوصفية، واستخدمت منهج المسح، وفي إطاره أسلوب مسح أساليب الممارسة الإعلامية، وأداة الدراسة صحيفة الاستقصاء، واعتمدت على عينة طبقية نسبية (339) مفردة من القائمت بالاتصال في الصحف المصرية، وأبرز نتائجها هي:

- أ. توجد العديد من العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي العام للقائمت بالاتصال في الصحافة المصرية، من أبرزها: طبيعة العمل، التقدير، سياسة المؤسسة، الإنجاز طبيعة العلاقات الشخصية بالزملاء.
- ب. كشفت الدراسة أنه كلما تقدمت القائمت بالاتصال في السن ارتفع مستوى رضاهن الوظيفي والعكس صحيح.
- ت. وجود شعور بالرضا لدى القائمت بالاتصال عن مجموعة العوامل الداخلية.

(1) كافي، أوضاع الإعلاميات ومعوقات الممارسة المهنية في المجتمع والمؤسسات الإعلامية اليمنية: دراسة مسحية للقائمت بالاتصال.

(2) مقار، العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للقائمت بالاتصال في الصحافة المصرية.

22) دراسة تفاحة (2003م)⁽¹⁾:

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم المشكلات التي تواجه المرأة الصحفية العاملة في الصحف اليومية الأردنية، والتعرف على الأسباب التي تعيق وتتحكم ببعض المشكلات من وجهة نظرها، وعلاقة بعض المتغيرات بعدد من المشكلات التي تشكل أهمية في عمل المرأة الصحفية، وتدرج الدراسة ضمن البحوث الوصفية، مستخدمة منهج المسح، وفي إطاره أسلوب مسح أساليب الممارسة، وأداة الدراسة صحيفة الاستقصاء، وأجريت الدراسة على (57) صحفية يشكلن مجتمع الدراسة في خمسة صحف يومية هي صحف الدستور، الرأي الجوردان تايمز، العرب اليوم، الأسواق سابقاً، وأبرز نتائجها:

أ. أن أهم المشكلات التي تواجه المرأة الصحفية في الجانب الاجتماعي تمثلت بصعوبة التوفيق بين الحياة العائلية والمهنية.

ب. تمثلت أهم المشكلات التي تعاني منها المرأة الصحفية في الجانب الاقتصادي هي عدم ملاءمة الراتب مع الجهد المبذول، وعدم كفايته لتغطية نفقات بعضهن.

ت. من أبرز المعوقات التي تحول دون التقدم المهني للصحفيات هي النظرة إليهن بأنهن أقل كفاءة من الرجل.

موقع الدراسة من الدراسات السابقة:

يتضح للباحثة من خلال استعراضها لأهم الدراسات السابقة وأبرز النتائج التي توصلت إليها وجود جوانب اتفاق واختلاف بينها وبين هذه الدراسة، وذلك على النحو الآتي:

1. تتفق هذه الدراسة مع الدراسات السابقة في انتمائها للبحوث الوصفية واستخدام منهج الدراسات المسحية وأسلوب مسح أساليب الممارسة، وهو نفس النوع والمنهج والأسلوب الذي سوف تستخدمه الدراسة.

2. تتفق هذه الدراسة مع دراسة Deprez & Raeymaeckers (2012م) في اعتمادهما على منهج العلاقات المتبادلة ولكنهما تختلفان في الأسلوب المستخدم؛ إذ تستخدم هذه الدراسة أسلوب الدراسات الارتباطية، وهو نفس الأسلوب الذي تستخدمه معظم الدراسات السابقة، في حين تستخدم دراسة Deprez & Raeymaeckers أسلوب المقارنة المنهجية.

(1) تفاحة، مشكلات المرأة الصحفية العاملة في الصحف اليومية الأردنية.

3. تعتمد هذه الدراسة وجُل الدراسات السابقة على أداة صحيفة الاستقصاء، علماً بأن بعضها زواج بين صحيفة الاستقصاء والملاحظة بالمشاركة، مثل: دراسة أحمد (2007م)، في حين جمعت كلٌّ من دراسة العزب (2014م)، ودراسة محمد (2010م) بين أداتين هما: صحيفة الاستقصاء والمقابلة.

4. تعتمد هذه الدراسة على ثلاث نظريات هي: القائم بالاتصال، وتدرج الحاجات لماسلو، وذات العاملين لهيرزبرج، مثل دراسة عثمانية (2012م)، في حين تعتمد بعض الدراسات الأخرى على نظرية أو اثنتين مثل دراسة وافي (2013م)، ودراسة عنانزة وآخرون (2015م).

5. تتقاطع هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة في مجال البحث وهو الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال، غير أن هذه الدراسة تركز على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، وهو موضوع لم تتناوله الدراسات السابقة.

6. تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة من حيث العينة، حيث إن أغلب الدراسات اعتمدت على عينة القائم بالاتصال بشكل عام، مثل: دراسة مقار (2003م)، ومحمد (2010م)، وعثمانية (2012م)، وعثمان (2013م)، هذا على صعيد الدراسات العربية، أما على صعيد الدراسات الفلسطينية فنجدها تختلف مع دراسة أحمد (2007م)، ودراسة وافي (2013م)، فهذه الدراسة شملت عينتها بشكل خاص الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين العاملات في المؤسسات الإعلامية، وهي بذلك تتفق مع دراسة شمعون (2008م).

من خلال العرض السابق يتضح أن هذه الدراسة جديدة من حيث موضوعها: "العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين"، ومن حيث عينتها التي ستجرى الدراسة عليها.

حدود الاستفادة من الدراسات السابقة:

استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في مجالات عديدة أسهمت في تصويب المسار، وإثراء الدراسة، وأبرز هذه المجالات هي:

1. صياغة مشكلة الدراسة وبلورتها، وإضافة العديد من التعديلات عليها وفقاً للنتائج التي توصل إليها الباحثون، والأساليب التي انتهجوها في إجراء دراساتهم.
2. تعرفت الباحثة من خلالها على موضوع الدراسة، وتعمق إحساسها بأهميته، وسهلت عليها تحديد أهدافها، وتساؤلاتها ومنهجها.

3. استقادت الباحثة من الدراسات السابقة في تحديد الإطار النظري للدراسة، وصياغة فروضها.
4. استقادت الباحثة من الدراسات السابقة في تصميم صحيفة الاستقصاء المتعلقة بالدراسة.
5. تعرفت الباحثة من خلالها على قائمة المراجع ذات الصلة بالدراسة التي يمكن من خلالها إعداد إطارها المعرفي.
6. استقادت الباحثة من الدراسات السابقة في مناقشة نتائج الدراسة التي توصلت إليها.

ثانياً- الاستدلال على المشكلة:

استدلت الباحثة على مشكلة الدراسة من خلال متابعتها لورش العمل والمؤتمرات المعنية بالصحفيات الفلسطينيات، وما نشر من فعاليات سواء في الصحف والمجلات المتخصصة، أو على المواقع الإلكترونية⁽¹⁾، ومطالبة الصحفيات بضرورة أخذ دورهن في المجتمع الفلسطيني، حيث إن هناك عقبات وتحديات تواجه الصحفيات الفلسطينيات، فهن يعملن في ظل واقع صعب وغير مستقر وفي بعض الأحيان معقد وخطير، مما قد يعرض الصحفيات للخطر أثناء نقلهن للخبر والبحث عن المعلومة والحقيقة.

كما أجرت الباحثة دراسة استطلاعية من خلال صحيفة استقصاء تضمنت سبعة محاور تعكس أهداف الدراسة وفروضها، حيث تم توزيعها على عينة عشوائية من الصحفيات الفلسطينيات العاملات في المؤسسات الإعلامية الفلسطينية، وعددهن (15) صحفية، حيث برزت النتائج التالية:

1. يوجد رضا وظيفي متوسط لدى الصحفيات الفلسطينيات عن كافة عوامل الرضا الوظيفي (58%)، وبمتوسط حسابي (2.92).
2. شغلت العوامل الاقتصادية المرتبة الأولى من بين عوامل الرضا الوظيفي حيث بلغت نسبتها (65%)، وبمتوسط حسابي (3.27)، تلاها العوامل الذاتية بنسبة (62%)، وبمتوسط حسابي (3.11)، ثم العوامل التنظيمية بنسبة (55%)، وبمتوسط حسابي (2.76)، وفي المرتبة الأخيرة الرضا عن عوامل العلاقات الإدارية بنسبة (51%)، وبمتوسط حسابي (3.53).

(1) انظر:

- البلبيسي، التحديات الذاتية التي تواجه الإعلاميات الفلسطينيات (ص 125).
- صحيفة فلسطين، توصية بتوثيق تجارب الصحفيات في تغطية العدوان الأخير (ص 27).
- كريزم، التحديات التي تواجه الإعلاميات الفلسطينيات. (موقع الإلكتروني).

3. جاءت درجة الرضا عن المكانة الاجتماعية كبيرة حيث حظي هذا العامل بالمرتبة الأولى بين العوامل الذاتية المؤثرة في الرضا الوظيفي، بنسبة (67%)، ومتوسط حسابي (3.33)، في حين جاء كل من عامل الانتماء وعامل تقدير واحترام الذات في المرتبة الثانية بنسبة (64%) ومتوسط حسابي (3.19)، وفي المرتبة الأخيرة جاء عامل الإبداع في العمل بنسبة (54%)، ومتوسط حسابي (2.71).

4. حصل عامل السياسة الإعلامية على المرتبة الأولى في درجة الرضا الوظيفي عن العوامل التنظيمية بنسبة (61%)، ومتوسط حسابي (3.06)، تلاه عامل فرص الترقى بنسبة (60%)، ومتوسط حسابي (3.02)، ثم عامل الأمن والاستقرار الوظيفي بنسبة (53%)، ومتوسط حسابي (2.63)، وأخيراً الرضا عن طبيعة العمل بنسبة (46%)، ومتوسط حسابي (2.31).

5. بلغت نسبة الرضا الوظيفي عن عامل العلاقة مع الرؤساء (52%)، ومتوسط حسابي (2.62)، في حين بلغت نسبة الرضا عن عامل العلاقة مع الزملاء (49%)، ومتوسط حسابي (2.44).

6. رضا الصحفيات الفلسطينيات عن عامل الراتب جاء مرتفع بنسبة (67%)، ومتوسط حسابي (3.34)، تلاه عامل الحوافز المادية بنسبة (64%)، ومتوسط حسابي (3.19).

مما سبق يتضح وجود مجموعة من العوامل الذاتية والإدارية والاقتصادية والمهنية المؤثرة على رضا الصحفيات الفلسطينيات، وهو ما يقتضي دراستها والتعرف على مدى تأثير كل نوع منها عليهن.

ثالثاً . مشكلة الدراسة:

بناءً على ما سبق، تتحدد مشكلة الدراسة في التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، من خلال التعرف على العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي، والتعرف على الضغوط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين وتؤثر على أدائهن المهني.

رابعاً . أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من الاعتبارات التالية:

1. تعد هذه الدراسة من الدراسات الفلسطينية القليلة التي تسعى لمعرفة العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات.

2. إمكانية الاستفادة من نتائج الدراسة في تطوير الأداء المهني للصحفيات الفلسطينيات من خلال رصد العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات، مما يساهم في رسم الخطط والسياسات لتطوير بيئة العمل الصحفي.
3. تزويد صانعي القرار في المؤسسات الإعلامية الفلسطينية بنتائج الدراسة، والتي تساعدهم في صياغة نظام جديد يسعى إلى رفع كفاءة وإنتاجية الصحفيات.
4. تسد الدراسة نقصاً واضحاً في الدراسات الأكاديمية المعنية بالرضا الوظيفي على القوائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية.
5. ارتباط الدراسة بشريحة مهمة في المجتمع الفلسطيني وهي المرأة الفلسطينية العاملة في مجال الصحافة.
6. تقدم هذه الدراسة قاعدة بيانات ومؤشرات مهمة عن الصحفيات الفلسطينيات كقوائم بالاتصال في المؤسسات الإعلامية من حيث السمات المهنية، والخصائص الديموغرافية لهن.

خامساً . أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، وقد تم بلورة هذا الهدف الرئيسي في الأهداف الفرعية التالية:
1. معرفة مدى تأثير العوامل الذاتية على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، الأمر الذي يضعهن أمام أنفسهن، ويكشف عن مواطن الخلل لديهن.
 2. بيان تأثير العوامل التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، وهو ما سوف يستفيد منه القائمون على وسائل الإعلام الفلسطينية في معرفة ظروف عملهن.
 3. التعرف على تأثير العوامل الخاصة بالعلاقة مع جماعات العمل على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، وهذا سوف يساعد في الوقوف على جوانب الخلل . إن وجدت . في هذا المجال، وتقديم المقترحات اللازمة لعلاجها.
 4. تقديم معلومات كمية ووصفية عن تأثير العوامل الاقتصادية على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، ومدى انعكاس هذه العوامل على عملهن.
 5. التعرف على الضغوط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين وتؤثر على أدائهن المهني.

6. رصد مقترحات الصحفيات للعمل على زيادة الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

سادساً . تساؤلات الدراسة:

تسعى هذه الدراسة للإجابة عن التساؤل الرئيس للدراسة المتمثل في: "ما العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين"، ومن هذا السؤال الرئيس تم اشتقاق مجموعة من الأسئلة الفرعية على النحو التالي:

1. ما مدى تأثير العوامل الذاتية (الانتماء، الاحترام وتقدير الذات، المكانة الاجتماعية) على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين؟
2. ما مدى تأثير العوامل التنظيمية (طبيعة العمل، الأمن والاستقرار الوظيفي، فرص الترقى، بيئة وظروف العمل، السياسة الإعلامية، فرص التدريب، التحفيز) على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين؟
3. ما مدى تأثير العوامل الخاصة بالعلاقة مع جماعات العمل (العلاقة مع الرؤساء، العلاقة مع الزملاء) على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين؟
4. ما مدى تأثير العوامل الاقتصادية (الراتب، الحوافز المادية) على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين؟
5. ما الضغوط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين وتؤثر على أدائهن المهني؟
6. ما مقترحات ورؤى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين للوصول إلى درجة كبيرة من الرضا الوظيفي؟

سابعاً . فروض الدراسة:

وضعت الباحثة مجموعة من الفروض التي تحاول هذه الدراسة اختبارها:

1. لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مجموعة العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي ككل والضغوط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.
2. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثات حول الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين

تعزى للمتغيرات الشخصية التالية: (نوع المؤسسة - السن - المؤهل العلمي - سنوات الخدمة في الصحافة - الحالة الاجتماعية - طبيعة العمل - ملكية المؤسسة).

3. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثات حول الضغوط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين تعزى للمتغيرات الشخصية التالية: (نوع المؤسسة . السن . المؤهل العلمي . سنوات الخدمة في الصحافة . الحالة الاجتماعية . طبيعة العمل، ملكية المؤسسة).

ثامناً. المتغيرات الإحصائية:

تتمثل متغيرات الدراسة الإحصائية في:

- السن وله أربع مستويات: أقل من 25 سنة، من 25 إلى أقل من 35 سنة، من 35 سنة إلى أقل من 45 سنة، 45 سنة فأكثر.
- المؤهل العلمي وله أربع مستويات: ثانوية عامة فأقل، دبلوم متوسط، بكالوريوس، دراسات عليا.
- سنوات الخدمة في الصحافة ولها أربع مستويات: من سنة إلى أقل من 5 سنوات، من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات، من 10 إلى أقل من 15 سنة، 15 سنة فأكثر.
- الحالة الاجتماعية ولها أربع مستويات: أنسة، متزوجة، مطلقة، أرملة.
- ملكية المؤسسة ولها ثلاث مستويات: حكومية، خاصة، حزبية.
- نوع المؤسسة الإعلامية ولها أربع مستويات: إذاعة، تلفزيون، صحف ومجلات، وكالات ومواقع إلكترونية.
- طبيعة العمل وله ثمان مستويات: رئيس تحرير، مدير تحرير، مندوبة، محررة، مراسلة، سكرتارية تحرير، كاتبة، مذيع.

تاسعاً . حدود الدراسة:

1. الحد الموضوعي: الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في محافظات الضفة الغربية وقطاع غزة.
2. الحد المكاني: حددت الباحثة قطاع غزة والضفة الغربية مكاناً للدراسة كون المؤسسات الصحفية التي تعمل بها الصحفيات تتوزع في المناطق المذكورة.
3. الحد الزمني: قامت الباحثة بتوزيع صحيفة الاستقصاء، وتم إجراء المسح الميداني خلال الفترة الزمنية الواقعة ما بين 2016/12/15م وحتى 2017 /1/ 10م.

عاشراً . الإطار النظري للدراسة:

اعتمدت الباحثة على نظرية القائم بالاتصال، ونظريتين رئيسيتين من نظريات الرضا الوظيفي التي تتناسب مع الدراسة وهما: نظرية تدرج الحاجات لماسلو (Maslow's Needs Theory)، ونظرية ذات العاملين (Two Factor Theory)، وفيما يلي عرض موجز للنظريات المستخدمة، وكيفية توظيفها في الدراسة:

1. نظرية القائم بالاتصال:

يمثل القائم بالاتصال وحدة التحليل الأصغر في الإجابة على الأسئلة الخاصة بمسؤولية إنتاج الرسائل الإعلامية، ويعد أحد المفاهيم الخاصة بالعلاقات التنظيمية داخل المؤسسات الإعلامية⁽¹⁾.

وتعود الأصول التاريخية لهذه النظرية إلى عام(1973م)، من خلال دراسة كلاسيكية عن سيكولوجية المراسل الصحفي، ومضت سنوات حتى شهدت النظرية معالجة أبعاد جديدة عندما نشر الباحث الأمريكي "ديفيد مانج وايت" دراسته "حارس البوابة وانتقاء الأخبار" التي أعطت دفعة قوية للبحث في هذا المجال الهام⁽²⁾.

وفرض التوسع في دراسات القائم بالاتصال معرفة الخصائص والسمات، والأدوار والمواقع، واتجاهات القائمين بها وانتماءاتهم، وتأهيلهم العلمي والمهني، وعلاقات العمل، والتنظيم، بما يؤثر على صنع القرار في المؤسسات الإعلامية، وإنتاج الرسائل الإعلامية في النهاية⁽³⁾.

العوامل التي تؤثر على القائم بالاتصال⁽⁴⁾:

يمكن تقسيم هذه العوامل إلى أربعة عوامل أساسية:

- 1) معايير المجتمع وقيمه وتقاليده، وتشمل: الأنماط الثقافية السائدة في المجتمع، والدين، والولاء للوطن، والقوات المسلحة، والقضاء، والتجمعات المحلية، وتوفير كبار السن، والأسرة.
- 2) معايير ذاتية، وتشمل: عوامل التنشئة الاجتماعية والتعليم، والاتجاهات والميول، والانتماءات، والجماعات المرجعية.

(1) عبد الحميد، نظريات الإعلام واتجاهات التأثير (ص91).

(2) رشتي، الأسس العلمية لنظريات الإعلام (ص294).

(3) المزاهرة، بحوث الإعلام: نظريات الإعلام (ص327).

(4) مكاي والسيد، الاتصال ونظرياته المعاصرة (ص288).

3) معايير مهنية، وتشمل: سياسة الوسيلة الإعلامية، ومصادر الأخبار المتاحة، وعلاقات العمل وضغوطه.

4) معايير الجمهور، وتشمل: طبيعة هذا الجمهور، ونوعيته، ومواقفه. وهناك العديد من الاتجاهات الخاصة بدراسة القائم بالاتصال التي يمكن من خلالها الكشف عن القوى أو العلاقات التي يتأثر بها القائم بالاتصال، أثناء ممارسته لمهامه في المؤسسات الإعلامية، وتتمثل هذه القوى أو العلاقات في الأمور الآتية:

- خصائص القائم بالاتصال والإحساس بالذات.
- الانتماءات والجماعات المرجعية.
- الضغوط المهنية وعلاقات العمل.
- العلاقات بمصادر الأنباء والمعلومات.
- تأثير السياسات الخارجية والداخلية.
- التوقعات الخاصة بجمهور المتلقين.

وتسعى الباحثة إلى توظيف نظرية القائم بالاتصال من خلال صحيفة الاستقصاء، بهدف قياس درجة الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات من خلال معرفة مدى تأثير الضغوط المهنية وعلاقات العمل على الرضا الوظيفي لديهن سواء العلاقات مع الزملاء، أو العلاقات مع الرؤساء، أو السياسة التحريرية للمؤسسة الإعلامية، وتأثير السياسات الخارجية والداخلية.

2. نظرية تدرج الحاجات لماسلو (Maslow's Needs Theory):

رائدها ماسلو (Maslow)، وهي من أشهر النظريات في الحاجات الإنسانية، تقترض هذه النظرية أن الإنسان له حاجات متعددة، وأن الحاجات التي لم يتم إشباعها بعد هي التي تؤثر على السلوك، أما الحاجات التي تم إشباعها فلا تكون بمثابة دافع للفرد، وأن هناك ترتيباً هرمياً لحاجات الإنسان، وأنه كلما تم إشباع حاجة من هذه الحاجات ينتقل الفرد إلى الحاجة غير المشبعة التي تليها في التنظيم الهرمي لسلم الحاجات⁽¹⁾، وهكذا حتى يصل الفرد إلى قمة الهرم حيث إشباع الحاجة لتحقيق الذات، فالاحتياجات أساسية لجميع الأفراد، ولكن الاختلاف بينهم يكون في درجة الإشباع، وفي حالة عدم إشباع الحاجات يشعر الإنسان بعدم الاتزان، والتذمر وعدم الرضا، الذي يسبب نتائج سلبية كالغياب أو ترك العمل؛ أي أن الشخص العامل يركز أولاً على إشباع الحاجة المتعلقة بالأمان في الوظيفة قبل أن يتم توجيه السلوك المدفوع نحو إشباع

(1) الشرايدة، الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية (ص82).

حاجة إنجاز العمل بنجاح⁽¹⁾، وقد صنف (Maslow) الحاجات إلى خمس مجموعات حسب أهميتها النسبية، هي:

1. الحاجات الفسيولوجية Physiological needs.
2. الحاجة إلى الأمان Safety needs.
3. الحاجة إلى الانتماء Social needs.
4. الحاجة إلى الاحترام Esteem needs.
5. الحاجة إلى تحقيق الذات Self-actualization needs⁽²⁾.

وقد فصل (Maslow) الحاجات إلى مستويين: علوي، وسفلي، معتبراً أن الحاجات الفسيولوجية، والحاجة إلى الأمان، والحاجة إلى الانتماء من حاجات المستوى السفلي (الحاجات الأساسية)، بينما اعتبر حاجات الاحترام وتحقيق الذات من حاجات المستوى العلوي (الحاجات الثانوية)، وقد بنى (Maslow) تمييزه هذا على افتراض أن حاجات المستوى العلوي يتم إشباعها داخلياً، أي في إطار ذاتية الفرد، أما حاجات المستوى السفلي؛ فيغلب عليها الإشباع الخارجي كما في حالة الطعام، والماء، والرواتب والأجور، والتثبيت في الخدمة، وظروف العمل، ويعتقد (Maslow) أن الفرد مدفوع في عمله، لكي ينجزه، ويؤديه؛ لأن ذلك يقود إلى إشباع حاجاته الداخلية، والنقطة الجوهرية في هذه النظرية هي أن العمل يبدأ وكأنه البيئة التي يمكن أن يتم فيها إشباع الحاجات، أو شعور الفرد بالرضا نتيجة لذلك⁽³⁾.

كما تقتض نظرية (Maslow) أيضاً أنه كلما ارتفع مستوى الحاجات التي يشبعها الفرد كلما زادت سعادته ومعنوياته، فالفرد الذي وصل إلى مرحلة إشباع حاجات تحقيق الذات أكثر رضا وسعادة من شخص آخر ما زال في مرحلة إشباع حاجات الأمان، وكذلك الشخص الذي يحاول إشباع حاجاته الاجتماعية أكثر رضا من الذي ما زال في مرحلة إشباع الحاجات الفسيولوجية⁽⁴⁾.

وتسعى الباحثة إلى توظيف نظرية تدرج الحاجات في هذه الدراسة، حيث إنه لا يمكن تحقيق الرضا للأفراد دون الاهتمام بحاجاتهم، فالرضا لدى الأفراد له دور كبير في زيادة فاعلية

(1) عثمانية، الرضا الوظيفي عند القائم بالاتصال في الصحافة المكتوبة الجزائرية: دراسة ميدانية (ص40).

(2) هاشم، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي (ص25).

(3) الشرايدة، الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية (ص82).

(4) عثمانية، المرجع السابق، ص40.

أدائهم، وهو ما يسعى إليه القائمون على المؤسسات، من خلال تحفيز العاملين، وإشعارهم بالأمن والاستقرار، وذلك عن طريق إشباع حاجاتهم ضمن أولويات معينة.

ومن خلال صحيفة الاستقصاء، قامت الباحثة بقياس درجة الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات، من خلال التعرف على الحاجات التي تشبعها الوظيفة لهن، ومدى شعورهن بالأمن والاستقرار، ورضاهن عن الأجر والضمانات المقدمة لهن.

3. نظرية ذات العاملين: (Two Factor Theory):

قام فردريك هيرزبرج (Fredrick Herzberg) بتطوير نظرية متقدمة في الدافعية بالاستناد إلى دراسة إشباع الحاجات والتأثير الدافعي لذلك الإشباع⁽¹⁾، وقد استطاع أن يتوصل إلى الفصل بين نوعين من مشاعر الدافعية هما: الرضا والاستياء، وأن العوامل المؤدية إلى الرضا تختلف تماماً عن العوامل المؤدية للاستياء⁽²⁾.

كما وتقترض أن الرضا الوظيفي يتحدد للفرد عن عمله بالمشاعر التي يحسها الفرد تجاه بعض العوامل المتعلقة بمضمون وظيفته⁽³⁾، حيث أشار إلى وجود مجموعتين من العوامل التي تحرك دافعية الفرد وتحقق له الرضا الوظيفي، وهاتين المجموعتين هما:

1. عوامل الدافعية (Motivation Factors):

هي تلك العوامل المؤدية إلى إثارة الحماس، وخلق قوة دفع للسلوك⁽⁴⁾، وتشكل هذه العوامل تلك الجوانب من العمل التي في حالة وجودها تشبع حاجات العاملين للتطور، ويؤدي توافرها في موقف العمل بشكل ملائم إلى الشعور بالرضا لدى العاملين، ولكن غيابها أو عدم ملاءمتها لا يؤدي بالضرورة إلى الشعور بعدم الرضا، ويمكن حصر عوامل الدافعية هذه في ستة عوامل هي: الإنجاز، التقدير، العمل نفسه، المسؤولية، الترقى، احتمالية التقدم في الوظيفة، فجميع هذه العوامل تعد عوامل داخلية لها أثرها على الدافعية وعلى الإحساس بالرضا في العمل⁽⁵⁾، فوجود

(1) أحمد: حسن، الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية: دراسة ميدانية في قطاع غزة (ص21).

(2) هاشم، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي (ص89).

(3) عثمانية، الرضا الوظيفي عند القائم بالاتصال في الصحافة المكتوبة الجزائرية: دراسة ميدانية (ص40).

(4) هاشم، المرجع السابق، ص90.

(5) الشرايدة، الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية (ص85).

مثل هذه العوامل في موقف العمل يؤدي إلى الشعور بالرضا والقناعة لدى العاملين، ولكن غيابها لا يؤدي إلى الشعور بعدم الرضا⁽¹⁾.

2. العوامل الوقائية (Hygiene Factors):

وهي التي يعد توافرها بشكل جيد ضروري لتجميد مشاعر الاستياء لتجنب مشاعر عدم الرضا، ولكنها لا تؤدي إلى خلق قوة دافعة وحماس لدى الأداء⁽²⁾، وهي عوامل خارجية تتعلق بجوانب العمل، وهذه العوامل هي: سياسة المؤسسة وإدارتها، والإشراف الفني فيها، والرواتب، والعلاقات مع الرؤساء والزملاء، وظروف العمل، وتأثير العمل على الحياة الشخصية⁽³⁾.

ويفترض (Herzberg) أن توافر العوامل السابق ذكرها في حد ذاتها لن يؤدي إلى حدوث الرضا الوظيفي عن العمل، ولكن نقصها يؤدي إلى حدوث عدم الرضا عن العمل، وبصفة عامة فإن الرضا عن العمل يتحقق عندما يتوافر الحد المعقول والمناسب من العوامل الوقائية وعوامل الدافعية⁽⁴⁾.

وتستفيد هذه الدراسة من نظرية ذات العاملين من خلال التعرف على المشاعر التي تحس بها الصحفيات الفلسطينيات تجاه بعض العوامل المؤدية إلى الرضا الوظيفي وهي العوامل الدافعية والوقائية، ومدى شعورهن بالرضا تجاه بعض هذه العوامل، مثل: التقدير، فرص الترقى، الرواتب، العلاقات مع الرؤساء والزملاء.

الحادي عشر - نوع الدراسة ومناهجها وأداتها:

1. نوع الدراسة:

تدخل هذه الدراسة ضمن البحوث الوصفية التي تعنى بدراسة الواقع أو الظاهرة كما توجد في الواقع، وتهتم بوصفها وصفاً دقيقاً يعبر عنها تعبيراً كلفياً أو تعبيراً كمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً دقيقاً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى⁽⁵⁾.

(1) المحتسب، الرضا عن الأداء المهني وعلاقته بالكفايات الإرشادية (ص33).

(2) هاشم، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي (ص90).

(3) الشرايدة، الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية (ص86).

(4) عثمانية، الرضا الوظيفي عند القائم بالاتصال في الصحافة المكتوبة الجزائرية: دراسة ميدانية (ص40).

(5) عبيدات وآخرون، البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه (ص223).

ووفقاً لهذا فإن الدراسة تستهدف توصيف الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة، ولن تتوقف هذه الدراسة عند مدى شعور الصحفيات الفلسطينيات بالرضا الوظيفي في ضوء مجموعة من العوامل المجتمعية والديموغرافية المرتبطة بالصحفيات، وتلك المرتبطة بوضعية الصحف التي يعملن بها، بل تتعداه إلى محاولة تحليل هذه المتغيرات وتفسيرها؛ للكشف عن مدى شعور الصحفيات بالرضا الوظيفي.

2. **منهج الدراسة:** في إطار البحوث الوصفية تعتمد الدراسة على منهجين هما منهج الدراسات المسحية، ومنهج العلاقات المتبادلة:
أ. **منهج الدراسات المسحية:**

وهو جهد علمي منظم يساعد في الحصول على بيانات ومعلومات عن الظاهرة المدروسة، من خلال تسجيل وتفسير الظاهرة في وضعها الراهن، بعد جمع البيانات اللازمة والكافية عنها وعن عناصرها، من خلال مجموعة من الإجراءات المنظمة التي تحدد نوع البيانات، ومصدرها، وطرق الحصول عليها⁽¹⁾.

وضمن هذا المنهج استخدمت الباحثة أسلوب مسح أساليب الممارسة، وهو يعني جمع البيانات من القائمين بالاتصال في وسائل الإعلام المختلفة، ووصف خصائصهم وسلوكهم في إطار النظام الكامل للمؤسسة الإعلامية والمجتمع، وتسجيل هذه البيانات وتبويبها وتكوين قاعدة معرفية وصفية عنهم⁽²⁾، وتم توظيف ذلك من خلال مسح رؤى وتصورات الصحفيات الفلسطينيات حول عملهن في مؤسساتهن؛ للوقوف على مستوى الرضا الوظيفي لديهن، ورصد مقترحاتهن؛ للوصول إلى درجة أكبر من الرضا في عملهن.

ب. **منهج دراسة العلاقات المتبادلة:**

ويسعى هذا المنهج " لدراسة العلاقات المتبادلة بين الحقائق التي تم الحصول عليها، وذلك بهدف التعرف على الأسباب التي أدت إلى حدوث الظاهرة، والوصول إلى خلاصات لما يمكن عمله لتفسير الظروف والعوامل المحيطة بالظاهرة في الاتجاه الإيجابي"⁽³⁾.

وفي إطار هذا المنهج استخدمت الباحثة أسلوب الدراسات الارتباطية، بهدف التعرف على العلاقات بين المتغيرات المختلفة في الظاهرة أو مجموعة الظواهر موضع الدراسة، فهي تمثل

(1) حسين، تحليل المضمون (ص22).

(2) عبد الحميد، البحث العلمي في الدراسات الإعلامية (ص167).

(3) حسين، دراسات في مناهج البحث الإعلامي: بحوث الإعلام (ص160).

إحدى الطرق الرئيسية لهذا المنهج، وتستهدف تحديد العلاقة بين متغيرين أو أكثر، ومقدار هذه العلاقة، وتحليلها، وتحديد أبعادها وجوانبها المختلفة⁽¹⁾.

3. أداة الدراسة:

اعتمدت الباحثة على أداة صحيفة الاستقصاء، وهو أسلوب جمع البيانات الذي يستهدف استنارة الأفراد المبحوثين بطريقة منهجية ومقننة، لتقديم حقائق أو آراء أو أفكار معينة، في إطار البيانات المرتبطة بموضوع الدراسة وأهدافها، دون تدخل من الباحث في التقرير الذاتي للمبحوثين في هذه البيانات⁽²⁾، وقامت الباحثة باستخدام صحيفة الاستقصاء؛ لجمع بيانات من القوائم بالاتصال في فلسطين؛ لمعرفة مدى رضاها الوظيفي، والضغوط التي تواجهها، وقد تم عرض الصحيفة على مجموعة من المختصين والخبراء للتأكد من قدرتها على الإجابة عن تساؤلات الدراسة، وتكونت صحيفة الاستقصاء من (135) سؤالاً مغلقاً، وسؤال واحد نصف مغلق، وزعت على أربع وحدات على النحو التالي:

1. **الوحدة الأولى:** وهي عبارة عن السمات العامة للمبحوثات، وتشمل: نوع المؤسسة الإعلامية، السن، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الحالة الاجتماعية، طبيعة العمل، ملكية المؤسسة، وهي بيانات تفيد في التعرف على خصائص مجتمع الدراسة.

2. **الوحدة الثانية:** عبارة عن محاور الرضا الوظيفي، وتتكون من (95) فقرة موزعة على أربعة محاور:

أ. **المحور الأول:** العوامل الذاتية، ويتكون من (19) فقرة، موزعة على ثلاثة مجالات:

- المجال الأول: الانتماء، ويتكون من (7) فقرات.
- المجال الثاني: الاحترام وتقدير الذات، ويتكون من (6) فقرات.
- المجال الثالث: المكانة الاجتماعية، ويتكون من (6) فقرات.

ب. **المحور الثاني:** العوامل التنظيمية، ويتكون من (49) فقرة موزعة على سبعة مجالات:

- المجال الأول: طبيعة العمل، ويتكون من (8) فقرات.
- المجال الثاني: الأمن والاستقرار الوظيفي، ويتكون من (8) فقرات.
- المجال الثالث: فرص الترقى، ويتكون من (6) فقرات.

(1) حسين، دراسات في مناهج البحث الإعلامي: بحوث الإعلام (ص165).

(2) عبد الحميد، البحث العلمي في الدراسات الإعلامية (ص167).

- المجال الرابع: بيئة وظروف العمل، ويتكون من (7) فقرات.
 - المجال الخامس: السياسة الإعلامية، ويتكون من (6) فقرات.
 - المجال السادس: فرص التدريب، ويتكون من (7) فقرات.
 - المجال السابع: التقدير في العمل، ويتكون من (7) فقرات.
- ت. المحور الثالث: العوامل الخاصة بالعلاقة مع جماعات العمل، ويتكون من (13) فقرة موزعة على مجالين:
- المجال الأول: العلاقة مع الرؤساء، ويتكون من (6) فقرات.
 - المجال الثاني: العلاقة مع الزملاء، ويتكون من (7) فقرات.
- ث. المحور الرابع: العوامل الاقتصادية، ويتكون من (14) فقرة موزعة على مجالين:
- المجال الأول: الراتب: ويتكون من (8) فقرات.
 - المجال الثاني: الحوافز المادية، ويتكون من (6) فقرات.
3. الوحدة الثالثة: عبارة عن الضغوط التي تتعرض لها الصحفيات، ويتكون من (40) فقرة موزعة على أربعة محاور:
- أ. المحور الأول: الضغوط الداخلية: ويتكون من (18) فقرة موزعة على مجالين:
- المجال الأول: الضغوط المهنية، ويتكون من (10) فقرات.
 - المجال الثاني: الضغوط الإدارية، ويتكون من (8) فقرات.
- ب. المحور الثاني: الضغوط الخارجية، ويتكون من (8) فقرات.
- ت. المحور الثالث: الضغوط الشخصية والعائلية، ويتكون من (6) فقرات.
- ث. المحور الرابع: الضغوط المجتمعية، ويتكون من (8) فقرات.
4. الوحدة الرابعة: عبارة عن مقترحات الصحفيات لتحسين الرضا الوظيفي.

* وقد تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي المكون من خمس درجات؛ لتحديد أهمية كل فقرة من فقرات الاستبيان، وذلك لقياس استجابات المبحوثين لفقرات الاستبيان حسب الجدول التالي:

جدول (1.1): درجات مقياس ليكرت الخماسي

الاستجابة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1
الوزن النسبي المقابل	أكبر من 84% إلى 100%	أكبر من 68% إلى 84%	أكبر من 52% إلى 68%	أكبر من 36% إلى 52%	من 20% إلى 36%

* خطوات بناء الاستبانة:

قامت الباحثة بإعداد أداة الدراسة؛ لمعرفة مدى الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، واتبعت الباحثة الخطوات التالية لبناء الاستبانة:

1. الاطلاع على التراث العلمي والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والاستفادة منها في بناء الاستبانة وصياغة فقراتها.
2. استشارت الباحثة عدداً من أساتذة الجامعات الفلسطينية في تخصص الإدارة وعلم النفس والإعلام في تحديد مجالات الاستبانة وفقراتها.
3. تحديد المحاور والمجالات الرئيسية التي شملتها الاستبانة.
4. تم مراجعة وتنقيح الاستبانة من قبل المشرف.
5. تم تصميم الاستبانة في صورتها الأولية، وقد تكونت من أربع وحدات رئيسية، و(132) فقرة.

6. تم عرض الاستبانة على تسعة من المحكمين الخبراء والأكاديميين المتخصصين في مجال الإعلام والإدارة وعلم النفس، وفي ضوء آراء المحكمين قامت الباحثة بتعديل بعض فقرات الاستبانة، من حيث الحذف، أو الإضافة والتعديل، لتستقر الاستبانة في صورتها النهائية على (135) فقرة (1).

(1) انظر الملحق رقم (2)، ص 264.

صدق الاستبيان (Scale Validity):

ويقصد به: "قدرته على قياس ما وضع لقياسه"⁽¹⁾، وقد استخدمت الباحثة الطرق التالية للتأكد من صدق الاستبيان:

أ. الصدق الظاهري للاستبانة (صدق المحكمين) Trusties Validity:

1. تم عرض صحيفة الاستقصاء الخاصة بالدراسة على مجموعة من المحكمين تألفت، من تسعة من الخبراء والأكاديميين المتخصصين في مجال الإعلام والإدارة وعلم النفس⁽²⁾، بهدف التأكد من صدق محتوى الفقرات المكونة للاستبانة، وقدرتها على الإجابة عن تساؤلات الدراسة، وبناءً على ملاحظات المحكمين، تم تعديل بعض الأسئلة والفقرات، حتى وصلت الأداة إلى صورتها النهائية.
2. قامت الباحثة بإجراء اختبار قبلي على صحيفة الاستقصاء شملت (15) صحيفة؛ للتأكد من وضوح الأسئلة، وسهولة فهمها، وقدرة المبحوثات على التعامل معها، بهدف تفادي غموض الفقرات؛ وبناءً عليه تم إضافة سؤال جديد، وتعديل بعض الأسئلة.
3. تم صياغة أسئلة صحيفة الاستقصاء بطريقة تمكن الباحثة من التأكد من صدق إجابات المبحوثات، ومن ثم إمكانية استبعاد الاستثمارات التي احتوت ازدواجية في الإجابات، وبناءً على ذلك تم استبعاد (6) استبانات، إضافة إلى وجود (4) غير مكتملة.
4. تم تحديد مصطلحات ومفاهيم الدراسة بشكل واضح ودقيق.

ب. صدق الاتساق الداخلي (Internal Consistency Validity):

يقصد بصدق الاتساق الداخلي "مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المحور الذي تنتمي إليه هذه الفقرة"⁽³⁾، وتم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للمجال نفسه. وتبين الجداول التالية أن معاملات الارتباط المبيّنة دالة عند مستوى دلالة ($\alpha=0.01$)، حيث إن القيمة الاحتمالية لكل فقرة أقل من $\alpha=0.01$ ، وبذلك تعد فقرات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه، والجداول التالية توضح ذلك:

(1) حسين، دراسات في مناهج البحث الإعلامي: بحوث الإعلام (ص200).

(2) انظر الملحق رقم (1)، ص 263.

(3) أبو لبة، مبادئ القياس النفسي والتقويم (ص72).

أ. نتائج الاتساق الداخلي لمحاوَر الرضا الوظيفي:

جدول (1.2): معاملات الارتباط لفقرات مجال " الانتماء " مع الدرجة الكلية للمجال

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	أشعر بالسعادة لكوني أعمل في مهنة الصحافة.	0.687	*0.001
2	أشعر بالانتماء لعملي الذي يتناسب مع قيمي.	0.867	*0.000
3	تتوافق مهنتي الصحفية مع ميولي واهتماماتي الشخصية.	0.825	*0.000
4	أرى بأن عملي يتناسب مع اتجاهاتي.	0.817	*0.000
5	أشعر بالسعادة لكون المؤسسة الإعلامية التي أعمل بها مشهورة.	0.833	*0.000
6	أنتمي لعملي لأنه يتناسب مع أهدافي.	0.811	*0.000
7	أشعر بأن عملي يتناسب مع طبيعة اتجاهاتي الفكرية.	0.704	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.01$.

جدول (1.3): معاملات الارتباط لفقرات مجال " الاحترام وتقدير الذات " مع الدرجة الكلية للمجال

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	أعمل في الصحافة بهدف تطوير ذاتي وإثبات قدراتي.	0.809	*0.000
2	أشعر بالتقدير الذاتي من خلال إنجازي لعملي.	0.871	*0.000
3	يكسبني عملي في الصحافة الاحترام والتقدير.	0.742	*0.000
4	أرى بأن عملي يحقق لي السعادة والبهجة.	0.784	*0.000
5	أشعر باحترام الذات بسبب المركز الذي أشغله في عملي.	0.700	*0.000
6	أحترم رسالتي الصحفية التي أقوم بها.	0.733	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.01$.

جدول (1.4): معاملات الارتباط لفقرات مجال "المكانة الاجتماعية" مع الدرجة الكلية للمجال

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يمنحني عملي في الصحافة مكانة اجتماعية مرموقة.	0.861	*0.001
2	يكسبني عملي في الصحافة احترام المجتمع.	0.768	*0.000
3	أشعر بأنني أقوم بعمل مهم ونافع لي وللمجتمع.	0.757	*0.000
4	يشكل العمل في مهنة الصحافة مصدر فخر وتقدير من العائلة لي.	0.846	*0.000
5	تحقق لي وظيفتي مكانة ومنزلة اجتماعية جيدة تتناسب مع طموحاتي.	0.910	*0.000
6	أشعر بتقبل الآخرين لمهنتي كصحفية.	0.805	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.01$.

جدول (1.5): معاملات الارتباط لفقرات مجال "طبيعة العمل" مع الدرجة الكلية للمجال

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	تتيح وظيفتي في الصحافة فرص الإبداع.	0.640	*0.000
2	أشعر بقيمة العمل الذي أقوم به.	0.816	*0.000
3	حبي لعملي يجعلني مواظبة عليه.	0.730	*0.000
4	أتقن عملي لإيماني بقدرتي.	0.847	*0.000
5	أشعر بالسعادة لأن عملي يوظف قدراتي ومهاراتي.	0.864	*0.000
6	أرى أن الأهداف المتعلقة بعملي في الصحافة واضحة.	0.748	*0.000
7	تتطابق قلبي الشخصية مع قيم العمل الصحفي.	0.773	*0.000
8	تتناسب طبيعة عملي مع طبيعتي كامرأة.	0.819	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.01$.

جدول (1.6): معاملات الارتباط لفقرات مجال "الأمن والاستقرار الوظيفي" مع الدرجة الكلية للمجال

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	أشعر بالاستقرار النفسي والاطمئنان أثناء تأديتي عملي.	0.524	*0.000
2	أشعر بالراحة تجاه الضمانات التي يقدمها عملي لي في حال ترك العمل.	0.777	*0.000
3	أرى بأن عملي يضمن تأميناً لمستقبلي بعد إنهاء الخدمة.	0.832	*0.000
4	أشعر بأن مؤسستي توفر حماية وتعويض يلائم خطورة مهنتي.	0.777	*0.000
5	أتوقع بأن الراتب الذي سأحصل عليه بعد التقاعد يوفر لي حياة كريمة.	0.812	*0.000
6	أشعر بأن مؤسستي توفر الاستقرار الوظيفي الملائم لعملي الصحفي.	0.735	*0.000
7	أشعر بالرضا تجاه نظام التأمين المعمول به في مؤسستي.	0.817	*0.000
8	يوجد عقد عمل موقع بيني وبين مؤسستي.	0.511	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.01$.

جدول (1.7): معاملات الارتباط لفقرات مجال "فرص الترقى" مع الدرجة الكلية للمجال

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	أشعر بوجود عدالة في الحصول على الترقية.	0.774	*0.000
2	أرى أن فرص الترقية في مؤسستي تخضع لمعايير واضحة.	0.889	*0.000
3	أجد أن فرص الترقية والترقية ترتبط بالكفاءة أكثر من الأقدمية.	0.836	*0.000
4	أرى أن هناك عدالة في ترقية الصحفيات مقارنة بالصحفيين.	0.733	*0.000
5	يتيح لي موقعي الصحفي فرصاً للترقي لمواقع أعلى.	0.795	*0.000
6	يوجد نظام وظيفي معمول به في مؤسستي.	0.613	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.01$.

جدول (1.8): معاملات الارتباط لفقرات مجال "بيئة وظروف العمل" مع الدرجة الكلية للمجال

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	توفر المؤسسة ما يحتاجه عملي من أجهزة وأدوات متطورة.	0.545	*0.000
2	ظروف العمل من حيث الإضاءة والتهوية والتدفئة مناسبة.	0.750	*0.000
3	تساعدني طرق وأساليب العمل المستخدمة في إنجاز العمل بسهولة.	0.734	*0.000
4	تصميم مكان العمل ومساحات الغرف تتناسب مع عدد الصحفيات في مؤسستي.	0.704	*0.000
5	تصميم المكاتب وتوزيع الأجهزة في مؤسستي تساعدني على أداء عملي بسهولة.	0.838	*0.000
6	تتلاءم ساعات وأوقات العمل مع مسؤولياتي الاسرية.	0.574	*0.000
7	تتوفر السلامة الأمنية والمهنية أثناء تأديتي لعملي.	0.757	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.01$.

جدول (1.9): معاملات الارتباط لفقرات مجال "السياسة الإعلامية" مع الدرجة الكلية للمجال

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	أرى أن السياسة الإعلامية لمؤسستي واضحة.	0.568	*0.000
2	تسمح لي مؤسستي المشاركة في رسم سياستها الإعلامية.	0.858	*0.000
3	أرى أن مؤسستي تنشر ما تنقله عن وكالات الأنباء والصحف الأجنبية بما يتناسب مع سياستها التحريرية.	0.808	*0.000
4	تسمح السياسة الإعلامية لي بالنقد المباشر للنظام السياسي.	0.780	*0.000
5	أرى أن السياسة الإعلامية تؤثر إيجابياً في قدرتي على تحليل المعلومات.	0.699	*0.000
6	تترك السياسة الإعلامية لي حرية اختيار الموضوعات التي سيتم نشرها.	0.655	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.01$.

جدول (1.10): معاملات الارتباط لفقرات مجال "فرص التدريب" مع الدرجة الكلية للمجال

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	توفر مؤسستي فرص تدريب متكافئة بين الصحفيين في مؤسستي.	0.872	*0.000
2	أشعر باهتمام مؤسستي بالتدريب والتطوير الملائم لتحديات العمل الإعلامي.	0.898	*0.000
3	أشعر بالمساواة بيني وبين زميلي الرجل في فرص التدريب.	0.862	*0.000
4	تكسبني برامج التدريب بالمؤسسة المعلومات والمعارف والمهارات الصحفية.	0.838	*0.000
5	تؤمن مؤسستي لي المشاركة في المؤتمرات والندوات والبعثات إلى الخارج.	0.848	*0.000
6	تعمل برامج التدريب المطبقة على تنمية قدراتي كصحفية.	0.910	*0.000
7	أشعر بالرضا تجاه مستوى التدريب الذي ألتقاه.	0.796	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.01$.

جدول (1.11): معاملات الارتباط لفقرات مجال "التقدير في العمل" مع الدرجة الكلية للمجال

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	أرى بأن نظام التقدير في العمل منصف للصحفيين والصحفيين على حد سواء.	0.800	*0.000
2	يشكرني رئيسي على تميزي في عملي.	0.883	*0.000
3	يقدر رئيسي قيمة الجهد الذي أبذله.	0.879	*0.000
4	أقابل بالتشجيع والتقدير في موقعي الصحفي من جانب بعض الزملاء.	0.578	*0.000
5	تقدم مؤسستي امتيازات وحوافز لأصحاب الأفكار الجديدة.	0.789	*0.000
6	يوجد نظام تقييم للعمل فعال وعادل بين الصحفي والصحفية.	0.855	*0.000
7	يتوفر في مؤسستي نظام تحفيز معن عنده.	0.790	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.01$.

جدول (1.12): معاملات الارتباط لفقرات مجال "العلاقة مع الرؤساء" مع الدرجة الكلية للمجال

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	تتسم علاقاتي مع رئيسي في العمل بالتقدير والاحترام.	0.893	*0.000
2	أعمل مع رئيسي بروح الفريق الواحد.	0.878	*0.000
3	رئيسي يمتاز بصفات قيادية تساعدني في التعامل معه.	0.888	*0.000
4	يتصف التواصل بيني وبين رئيسي بالمرونة.	0.855	*0.000
5	يساعدني رئيسي في حل مشاكل العمل والتغلب عليها.	0.914	*0.000
6	أشعر بأن الشكاوى التي أقدمها تجد الاهتمام اللازم من قبل رئيسي.	0.811	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.01$.

جدول (1.13): معاملات الارتباط لفقرات مجال "العلاقة مع الزملاء" مع الدرجة الكلية للمجال

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	تتميز علاقتي مع زملائي بالتعاون في الجوانب المهنية.	0.873	*0.000
2	تتسم علاقتي مع الزملاء بالإيجابية.	0.907	*0.000
3	أشعر بالفخر لانتمائي إلى فريق الزملاء بالعمل.	0.869	*0.000
4	يتعاون الزملاء في الاحتفالات والمناسبات والرحلات.	0.745	*0.000
5	أقيم علاقات جيدة مع زملائي في العمل.	0.826	*0.000
6	أ تبادل مع زملائي الخبرات والمعلومات الجديدة.	0.896	*0.000
7	أحظى بتقدير زملائي واحترامهم الشخصي كزميلة لهم.	0.679	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.01$.

جدول (1.14): معاملات الارتباط لفقرات مجال "الراتب" مع الدرجة الكلية للمجال

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	أشعر بأن راتبي يحقق لي استقرار أسري.	0.713	*0.000
2	يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع طموحاتي.	0.861	*0.000
3	أشعر بالمساواة بين راتبي وراتب زملائي في المؤسسات الإعلامية الأخرى.	0.831	*0.000
4	يمكن أن أذكر جزء من راتبي.	0.839	*0.000
5	يكفي الراتب الذي أحصل عليه لسد احتياجاتي.	0.718	*0.000
6	يتناسب الأجر الذي أتلقاه مع الجهد الذي أبذله في عملي الصحفي.	0.726	*0.000
7	يحقق نظام الرواتب في مؤسستي العدالة والمساواة بين الصحفي والصحفية.	0.687	*0.000
8	تراعي مؤسستي معدلات غلاء المعيشة عند تحديد الراتب.	0.831	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.01$.

جدول (1.15): معاملات الارتباط لفقرات مجال "الحوافز المادية" مع الدرجة الكلية للمجال

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	أرى أن العلاوة السنوية التي أحصل عليها مناسبة.	0.797	*0.000
2	أشعر بأن المكافآت الإضافية التي أحصل عليها مناسبة.	0.798	*0.000
3	أرى أن المكافآت والعلاوات في مؤسستي لها معايير واضحة.	0.833	*0.000
4	أتقاضى بدلاً مادياً مقابل قيامي بعمل إضافي.	0.774	*0.000
5	أحصل على مكافأة تشجيعية في كل مرة أنجز فيها عملي بدقة.	0.837	*0.000
6	أرى أن الحوافز المادية التي تقدمها المؤسسة ملائمة.	0.604	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.01$.

ب. نتائج الاتساق الداخلي لمحور الضغوط التي تتعرض لها الصحفيات:

جدول (1.16): معاملات الارتباط ومستوى الدلالة لفقرات مجال " الضغوط المهنية " مع الدرجة الكلية للمجال

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	تتبنى المؤسسة التي أعمل بها سياسة تحريرية ذات طابع أيديولوجي معين يمنع نشر بعض الأحداث.	0.815	*0.000
2	أرى أن السياسة التحريرية للمؤسسة غير متفقة مع توجهاتي الفكرية.	0.903	*0.000
3	تفتقر المؤسسة لدورات تدريبية داخلية تعمل على كفاءة الأداء المهني للصحفيات.	0.804	*0.000
4	تقوم السياسة التحريرية على التقليل من أهمية الموضوعات والقضايا التي تعالجها الصحفيات.	0.811	*0.000
5	توجد رقابة دائمة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على كافة الموضوعات للصحفيات.	0.833	*0.000
6	يقوم مالك المؤسسة الإعلامية برسم السياسة التحريرية ويجعلها ملزمة للصحفيين والصحفيات.	0.795	*0.000
7	تهدف السياسة التحريرية لتلبية رغبات مالك المؤسسة الإعلامية.	0.609	*0.000
8	تفتقر السياسة الإعلامية في المؤسسة للوضوح.	0.642	*0.000
9	تغلب الجوانب الحزبية على النواحي المهنية في العمل.	0.824	*0.000
10	ينحصر عمل الصحفيات في موضوعات الأسرة والمجتمع.	0.901	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.01$.

جدول (1.17): معاملات الارتباط ومستوى الدلالة لفقرات مجال "الضغوط الإدارية" مع الدرجة الكلية للمجال

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يضيفي نظام الإشراف بالمؤسسة قيوداً على أدائي المهني.	0.885	*0.000
2	أسس تقييم الأداء في المؤسسة غير قادرة على التمييز بين الكفاء وغير الكفاء.	0.860	*0.000
3	يخضع تقييم الأداء في المؤسسة لاعتبارات شخصية.	0.885	*0.000
4	تفتقر المؤسسة إلى نظام إداري يسمح بالتعرف على مشكلات وشكاوى الصحفيات.	0.877	*0.000
5	تتأثر عملية التقييم بالمؤسسة بارتباطات النوع الاجتماعي (الجنس).	0.793	*0.000
6	تفتقر المؤسسة إلى نظام إداري يسمح بمعرفة المتغيرات الخاصة بالسياسة التحريرية التي تؤثر على العمل.	0.753	*0.000
7	أشعر أن ساعات العمل المطلوبة مني كبيرة.	0.794	*0.000
8	أرى بأن المسؤوليات الموكلة إلي متغيرة.	0.760	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.01$.

جدول (1.18): معاملات الارتباط ومستوى الدلالة لفقرات مجال "الضغوط الخارجية" مع الدرجة الكلية للمجال

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	يحد القانون والدستور الفلسطيني من حرية الصحفيين في التعبير عن الأفكار والمعتقدات.	0.794	*0.000
2	توفر قوانين وتشريعات الصحافة قدراً ضئيلاً من الحرية والحماية في ممارسة العمل الصحفي.	0.899	*0.000
3	يتأثر عملي الصحفي سلباً بالانقسام الفلسطيني.	0.807	*0.000
4	أتجنب تناول بعض الموضوعات بسبب التجاذبات السياسية.	0.706	*0.000
5	يتأثر عملي الصحفي سلباً بإغلاق المعابر.	0.788	*0.000
6	أرى أن الدور الفعلي لنقابة الصحفيين الفلسطينيين ضعيف.	0.679	*0.000
7	يتأثر عملي الصحفي سلباً بالانتماء الحزبي.	0.771	*0.000
8	يؤثر المناخ السياسي السائد سلباً على عملي الصحفي.	0.899	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.01$.

جدول (1.19): معاملات الارتباط ومستوى الدلالة لفقرات مجال "الضغوط الشخصية والعائلية" مع الدرجة الكلية للمجال

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	تتأثر نوعية وكم كتاباتي الصحفية بظروف الأسرة والأولاد.	0.950	*0.000
2	أشعر بأن تشجيع العائلة لي للخوض في مجال الصحافة ضعيف.	0.847	*0.000
3	أتجنب إجهاد نفسي في قضايا شائكة.	0.937	*0.000
4	تعارض أسرتي ظروف عملي الصحفي التي يكون فيها خطورة.	0.860	*0.000
5	يؤثر عملي في المؤسسة على التزاماتي العائلية.	0.927	*0.000
6	يسبب لي مكوثي في العمل فترة طويلة مشاكل عائلية.	0.959	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.01$.

جدول (1.20): معاملات الارتباط ومستوى الدلالة لفقرات مجال "الضغوط المجتمعية" مع الدرجة الكلية للمجال

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	ينظر المجتمع الفلسطيني لعمل الصحفيات عموماً على أنه يؤثر سلباً على دورها في المنزل	0.838	*0.000
2	يعتقد البعض أن المرأة غير قادرة على ممارسة مهنة الصحافة بكفاءة.	0.893	*0.000
3	يستهن المجتمع الفلسطيني بالجهود التي تبذلها الصحفيات نحو قضاياها.	0.750	*0.000
4	يعتقد المجتمع أن التغطيات الصحفية الميدانية لا تتناسب مع طبيعة المرأة.	0.873	*0.000
5	يعارض المجتمع الفلسطيني خروجي في وقت متأخر لضرورات العمل الصحفي.	0.841	*0.000
6	يرى المجتمع بأن طبيعة العمل الصحفي للمرأة تتناقض مع العادات والتقاليد المجتمعية	0.862	*0.000
7	تحول بعض العادات والتقاليد دون تناول بعض القضايا الاجتماعية.	0.826	*0.000
8	يُضعف العمل في مجال الصحافة من علاقتي الاجتماعية مع الآخرين.	0.753	*0.000

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.01$.

ج. الصدق البنائي:

يعد الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبيان، ويوضح الجدول التالي رقم (21. 1) مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبيان، وعلاقتها القوية بالهدف العام للدراسة، وبذلك يكون المقياس يتسم بدرجة عالية من الصدق.

جدول (1.21): معاملات الارتباط ومستوى الدلالة لكل مجال من المجالات والدرجة الكلية للاستبيان

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المجال
*0.000	0.777	الانتماء
*0.000	0.727	الاحترام وتقدير الذات
*0.000	0.668	المكانة الاجتماعية
*0.000	0.837	المحور الأول: العوامل الذاتية ككل
*0.000	0.791	طبيعة العمل
*0.000	0.776	الأمن والاستقرار الوظيفي
*0.000	0.646	فرص الترقى
*0.000	0.642	بيئة وظروف العمل
*0.000	0.617	السياسة الإعلامية
*0.000	0.480	فرص التدريب
*0.000	0.702	التقدير في العمل (التحفيز)
*0.000	0.891	المحور الثاني: العوامل التنظيمية
*0.000	0.648	العلاقة مع الرؤساء
*0.000	0.707	العلاقة مع الزملاء
*0.000	0.780	المحور الثالث: العوامل الخاصة بالعلاقة مع جماعات العمل ككل
*0.000	0.736	الراتب
*0.000	0.770	الحوافز المادية
*0.000	0.783	المحور الرابع: العوامل الاقتصادية
*0.000	0.964	محور العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات ككل
*0.000	0.785	الضغوط المهنية
*0.000	0.655	الضغوط الإدارية:
*0.000	0.738	المحور الأول: الضغوط الداخلية (تمثل الضغوط المهنية والإدارية)
*0.000	0.735	المحور الثاني: الضغوط الخارجية:
*0.000	0.675	المحور الثالث: الضغوط الشخصية والعائلية:
*0.000	0.668	المحور الرابع: الضغوط المجتمعية
*0.000	0.755	محور الضغوط التي تتعرض لها الصحفيات ككل
*0.000	0.777	جميع المجالات معاً

* الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha=0.01$.

ثبات الاستبيان (Questionnaire Reliability):

يقصد به اختبار ثبات أداة جمع المعلومات؛ للتأكد من درجة الاتساق العالية لها بما يتيح قياس ما نقيسه من ظواهر بدرجة عالية من الدقة، والحصول على نتائج متطابقة أو متشابهة إذا تكرر استخدامها أكثر من مرة في جمع المعلومات سواء من نفس المبحوثين أو من مبحوثين آخرين، أو أجراها الباحث نفسه أو باحثون آخرون في أوقات وظروف مختلفة⁽¹⁾، وتحققت الباحثة من ثبات الاستبانة من خلال التالي:

1. الثبات بطريقة ألفا - كرونباخ Cronbach's Alpha Coefficient:

تقوم هذه الطريقة على أساس احتساب معاملات ألفا كرونباخ لكل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية، والتعرف على معدلات الثبات، وقد تم حساب معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات كل مجال من مجالات المقياس على حدة، بالإضافة إلى حساب ثبات المقياس ككل، حيث بلغ معدل الثبات (0.984) وهو معامل ثبات عالٍ يشير إلى صلاحية المقياس، وتتراوح قيمة معامل ألفا بين (0-1)، وكلما اقتربت من الواحد دلت على وجود ثبات A عالٍ، وكلما اقتربت من الصفر دلت على عدم وجود ثبات، ويبين الجدول رقم (22. 1) معاملات الثبات لمجالات مقياس الدراسة:

(1) حسين، دراسات في مناهج البحث الإعلامي: بحوث الإعلام (ص314).

جدول (1.22): معاملات الثبات لمجالات المقياس

الصدق الذاتي *	قيمة معامل ألفا كرونباخ	عدد الفقرات	المجال
0.959	0.919	7	الانتماء
0.948	0.900	6	الاحترام وتقدير الذات
0.966	0.932	6	المكانة الاجتماعية
0.971	0.942	19	المحور الأول: العوامل الذاتية ككل
0.963	0.927	8	طبيعة العمل
0.947	0.897	8	الأمن والاستقرار الوظيفي
0.950	0.902	6	فرص الترقى
0.928	0.862	7	بيئة وظروف العمل
0.935	0.873	6	السياسة الإعلامية
0.977	0.955	7	فرص التدريب
0.963	0.928	7	التقدير في العمل (التحفيز)
0.978	0.957	49	المحور الثاني: العوامل التنظيمية
0.976	0.953	6	العلاقة مع الرؤساء
0.966	0.933	7	العلاقة مع الزملاء
0.967	0.934	13	المحور الثالث: العوامل الخاصة بالعلاقة مع جماعات العمل ككل
0.963	0.928	8	الراتب
0.949	0.900	6	الحوافز المادية
0.972	0.946	14	المحور الرابع: العوامل الاقتصادية
0.988	0.976	95	محور العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات ككل
0.984	0.968	18	المحور الأول: الضغوط الداخلية (تمثل الضغوط المهنية والإدارية)
0.972	0.944	10	الضغوط المهنية
0.973	0.946	8	الضغوط الإدارية
0.963	0.928	8	المحور الثاني: الضغوط الخارجية:
0.985	0.970	6	المحور الثالث: الضغوط الشخصية والعائلية:
0.975	0.951	9	المحور الرابع: الضغوط المجتمعية
0.991	0.983	40	محور الضغوط التي تتعرض لها الصحفيات ككل
0.992	0.984	135	جميع المجالات معاً

*الصدق الذاتي = الجذر التربيعي الموجب لمعامل ألفا كرونباخ.

تشير النتائج المبينة في الجدول رقم (1.22) إلى أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مرتفعة لجميع فقرات الاستبانة (0.984)، وكذلك قيمة الصدق مرتفعة لجميع فقرات الاستبانة (0.992). وبالتالي يمكن القول بأن المقاييس المستخدمة تتمتع بالثبات الداخلي.

الثاني عشر . مجتمع الدراسة وعينتها:

1. مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع الصحفيات الفلسطينيات العاملات في المؤسسات الإعلامية الحاصلة على تراخيص من وزارة الإعلام وقت إجراء الدراسة المسحية، حيث قامت الباحثة بعمل حصر لأعداد الصحفيات المثبتات، وكذلك اللواتي يملكن عقداً في المؤسسات الإعلامية في قطاع غزة والضفة الغربية الحاصلة على تراخيص، حيث يشير الجدول رقم (1.23) إلى أن عدد الصحفيات في المؤسسات الإعلامية المختلفة يبلغ (526) صحفية موزعات كالتالي: (194) صحفية فلسطينية في قطاع غزة بنسبة (36.9%) من مجتمع الدراسة، و(332) صحفية فلسطينية في الضفة الغربية بنسبة (63.1%) من مجتمع الدراسة، والجدول التالي يوضح ذلك⁽¹⁾:

جدول (1.23): إحصائية إجمالية توضح عدد الصحفيات العاملات في المؤسسات الإعلامية المرخصة

في الضفة الغربية وقطاع غزة

م	نوع المؤسسة الإعلامية	عدد الصحفيات - غزة	عدد الصحفيات - الضفة	المجموع
1.	الصحف والمجلات الفلسطينية	47	12	59
2.	الوكالات والمواقع الإلكترونية	50	44	94
3.	المؤسسات الإذاعية الفلسطينية	52	188	240
4.	محطات التلفزة والفضائيات	45	88	133
	المجموع	194	332	526

2. عينة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على أسلوب العينة العشوائية الطبقية من الصحفيات الفلسطينيات العاملات في المؤسسات الإعلامية في قطاع غزة والضفة الغربية، وقد قامت الباحثة بتوزيع (200) استبانة، عاد منها (140) استبانة، وبعد مراجعتها تبين وجود (6) استبانات غير صالحة،

(1) تم جمع أعداد الصحفيات الواردة في جدول (1.23) من خلال التواصل من قبل الباحثة مع إدارات المؤسسات الإعلامية الواردة، واللقاءات بمسؤولي هذه المؤسسات شهر نوفمبر 2016م.

و(4) غير مكتملة، وبهذا تكون العينة النهائية (130) صحفية، يمثلن حوالي (24.7%) من مجتمع الدراسة، وزعوا على الضفة الغربية، وقطاع غزة، فكان نصيب الضفة الغربية (82) استبانة بنسبة (63.1%)، وقطاع غزة (48) استبانة بنسبة (36.9%)، وقد تم اختيار العينة وفقاً للاعتبارات التالية:

1. إمكانية الوصول إلى العينة من خلال التواصل مع إدارات المؤسسات التي تعمل بها الصحفيات عينة الدراسة.
2. مراعاة تمثيل المؤسسات الإعلامية المختلفة في عينة الدراسة قدر الإمكان.
3. مراعاة نسبة الصحفيات في كل مؤسسة إعلامية.
4. الصحفيات عينة الدراسة هن ممن يعملن فعلاً في مجال الصحافة في مؤسسات إعلامية بفلسطين، ولديهن القدرة على إعطاء معلومات كاملة وشاملة تفيد الدراسة وتحقق أهدافها.

السمات العامة للمبحوثات:

1. توزيع أفراد العينة حسب نوع المؤسسة الإعلامية:

يوضح جدول (1.24) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب نوع المؤسسة الإعلامية التي يعملن بها، وذلك على النحو التالي:

جدول (1.24): توزيع أفراد العينة حسب نوع المؤسسة الإعلامية

النسبة %	العدد	نوع المؤسسة الإعلامية
29.2	38	إذاعة
26.9	35	وكالة إخبارية أو موقع إلكتروني
24.6	32	تلفزيون
19.2	25	صحيفة
%100	130	المجموع

يتضح من الجدول رقم (1.24) أن الغالبية العظمى من مجتمع الدراسة هن من الصحفيات العاملات في الإذاعات، وهذا مرتبط بالعدد الكبير للإذاعات المرخصة ضمن مجتمع الدراسة بالنسبة للمؤسسات الإعلامية المرخصة الأخرى كالوكالات، والتلفزيون، والصحف.

2. توزيع أفراد العينة حسب السن:

يوضح جدول (1.25) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن، وذلك على النحو التالي:

جدول (1.25): توزيع أفراد العينة حسب السن

النسبة %	العدد	السن
22.3	29	أقل من 25 سنة
65.4	85	من 25 إلى أقل من 35 سنة
11.5	15	من 35 سنة إلى أقل من 45 سنة
.8	1	45 سنة فأكثر
%100	130	المجموع

يتضح من الجدول رقم (1.25) أن من تتراوح أعمارهن من 25 إلى أقل من 35 سنة يشكلن الشريحة الأكبر من أفراد العينة، أما من تتراوح أعمارهن من 45 سنة فأكثر؛ فقد شكلن الشريحة الأقل، ويمكن ربط ذلك بتزايد أعداد توظيف الصحفيات في المؤسسات الصحفية بعد تخرير الدفعات الأولى من أقسام الصحافة بالجامعات الفلسطينية.

3. توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي:

يوضح جدول (1.26) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي، وذلك على النحو التالي:

جدول (1.26): توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

النسبة %	العدد	المؤهل العلمي
5.4	7	دبلوم متوسط
78.5	102	بكالوريوس
16.2	21	دراسات عليا
%100	130	المجموع

يتضح من الجدول رقم (1.26) أن غالبية أفراد العينة هم من حملة البكالوريوس، ويمكن ربط ذلك بأن الغالبية العظمى من خريجات الإعلام هن من حملة البكالوريوس، حيث أن غالبية التخصصات المطروحة في الجامعات هي تخصصات بكالوريوس، بالإضافة إلى أن أغلب خريجي الكليات المتوسطة يتجهون لبرامج التيسير للحصول على درجة البكالوريوس.

4. توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخدمة في الصحافة

يوضح جدول (1.27) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب سنوات الخدمة في الصحافة، وذلك على النحو التالي:

جدول (1.27): توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخدمة في الصحافة

النسبة %	العدد	سنوات الخدمة في الصحافة
37.7	49	من سنة إلى أقل من 5 سنوات
43.8	57	من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
13.8	18	من 10 إلى أقل من 15 سنة
4.6	6	15 سنة فأكثر
%100	130	المجموع

يتضح من الجدول رقم (1.27) أن من فترة خدمتهن من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات يشكلن الشريحة الأكبر من أفراد العينة بنسبة (43.8%)، أما من فترة خدمتهن في مجال الصحافة من 15 سنة فأكثر قد شكلن الشريحة الأقل بنسبة (4.6%)، ويمكن ربط ذلك بتزايد أعداد الخريجات من أقسام الصحافة في الجامعات الفلسطينية، والتغير التدريجي للنظرة السلبية المجتمعية لعمل المرأة في مجال الصحافة خلال العشر سنوات الماضية.

5. توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية:

يوضح جدول (1.28) توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية، وذلك على النحو التالي:

جدول (1.28): توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية

النسبة %	العدد	الحالة الاجتماعية
47.7	62	آنسة
44.6	58	متزوجة
6.9	9	مطلقة
.8	1	أرملة
%100	130	المجموع

يتضح من الجدول رقم (1.28) أن الآنسات هن الأعلى نسبة من بين الحالات الاجتماعية للصحفيات بنسبة (47.7%)، يليهن الصحفيات المتزوجات بنسبة (44.6%) ثم المطلقة فالأرملة.

6. توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العمل:

يوضح جدول (1.29) توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العمل، وذلك على النحو التالي:

جدول (1.29): توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العمل

النسبة %	العدد	طبيعة العمل
3.8	5	رئيس تحرير
3.1	4	مدير تحرير
3.8	5	مندوبة
20.8	27	محررة
28.5	37	مراسلة
2.3	3	سكرتارية تحرير
7.7	10	كاتبة
30.0	39	مذيعة
-	-	أخرى
%100	130	المجموع

يتضح من الجدول رقم (1.29) أن غالبية أفراد العينة يعملن مذيعات، ويمكن ربط ذلك بكثرة أعداد الإذاعات الموجودة في الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث إن النسبة الأعلى لمؤسسات الإعلام المرخصة تتمثل في الإذاعات، أما النسبة الأقل فتمثلت في اللواتي يعملن كسكرتارية تحرير، وهذا يدل على انخفاض نسبة تولي المرأة وتقلدها مناصب عليا في المؤسسات الإعلامية.

7. توزيع أفراد العينة حسب ملكية المؤسسة:

جدول (1.30) توزيع أفراد العينة حسب ملكية المؤسسة، وذلك على النحو التالي:

جدول (1.30): توزيع أفراد العينة حسب ملكية المؤسسة

النسبة %	العدد	ملكية المؤسسة
23.1	30	حكومية
56.2	73	خاصة
20.8	27	حزبية
%100	130	المجموع

يتضح من الجدول رقم (1.30) أن الصحفيات العاملات في المؤسسات الإعلامية الخاصة هن الأعلى نسبة يليهن الصحفيات العاملات في المؤسسات الإعلامية الحكومية ثم

الحزبية، وهذا يشير إلى تنوع المؤسسات الإعلامية التي يعملن بها، رغم أن معظمهن يعملن في مؤسسات خاصة.

الثالث عشر - الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم تفرغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) Package for the Social Sciences، وتم استخدام الاختبارات الإحصائية المعلمية، وذلك لأن مقياس ليكرت هو مقياس ترتيبي، وقد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- إحصاءات وصفية منها: النسب المئوية، والتكرارات، والانحرافات المعيارية، والمتوسط الحسابي، والوزن النسبي، حيث يستخدم هذا الأمر بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما، مما يفيد في وصف متغيرات الدراسة.
- اختبار ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة.
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient)، لقياس درجة الارتباط، ويستخدم هذا الاختبار لدراسة العلاقة بين متغيرين، وقد تم استخدامه لحساب الاتساق الداخلي والصدق البنائي للاستبانة.
- اختبار T في حالة عينة واحدة (One Sample T Test) لمعرفة ما إذا كان متوسط درجة الاستجابة قد وصلت لدرجة الحياد وهي (3) أم زادت أو قلت عن ذلك، ولقد تم استخدامه للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الاستبانة.
- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance - ANOVA) لمعرفة ما إذا كان هناك فروقات ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات الترتيبية.

الرابع عشر. المفاهيم الأساسية للدراسة:

1. الرضا الوظيفي: يقصد به التعبير عن السعادة التي تتحقق عن طريق العمل وبالتالي فهو مفهوم يشير إلى مجموعة المشاعر الوظيفية التي يشعر بها الفرد نحو العمل⁽¹⁾.

تعريف إجرائي للرضا الوظيفي: هو الدرجة التي يحصل عليها المستجيب على المقياس المستخدم في الدراسة الحالية، الذي يحتوي على العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي والمتمثلة

(1) أحمد: سوسن، أثر التفاعل بين أنماط السلوك القيادي والمناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي (ص 44).

في العوامل الذاتية، والتنظيمية، وعوامل العلاقات الإدارية، والعوامل الاقتصادية بأبعادها المختلفة.

2. **الصحفيات الفلسطينيات:** يقصد بهن الصحفيات اللواتي يعملن في مجال الصحافة والإعلام، ويحصلن على أجر من المؤسسات الإعلامية المختلفة في داخل النطاق الجغرافي لمحافظة الضفة الغربية وقطاع غزة في فلسطين.

الخامس عشر - تقسيم الدراسة:

تم تقسيم الدراسة إلى مقدمة وأربعة فصول الأول وهو بعنوان: الإطار العام للدراسة ويحتوي على الإجراءات المنهجية للدراسة، وتشمل: أهم الدراسات السابقة، والاستدلال على مشكلة الدراسة وتحديدها، وأهميتها، وأهدافها، وتساؤلاتها، وفروضها، وحدودها، والمتغيرات الإحصائية، والإطار النظري، ونوع الدراسة ومنهجها وأداتها، وإجراءات الصدق والثبات، ومجتمع الدراسة وعينتها، والأساليب الإحصائية المستخدمة، والمفاهيم الأساسية للدراسة.

ويتناول الفصل الثاني: الرضا الوظيفي والصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، وينقسم إلى مبحثين: الأول ويشتمل على واقع الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، والثاني بعنوان: الرضا الوظيفي وضغوط العمل المؤثرة على القائم بالاتصال.

أما الفصل الثالث فهو يستعرض نتائج الدراسة الميدانية وفروضها، وينقسم إلى أربعة مباحث، الأول وهو بعنوان: تأثير العوامل الذاتية والتنظيمية على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، والثاني تأثير العوامل الاقتصادية والخاصة بالعلاقة مع جماعات العمل على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، والثالث بعنوان: الضغوط والمقترحات الخاصة بتحسين الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، والرابع اختبار فروض الدراسة، في حين تناول الفصل الرابع مناقشة نتائج الدراسة وفروضها والتوصيات، وتم تقسيمه إلى ثلاثة مباحث، الأول بعنوان: مناقشة نتائج الدراسة الميدانية، والثاني مناقشة فروض الدراسة، والثالث توصيات الدراسة، ثم قائمة بالمراجع وملاحق الدراسة.

الفصل الثاني

الرضا الوظيفي والصحفيات الفلسطينيات
في فلسطين

الفصل الثاني

الرضا الوظيفي والصحفيات الفلسطينيات في فلسطين

يتناول هذا الفصل، المبحث الأول ويهدف إلى التعرف على واقع الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، إضافة إلى المعوقات التي تواجههن، أما المبحث الثاني فقد تم التطرق من خلاله إلى العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي وطرق قياسه، وضغوط العمل ومدى تأثيرها على الصحفي في المؤسسات الصحفية، وقد تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين هما:

المبحث الأول: واقع الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

المبحث الثاني: الرضا الوظيفي وضغوط العمل المؤثرة على القائم بالاتصال.

المبحث الأول

واقع الصحف الفلسطينية في فلسطين

يتناول هذا المبحث عرضاً لواقع الصحف الفلسطينية في فلسطين من خلال مطلبين، بحيث تناول المطلب الأول الواقع الصحفي للمرأة الفلسطينية من خلال تسليط الضوء على خمس مراحل مرت بها المرأة في الصحافة الفلسطينية، فيما استعرض المطلب الثاني المعوقات التي تواجه الصحف الفلسطينية.

المطلب الأول - الواقع الصحفي للمرأة الفلسطينية

كرس الإعلام العربي والفلسطيني صورة نمطية مختزلة في أشكال النضال الوطني والعطاء الإنساني للمرأة الفلسطينية، ومع أنها مارست هذه الأدوار بكل بطولة وشجاعة، إلا أنه لا ينبغي التوقف والتركيز على نجاحها كمناضلة وفدائية فحسب، بل يجب أن يتعداها ليرسم ويكتب عن رائدات نسويات في كل الميادين والمجالات، وعلى وجه الخصوص الصحف الفلسطينية، وذلك عبر مراحل النضال الفلسطيني المتعاقبة⁽¹⁾.

ورغم خوض المرأة الفلسطينية دورها النضالي السياسي والاجتماعي جنباً إلى جنب مع الرجل، إلا أن الباحث في مراجع الصحافة العربية والصحافة الفلسطينية يلاحظ تأخر بروز دور المرأة الفلسطينية في المجال الصحفي⁽²⁾، ويعود ذلك إلى بعض القيود الاجتماعية التي كانت تفرضها طبيعة المرحلة التي جعلت ممارسة المرأة الفلسطينية للعمل الصحفي محدوداً.

وتعد المرأة الصحفية أحد أهم الموضوعات المطروحة في الأجندة البحثية على المستوى العالمي، خاصة فيما يتعلق بحجم العمالة الصحفية النسائية، لذا ظهرت العديد من الدراسات التي تدور موضوعاتها حول نسبة تواجد المرأة الصحفية في العمل الصحفي بشكل عام، إلا أن اتجاهاً في دراسات المرأة الصحفية برز منذ نهاية الثمانينيات لا يهتم كثيراً بالتواجد الكمي للمرأة الإعلامية، ويميل إلى الاهتمام بتحليل معيشة هؤلاء الصحفيات وأنماط حياتهن تحليلاً اجتماعياً

(1) زقوت، العوامل المؤثرة على خطاب القائمات بالاتصال نحو قضايا الحريات العامة في الصحافة الفلسطينية: دراسة تحليلية ميدانية (ص73).

(2) البطراوي، واقع المرأة في العمل التلفزيوني والإذاعي في فلسطين (ص151).

وثقافياً، بينما الاتجاه الآخر تبني فكرة أن زيادة تواجدها الصحفيات يؤدي إلى تحسين الصورة التي تقدم عن المرأة وتطرح موضوعات جديدة⁽¹⁾.

وأدت المرأة الفلسطينية دوراً هاماً في الصحافة الفلسطينية، منذ سنوات بعيدة وصولاً إلى تفرغ عدد من النساء الفلسطينيات للعمل الصحفي المهني، فقد بدأ هذا التاريخ في عام 1876م بكتابات لأقلام صحفية نسائية قليلة كتبن في الصحف والمجلات التي انتشرت خلال المراحل التاريخية المختلفة للإعلام الفلسطيني، وقد انتشرت الصحف والمجلات السياسية، والأدبية، والاقتصادية، والاجتماعية، والفنية، وتلك التي تهدف إلى التسلية، وتميزت كل مرحلة بوجود عدد - وإن كان قليلاً - من أقلام الصحفيات اللواتي كتبن في هذه الصحف والمجلات⁽²⁾.

ويمكن القول بأن عمل المرأة الفلسطينية في المجال الصحفي نشأ وتطور عبر عدة مراحل تاريخية، بدأت بصدور الصحف العربية في القدس خلال العهد العثماني سنة 1876م، وانتهت بإنشاء السلطة الفلسطينية بعد توقيع اتفاقية أوسلو عام 1993م، وصدور عدد من الصحف والمجلات الفلسطينية السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والفنية، وفيما يلي توضيح للواقع الصحفي للمرأة الفلسطينية خلال هذه المراحل:

أولاً - الواقع الصحفي للمرأة الفلسطينية من عام 1876م حتى عام 1948م:

تميز العمل الصحفي في فلسطين بخصوصية فرضتها الظروف الخاصة التي مر بها التاريخ النضالي الفلسطيني، فارتبط العمل الصحفي في فلسطين ارتباطاً وثيقاً بالعمل السياسي والنضالي في هذه المرحلة، وتأثر بالواقع السياسي الذي عاشه الشعب الفلسطيني⁽³⁾.

ففي العهد العثماني لا تُوجد إلا بعض الكتابات النسائية في الصحف والمجلات التي كانت تصدر في فلسطين، مثل: مجلة "الأصمعي" التي كان صاحبها ومحررها "حنا عبد الله العيسى"، التي صدرت أول سبتمبر عام 1908م في مدينة القدس، وشاركت فيها بعض الأقلام

(1) شاهين، قضايا المرأة في الصحافة الفلسطينية: دراسة تحليلية مقارنة على عينة من الصحف اليومية (ص107).

(2) البطراوي، واقع المرأة في العمل التلفزيوني والإذاعي في فلسطين (ص151).

(3) مركز المعلومات الوطني الفلسطيني، واقع المرأة في العمل التلفزيوني والإذاعي في فلسطين (ص1).

النسائية⁽¹⁾، مثل: "منامة الصيداوي" التي مارست العمل الصحفي بتشجيع من زوجها "عادل جبر" محرر جريدة "التراقي"⁽²⁾.

ومن الأعلام التي كتبت في هذه المرحلة "سلمى نصر" التي نشرت مقالاً حول "تعليم الفتيات" في مجلة "النفاثس العصرية" عام 1909م، والصحفية "روز حسون" التي كتبت مقالاً في المجلة نفسها عام 1910م حول "المرأة الهندية"، وفي الثلاثينات والأربعينات نُشرت مقالات لمجموعة من الصحفيات، مثل: "قدسية خورشيد"، و"عنبرة سلام الخالدي"، و"فدوى طوقان"، و"شهرة توفيق المصري"، و"تجوى قعوار"، و"نمرة طنوس"⁽³⁾، و"ماري بولس"، وقد كانت تقوم بعض الصحفيات في هذه المرحلة بالكتابة بأسماء مستعارة، خوفاً من التعرف عليهن من قبل أسرهن، أو المجتمع المحيط، وذلك لأن العمل الصحفي في تلك الفترة لم يكن مقبولاً اجتماعياً، ويخرج عن نطاق الأعمال التي كان المجتمع يسمح للنساء القيام بها، مثل: التدريس والتمريض، ونظراً لأن العمل الصحفي يتطلب خروج المرأة إلى معترك الحياة التي تؤدي إلى الاختلاط بالرجل في مجتمع غلبت عليه سمات المجتمع المحافظ⁽⁴⁾، حيث نجد الصحفية "سميرة عزام" مثلاً كتبت تحت اسم مستعار "فتاة الساحل"⁽⁵⁾.

وفي أوائل العشرينيات من القرن الماضي برزت أسماء نخبة من الكاتبات المثقفات اللواتي لمعت أسماءهن لسنوات طوال، أمثال "ماري شحادة" التي دخلت عالم الصحافة بعد قراءتها لمجلة العروس الشهيرة، والتي كان صاحبها "ماري نجمي"⁽⁶⁾، فقد أخذت "ماري شحادة" تنشر مقالاتها في عدة صحف منذ عام 1920م، وذلك بتشجيع من زوجها الصحفي "بولس شحادة" صاحب جريدة "مرآة الشرق" التي صدرت في القدس الشريف عام 1923م⁽⁷⁾، حيث كانت تكتب في صحيفة زوجها المقالات المتعلقة بالقضايا الاجتماعية وقضايا المرأة⁽⁸⁾.

(1) سليمان، تاريخ الصحافة الفلسطينية 1867 . 1976 (ص95).

(2) مهنا، أطر تقديم صورة المرأة في الصحافة الفلسطينية (ص99).

(3) عوض، استخدامات المرأة الفلسطينية لوسائل الإعلام الفلسطينية والإشباع المتحققة: دراسة مسحية في قطاع غزة (ص150).

(4) أبو طعيمة، الإعلامية في صناعة القرار (ص3).

(5) شمعون، الواقع المهني للإعلاميات الفلسطينيات في قطاع غزة (ص27).

(6) سليمان، المرجع السابق، ص98.

(7) الجوزي، تاريخ الإذاعة الفلسطينية هنا القدس (ص42).

(8) النجار، صحافة فلسطين والحركة الوطنية في نصف قرن 1900م - 1948م (ص441).

كما تعد "ساذج نصار" التي لمع اسمها منذ عام 1923م، وهي زوجة الصحفي "نجيب نصار" صاحب جريدة "الكرمل" الصادرة في فلسطين، من أكثر الصحفيات شهرة في هذه المرحلة، حيث أسست في جريدة "الكرمل" زاوية "الصحيفة النسائية" عالجت فيها القضايا النسائية الاجتماعية⁽¹⁾، كما عملت في مجلة "الهلال المصرية" من خلال مقالاتها التاريخية والاجتماعية والنسائية⁽²⁾، بعد ذلك أصبحت رئيس تحرير مجلة "الكرمل" ما بين عام 1941م-1944م⁽³⁾، وتولت بعد ذلك منصب أمين سر الاتحاد النسائي بحيفا بعد انتخابها، فكانت تخطب وتقوم بالمظاهرات في هذه الفترة⁽⁴⁾.

كما شجعت "ساذج نصار" النساء للانخراط في العمل السياسي ضد سياسة الانتداب البريطاني والحركة الصهيونية؛ لذا تعرضت لبطش السلطات البريطانية معاقبة لها على مناهضتها للاحتلال الإسرائيلي والانتداب البريطاني، وهي أول من نبهت العرب إلى خطر الاحتلال الإسرائيلي⁽⁵⁾، وكانت أول امرأة في فلسطين، يطبق عليها "قانون الدفاع"، سجنتم بموجبه لمدة ثلاثة شهور مددت لستة، وكانت من أبرز الصحفيات في تلك الفترة، أثبتت وجودها في المؤتمرات النسائية المحلية والإقليمية⁽⁶⁾.

ومن أوائل النساء اللواتي عملن في العمل الإعلامي مع بداية ظهور الفن الإذاعي، "فاطمة البربري"، و"كوثر النشاشيبي"، و"زاهية عنابي" في إذاعة، "هنا فلسطين" التي أنشئت عام 1936م، وكان لها دور هام في دعم الثورة عام 1936م، كما نشأت في أوائل الأربعينات إذاعة "الشرق الأردني" في مدينة حيفا، ثم انتقلت إلى مدينة يافا، وسجلت في هذه الإذاعة العديد من الصحفيات، كما انتقلن بعد ذلك للعمل في إذاعات عربية مثل "عائشة التيجاني"، و"كوثر النشاشيبي"، و"زاهية غياب"⁽⁷⁾.

(1) النجار، صحافة فلسطين والحركة الوطنية في نصف قرن 1900م - 1948م (ص 445).

(2) شاهين، قضايا المرأة في الصحافة الفلسطينية: دراسة تحليلية مقارنة على عينة من الصحف اليومية (ص 107).

(3) طوبى، عبير ومجد (ص 171).

(4) عوض، استخدامات المرأة الفلسطينية لوسائل الإعلام الفلسطينية والإشباع المتحققة: دراسة مسحية في قطاع غزة (ص 150).

(5) النجار، دور المرأة الفلسطينية في الصحافة تحت الانتداب البريطاني (ص 209).

(6) النجار، المرجع السابق، ص 445.

(7) شاهين، المرجع السابق، ص 108.

ومن رائدات النهضة النسائية في فلسطين "أسمى طوبى" من خلال إسهامها المبكر في الحركة الأدبية الثقافية في فلسطين، حيث كان عهدها في المجال الإعلامي في بدايته، إلا أنه ظهر جلياً في عهد الانتداب، فعملت رئيسة للاتحاد النسائي العربي في عكا، واضطرت للنزوح مع أسرتها بعد النكبة إلى لبنان، وهناك نشطت في الحركة الصحفية، وكان لها العديد من الأحاديث الصحفية في إذاعة "هنا القدس" ومحطة "الشرق الأدنى"، كما عملت محررة لصفحة المرأة في صحيفة فلسطين قبل عام 1948م⁽¹⁾.

وفي نهاية الأربعينيات برزت الكاتبة "سميرة أبو غزالة" التي كتبت في جريدة "الدفاع" الصادرة في القدس، وكان لها زاوية خاصة بها، والكاتبة الصحفية "سميرة عزام" وكانت بداياتها في عام 1943م، حيث كتبت في صحيفة فلسطين، ومن الملاحظ أن الكتابات الأولى للمرأة الفلسطينية كتابات متمتج فيها الكتابة الصحفية والأدبية⁽²⁾.

ولم تتطور الصحافة النسائية في فلسطين في هذه الفترة، ولكن ما تم بالفعل أثناء هذه المرحلة، هو استخدام النساء للصحف الرئيسية على نطاق واسع، للإعراب عن انشغالهن عن المشاركة بالحياة السياسية، كما أصبح هناك عدد من النساء الفلسطينيات الصحفيات البارزات شاركن بالصحف الكبرى، من خلال المشاركة بالكتابة في صفحات خاصة بالنساء في بعض الأوقات بصفتهم محررات أعمدة، ومنهن "ماري شحادة"، و"ساذج نصار"، و"فايزة عبد المجيد"، و"أسمى طوبى"⁽³⁾، وقد كانت هناك أقلام نسائية غاضبة ضد الاحتلال، وكان للمرأة الصحفية دور على صفحات الجرائد بعد كل مظاهرة أو اجتماع⁽⁴⁾.

ثانياً- الواقع الصحفي للمرأة الفلسطينية من عام 1948م حتى عام 1967م:

توقفت الصحافة في هذه الفترة وهاجرت مع اللاجئين الفلسطينيين إلى الدول العربية المجاورة، نظراً للظروف التي مرت بها فلسطين، وصدرت العديد من المجلات والصحف الفلسطينية، والتي تعبر من خلال صفحاتها عن الواقع الفلسطيني، وواصلت النساء الكتابة الوطنية في الصحافة، وكان من أبرز الصحفيات في هذه الفترة "فايزة عبد المجيد"، و"خيرية قاسمية"، و"سلمى الجيوس"، و"سميرة أبو غزالة"⁽⁵⁾.

(1) أبو السعيد، الإعلام الفلسطيني نشأته ومراحل تطوره 1876-2012 (ص ص53، 54).

(2) شمعون، الواقع المهني للإعلاميات الفلسطينيات في قطاع غزة (ص27).

(3) تاكر ومريدذر، النساء والنوع في الشرق الأوسط (ص148-180).

(4) النجار، دور المرأة الفلسطينية في الصحافة تحت الانتداب البريطاني (ص209).

(5) المرجع السابق، ص ص210، 211.

ولا تشير الدراسات التاريخية - إلا فيما ندر - إلى مساهمات الصحفيات الفلسطينيات ما بعد الثلاثينات وحتى منتصف الستينات، حيث تشكل الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية عام 1965م، والذي تفرعت عنه عدة لجان متخصصة، منها اللجنة الثقافية والإعلام، حيث صدر عن هذه اللجنة عدة مجلات، مثل: مجلة "الفلسطينية" والتي ساهمت في فتح المجال أمام أقلام الصحفيات للكتابة فيها⁽¹⁾.

كما ذكرنا سابقاً تولت "أسمى طوبى" - قبل عام 1948م - تحرير الصفحة النسائية في جريدة "فلسطين"، وكما حررت نفس الصفحة في مجلة الأحد في بيروت، ونشرت عدة مقالات في السياسة والاجتماع والأدب "لنجوى قعوار" في العديد من الصحف، وشاركت مع زوجها بإصدار مجلة الرائد لسنة 1957م، ونشرت فيها العديد من المقالات عام 1965م⁽²⁾.

لم يكن دور المرأة كدور الرجل في هذه المرحلة، فقد كان دور المرأة في المجال الصحفي في هذه الفترة مقتصرًا على عدد محدود من النساء الفلسطينيات، وقد كان السبب الرئيسي لذلك العادات والتقاليد التي كانت لا تسمح للمرأة الفلسطينية بممارسة العمل الصحفي، فأغلب الصحفيات اللواتي مارسن العمل الصحفي في هذه المرحلة مارسنه بتشجيع من أزواجهن الذين عملوا في الحقل الإعلامي، مثل: "منامة الصيداوي"، و"سائدة نصار"، و"ماري بولس"، و"أسمى طوبى"، و"نجوى قعوار"، و"سميرة عزام"⁽³⁾.

ثالثاً-الواقع الصحفي للمرأة الفلسطينية من بداية الاحتلال عام 1967م حتى الانتفاضة الأولى عام 1987م:

أطلقت الصحافة مجالاً لانتشار إبداعات وأقلام المرأة الفلسطينية في هذه المرحلة، وخاصة في مجال الكتابة عبر الصحف والمجلات، وكانت الكتابة عند المرأة الفلسطينية تمثل إحدى وسائل التعبير عن قضيتها وآمالها القومية، ووسيلة تقدم من خلالها نضال شعبها وصموده ضد الاحتلال الإسرائيلي الغاشم.

وبلغت نسبة الصحفيات الفلسطينيات المنتسبات لرابطة الصحفيين (6%) عام 1985م من مجموع المنتسبين إلى هذه الرابطة رغم قلة هذه النسبة، لدرجة أنها تقترب إلى النذرة، إلا أن

(1) إبراهيم، الصحافة النسائية في الوطن العربي (ص 97 - 102).

(2) ذاكرة المستقبل، موسوعة المرأة العربية (ص 512 - 540).

(3) إسماعيل، المرأة في الإعلام (ص 32).

ذلك يشير إلى تقدم المرأة في العمل في مجال الصحافة التي يتطلب حركة أكثر من الأعمال الأخرى⁽¹⁾.

وكما ذكرنا أنه صدر عن اللجنة الثقافية والإعلام عدة مجلات، مثل: مجلة "ال فلسطينية" والتي ساهمت في فتح المجال أمام أقلام الصحفيات للكتابة فيها، ومجلة "صوت المرأة الفلسطينية"، وهي نشرة صدر العدد الأول منها في 25 أبريل 1967 ولم ينتظم صدورها، كتبت كلمة العدد فيها الصحفية "سميرة أبو غزالة"، وقد كانت عضو في الاتحاد في ذلك الوقت، كما لم يتوقف العمل الصحفي للاتحاد العامة للمرأة الفلسطينية فصدرت مجلة "ال فلسطينية الثائرة" التي صدرت في شهر فبراير عام 1970م في عمان بالأردن، وتدرج هذه المجلة تحت إطار الصحف والنشرات التي تصدرها الاتحادات الشعبية والمهنية الفلسطينية، وهي شكل من أشكال المقاومة الفلسطينية، وتغلب عليها صفة عدم الانتظام والاستمرار، تبعاً للظروف التي يعيش فيها الشعب الفلسطيني، وكانت مجلة تهتم بشؤون المرأة⁽²⁾.

وفي عام 1974م، ظهر اسم الكاتبة والصحفية "هند الكردي"، من خلال كتابتها في مجلة "البراعم" المخصصة للأطفال، إلا أن المجلة كانت ضمن عدد من المجلات التي صدرت لفترات متقطعة⁽³⁾.

ولم يسمح الاحتلال الإسرائيلي في هذه المرحلة بصدور الصحف بحرية، وقمعت حرية الرأي والتعبير في الأراضي الفلسطينية المحتلة، وبالرغم من ذلك أخذت عدد من الأقلام الصحفية والشخصيات النسائية على عاتقها توعية المرأة الفلسطينية إعلامياً، وسياسياً، وثقافياً، ومنهن: "عصام عبد الهادي"، "قدوى اللبدي"، "فريال عبد الرحمن"، "فتحية العسال"، "فيحاء عبد الهادي"، "سهام أبو غزالة"، "إلهام أبو غزالة"، "عبير شحادة"، "حليمة جوهر"، "سحر الوزني"، "صبحية عوض"، "مها الكردي"، و"ميسون الوحيدى"، و"نائلة صبري"، و"فاتنة القباني"، و"حياة البط"، و"سهير شويكة"، و"منتهى جرار"، و"يولاند البطارسة"، و"مادلين الياس"، و"وداد البرغوثي"، و"عطاف عليان"، وغيرهن من الرائدات في الكتابة الصحفية⁽⁴⁾.

(1) عوض، استخدامات المرأة الفلسطينية لوسائل الإعلام الفلسطينية والإشباع المتحققة: دراسة مسحية في قطاع غزة (ص192).

(2) إبراهيم، الصحافة النسائية في الوطن العربي (ص97-102).

(3) شمعون، الواقع المهني للإعلاميات الفلسطينيات في قطاع غزة (ص28).

(4) البطراوي، واقع المرأة في العمل التلفزيوني والإذاعي في فلسطين (ص151).

رابعاً- الواقع الصحفي للمرأة الفلسطينية من بداية الانتفاضة الأولى عام 1987م حتى عام 1993م:

عانت الصحافة الفلسطينية خلال سنوات الاحتلال الإسرائيلي من العراقيل والمعوقات التي وقفت أمامها، ولم يسمح بصدور الصحف بحرية، وقمعت حرية الرأي والتعبير في الأراضي الفلسطينية المحتلة، ومع ذلك برز عدد من الصحف اللواتي برعن في هذا المجال⁽¹⁾، وقد صدرت في هذه المرحلة مجلة "الفلسطينية"، التي صدر العدد الأول منها في يناير عام 1988م، وقد لوحظ عند صدور العدد الأول لمجلة "الفلسطينية" قلة عدد الكاتبات أو المحررات قياساً إلى عدد الكتاب، فالتجربة كانت في بدايتها بالنسبة لهن، فكانت هناك كلمة العدد التي كتبتها عصام عبد الهادي رئيسة الاتحاد العام للمرأة الفلسطينية، وتحقيق "داخل بيت الصمود" الذي أعدته "فريال عبد الرحمن"، والحوار مع الكاتبة "فتحية العسال" الذي أجرته "ميسون شعث"، وتقرير كتبه "عبلة الدجاني"، وعرض كتاب أعدته الدكتورة "فيحاء عبد الهادي"، وقد عللت "سميرة أبو غزالة" توقف مجلة "الفلسطينية" بسبب الظروف والإمكانيات المادية، وقلة الطاقات البشرية من الصحف المتخصصة، وتشتت أسرة التحرير بين العديد من الأقطار⁽²⁾.

كما كتبت مجموعة من الصحف الفلسطينيات في مجلة "المرأة" التي صدر العدد الأول منها في مارس 1991م، حيث توافرت للمجلة الكوادر البشرية التي شكلت هيئة تحريرها ومعظمها من النساء، مثل: "قدوى اللبدي"، "سهام أبو غزالة"، "عبير شحادة"، "حليمة جوهر"، "سمر الوزني"، "سهى هندية"، "صبيحة عوض"، "مها الكردي" وغيرهن ممن لم ترد أسماؤهن⁽³⁾.

وخلال الانتفاضة الفلسطينية الأولى 1987م - 1993م وصل عدد كبير من الإعلاميين الأجانب إلى الأراضي الفلسطينية المحتلة، فبرزت الحاجة لإعلاميين يقومون بمساعدتهم، مما أتاح المجال أمام المرأة الفلسطينية للمشاركة في مساعدة الإعلاميين الأجانب خاصة طالبات الجامعات اللواتي تحدثن لغات أجنبية، واللواتي اتخذن العمل الإعلامي مهنة لهن في وقت لاحق، كما برزت في تلك الفترة صحفيات فلسطينيات عملن في وكالات الأنباء والتصوير الصحفي، وفي مجال المراسلة والتصوير الصحفي، من هؤلاء الصحفيات على سبيل المثال: "رولا أمين" التي بدأت عملها كمصورة تلفزيونية لشبكة CNN في الضفة الغربية،

(1) مركز المعلومات الوطني الفلسطيني، واقع المرأة في العمل التلفزيوني والإذاعي في فلسطين (ص1).

(2) إبراهيم، الصحافة النسائية في الوطن العربي (ص 97-102).

(3) المرجع السابق، ص104.

والمصورة الصحفية "رولا الحلواني" التي تعمل في وكالة رويتر، وبرزت المصورة والمخرجة "بثينة خوري" وغيرهن الكثير من الصحفيات الفلسطينيات⁽¹⁾.

وتزايدت أعداد الصحفيات بتزايد أعداد المؤسسات الأكاديمية الفلسطينية التي تحوي أقساماً خاصة بالصحافة، التي انتشرت في محافظات الضفة الغربية وقطاع غزة، وخرّجت صحفيات كفاءات عملن في وسائل الإعلام المحلية، والعربية، والدولية العاملة في فلسطين.

ويعد قسم الصحافة والإعلام في كلية الآداب بالجامعة الإسلامية بغزة، الذي تأسس عام 1992م من أقدم الأقسام العلمية المتخصصة في مجال الصحافة في فلسطين، وقد أنشئ استجابةً لحاجة المجتمع الفلسطيني عامة والصحافة الفلسطينية خاصة؛ للنهوض بها وتطوير أدائها في مواجهة الاحتلال، وفضح ممارساته العدوانية والعنصرية للرأي العام⁽²⁾، كما تأسست دائرة الإعلام في جامعة بيرزيت بمدينة رام الله كأول مؤسسة أكاديمية إعلامية بالضفة الغربية عام 1996م، ضمن دوائر كلية الآداب؛ لتمنح شهادة البكالوريوس في الصحافة كتخصص رئيسي⁽³⁾، وقد لاقت هذه الأقسام إقبالاً متزايداً من قبل الفتيات؛ بسبب الرغبة القوية لديهن لأن يتطورن علمياً في مجال الصحافة، حيث ساعدت أقسام الصحافة والإعلام في إعداد كثير من الصحفيات الفلسطينيات، إضافة إلى تأهيل الكثير منهن من خلال العمل في الصحافة، ويقدر مجموع خريجي كليات وأقسام الإعلام في الجامعات الفلسطينية سنوياً بحوالي (300 طالب وطالبة)، (50%) منهم من الإناث⁽⁴⁾.

خامساً- الواقع الصحفي للمرأة الفلسطينية في عهد السلطة الفلسطينية من عام 1994م حتى عام 2016م

1. الواقع الصحفي للمرأة الفلسطينية من عام 1994م حتى عام 2006م:

أسهم إنشاء وزارة الإعلام الفلسطينية من قبل السلطة الوطنية الفلسطينية عام 1993م إيجابياً في تطوير الوضع الصحفي للصحفيات في فلسطين⁽⁵⁾؛ فقد أصدرت وزارة الإعلام الفلسطينية العديد من التراخيص للصحف كصحيفة "فلسطين"، التي ترأس تحريرها الدكتورة

(1) البطرودي، واقع المرأة في العمل التلفزيوني والإذاعي في فلسطين (ص152).

(2) الجامعة الإسلامية، نبذة تعريفية (موقع إلكتروني).

(3) جامعة بيرزيت، دائرة الإعلام (موقع إلكتروني).

(4) مركز تطوير الإعلام، تقييم تطور الإعلام في فلسطين (ص15).

(5) شمعون، الواقع المهني للإعلاميات الفلسطينيات في قطاع غزة (ص28).

"جواد الدلو"، وصحيفة "الحياة الجديدة"، وصحيفة "الوطن"، وصحيفة "الاستقلال"، وصحيفة "البلاد" وصحيفة "الأيام"، وصحيفة "الرسالة"، كما صدرت عن أجهزة السلطة عدة صحف ومجلات، منها: "الأقصى"، و"الساحل"، و"الزيتونة"، و"الرأي"، و"الصباح"، وغيرها من الصحف⁽¹⁾، كما مُنحت عدة تراخيص لصحف ومجلات نسائية، منها: "صوت النساء" التي ترأس تحريرها "لبنى الأشقر"، و"مجلة ينيابيع"، الأمر الذي ساهم في ازدياد الفرص للأقلام النسائية الفلسطينية في الكتابة، مما فتح المجال في زيادة عدد الصحف اللواتي أسهمن في تحرير المجلات والصحف، فبرز العديد من الصحف اللواتي تميزن في عملهن، حيث لمع اسم كل من: "نفوز البكري"، و"سهاد ربابعة"، و"لينا العبادلة"، و"أمية جحا"، واللواتي عملن في صحيفة "الحياة الجديدة"⁽²⁾، كما برز اسم "رندة حماد" كمراسلة في صحيفة "القدس"، و"هديل عطا الله"، على أن إتاحة هذه الفرصة للصحفيات في هذه الفترة لم تمكنهن من النجاح في تقلد مراكز قيادية مسؤولة كرئاسة تحرير مثلاً⁽³⁾، كما أن لإنشاء هيئة الإذاعة والتلفزيون الفلسطينية، وانطلاق كل من "صوت فلسطين"، و"تلفزيون فلسطين" دوراً كبيراً في بروز عدد من الصحف الفلسطينية كمنذبات، ومراسلات، ومصورات⁽⁴⁾.

وبتخريج الدفعات الأولى من أقسام الصحافة بالجامعات الفلسطينية، ظهرت على الساحة مجموعة من الصحف المتميزات، واللواتي عملن في المجال الصحفي ولمعت أسماؤهن فيما بعد، من خلال عملهن في عدد من المجلات، فنجد مجلة "الغيداء" والتي صدر العدد الأول منها في آذار 1997م، تولت رئاسة التحرير فيه "عندليب عدوان"، وتشكلت هيئة التحرير من مجموعة من الصحف خريجات قسم الصحافة والإعلام بالجامعة الإسلامية، وهن: "هداية شمعون"، "ليلي المدلل"، "رحاب حجازي"، "سهام أبو سمرة"، "رائدة مطر"⁽⁵⁾، حيث شكلت المجلة منبراً محفزاً للصحفيات الفلسطينيات لأخذ فرصتهن وإثبات جدارتهن الإعلامية.

وكما ساعدت الثورة التكنولوجية التي شهدتها وتشهدها وسائل الإعلام الجماهيري في الوقت الراهن، على زيادة دخول الصحف الفلسطينيات لمجال العمل الصحفي، حيث حرصت غالبية المؤسسات الصحفية على إنشاء مواقع إلكترونية لصحفها على الشبكة، وفي هذا الإطار

(1) تريان، الصحافة الفلسطينية وتطورها (مدونة شخصية).

(2) حسن دوحان، قابله: سامية العجوري (10 نوفمبر 2016م).

(3) شمعون، الواقع المهني للإعلاميات الفلسطينيات في قطاع غزة (ص28).

(4) عواد: صلاح الدين، قضايا المرأة في الصحافة النسائية الأهلية في فلسطين (ص45).

(5) هداية شمعون، قابله: سامية العجوري (9 نوفمبر 2016م).

ظهرت الصحف الإلكترونية التي تقوم على تعدد الوسائط، والتي تتيح لمستخدميها إمكانية البحث داخلها، وحفظ وطباعة صفحاتها⁽¹⁾، فبالرغم من الإمكانيات المحدودة لوسائل الإعلام الفلسطينية، ونقص الخبرات في مجال النشر الإلكتروني، والظروف السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية التي مرت بها، فإنها استطاعت أن تجد لها موطن قدم على شبكة الإنترنت في الأراضي الفلسطينية منتصف التسعينات من القرن الماضي⁽²⁾.

وقد كان من أوائل المؤسسات الصحفية الفلسطينية التي دشنت لها موقعاً إلكترونياً لنسختها المطبوعة، صحيفة "القدس" في حزيران (يونيو) 1996م، و"الأيام" في تموز (يوليو)، و"الحياة الجديدة" في عام 1997م⁽³⁾، لكن القفزة النوعية في عدد المواقع الإعلامية الفلسطينية على شبكة الإنترنت جاءت مع بداية الانتفاضة الثانية "انتفاضة الأقصى" عام 2000م وما صاحبها من معارك صحفية بين وجهة النظر الفلسطينية ووجهة النظر الصهيونية⁽⁴⁾، فظهرت العديد من المواقع الإلكترونية سواء مواقع إلكترونية إخبارية عامة، أو مواقع إلكترونية لصحف مطبوعة، تتفاوت في قدرتها وحجمها على الساحة الإعلامية الفلسطينية، مثل: صحيفة "الحياة الجديدة اليومية"، ومواقع لصحف حزبية، مثل: موقع صحيفة "المسار" التابعة للجبهة الشعبية، وصحيفة "الكرامة" التابعة لحركة فتح، و"الرسالة" التابعة لحركة حماس، و"الاستقلال" التابعة لحركة الجهاد الإسلامي، إضافة إلى العديد من المجلات المطبوعة، مثل: مجلة "الكرمل"، و"الرافد"، و"البيادر السياسي"، ومجلة "فتح المركزية"، و"بيت المقدس"⁽⁵⁾، فهذه المواقع الإلكترونية فتحت آفاق ومساحات جديدة أمام عدد كبير من الصحفيات للالتحاق بالعمل الصحفي، وكان لها الدور الأبرز في تغطية الأحداث والفعاليات في الأراضي الفلسطينية.

ومع انتشار الفضائيات العربية، واهتمامها بالشأن الفلسطيني، أتاحت الفرصة لعدد من الصحفيات الفلسطينيات العمل مع هذه الفضائيات كمذيعات، ومراسلات، ومصورات صحفيات، وقد تميزن في هذا المجال، فقد حصل عدد منهن على جوائز الصحافة العربية 2001م، من

(1) نصر، الانترنت والإعلام الصحافة الإلكترونية (ص13).

(2) تريان، الصحافة الإلكترونية الفلسطينية: دراسة مسحية (ص168).

(3) الدلو، الصحافة الإلكترونية واحتمالات تأثيرها على الصحف المطبوعة (ص1275).

(4) معالي، أثر الصحافة الإلكترونية على التنمية السياسية الفلسطينية في فلسطين... (ص66، ص67).

(5) تريان، المرجع السابق، ص168.

أصل (22) شخصية أو مؤسسة صحفية منحت جوائز لعشر نساء، خمس منهن لصحفيات فلسطينيات⁽¹⁾.

ويصدر مجلة "السعادة" وهي مجلة شهرية تصدر عن مؤسسة الثريا للاتصال والإعلام، صدر عددها الأول في نوفمبر 2003م، تهتم بالشئون الاجتماعية والأسرية، وتتبنى فكراً إسلامياً، توقفت أحياناً بسبب ظروف الحصار والإغلاق المفروض على قطاع غزة، تحتوي على العديد من الزوايا الاجتماعية والثقافية التي تهتم الأسرة وتساهم في خدمة المجتمع⁽²⁾، ترأست عدة صحفيات رئاسة التحرير فيها، ابتداءً من "اعتدال قنيطة"، ثم "تغريد الداية"، تولت بعدها "فداء المدهون"، ثم عادت "اعتدال قنيطة" لتكون رئيسة تحريرها، وتولت الصحفية "ماريهان أبو لبن" منصب سكرتير التحرير في المجلة، لتصبح بعد ذلك مدير تحريرها، وقد فتحت المجلة الأبواب أمام أقلام عدد من الصحفيات في أعدادها الأولى مثل: "علا عطا الله"، "صابرين الطرطور"، "ميادة مهنا"، "سميرة الحلايقة"، وقد تزايد عدد الصحفيات الكاتبات في المجلة، فبرزت أسماء جديدة مثل: "ديانا المغربي"، "أمل عيد"، "آلاء النمر"، "أمينة زيارة"، "إسراء أبو زائدة"، "خلود نصار"، "وسام الغلبان"، "ابتسام مهدي"، "ميادة حبوب" ... إلخ⁽³⁾.

إلا أن هذه الزيادة في عدد الصحفيات لم تخدمهن كثيراً كجزء مهم من المجموع الصحفي، فقد أشار استطلاع للرأي أجري عام 2006م، أن نسبة النساء العاملات في المجال الصحفي بلغت (20%) من مجموع الصحفيين العاملين في المؤسسات والمكاتب الصحفية في فلسطين، كما أظهرت أن غالبية المهام والمواقع المسندة إليهن في مؤسساتهن الصحفية بعيدة عن مراكز اتخاذ القرار أو التأثير فيه، فيما لم تتجاوز نسبة تفضيل المجتمع الفلسطيني لعمل المرأة كصحفية (4.8%)⁽⁴⁾.

وترى الباحثة أنه رغم الزيادة الملحوظة لعدد الصحفيات في هذه الحقبة التاريخية، وقيام الصحفيات بمهام عديدة في مواجهة الاحتلال، وكشف ممارساته التعسفية بحق البشر والأرض والشجر، إلا أن دورهن ظل دون المستوى المطلوب.

(1) شمعون، الواقع المهني للإعلاميات الفلسطينيات في قطاع غزة (ص28).

(2) الثريا، مجلة السعادة (موقع الثريا الإلكتروني).

(3) ماريهان أبو لبن، قابلها: سامية العجوري (9 نوفمبر 2016م).

(4) المجموعة الفلسطينية للإعلام، المرأة في الإعلام ونظرة المجتمع نحوها (استطلاع رأي).

2. الواقع الصحفي للمرأة الفلسطينية منذ الانقسام 2006م حتى 2016م:

مع التطور التكنولوجي في شتى مناحي الحياة، واتساع هامش حرية التعبير في فلسطين خلال السنوات الأخيرة، أصبح للمرأة حضورها الملحوظ بالحقل الصحفي رغم العادات والتقاليد المتقيدة بنظرة المجتمع، إذ تخطت الصحفيات مطبات صعبة واجهتها باحترافية، فلا شك أن المتابع للمشهد الإعلامي الفلسطيني، يجد فيه مساحة واسعة لمشاركة المرأة الصحفية، غير أنها تقوم بكافة المهام، فنجدها رئيس تحرير، ومدير تحرير، وسكرتير تحرير، ومراسلة، ومصورة، ومحررة، وهذا يؤكد على تطور مشاركتها الإعلامية بشكل لافت.

وقد ظهرت في هذه المرحلة بعض المؤسسات الصحفية، مثل: صحيفة "فلسطين" اليومية السياسية الشاملة في مدينة غزة، والتي تصدر عن شركة الوسط للإعلام والنشر المساهمة المحدودة الربحية، حيث حصلت الصحيفة على ترخيص من وزارة الإعلام بتاريخ 16 أيلول/ سبتمبر 2006، وقد صدر العدد الأول منها بتاريخ 3 أيار/ مايو 2007م، ومنذ أن بدأت الصحيفة العمل، استقطبت عدداً محدوداً من الصحفيات الفلسطينيات خريجات أقسام الصحافة، حيث تعمل (11) صحفية في الصحيفة، وهن: "سمر شاهين" والتي تعمل مدير تحرير الصحيفة، و"حنان مطير" التي تولت منصب مدير مركز فلسطين للتدريب والتطوير بالصحيفة، و"هديل عطا الله" وتعمل رئيس قسم المنوعات فيما يعمل عدد آخر من الصحفيات في أقسام الصحيفة، وهن: "هدى الدلو"، "آلاء أبو عيشة"، "أسماء صرصور"، "فاطمة العويني"، "مريم الشوبكي"، "فاطمة أبو حية"، "رنا الشرافي"⁽¹⁾.

ونتيجة المستجدات المتلاحقة على الساحة الفلسطينية، والحصار الإسرائيلي على قطاع غزة، وفقدان بعض المؤسسات الصحفية لمصادر تمويلها، والانقسام الفلسطيني، وغيرها من الأوضاع، بات هناك الكثير من الصعوبات أمام الصحفيات الفلسطينيات، فنجد أن الصحافة الفلسطينية انحدرت خلال فترة الانقسام إلى هوة سحيقة، حيث مس الانقسام بالثوابت الفلسطينية، وانشغل عن الاحتلال وجرائمه البشعة، وهموم المواطن، ومشاكله، وزاد من تشرذم المجتمع، وأدكى التعصب الحزبي، وشجع على رفض الآخر، وفقد دوره في المجتمع كأداة بناء تسهم في ترقية المجتمع ونموه وازدهاره وإشاعة جو من الألفة والمودة بين أفرادها، وتسهم في علاج مشاكله الداخلية والخارجية⁽²⁾، حيث يعيش المجتمع الفلسطيني منذ عام 2007م في حالة

(1) آلاء أبو عيشة، قابلها: سامية العجوري (10 نوفمبر 2016م).

(2) الدلو، انتهاكات حرية الصحافة في السلطة الوطنية الفلسطينية 2006-2010م (ص682).

من الانقسام السياسي، الذي تجسد بفعل فوز حركة حماس في الانتخابات التشريعية، ثم سيطرتها بعد ذلك على قطاع غزة في 15/6/2007م، وترتب على ذلك انقطاع التواصل بين شطري الوطن الفلسطيني (الضفة الغربية وقطاع غزة)، وتشكيل حكومتين، وقيادتين⁽¹⁾، تبعه تراشق إعلامي وتحريض بين الطرفين، حيث أصبحت رام الله رأس حربية الإعلام ضد ما اتخذته حماس، وغزة رأس حربية الإعلام التابع لحركتها، في إعلام مضاد، وتداول كل من الحزبين إمكاناته الإعلامية ضد الآخر، وسادت العديد من المصطلحات في الإعلام الفلسطيني أبعده عن الحيادية، والموضوعية، والمصادقية، مثل: الميليشيا السوداء، عصابات حماس، المدعو عباس، حكومة دايتون، اللاشعرية... إلخ⁽²⁾.

وتعد هذه المرحلة من أصعب المراحل التي مرت على الصحف الفلسطينية، ومن أكبر التحديات التي واجهتهن، وما تمخض عنه من نتائج أعاق العمل الصحفي، فقد أصبحت الصحف جزءاً من المعترك السياسي والحزبي الضيق، كما أقحمت بعض الصحف أنفسهن في الصراع، وذلك بتقديم الولاء السياسي والانتماء التنظيمي على متطلبات المهنة⁽³⁾، ونتيجة الوضع الداخلي الفلسطيني المتأزم وما يرافقه من عدم استقرار سياسي، بل يعد بيئة خصبة لأجواء العنف، وما يترتب عليه من هضم الحريات الصحفية، وحرية التحرك في الميدان، وفي ظل حالة الفلتان الأمني، والحصار المفروض على قطاع غزة، تعرضت الصحف للعديد من التهديدات وممارسة التخويف من الأطراف المتواجدة على الساحة الفلسطينية، كما فقدت العديد منهن أماكن عملهن، أو الأماكن التي يتدربن فيها لصقل مهارتهن وتطوير خبرتهن، وهذا الأمر يعد انتكاسة خطيرة غير مسبوقه للصحفيات والعمل الصحفي، لا بل وحمل الانقسام بين أنيابه معوقات جمة دفعت بعض الصحف إلى الاعتكاف داخل منازلهن، فيما أبت أخريات أن يقفن موقف المتفرج، فانغمسن في العمل الصحفي على أمل تعديل البوصلة التي حرف إبرتها الانقسام⁽⁴⁾.

أما الصحف اللواتي استمررن في عملهن بالصحافة المكتوبة، أو المسموعة، أو مواقع الانترنت، فقد تقلص هامش الحريات الصحفية كثيراً بالنسبة لهن، وبات هناك الكثير من

(1) أبراش، جذور الانقسام ومخاطره على المشروع الوطني (65).

(2) أبو السعيد، الإعلام الفلسطيني نشأته ومراحل تطوره 1876-2012م (ص301).

(3) أبو ماضي، العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال في تغطية قضية الانقسام الفلسطيني (ص101).

(4) شاهين، بصمة إعلامية نسوية تتحدى السياسة والمجتمع (ص4).

المحاذير التي فرضت على الصحفيات، وذلك بالرقابة على ما يتم تناوله، والمصطلحات المستخدمة للإشارة للواقع الداخلي الراهن، الأمر الذي جعل الصحفيات منقسمات بحسب انتماءاتهن الحزبية، والذي انعكس بدوره على الصحفيات ومهنية العمل الصحفي⁽¹⁾.

وقد جاءت مجلة "إنسان" الصادرة عن ملتقى إعلاميات الجنوب، والذي صدر العدد الأول منها عام 2007م، وهي مجلة متخصصة غير دورية صادرة عن ملتقى إعلاميات الجنوب، لتفتح الباب لأسماء صحفيات لمعت فيما بعد، حيث تولت رئاسة التحرير للعدد الأول فيها كلٌّ من "هداية شمعون"، و"ليلي المدلل"، وسكرتير التحرير "منى خضر"، ومساعدة التحرير "نجوى شمعون"⁽²⁾.

وجاء الإعلام الرقمي البديل، مثل المدونات في هذا الوقت؛ ليخدم الصحفيات بشكل أو بآخر، حيث أصبحت المدونات تشكل متنفساً تعبر فيه المرأة عن رأيها، وأدائها، وتطورها في المجتمع، خاصة في ظل العادات والتقاليد التي تقيد المرأة الفلسطينية، وثقافة الممنوع، والحجر على إمكاناتها وإبداعاتها، ففي المدونات غالباً ما تدار وتحرر من شخص واحد أو مجموعة، ويمكن الإفصاح عن معلوماتها واسمها أو تجاهل الأمر، والاكتفاء بالرمز أو بأسماء مستعارة، فكما كانت بعض الكاتبات الأوائل يكتبن بأسماء مستعارة خوفاً من تقاليد مجتمعاتهن أو خوفاً من معرفتهن، فإن المدونة تتيح الكتابة بدون اسم، أو تحت أسماء رمزية أو مستعارة، فالمدونات اتاحت متسعاً أكبر من الحرية؛ للتعبير عن الرأي من قبل الصحفيات، فسهولة الكتابة والنشر متاحة، حيث وجدت المرأة مساحة متسعة فاتجه بعضهن لإنشاء صفحات خاصة، ومدونات لنشر كتاباتهن وإسماع صوتهن للعالم، في الوقت الذي مُنعت من قبل وسائل الإعلام من التحدث كما يردن⁽³⁾، ففي قطاع غزة ظهرت بدايات خجولة للتدوين في العام 2007م، وازدادت أهمية التدوين مع زيادة التضييق على الحريات، فقد أتاحت الشبكة العنكبوتية مساحات كبيرة للنساء للتعبير عن آرائهن ومعاتناتهن وأفكارهن وعن توجهاتهن أيضاً، ومع ظهور مؤسسات تهتم بالمدونين والمدونات، مثل: شبكة أمين الإعلامية ومؤسسة فلسطينيات ما زال الوجود النسوي محدوداً في عالم التدوين (من ناحية عددية ومن ناحية التأثير)، لكنه في تزايد مستمر، وفي خروج تدريجي عن النمط السائد الذي يربط التدوين النسوي مع الأسماء المستعارة، ومن

(1) هداية شمعون، قابلها: سامية العجوري (9 نوفمبر 2016م).

(2) منى خضر، قابلها: سامية العجوري (9 نوفمبر 2016م).

(3) شمعون وعماد، صورة المرأة في وسائل الإعلام... (ص48).

المدونات النسائية التي برزت خلال هذه الفترة، مدونة الصحفية "أسماء الغول"، و"هداية شمعون"، ومدونة "سامية الزبيدي"، مدونة "أماني أبو جلالة"⁽¹⁾.

وبصدور صحيفة "الرأي" الحكومية التي صدر العدد الأول منها بتاريخ 2009/4/26م، التي مثل إنشائها خطوة إعلامية كبيرة في فتح الأبواب أمام عدد جديد من الصحفيات، حيث تناولت في صفحاتها التقارير الصحفية، إلى جانب المقالات والأخبار والإعلانات الصادرة عن الحكومة الفلسطينية، تطورت الصحيفة فيما بعد، وكانت تصدر بشكل نصف أسبوعي يومي الإثنين والخميس⁽²⁾، ثم توقفت عن الصدور ورقياً، في حين استمر إصدارها إلكترونياً، حيث تم إنشاء الموقع الإلكتروني لصحيفة "الرأي"، وأصبحت تصدر بشكل نصف أسبوعي يومي الإثنين والخميس، ومن الصحفيات اللواتي برزت أرقامهن في هذه الصحيفة: "نداء الدريملي" التي عملت فيها كمدير للتحرير، و"بثينة شتيوي"، "هدى أبو قينص"، "آلاء النمر"، "أصال أبو طقية"، "ابتسام مهدي"، "ميسرة شعبان"، "فلسطين عبد الكريم"، "سمر العرعير"، "دينا فروانة"⁽³⁾.

كما جاء "نادي الإعلاميات" الذي تأسس بالتعاون مع مؤسسة "فلسطينيات" في عام 2010م ليعمل على تطوير الصحفيات والإعلام، حيث انضمت إلى هذا النادي فيما بعد عدد (78) صحفية، والذي ساعد في رفد المجتمع بالعديد من الطاقات الإبداعية الصحفية يعملن في كافة المجالات الصحفية، كما ساهم في تعزيز الاهتمام بالمدونات النسوية المتخصصة، من أولويات الملتي تعزيز مكانة الصحفية الفلسطينية⁽⁴⁾.

كما أن زيادة عدد العاملات في الحقل الصحفي، وتزايد إقبال الطالبات على أقسام الصحافة بالجامعات الفلسطينية، دليل على تطور مشاركة المرأة الفلسطينية في صناعة المشهد الإعلامي في فلسطين، حيث أشارت إحصائيات غير رسمية في عام 2011م وفق ما جاء في مؤتمر الإعلاميات الفلسطينيات الأول الذي نظّمته مؤسسة "فلسطينيات" إلى أن (55%) من طلبة كليات الصحافة والإعلام هن من الإناث، وهذا يبشر بارتفاع نسبة المشاركة التي تقدر

(1) هداية شمعون، قابلها: سامية العجوري (9 نوفمبر 2016م).

(2) صحيفة الرأي، من نحن (موقع إلكتروني).

(3) سلامة معروف - مدير عام المكتب الإعلامي الحكومي، سامية العجوري (اتصال شخصي: 1 مارس 2017م).

(4) منى خضر، قابلها: سامية العجوري (9 نوفمبر 2016م).

بنسبة (17%) في الأعوام القادمة⁽¹⁾، إلا أن هذه النسبة المرتفعة لا تعكس الحال في مجال العمل.

ويمكن القول بأن اتساع المشاركة الصحفية للمرأة الفلسطينية يعود لعدة أسباب، تتمثل في التغير التدريجي للنظرة السلبية المجتمعية لعمل المرأة في مجال الصحافة، ووجود مؤسسات إعلامية تتوفر فيها بيئة محافظة تضمن للمرأة العمل في أجواء اجتماعية وثقافية مقبولة، وإثبات المرأة جدارتها في حوض غمار العمل الصحفي، وبالرغم من اتساع مشاركتها، إلا أن عدداً قليلاً منهن وصل إلى مراكز اتخاذ قرار في هذه المؤسسات، وذلك بما يتناسب مع حجم مشاركتها، وبحسب بيان جهاز الإحصاء الفلسطيني بمناسبة يوم المرأة العالمي لعام 2012م، هناك (10%) من رؤساء التحرير في إطار وسائل الإعلام في الأراضي الفلسطينية من النساء، مقابل (90%) من الرجال⁽²⁾، وتلاحظ الباحثة تزايداً في عدد النساء الصحفيات اللواتي يتقلدن مناصب قيادية، إذ تحتل اليوم مجموعة هامة من الصحفيات مناصب قيادية في مؤسسات إعلامية هامة، فنجد "سمر شاهين" تتولى منصب مدير تحرير في صحيفة فلسطين، وتتولى "اعتدال قنيطة" منصب رئيس تحرير مجلة "السعادة"، في حين نجد "ماريهان أبو لبن" مدير تحرير مجلة "السعادة"، و"رولا سرحان" رئيس تحرير صحيفة "الحدث"، و"أميمة أبو الخير" سكرتير تحرير وكالة أنباء "دنيا الوطن"، و"نداء الدريملي" مدير تحرير صحيفة "الرأي"، لكن هذا التطور محدود وبنسب قليلة جداً.

كما أنه وبصدور العدد الأول من صحيفة "الحدث" بتاريخ 2013/10/29م، وهي صحيفة اقتصادية اجتماعية ثقافية نصف شهرية، تصدر عن شركة "الحدث" للطباعة والإعلام والنشر في رام الله، قد شكلت فتح باب جديد للصحفيات للعمل وتقلد مناصب فيها، حيث تتولى "رولا سرحان" منصب رئيس تحرير بها، وعملت كل من "آيات يغمور" و"فرح المصري" ضمن هيئة التحرير، واستكمالاً لدور ومادة النسخة الورقة، قامت الصحيفة بفتح نافذة يومية على موقعها الإلكتروني لأهم الأحداث والوقائع السياسية والاقتصادية⁽³⁾.

وجاءت صحيفة "المجتمع" وهي الصحيفة الورقية التي تصدر في قطاع غزة، والتي صدر العدد الأول منها في 2014/6/8م، وتعد صحيفة فلسطينية يومية متخصصة بتغطية

(1) ثوابتة، التحديات الاقتصادية التي تواجه عمل الإعلامية (ص25).

(2) زقوت، العوامل المؤثرة على خطاب القائمات بالاتصال نحو قضايا الحريات العامة في الصحافة الفلسطينية: دراسة تحليلية ميدانية (ص75).

(3) رولا سرحان - رئيس تحرير صحيفة الحدث، سامية العجوري (اتصال شخصي: 2 مارس 2017م).

قضايا ومشاكل المجتمع، وتصدر أسبوعياً كل يوم أحد بشكل مؤقت، على أن تتطرق لاحقاً بشكل يومي، ومن أبرز الصحف اللواتي كتبت وبرزت أقلامهن من خلال صحيفة المجتمع: "إسراء الرملي" التي تولت منصب مدير تحرير الصحيفة لمدة ثلاثة أشهر، و"رويدة عامر"، "اسلام مقداد"، "نجوى أبو عون"، "أمل عيد"، "إسراء البحيصي" ... وغيرهن⁽¹⁾.

ومع انطلاق الهبة الجماهيرية من أجل القدس والأقصى في أكتوبر 2015م، لمعت الكثير من الأسماء النسوية في حقل الصحافة، حيث انضم عدد كبير من الصحفيات إلى زميلاتهن الصحفيات لتغطية الأحداث في الضفة الغربية وقطاع غزة، سواء في الميدان، أو على مواقع التواصل الاجتماعي، وقد تعرض عدد من المراسلات الصحفيات للإصابة الخطيرة والاستهداف من قبل قوات الاحتلال ومواطنيه، مثل: المراسلة "هناء محاميد" التي وثقت صورها المراسلة "كريستين ريناوي"، والمراسلة "نبال فرسخ"، والصحفية "منال دعنا"، و"سالي السكني"، "فداء نصر"، "أمون الشيخ"⁽²⁾، حيث كانت الصحفيات والمراسلات في الميدان يتقدمن الصفوف رغم الخطر الذي يحيط بهن.

وجاءت دراسة "إبراهيم زقوت 2015م" حول الصحفيات الفلسطينيات العاملات في أهم المؤسسات الإعلامية الفلسطينية، لتثبت أن نسبة تواجدهن بلغت (23%) من مجموع الصحفيين العاملين في المؤسسات الصحفية الأهم في قطاع غزة والضفة الغربية⁽³⁾، لذا نقول أن هناك تحسناً طفيفاً طراً على دخول الصحفيات للعمل في مجال الصحافة، والسبب في ذلك أن العمل الصحفي مرهون بالأوضاع الاجتماعية والسياسية التي تحيط بالمجتمع.

كما وزاد صدور العدد الأول من صحيفة "البلد" اليومية بتاريخ 2016/5/19م، وهي صحيفة تصدر عن شركة أثير للإعلام، وتصدر حالياً بشكل استثنائي أيام الأحد والثلاثاء والخميس، من فرص الصحفيات للعمل في مجال الصحافة، حيث عملت في الصحيفة كل من: "آلاء المقيد" كمحررة لصفحة الاقتصاد، و"ولاء الجعبري" محررة للصفحة العربية، و"حنين أبو ركة" كمحررة للصفحة الطبية والحوادث وغيرهن من الصحفيات⁽⁴⁾.

(1) مفيد أبو شمالة - رئيس تحرير صحيفة المجتمع، سامية العجوري (اتصال شخصي: 1 مارس 2017م).

(2) عواد: ناريمان، الصحفيات الفلسطينيات في دائرة الاستهداف (موقع وكالة فلسطين للأنباء).

(3) زقوت، العوامل المؤثرة على خطاب القائمات بالاتصال نحو قضايا الحريات العامة في الصحافة الفلسطينية: دراسة تحليلية ميدانية (ص96).

(4) ساجي الشوا. عضو هيئة تحرير صحيفة البلد، سامية العجوري (اتصال شخصي: 1 مارس 2017).

يمكن القول بأن وضع الصحفيات في فلسطين سواء الصحفيات العاملات في الصحافة المكتوبة، ووكالات الأنباء، والصحف الإلكترونية في تزايد ولكن ليس بشكل كبير، فالصحفية الفلسطينية تمكنت في السنوات الماضية من دخول معترك مهنة الصحافة وتزايدت بقوة مع تزايد عدد الخريجات.

ولإظهار الواقع الصحفي الحالي للصحفيات العاملات في المؤسسات الصحفية ونسبة تواجدهن في المؤسسات الإعلامية، قامت الباحثة بعمل حصر للصحفيات العاملات في كافة المؤسسات الإعلامية المرخصة في الضفة الغربية وقطاع غزة، الإذاعية منها والتلفزيونية، والوكالات والمواقع الإلكترونية، والمجلات والصحف المطبوعة، للتعرف على نسبة الصحفيات اللواتي يعملن في هذه المؤسسات ويمتلكن عقوداً وظيفية، حيث بلغ عدد المؤسسات الصحفية التي تم حصرها (132) مؤسسة إعلامية، وهي كما يوضحها الجدول التالي⁽¹⁾:

جدول (2.1): إحصائية تفصيلية توضح أعداد الصحفيات العاملات في المؤسسات الإعلامية المرخصة في الضفة الغربية وقطاع غزة

م	المؤسسة الإعلامية	عدد الصحفيات - غزة	عدد الصحفيات - الضفة	ملاحظات
أولاً: الصحف والمجلات الفلسطينية:				
1.	مجلة السعادة	12	1	
2.	صحيفة الرسالة	6	1	
3.	صحيفة فلسطين	12		
4.	صحيفة الاستقلال	3		
5.	صحيفة الرأي الحكومية	4		
6.	صحيفة الشباب	-		لا يوجد بها صحفيات
7.	مجلة يزن	-		متوقفة عن العمل
8.	صحيفة الاقتصادية	4		
9.	صحيفة البلد	5		
10.	صحيفة الرياضية	-		لا يوجد بها صحفيات
11.	صحيفة نساء من أجل فلسطين	-		متوقفة عن العمل حالياً

(1) تم جمع أعداد الصحفيات الواردة في جدول (2.1) من خلال التواصل من قبل الباحثة مع إدارات المؤسسات الصحفية والإعلامية الواردة، واللقاءات بمسؤولي هذه المؤسسات (نوفمبر 2016م).

م	المؤسسة الإعلامية	عدد الصحفيات - غزة	عدد الصحفيات - الضفة	ملاحظات
.12	مجلة عكاظ	-		لا يوجد بها صحفيات مثبتات
.13	صحيفة المجتمع	-		لا يوجد بها صحفيات مثبتات
.14	مجلة برم	-		متوقفة عن العمل حالياً
.15	صحيفة نبض الجريح	-		متوقفة عن العمل حالياً
.16	صحيفة القدس	-	4	
.17	صحيفة الأيام	-	1	
.18	صحيفة الحياة الجديدة	1	5	
	المجموع	47	12	59
ثانياً: الوكالات والمواقع الإلكترونية				
.19	وكالة فلسطين اليوم الإخبارية	4	1	
.20	وكالة معاً	-	-	تم ذكر العدد مع الفضائية
.21	وكالة صفا للأخبار	2		
.22	وكالة الرأي الفلسطينية	8		
.23	وكالة قدس نت	-		
.24	وكالة سوا	2		
.25	وكالة سما الإخبارية	3		
.26	وكالة شهاب	-		
.27	وكالة خبر الفلسطينية للصحافة	2		
.28	وكالة شمس	4		
.29	وكالة فلسطين الآن	2		
.30	وكالة دنيا الوطن	5		
.31	وكالة الحقيقة للأخبار	-		متوقفة عن العمل
.32	شبكة قدس الإخبارية	3		
.33	وكالة الحياة برس	3		
.34	موقع كابيتانو الرياضي	-		متوقفة بشكل مؤقت
.35	موقع عالم نيوز الاخباري	-		لا يوجد لديهم صحفيات مثبتات

م	المؤسسة الإعلامية	عدد الصحفيات - غزة	عدد الصحفيات - الضفة	ملاحظات
.36	موقع G-News	9		
.37	وكالة وفا للأخبار	-	17	
.38	الوكالة الوطنية للإعلام	2	3	
.39	وكالة بال سيورت		-	لا يوجد بها صحفيات
.40	شبكة قدس الإخبارية	1	1	
.41	وكالة القدس الآن الإخبارية		-	لا يوجد بها صحفيات
.42	وكالة فلسطين للإعلام بيت لحم		-	متوقفة عن العمل
.43	وكالة السلام الإخبارية		3	
.44	وكالة شاشة نيوز رام الله		6	
.45	وكالة وطن للأخبار رام الله		7	
.46	وكالة راية للأخبار رام الله		3	
.47	وكالة فلسطين 24 الإخبارية		3	
.48	وكالة حياذ الإخبارية		-	لا يوجد بها صحفيات
.49	وكالة بيت المقدس للأخبار الرام		-	متوقفة عن العمل حالياً
.50	وكالة زاد نيوز الإخبارية رام الله		-	متوقفة عن العمل
	المجموع	50	44	94
ثالثاً : المؤسسات الإذاعية الفلسطينية :				
.51	إذاعة صوت الأقصى	1	2	
.52	إذاعة الأقصى مباشر	-		
.53	إذاعة صوت فلسطين	7		
.54	إذاعة القدس	2	2	
.55	إذاعة الأسرى	4		
.56	إذاعة الشعب	4		
.57	إذاعة الوطن	6		
.58	إذاعة الإيمان	-		
.59	إذاعة فرسان الإرادة	9		
.60	إذاعة ألوان وألوان الرياضية	3		
.61	إذاعة غزة fm	2		
.62	إذاعة الرأي الحكومية	3		
.63	إذاعة القرآن الكريم التعليمية	1		

م	المؤسسة الإعلامية	عدد الصفحات - غزة	عدد الصفحات - الضفة	ملاحظات
.64	إذاعة القرآن الكريم	-		
.65	إذاعة المنار	2		
.66	إذاعة البراق	-		متوقفة عن العمل
.67	إذاعة الصحفي الصغير	-		متوقفة عن العمل
.68	إذاعة شباب فلسطين	1		
.69	إذاعة التربية والتعليم	4		
.70	إذاعة أمواج الرياضية	0		
.71	إذاعة الرأي الفلسطينية	3		
.72	إذاعة الصحابة	-		
.73	إذاعة طيف	-		
.74	إذاعة حلا أبو ديس		3	
.75	راديو مرج		2	
.76	إذاعة fm24 . رام الله		3	
.77	إذاعة راية . رام الله		7	
.78	إذاعة أجيال وإذاعة أنغام . رام الله		18	
.79	إذاعة نساء F.M . رام الله		6	
.80	إذاعة موطني . رام الله		2	
.81	أحلى F.M . رام الله		2	
.82	راديو المؤشر . رام الله		5	
.83	راديو المستقبل . رام الله		1	
.84	صوت الحرية . رام الله		20	
.85	راديو موال . بيت لحم		5	يعمل نفس الطاقم في راديو موال و Cool
.86	راديو Cool . بيت لحم			
.87	راديو أورينت Orient . بيت لحم		4	
.88	صوت الوحدة . بيت لحم		-	متوقفة عن العمل
.89	راديو بيت لحم 2000		3	
.90	راديو البلد . جنين		5	
.91	راديو زين . جنين		3	
.92	راديو صبا . جنين		2	
.93	راديو ناس . جنين		4	

م	المؤسسة الإعلامية	عدد الصحفيات - غزة	عدد الصحفيات - الضفة	ملاحظات
.94	صوت النقب . الخليل		4	
.95	إذاعة الرابعة . الخليل		3	
.96	راديو مرج . الخليل		2	
.97	إذاعة الخليل . الخليل		3	
.98	راديو ون ONE . الخليل		10	
.99	إذاعة علم . الخليل		5	
.100	إذاعة لمسات الشرق . الخليل		4	
.101	إذاعة سنابل . الخليل		-	متوقفة عن العمل
.102	إذاعة ريف . الخليل		-	متوقفة عن العمل
.103	إذاعة منبر الحرية . الخليل		20	
.104	صوت النجاح . نابلس		4	
.105	طريق المحبة . نابلس		3	
.106	راديو حياة F.M . نابلس		3	
.107	تلفزيون وراديو فجر . طولكرم			تم ذكر العدد عند التلفزيون
.108	راديو الساحل . طولكرم		-	متوقفة عن العمل
.109	راديو كل الناس . طولكرم		3	
.110	راديو جفرا . طولكرم		4	
.111	إذاعة الهدى . قلقيلية		-	لا يوجد صحفيات
.112	راديو نغم . قلقيلية		5	
.113	إذاعة مدى . أريحا		4	
.114	إذاعة النورس . أريحا		-	مشاركة مع راديو الحرية
.115	إذاعة الزيتون . سلفيت		12	
	المجموع	52	188	240
رابعاً: القنوات والفضائيات التلفزيونية:				
.116	فضائية الأقصى غزة	15	1	
.117	فضائية القدس غزة	5		
.118	فضائية فلسطين اليوم غزة	1		
.119	فضائية الكتاب غزة	-		
.120	تلفزيون فلسطين	12	49	
.121	فضائية هنا القدس غزة	5	-	

م	المؤسسة الإعلامية	عدد الصحف - غزة	عدد الصحف - الضفة	ملاحظات
122.	فضائية معاً ووكالة معاً	1	17	بالإضافة إلى أربع صحفيات من دول أجنبية
123.	فضائية عودة غزة	5		
124.	فضائية الكوفية غزة	1	1	
125.	تلفزيون ورايو فرح . جنين		4	
126.	التلفزيون المركزي . جنين		-	متوقف عن العمل
127.	تلفزيون الفجر الجديد . طولكرم		4	
128.	تلفزيون كل الناس . طولكرم		-	لا يوجد صحفيات مثبتات
129.	تلفزيون السلام . طولكرم		3	
130.	تلفزيون المهدي . بيت لحم		6	
131.	تلفزيون بيت لحم		2	
132.	تلفزيون نابلس		1	
	المجموع	45	88	133
	المجموع العام	194	332	526

وطبقاً للبيانات الواردة في الجدول رقم (1. 2) التي تُمثل تواجد الصحفيات في المؤسسات الإعلامية المرخصة في الضفة الغربية وقطاع غزة، يتبين وجود اختلافات في طبيعة تواجد الصحفيات في المؤسسات الإعلامية العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث تم تقسيمها إلى أربعة أنواع من المؤسسات الإعلامية الرئيسية التي يتركز تواجد الصحفيات فيها، هي:

أولاً: الصحف والمجلات الفلسطينية.

ثانياً: الوكالات والمواقع الإلكترونية.

ثالثاً: المؤسسات الإذاعية الفلسطينية.

رابعاً: القنوات الفضائية التلفزيونية.

كما يلاحظ أن أقل نسبة تواجد للصحفيات كانت في الصحف والمجلات المطبوعة، بالرغم من أن الصحفيات أثبتن تواجدهن في الصحف مبكراً، إلا أنه لم يكن كافياً حتى يومنا

هذا، حيث يلاحظ أن تواجدهن أكبر في المؤسسات الإذاعية، والتلفزيونية، ووكالات الأنباء والمواقع الإلكترونية.

وبالعودة إلى بيانات الجدول رقم (1. 2)، نجد أن تواجد الصحفيات في الصحف والمجلات الفلسطينية الرئيسية بلغ (59) صحفية، منهم (47) صحفية في قطاع غزة مقابل (12) صحفية يعملن في الضفة الغربية، وهو ما يمثل نسبة (11.2%) من مجموع الصحفيات العاملات في المؤسسات الإعلامية في الضفة الغربية وقطاع غزة.

وقد لاحظت الباحثة تحسناً وإن كان طفيفاً في تولي الصحفيات لمناصب قيادية في الصحف والمجلات، فنجد أن هناك صحفيتين فقط تولتا منصب رئيس تحرير وهما "اعتدال قنيطة" رئيس تحرير مجلة "السعادة" و"رولا سرحان" رئيس تحرير صحيفة "الحدث"، في حين تولت "ماريهان أبو لبن" منصب مدير تحرير مجلة "السعادة"، و"سمر شاهين" مدير تحرير صحيفة "فلسطين"، أما غالبية الصحفيات فيعملن كمحررات ومراسلات في الصحف التي رصدها الباحثة.

وفيما يخص تواجد الصحفيات في وكالات الأنباء والمواقع الإلكترونية، لاحظت الباحثة أن عدد الصحفيات العاملات في وكالات الأنباء والمواقع الإلكترونية بلغ (94) صحفية، منهم (50) صحفية في قطاع غزة، مقابل (44) صحفية يعملن في الضفة الغربية، بما يمثل نسبة (17.8%) من مجموع الصحفيات العاملات في المؤسسات الإعلامية في الضفة الغربية وقطاع غزة.

وترجع النسبة القليلة لتواجد الصحفيات في الوكالات الإخبارية والمواقع الإلكترونية خاصة الرسمية منها، لطبيعة الوكالات التي تعتمد أكثر من غيرها على الرجل، لما يتطلب العمل في هذه الوكالات من ظروف خاصة لا تتناسب الكثير من الصحفيات، يضاف إليها تطلع الكثير من الصحفيات للعمل الذي يبرز أدوارهن الإعلامية، وهو ما لا يجدهن في العمل مع الوكالات، إضافة إلى توجهات الوكالات الإخبارية في استقدام الصحفيين دون الصحفيات في غالب الوظائف المطروحة.

كما تعاني الصحفيات الفلسطينيات العاملات في وكالات الأنباء والمواقع الإلكترونية معاناة أكبر مما تعانيه الصحفيات في الصحف والمجلات الفلسطينية من التهميش في شغل المواقع القيادية في المؤسسة، حيث لم ترصد الباحثة سوى موقع قيادي واحد لصحفية تشغل

منصب سكرتير تحرير، وهي "أميمة أبو الخير" سكرتير تحرير وكالة "دنيا الوطن"، فغالبيتهم يعملن كمحررات رئيسيات في تلك الوكالات والمواقع.

أما على صعيد تواجد الصحفيات في المؤسسات الإذاعية المرخصة في الضفة الغربية وقطاع غزة، فقد بلغ إجمالي الصحفيات العاملات فيها (240) صحفية، منهم (52) صحفية تعمل في قطاع غزة، مقابل (188) صحفية يعملن في الضفة الغربية، وهو ما يمثل نسبة (45.6%) من مجموع الصحفيات العاملات في المؤسسات الإعلامية في الضفة الغربية وقطاع غزة.

ويلاحظ أن نسبة التواجد الأكبر للصحفيات كانت في المؤسسات الإذاعية، فهناك ارتفاع في عدد الصحفيات العاملات في الإذاعات، مقارنة بغيرها من المؤسسات الإعلامية المرخصة العاملة في الضفة الغربية وقطاع غزة.

وفيما يتعلق بتواجد الصحفيات العاملات في المحطات التلفزيونية والفضائية في الضفة الغربية وقطاع غزة، فتبين أن هناك (133) صحفية يعملن في هذه المحطات، منهن (45) صحفية تعمل في قطاع غزة، مقابل (88) صحفية يعملن في الضفة الغربية، بما يمثل نسبة (25.2%) من مجموع الصحفيات العاملات في المؤسسات الإعلامية في الضفة الغربية وقطاع غزة.

وتعد الصحفيات العاملات في المحطات التلفزيونية الإخبارية العربية أو المحلية، هن الأكثر شهرة وظهوراً بين مجموع الصحفيات الفلسطينيات، ويرجع ذلك لخصوصية الصورة التي تميز التلفزيون كوسيلة إعلامية تعتمد على التقارير المصورة، واللقاءات التي تعطي فرصة لظهور المراسلات التلفزيونات، خصوصاً مع الأحداث الكثيرة التي تتميز بها فلسطين كمنطقة ساخنة، وعلى أخص الخصوص في قطاع غزة، الذي شهد حروباً إسرائيلية عديدة سمحت بظهور الكثير من الوجوه الإعلامية النسائية على الشاشة الصغيرة⁽¹⁾.

المطلب الثاني - المعوقات التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات:

إن المعوقات التي تواجه الصحفيات هي معوقات متعددة ومختلفة، بعضها يتعلق بالصحفيات أنفسهن، وبعضها يتعلق بالأسرة الفلسطينية ونظرتها للعمل الصحفي، وبعضها يتعلق بمعوقات مجتمعية، كما أن هناك معوقات تتعلق بالمؤسسات الإعلامية، والتميز الذي

(1) زقوت، العوامل المؤثرة على خطاب القائمات بالاتصال نحو قضايا الحريات العامة في الصحافة الفلسطينية: دراسة تحليلية ميدانية (ص92).

يمارس بحق الصحفيات، والمظلة التي تعمل بها الصحفيات في الظروف السياسية وغير المستقرة، من احتلال في الضفة، واستمرارية الحصار الإسرائيلي، وفيما يلي عرض للمعوقات التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات في المجال الإعلامي وهي:

أولاً- معوقات مجتمعية:

رغم التطور الحادث في المجتمع الفلسطيني، وتأثره بشكل ما - شأنه شأن بقية المجتمعات العربية- بالتغيرات الجذرية التي فرضها العصر، إلا أن انفتاحه النسبي تجاه عمل المرأة الذي حدث بفعل الزمن، وبسبب الحاجة الاقتصادية، فصار المجتمع أكثر قبولاً لعمل المرأة الصحفية، وأكثر تفهماً لقدراتها، إلا أنه ما زال يفضل أنواع معينة من عملها في هذا المجال، ويرفض أنواعاً أخرى، ومعياره في ذلك طبيعة العمل، ومواقفته، ومخاطره⁽¹⁾.

نظرة المجتمع لعمل المرأة في الصحافة المليئة بالشك والخوف تضع المرأة في قالب جامد، فطبيعة المجتمع الفلسطيني الذي لا يسمح للمرأة بالخروج والدخول والحركة وقتما تشاء، والعادات والتقاليد، ونظرة المجتمع السلبية، من شأنه أن يحد من مساحة عملها وفرصها في اختيار عمل أفضل، وبالتالي يشكل عقبة أمامهن لتحقيق طموحاتهن⁽²⁾.

كما تتمثل المعوقات الاجتماعية في حصر دور المرأة في الأدوار التقليدية لها المتمثلة في تربية الأبناء، والاهتمام بالزوج وغيرها، وقد أثرت هذه النظرة على الصحفية الفلسطينية فجعلتها في موقف تحدٍ من أجل إثبات ذاتها، ومقدرتها على العمل أمام العادات والتقاليد التي تحول دون تحرك الصحفية لتغطية الأحداث التي قد تحدث، لا سيما في أوقات متأخرة⁽³⁾.

ومن الأدلة على طبيعة المجتمع الفلسطيني والقيود التي يضعها أمام الصحفيات، ما قام به الصحفيون الرجال في التغطية الإعلامية خلال الحروب الثلاثة على قطاع غزة، وكذلك في انتفاضة الأقصى وانتفاضة القدس، فقد كان دور الرجال أكبر بكثير من الدور الذي قامت به الصحفيات، خاصة فيما يتعلق بالنزول إلى الميدان، ومتابعة الحدث أولاً بأول، وهذا يعود

(1) زقوت، العوامل المؤثرة على خطاب الفئات بالاتصال نحو قضايا الحريات العامة في الصحافة الفلسطينية: دراسة تحليلية ميدانية (ص 77).

(2) شمعون، الواقع المهني للإعلاميات الفلسطينيات في قطاع غزة (ص 36، 42).

(3) شاهين، قضايا المرأة في الصحافة الفلسطينية: دراسة تحليلية مقارنة على عينة من الصحف اليومية (ص 112).

إلى طبيعة المجتمع الفلسطيني المحافظ الذي لم يتقبل هذا الدور للمرأة بعد، وإن كانت هناك بعض الاستثناءات⁽¹⁾.

ثانياً - معوقات داخلية تتصل بالمؤسسة الصحفية:

تتمثل هذه المعوقات في عدم استقرار العمل، بسبب الظروف الحالية التي يعيشها المجتمع الفلسطيني، ونظام الدوام، وعدم تخطيط الإدارة، وعدم تحديد المهام والأدوار بين زملاء العمل بشكل مناسب، كذلك التمييز الواضح بين الصحفيين في العديد من المؤسسات الصحفية، حيث تعمل هذه المؤسسات على عدم إتاحة الفرصة للمرأة الصحفية للعمل في المجالات المختلفة، لا سيما المحلية منها أو الدوائر الحكومية، واقتصارها على الصحفيين فقط⁽²⁾، كذلك التمييز بينهم في مجال الرواتب، والحوافز، والإجازات، والسفر للمشاركة في دورات تدريبية، أو تغطية أحداث عالمية⁽³⁾، كذلك التمييز من قبل إدارة المؤسسة الصحفية نفسها في التكليف بالمهام الصحفية وتهميش الصحفيات، بالإضافة إلى عدم إشراك الصحفيات في النقاشات والاجتماعات بين الصحفيات في المؤسسة الإعلامية الواحدة⁽⁴⁾.

كذلك يعد موقف بعض المؤسسات الصحفية مما يكتبه القلم النسائي سلبياً، فلا تجد المرأة الصحفية التشجيع لا مادياً ولا معنوياً مقارنةً بزميلها الرجل، حيث تقوم بعض المؤسسات الصحفية بحصر المهام التي تقوم بها الصحفية في مجالات محددة، مثل: قضايا الأسرة، والقضايا الاجتماعية، والمنوعات، والترفيه، والطفل، في مقابل تجاهلها في مجال السياسة والاقتصاد والشؤون العربية والدولية⁽⁵⁾، حيث تحد من طاقاتهم، وتحصرهن في إطار معين.

أيضاً غياب الأسس المهنية في عملية التوظيف، حيث لا تلتزم المؤسسات الإعلامية بمعايير وإجراءات مهنية في التوظيف، فنجد أن حصول الصحفيات على عمل وظيفي ليس بالأمر اليسير، إنما تحفه كثير من الصعاب والعقبات ليس إلا لأنها أنثى، حيث تعاني المرأة الفلسطينية عموماً في مجتمع ذكوري أبوي في كثير من مناحي الحياة، وليس أبعدها تمييز في العمل، فغالبية المؤسسات الصحفية تميل إلى تعيين الرجل أكثر من المرأة، وخاصة المرأة

(1) مهنا، أطر تقديم صورة المرأة في الصحافة الفلسطينية (ص107).

(2) شمعون، الواقع المهني للإعلاميات الفلسطينيات في قطاع غزة (ص42).

(3) شاهين، قضايا المرأة في الصحافة الفلسطينية: دراسة تحليلية مقارنة على عينة من الصحف اليومية (ص112).

(4) شمعون، المرجع السابق، ص42.

(5) شاهين، المرجع السابق، ص112.

المتزوجة التي تكون فرصتها في الحصول على وظيفة أقل ارتباطاً بسبب موضوع الحمل والولادة، بمعنى ما يترتب على ذلك وفق قانون العمل الفلسطيني على الأقل إجازة الولادة المدفوعة الأجر وساعة الأمومة، ما يجعل الاعتقاد عند أصحاب العمل وصناع القرار بأن ذلك يشكل خسارة للمؤسسة، وبالتالي تتم الاستعاضة عن الأنثى بالصحفيين الذكور⁽¹⁾، فقد بلغت نسبة تواجد الصحفيات في هذه المؤسسات (23%) من مجموع الصحفيين العاملين فيها، وهو ما يؤكد وجود تحيزات في عملية التوظيف للصحفيات مقارنة بالصحفيين الذكور⁽²⁾.

كما أن عدم وجود قوانين خاصة بحماية الصحفيين من التعسف الذي قد يتعرضون له من قبل إدارة الصحيفة، يجعل الصحفيات ضحية أسهل لأوامر الإدارة التي لا تنتهي⁽³⁾.

وبالإضافة إلى ما تقدم، يُفرض على المرأة الصحفية نوعاً من الكتابة الصحفية، من الممكن أن يكون متناقضاً مع طبيعتها الأنثوية، فنجد أن النقاد يقيسون جودة العمل الصحفي الذي تقدمه المرأة الصحفية بمدى التزامها بقواعد اللغة الذكورية، وسماتها الخشنة، وخلوها من العواطف، حتى لو كان المجتمع ذكوري، لم يكن أمام الصحفيات إلا الانصياع لهذا القانون، وإلا اتهمن بأن عملهن الصحفي ضعيف، ولا يرقى للمستوى المطلوب⁽⁴⁾.

كذلك عدم وجود عقد عمل يتحدد فيه طبيعة المهام الموكلة للصحفيات مما يجعلهن في خطر دائم، حيث لا شيء يمكن أن يضمن حقوقهن كاملة، كما أن أكثر مالكي بعض وسائل الإعلام لا يحبذون التعاقد مع المرأة الصحفية؛ لأن ذلك يستتبع أن يلتزموا بنظام الوظائف والعقود التي تتيح للمرأة التمتع بإجازات الولادة والمرض وغيرها مما يعرضهن للخسارة⁽⁵⁾.

كذلك عدم اقتناع بعض الزملاء في العمل الصحفي بقدرة الصحفيات على إدارة المؤسسة الإعلامية، وعدم قدرتها على مسك زمام الأمور، إلى جانب محاولة البعض عرقلة

(1) أبو طعيمة، العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي (ص51).

(2) زقوت، العوامل المؤثرة على خطاب القائمات بالاتصال نحو قضايا الحريات العامة في الصحافة الفلسطينية: دراسة تحليلية ميدانية (ص96).

(3) شاهين، قضايا المرأة في الصحافة الفلسطينية: دراسة تحليلية مقارنة على عينة من الصحف اليومية (ص112).

(4) سلامة، إشكالية المرأة الإعلامية العربية: الإعلاميات الفلسطينيات نموذجاً (موقع الحوار المتمدن الإلكتروني).

(5) أبو شومر، الإعلام والإعلاميات في فلسطين (ص2).

عملها بكافة الوسائل والأساليب واختلاق المشاكل لمحاولة إثبات فشل المرأة في مراكز صنع القرار.

كما تواجه الصحفيات الفلسطينيات مشكلة عدم منح الصحفية حتى وإن كانت مدير تحرير حق صنع القرار أو اتخاذه، مما قلص من فاعلية دورها الإعلامي⁽¹⁾.

ثالثاً - معوقات تتصل بطبيعة العمل:

طبيعة العمل الصحفي تتطلب مواصلة العمل ليل نهار، لا سيما في المجتمع الفلسطيني، الذي يعد منطقة حدث جراء الاحتلال الإسرائيلي وممارساته القمعية والمتواصلة بحق الشعب الفلسطيني، وهذا فيه تحدٍ كبير للعادات والتقاليد الدارجة في المجتمع، كما أن العمل الصحفي يومي ومفاجئ، وفي أي لحظة قد يطرأ حدث ما يتطلب من الصحفية الانتقال لموقع الحدث وتأدية المهام المطلوبة منها، وهذا يتعارض مع العادات والتقاليد الاجتماعية السائدة في المجتمع، وعدم تقبل العديد من أفراد المجتمع لذلك⁽²⁾.

عدم الاستمرارية في العمل الميداني، حيث يلاحظ قلة من الصحفيات اللواتي يواصلن العمل الميداني، وذلك للدور المزدوج الذي تلعبه المرأة الصحفية، والعمل ما بين الحياة الأسرية ومتطلباتها، والعمل الإعلامي ومتطلباته⁽³⁾، كذلك الإحباط الذي يواجهه الصحفية في العمل جراء القيام بأكثر من عمل في وقت واحد⁽⁴⁾.

رابعاً - معوقات ذاتية:

وتتمثل في الرهبة من خوض مجالات عمل معينة وحصر إمكانياتها في عمل مكثبي فقط، والتفوق في مجال معين دون آخر، كذلك الخوف من نظرة المجتمع المحيط⁽⁵⁾، وعدم إدراك الصحفية بأن الصحافة مهنة المتاعب وما تتطلبه من جهد ومثابرة، والعمل على تنمية قدراتها من خلال مواصلة التدريب والمشاركة في الفعاليات المختلفة، والاطلاع ومتابعة ما يدور حولها من أحداث، سواء على الصعيد المحلي أو الصعيد الدولي، إضافة إلى عدم الثقة بالنفس

(1) هداية شمعون، قابلها: سامية العجوري (9 نوفمبر 2016م).

(2) شاهين، قضايا المرأة في الصحافة الفلسطينية: دراسة تحليلية مقارنة على عينة من الصحف اليومية (ص112).

(3) المرجع السابق، ص113.

(4) سمر شاهين، قابلها: سامية العجوري (9 أكتوبر 2016م).

(5) شمعون، الواقع المهني للإعلاميات الفلسطينيات في قطاع غزة (ص43).

على خوض مجالات الكتابة بأنواعها مما يجعلهن في دائرة التراجع والإخفاق، وعدم المقدرة على مواجهة الواقع بطريقة ناجحة، وانحسار علاقاتها بعدد محدود من الأشخاص⁽¹⁾، كذلك قيود الرقابة الذاتية لدى الصحفيات، خاصة فيما يتعلق بالخوف من التعرض للأذى، بسبب طرح موضوعات حساسة، مثل: القتل على خلفية الشرف، وضعف طموح بعض الإعلاميات في تجويد ثقافتهن المهنية⁽²⁾، هذا كله من شأنه أن يحد من تمكينهن في المضي قدماً بعالم الصحافة، ويشكل عائقاً لهن في عملهن.

خامساً - معوقات اقتصادية وسياسية:

تتعرض الصحفيات الفلسطينيات للاستغلال المادي على أيدي القائمين على المؤسسات الإعلامية، بسبب الوضع الاقتصادي الذي يعشنه، مما اضطرهن للقبول بفرص عمل منخفضة الأجر⁽³⁾، كما أن عدم وجود قواعد ثابتة في تحديد الأجر ينعكس على عدم الشعور بالاستقرار الاقتصادي للصحفيات⁽⁴⁾، وقد أكدت دراسة شمعون أن (54.2%) من الإعلاميات الفلسطينيات العائد المادي لعملهن لا يتناسب مع ما يتطلبه من جهد ومشقة⁽⁵⁾.

كما أن الظروف التي مرت على المجتمع الفلسطيني بسبب الاحتلال الإسرائيلي، والانتهاكات من قبل سلطات الاحتلال العسكرية، والمستوطنين ضد الصحفيات، هي أهم التحديات والمعوقات التي تواجه الصحفية الفلسطينية، فهي تعاني من سياسة تكميم الأفواه، والاعتقال، ومصادرة المطبوعات، وإغلاق مؤسساتهن الصحفية، فنجد انتهاكات خطيرة ارتكبتها الاحتلال ضد الصحفيات اشتدت في بداية الانتفاضة الأولى، وبرزت بوضوح أكبر في الانتفاضة الثانية، وفي عدوانها على قطاع غزة خلال الحروب الثلاثة⁽⁶⁾، ومنذ بداية "انتفاضة القدس" في شهر أكتوبر 2015م وحتى فبراير 2016م، تعرضت أكثر من (14) صحفية فلسطينية للاعتداء والإصابة بشكل مباشر، وقد استخدم الاحتلال في اعتداءاته على الصحفيات الرصاص الحي، والأعيرة المطاطية والمعدنية، التي أطلقت بصورة مباشرة ومن مسافات قريبة،

(1) شاهين، قضايا المرأة في الصحافة الفلسطينية: دراسة تحليلية مقارنة على عينة من الصحف اليومية (ص113).

(2) مهنا، أطر تقديم صورة المرأة في الصحافة الفلسطينية (ص109).

(3) فرحات، المناخات التي تعمل من خلالها الإعلاميات (ص1).

(4) المرجع السابق، ص1.

(5) شمعون، الواقع المهني للإعلاميات الفلسطينيات في قطاع غزة (ص36).

(6) عواد: ناريمان، الصحفيات الفلسطينيات في دائرة الاستهداف (موقع وكالة فلسطين للأنباء).

والعديد منهن أصبن في الرأس والبطن، فضلاً عن استخدام عدد منهن كدروع بشرية بعد إهانتهم واحتجازهن ساعات⁽¹⁾، كما تعرض عدد من الصحفيات للاعتقال: مثل، اعتقال الصحفية المقدسية "سماح دويك" في 2016/4/10م، ولمدة ستة أشهر، والتي اتهمها الاحتلال بالتحريض عبر مواقع التواصل الاجتماعي، كما عانت وتعاني الصحفية الفلسطينية من إطلاق النار عليها، وتحطيم ومصادرة كاميرات التصوير من قبل جنود الاحتلال الإسرائيلي، ذلك بهدف طمسهن وكسر قوتهن، إلا أن الصحفيات مستمرات في دفع ضريبة نقل الحقيقة، والنماذج الصحفية الفلسطينية عديدة لا حصر لها⁽²⁾.

ويمكننا القول بأن محاولة استهداف الصحفيين، والمؤسسات الإعلامية، والتضييق عليهم، هدفه تغييب الحقيقة واغتيالها، وحجب الرواية الفلسطينية، وتعميم الرواية الإسرائيلية التي تلوم الضحية وتتهمها بالتحريض، لكن هذه المحاولات لن تثني الشعب الفلسطيني وطلبعته الريادية من الإعلاميين والصحفيين، وعلى رأسهم الصحفيات الفلسطينيات، من اختراق النيران، وكسر جدار الصمت، وتحدي الموت.

كما يعد الانقسام الداخلي الفلسطيني من التحديات المهمة أمام الصحفيات الفلسطينيات، وما نتج عنه من نتائج أعاق العمل الصحفي، حيث يوجد حكومتان فعلياً على أرض الواقع، وخطابان سياسيان مما كلف الصحفية مجهوداً أكبر في مجال عملها⁽³⁾، كل ما سبق ألقى بظلاله على عمل الصحفيات، فهناك من هجرن عملهن الصحفي وتوجهن لعمل ليس له علاقة، وبعضهن باتت الرقابة غير المعنونة سيفاً على رقابهن فيما ينشر أو لا ينشر، وهناك من تلقين تهديدات شفاهية ورسائل مبطنة ليلتزم الصمت، بينما هناك العدد الأكبر الذي لم تعد لديهم مقدرة على النشر لقضايا ملحة، بالإضافة إلى أن هناك عدداً كبيراً من الصحفيات أصبحن في صفوف البطالة، نتيجة فقد عملهن الصحفي، وعدم وجود منابر صحفية حقيقية للتوجه والعمل بها، فالخيارات محدودة وسقف الحريات محدود، كما أن الصحفية تجد نفسها تقف وحدها إذا تعرضت لأي انتهاك فليس هناك من يدافع عنهن⁽⁴⁾.

(1) وكالة معاً الإخبارية، التقرير السنوي لاتحاد الإذاعات والتلفزيونات الإسلامية في فلسطين لعام 2015 (موقع إلكتروني).

(2) موقع وكالة أنباء هاوار، الصحفية الفلسطينية تحدد الواقع لتكون النموذج الأفضل. (موقع إلكتروني).

(3) فرحات، المناخات التي تعمل من خلالها الإعلاميات (ص1).

(4) شمعون، إشكاليات العمل الصحفي الذي تواجه الإعلامية (مدونة شخصية).

سادساً - معوقات تتعلق بنقابة الصحفيين:

إن الصحفيين في أي مكان في العالم يحتاجون إلى نقابة، من أجل إنجاز المهام، ومن أجل خدمة مصالحهم ومهنتهم، لذا يجب أن تتمتع هذه النقابة ببنية نقابية فاعلة، وأهم عنصر في بنية النقابة هو ذلك الأمر المتعلق بصلة مباشرة بالأعضاء الذين ينتمون إليها⁽¹⁾.

إن عدم اعتراف نقابة الصحفيين الفلسطينيين بالصحفيين العاملين في مجال المهنة - إلا بشرط الحصول على عضوية النقابة - يشكل عائقاً أمام حقوق بعض الصحفيات العاملات في المؤسسات الإعلامية الفلسطينية، حيث إن أعداداً كبيرة منهن يعملن في تلك المؤسسات دون حصولهن على عضوية في النقابة، وبالتالي فإن ذلك يشكل خطراً على حقوقهن القانونية، والإدارية، لافتقادهن لإطار نقابي يدافع عن تلك الحقوق⁽²⁾.

كذلك عدم اتخاذ نقابة الصحفيين موقفاً واضحاً تجاه تجاوزات الأجهزة الأمنية ضد الصحفيات، واكتفاءها بالمطالبة بتشكيل لجان تحقيق في الممارسات التي تمس حرية العمل الإعلامي، إلى جانب موقفها السلبي من إغلاق بعض الصحف المعارضة للسلطة السياسية، سواء بالضفة أو قطاع غزة، من شأنه التأثير سلباً على الأداء المهني للصحفيات، كذلك ضعف نقابة الصحفيين في القيام بدورها في عملية تدريب وتأهيل الكوادر الصحفية الفلسطينية⁽³⁾.

المراقب لواقع الصحفيات الفلسطينيات في الجسم النقابي (نقابة الصحفيين الفلسطينيين) يجد تجاهلاً لوجود الصحفيات فيها، حيث تخلو المواقع القيادية العليا للنقابة من وجود أي صحفية لا سيما في مجلس إدارتها، وفي دوائر صنع القرار⁽⁴⁾.

وعلاقة الصحفيات الفلسطينيات بنقابة الصحفيين هي علاقة فاترة وغير فاعلة بشكل عام، فهي لا تتفاعل مع الصحفيات بشكل كافي، من حيث توفير أماكن كافية للتدريب أو التوجيه، بالإضافة إلى أنها في الوقت الحالي لا تعد من الأساس مركزاً للتجمع الصحفي، أو مصدر قوة يستطيع الصحفي الاستناد إليه لمساعدته في استرجاع حقوقه إذا سُلِّبَت أو أُعتدي عليها⁽⁵⁾، فغياب العمل النقابي الإعلامي النشط والفاعل عن الساحة الصحفية قد انعكس سلباً

(1) السّمَاك، استخدامات الإعلاميين الفلسطينيين لتكنولوجيا الاتصال الحديثة وانعكاسها على أدائهم المهني (ص58).

(2) المرجع السابق، ص74.

(3) المرجع نفسه، ص75.

(4) محمد كرينم - مدير وكالة أخبار المرأة، سامية العجوري (اتصال شخصي: 13 أكتوبر 2016م).

(5) فرحات، المناخات التي تعمل من خلالها الإعلاميات (ص1).

على تحقيق حقوق الصحفيين والصحفيات، لكن هذا الجانب كان أشد وضوحاً في سلبيته على الصحفيات⁽¹⁾.

إن تغليب الاتجاهات السياسية لأعضاء مجلس النقابة على الاعتبارات المهنية، وتجاهل مطالب الجسم الصحفي يعد من المعوقات التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات⁽²⁾، كذلك عدم إشراك الصحفيات في أي اجتماعات أو مشاورات تتعلق بالوضع الانتخابي للنقابة في ظل انتهاء المدة القانونية للمجلس النقابي، وهذا دليل على إصرار واضح على إبقاء الصحفيات ورقة يلوح بها عند الحاجة الذكورية فقط وفي الوقت الأخير، وقد أشارت "سمر شاهين" في دراستها إلى أن نقابة الصحفيين قد أهملت الصحفيات، ولم تشاركهن حتى في أبسط النشاطات والفعاليات المختلفة التي كان يتم تنفيذها، وقد صادرت النقابة بياناً قد أعدته مجموعة من الصحفيات، وذلك للاحتجاج على تهميتهن، وكأن لا علاقة لهن بالجسم الصحفي أو المهنة ككل⁽³⁾، ورغم الصعوبات والعراقيل، فإن الصحفية الفلسطينية تسعى للمساهمة في تشكيل الجسم النقابي، باعتباره حاضنة للجميع من أجل مواصلة الطريق رغم الأشواك التي تعترضها.

ختاماً، يمكن القول بأنه وبالرغم من تطور وتزايد أعداد دخول المرأة للعمل في المجال الصحفي، إلا أن المعوقات المشار إليها آنفاً تشكل عقبة في طريق النجاح، وسداً منيعاً أمام طموحات الكثير منهن في تعزيز مكانتهن في مجال الصحافة، الأمر الذي يتطلب جهداً عالياً جماعياً وفردياً، خصوصاً من قبل القائمين على المؤسسات الإعلامية للارتقاء بهن، وتعزيز مشاركتهن بفعالية في العمل الصحفي، بحيث تكون المرأة أحد أركان الخارطة الإعلامية ومكوناتها الرئيسية، وأن تشارك المرأة في صناعة القرار في الإعلام دون أي تفرقة على أساس الجنس، هذا يتطلب من الصحفيات أن يظهرن قدراتهن المميزة لهن عن زملائهن الذكور على صعيد الأداء المهني، ويثبتن جدارتهن في خوض غمار العمل الصحفي، فما دُمنَ يمتلكن الأدوات، والمهارات، والكفاءة، والقدرة، فلن تكون هذه المعوقات عقبة في طريق النجاح التي يطمحن اليه.

(1) إسماعيل، تفعيل دور الصحفيات في نقابة الصحفيين (ص2).

(2) السّمّاك، استخدامات الإعلاميين الفلسطينيين لتكنولوجيا الاتصال الحديثة وانعكاسها على أدائهم المهني (ص71).

(3) شاهين، قضايا المرأة في الصحافة الفلسطينية: دراسة تحليلية مقارنة على عينة من الصحف اليومية (ص114).

وبينما تخوض الصحفيات الفلسطينيات هذه المعركة المصيرية لإثبات الذات، يجب على المؤسسات الخاصة بالمرأة كافة العمل الجاد من أجل رفع الظلم الواقع على الصحفيات، وتركيز عملها في إبراز النماذج الإعلامية الرائدة من الصحفيات، وتقديمهن للمجتمع، والمساعدة في رفع مكانتهن في العمل من خلال فرض شكل من أشكال التوافق على وجودهن في رأس الهيكل التنظيمي للمؤسسات الإعلامية، فالكثير منهن استطعن تحقيق نجاحات، حيث نجحن إلى حد كبير بتوصيل رسالتهن للمجتمع وللعالم بأسره، والكثير منهن حفرن لأنفسهن أسماء وتجارب متميزة في عالم الإعلام، على المستوى المحلي والعربي، وحققتن شهرة واسعة، وأثبتتُن بالفعل أنهن قادرات على خوض المعارك الإعلامية، وتحقيق الإنجازات، وتجاوز المعوقات.

إن الطريق لا يزال طويلاً أمام الصحفيات الفلسطينيات لمواجهة تحديات بفعل الموروثات الاجتماعية والثقافية التي تعوق تقدمها، علاوة على الصعاب المهنية التي تقابلها أي صحفية تسعى لإثبات ذاتها وتحقيق إنجازات مهنية، وهذا يتطلب جهداً مشتركاً من الجميع.

المبحث الثاني

الرضا الوظيفي وضغوط العمل المؤثرة على القائم بالاتصال

يتناول هذا المبحث الرضا الوظيفي وضغوط العمل المؤثرة على القائم بالاتصال من خلال التطرق لمفهوم الرضا الوظيفي، وعرض الإسهامات المتنوعة للباحثين لتحديد مفهوم الرضا الوظيفي، وتحديد المفهوم الذي تتبناه هذه الدراسة، وأسباب الرضا وعدم الرضا ومظاهره، وأهمية الرضا الوظيفي بالإضافة إلى علاقة الرضا الوظيفي بالقائم بالاتصال، وعلاقته بالأداء، فيما يتناول المطلب الثاني العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي، وطرق قياس الرضا الوظيفي، ويتناول المطلب الثالث ضغوط العمل ومدى تأثيرها على القائم بالاتصال في المؤسسات الصحفية.

المطلب الأول- الرضا الوظيفي

أولاً- مفهوم الرضا الوظيفي:

لقي مفهوم الرضا الوظيفي بشكل عام الاهتمام منذ مطلع القرن العشرين على يد الكثير من العلماء، مثل: "ثورنديك 1903م" و"كارن هورني 1937م" و"سوليفان 1950م" و"فروم 1964م" و"مورس 1965م" والذي تحدد لديهم مفهوم الرضا بأنه شعور الفرد بالراحة النفسية بعد القيام بإشباع حاجاته وتحقيق أهدافه⁽¹⁾.

لقد شاع مصطلح الرضا الوظيفي لدى الرؤساء والمرؤوسين في معظم مجالات العمل والوظائف منذ عقد الثلاثينيات من القرن العشرين⁽²⁾، ونتيجة لهذا الاهتمام، فقد ظهرت مجموعة من التعريفات لمفهوم الرضا الوظيفي، نذكر بعضها على النحو التالي:

يرى "العديلي" أن الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه (محتوى الوظيفة) وبيئة العمل، مع الثقة والولاء والانتماء للعمل، ومع العوامل والمؤثرات البيئية والخارجية ذات العلاقة⁽³⁾.

(1) يحيى، العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في قنوات التلفزيون المحلية (ص266).

(2) الخاجة، الرضا الوظيفي لدى العاملات في العلاقات العامة في بعض المؤسسات الإماراتية (ص106).

(3) العديلي، السلوك الإنساني والتنظيمي (ص189).

ويشير "الرفاعي" إلى أن ذلك الحماس لدى العمال نحو العمل ينبع من قوة داخلية قائمة على شعور داخلي لدى العامل، حيث يمكن إرجاع هذا الشعور إلى جهات ثلاثة: العلاقة بين العامل والإدارة، والعلاقة بين العامل وزملائه⁽¹⁾.

أما "كامل والبكري" فينظران إلى الرضا الوظيفي على أنه تلك الحالة النفسية أو الشعورية التي تصاحب بلوغ الفرد غايته وإشباع حاجاته ورغباته التي يتطلبها، وذلك من خلال التفاعل بين العوامل الشخصية للفرد نفسه والعوامل الخاصة بطبيعة الوظيفة ذاتها، والعوامل المرتبطة بمحيط العمل⁽²⁾.

ويرى "شاويش" بأنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه وظائفهم، حيث تتولد هذه المشاعر عن إدراكهم لما تقدمه هذه الوظائف، ولما ينبغي أن يحصلوا عليه منها، فكلما كان هناك تقارب بين الإدراكيين كلما ارتفعت درجة الرضا⁽³⁾.

أما "الدلحي" فيرى أن الرضا الوظيفي هو شعور الموظف الإيجابي أو السلبي نحو العمل الذي ينتمي إليه نتيجة لتأثره بمجموعة من المتغيرات المادية والمعنوية والنفسية التي تحيط به في بيئة العمل⁽⁴⁾.

وترى "الخاجة" أنه: المشاعر الإيجابية والسلبية تجاه ما تقدمه الوظيفة للعامل من مزايا مادية ونفسية، واجتماعية، مقارنة بما يتوقعه هذا العامل منها، مما يترك أثراً ملموساً على مستوى أداء العامل وإنتاجية العمل⁽⁵⁾.

ويشير "الشرايدة" إلى الرضا الوظيفي على أنه الدرجة التي يشعر فيها الفرد بإشباع حاجاته النفسية، بحيث يكون ممثلاً لقدراته وميوله، مما يؤدي إلى احترام الفرد لذاته ولغيره ويؤدي إلى عقد علاقات اجتماعية متينة مع الزملاء والرؤساء، وينتج عنه انبثاق الحماس في نفسه ويبعد عنه التهديد الذي قد يؤدي إلى مشكلات اقتصادية، أو اجتماعية، أو نفسية⁽⁶⁾.

(1) الرفاعي، علم النفس في الصناعة والتجارة (ص416).

(2) كامل والبكري، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة (ص80).

(3) شاويش، إدارة الموارد البشرية (ص110).

(4) الدلحي، أثر العوامل الوظيفية والشخصية على الرضا الوظيفي (ص16).

(5) الخاجة، الرضا الوظيفي لدى العاملات في العلاقات العامة في بعض المؤسسات الإماراتية (ص107).

(6) الشرايدة، الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية (ص63).

أما "شلول" فيعرفه بأنه: الشعور بالقناعة، والسرور، والارتياح، والذي يستمدّه الموظف من وظيفته، وجماعة العمل (رؤساء، وزملاء، ومرؤوسين)، ومما توفره له هذه الوظيفة من مزايا مادية، معنوية، واستقرار، ومن الإدارة المباشرة (الإشراف)، ومن فرص النمو المهني والتقدم الوظيفي⁽¹⁾.

ويذكر "فروم" أن الرضا الوظيفي هو شعور الشخص نحو وظيفته، فالشعور الإيجابي يتبعه الرضا الوظيفي، بينما الشعور السلبي يتبعه عدم الرضا الوظيفي⁽²⁾.

ويعرفه "السيد" بأنه: درجة شعور الفرد إيجاباً أو سلباً تجاه عمله بما يعني بالفعل ورد الفعل تجاه العمل أو يمكن أن يكون تقويم الفرد نفسه للمنفعة المكتسبة أو العائد عليه سواء مادياً أو اجتماعياً أو نفسياً بهذه المنظمة⁽³⁾.

فإذا ما أمعنا النظر في التعريفات السابقة نجد بأن مفهوم الرضا الوظيفي حظي باهتمام العديد من الباحثين، فقد عبروا عن مفهوم الرضا الوظيفي بتعريفات مختلفة، ولم يكن هناك اتفاق على تعريف عام له، فبعضها ركز على جانب العاملين، والبعض الآخر ركز على ظروف العمل، بينما ذهب آخرون للجمع بين الأمرين معاً، ورغم اختلافهم في تحديد مفهومه، يمكن القول بأن الرضا الوظيفي هو الشعور الذي يتولد لدى الفرد تجاه عمله، الذي يتأثر بالعوامل الناتجة عن الفرد نفسه، أو بالعوامل المحيطة بالعمل سواء عوامل ذاتية، أو تنظيمية، أو اقتصادية، أو علاقته مع جماعة العمل، وقد يكون هذا الشعور إيجابياً فينتج الرضا، أو سلبياً فيتولد عدم الرضا.

ثانياً - أسباب الرضا وعدم الرضا الوظيفي:

1. أسباب الرضا الوظيفي:

- لا يتحقق الرضا الوظيفي للعاملين إلا بتوافر مجموعة من الأسباب أهمها:
- شعور الفرد بأن الوظيفة تشبع وتلبي حاجاته الأولية والشخصية، كذلك شعوره بالأمن والاستقرار.

(1) شلول، الرضا الوظيفي لدى القيادات الإدارية في الجامعات الأردنية الحكومية والأهلية والعوامل المؤثرة بهم من وجهة نظرهم (ص54).

2) Vroom, v, Work and Motivation (p. 74).

(3) السيد: خلف، تنمية القدرات القيادية للعاملين بالجامعات (ص89).

- تحقيق توقعات الفرد الذاتية كالراتب، احترام الذات، المكانة الوظيفية، فرص الترقى في العمل...إلخ.
- توفر ظروف عمل داعمة، مثل: العمل في بيئة غير خطرة، ومريحة، من حيث التجهيزات والمعدات الملائمة للعمل، كذلك عند توفر العوامل الفيزيائية المناسبة كالإضاءة والتهوية والحرارة المناسبة...إلخ.
- توفر بعض الخصائص الشخصية كقدرة الفرد على تحمل الضغوط والتأقلم معها، وقدرته على مواجهة المشاكل وحلها، وعلى خلق علاقات جيدة مع الزملاء والرؤساء في العمل...إلخ⁽¹⁾.
- شعور الفرد بالارتياح نتيجة ارتفاع أدائه في العمل أو جودة عمله، أو تعلم مهارات جديدة، أو العمل كجزء من فريق العمل، أو زيادة قدراته الشخصية، أو حتى تلقي الثناء⁽²⁾.
- وترى الباحثة أن من أهم أسباب الرضا الوظيفي هو الحافز المادي المتمثل في مقدار الراتب الذي يتقاضاه الموظف، ومدى إشباعه لحاجاته الأساسية، فمدى رضاه عن راتبه يؤثر تأثيراً إيجابياً أو سلبياً على رضاه عن عمله، فإذا كان رضاه عن راتبه مرتفعاً تزيد إنتاجيته وأداؤه، وينعكس بصورة سلبية إذا كان أجره متدنياً.

2. أسباب عدم الرضا:

- يعود أسباب عدم الرضا الوظيفي لدى الكثير من العاملين إلى عوامل كثيرة تصادفهم في أثناء عملهم اليومي، منها⁽³⁾:
- وضع الموظف في مكان غير ملائم لإمكاناته وقدراته.
 - عدم انسجام الموظف مع زملائه في العمل.
 - تصرفات المسئول المباشر.
 - تحمل الفرد أعباء ومسؤوليات أكبر مما يستطيع.
 - العمل لأوقات طويلة بدون أجر إضافي.
 - البيئة غير الصحية للعمل كتلوث المكان أو الحر الشديد.
 - الانسحاب من العمل.

(1) المحتسب، الرضا عن الأداء المهني وعلاقته بالكفايات الإرشادية (ص33).

(2) توفيق، عوامل الرضا الوظيفي في المجتمع الأكاديمي الخاص (ص29).

(3) محمد، عوامل الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الصحف العراقية: دراسة ميدانية (ص576).

ويأخذ عدم الرضا أشكالاً متعددة، منها: التذمر والتأفف، أو الإحباط نتيجة عمل ما، أو الوصول إلى نتيجة مغايرة للمتوقع، فينقلب عدم الرضا هذا إلى تصرفات قد تأخذ أكثر من أسلوب، منها: الغضب المكبوت، والتضجر، وإلقاء اللوم على الحظ أو الظروف أو الأيام أو الأشخاص، وقد تتحول إلى تصرفات سلبية كأن يتوقف المتذمر عن متابعة الاهتمام بما كان يهتم به سابقاً، ويبدأ بتجاهل الواجبات المفروضة عليه، وقد يلجأ الشخص غير الراضي إلى الانسحاب من أمام المهمات المكلف بها، ويبدأ بالابتعاد عن المكان الذي سبب له هذه الحالة، أما إذا كانت حالة عدم الرضا قوية، فإن بعض الأشخاص قد يلجأ إلى استعمال العنف كرد فعل قوي على الحالة التي أصابته⁽¹⁾.

لذا يكون على المسؤولين عن المؤسسة أن يراجعوا بين الحين والآخر تقارير جداول الحضور والانصراف، وذلك للتأكد إن كان هناك أي خلل في حضور الموظفين في قسم من الأقسام، فإن وجد أن هناك نسبة عالية من التأخير في الحضور أو نسبة عالية من المغادرة مبكراً، أو نسبة عالية من التغيب، فلا بد أن يبحث عن السبب، والذي يكون غالباً مرده إلى عدم الرضا الوظيفي⁽²⁾.

ثالثاً- أهمية الرضا الوظيفي:

أهمية الرضا الوظيفي تكمن بكونه يؤثر على الكثير من الظواهر التنظيمية، لذلك تقوم كثير من المؤسسات بإجراء مسح دوري حول رضا العاملين، لتكون أكثر إدراكاً ومعرفة لحقيقة مشاعر الأفراد، ولتتجنب أيضاً الكثير من المشاكل الناجمة عن عدم الرضا⁽³⁾، فالرضا عن العمل له أهمية كبيرة، حيث اتضح من خلال العديد من الدراسات أن هناك علاقة ارتباط موجبة بين الرضا ومجموعة من المتغيرات التي تعد بمثابة مؤشرات موجبة عن مستوى الأداء، فمن المعلوم أن زيادة درجات الرضا الوظيفي تؤدي إلى:

1. انخفاض معدل دوران العمل.
2. زيادة مستوى الأداء.
3. زيادة الكفاءة والفاعلية.
4. ارتفاع الروح المعنوية للعاملين.

(1) محمد، عوامل الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الصحف العراقية: دراسة ميدانية (ص576)..

(2) المرجع السابق، ص576.

(3) الحريري، إدارة الموارد البشرية (ص156).

5. زيادة درجة التعاون بين العاملين.
6. تنمية التفكير الابتكاري في مجال العمل.
7. زيادة قدرة المنظمة على البقاء والاستمرار.
8. تحسين الموقف التنافسي للمنظمة.
9. انخفاض الاتجاهات السالبة بين العاملين بشكل عام⁽¹⁾.
10. انخفاض معدلات التأخير أو الغياب.
11. انخفاض معدلات حوادث العمل.
12. ارتفاع مستوى الطموح⁽²⁾.

فيجب على المؤسسة التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين بها، من خلال قياس الرضا لدى العاملين من وقت لآخر، فمن المتوقع حدوث تغير في درجات الرضا الوظيفي لدى العاملين من وقت لآخر⁽³⁾.

رابعاً- أهمية الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال:

إن تحقق الرضا الوظيفي عند القائم بالاتصال له أهميته وآثاره التي تظهر في استنفار طاقات ومواهب العاملين كافة بالمؤسسة الإعلامية؛ لتقديم أفضل ما عندهم لتحقيق أهداف المؤسسة والمحافظة على الرصيد الاستثماري البشري والفني والخبراتي للمؤسسة من التسرب والضياع، وكذلك تعزيز قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها بفاعلية في وجه أي تحديات تواجهها⁽⁴⁾، فتحقيق الرضا الوظيفي الداخلي للقائمين بالاتصال في المؤسسة الإعلامية يؤدي إلى تحسين وتطور مستوى المنتج النهائي للمؤسسة⁽⁵⁾، فالرضا المرتفع للعاملين غالباً ما يزيد الإنتاجية، ويخفض من نسب غياب الموظفين، كما أنه يرفع من معنوياتهم، والموظفون الذين يتمتعون بالرضا الوظيفي ينعمون بصحة بدنية ونفسية سليمة، كما أنهم يتعلمون الواجبات الجديدة بسرعة، إلى جانب ذلك فإن نسبة التظلمات من قبل الموظفين تقل، وتنتشر بينهم روح

(1) الكتبي، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق (ص320).

(2) المحتسب، الرضا عن الأداء المهني وعلاقته بالكفايات الإرشادية (ص21).

(3) الكتبي، المرجع السابق، ص317.

(4) محمد، عوامل الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الصحف العراقية: دراسة ميدانية (ص575).

(5) المرجع السابق، ص575.

الأخوة والتكامل الاجتماعي، مثل مساعدة زملائهم والعملاء والتعاون بينهم⁽¹⁾، فالرضا الوظيفي يتحقق بقبول الإنسان وظيفته كما هي، وقيامه باستغلال سبل الرضا المتاحة له عن طريقها⁽²⁾.

وفي المقابل فإننا نجد أن شعور الصحفي بالسخط والاستياء ينعكس على سلوكه العام كعدم التعاون في حال طُلب منه التطوع بالأعمال الإضافية، والوصول المتأخر إلى العمل، أو المغادرة باكراً وتعطيل العمل دون ذكر الأسباب، وكذلك عدم احترام مواقيت إنجاز العمل، والتذمر بصورة مستمرة⁽³⁾.

إن الرضا الوظيفي يتكون من مجموعة من العناصر، تشمل: الاستمتاع بالعمل، والترابط بين المؤسسة والعاملين فيها، والعلاقة الجيدة بين المرؤوسين ورؤسائهم، وكذلك الإحساس بأهمية دور الشخص في المؤسسة وتقديره، وحرص المؤسسة على تحقيق إنجاز فاعل⁽⁴⁾، وفي بيئة العمل الصحفي لا يكفي أن يكون الصحفي قادراً على إنجاز العمل فحسب، وإنما الأهم هو توافر الرغبة تجاه العمل، ولكي تنشط هذه الرغبة يجب على إدارة المؤسسات الإعلامية أن تسعى إلى إشباع حاجات الصحفيين العاملين لديها، وأن تكبح كل ما من شأنه أن يؤثر في تشكيل السلوك الإنساني في بعده السلبي كي يندفع الصحفيون تجاه القيام بالفعاليات والأنشطة المطلوبة منهم، وهم في حالة معنوية جيدة⁽⁵⁾.

مما سبق نجد أن مدى رضا القائم بالاتصال عن عمله من شأنه أن يؤثر بشكل كبير على إنتاجه الصحفي، وينعكس ذلك على إنتاجية المؤسسة الصحفية، مما يؤثر بشكل مباشر على المعلومات التي تصل إلى الجمهور المستهدف، لذا ينبغي أن يكون الرضا الوظيفي من الموضوعات التي تحظى باهتمام الإدارة العليا في المؤسسة الصحفية، حيث إن زيادة الرضا لدى الموظفين سيسهم في تحسين أدائهم.

(1) الخاجة، الرضا الوظيفي لدى العاملات في العلاقات العامة في بعض المؤسسات الإماراتية (ص 108).

(2) توفيق، عوامل الرضا الوظيفي في المجتمع الأكاديمي الخاص (ص 29).

(3) الخاجة، المرجع السابق، ص 108.

(4) رشيد، الرضا الوظيفي لدى الموظفين في أقسام التحرير (ص 30).

(5) محمد، عوامل الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الصحف العراقية: دراسة ميدانية (ص 575).

خامساً - علاقة الرضا الوظيفي بمستوى الأداء :

إن تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء أمر صعب؛ لأنها عبارة عن عوامل متداخلة ومتفاعلة مع بعضها البعض⁽¹⁾، وهناك العديد من البحوث التي تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الأداء، ومن الغريب أن النتائج التي توصلت إليها هذه البحوث مختلفة، ومتضاربة في ذات الوقت، فهناك من يرى أن أداء الفرد يؤثر على رضاه الوظيفي، فكلما زاد إنتاج الفرد زاد رضاه عن عمله؛ أي أن العلاقة طردية في أن زيادة الإنتاجية تؤدي إلى زيادة رضاه الوظيفي⁽²⁾، وهذا يعني أن الرضا ما هو إلا متغير تابع لمتغير مستقل وهو الأداء، على أساس أن الأداء الجيد للموظف وما يعقبه من مكافآت يؤدي إلى زيادة قدرته على إشباع حاجاته، وبالتالي زيادة درجة رضاه⁽³⁾.

والاتجاه الثاني يرى أن زيادة رضا الفرد عن عمله يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، أي أن العلاقة أيضاً طردية، ولكن ناتجة عن زيادة الرضا الوظيفي الذي يؤدي إلى زيادة الإنتاجية⁽⁴⁾؛ أي أن توفير الرضا لدى العاملين سوف يؤدي إلى أداء مرتفع⁽⁵⁾.

والاتجاه الثالث: وهو الاتجاه العكسي الذي يرى أنه لا توجد علاقة واضحة بين الرضا الوظيفي ومستوى الأداء⁽⁶⁾، حيث يمكن زيادة أداء الفرد عن طريق وسائل الضغط والإكراه في العمل مثل الجزاء أو الحرمان، وبذلك يمكن زيادة أداء الفرد مع وجود حالة من عدم الرضا الوظيفي⁽⁷⁾.

ويؤثر في الأداء الوظيفي للفرد داخل بيئة عمله جملة من المتغيرات، منها: قدرات الفرد، واستعداداته، وميوله، ودافعيته، ورضاه الوظيفي، والمناخ التنظيمي، ومستوى العلاقات الإنسانية بين الفرد والمحيطين به داخل المنظمة، ودرجة الدعم الاجتماعي والفني الذي يحظى به الفرد، ومستوى قدرات وتجارب زملاء العمل معه، وأيضاً مناسبة القوانين واللوائح السائدة في

(1) السيد: خلف، تنمية القدرات القيادية للعاملين بالجامعات (ص107).

(2) الكتبي، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق (ص315).

(3) الشبلي والنسور، إدارة المنشآت المعاصرة (ص214).

(4) السيد: خلف، المرجع السابق، ص107.

(5) الشبلي والنسور، المرجع السابق، ص214.

(6) الكتبي، المرجع السابق، ص316.

(7) السيد: خلف، المرجع السابق، ص107.

المنظمة، كما أن المسؤولين عادة يرون أن الرضا الوظيفي يمثل عاملاً أساسياً في العوامل المؤثرة في الأداء⁽¹⁾.

يمكن القول بأن الخلط السابق في تحديد طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الأداء يرجع إلى أن العوامل المؤثرة في كلٍ منهما متداخلة ومتشابكة من جهة، فضلاً عن تبادلية العلاقة بين هذه العوامل من جهة أخرى، فالعلاقة بين الرضا ومستوى الأداء تعد تبادلية في بعض الأحيان، بمعنى أن بعض هذه العناصر يكون سبباً ونتيجة في نفس الوقت.

المطلب الثاني- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي وطرق قياسه:

أولاً- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي:

على الرغم من أن الرضا الوظيفي يتكون من عدد غير محدود من الميول المفضلة لدى كل فرد، إلا أن هناك نوعاً من الاتفاق على المجالات الواسعة التي يكون فيها إرضاء الأفراد ضرورياً، وهذه المجالات في حقيقتها عوامل الرضا الوظيفي، وكون الرضا الوظيفي مفهوماً متعدد الأبعاد، فقد اختلفت الدراسات في تسمية هذه الأبعاد، فقد ذكرها البعض على أساس أنها أبعاد الرضا الوظيفي، وذكرها البعض الآخر على أنها محددات الرضا الوظيفي، فيما ذكرها آخرون على أنها عوامل مؤثرة في الرضا الوظيفي، ونظراً لاختلاف هذه المسميات مع أنها تتفق في المضمون، فإنه سيتم تناولها في هذا البحث كعوامل مؤثرة في الرضا الوظيفي⁽²⁾.

إن تحديد العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي ليست بالأمر اليسير، وذلك لأنها كثيرة ومتعددة، حيث يتأثر الرضا الوظيفي بالعديد من العوامل الناتجة عن الفرد نفسه، أو العمل الوظيفي، أو من البيئة التنظيمية المحيطة بالفرد، وقد تعددت وجهات النظر المحددة للعوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي وذلك من قبل الكتاب والباحثين⁽³⁾، وفيما يلي عرض لبعض التقسيمات الخاصة بعوامل الرضا الوظيفي التي وردت في المراجع والأدبيات:

أشار "هيرزبرغ وزملائه" إلى أن الرضا الوظيفي يتحدد بمجموعة من العوامل التي صنفت إلى صنفين: الصنف الأول هي مجموعة العوامل التي سميت المحفزات (Motivators) وهي: (الشعور بالإنجاز، الشعور بالتقدير والاعتراف، الشعور بالمسئولية، الفرصة للترقية في

(1) السيد: خلف، تنمية القدرات القيادية للعاملين بالجامعات (ص108).

(2) عبد الباقي، السلوك التنظيمي (ص216).

(3) المرجع السابق، ص216.

العمل، والطبيعة التكوينية لمهام العمل)، وتكون هذه العوامل مجتمعة الشعور بالرضا عن العمل عند الموظف، أما العوامل الأخرى فهي مجموعة العوامل التي سميت بعوامل الترتيب أو النظافة (Hygiene) والتي حددت بـ (سياسة المؤسسة العامة، الأجر، ظروف العمل الفيزيائية، العلاقات مع الزملاء والعلاقات بين الموظفين والرؤساء المباشرين). وقد أشار "هيرزبرغ" إلى أن هذه العوامل إذا كانت سلبية فإنها تكوّن الشعور بعدم الرضا⁽¹⁾.

ونقلًا عن "الشرايدة"، فقد حدد "كيث ديفز" (Davis) ستة عوامل هامة للرضا الوظيفي تتصل ثلاثة منها بالعمل مباشرة، والثلاثة الأخرى تتصل بظروف أو جوانب ذات علاقة، وهي كالتالي⁽²⁾:

أ. الجوانب التي لها صلة مباشرة بالعمل:

1. كفاية الإشراف المباشر، لما للمشرف من أثر كبير فيما يقوم به الموظفون من أنشطة يومية.
2. طبيعة العمل نفسه، فأغلب الأفراد يشعرون بالرضا عن العمل إذا كان من النوع الذي يحبونه، مما يشكل دافعاً لإتقان العمل وبذل أقصى ما لديهم من طاقة.
3. العلاقة مع الزملاء في العمل.

ب. الجوانب التي تتصل بظروف وجوانب العمل:

1. تحديد الأهداف في التنظيم، حيث يرغب الأفراد بأن يكونوا أعضاء في تنظيم له هدف فعال.
2. تحقيق العدالة والموضوعية في العمل وبخاصة توزيع الأدوار.
3. الحالة الصحية والبدنية والذهنية: هناك ارتباط بين الصحة البدنية والصحة العقلية وأثرها على الفرد وأدائه ومعنوياته.

ونقلًا عن "مزياتي"، فقد حدد "كاتز" أربعة عوامل للرضا الوظيفي، وهي: ظروف العمل، الراتب، إمكانية الترقية، الاتصال بالزملاء والمشرفين⁽³⁾.

(1) Herzberg, G.F, Mausner, B., & Snyderman, B. The motivation to work.

(2) الشرايدة، الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية (ص98).

(3) مزياتي، محددات الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني (ص118).

وكما أشار "الزعبي" إلى أن عوامل تحديد الرضا الوظيفي تتمحور في عشرة عوامل أساسية هي⁽¹⁾:

1. وجود مهمات تحتوي على تحدٍ يستطيع الموظف من خلالها استخدام مهاراته الذهنية، والتي تبعد عن العمل الروتيني الذي يسبب الملل الذي يؤدي على الشعور بالفشل.
2. الحصول على التغذية الراجعة، وتشير إلى الدرجة التي يوفر فيها العمل معلومات عن أداء الموظف ونقاط قوته ونقاط ضعفه.
3. التدريب المستمر، ويشير إلى درجة استثمار المؤسسة في الموظف أو العامل بحيث يتم تدريبه وتطوير مهاراته.
4. زيادة مستوى التحكم، وهو أن يستطيع الموظف التحكم بالمهام التي يقوم بها بحيث يقرر متى البدء ومتى الانتهاء من المهمة المكلف بها.
5. وجود مدير داعم، وهو درجة دعم المدير للموظف من ناحية التوجيه الجيد دون سيطرة، والمعاملة الجيدة والقرب من الموظفين.
6. وجود زملاء داعمين، وهو ما يلقاه الموظف من زملائه بالعمل من دعم، بحيث يستطيع الاطمئنان إليهم، وطلب مساعدتهم إذا ما احتاجها.
7. وجود توازن إيجابي بين الحياة الأسرية والعمل، وتشير إلى درجة توفير العمل الدعم للحياة الأسرية للموظف، مثل عدم وجود تعارض بين الأدوار في العمل والأدوار في الحياة، مثل بعد العمل عن المنزل، أو أزمة المواصلات، أو غيرها من العوامل التي تخلق نوعاً من التوتر لدى الموظف.
8. الأجر المنصف، ويشير إلى درجة شعور الموظف بالعدل من ناحية الأجر، بحيث يشعر بالعدالة بين ما يقدمه إلى المؤسسة من جهد وخبرة، وبين الراتب الذي يتقاضاه.
9. وجود التقدير المعنوي للموظف، ويشير هذا الأمر إلى مدى توفير العمل لبرامج تزيد من الإطراء وشعور الموظف أو العامل بالتقدير المعنوي.
10. الشعور بالأمن الوظيفي، وهو درجة شعور الموظف بأمان وظيفي وانخفاض احتمالية أن يفصل من عمل في الحاضر أو المستقبل.

أما "بدر"، فقد صنف العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي إلى خمسة عوامل هي⁽²⁾:

-
- (1) الزعبي، الرضا الوظيفي مفهومه، طرق قياسه (ص 21).
 - (2) بدر، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارية والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت (ص ص 65، 66).

1. عوامل مرتبطة بمحيط الوظيفة أو إطارها، وتشمل: ما يحصل عليه الفرد من امتيازات نتيجة إشغاله لوظيفة، مثل: الإجازات، التأمين الصحي، السكن، الراتب، والتثبيت في الخدمة، وفرص الترقية، والعلاقات مع الآخرين (زملاء، رؤساء، مرؤوسين).
2. عوامل مرتبطة بالوظيفة نفسها، تتعلق هذه العوامل بتصميم الوظيفة، ودرجة إثرائها، وتتمثل في تنوع أنشطة الوظيفة رأسياً وبعمق الوظيفة، ومدى إشباعها للحاجات العليا، وتشمل هذه العوامل: مدى اكتساب معرفة جديدة من خلال الوظيفة، ومدى السيطرة على الوظيفة (التخطيط، الرقابة، التنفيذ) والنظرة الاجتماعية لشاغلها، ومدى شعور الفرد بالإنجاز، واستغلال قدرته في وظيفته، ومشاركته في اتخاذ القرارات المتعلقة بها، والمستوى الإداري للوظيفة.
3. عوامل تنظيمية تتعلق بسياسات المؤسسة فيما يتصل بساعات العمل وظروفه، وإجراءاته، ونظم الاتصال في المؤسسة.
4. عوامل متعلقة بالفرد نفسه، مثل: شخصية الفرد، ودرجة استقراره في حياته، والسن، والمؤهل العلمي، وجنسه، وأهمية العمل بالنسبة له.
5. عوامل بيئية، وهذه العوامل تتعلق ببيئة الفرد، وثقافة المجتمع الذي يعيش فيه.

وقام "هاشم" بتقسيم عوامل الرضا الوظيفي إلى مجموعتين⁽¹⁾:

أ. عوامل تنظيمية: وتندرج تحتها العوامل التالية:

1. نظام العوائد، مثل: الحوافز، والمكافآت، والترقيات.
2. الإشراف، ويتضمن درجة تفويض السلطة التي يمنحها المسؤول لموظفيه، ومدى تقديره لهم، ومدى مشاركته لهم في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل.
3. سياسات المنظمة.
4. بيئة العمل، سواء بيئة العمل الداخلية التي تشمل (مساحة مكان العمل، مستوى النظافة، الإضاءة، التهوية، التكييف، وجود وسائل للترفيه)، أو البيئة الخارجية التي تحيط بالمنظمة.

ب. عوامل شخصية، وأهمها:

1. احترام الذات، والذي يتحقق إما بسبب المركز الذي يشغله، أو طبيعة وظيفته، وجهة عمله، ومعرفة أفراد المجتمع لهذه المكانة أو المنظمة التي ينتمي إليها.

(1) هاشم، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي (ص110).

2. الاستعداد، فكلما كان الاستعداد إيجابياً كلما زادت مهارات الفرد، وبالتالي يتحسن أدائه الوظيفي، ويرتفع معدل إنتاجيته نظراً لزيادة قدراته، وهذا بدوره يزيد من رضا العامل عن عمله.

3. المكانة الاجتماعية، كلما ارتفعت المكانة الاجتماعية، أو الوظيفة والأقدمية كلما زاد رضا الفرد عن عمله والعكس صحيح.

ونقلاً عن "الشرايدة"، فقد أشار "العديلي" إلى تسعة عوامل للرضا الوظيفي هي⁽¹⁾:

1. الراتب والضمانات.
 2. المسؤولية والاعتراف والتقدير والعلاقة مع الزملاء والمرؤوسين.
 3. النمو النفسي والفرصة لاتخاذ قرارات خاصة بالعمل.
 4. أساليب الإشراف.
 5. ظروف العمل وبيئته المادية (إضاءة، تكييف، وأثاث).
 6. فرص الترقية والتقدم الوظيفي.
 7. متطلبات العمل (ساعات العمل وظروفه وغيرها).
 8. الحالة الاجتماعية (السمعة، المكانة الاجتماعية للوظيفة، وشاغلها).
 9. أنظمة الإدارة، والإجراءات الإدارية، والاعتراف الشخصي.
- وقد حدد "المحتسب"، عوامل الرضا الوظيفي في ثلاث مجموعات هي⁽²⁾:

1. مجموعة العوامل الذاتية، ومنها: السن، والجنس، والحالة الاجتماعية، مستوى التعليم، المركز الوظيفي، سنوات الخبرة.
2. مجموعة العوامل التنظيمية: وهي العوامل التي تتعلق بالتنظيم ذاته، وما يسود هذا التنظيم من أوضاع أو علاقات وظيفية ترتبط بالوظيفة والموظف، ومن هذه العوامل: الرضا عن الوظيفة، الرضا عن الأجر، الرضا عن أسلوب القيادة والإشراف، الرضا عن النمو والارتقاء الوظيفي.
3. عوامل تنظيمية (بيئية): وهي عوامل ترتبط بالبيئة وتأثيرها التنظيمي على الموظف، بالصورة التي تؤثر في رضاه عن وظيفته وعمله، ومن هذه العوامل: الانتماء الاجتماعي، نظرة المجتمع المحلي للموظف، الرضا العام عن الحياة.

(1) الشرايدة، الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية (ص100).

(2) المحتسب، الرضا عن الأداء المهني وعلاقته بالكفايات الإرشادية (ص37).

ونقلًا عن "علي" وزميله "رسلان" فقد ذكر "مكي" ستة عوامل مؤثرة في الرضا الوظيفي هي⁽¹⁾:

1. الرضا عن الوظيفة.
2. الرضا عن الأجر.
3. الرضا عن فرص النمو والارتقاء الوظيفي.
4. الرضا عن أسلوب الإشراف والقيادة.
5. الرضا عن مجموعة العمل.
6. الرضا عن النواحي الاجتماعية.

كما وأنه نقلًا عن "الشريدة" فقد حدد "أحمد فاضل عباس" عوامل الرضا الوظيفي في العناصر التالية⁽²⁾:

1. الرضا عن الوظيفة وتحتوي على:
 - اتحاق الوظيفة مع تأهيل الفرد، وقدراته، واستعداداته الشخصية.
 - إتاحة الوظيفة للموظف فرص استخدام مهاراته ومواهبه.
 - إتاحة الوظيفة للموظف فرصاً للابتكار.
 - المكانة الاجتماعية للوظيفة داخل المؤسسة وخارجها.
2. الرضا عن الراتب ويتضمن ما يلي:
 - تناسب الأجر مع العمل بالنسبة للوظائف.
 - تناسب الأجر مع العمل بالنسبة لظروف العمل.
 - تناسب الراتب مع تكاليف المعيشة.
3. الرضا عن فرصتي النمو والارتقاء الوظيفي ويحتوي على ما يلي:
 - تحديد سياسة واضحة لتخطيط المستقبل الوظيفي.
 - نمو الوظيفة التي يشغلها الموظف وارتباطه بها عند نموها.
 - تجاهل العاملين بالمؤسسة لشغل الوظائف العليا.
4. الرضا عن أسلوب القيادة والإشراف، ويشمل:
 - إظهار روح الصداقة في العمل.
 - مساندة المرؤوسين وتقديم المعونة عند الطلب.
 - عدالة الرؤساء في معاملة المرؤوسين.

(1) علي ورسلان، الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية (ص 34 - 39).

(2) الشريدة، الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية (ص 102).

- التركيز على نقاط القوة عند المرؤوس بدلاً من التركيز على نقاط الضعف.
- 5. الرضا عن مجموعة العمل ويتضمن ما يلي:
 - الانسجام الشخصي بين أعضاء المجموعة.
 - التقارب في المستوى الثقافي، وفي الخلفية العملية والفكرية.
 - تقارب القيم والعادات الخاصة بالمجموعة.
- 6. الرضا عن النواحي الاجتماعية، ويشمل:
 - رعاية الموظف صحياً.
 - توفير الخدمات للموظف.
 - مساندة الموظف في مواجهة الحالات الطارئة والكوارث.

وترى الباحثة مما تقدم أن هناك مجموعة كبيرة من العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي يصعب تحديدها وحصرها بشكل كامل، غير أن الباحثة رأّت أن تختار مجموعة من العوامل التي وردت في البحوث والدراسات والتي تتناسب مع العمل الصحفي، حيث أن تطور العمل الصحفي يجعل له خصوصية تختلف عن باقي المهن، لذا ترى الباحثة أن هناك عدة عوامل مؤثرة في الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال، تم توظيفها في هذا البحث، وهي مبينة على النحو التالي:

1. العوامل الذاتية، وتشمل: (الانتماء، احترام وتقدير الذات، المكانة الاجتماعية)

- **الانتماء:** وهو يعد عنصراً محدداً من محددات الشخصية، لأنه يؤثر في طريقة التفكير، أو التفاعل مع العالم المحيط بالصحفي، كما أن الصحفي يتم وصفه من خلال مفهوم الجماعات التي ينتمي إليها، مثل: الجماعات التعليمية، الاجتماعية، تنظيمات سياسية... إلخ، وجماعات الانتماء تعد في نفس الوقت الجماعات المرجعية التي يشارك الفرد أعضائها في الدوافع والميول والاتجاهات، وتتمثل قيمهم ومعاييرهم في اتخاذ قراراته، أو أحكامه، أو قيامه بسلوك معين، وتحديد جماعة الانتماء يعني التعرف على كل المحددات الأساسية التي تشكل إطاراً مرجعياً لأفرادها، ومن خلال معرفة هذه الأطر المرجعية يمكن التوقع بأنماط السلوك المختلفة، وبالتالي تؤثر على القائم بالاتصال في اتخاذ قراراته الإعلامية في إطار مدركاته عن معايير الجماعة التي ينتمي إليها، ويعكس الانتماء أيضاً المعايير الاجتماعية والثقافية، بحيث تصبح إطاراً مرجعياً له في التفسير

والإدراك والسلوك، ويقترب مفهوم المعايير الثقافية من مفهوم القيم التي يكتسبها القائم بالاتصال ويضمها إلى إطاره المرجعي في الحكم والسلوك⁽¹⁾.

كما يتحدد دور الصحفي إزاء صحيفته من خلال الانتماء إلى مكان عمله ومهنته وشهرته، فضلاً عن أن عمله في صحيفة ما، إنما يمثل انتماءه أصلاً إلى السياسة والأهداف التي اختار أن يعمل من أجلها، وذلك لأن كل صحيفة إنما تمثل تياراً فكرياً، تصدر عنه وتسعى لتحقيق أهدافه، كما يفترض أن الصحفي لا يختار العمل، إلا في الجريدة التي تتوافق مع اتجاهاته وأفكاره وعقائده، هذا بدوره يعمل على رفع مستوى الرضا لدى الصحفي عن عمله وبالتالي يزيد من إنتاجيته⁽²⁾، حيث يتحقق الرضا الوظيفي للأفراد من خلال الولاء الإداري، أو الولاء التنظيمي كما يحلو للبعض أن يطلق عليه، وهو ما يعني درجة الانتماء إلى المنظمة، فكلما زاد انتماء الأفراد إلى منظمات عملهم زاد رضاهم الوظيفي، وهذا يؤدي بدوره إلى زيادة الدافعية في العمل، ورفع معدل الأداء⁽³⁾.

- **تقدير واحترام الذات:** وهو يتحقق إما بسبب المركز الذي يشغله، أو طبيعة وظيفته، وجهة عمله، ومعرفة أفراد المجتمع لهذه المكانة أو المنظمة التي ينتمي إليها⁽⁴⁾، حيث يسعى الصحفي للحصول على التقدير والاحترام في العمل الذي يقضي فيه حوالي ثلث وقته يومياً، وهذا التقدير يهيمه الحصول عليه كإنسان أولاً، ولإشعاره بإنجازته ومجهوداته التي يبذلها في مجال العمل ثانياً، فشعور الصحفي بالتقدير يدخل في نفسه السرور والبهجة ويحقق له درجة من الرضا عن عمله⁽⁵⁾.

وكلما كان هناك ميل لدى الصحفي لاحترام ذاته، والعلو بقدره كان أقرب إلى الرضا عن العمل، أما أولئك الذين يشعرون ببخس في قدرهم، فإنهم عادة يكونون غير راضين عن العمل⁽⁶⁾.

- **المكانة الاجتماعية:** وهي شعور الصحفي بأن العمل الصحفي الذي يقوم به يحقق له مركزاً ومكانة اجتماعية مرموقة، ويكسبه احترام المجتمع، وشعور الفرد بأن عمله مصدر فخر

(1) أحمد: حسن، الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية: دراسة ميدانية في قطاع غزة (ص47).

(2) بخيت، العمل الصحفي في مصر دراسة سسيولوجية للصحفيين المصريين (ص126).

(3) السيد: خلف، تنمية القدرات القيادية للعاملين بالجامعات (ص107).

(4) هاشم، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي (ص109).

(5) الكتيبي، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق (ص312).

(6) هاشم، المرجع السابق، ص109.

وتقدير من المحيطين به الأمر الذي يزيد من رضاه عن عمله، أما إذا قلت مكانة الصحفي وظيفياً واجتماعياً وقلت الأقدمية زاد استياؤه.

2. العوامل التنظيمية وتشمل: طبيعة العمل، ظروف العمل وبيئته المادية، الأمن والاستقرار الوظيفي، فرص الترقى، نمط ملكية المؤسسة الإعلامية، السياسة الإعلامية، فرص التدريب، التقدير.

وتعد العوامل التنظيمية داخل المؤسسة الإعلامية هي المؤثر الأساس في شكل المنتج النهائي لها، وإنه أياً كانت تأثيرات الخلفية الاجتماعية والثقافية للقائمين بالاتصال على طريقة عملهم، فإن الشيء الأكثر أهمية، هو مدى رضا الصحفيين عن طبيعة عملهم، وظروفه وبيئته المادية، وفرص الترقية التي تمنح لهم، وشعورهم بالأمن والاستقرار الوظيفي، ورضاهم عن السياسة الإعلامية، وفرص التدريب التي تُقدّم لهم، وتقدير المؤسسة لهم.

- **طبيعة العمل:** يقصد بطبيعة العمل مدى كونها روتينية أو غير روتينية، فالعمل غير الروتيني يولد التجدد والتحفيز لدى الفرد، بحيث يشعر بقيمة العمل الذي يؤديه، أما العمل الروتيني أو الرتيب، فإنه يقتل الإبداع والتفكير الخلاق، ولا يولد الشعور بقيمة العمل، لذلك نجد أن الفرد ينتظر نهاية الدوام ليغادر المؤسسة التي يعمل بها⁽¹⁾، كما أن الصحفيين يشعرون بالرضا تجاه عملهم الصحفي إذا كان من النوع الذي يحبونه، ويكون هذا الرضا دافعاً لهم إلى إتقان عملهم، وبذل ما لديهم من طاقة للقيام به⁽²⁾.

وتؤكد الدراسات على أن قيمة العمل في نظر الفرد العامل توجد في طبيعة العمل نفسه، وأن المعنى الذي يعطيه هذا الفرد لوظيفته ينبع من الوظيفة وواجباتها وصلاحياتها ومسؤولياتها، فإذا تحقق الرضا الوظيفي لهذا الفرد من خلال هذه القيمة الذاتية للمهنة أو الوظيفة، كان ذلك بمثابة مؤشر أولي لكي يؤدي عمله بتميز، ومن هنا تصبح العلاقة وطيدة بين قيمة العمل، وقيم الفرد، كمتغير توافقي بين متغيري الرضا الوظيفي من ناحية، وأداء الفرد من ناحية أخرى، وهناك أيضاً ما يسمى بالقيمة الخارجية للمهنة، وهي القيمة المستمدة من العوامل المحيطة بالوظيفة، بيد أن هذه العوامل ترتبط ارتباطاً وثيقاً ببيئة المهنة التي تعد أحد أهم العناصر التي

(1) القريوتي، إدارة الأفراد (ص221).

(2) المحتسب، الرضا عن الأداء المهني وعلاقته بالكفايات الإرشادية (ص39).

يؤديها من جهة أو بمكونات الوظيفة وتركيبها الداخلي، وإنما هي محيطة بالمهنة ملتصقة، ولازمة لها، ومؤثرة عليها⁽¹⁾.

- **ظروف العمل وبيئته:** ويقصد بها ظروف المكان الذي يؤدي فيه الصحفي عمله وما يرتبط من أثاث وفرش أي الأثاث المكتبي، والأدوات التي يستخدمها الصحفي لأداء عمله، ودرجة الإنارة، ووسائل التهوية، والإضاءة، والتكييف، وما إلى ذلك من العوامل التي تؤثر في الصحفي أثناء تأديته لعمله الصحفي اليومي⁽²⁾، فلبينة التي يؤدي فيها الصحفي عمله، أثر كبير في توفير مشاعر الرضا لديه، حيث يشعر القائم بالاتصال بالرضا عن عمله وتزداد اتجاهاته الإيجابية نحوه كلما كانت تلك البيئة مشجعة وتوفر له كافة مستلزمات الإنتاج⁽³⁾، فدرجة جودة أو سوء ظروف العمل المادية تؤثر على قوة الجذب التي تربط الصحفي بعمله؛ أي على درجة رضاه عن العمل، فمعدل دوران العمل، وترك الخدمة، ومعدل الغياب يرتفعان في الأعمال التي تتصف بظروف عمل مادية سيئة، ويقلان في الأعمال التي تتصف بظروف عمل مادية جيدة⁽⁴⁾، ففي بيئة العمل الصحفي لا يكفي أن يكون الصحفي قادراً على إنجاز العمل فحسب، وإنما الأهم هو توافر الرغبة تجاه العمل، وهذا لا يتحقق إلا من خلال رضاه عن عمله⁽⁵⁾.

- **الأمن والاستقرار الوظيفي:** وهو سعي الصحفي للحصول على نوع من الضمانات في عمله سواء في أثناء تأديته للعمل، أو بعد تركه للعمل بسبب العجز أو الوفاة، أو إنهاء الخدمة، فهذه الضمانات التي يتطلبها الصحفي في مكان العمل تدخل في نفسه درجة الأمن والأمان وتزيل عنه القلق بحيث يواجه جهده للعمل، وكلما سعى التنظيم إلى تحقيقها للعامل وشعر الصحفي بالأمن والاستقرار في عمله كلما كان رضاه عن عمله عالياً، أما إذا شعر العامل بأن مستقبله غير مستقر في التنظيم، فإن ذلك ينعكس على أدائه في العمل، وبالتالي تظهر

(1) أحمد: حسن، الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية: دراسة ميدانية في قطاع غزة (ص46).

(2) فهمي، العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في السينما المصرية خلال التسعينات (ص111).

(3) فاتح، الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي (ص65).

(4) السيد: خلف، تنمية القدرات القيادية للعاملين بالجامعات (ص93).

(5) محمد، عوامل الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الصحف العراقية: دراسة ميدانية (ص574).

مؤشرات عدم الرضا لدى العامل، فالنقص في إشباع هذه الحاجة، يدفع الصحفي إلى القيام بأعمال مختلفة للحصول على قدر من الإشباع لهذه الحاجة⁽¹⁾.

- **فرص الترقى:** ويقصد بالترقية إسناد وظيفة جديدة إلى الموظف تكون ذات مستوى وظيفي أعلى من وظيفته الحالية من حيث المسؤوليات والواجبات والصلاحيات، ويستخدم مصطلح الترقية للدلالة على انتقال الموظف من وظيفة إلى أخرى ذات مستوى أعلى من وظيفته الحالية⁽²⁾، فمدى حصول الصحفي على فرص الترقى في عمله من شأنه أن يؤثر بشكل كبير على رضاه الوظيفي⁽³⁾، ولرفع مستوى رضا الصحفي عن هذا العمل؛ لا بد ألا تخضع لمعايير المحاباة والمجاملات، وإنما تخضع لمعايير وضوابط موضوعية ثابتة واضحة ودقيقة⁽⁴⁾، ويراعى فيها الكفاءة في العمل وألا تخضع لنظام الأقدمية المطلقة، حتى لا تقتل روح الابتكار والابداع عند الصحفي، وأن يكون فيها جانباً من الترقية الاستثنائية في العمل تمنح للصحفيين المبدعين والمجدين⁽⁵⁾.

- **السياسية الإعلامية:** وهي بمثابة مجموعة من المبادئ والقواعد والخطوط العريضة التي تتحكم في الأسلوب أو الطريقة التي يُقدّم بها المضمون الصحفي⁽⁶⁾، فالسياسة الإعلامية هي السياسة التي تسير عليها الصحافة، وتلتزم بها في نشر موادها، وهي الفكر الذي تعبر عنه الصحيفة وتمثله، فقد تكون الصحيفة ممثلة لحزب معين، فلكل مؤسسة صحفية سياسة سواء دونتها أم لم تدونها، والتي تفرض على الصحفي عمليات تعديل للمحتوى سواء بالحذف أو بالإضافة أو التعديل حتى يصل إلى الجمهور المستهدف بما يتفق مع سياسات هذه المؤسسة⁽⁷⁾، لذلك فقد تشكل السياسة التحريرية ضغوطاً على القائم بالاتصال، بسبب حذف بعض فقرات من مادته الصحفية، فالسياسة التحريرية للمؤسسة الإعلامية قد تجعل من القائم بالاتصال مقيداً.

(1) الكتبي، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق (ص312).

(2) فاتح، الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي (ص60).

(3) بخيت، العمل الصحفي في مصر دراسة سسيولوجية للصحفيين المصريين (ص228).

(4) صالح، حقوق الصحفيين في الوطن العربي (ص199).

(5) السيد: خلف، تنمية القدرات القيادية للعاملين بالجامعات (ص99).

(6) عبد المجيد وعلم الدين، فن الكتابة الصحفية (ص83).

(7) عيسى، العوامل المؤثرة على القيادات الإعلامية النسائية ... (ص58).

لذا فإن إشراك القائم بالاتصال في رسم سياسات التحرير، وأن يكون له صوت في مؤسسته التي يعمل بها يؤدي إلى الانسجام والتوافق النفسي لدى القائم بالاتصال، حيث إن الهدف الأساسي من ورائه هو التحفيز على العمل، وتعزيز روح الانتماء والشعور بحس المسؤولية⁽¹⁾.

- **فرص التدريب وتطوير مهارات العاملين في الصحف:** يقصد بالتدريب عملية إكساب المعارف والمهارات لمجموعة من الأفراد بغية رفع كفاياتهم المهنية للحصول على أقصى إنتاجية، ويهدف التدريب إلى إكساب الأفراد المعلومات، والمعارف، والمهارات التي تتطلبها الوظيفة الصحفية وممارستها تطبيقياً⁽²⁾، ويعد التدريب الصحفي من أهم أنواع التدريب؛ نظراً لأهمية التدريب المستمر الذي يتطلبه العمل الصحفي، خصوصاً مع التقدم المذهل الذي تشهده المهنة الصحفية في الوقت الحاضر في مجال التقنيات الحديثة وتدفق المعلومات⁽³⁾، حيث يعمل التدريب على تثقيف الصحفي بالمزيد من المعلومات، والمعارف، والمهارات، لمواكبة كل ما هو جديد، فمستوى التدريب الذي يحصل عليه الصحفي عامل رئيس في وجود حالة من الرضا أو عدم الرضا⁽⁴⁾.

- **التقدير في العمل أو التحفيز:** حيث إن مستوى التقدير للصحفيين الذين يثبتون كفاءتهم من المؤسسة التي يعملون بها عامل رئيس في وجود حالة من الرضا أو عدم الرضا عن سياسة تقدير الكفاءات الصحفية في الصحافة سواء عن طريق صرف مكافآت مالية، أو الترشيح لمناصب قيادية، وإعطائهم أولوية في السفر لمهام صحفية خارج البلاد، ولمهام تدريبية أو علمية، ومنحهم جوائز تقديرية، حيث إنه إذا تم هذا التقدير حسب مزاج رئيس التحرير، أو الرئيس المباشر، أو رئيس القسم، وبناءً على العلاقات الشخصية أو بالأقدمية... الخ، فقد يؤدي الشعور بعدم التقدير إلى عدم رضا الصحفي، وفقدان الحماس لبذل الجهد في العمل وتجويد الأداء المهني⁽⁵⁾.

3. **العوامل الخاصة بالعلاقات مع جماعات العمل:** ويقصد بها البيئة الاجتماعية للعمل، وتشمل: العلاقة مع الرؤساء، والعلاقة مع الزملاء⁽⁶⁾، فإن علاقات العمل تقوم بمساعدة

(1) أحمد: حسن، الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية: دراسة ميدانية في قطاع غزة (ص51).

(2) مريشد، تأثير المادة الإعلانية في الصحف السعودية على الأداء المهني للصحفيين (ص55).

(3) أبو عرجة، المهنية في الصحافة الأردنية العنصر البشري: دراسة ميدانية (ص160)

(4) مريشد، المرجع السابق، ص55.

(5) بخيت، العمل الصحفي في مصر دراسة سسيولوجية للصحفيين المصريين (ص191).

(6) السيد: خلف، تنمية القدرات القيادية للعاملين بالجامعات (ص96).

الصحفي في تجاوز صعوبات المهنة ومخاطرها، وتحقق الرضا الوظيفي لديه، والذي يؤدي بدوره إلى الدافعية للإنجاز.

- **العلاقة مع الرؤساء:** يمكن القول أن هناك علاقة بين رضا الصحفيين العاملين في المؤسسة الإعلامية وبين علاقتهم برؤسائهم، فالمسؤول هو الذي يجعل الصحفيين محل اهتمام، ويقيم علاقات طيبة بينه وبينهم على أساس من التفاهم والانسجام، ويسعى إلى تفهم مواقفهم المختلفة في العمل، ويزيل العقبات التي تعترض طريقهم. كل ما سبق من شأنه أن يخلق بيئة عمل تحقق الرضا للصحفيين العاملين في المؤسسة⁽¹⁾.

- **العلاقة مع الزملاء:** إن العمل الإعلامي يتأثر بالعلاقات بين الأفراد، حيث تلعب روح الجماعة والعمل كفريق دوراً بالغ الأهمية في تحديد مدى كفاءته ونجاحه، فعامل العلاقة مع الزملاء يعد من العوامل الهامة المؤثرة في الرضا الوظيفي⁽²⁾، حيث يسود مناخ العمل في المؤسسات الصحفية مجموعة من العلاقات التي تتم بين العاملين بعضهم البعض، وتؤثر هذه العلاقات في درجة الرضا التي يشعر بها نحو عمله، فكلما كان التفاعل القائم بين الصحفي وزملاء العمل يحقق متعةً وانسجاماً له كانت جماعة العمل مصدراً لرضا الصحفي عن عمله، أما إذا كان تفاعله مع زملائه يخلق توتراً أو يعيق إشباع حاجة معينة كلما كانت هذه العلاقة مصدراً لعدم رضا للصحفي، مما قد ينعكس على أدائه في العمل⁽³⁾.

4. العوامل الاقتصادية (الراتب، الحوافز المادية):

- **الراتب (الأجر):** ويقصد به الحق المالي الثابت الذي يتقاضاه الصحفي مقابل عمله اليومي الذي يقوم به، ورغم أنه يتغير من فترة إلى أخرى -نتيجة العلاوات مثلاً- إلا أن الثابت هنا يعني إمكانية تحديده مقدماً⁽⁴⁾، وهذا المبلغ من المال يستخدمه الفرد لإشباع حاجاته الأساسية، ويتوقف رضا الصحفي عن الأجر الذي يحصل عليه، على مدى كفايته لإشباع حاجاته الأساسية، وعدالته بالمقارنة مع الجهد المبذول، وبمستوى الأجور في المؤسسات الإعلامية الأخرى، وأي نقص في كفاية الأجر لتحقيق الحاجات الأساسية للعامل قد يؤدي

(1) الكتبي، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق (ص313).

(2) يحيى، العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في قنوات التلفزيون المحلية: دراسة ميدانية (ص284).

(3) الكتبي، المرجع السابق، ص313.

(4) السيد: خلف، تنمية القدرات القيادية للعاملين بالجامعات (ص90).

إلى ظهور علامات من عدم الرضا لدى الصحفي، والتي تنعكس على أدائه في العمل⁽¹⁾، وقد أشارت الكثير من الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل، فكلما زاد مستوى دخل الأفراد ارتفع رضاهم عن العمل، والعكس صحيح⁽²⁾.

- **الحوافز المادية (العلاوات والبدلات والمكافآت):** والتي لها الأثر الكبير على رضا الصحفي، حيث تعد العلاوات، والبدلات، والمكافآت، مكملة للأجر، فإن كان الأجر غير كافٍ لتحقيق الحاجات الأساسية، فإن العلاوات والبدلات تأتي لسد الفجوة بين المرتب وارتفاع تكاليف المعيشة⁽³⁾، وتعد عاملاً مهماً للحفاظ على العاملين في المؤسسة الإعلامية، وتعمل على زيادة ولاء العاملين فيها، وتدفع الصحفيين لتحقيق معدلات أداء مرتفعة، وتؤدي إلى رفع الروح المعنوية لهم، كما أنها تساهم في تحقيق مستوى ملائم لمعيشة الصحفيين، كما تسهم في تحقيق جو من الرضا عن العمل لدى الأفراد مما يدفعهم للحرص على المصلحة العامة، والسعي لزيادة الإنتاجية، وتحقيق أهداف المؤسسة، وتؤكد الكثير من البحوث والدراسات على أن تبني المؤسسة نظام مكافآت عادلة يشجع الأفراد المؤهلين للالتحاق بها، كما يدفعهم للأداء الجيد ويرغبهم ويشجعهم على الاستمرار بها⁽⁴⁾.

ثانياً - قياس الرضا الوظيفي:

يقصد بعملية قياس الرضا الوظيفي عملية جمع البيانات الدالة على مستوى رضا جماعة العمل الموجودة في المؤسسة عن عناصر الرضا المختلفة⁽⁵⁾.

وعملية القياس تعد الخطوة الأولى في دراسات الرضا الوظيفي، ووفقاً للنتائج تعمل إدارة المنظمات على رسم السياسات واتخاذ الخطوات اللازمة لزيادة وتنمية الرضا الوظيفي بين عاملها إن كان مستواه منخفضاً أو الحفاظ على مستوياته الحالية، وإن كانت مقبولة، وتتلخص أهداف قياس الرضا الوظيفي بمقاييسها المختلفة في ثلاثة أهداف رئيسية، الأول منها يتضمن تحديد مستوى رضا أفراد التنظيم ومعرفة معيار الرضا أو عدمه، أما الهدف الثاني فهو معرفة مدى اختلاف مستويات الرضا الوظيفي ومحدداته ومؤشراته بين جماعات وأقسام العمل المختلفة في المنظمة، أما الهدف الثالث الذي ترمي له عملية قياس الرضا الوظيفي، فهو دراسة العلاقة

(1) الكتبي، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق (ص313).

(2) المحتسب، الرضا عن الأداء المهني وعلاقته بالكفايات الإرشادية (ص37).

(3) الكتبي، المرجع السابق، ص314.

(4) صليحة، المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين... (ص118).

(5) هاشم، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي (ص110).

بين مستوى الرضا الوظيفي والعديد من سلوكيات أفراد التنظيم، ومن ذلك على سبيل المثال: التغيب والاستقالة عن العمل، ومستوى الأداء الوظيفي⁽¹⁾.

لذا فإنه من الأمور التي يجب الاهتمام بها في المؤسسة، التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى العاملين بها، كذلك يجب أن تتم هذه العملية من وقت لآخر، فمن المتوقع حدوث تغير في درجات الرضا الوظيفي لدى العاملين من وقت لآخر⁽²⁾.

إن أهم ما يمكن ملاحظته في عملية قياس الرضا لدى الأفراد أنه لا توجد طريقة أو وسيلة واحدة ومحددة لقياس درجة شعوره بالرضا عن عمله أو عدمه، ذلك أن الأحاسيس والاعتقادات تجاه موضوع ما تختلف من شخص لآخر، وأن حالة الرضا أو السخط تتحكم فيها عدة متغيرات سواء أكانت متغيرات ذاتية أو موضوعية، وقد صنف الاختصاصيون مقاييس الرضا إلى نوعين رئيسيين هما⁽³⁾:

1. **المقاييس الموضوعية للرضا:** وهي التي تفيد في معرفة درجة الرضا الوظيفي من خلال الآثار السلوكية له، مثل: الغياب، ودوران العمل، وهو معيار موضوعي يفيد التنبه للمشكلات الخاصة برضا الأفراد، لكن لا تتوفر بيانات تفصيلية لمعرفة أسباب المشكلات أو علاجها.
2. **المقاييس الذاتية للرضا الوظيفي:** وهو يقيس الرضا مباشرة، لكن بأساليب تقديرية ذاتية، وذلك بسؤال الأفراد عن مشاعرهم تجاه جوانب العمل المختلفة للعمل، أو مدى ما يوفره العمل من إشباع لحاجاتهم، فهو لذلك أكثر فائدة في تشخيص أسباب الرضا أو عدمه، ومفيد أيضاً في اقتراح جوانب التغيير المطلوبة في البرامج التي تؤثر على متغيرات الرضا، والمقاييس الذاتية تقوم على تصميم قائمة أسئلة يتم من خلالها الحصول من جانب الأفراد عن درجة رضاهم عن العمل، ويصمم المحتوى حسب الحاجات الإنسانية (الفسولوجية . الأمان . الاجتماعية . التقدير . تحقيق الذات)، ويمكن أن يصمم حسب الحوافز التي يقدمها العمل مثل (الأجر . محتوى العمل . فرص الترقى . الإشراف . جماعة العمل . ساعات العمل . ظروف العمل).

(1) هاشم، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي (ص110).

(2) الكتبي، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق (ص317).

(3) الحرفة، موسوعة الإدارة الحديثة والحوافز (ص97).

ونجد معظم الباحثين يستعملون عدة طرق وتقنيات لقياس الرضا الوظيفي، ومن أهم طرق قياس الرضا الوظيفي التي يمكن أن تستخدم كأساليب لقياس الرضا:

1. طريقة التدرج التجميحي ليكرت: تحاول هذه الطريقة تقادي الإجراءات المطولة حول تكوين المقياس، إلا أن المقياس وفقاً لهذه الطريقة يتكون من مجموعة العبارات التي تشير إلى الخصائص الإيجابية للعمل، ويطلب من كل فرد اختيار أي عبارة من العبارات مع بيان درجة موافقته عليها، وبالتالي اختيار واحدٍ من عدة بدائل لدرجة الموافقة، والمثال التالي يوضح ذلك⁽¹⁾:

إنني أستمتع بعملتي أكثر من استمتاعي بوقت الفراغ

أوافق جداً	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق جداً
------------	-------	-------	----------	---------------

وتعطي الإجابات المقررة من قبل الفرد، والتي تتراوح بين (1) و(5) حسب درجة موافقته أو عدم موافقته على العبارة، وبتجميع الدرجات التي يحصل عليها الفرد من العبارات المختلفة يمكن حساب الدرجة أو القيمة الكلية لرضاه.

2. طريقة تحليل بعض الظواهر ذات الارتباط بالرضا الوظيفي: وهي أكثر طرق القياس بساطة وانتشاراً، حيث تعتمد على تحليل عدد من الظواهر المعبرة عن درجة رضا الفرد⁽²⁾، ومن خلال تحليل هذه الظواهر يمكن التعرف على درجة الرضا الوظيفي، ومن أهم هذه الظواهر ما يلي⁽³⁾:

- معدل دوران العمل بالمؤسسة.

- معدل الغياب.

- معدلات الفاقد في العملية الإنتاجية.

- معدلات الشكاوى بالمؤسسة.

3. طريقة الوقائع الحرجة لـ "هارزبرغ": حيث استخدم فكرة الوقائع الحرجة انطلاقاً من المنهج المستخدم فيها في قياس مشاعر الأفراد تجاه عملهم، وذلك في البحث الذي خرج منه بنظريته المعروفة عن الرضا وعدم الرضا، وذلك باستخدامه لهذه الوقائع الحرجة باعتبارها

(1) فاتح، الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي (ص52).

(2) الشرايدة، الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية (ص107).

(3) الكتبي، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق (ص318).

إحدى طرق قياس مشاعر الأفراد تجاه العمل، وتبنى هذه الطريقة على توجيه سؤالين رئيسيين للأفراد المراد قياس مشاعرهم انطلاقاً من السؤال عن واقعة واحدة بالنسبة لكل سؤال من هذين السؤالين، وهذا بغية الحصول على الوقائع المسببة للسعادة، وتلك المسببة للاستياء لديهم⁽¹⁾.

4. طريقة ثرستون: وذلك بإعطاء عدة أسئلة يطلب الإجابة عنها بنعم أو لا، ويتم حساب درجاتها بمعرفة المصمم فقط، ويتضح بعد تحليلها مدى الرضا أو عدم الرضا عن العمل⁽²⁾.

ولقد بذل علماء الاجتماع جهوداً مضمّنة لتنمية بعض المقاييس لقياس الرضا الوظيفي، وفيما يلي تفصيل عدد من الأدوات المستخدمة في قياس الرضا الوظيفي:

1. الاستبيانات ذات المقاييس المقننة Rating scaled and Questionnaires:

وهي من أشهر المداخل لقياس الرضا، ومن مزايا هذا النوع من الاستبيانات أنه يمكن استيفاؤهم بسرعة وبدرجة من الكفاءة من جانب الكثير من الأفراد، كما أن تطبيق المقياس على أعداد كبيرة من العاملين في مجالات مختلفة يمكّن من الوصول إلى متوسطات يمكن المقارنة بها، لتحديد القيمة النسبية لدرجة الرضا عن العمل في المؤسسة⁽³⁾، ويتم في طريقة قائمة الأسئلة قياس الرضا الوظيفي بالاعتماد على الإجابة عن أسئلة تسجل ردود فعل الموظفين عن وظيفتهم، ويمكن للباحث أن يصمم الاستبانة الخاصة بدراسته وفق ما يتواءم مع أغراض الدراسة ومجالها التطبيقي⁽⁴⁾، ويوجد بعض المقاييس المعدة لقياس الرضا يمكن استخدامها، وهي كالتالي:

أ. مقياس أو استبانة مينيسوتا للرضا الوظيفي Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)، وهو مقياس شائع الاستخدام، فمن خلال هذا المقياس يعبر الفرد عن مدى رضاه عن بعض النواحي المتعلقة بالعمل، بحيث يطلب من العاملين أن يحددوا أو يقدروا مستويات رضاهم أو عدمه لعشرين جانباً من جوانب المهنة، مثل: الأجر، وفرص الترقية،

(1) فاتح، الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي (ص53).

(2) الحرفة، موسوعة الإدارة الحديثة والحوافز (ص102).

(3) جرينبرج وبارون، إدارة السلوك في المنظمات (ص205).

(4) هاشم، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي (ص112).

زملاء العمل، التعويضات، التقدير، الأمان، ظروف العمل... إلخ⁽¹⁾، ويتراوح مقدار التقدير ذاته بين راض جداً إلى غير راض جداً⁽²⁾.

ب. استبانة وصف المهنة (JDI) Job Descriptive Index، وهي صيغة مختصرة لاستبانة مينيسوتا للرضا الوظيفي، وهذا المقياس يتعامل مع خمسة مفاهيم للعمل، هي: العمل نفسه، الأجر، فرص الترقى، الإشراف، الزملاء⁽³⁾، وضمن كل بعد من الأبعاد الخمسة قائمة بكلمات، أو جمل قصيرة، وعلى الموظف أن يحدد ما إذا كانت كل كلمة أو جملة تصف شعوره اتجاه المهنة أم لا، باستخدام إجابات ثابتة نسبياً، ولكل كلمة أو جملة قيمة رقمية توضح مستويات الرضا الوظيفي، وفي النهاية يعطينا حاصل جمع التقديرات على الأبعاد الخمسة لمستويات الرضا الوظيفي عن كل بعد، ويمكن جمع القيم الرقمية للأبعاد الخمسة؛ لتعطينا قيمة رقمية عامة لمستوى الرضا الوظيفي العام⁽⁴⁾.

ت. استقصاء الرضا عن الأجر، والتي تهتم بالحالة النفسية لدى الفرد اتجاه العوامل المختلفة المرتبطة بالأجر، مثل: مستوى الأجر، الزيادات في الأجر، المزايا الإضافية، إدارة نظام الأجر... إلخ⁽⁵⁾.

ث. قائمة تكساس لقياس الرضا عن العمل، وهي تحتوي أسئلة لعدة عوامل، مثل: ظروف العمل، الترقية، اتجاهات الإدارة، حركة التغيير، الأجر⁽⁶⁾.

2. المقابلات الشخصية (مقابلات المواجهة): وتتضمن هذه الطريقة مقابلة العاملين وجهاً لوجه، عن طريق إعطاء الأسئلة لهم عن طريق نظام معين لتسجيل إجاباتهم، ومن خلال هذه الطريقة يمكن معرفة أسباب الحالات النفسية المصاحبة للعمل، وتتم مقابلة المواجهة في بيئة يشعر فيها العاملون بحرية في الكلام والأداء لكل ما يطلب منهم، وبهذا تتم أول خطوة اتجاه تصحيح أو محو المشاكل، وتكون مقابلة المواجهة (أي نوع من القياس الفردي) ناجحة؛ إذا أجاب الأفراد العاملون بأمانة، وبالتالي يكونوا قادرين

(1) جرينبرج وبارون، إدارة السلوك في المنظمات (ص 206).

(2) المحتسب، الرضا عن الأداء المهني وعلاقته بالكفايات الإرشادية (ص 30).

(3) جرينبرج وبارون، المرجع السابق، ص 206.

(4) المحتسب، المرجع السابق، ص 30.

(5) سلطان، السلوك التنظيمي (ص 198).

(6) هاشم، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي (ص 110).

على التقرير الدقيق لمشاعرهم في ظل حماية الإدارة لاستجابتهم وحققهم في الخصوصية⁽¹⁾.

3. **الملاحظة:** وهي من أهم الوسائل في جمع المعلومات، حيث يتم ملاحظة سلوك العاملين، ثم يتم بعد ذلك استخلاص بعض الملاحظات حول مواقف العاملين ومشاعرهم⁽²⁾، والذي يدل بدوره على درجة رضا العاملين عن أعمالهم.

4. **البيانات الثانوية:** حيث يمكن استنتاج رضا الموظفين من واقع بيانات ثانوية متاحة بالمنظمة، مثل: معدلات الغياب، حجم شكاوى العاملين، معدل دورات العاملين، عدد الحوادث أثناء التشغيل، نسبة الإنتاج، مستوى إنتاجية العامل، وبتحليل هذه المؤشرات يمكن الحكم بقدر الإمكان على درجة رضا العاملين⁽³⁾.

وبعد الاطلاع على طرق قياس الرضا الوظيفي والأدوات المستخدمة في قياسه، وفي ضوء حجم وطبيعة مجتمع الدراسة الذي يتألف من الصحفيات الفلسطينيات في الضفة الغربية وقطاع غزة، فقد عمدت الباحثة إلى اتباع طريقة التدرج التجميعي ليكرت، لأنها تتواءم مع حجم العينة، وتوفر المعلومات الكافية الكاملة للتصنيف والمعالجة الإحصائية، والوصول إلى نتائج دقيقة، وعليه: قامت الباحثة بإعداد استبانة لأغراض هذه الدراسة، مستفيدة في ذلك من الأدب النظري الخاص بالرضا الوظيفي والتي ضمت المجالات التالية: الانتماء، احترام وتقدير الذات، المكانة الاجتماعية، طبيعة العمل، الأمن والاستقرار الوظيفي، فرص الترقى، ظروف العمل وبيئته المادية، السياسة الإعلامية، فرص التدريب، التحفيز، العلاقة مع الرؤساء، والعلاقة مع الزملاء، الراتب، الحوافز المادية.

كذلك اعتمدت الباحثة على المقياس نفسه في التعرف على الضغوط الداخلية والخارجية، والضغوط الشخصية والعائلية، وكذلك الضغوط المجتمعية التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات عينة الدراسة.

المطلب الثالث - ضغوط العمل ومدى تأثيرها على القائم بالاتصال

لقد حظي موضوع الضغوط في بيئة العمل باهتمام الكتاب والباحثين في مجالات مختلفة، وذلك نتيجة للتغيرات السريعة والمستمرة التي تتسم بها بيئة العمل في المؤسسات، والتي

(1) عاشور، إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث (ص167).

(2) هاشم، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي (ص111).

(3) المرجع السابق، ص110.

قد تؤدي إلى تعرض العاملين لمستويات معينة من الضغوط، التي تترك آثاراً سلبية على العاملين والمؤسسة التي يعملون بها⁽¹⁾.

وفي الواقع تستخدم عبارة الضغوط للدلالة على حالتين مختلفتين، تشير فيها الأولى إلى الظروف البيئية التي تحيط بالفرد في بيئة العمل، وتسبب له الضيق والتوتر، وبعبارة أخرى المصادر الخارجية للضغوط، وأما في الحالة الثانية، فإنها تشير إلى ردود الفعل الداخلية التي تحدث بسبب هذه المصادر، والمتمثلة في الشعور غير السار الذي ينتاب الفرد.

وبغض النظر عن قدرة الفرد على مواجهة المواقف المختلفة في بيئة عمله، فإن للضغوط آثارها السلبية، والتي ينبغي التعامل معها؛ لاحتوائها في أضيق نطاق، فالضغوط والعمل كما تشير إلى ذلك كثير من الكتابات يسير جنباً إلى جنب، وذلك لسبب واضح هو أن العاملين في المهن المختلفة يتعرضون لدرجات مختلفة من الضغوط، فغالباً ما يتعرضون لمواقف أو لمسؤوليات تعوق متطلبات طاقاتهم، أو يقومون بإنجازها على حساب مهام أخرى⁽²⁾.

أولاً- تعريف ضغوط العمل:

هناك صعوبة في تحديد تعريف ضغوط العمل، فلا يوجد اتفاق حول مفهوم ضغوط العمل أمام اختلاف الزاوية التي يُنظر منها إليه، إلا أنه يمكن تعريف ضغوط العمل بأنها مجموعة المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد، التي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل، أو في حالتهم النفسية والجسمانية، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط⁽³⁾.

كما تعرّف بأنها: استجابة متكيفة لموقف أو ظرف خارجي ينتج عنه انحراف جسماني أو نفساني أو سلوكي لأفراد المنظمة⁽⁴⁾.

ثانياً- حتمية ضغوط العمل:

ومن المعلوم أن ضغوط العمل من الأمور الحتمية التي لا بد من وجودها، ولا يمكن من الناحية العملية القضاء عليها، ويرجع ذلك إلى وجود العديد من الأسباب التي تؤدي إلى حدوث ضغوط العمل، مثل: الأسباب التي تتعلق بطبيعة العمل وظروف المؤسسة، والأسباب المتعلقة

(1) الكتبي، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق (ص211).

(2) الزباني، الضغوط المهنية المؤثرة على القائم بالاتصال في الصحافة البحرينية (ص435).

(3) الكتبي، المرجع السابق (ص212).

(4) السامرائي، علم النفس الإعلامي (ص252).

بشخصية الفرد، وكذلك الأسباب التي تتعلق بجوانب العلاقات الاجتماعية والعائلية للفرد، وعلى ضوء ذلك يمكن القول بأنه طالما أن هناك عملاً فلا بد من وجود ضغوط (1).

ثالثاً - أسباب ضغوط العمل:

هناك اختلاف لدى الكُتّاب والباحثين حول مسببات ضغوط العمل، فهناك من يرى أن مسببات الضغوط توجد في البيئة، وهناك من يرى أن مصدرها الفرد نفسه، وتتحدد تبعاً لشخصية وطريقة تفكيره، والإفراط في طموحاته، وتحمله لمسؤوليات تفوق قدراته، وميله إلى مقاومة التغيير... إلخ (2)، ويمكن تقسيمها إلى ثلاث مجموعات هي:

أ. أسباب تتعلق بطبيعة العمل وظروف المنظمة ومنها:

1. غموض دور الفرد في المؤسسة: ويعني النقص في المعلومات اللازمة لتأدية الدور المتوقع من الفرد، ويحدث هذا الغموض عندما تكون الأهداف والمهام والاختصاصات ومتطلبات العمل غامضة وغير واضحة، مما يؤدي إلى شعور الفرد بعدم سيطرته على عمله (3).
2. صراع الدور: حيث يمكن أن يحدث في بعض الأحيان تعارض بين قيم ومعتقدات الفرد وبين طبيعة الدور الذي يقوم به خلال عمله، مما يسبب صراعاً داخل الفرد يؤدي إلى شعوره بالضغوط (4)، هذا يعني أنه قد يحدث تعارض في مطالب العمل من حيث الأولوية، وتعارض في حاجات الفرد مع متطلبات المؤسسة، وتعارض مطالب الزملاء مع تعليمات المؤسسة، وتكون الضغوط نتيجة لعدم مقدرة الفرد على تحقيق التوقعات المختلفة (5).
3. اختلال أعباء العمل: ويقصد بها زيادة أو انخفاض أعباء العمل عن القدر المناسب؛ فزيادة الأعباء قد تؤدي إلى عجز الموظف عن إنجازها في الوقت المناسب، وانخفاضها يُشعر الفرد بالملل والرتابة (6).

(1) الكتبي، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق (ص212).

(2) المرجع السابق، ص212.

(3) العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال (ص164).

(4) الكتبي، المرجع السابق، ص212.

(5) العميان، المرجع السابق، ص164.

(6) الكتبي، المرجع السابق، ص212.

4. **صعوبة العمل:** التي ترجع إما لعدم معرفة الفرد بجوانب العمل المختلفة أو عدم فهمه لهذه الجوانب، أو إلى أن كمية العمل أكبر من نطاق الوقت الخاص بالأداء أو أكبر من القدرات المتاحة للفرد⁽¹⁾.
5. **ضعف المشاركة في اتخاذ القرارات:** حيث تؤثر درجة مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرارات على مقدار شعورهم بضغط العمل⁽²⁾.
6. **تقبل السلطة:** قد يشعر بعض العاملين بالتوتر والضغط من جراء شعورهم بأن المدراء يمارسون نفوذهم وسلطتهم الرسمية عليهم⁽³⁾.
7. **المشكلات الناجمة من التدرج الهرمي للسلطة** وما يتسم به من تعقيد وتشابك يؤدي إلى الشعور بالتوتر لدى العاملين، وكذلك عدم التوافق بين شخصية الفرد ومتطلبات التنظيم القائم على البيروقراطية، حيث التقيد بلوائح وإجراءات رسمية والمعتمد على نظم إشراف متشددة، وسياسات موضوعية لا تأخذ في الحسبان الاعتبارات الشخصية⁽⁴⁾.
8. **اختلال بيئة العمل المادية:** قد تؤدي الظروف غير المواتية في بيئة العمل المادية إلى شعور الفرد بالضغط، فالحرارة المرتفعة أو الضوضاء، أو التهوية السيئة، أو ارتفاع درجة الرطوبة وما إلى ذلك من العوامل التي لها آثاراً سيئة على صحة وسلامة الفرد البدنية، فهي غالباً ما تشكل مصدراً لضغوط العمل⁽⁵⁾.
9. **الضغوط المتعلقة بالمسار المهني:** فحينما يشعر الفرد أن فرص الترقى ضعيفة أو محدودة أمامه، أو يشعر بأن مستقبله المهني غير واضح فإن ذلك بلا شك يمثل مصدراً هاماً لضغوط العمل⁽⁶⁾.
10. **اختلال العلاقات الشخصية في مجال العمل:** حيث تؤثر العلاقات الشخصية في مجال العمل في ضغوط العمل، فالمساندة الاجتماعية والدعم الذي يُقدّم للفرد من خلال الآخرين يجعلان الفرد يشعر بضغط عمل أقل⁽⁷⁾، حيث يقيم العاملون علاقات شخصية بعضهم مع بعض، وقد تكون هذه العلاقات سلبية كالعداونية، والصراعات، والإساءة إلى حرية الآخرين،

(1) العنزي، إدارة جودة الخدمة العامة (ص266).

(2) الكتبي، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق (ص212).

(3) السامرائي، علم النفس الإعلامي (ص254).

(4) العنزي، المرجع السابق، ص266.

(5) العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال (ص165).

(6) الكتبي، المرجع السابق، ص212.

(7) العميان، المرجع السابق، ص163.

وعدم الحفاظ على سرية المعلومات الشخصية... إلخ، وقد يزداد ضغط هذه العلاقات السلبية بدرجة لا يحتملها بعض الأفراد⁽¹⁾.

ب . أسباب تتعلق بجوانب شخصية الفرد:

توجد مجموعة من العوامل الشخصية التي تتسبب في شعور الأفراد بالضغط من عدمه، ومن أهم هذه العوامل أو الأسباب ما يلي:

1. الطبيعة الشخصية للفرد ومدى تميزه بالرغبة في العمل، والولاء والانتماء إليه، وقدرته على تحمل التوتر والاضطراب⁽²⁾.
2. اختلاف قدرات الأفراد: يتفاوت العاملون في شخصياتهم وخصائصهم وسماتهم وميولهم، ويمدى قابليتهم لتحمل الضغوط وتكيفهم معها، فبعض هؤلاء يملكون شخصيات حيوية ملتزمة دؤوب تتميز بالرغبة في العمل ... إلخ، وآخرين لهم شخصية هادئة صابرة متوازنة المزاج، ومثل هذه الشخصية أقل عرضة للضغط⁽³⁾، فتفاوت القدرات من فرد لآخر سواء في القدرة على تحمل المهام الصعبة، والقدرة على الإنجاز، والقدرة على تحمل المسؤولية... وغير ذلك، كل ذلك يلعب دوراً في تفاوت الشعور بضغط العمل.
3. الصحة النفسية أو العضوية للفرد: لا شك أن الظروف الصحية للفرد سواء النفسية أو العضوية، وكذلك الحالة المزاجية للفرد تؤثر على شعوره بضغط العمل، وكيفية تعامله معها.
4. شعور الفرد بمدى مسؤوليته عن الأحداث التي تقع من حوله: حيث يشعر الفرد في بعض الأحيان بأنه مسئول عن بعض الأحداث، ومن المتوقع أن يزيد من الإحساس من شعوره بضغط العمل⁽⁴⁾.
5. الأحداث الشخصية: يتعرض الفرد من حين لآخر إلى أحداث في حياته الشخصية، تمثل قدراً من الضغط النفسي، هذه الأحداث بما تسببه من توتر ينتقل تأثيرها إلى العمل⁽⁵⁾، ومن هذه الأحداث فقد عزيز، التغيير في المسؤولية، مشاكل الإدارة، والزلاء والإجازات⁽⁶⁾.

(1) السامرائي، علم النفس الإعلامي (ص254).

(2) العنزي، إدارة جودة الخدمة العامة (ص266).

(3) السامرائي، المرجع السابق، ص255.

(4) الكتي، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق (ص212).

(5) العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال (ص162).

(6) السامرائي، المرجع السابق، ص255.

ج . أسباب تتعلق بجوانب العلاقات الاجتماعية والعائلية للفرد:

لا يقع الفرد تحت ضغوط العمل فقط، بل توجد مجموعة من الضغوط الاجتماعية والعائلية، التي تنعكس على ضغوط العمل، ومن أمثلة هذه الضغوط:

1. اضطراب الحياة الزوجية والعلاقات الاجتماعية.
2. صراع تداخل الأدوار: حيث تتعدد المهام التي يقوم بها الفرد، والتي تؤثر بدورها على مستوى الضغط لديه، فقد يأخذ عمل الفرد وقتاً كبيراً من يومه، بل قد يمتد هذا العمل إلى المنزل، وهنا يحدث التداخل بين العمل والواجبات العائلية⁽¹⁾.

رابعاً- آثار ضغوط العمل على الفرد والمؤسسة:

هناك آثار متعددة لضغوط العمل، ويمكن القول أن أغلب هذه الآثار تكون نتائجها سلبية، بينما تكون هناك بعض الآثار ذات النتائج الإيجابية.

1. الآثار الإيجابية لضغوط العمل:

إن العديد من المؤسسات إن لم تكن جميعها تنظر لضغوط العمل على أنها شر يجب مكافحته، وذلك لآثارها السلبية على الفرد والمؤسسة معاً، لكن الحقيقة غير ذلك، إذ إن لضغوط العمل آثاراً إيجابية⁽²⁾، فخوف العامل من حرمانه من الترقية أو الحوافز المادية يجعله يبذل جهداً مما يزيد من مستوى الأداء⁽³⁾.

أ. الآثار الإيجابية على الفرد: إذا كانت كمية ونوعية ضغوط العمل في الإطار الصحيح، فإن هناك بعض الآثار الإيجابية المتوقعة بالنسبة للفرد، وأهم هذه الآثار ما يلي:

- ارتفاع إنتاجية الفرد.
- زيادة قدرة الفرد على الترقى.
- زيادة دخل الفرد.
- زيادة درجة الرضا الوظيفي.
- تحسن العلاقات الإنسانية في مجال العمل.
- تحسن التفكير الابتكاري لدى الأفراد.

(1) الكتي، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق (ص212).

(2) العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال (ص165).

(3) الكتي، المرجع السابق، ص213.

- زيادة التعاون بين الفرد وزملائه (1).
 - ارتفاع مستوى الأداء.
 - الاستقرار الوظيفي.
 - السرعة في إنجاز الأعمال.
 - تطوير العمل (2).
 - خلق التنافس الإيجابي بين العاملين.
 - خلق الإحساس بأهمية الوقت والعمل على الإدارة الجيدة له (3).
- ب. الآثار الإيجابية على المؤسسة: وأهم الآثار الإيجابية التي يمكن أن تحصل عليها المنظمة ما يلي (4):
- زيادة درجة انضباط العاملين.
 - زيادة مستوى الأداء.
 - زيادة درجة التطور بالنسبة للمنتج المؤسسي.
 - تحسين الموقف التنافسي والريادي للمؤسسة.
- 2. الآثار السلبية لضغوط العمل:**

إذا كانت كمية ونوعية ضغوط العمل في غير الإطار الصحيح، فإن هناك بعض الآثار السلبية المتوقعة بالنسبة للفرد والمؤسسة، وهي:

أ. الآثار السلبية على الفرد:

- قد يسبب ضغط العمل إصابة الفرد بالعديد من الأمراض، مثل: الأزمات القلبية، ارتفاع ضغط الدم، وقرحة المعدة، وسكر الدم، والصداع، وآلام الظهر... إلخ (5).
- المستويات العالية من الضغوط غالباً ما يصاحبها الإحباط والقلق والغضب والاكتئاب والتوتر والانفعال، وهذا يسبب ضعف القدرة على التركيز في العمل وعدم الرضا.

(1) الكتبي، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق (ص212).

(2) مصطفى، استراتيجيات علم الإدارة الحديث (ص194).

(3) المرجع السابق، ص189.

(4) الكتبي، المرجع السابق، ص212.

(5) العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال (ص167).

- قد يؤثر ضغط العمل على سلوك العاملين في المؤسسة فيتغيب عن العمل أو يتأخر، وقد يؤدي إلى ترك العمل⁽¹⁾.
- قد يؤثر ضغط العمل على العاملين فيحدث بعض الاستجابات، والتي تحدث تأثيرها على تفكير الفرد وعلاقته بالآخرين، ومن هذه الأعراض: اللامبالاة، والنظر إلى المستقبل بتشاؤم، وعدم القدرة على التركيز وفقد الثقة، والحساسية للنقد من جانب الآخرين، النسيان المتكرر ... إلخ⁽²⁾.
- ب. الآثار السلبية على المؤسسة: فهناك العديد من الآثار السلبية التي تنعكس على أداء المؤسسة، فهذه الضغوط تؤثر على قدرة المنظمة على الاستمرار، ويضعف من مركزها التنافسي، كذلك تحمل المؤسسة العديد من التكاليف نتيجة هذه الضغوط، فضلاً عن ارتفاع معدل دوران العمل بها، وارتفاع معدلات الحوادث، والغياب، والتأخير⁽³⁾، وتدني مستوى الإنتاج، وارتفاع معدل الشكاوى والتظلمات، وسوء الاتصال، التسرب الوظيفي⁽⁴⁾، كما أن معاناة الفرد من الضغوط كالشعور بالاضطراب والتوتر يؤثر بالسلب على قدرته على العمل والإنجاز ويؤدي إلى التدهور في معدلات الأداء، ويزيد من معدلات عدم القدرة على التركيز وعدم الانضباط للسلوك العام⁽⁵⁾.

خامساً- الضغوط المؤثرة على القائم بالاتصال:

إن محددات الميل للعمل الإعلامي ترتبط ارتباطاً كبيراً بتحليل التأثيرات الضاغطة على مستوى سلوك الفرد، وعلى إجمالي قراراته في إطار ميله للعمل الإعلامي، وإن التأثيرات الضاغطة كثيرة، منها: الضغوط الأسرية، وضغوط العادات والقيم والتقاليد مع طراز الحياة العصرية، والضغوط المادية الصعبة، وضغوط العمل التي تتمثل في صعوبة التكيف مع جو العمل، والذي ينشأ من تفاعل الفرد مع عمله⁽⁶⁾.

تتعدد الضغوط المؤثرة على الصحفيين، والتي تؤثر على إنتاجهم، وهي ضغوط متباينة بتباين المجتمعات واختلاف الأنظمة الإعلامية، والفترة الزمنية التي تمر بها، وطبيعة الإطار

(1) الكتي، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق (ص212).

(2) مصطفى، استراتيجيات علم الإدارة الحديث (ص194).

(3) الكتي، المرجع السابق، ص212.

(4) العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال (ص167).

(5) العنزي، إدارة جودة الخدمة العامة (ص269).

(6) السامرائي، علم النفس الإعلامي (ص251).

التنظيمي الذي تعمل في إطاره صحافة مجتمع ما... إلخ، وهي ضغوط يصعب حصرها، لتعدد مصادرها، فبعضها يرجع إلى طبيعة النظام السياسي والنظام الاقتصادي القائم، وبعضها يرجع إلى طبيعة ملكية الصحافة... إلخ⁽¹⁾.

وتتعدد مستوياتها ما بين الضغوط الخارجية، والضغوط الداخلية سواء من خارج المؤسسة الصحفية أو من داخلها، ويصعب تحديد أيهما أكثر تأثيراً، وهي ليست متشابهة، فلكل منها أغراض معينة ومختلفة، ولذا فهي في حالة صراع وتقارب، ويصعب إيجاد فاصل دقيق بين هذه الضغوط المتعددة، فهي تمارس تأثيراتها بشكل متفاعل ومتداخل، كما يتباين الإحساس بتأثيراتها⁽²⁾.

وقد قدمت الدراسات الأجنبية تحليلاً وظيفياً للضبط الاجتماعي داخل غرفة الأخبار من خلال أعمال "بريد Breed" عام 1955م، الذي أوضح في دراسته كيفية تعرض (120) مندوباً صحفياً لضغوط غير رسمية داخل غرفة الأخبار، أدت إلى خضوعهم للسياسة التحريرية الصحفية، وهي ضغوط من الرؤساء في العمل، وضغوط أخرى على طرق اختيارهم ومعالجتهم ونشرهم للأخبار أو الموضوعات الصحفية⁽³⁾.

وقد أبرزت دراسة "محمد السيد" أهمية الضغوط الإدارية التي تمارس تأثيراً حاسماً على القائم بالاتصال، وهو تأثير يفوق القيود المهنية بمراحل عديدة، وهي قيود تفرضها المؤسسة، ويتم ممارستها بشكل غير مباشر على الصحفيين إلى أن يصبحوا جزءاً من الكيان العام للمؤسسة، وهذه الضغوط تتمثل في نظم الملكية والسيطرة والرقابة الرسمية، والرقابة الذاتية والقرارات الإدارية⁽⁴⁾.

كما رصد "السيد بخيت" في دراسته عن العمل الصحفي في مصر بعض هذه الضغوط، ومحاولة معرفة تأثيراتها على الصحفيين، وعلى طبيعة إنتاجهم، والمضمون الذي يقدمونه وي طرحونه، ولبيان هذه الضغوط فقد حددها في عدة عوامل هي⁽⁵⁾:

(1) بخيت، العمل الصحفي في مصر دراسة سسيولوجية للصحفيين المصريين (ص32).

(2) المرجع السابق، ص32.

(3) خوخة، آليات التخطيط والرقابة في المؤسسات الصحفية (ص208).

(4) السيد: سعيد، الضغوط المهنية والإدارية على القائم بالاتصال (ص20).

(5) بخيت، المرجع السابق، ص32.

1. الاتجاهات والقيم الشخصية للصحفيين وخلفياتهم الاجتماعية السياسية والاقتصادية والثقافية، وتصوراتهم لأدوارهم المهنية والصحفية والمجتمعية.
2. الضغوط والعوامل الروتينية وتأثيرها على طبيعة المنتج الصحفي، سواء من حيث ضغوط الوقت، أو الاجتماعات، أو مواعيد الطبع، أو أساليب الكتابة، أو طرق توزيع المندوبين على الجهات الإخبارية.
3. الضغوط من الرؤساء في العمل: وتمثل أهمية بالغة في عمل الصحفي، فالرؤساء هم الذين يختارون الصحفيين لتكليفهم بمهام محددة، وهم الذين يراقبون أعمالهم وقيمتها، وهم من بيدهم ترقية الصحفي، وهم الذين يستطيعون فتح الطريق أمام مواليتهم من المرؤوسين، وذلك بإعطائهم مساحات أكبر للنشر، ومن ثم تروج أسماؤهم وتنتشر، وحرمان الذين يختلفون معهم في الرأي من هذه الفرص، كما أن في استطاعة الرؤساء أيضاً استخدام أداة الحافز والترقية داخل الصحيفة للضغط على مرؤوسيتهم، وقد تأتي الضغوط من الرؤساء لاعتبارات شخصية بحتة- مثل عدم الاستلطاف- وليس لها علاقة بالكفاءة أو الميول السياسية، كما أن الضغوط التي تمارسها السلطة تمر عبر الطرق الإدارية التي تستر الفاعل الأصلي، كما يعتمد مقدار الاستقلال الذي يتمتع به الصحفي على أسلوب رئيسه، ورؤيته اتجاه العمل أو المهنة التي يزاولها، وتختلف درجة استجابة الصحفي للضغوط التي يفرضها الرؤساء في العمل من شخص لآخر، وذلك حسب مصدر الضغط وطبيعته، ومن بين ضغوط الرؤساء في العمل فرض مجموعة من الأدوات العقابية والإدارية، مثل: الحرمان من العلاج الطبيعي، أو خصم مبالغ من المرتب، أو التأنيب على التأخير في الحضور أو الانصراف أو الحرمان من الحوافز، أو العلاوة أو الفصل من العمل، أو الحرمان من الكتابة، أو عدم توفير مكاتب، أو الحرمان من أي فرصة للسفر للخارج، أو من حضور الاجتماعات في المستويات التنظيمية المختلفة، أو محاولة تشويه الصورة، وإشاعة أنه مشاغب أو ممتنع عن العمل، هذا كله سيكون سبباً في عدم رضا الصحفي عن عمله مما يؤثر سلباً على إنتاجيته، وبالتالي على المؤسسة التي يعمل بها.
4. الضغوط من الزملاء في العمل، فإنه لا شك أن الضغط من الزملاء في العمل يؤثر على عمل الصحفيين، لأنهم قد يعملون على إرضاء رؤسائهم وعدم تحديدهم بأي حال، وقد يشكل ذلك ضغطاً على الصحفي الذي يريد أن يعبر عن رأيه بطريقة مستقلة وموضوعية، بصرف النظر عن رأي أو اتجاه رئيسه في العمل، وقد يكون للزملاء أيضاً وضعهم المهني وقيمهم واتجاهاتهم وتماسكهم مع بعضهم البعض، وهذا الوضع يفرض على الصحفي متطلبات معينة، ويعرضه لضغوط شتى سواء مهنية أو شخصية قد تؤثر على أدائه لعمله، فمناخ

العمل بين الزملاء داخل المؤسسة الصحفية قد يتوفر فيه نوع من التوافق بينهم، وقد يكون مناخاً غير صحي بسبب تنافس الصحفيين على الحصول على الامتيازات من سفر وعلاوات... إلخ، أكثر من تنافسهم فيما بينهم على تجويد العمل الصحفي ذاته، فقد يقوم الزملاء بالوشاية بزملائهم لدى الرؤساء في العمل، كما يؤدي العداة وعدم التسامح والصراع إلى انعدام روح الفريق الواحد، وقتل الطاقات الإبداعية الخلاقة لدى العاملين، والشعور بعدم الانتماء والبحث عن فرص عمل خارجية، وشعور الكثير من الصحفيين وبالذات الفئات الدنيا بالإحباط، وعدم القدرة على التأثير في صنع القرار داخل صحفهم.

5. العوامل والضغوط التنظيمية كحصول الصحفي على فرص الترقى، حيث يؤدي طموح الصحفي ورغبته في أن يترقى، وأن يحظى بمنصب أعلى، لأن يرضخ لسياسة المؤسسة التي يعمل بها، حتى ولو كان يختلف مع هذه السياسة، وهي رغبة موجودة بالطبع نظراً للطموحات الذاتية للصحفي، وهي ما تجعله حريصاً مع الاختلاف على إبقاء الجسور مفتوحة مع الرؤساء، بهدف الحصول على فرص للترقى في المناصب التحريرية، وهذا بحد ذاته يشكل ضغطاً على الصحفي للحصول على فرص الترقى في المناصب التحريرية.

6. العوامل والضغوط المؤسسية، والتي تقع خارج الصحيفة وتمارس تأثيراتها على الصحفيين، وعلى طبيعة المنتج الذي ينتجونه، مثل: مؤسسة السلطة ومصادر الرسمية، الجمهور، وسائل الإعلام الأخرى، المنافسة ... إلخ.

7. الضغوط المجتمعية والمؤثرات الأيدولوجية والثقافية السائدة، كقيم المجتمع وتقاليد، وأيدولوجية النخبة الحاكمة ... إلخ.

ولقد وردت عدة ضغوط تمارس ضد القائم بالاتصال وخاصة في الصحافة، هذه القيود والضغوط جاءت في الكتاب الذي أصدره "مريل" و"بريان" و"ليكس" عام 1970م، وهي⁽¹⁾:

1. الضغوط القانونية: ومنها الأحكام القانونية الخاصة بقوانين الصحافة، وهي في العادة غير واضحة أو محددة، ويغلب عليها الطابع المزاجي المقابل للتفسير الشخصي.

2. الضغوط الخاصة بالعلاقات داخل المؤسسة الصحفية، سواء الضغط من الرؤساء في العمل، أو من زملاء العمل، حيث يتفق الباحثون على أن علاقات العمل تضع بصمتها على الصحفي، حيث ترسم له تفاعلاً اجتماعياً من خلال علاقته بجماعة العمل.

(1) الزباني، الضغوط المهنية المؤثرة على القائم بالاتصال في الصحافة البحرينية (ص 445).

3. الضغوط الخاصة بالسرية ومنها: الحرمان من معرفة المعلومات الحكومية، فمثلاً الصحفي لا يستطيع الحصول على أسماء أو عدد الأشخاص المختفين، أو منع تواجد المتحدثين الصحفيين والمصورين والمراسلين للحد من النشاط الإخباري.
4. الضغوط الاقتصادية والسياسية: ومنها الرشوة والإعلانات والامتيازات الخاصة، مثل: السيطرة على ورق الصحف والطباعة، حجب المواقع الالكترونية، قطع الاتصالات وغيرها.

وفي إطار الدراسات التي عالجت الضغوط المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال، تناولت "ألفت آغا" القائمين بالاتصال والضغوط التي يتعرضون لها أثناء تأدية عملهم، وأظهرت نتائج هذه الدراسة أن 84.5% من عينة البحث يتعرضون لضغوط أثناء ممارسة العمل الصحفي، أما عن نوعية الضغوط، فقد تصدرت ضغوط السلطة أول هذه الضغوط من خلال القوانين والتشريعات التي تصدرها، أو من خلال التوجيهات والتعليمات التي تعطى للقائمين بالاتصال أو التدخل في عملهم، وجاءت الضغوط من الرؤساء في العمل في المرتبة الثانية، ثم نقص الموارد والإمكانات في المرتبة الثالثة، يليها الضغوط من قيم المجتمع وتقاليد والضغوط من المعلنين وإعلاناتهم في المرتبة الرابعة، ثم الضغوط من مصادر الأنباء المختلفة في المرتبة الخامسة، والضغوط بين الزملاء في العمل، تليها الضغوط من الرغبة في الترقى أيضاً في المرتبة السادسة، والضغوط من الجمهور العام، والضغوط من رجال العلاقات العامة في المنظمات، والمؤسسات في المرتبتين السابعة والثامنة على التوالي⁽¹⁾.

كذلك تناول "زهير عابد" مجموعة من الضغوط التي يتعرض لها القائم بالاتصال، وقد حددها فيما يلي⁽²⁾:

1. الضغوط المادية: وتشمل التهديدات الرسمية وغير الرسمية بالقتل، والاستدعاء من قبل الأجهزة الأمنية، الوقف عن العمل، التقدم للمحاكمة، النقل التعسفي، المنع من مزاوله المهنة، الفصل من العمل، الإيذاء الجسدي، الاعتقال.
2. الضغوط المعنوية: وتتمثل في الإغراء، الترهيب، المنع من الكتابة، النقل إلى عمل آخر.
3. الضغوط التشريعية: وتشمل القوانين الدستورية، القوانين الأمنية، قوانين الصحافة.

(1) آغا، القائمون بالاتصال وقضايا التنمية (ص217).

(2) عابد، ضغوط القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية دراسة استطلاعية (ص567-590).

4. الضغوط الاقتصادية التي تمارس ضد القائم بالاتصال كالحرمان من الإعلانات الرسمية، منع دخول المعدات الصحفية، الرشاوى والهدايا.
5. الضغوط المباشرة: مثل منع الترخيص، تعيين مراقب على وسائل الإعلام، مصادرة المطبوعات بعد طباعتها، استخدام العنف ضد الصحفيين، الاغتيالات التي يتعرض لها القائم بالاتصال.

ومهما يكن من أصل هذه الضغوط فهناك عامل مشترك يجمع بينهم، وهو أن هذه الضغوط تعرقل مسيرة العمل الصحفي، وتؤثر على دوره الاجتماعي، وعلى صياغة ومعالجة المضمون الصحفي والإخباري، وتحديد أولوياتها، كما تؤثر على نوعية الحقائق والوقائع التي تطرحها الصحافة⁽¹⁾. ولحد من هذه الضغوط يجب توفير بيئة مناسبة للصحفي، وهو يقوم بتنفيذ المسؤوليات المناط بها داخل الصحيفة، وهذا يتطلب العمل الجاد من المؤسسات الصحفية من أجل تقليل ذلك إلى أدنى درجة ممكنة، ومن العوامل المساعدة لتحقيق ذلك وضوح الأدوار الوظيفية (متطلبات العمل)، والعبء الوظيفي المناسب، وعدم تعارض الأدوار، ووضوح المسؤوليات ووجود الدعم الاجتماعي، وبيئة العمل المناسبة من حيث الجوانب المادية، والمشاركة في القرارات، والعائد المالي الذي يتناسب بشكل كافٍ مع متطلبات الحياة في الوقت الحاضر⁽²⁾.

وبناءً على ما تقدم من رؤية تلك الدراسات للضغوط الأكثر تأثيراً على القائم بالاتصال، تجد الباحثة أن جميعها اتفقت على أنواع معينة من الضغوط، فهناك الضغوط المهنية والإدارية، مثل: ضغوط السياسة التحريرية، وضغوط الرؤساء في العمل، وضغوط الزملاء والضغوط الخاصة بفرص الترقى وهي عوامل تشير إلى الضغوط الداخلية في المؤسسة الإعلامية، أيضاً الضغوط الخارجية، والتي تمثلت في الضغوط السياسية، والقوانين والتشريعات الصحفية، كذلك الضغوط الشخصية والعائلية، والضغوط المجتمعية المتمثلة في قيم المجتمع وتقاليد.

(1) بخيت، العمل الصحفي في مصر دراسة سسيولوجية للصحفيين المصريين (ص33).

(2) الزباني، الضغوط المهنية المؤثرة على القائم بالاتصال في الصحافة البحرينية (ص454).

الفصل الثالث

نتائج الدراسة الميدانية وفروضها

الفصل الثالث

نتائج الدراسة الميدانية وفروضها

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية الخاصة بالعوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، والمقترحات التي تساعد على تحسين الرضا الوظيفي، واختبار فروض الدراسة، وقد تم إجراء المعالجات الإحصائية للبيانات المتجمعة من استبانة الدراسة، إذ تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) للحصول على نتائج الدراسة التي تم عرضها، وقد تم تقسيم الفصل إلى أربعة مباحث هي:

المبحث الأول: تأثير العوامل الذاتية والتنظيمية على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

المبحث الثاني: تأثير العوامل الاقتصادية والخاصة بالعلاقة مع جماعات العمل على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات.

المبحث الثالث: الضغوط والمقترحات الخاصة بتحسين الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

المبحث الرابع: اختبار فروض الدراسة.

المبحث الأول

تأثير العوامل الذاتية والعوامل التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الفلسطينيين في فلسطين

يتضمن هذا المبحث النتائج الخاصة بتأثير كل من العوامل الذاتية التي تشمل مجالات الانتماء، الاحترام وتقدير الذات، والمكانة الاجتماعية على الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الفلسطينيين، وكذلك تأثير العوامل التنظيمية التي تشمل كل من مجال طبيعة العمل، الأمن والاستقرار الوظيفي، فرص الترقى، بيئة وظروف العمل، السياسة الإعلامية، فرص التدريب، التحفيز على الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الفلسطينيين.

أولاً- تأثير العوامل الذاتية على الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الفلسطينيين في فلسطين.

يبين الجدول رقم (3.1) مدى تأثير العوامل الذاتية (الانتماء، الاحترام وتقدير الذات، المكانة الاجتماعية) على الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الفلسطينيين في فلسطين، علماً أنه تم استخدام اختبار T لمعرفة إذا ما كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت درجة الحياد وهي 3 أم لا.

جدول (3.1): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig) لجميع مجالات محور "العوامل الذاتية"

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	الانتماء	4.03	0.43	80.6	27.49	0.00	3
2	الاحترام وتقدير الذات	4.41	0.49	88.2	32.94	0.00	1
3	المكانة الاجتماعية	4.16	0.58	83.2	22.91	0.00	2
	مجالات المحور ككل	4.19	0.42	83.8	32.31	0.00	

• المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

تبين من نتائج جدول (3.1):

أن الوزن النسبي الكلي للعوامل الذاتية المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الفلسطينيين بلغ (83.8%)، وبلغ المتوسط الحسابي (4.19)، وانحراف معياري (0.42)، وقيمة الاختبار (32.31)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (0.00)، مما يشير إلى أن

محور العوامل الذاتية دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المحور يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل المبحوثات على مجالات هذا المحور.

أما بالنسبة للمجالات الخاصة بالعوامل الذاتية فقد تبين أن جميع العوامل الذاتية أثرت إيجابياً على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات، فقد حصل مجال الاحترام وتقدير الذات على الترتيب الأول بوزن نسبي (88.2%)، يليه مجال المكانة الاجتماعية بوزن نسبي (83.2%)، واحتل مجال الانتماء الترتيب الثالث بوزن نسبي (80.6%).

وفيما يلي عرض لكل مجال من مجالات العوامل الذاتية:

▪ المجال الأول: الانتماء

يبين الجدول رقم (2. 3) مدى تأثير مجال الانتماء على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

جدول (3.2): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال الانتماء

م	ال فقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	أشعر بالسعادة لكوني أعمل في مهنة الصحافة.	4.42	0.69	88.3	23.36	0.00	2
2	أشعر بالانتماء لعملتي الذي يتناسب مع قيمتي.	4.38	0.65	87.7	24.23	0.00	3
3	تتوافق مهنتي الصحفية مع ميولي واهتماماتي الشخصية.	4.48	0.60	89.5	28.07	0.00	1
4	أرى بأن عملي يتناسب مع اتجاهاتي.	4.13	0.82	82.6	15.72	0.00	5
5	أشعر بالسعادة لكون المؤسسة الإعلامية التي أعمل بها مشهورة.	2.62	1.38	52.5	-3.12	0.00	7
6	أنتمي لعملتي لأنه يتناسب مع أهدافي.	4.19	0.69	83.7	19.43	0.00	4
7	أشعر بأن عملي يتناسب مع طبيعة اتجاهاتي الفكرية.	3.99	0.76	79.8	14.84	0.00	6
	فقرات مجال الانتماء ككل	4.03	0.43	80.6	27.49	0.00	

• المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

تبيين من نتائج جدول (2. 3):

أن أعلى وزن نسبي حصلت عليه الفقرة الثالثة (تتوافق مهنتي الصحفية مع ميولي واهتماماتي الشخصية) حيث بلغ (89.5%)، بمتوسط حسابي يساوي (4.48) (الدرجة الكلية من 5)، وانحراف معياري (0.60)، وقيمة الاختبار (28.07)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني موافقة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة بدرجة رضا كبيرة.

فيما حصلت الفقرة الخامسة (أشعر بالسعادة لكون المؤسسة الإعلامية التي أعمل بها مشهورة) على أدنى وزن نسبي من بين فقرات المجال بلغ (52.5%)، ومتوسط الحسابي (2.62)، وانحراف معياري (1.38)، وقيمة الاختبار (-3.12)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد وصل لدرجة الحياد وهي (3) وهذا يعني أن هناك درجة متوسطة من الرضا عن هذه الفقرة.

بشكل عام يمكن القول بأن الوزن النسبي الكلي لفقرات مجال الانتماء المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات بلغ (80.6%)، بانحراف معياري (0.43)، وأن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة بلغ (4.03)، وقيمة الاختبار (27.49) وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك يعد مجال "الانتماء" دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويلاحظ أن معظم فقرات مجال الانتماء لها أثر إيجابي ملحوظ على رضا الصحفيات، حيث تظهر الموافقة على الفقرات (1)، (2)، (3) حيث كانت درجات الموافقة فيها أعلى من غيرها، فقد حصلت الفقرة (3) (تتوافق مهنتي الصحفية مع ميولي واهتماماتي الشخصية) على الترتيب الأول بوزن نسبي (89.5%)، يليها الفقرة (1) (أشعر بالسعادة لكوني أعمل في مهنة الصحافة) بوزن نسبي (88.3%)، ثم الفقرة (2) (أشعر بالانتماء لعملي الذي يتناسب مع قيمتي) بوزن نسبي (87.7%).

▪ المجال الثاني: الاحترام وتقدير الذات

يبين الجدول (3.3) مدى تأثير مجال الاحترام وتقدير الذات على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

جدول (3.3): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال الاحترام وتقدير الذات

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	أعمل في الصحافة بهدف تطوير ذاتي وإثبات قدراتي.	4.46	0.67	89.2	24.79	0.00	3
2	أشعر بالتقدير الذاتي من خلال إنجازي عملي.	4.50	0.57	90.0	29.80	0.00	2
3	يكسبني عملي في الصحافة الاحترام والتقدير.	4.43	0.60	88.6	27.36	0.00	4
4	أرى بأن عملي يحقق لي السعادة والبهجة.	4.24	0.75	84.8	18.95	0.00	6
5	أشعر باحترام الذات بسبب المركز الذي أشغله في عملي.	4.26	0.71	85.2	20.25	0.00	5
6	أحترم رسالتي الصحفية التي أقوم بها.	4.58	0.57	91.5	31.61	0.00	1
	فقرات مجال الاحترام وتقدير الذات ككل	4.41	0.49	88.2	32.94	0.00	

• المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

تبين من نتائج جدول (3.3):

أن أعلى وزن نسبي حصلت عليه الفقرة السادسة (أحترم رسالتي الصحفية التي أقوم بها) حيث بلغ (91.5%)، ومتوسط حسابي يساوي (4.58) (الدرجة الكلية من 5)، بانحراف معياري (0.57)، وقيمة الاختبار (31.61)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني موافقة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة بدرجة كبيرة.

فيما حصلت الفقرة الرابعة (أرى بأن عملي يحقق لي السعادة والبهجة) على أدنى وزن نسبي بين الفقرات بلغ (84.8%)، ومتوسط حسابي يساوي (4.24)، وانحراف معياري (0.75)،

وقيمة الاختبار (18.95)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني موافقة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة.

بشكل عام يمكن القول بأن الوزن النسبي الكلي لفقرات مجال الاحترام وتقدير الذات المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات بلغ (88.2%) بانحراف معياري (0.49)، وأن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة بلغ (4.41)، وقيمة الاختبار (32.94)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك يعد مجال "الاحترام وتقدير الذات" دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويلاحظ أن جميع فقرات مجال الاحترام وتقدير الذات أثرت إيجابياً على الرضا الوظيفي للصحفيات، ومنها ما أثر أكثر من غيرها كما في الفقرات (1)، (2)، (6) حيث كانت درجات الموافقة فيها أعلى من غيرها، فقد حصلت الفقرة (6) (أحترم رسالتي الصحفية التي أقوم بها) على الترتيب الأول بوزن نسبي (91.5%)، يليها الفقرة (2) (أشعر بالتقدير الذاتي من خلال إنجازي لعملي) بوزن نسبي (90.0%)، ثم الفقرة (1) (أعمل في الصحافة بهدف تطوير ذاتي وإثبات قدراتي) بوزن نسبي (89.2%).

المجال الثالث: المكانة الاجتماعية

يبين الجدول (3.4) مدى تأثير مجال المكانة الاجتماعية على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

جدول (3.4): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال المكانة الاجتماعية

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	يمنحني عملي في الصحافة مكانة اجتماعية مرموقة.	4.16	0.76	83.2	17.53	0.00	3
2	يكسبني عملي في الصحافة احترام المجتمع.	4.13	0.72	82.6	17.92	0.00	4
3	أشعر بأنني أقوم بعمل مهم ونافع لي وللمجتمع.	4.34	0.63	86.8	24.25	0.00	1
4	يشكل العمل في مهنة الصحافة مصدر فخر وتقدير من العائلة لي.	4.24	0.86	84.8	16.40	0.00	2
5	تحقق لي وظيفتي مكانة ومنزلة اجتماعية جيدة تتناسب مع طموحاتي.	4.08	0.83	81.6	14.83	0.00	5
6	أشعر بتقبل الآخرين لمهنتي كصحفية.	4.00	0.80	80.0	14.30	0.00	6
	فقرات مجال المكانة الاجتماعية ككل	4.16	0.58	83.2	22.91	0.00	

• المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

تبين من نتائج جدول (3.4):

أن أعلى وزن نسبي حصلت عليه الفقرة الثالثة (أشعر بأنني أقوم بعمل مهم ونافع لي وللمجتمع) حيث بلغ (86.8%)، ومتوسط حسابي يساوي (4.34) (الدرجة الكلية من 5)، بانحراف معياري (0.63)، وقيمة الاختبار (24.25)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياض وهي (3)، وهذا يعني موافقة بشدة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة بدرجة كبيرة جداً.

فيما حصلت الفقرة السادسة (أشعر بتقبل الآخرين لمهنتي كصحفية) على أدنى وزن نسبي حيث بلغ (80.0%)، ومتوسط حسابي يساوي (4.00)، وانحراف معياري (0.80)، وقيمة الاختبار (14.30)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني موافقة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة.

بشكل عام يمكن القول بأن الوزن النسبي الكلي لفقرات مجال المكانة الاجتماعية المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات بلغ (83.2%)، بانحراف معياري (0.58)، وأن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة بلغ (4.16)، وقيمة الاختبار (22.91)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك يعد مجال "المكانة الاجتماعية" دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويلاحظ أن جميع فقرات مجال المكانة الاجتماعية أثرت إيجابياً على الرضا الوظيفي للصحفيات، ومنها ما أثر أكثر من غيرها كما في الفقرات (3)، (4)، (1) حيث كانت درجات الموافقة فيها أعلى من غيرها، فقد حصلت الفقرة (3) (أشعر بأنني أقوم بعمل مهم ونافع لي وللمجتمع) على الترتيب الأول بوزن نسبي (86.8%)، يليها الفقرة (4) (يشكل العمل في مهنة الصحافة مصدر فخر وتقدير من العائلة لي) بوزن نسبي (84.8%)، ثم الفقرة (1) (يمنحني عملي في الصحافة مكانة اجتماعية مرموقة) بوزن نسبي (83.2%).

ثانياً- تأثير العوامل التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

يبين الجدول رقم (5.3) مدى تأثير العوامل التنظيمية (طبيعة العمل، الأمن والاستقرار الوظيفي، فرص الترقى، بيئة وظروف العمل، السياسة الإعلامية، فرص التدريب، التحفيز) على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، علماً أنه تم استخدام اختبار T لمعرفة إذا ما كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت درجة الحياد وهي 3 أم لا.

جدول (3.5): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig) لجميع مجالات محور "العوامل التنظيمية"

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	طبيعة العمل	4.21	0.56	84.2	24.52	0.00	1
2	الأمن والاستقرار الوظيفي	2.95	0.86	59.0	-0.63	0.53	7
3	فرص الترقى	3.10	0.95	61.9	1.16	0.25	6
4	ظروف العمل	3.63	0.75	72.6	9.56	0.00	2
5	السياسة الإعلامية	3.60	0.72	72.0	9.49	0.00	3
6	فرص التدريب	3.46	1.00	69.1	5.19	0.00	4
7	التحفيز	3.44	0.86	68.8	5.83	0.00	5
	مجالات محور العوامل التنظيمية ككل	3.49	0.63	69.9	8.96	0.00	

• المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

تبين من نتائج جدول (3.5):

أن الوزن النسبي الكلي للعوامل التنظيمية المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات بلغ (69.9%)، مما يشير إلى أن العوامل التنظيمية أثرت إيجابياً على الرضا الوظيفي لديهن، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.49)، والانحراف المعياري (0.63)، وقيمة الاختبار (8.96)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (0.00)، مما يشير إلى أن محور العوامل التنظيمية دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المحور زاد عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل المبحوثات على مجالات هذا المحور.

أما بالنسبة للمجالات الخاصة بالعوامل التنظيمية فقد تبين أن معظم العوامل التنظيمية أثرت إيجابياً على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات، فقد حصل مجال طبيعة العمل على الترتيب الأول بوزن نسبي (84.2%)، يليه مجال ظروف العمل بوزن نسبي (72.6%)، يليه مجال السياسة الإعلامية بوزن نسبي (72.0%)، ثم مجال فرص التدريب بوزن نسبي (69.1%)، يليه مجال التحفيز بوزن نسبي (68.8%)، فيما كان لكل من مجال فرص الترقى ومجال الأمن والاستقرار الوظيفي أثر محايد على الرضا الوظيفي فقد حصل مجال فرص الترقى بوزن نسبي (61.9%)، واحتل مجال الأمن والاستقرار الوظيفي الترتيب السابع والأخير بوزن نسبي (59.0%).

وفيما يلي عرض لكل مجال من مجالات العوامل التنظيمية:

▪ المجال الأول: طبيعة العمل

يبين الجدول رقم (6. 3) مدى تأثير مجال طبيعة العمل على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

جدول (3.6): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال طبيعة العمل

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	تتيح وظيفتي في الصحافة فرص الإبداع.	4.22	0.69	84.5	20.36	0.00	5
2	أشعر بقيمة العمل الذي أقوم به.	4.31	0.67	86.2	22.30	0.00	2
3	حبي لعملتي يجعلني مواظبة عليه.	4.31	0.69	86.2	21.56	0.00	2
4	أتقن عملي لإيماني بقدسيته.	4.33	0.69	86.6	22.11	0.00	1
5	أشعر بالسعادة لأن عملي يوظف قدراتي ومهاراتي.	4.23	0.71	84.7	19.64	0.00	4
6	أرى أن الأهداف المتعلقة بعملتي في الصحافة واضحة.	4.09	0.76	81.8	16.35	0.00	7
7	تتطابق قيمتي الشخصية مع قيم العمل الصحفي.	4.12	0.73	82.5	17.63	0.00	6
8	تناسب طبيعة عملي مع طبيعتي كامرأة.	4.05	0.91	80.9	13.05	0.00	8
	فقرات مجال طبيعة العمل ككل	4.21	0.56	84.2	24.52	0.00	

• المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

تبين من نتائج جدول (6. 3):

أن أعلى وزن نسبي حصلت عليه الفقرة الرابعة (أتقن عملي لإيماني بقدسيته) حيث بلغ (86.6%)، بمتوسط حسابي يساوي (4.33) (الدرجة الكلية من 5)، وانحراف معياري (0.69)، وقيمة الاختبار (22.11)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني موافقة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة بدرجة كبيرة.

فيما حصلت الفقرة الثامنة (تتناسب طبيعة عملي مع طبيعتي كامرأة) على أدنى وزن نسبي بلغ (80.9%)، ومتوسط حسابي يساوي (4.05)، وانحراف معياري (0.91)، وقيمة الاختبار (24.52)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني موافقة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة بدرجة كبيرة.

بشكل عام يمكن القول بأن الوزن النسبي الكلي لفقرات مجال طبيعة العمل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات بلغ (84.2%)، بانحراف معياري (0.56)، وأن المتوسط الحسابي لاستجابات الصحفيات بلغ (4.21)، وقيمة الاختبار (24.52)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك يعد مجال "طبيعة العمل" دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويلاحظ أن جميع فقرات مجال طبيعة العمل أثرت إيجابياً على الرضا الوظيفي للصحفيات، ومنها ما أثر أكثر من غيرها كما في الفقرات (2)، (3)، (4) حيث كانت درجات الموافقة فيها أعلى من غيرها، فقد حصلت الفقرة (4) (أتقن عملي لإيماني بقدسيته) على الترتيب الأول بوزن نسبي (86.6%)، يليها الفقرة (2) (أشعر بقيمة العمل الذي أقوم به) والفقرة (3) (حبي لعملي يجعلني مواظبة عليه) بوزن نسبي (86.2%)، ثم الفقرة (5) (أشعر بالسعادة لأن عملي يوظف قدراتي ومهاراتي) بوزن نسبي (84.7%).

المجال الثاني: الأمن والاستقرار الوظيفي

يبين الجدول رقم (3.7) مدى تأثير مجال الأمن والاستقرار الوظيفي على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

جدول (3.7): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال الأمن والاستقرار الوظيفي

م	ال فقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	أشعر بالاستقرار النفسي والاطمئنان أثناء تأديتي عملي.	3.80	0.95	76.0	9.59	0.00	1
2	أشعر بالراحة تجاه الضمانات التي يقدمها عملي لي في حال ترك العمل.	2.77	1.21	55.3	2.185-	0.03	5
3	أرى بأن عملي يضمن تأميناً لمستقبلي بعد إنهاء الخدمة.	2.50	1.17	50.0	4.874-	0.00	7
4	أشعر بأن مؤسستي توفر حماية وتعويض يلائم خطورة مهنتي.	2.78	1.19	55.7	2.068-	0.04	4
5	أتوقع بأن الراتب الذي سأحصل عليه بعد التقاعد يوفر لي حياة كريمة.	2.40	1.17	48.0	5.870-	0.00	8
6	أشعر بأن مؤسستي توفر الاستقرار الوظيفي الملائم لعملي الصحفي.	3.11	1.22	62.2	1.01	0.31	3
7	أشعر بالرضا تجاه نظام التأمين المعمول به في مؤسستي.	2.68	1.14	53.7	3.150-	0.00	6
8	يوجد عقد عمل موقع بيني وبين مؤسستي.	3.58	1.31	71.5	5.04	0.00	2
	فقرات مجال الأمن والاستقرار ككل	2.95	0.86	59.0	-634-	0.53	

• المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

تبين من نتائج جدول (3.7):

أن أعلى وزن نسبي حصلت عليه الفقرة الأولى (أشعر بالاستقرار النفسي والاطمئنان أثناء تأديتي عملي) حيث بلغ (76.0%)، ومتوسط حسابي يساوي (3.80) (الدرجة الكلية من 5)، بانحراف معياري (0.95)، وقيمة الاختبار (9.59)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن

متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني موافقة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة بدرجة رضا كبيرة.

فيما حصلت الفقرة الخامسة (أتوقع بأن الراتب الذي سأحصل عليه بعد التقاعد يوفر لي حياة كريمة) على أدنى وزن نسبي بين الفقرات بلغ (48.0%)، ومتوسط حسابي يساوي (2.40)، وانحراف معياري (1.17)، وقيمة الاختبار (-5.870)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد انخفض عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني عدم موافقة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة أي بدرجة رضا قليلة.

بشكل عام يمكن القول بأن الوزن النسبي الكلي لفقرات مجال الأمن والاستقرار الوظيفي المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات بلغ (59.0%)، بانحراف معياري (0.86)، وأن المتوسط الحسابي بلغ (2.95)، وقيمة الاختبار (-0.634)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.53)، لذلك يعد مجال "الأمن والاستقرار الوظيفي" غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال لا يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني أن هناك رضا متوسط من قبل أفراد العينة عن فقرات هذا المجال.

ويلاحظ أن تأثير مجال الأمن والاستقرار الوظيفي على الصحفيات وصل لدرجة الحياد، حيث يوجد فقرات أثرت سلباً على رضا الصحفيات وأبدت الصحفيات عدم الموافقة عليها كما في فقرات (2)، (3)، (5) حيث أشارت إلى تأثيرات سلبية، فقد حصلت الفقرة (2) (أشعر بالراحة تجاه الضمانات التي يقدمها عملي لي في حال ترك العمل) على وزن نسبي (55.3%)، بينما حصلت الفقرة (3) (أرى بأن عملي يضمن تأميناً لمستقبلي بعد إنهاء الخدمة) الترتيب السابع بوزن نسبي (50.0%)، في حين حصلت الفقرة (5) (أتوقع بأن الراتب الذي سأحصل عليه بعد التقاعد يوفر لي حياة كريمة) الترتيب الثامن والأخير بوزن نسبي (48.0%).

المجال الثالث: فرص الترقى

يبين الجدول رقم (8. 3) مدى تأثير مجال فرص الترقى على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

جدول (3.8): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال فرص الترقى

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	أشعر بوجود عدالة في الحصول على الترقية.	2.96	1.18	59.2	-0.37	0.71	4
2	أرى أن فرص الترقية في مؤسستي تخضع لمعايير واضحة.	2.98	1.07	59.5	-0.24	0.81	3
3	أجد أن فرص الترقية والترقية ترتبط بالكفاءة أكثر من الأقدمية.	2.96	1.16	59.2	-0.38	0.71	4
4	أرى أن هناك عدالة في ترقية الصحفيات مقارنة بالصحفيين.	2.84	1.17	56.8	-1.58	0.12	6
5	يتيح لي موقعي الصحفي فرصاً للترقى لمواقع أعلى.	3.30	1.12	66.0	3.06	0.00	2
6	يوجد نظام وظيفي معمول به في مؤسستي.	3.54	1.06	70.8	5.76	0.00	1
	فقرات مجال فرص الترقى ككل	3.10	0.95	61.9	1.16	0.25	

• المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

تبيين من نتائج جدول (8. 3):

أن أعلى وزن نسبي حصلت عليه الفقرة السادسة (يوجد نظام وظيفي معمول به في مؤسستي) حيث بلغ (70.8%)، ومتوسط حسابي يساوي (3.54) (الدرجة الكلية من 5)، بانحراف معياري (1.06)، وقيمة الاختبار (5.76)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني موافقة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة بدرجة رضا كبيرة.

فيما حصلت الفقرة الرابعة (أرى أن هناك عدالة في ترقية الصحفيات مقارنة بالصحفيين) على أدنى وزن نسبي حيث بلغ (56.8%)، ومتوسط حسابي يساوي (2.84)، وانحراف معياري (1.17)، وقيمة الاختبار (-1.58)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.12)، لذلك تعد هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لا يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني موافقة بدرجة متوسطة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة.

بشكل عام يمكن القول بأن الوزن النسبي الكلي لفقرات مجال فرص الترقى المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات بلغ (61.9%)، بانحراف معياري (0.95)، وأن المتوسط الحسابي لاستجابات الصحفيات بلغ (3.10)، وقيمة الاختبار (1.16)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.25)، لذلك يعد مجال "فرص الترقى" غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال لا يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويلاحظ أن معظم فقرات مجال "فرص الترقى" أثرت تأثيراً محايداً على الرضا الوظيفي للصحفيات، ومنها ما أثر أكثر من غيرها كما في الفقرات (5)، (2)، (1) فقد حصلت الفقرة (5) (يتيح لي موقعي الصحفي فرصاً للترقى لمواقع أعلى) على وزن نسبي (66.0%)، في حين حصلت الفقرة (2) (أرى أن فرص الترقية في مؤسستي تخضع لمعايير واضحة) على وزن نسبي (59.5%)، وحصلت الفقرة (1) (أشعر بوجود عدالة في الحصول على الترقية) على وزن نسبي (59.2%).

المجال الرابع: بيئة وظروف العمل

يبين الجدول رقم (9. 3) مدى تأثير مجال بيئة وظروف العمل على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

جدول (3.9): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال بيئة وظروف العمل

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	توفر المؤسسة ما يحتاجه عملي من أجهزة وأدوات متطورة.	3.68	1.02	73.6	7.66	0.00	3
2	ظروف العمل من حيث الإضاءة والتهوية والتدفئة مناسبة.	3.75	1.03	75.0	8.27	0.00	2
3	تساعدني طرق وأساليب العمل المستخدمة في إنجاز العمل بسهولة.	3.84	1.00	76.8	9.61	0.00	1
4	تصميم مكان العمل ومساحات الغرف تتناسب مع عدد الصحفيات في مؤسستي.	3.57	1.11	71.4	5.83	0.00	5
5	تصميم المكاتب وتوزيع الأجهزة في مؤسستي تساعدني على أداء عملي بسهولة.	3.58	1.07	71.6	6.23	0.00	4
6	تتلاءم ساعات وأوقات العمل مع مسؤولياتي الاسرية.	3.46	1.20	69.2	4.40	0.00	7
7	تتوفر السلامة الأمنية والمهنية أثناء تأديتي لعملي.	3.53	1.04	70.6	5.84	0.00	6
	فقرات مجال بيئة وظروف العمل ككل	3.63	0.75	72.6	9.56	0.00	

• المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

تبين من نتائج جدول (9. 3):

أن أعلى وزن نسبي حصلت عليه الفقرة الثالثة (تساعدني طرق وأساليب العمل المستخدمة في إنجاز العمل بسهولة) حيث بلغ (76.8%)، ومتوسط حسابي يساوي (3.84) (الدرجة الكلية من 5)، بانحراف معياري (1.00)، وقيمة الاختبار (9.61)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة

($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني موافقة بدرجة كبيرة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة.

فيما حصلت الفقرة السادسة (تتلاءم ساعات وأوقات العمل مع مسؤولياتي الاسرية) على أدنى وزن نسبي حيث بلغ (69.2%)، بمتوسط حسابي يساوي (3.46) ، وانحراف معياري (1.20)، وقيمة الاختبار (4.40)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني موافقة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة.

بشكل عام يمكن القول بأن الوزن النسبي الكلي لفقرات مجال "بيئة وظروف العمل" المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات بلغ (72.6%)، بانحراف معياري (0.75)، وأن المتوسط الحسابي لاستجابات الصحفيات بلغ (3.63)، وقيمة الاختبار (9.56)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك يعد مجال "بيئة وظروف العمل" دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويلاحظ أن جميع فقرات مجال "بيئة وظروف العمل" أثرت إيجابياً على الرضا الوظيفي للصحفيات، ومنها ما أثر أكثر من غيرها كما في الفقرات (3)، (2)، (1) حيث كانت درجات الموافقة فيها أعلى من غيرها، فقد حصلت الفقرة (3) (تساعدني طرق وأساليب العمل المستخدمة في إنجاز العمل بسهولة) على الترتيب الأول بوزن نسبي (76.8%)، يليها الفقرة (2) (ظروف العمل من حيث الإضاءة والتهوية والتدفئة مناسبة) بوزن نسبي (75.0%)، ثم الفقرة (1) (توفر المؤسسة ما يحتاجه عملي من أجهزة وأدوات متطورة) بوزن نسبي (73.6%).

المجال الخامس: السياسة الإعلامية

يبين الجدول رقم (3.10) مدى تأثير مجال السياسة الإعلامية على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

جدول (3.10): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال السياسة الإعلامية

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	أرى أن السياسة الإعلامية لمؤسستي واضحة.	3.96	0.98	79.2	11.24	0.00	2
2	تسمح لي مؤسستي المشاركة في رسم سياستها الإعلامية.	3.17	1.16	63.4	1.67	0.10	5
3	أرى أن مؤسستي تنشر ما تنقله عن وكالات الأنباء والصحف الأجنبية بما يتناسب مع سياستها التحريرية.	4.08	0.65	81.5	18.77	0.00	1
4	تسمح السياسة الإعلامية لي بالنقد المباشر للنظام السياسي.	3.08	1.16	61.7	0.83	0.41	6
5	أرى أن السياسة الإعلامية تؤثر إيجابياً في قدرتي على تحليل المعلومات.	3.63	0.91	72.6	7.92	0.00	4
6	تترك السياسة الإعلامية لي حرية اختيار الموضوعات التي سيتم نشرها.	3.67	1.07	73.4	7.15	0.00	3
	فقرات مجال السياسة الإعلامية ككل	3.60	0.72	72.0	9.49	0.00	

• المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha < 0.05$

تبين من نتائج جدول (3.10):

أن أعلى وزن نسبي حصلت عليه الفقرة الثالثة (أرى أن مؤسستي تنشر ما تنقله عن وكالات الأنباء والصحف الأجنبية بما يتناسب مع سياستها التحريرية) حيث بلغ (81.5%)، ومتوسط حسابي يساوي (4.08) (الدرجة الكلية من 5)، بانحراف معياري (0.65)، وقيمة الاختبار (18.77)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد

زاد عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني موافقة بدرجة كبيرة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة.

فيما حصلت الفقرة الرابعة (تسمح السياسة الإعلامية لي بالنقد المباشر للنظام السياسي) على أدنى وزن نسبي حيث بلغ (61.7%)، ومتوسط حسابي يساوي (3.08)، وانحراف معياري (1.16)، وقيمة الاختبار (0.83)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.41)، لذلك تعد هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لا يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي 3، وهذا يعني أن هناك درجة متوسطة من الرضا عن هذه الفقرة.

بشكل عام يمكن القول بأن الوزن النسبي الكلي لفقرات مجال السياسة الإعلامية المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات بلغ (72.0%)، بانحراف معياري (0.72)، وأن المتوسط الحسابي لاستجابات الصحفيات بلغ (3.60)، وقيمة الاختبار (9.49)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك يعد مجال "السياسة الإعلامية" دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويلاحظ أن معظم فقرات مجال السياسة الإعلامية أثرت إيجابياً على الرضا الوظيفي للصحفيات، ومنها ما أثر أكثر من غيرها كما في الفقرات (3)، (1)، (6)، (5) حيث كانت درجات الموافقة فيها أعلى من غيرها، فقد حصلت الفقرة (3) (أرى أن مؤسستي تنشر ما تنقله عن وكالات الأنباء والصحف الأجنبية بما يتناسب مع سياستها التحريرية) على الترتيب الأول بوزن نسبي (81.5%)، يليها الفقرة (1) (أرى أن السياسة الإعلامية لمؤسستي واضحة) بوزن نسبي (79.2%)، ثم الفقرة (6) (تترك السياسة الإعلامية لي حرية اختيار الموضوعات التي سيتم نشرها) بوزن نسبي (73.4%)، ثم الفقرة (5) (أرى أن السياسة الإعلامية تؤثر إيجابياً في قدرتي على تحليل المعلومات) بوزن نسبي (72.6%).

▪ المجال السادس: فرص التدريب

يبين الجدول رقم (3.11) مدى تأثير مجال فرص التدريب على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

جدول (3.11): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال فرص التدريب

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	توفر مؤسستي فرص تدريب متكافئة بين الصحفيين في مؤسستي.	3.57	1.15	71.4	5.62	0.00	2
2	أشعر باهتمام مؤسستي بالتدريب والتطوير الملائم لتحديات العمل الإعلامي.	3.54	1.14	70.8	5.41	0.00	3
3	أشعر بالمساواة بيني وبين زميلي الرجل في فرص التدريب.	3.52	1.24	70.3	4.74	0.00	5
4	تكتسبني برامج التدريب بالمؤسسة المعلومات والمعارف والمهارات الصحفية.	3.69	1.10	73.8	7.19	0.00	1
5	تؤمن مؤسستي لي المشاركة في المؤتمرات والندوات والبعثات إلى الخارج.	3.00	1.25	60.0	0.00	1.00	7
6	تعمل برامج التدريب المطبقة على تنمية قدراتي كصحفية.	3.53	1.16	70.6	5.21	0.00	4
7	أشعر بالرضا تجاه مستوى التدريب الذي أتلقاه.	3.35	1.23	66.9	3.21	0.00	6
	فقرات مجال فرص التدريب ككل	3.46	1.00	69.1	5.19	0.00	

• المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

تبيين من نتائج جدول (3.11):

أن أعلى وزن نسبي حصلت عليه الفقرة الرابعة (تكتسبني برامج التدريب بالمؤسسة المعلومات والمعارف والمهارات الصحفية) حيث بلغ (73.8%)، بمتوسط حسابي يساوي (3.69) (الدرجة الكلية من 5)، وانحراف معياري (1.10)، وقيمة الاختبار (7.19)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة

($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني موافقة بدرجة كبيرة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة.

فيما حصلت الفقرة الخامسة (تؤمن مؤسستي لي المشاركة في المؤتمرات والندوات والبعثات إلى الخارج) على أدنى وزن نسبي حيث بلغ (60.0%)، ومتوسط حسابي يساوي (3.00)، وانحراف معياري (1.25)، وقيمة الاختبار (0.00)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (1.00)، لذلك تعد هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لا يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة.

بشكل عام يمكن القول بأن الوزن النسبي الكلي لفقرات مجال فرص التدريب المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات بلغ (69.1%)، بانحراف معياري (1.00)، وأن المتوسط الحسابي لاستجابات الصحفيات بلغ (3.46)، وقيمة الاختبار (5.19)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك يعد مجال "فرص التدريب" دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويلاحظ أن معظم فقرات مجال فرص التدريب أثرت إيجابياً على الرضا الوظيفي للصحفيات، ومنها ما أثر أكثر من غيرها كما في الفقرات (4)، (1)، (2) حيث كانت درجات الموافقة فيها أعلى من غيرها، فقد حصلت الفقرة (4) (تكسبني برامج التدريب بالمؤسسة المعلومات والمعارف والمهارات الصحفية) على الترتيب الأول بوزن نسبي (73.8%)، يليها الفقرة (1) (توفر مؤسستي فرص تدريب متكافئة بين الصحفيتين في مؤسستي) بوزن نسبي (71.4%)، ثم الفقرة (2) (أشعر باهتمام مؤسستي بالتدريب والتطوير الملائم لتحديات العمل الإعلامي) بوزن نسبي (70.8%).

▪ المجال السابع: التقدير في العمل (التحفيز)

يبين الجدول رقم (3.12) مدى تأثير مجال التقدير في العمل "التحفيز" على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

جدول (3.12): يوضح المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال التقدير في العمل "التحفيز"

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	أرى بأن نظام التقدير في العمل منصف للصحفيات والصحفيين على حد سواء.	3.37	1.18	67.4	3.56	0.00	4
2	يشكرني رئيسي على تميزي في عملي.	3.92	1.04	78.3	10.02	0.00	2
3	يقدر رئيسي قيمة الجهد الذي أبذله.	3.92	1.06	78.3	9.88	0.00	3
4	أقابل بالتشجيع والتقدير في موقعي الصحفي من جانب بعض الزملاء.	3.95	0.90	79.1	12.13	0.00	1
5	تقدم مؤسستي امتيازات وحوافز لأصحاب الأفكار الجديدة.	2.98	1.15	59.7	-0.15	0.88	6
6	يوجد نظام تقييم للعمل فعال وعادل بين الصحفي والصحفية.	3.22	1.19	64.5	2.14	0.03	5
7	يتوفر في مؤسستي نظام تحفيز معلن عنه.	2.72	1.15	54.5	-2.75	0.01	7
	فقرات مجال التقدير في العمل "التحفيز" ككل	3.44	0.86	68.8	5.83	0.00	

• المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha < 0.05$

تبين من نتائج جدول (3.12):

أن أعلى وزن نسبي حصلت عليه الفقرة الرابعة (أقابل بالتشجيع والتقدير في موقعي الصحفي من جانب بعض الزملاء) حيث بلغ (79.1%)، ومتوسط حسابي يساوي (3.95) (الدرجة الكلية من 5)، بانحراف معياري (0.90)، وقيمة الاختبار (12.13)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة

($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني موافقة بدرجة كبيرة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة.

فيما حصلت الفقرة السابعة (يتوفر في مؤسستي نظام تحفيز معطن عنه) على أدنى وزن نسبي حيث بلغ (54.5%)، ومتوسط حسابي يساوي (2.72)، وانحراف معياري (1.15)، وقيمة الاختبار (-2.75)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.01)، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لا يختلف عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة.

بشكل عام يمكن القول بأن الوزن النسبي الكلي لفقرات مجال التقدير في العمل "التحفيز" المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات بلغ (68.8%)، بانحراف معياري (0.86)، وأن المتوسط الحسابي لاستجابات الصحفيات بلغ (3.44)، وقيمة الاختبار (5.83) وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك يعد مجال "التقدير في العمل" دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويتبين أن تأثير مجال التقدير في العمل "التحفيز" وصل لدرجة الحياد، حيث يوجد فقرات كان لها تأثير محايد على الرضا الوظيفي للصحفيات، فقد حصلت الفقرات (5)، (7)، (1)، (6) على تأثيرات محايدة (أكبر من 52% إلى 68%)، حيث حصلت الفقرة (1) (أرى بأن نظام التقدير في العمل منصف للصحفيات والصحفيين على حد سواء) على وزن نسبي (67.4%)، والفقرة (6) (يوجد نظام تقييم للعمل فعال وعادل بين الصحفي والصحفية) على وزن نسبي (64.5%)، ثم الفقرة (5) (تقدم مؤسستي امتيازات وحوافز لأصحاب الأفكار الجديدة) على وزن نسبي (59.7%)، في حين حصلت الفقرة (7) (يتوفر في مؤسستي نظام تحفيز معطن عنه) على وزن نسبي (54.5%).

المبحث الثاني

تأثير العوامل الخاصة بالعلاقة مع جماعات العمل والعوامل الاقتصادية على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين

يتناول هذا المبحث تأثير كل من العوامل الخاصة بالعلاقة مع جماعات العمل وتشمل مجال العلاقة مع الرؤساء، والعلاقة مع الزملاء على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات، وتأثير العوامل الاقتصادية التي تشمل كل من مجال الراتب، والحوافز المادية على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات.

أولاً- تأثير العوامل الخاصة بالعلاقة مع جماعات العمل على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

يبين الجدول رقم (3.13) مدى تأثير العوامل الخاصة بالعلاقة مع جماعات العمل (العلاقة مع الرؤساء، العلاقة مع الزملاء) على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، علماً أنه تم استخدام اختبار T لمعرفة إذا ما كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت درجة الحياد وهي 3 أم لا.

جدول (3.13): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig) لجميع مجالات محور "العوامل الخاصة بالعلاقة مع جماعات العمل"

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	العلاقة مع الرؤساء	4.14	0.69	82.8	18.82	0.00	2
2	العلاقة مع الزملاء	4.20	0.65	84.0	21.08	0.00	1
	مجالات محور العلاقة مع جماعات العمل ككل	4.17	0.56	83.5	23.90	0.00	

• المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

تبين من نتائج جدول (3.13):

أن الوزن النسبي الكلي للعوامل الخاصة بالعلاقة مع جماعات العمل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات بلغ (83.5%)، وبلغ المتوسط الحسابي (4.17) وانحراف معياري (0.56)، وقيمة الاختبار (23.90)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (0.00)، مما يشير إلى أن محور العوامل الخاصة بالعلاقة مع جماعات العمل دال إحصائياً

عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المحور يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل المبحوثات على مجالات هذا المحور.

أما بالنسبة للمجالات الخاصة بعوامل العلاقة مع جماعات العمل فقد تبين أن جميع العوامل أثرت إيجابياً على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات، فقد حصل مجال العلاقة مع الزملاء على الترتيب الأول بوزن نسبي (84.0%)، يليه مجال العلاقة مع الرؤساء بوزن نسبي (82.8%).

وفيما يلي عرض لكل مجال من مجالات محور العلاقة مع جماعات العمل:

▪ المجال الأول: العلاقة مع الرؤساء

يبين الجدول رقم (3.14) مدى تأثير مجال العلاقة مع الرؤساء على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

جدول (3.14): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال العلاقة مع الرؤساء

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	تتسم علاقتي مع رئيسي في العمل بالتقدير والاحترام.	4.41	0.66	88.2	24.49	0.00	1
2	أعمل مع رئيسي بروح الفريق الواحد.	4.20	0.75	84.0	18.21	0.00	2
3	رئيسي يمتاز بصفات قيادية تساعدني في التعامل معه.	4.05	0.97	81.1	12.43	0.00	5
4	يتصف التواصل بيني وبين رئيسي بالمرونة.	4.18	0.79	83.7	17.20	0.00	3
5	يساعدني رئيسي في حل مشاكل العمل والتغلب عليها.	4.12	0.79	82.3	16.02	0.00	4
6	أشعر بأن الشكاوى التي أقدمها تجد الاهتمام اللازم من قبل رئيسي.	3.88	0.96	77.7	10.49	0.00	6
	فقرات مجال العلاقة مع الرؤساء ككل	4.14	0.69	82.8	18.82	0.00	

• المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

تبيين من نتائج جدول (3.14):

أن أعلى وزن نسبي حصلت عليه الفقرة الأولى (تتسم علاقاتي مع رئيسي في العمل بالتقدير والاحترام) حيث بلغ (88.2%)، ومتوسط حسابي يساوي (4.41) (الدرجة الكلية من 5)، بانحراف معياري (0.66)، وقيمة الاختبار (24.49)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني موافقة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة.

فيما حصلت الفقرة السادسة (أشعر بأن الشكاوى التي أقدمها تجد الاهتمام اللازم من قبل رئيسي) على أدنى وزن نسبي حيث بلغ (77.7%)، ومتوسط حسابي يساوي (3.88)، وانحراف معياري (0.96)، وقيمة الاختبار (10.49)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني موافقة بدرجة كبيرة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة.

بشكل عام يمكن القول بأن الوزن النسبي الكلي ل فقرات مجال العلاقة مع الرؤساء المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات بلغ (82.8%) بانحراف معياري (0.69)، وأن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة بلغ (4.14)، وقيمة الاختبار (18.82)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك يعد مجال "العلاقة مع الرؤساء" دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويلاحظ أن جميع فقرات مجال العلاقة مع الرؤساء أثرت إيجابياً على الرضا الوظيفي للصحفيات، ومنها ما أثر أكثر من غيرها كما في الفقرات (1)، (2)، (4) حيث كانت درجات الموافقة فيها أعلى من غيرها، فقد حصلت الفقرة (1) (تتسم علاقاتي مع رئيسي في العمل بالتقدير والاحترام) على الترتيب الأول وتأثير إيجابي قوي بوزن نسبي (88.2%)، بينما حصلت الفقرة (2) (أعمل مع رئيسي بروح الفريق الواحد) على وزن نسبي (84.0%)، في حين حصلت الفقرة (4) (يتصف التواصل بيني وبين رئيسي بالمرونة) على وزن نسبي (83.7%).

▪ المجال الثاني: العلاقة مع الزملاء

يبين الجدول رقم (3.15) مدى تأثير مجال العلاقة مع الزملاء على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

جدول (3.15): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال العلاقة مع الزملاء

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	تتميز علاقتي مع زملائي بالتعاون في الجوانب المهنية.	4.28	0.72	85.7	20.40	0.00	2
2	تتسم علاقتي مع الزملاء بالإيجابية.	4.27	0.72	85.4	19.99	0.00	3
3	أشعر بالفخر لانتمائي إلى فريق الزملاء بالعمل.	4.24	0.81	84.8	17.33	0.00	4
4	يتعاون الزملاء في الاحتفالات والمناسبات والرحلات.	3.84	1.02	76.8	9.39	0.00	7
5	أقيم علاقات جيدة مع زملائي في العمل.	4.16	0.79	83.2	16.86	0.00	6
6	أتبادل مع زملائي الخبرات والمعلومات الجديدة.	4.23	0.77	84.6	18.15	0.00	5
7	أحظى بتقدير زملائي واحترامهم الشخصي كزميلة لهم.	4.38	0.71	87.5	22.20	0.00	1
	فقرات مجال العلاقة مع الزملاء ككل	4.20	0.65	84.0	21.08	0.00	

• المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

تبين من نتائج جدول (3.15):

أن أعلى وزن نسبي حصلت عليه الفقرة السابعة (أحظى بتقدير زملائي واحترامهم الشخصي كزميلة لهم) حيث بلغ (87.5%)، ومتوسط حسابي يساوي (4.38) (الدرجة الكلية من 5)، وانحراف معياري (0.71)، وقيمة الاختبار (22.20)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني موافقة بدرجة كبيرة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة.

فيما حصلت الفقرة الرابعة (يتعاون الزملاء في الاحتفالات والمناسبات والرحلات) على أدنى وزن نسبي بين الفقرات حيث بلغ (76.8%)، ومتوسط حسابي يساوي (3.84)، وانحراف معياري (1.02)، وقيمة الاختبار (9.39)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني موافقة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة.

بشكل عام يمكن القول بأن الوزن النسبي الكلي لفقرات مجال العلاقة مع الزملاء المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات بلغ (84.0%) بانحراف معياري (0.65)، وأن المتوسط الحسابي لاستجابات أفراد العينة بلغ (4.20)، وقيمة الاختبار (21.08)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك يعد مجال "العلاقة مع الزملاء" دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال زاد عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة بدرجة كبيرة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويلاحظ أن جميع فقرات مجال العلاقة مع الزملاء أثرت إيجابياً على الرضا الوظيفي للصحفيات، ومنها ما أثر أكثر من غيرها كما في الفقرات (7)، (1)، (2) حيث كانت درجات الموافقة فيها أعلى من غيرها، فقد احتلت الفقرة (7) (أحظى بتقدير زملائي واحترامهم الشخصي كزميلة لهم) على الترتيب الأول بوزن نسبي (87.5%)، يليها الفقرة (1) (تتميز علاقتي مع زملائي بالتعاون في الجوانب المهنية) بوزن نسبي (85.7%)، ثم الفقرة (2) (تتسم علاقتي مع الزملاء بالإيجابية) بوزن نسبي (85.4%).

ثانياً: تأثير العوامل الاقتصادية على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

يبين الجدول رقم (3.16) مدى تأثير العوامل الاقتصادية (الراتب، الحوافز المادية) على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، علماً أنه تم استخدام اختبار T لمعرفة إذا ما كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت درجة الحياد وهي 3 أم لا.

جدول (3.16): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig) لجميع مجالات محور "العوامل الاقتصادية"

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	الراتب	2.80	0.95	56.1	-2.35	0.02	1
2	الحوافز المادية	2.41	0.97	48.3	-6.92	0.00	2
	مجالات محور العوامل الاقتصادية ككل	2.64	0.85	52.7	-4.86	0.00	

• المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

تبيين من نتائج جدول (3.16):

أن الوزن النسبي الكلي للعوامل الاقتصادية المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات بلغ (52.7%)، وبلغ المتوسط الحسابي (2.64) وانحراف معياري (0.85)، وقيمة الاختبار (-4.86)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (0.00)، مما يشير إلى أن محور العوامل الاقتصادية دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المحور وصلت إلى درجة الحياد وهي (3).

أما بالنسبة للمجالات المتعلقة بالعوامل الاقتصادية فقد حصل مجال الراتب على تأثير محايد حيث احتل الترتيب الأول بوزن نسبي (56.1%)، يليه مجال الحوافز المادية الذي حصل على تأثير سلبي بوزن نسبي (48.3%).

وفيما يلي عرض لكل مجال من مجالات محور العوامل الاقتصادية:

▪ المجال الأول: الراتب

يبين الجدول رقم (3.17) مدى تأثير مجال الراتب على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

جدول (3.17): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال الراتب

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	أشعر بأن راتبي يحقق لي استقرار أسري.	2.98	1.23	59.5	-0.21	0.83	2
2	يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع طموحاتي.	2.42	1.03	48.5	-6.41	0.00	8
3	أشعر بالمساواة بين راتبي وراتب زملائي في المؤسسات الإعلامية الأخرى.	2.84	1.29	56.8	-1.43	0.15	4
4	يمكن أن أؤخر جزء من راتبي.	2.64	1.23	52.8	-3.34	0.00	5
5	يكفي الراتب الذي أحصل عليه لسد احتياجاتي.	2.95	1.26	59.1	-0.42	0.68	3
6	يتناسب الأجر الذي أتلقاه مع الجهد الذي أبذله في عملي الصحفي.	2.64	1.20	52.8	-3.43	0.00	6
7	يحقق نظام الرواتب في مؤسستي العدالة والمساواة بين الصحفي والصحفية.	3.40	1.22	68.0	3.75	0.00	1
8	تراعي مؤسستي معدلات غلاء المعيشة عند تحديد الراتب.	2.56	1.15	51.2	-4.33	0.00	7
	فقرات مجال الراتب ككل	2.80	0.95	56.1	-2.35	0.02	

• المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha < 0.05$

تبين من نتائج جدول (3.17):

أن أعلى وزن نسبي حصلت عليه الفقرة السابعة (يحقق نظام الرواتب في مؤسستي العدالة والمساواة بين الصحفي والصحفية) حيث بلغ (68.0%)، ومتوسط حسابي يساوي (3.40) (الدرجة الكلية من 5)، بانحراف معياري (1.22)، وقيمة الاختبار (3.75)، وأن

القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لا يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي (3)، أي أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل أفراد العينة على هذه الفقرة.

فيما حصلت الفقرة الثانية (يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع طموحاتي) على أدنى وزن نسبي حيث بلغ (48.5%)، بمتوسط حسابي يساوي (2.42)، وانحراف معياري (1.03)، وقيمة الاختبار (-6.41)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد انخفض عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني عدم الموافقة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة.

بشكل عام يمكن القول بأن الوزن النسبي الكلي ل فقرات مجال الراتب المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات بلغ (56.1%)، بانحراف معياري (0.95)، وأن المتوسط الحسابي لاستجابات الصحفيات بلغ (2.80)، وقيمة الاختبار (-2.35)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.02)، لذلك يعد مجال "الراتب" دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال لا يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي (3)، أي أن هناك موافقة بدرجة متوسطة عن فقرات هذا المجال.

ويلاحظ أن معظم فقرات مجال "الراتب" أثرت تأثيراً محايداً على الرضا الوظيفي للصحفيات، ومنها ما أثر أكثر من غيرها كما في الفقرات (7)، (1)، (5) فقد حصلت الفقرة (7) (يحقق نظام الرواتب في مؤسستي العدالة والمساواة بين الصحفي والصحفية) على وزن نسبي (68.0%)، يليها الفقرة (1) (أشعر بأن راتبي يحقق لي استقراراً أسري) بوزن نسبي (59.5%)، ثم الفقرة (5) (يكفي الراتب الذي أحصل عليه لسد احتياجاتي) بوزن نسبي (59.1%).

بينما أثرت الفقرتان (8)، (2) تأثيراً سلبياً على الرضا الوظيفي، فقد حصلت الفقرة (8) (تراعي مؤسستي معدلات غلاء المعيشة عند تحديد الراتب) على وزن نسبي (51.2%)، في حين حصلت الفقرة (2) (يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع طموحاتي) على وزن نسبي (48.5%).

▪ المجال الثاني: الحوافز المادية

يبين الجدول رقم (3.18) مدى تأثير مجال الحوافز المادية على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

جدول (3.18): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال الحوافز المادية

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	أرى أن العلاوة السنوية التي أحصل عليها مناسبة.	2.39	1.02	47.8	-6.824	0.00	4
2	أشعر بأن المكافآت الإضافية التي أحصل عليها مناسبة.	2.44	1.11	48.8	-5.785	0.00	2
3	أرى أن المكافآت والعلوات في مؤسستي لها معايير واضحة.	2.53	1.12	50.6	-4.798	0.00	1
4	أتقاضى بدلاً مادياً مقابل قيامي بعمل إضافي.	2.40	1.15	48.0	-5.938	0.00	3
5	أحصل على مكافأة تشجيعية في كل مرة أنجز فيها عملي بدقة.	2.32	1.10	46.4	-7.009	0.00	6
6	أرى أن الحوافز المادية التي تقدمها المؤسسة ملائمة.	2.39	1.06	47.8	-6.535	0.00	5
	فقرات مجال الحوافز المادية ككل	2.41	0.97	48.3	-6.919	0.00	

• المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

تبين من نتائج جدول (3.18):

أن أعلى وزن نسبي حصلت عليه الفقرة الثالثة (أرى أن المكافآت والعلوات في مؤسستي لها معايير واضحة) حيث بلغ (50.6%)، بمتوسط حسابي يساوي (2.53) (الدرجة الكلية من 5)، وانحراف معياري (1.12)، وقيمة الاختبار (-4.798)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة قد انخفض عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني عدم موافقة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة.

فيما حصلت الفقرة الخامسة (أحصل على مكافأة تشجيعية في كل مرة أنجز فيها عملي بدقة) على أدنى وزن نسبي حيث بلغ (46.4%)، ومتوسط حسابي يساوي (2.32)، وانحراف معياري (1.10)، وقيمة الاختبار (-7.009)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد انخفض عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني عدم موافقة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة.

بشكل عام يمكن القول بأن الوزن النسبي الكلي لفقرات مجال الحوافز المادية المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات بلغ (48.3%)، بانحراف معياري (0.97)، وأن المتوسط الحسابي لاستجابات الصحفيات بلغ (2.41)، وقيمة الاختبار (-6.919)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك يعد مجال "الحوافز المادية" دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال انخفض عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني أن هناك عدم موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال.

ويلاحظ أن جميع فقرات مجال الحوافز المادية أثرت سلبياً على الرضا الوظيفي للصحفيات، ومنها ما أثر أكثر من غيرها كما في الفقرات (6)، (5) حيث كانت درجات الموافقة فيها أقل من غيرها، فقد حصلت الفقرة (6) (أرى أن الحوافز المادية التي تقدمها المؤسسة ملائمة) على وزن نسبي (47.8%)، في حين حصلت الفقرة (5) (أحصل على مكافأة تشجيعية في كل مرة أنجز فيها عملي بدقة) على وزن نسبي (46.4%).

**** تأثير محاور العوامل مجتمعة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين**

يبين الجدول رقم (3.19) أثر محاور العوامل مجتمعة (العوامل الذاتية . العوامل التنظيمية . العلاقة مع جماعات العمل . العوامل الاقتصادية) على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، علماً أنه تم استخدام اختبار T لمعرفة إذا ما كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت درجة الحياد وهي 3 أم لا.

جدول (3.19): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig) لجميع محاور الرضا الوظيفي للصحفيات الفلسطينيات

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	العوامل الذاتية	4.19	0.42	83.8	32.31	0.00	1
2	العوامل التنظيمية	3.49	0.63	69.9	8.96	0.00	3
3	عوامل العلاقة مع جماعات العمل	4.17	0.56	83.5	23.90	0.00	2
4	العوامل الاقتصادية	2.64	0.85	52.7	- 4.86	0.00	4
	محاور الرضا ككل	3.60	0.51	71.98	13.51	0.00	

• المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha < 0.05$

تبيين من نتائج الجدول (3.19):

أن الوزن النسبي الكلي لجميع محاور الرضا الوظيفي بلغ (71.98%)، وبلغ المتوسط الحسابي (3.60) وانحراف معياري (0.51)، وقيمة الاختبار (13.51)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (0.00)، لذلك تعد المحاور دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لجميع محاور الرضا الوظيفي قد زاد عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على المحاور مجتمعة، مما يدل على أن مستوى الرضا للصحفيات الفلسطينيات في فلسطين جاء بدرجة مرتفعة قريبة إلى المتوسطة. ويتبين أن محاور الدراسة مجتمعة قد أثرت إيجابياً على الرضا الوظيفي للصحفيات الفلسطينيات في فلسطين باستثناء المحور الرابع المتعلق بالعوامل الاقتصادية حيث كانت نسبة الرضا متوسطة للمحور المذكور، وأن هناك رضا وظيفي يرجع لتلك المحاور يتراوح بين المرتفع والمتوسط، حيث يظهر أن العوامل الذاتية كانت أكثر المحاور تأثيراً إيجابياً على الرضا بوزن نسبي بلغ (83.8%)، تلاها عوامل العلاقة مع جماعات العمل بوزن نسبي (83.5%)، ثم العوامل التنظيمية بوزن نسبي بلغ (69.9%) وأخيراً محور العوامل الاقتصادية حيث حصل على أقل تأثير بالنسبة للمحاور الأخرى، فقد أثر تأثيراً محايداً قريباً إلى السلب بوزن نسبي بلغ (52.7%).

المبحث الثالث

الضغوط والمقترحات الخاصة بتحسين الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الفلسطينيين

يتضمن هذا المبحث النتائج المتعلقة بالضغوط التي تواجه الصحفيين الفلسطينيين في فلسطين وتؤثر على أدائهم وتشمل الضغوط الداخلية المتمثلة في الضغوط المهنية والإدارية، والضغوط الخارجية، والضغوط الشخصية والعائلية، ثم الضغوط المجتمعية، كما يتناول هذا المبحث نتائج مقترحات الصحفيين لتحسين الرضا الوظيفي.

أولاً- الضغوط التي تواجه الصحفيين الفلسطينيين في فلسطين وتؤثر على أدائهم المهني.

يبين الجدول رقم (3.19) الضغوط التي تواجه الصحفيين المؤثرة على الأداء المهني لدى الصحفيين الفلسطينيين في فلسطين، علماً أنه تم استخدام اختبار T لمعرفة إذا ما كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت درجة الحياد وهي 3 أم لا.

جدول (3.20): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لجميع محاور الضغوط التي تواجه الصحفيين وتؤثر على أدائهم المهني

م	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	الضغوط الداخلية (الضغوط المهنية والإدارية)	3.09	0.77	61.7	1.29	0.20	2
2	الضغوط الخارجية	2.30	0.62	45.9	-	12.994-	4
3	الضغوط الشخصية والعائلية	3.12	0.81	62.4	1.71	0.09	1
4	الضغوط المجتمعية	2.36	0.83	47.1	-8.803-	0.00	3
	فقرات محاور الضغوط ككل	2.79	0.57	55.8	-4.233-	0.00	

• المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha < 0.05$

تبيين من نتائج جدول (20. 3)

أن الوزن النسبي لجميع محاور الضغوط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات وتؤثر على أدائهن المهني بلغ (55.8%) بمتوسط حسابي (2.79)، وانحراف معياري (0.57) وقيمة الاختبار (4.233)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، مما يشير إلى أن كافة محاور الضغوط دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة لا يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي (3).

حيث يتضح أن الضغوط الشخصية والعائلية حصلت على أعلى وزن نسبي بلغ (62.4%)، تلاها الضغوط الداخلية المتمثلة في الضغوط المهنية والضغوط الإدارية حيث حصلت على وزن نسبي (61.7%)، ثم الضغوط المجتمعية حصلت على نسبي (47.1%)، تلاها الضغوط الخارجية بوزن نسبي (45.9%).

وفيما يلي عرض لكل محور من محاور الضغوط التي تواجه الصحفيات وتؤثر على أدائهن المهني:

المحور الأول: الضغوط الداخلية وينقسم الى مجالين:

▪ المجال الأول: الضغوط المهنية

يبين الجدول رقم (3.21) الضغوط المهنية التي تواجه الصحفيات وتؤثر على أدائهن المهني.

جدول (3.21): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال الضغوط المهنية

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	تتبنى المؤسسة التي أعمل بها سياسة تحريرية ذات طابع أيديولوجي معين يمنع نشر بعض الأحداث.	3.62	1.14	72.5	6.22	0.00	1
2	أرى أن السياسية التحريرية للمؤسسة غير متفقة مع توجهاتي الفكرية.	2.58	1.04	51.5	-4.635	0.00	9
3	تفتقر المؤسسة لدورات تدريبية داخلية تعمل على كفاءة الأداء المهني للصحفيات.	2.78	1.26	55.7	-1.953	0.05	7
4	تقوم السياسة التحريرية على التقليل من أهمية الموضوعات والقضايا التي تعالجها الصحفيات.	2.78	1.13	55.7	-2.178	0.03	8
5	توجد رقابة دائمة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على كافة الموضوعات للصحفيات.	3.31	1.23	66.2	2.86	0.01	3
6	يقوم مالك المؤسسة الإعلامية برسم السياسة التحريرية ويجعلها ملزمة للصحفيين والصحفيات.	3.38	1.00	67.5	4.31	0.00	2
7	تهدف السياسة التحريرية لتلبية رغبات مالك المؤسسة الإعلامية.	2.84	1.18	56.7	-1.561	0.12	6

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
8	تفتقر السياسة الإعلامية في المؤسسة للوضوح.	3.22	1.15	64.5	2.23	0.03	4
9	تغلب الجوانب الحزبية على النواحي المهنية في العمل.	3.01	1.17	60.2	0.08	0.94	5
10	ينحصر عمل الصحفيات في موضوعات الأسرة والمجتمع.	2.47	1.06	49.4	-5.720	0.00	10
	فقرات مجال الضغوط المهنية ككل	3.00	0.77	60.0	0.01	0.99	

• المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha < 0.05$

تبين من نتائج جدول (3. 21):

أن أعلى وزن نسبي حصلت عليه الفقرة الأولى (تتبنى المؤسسة التي أعمل بها سياسة تحريرية ذات طابع أيديولوجي معين يمنع نشر بعض الأحداث) حصلت على وزن نسبي (72.5%)، ومتوسط حسابي يساوي (3.62) (الدرجة الكلية من 5)، بانحراف معياري (1.14)، وقيمة الاختبار (6.22)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$)، مما يشير إلى أنها تشكل ضغوط بنسبة موافقة مرتفعة.

بينما تبين أن أدنى فقرة هي الفقرة العاشرة (ينحصر عمل الصحفيات في موضوعات الأسرة والمجتمع) حيث حصلت على وزن نسبي بلغ (49.4%)، ومتوسط حسابي (2.47) بانحراف معياري (1.06)، وقيمة الاختبار (-5.720)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.01)، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$)، مما يشير إلى عدم موافقة الصحفيات الفلسطينيات على أن عملهن ينحصر في موضوعات الأسرة والمجتمع.

بشكل عام يمكن القول بأن الوزن النسبي الكلي لفقرات مجال الضغوط المهنية التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات بلغ (60.0%)، بانحراف معياري (0.77)، وأن المتوسط الحسابي لاستجابات الصحفيات بلغ (3.00)، وقيمة الاختبار (0.01)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.99)، لذلك يعد مجال "الضغوط المهنية" غير دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال وصل لدرجة الحياد وهي (3).

كما يلاحظ أن الفقرات رقم (1)، (6)، (5) شكلت ضغوط أكثر من غيرها، فقد حصلت الفقرة (1) (تتبنى المؤسسة التي أعمل بها سياسة تحريرية ذات طابع أيديولوجي معين يمنع نشر بعض الأحداث) على وزن نسبي (72.5%)، بينما حصلت الفقرة (6) (يقوم مالك المؤسسة الإعلامية برسم السياسة التحريرية ويجعلها ملزمة للصحفيين والصحفيات) على وزن نسبي (67.5%)، في حين حصلت الفقرة (5) (توجد رقابة دائمة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على كافة الموضوعات للصحفيات) على وزن نسبي (66.2%).

المجال الثاني: الضغوط الإدارية

يبين الجدول رقم (3.22) الضغوط الإدارية التي تواجه الصحفيات وتؤثر على أدائهن المهني.

جدول (3.22): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات مجال الضغوط الإدارية

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	يضيف نظام الإشراف بالمؤسسة قيوداً على أدائي المهني.	3.10	1.18	62.0	0.97	0.34	6
2	أسس تقييم الأداء في المؤسسة غير قادرة على التمييز بين الكفاء وغير الكفاء.	3.23	1.10	64.6	2.40	0.02	3
3	يخضع تقييم الأداء في المؤسسة لاعتبارات شخصية.	3.05	1.26	61.1	0.49	0.63	7
4	تفتقر المؤسسة إلى نظام إداري يسمح بالتعرف على مشكلات وشكاوى الصحفيات.	3.20	1.22	64.0	1.88	0.06	4
5	تتأثر عملية التقييم بالمؤسسة بارتباطات النوع الاجتماعي (الجنس).	3.03	1.13	60.6	0.31	0.76	8
6	تفتقر المؤسسة إلى نظام إداري يسمح بمعرفة المتغيرات الخاصة بالسياسة التحريرية التي تؤثر على العمل.	3.12	1.19	62.5	1.18	0.24	5
7	أشعر أن ساعات العمل المطلوبة مني كبيرة.	3.31	1.15	66.2	3.04	0.00	2
8	أرى بأن المسؤوليات الموكلة إلي متغيرة.	3.50	1.17	70.1	4.91	0.00	1
	فقرات مجال الضغوط الإدارية ككل	3.19	0.92	63.9	2.41	0.02	

• المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

تبيين من نتائج جدول (22. 3):

أن أعلى وزن نسبي حصلت عليه الفقرة الثامنة (أرى بأن المسؤوليات الموكلة إليّ متغيرة) بلغ (70.1%)، بمتوسط حسابي (3.50) (الدرجة الكلية من 5) وانحراف معياري (1.17)، وقيمة الاختبار (4.91)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد زاد عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يعني موافقة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة، مما يشير إلى أنها شكلت ضغوط بشكل مرتفع.

بينما حصلت الفقرة الخامسة (تتأثر عملية التقييم بالمؤسسة بارتباطات النوع الاجتماعي "الجنس") على أدنى وزن نسبي بلغ (60.6%) بمتوسط حسابي (3.03)، وانحراف معياري (1.13)، وقيمة الاختبار (0.31)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.76)، لذلك تعد هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة الاستجابة لهذا المجال لا يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي (3).

بشكل عام يمكن القول بأن الوزن النسبي الكلي ل فقرات مجال الضغوط الإدارية التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات بلغ (63.9%)، بانحراف معياري (0.92)، وأن المتوسط الحسابي لاستجابات الصحفيات بلغ (3.19)، وقيمة الاختبار (2.41)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.02)، لذلك يعد مجال "الضغوط الإدارية" دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال لا يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي (3).

كما يلاحظ أن الفقرات (8)، (7)، (2) شكلت ضغوطاً أكثر من غيرها، فقد حصلت الفقرة (8) (أرى بأن المسؤوليات الموكلة إليّ متغيرة) على وزن نسبي بلغ (70.1%)، والفقرة (7) (أشعر أن ساعات العمل المطلوبة مني كبيرة) بوزن نسبي (66.2%)، والفقرة (2) (أسس تقييم الأداء في المؤسسة غير قادرة على التمييز بين الكفاء وغير الكفاء) على وزن نسبي (64.6%).

المحور الثاني: الضغوط الخارجية

يبين الجدول رقم (3.23) الضغوط الخارجية التي تواجه الصحف وتؤثر على أدائهن المهني.

جدول (3.23): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات محور الضغوط الخارجية

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	يحد القانون والدستور الفلسطيني من حرية الصحفيين في التعبير عن الأفكار والمعتقدات.	2.19	1.01	43.8	-9.10	0.00	7
2	توفر قوانين وتشريعات الصحافة قدراً ضئيلاً من الحرية والحماية في ممارسة العمل الصحفي.	2.22	1.07	44.5	-8.26	0.00	5
3	يتأثر عملي الصحفي سلباً بالانقسام الفلسطيني.	2.32	1.02	46.5	-7.56	0.00	4
4	أتجنب تناول بعض الموضوعات بسبب التجاذبات السياسية.	2.57	1.01	51.3	-4.86	0.00	2
5	يتأثر عملي الصحفي سلباً بإغلاق المعابر.	2.21	1.04	44.2	-8.69	0.00	6
6	أرى أن الدور الفعلي لنقابة الصحفيين الفلسطينيين ضعيف.	2.74	1.15	54.8	-2.59	0.01	1
7	يتأثر عملي الصحفي سلباً بالانتماء الحزبي.	1.68	0.83	33.7	-18.15	0.00	8
8	يؤثر المناخ السياسي السائد سلباً على عملي الصحفي.	2.45	1.06	49.1	-5.85	0.00	3
	فقرات محور الضغوط الخارجية ككل	2.30	0.62	45.9	-12.99	0.00	

• المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha < 0.05$

تبين من نتائج جدول (3.23):

أن أعلى وزن نسبي لفقرات محور الضغوط الخارجية حصلت عليه الفقرة السادسة (أرى أن الدور الفعلي لنقابة الصحفيين الفلسطينيين ضعيف) حيث بلغ (54.8%)، ومتوسط حسابي

(2.74) (الدرجة الكلية من 5)، وانحراف معياري (1.15)، وأن قيمة الاختبار (-2.59)، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لا يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي (3)، أي أن هذه الفقرة شكلت ضغوط على الصحفيات بدرجة متوسطة.

بينما حصلت الفقرة السابعة (يتأثر عملي الصحفي سلباً بالانتماء الحزبي) على أدنى وزن نسبي بلغ (33.7%)، بمتوسط حسابي (1.68) وانحراف معياري (0.83)، وقيمة الاختبار (-18.15)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد انخفض عن درجة الحياد وهي (3)، مما يشير إلى أن هذه الفقرة تشكل ضغوط بنسبة منخفضة.

بشكل عام يمكن القول بأن الوزن النسبي الكلي لفقرات محور الضغوط الخارجية التي تواجه الصحفيات بلغ (45.9%)، بانحراف معياري (0.62)، وأن المتوسط الحسابي لاستجابات الصحفيات بلغ (2.30)، وقيمة الاختبار (-12.99)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك يعد محور "الضغوط الخارجية" دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال انخفض عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يشير إلى أن الصحفيات تواجه ضغوطاً خارجية بنسبة منخفضة.

ويلاحظ أن معظم فقرات محور الضغوط الخارجية شكلت ضغوطاً بنسبة قليلة على الصحفيات، وأن الفقرات (6)، (4)، (8) شكلت ضغوط على الصحفيات أكثر من غيرها، فقد حصلت الفقرة (6) (أرى أن الدور الفعلي لنقابة الصحفيين الفلسطينيين ضعيف) على وزن نسبي (54.8%)، وحصلت الفقرة (4) (أتجنب تناول بعض الموضوعات بسبب التجاذبات السياسية) بوزن نسبي (51.3%)، ثم الفقرة (8) (يؤثر المناخ السياسي السائد سلباً على عملي الصحفي) بوزن نسبي (49.1%).

▪ **المحور الثالث: الضغوط الشخصية والعائلية:**

يبين الجدول رقم (3.24) الضغوط الشخصية والعائلية التي تواجه الصحفيات وتؤثر على أدائهن المهني.

جدول (3.24): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات محور الضغوط الشخصية والعائلية

م	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	تتأثر نوعية وكم كتاباتي الصحفية بظروف الأسرة والأولاد.	3.06	1.24	61.2	0.57	0.57	3
2	أشعر بأن تشجيع العائلة لي للخوض في مجال الصحافة ضعيف.	2.88	1.10	57.5	-1.28	0.20	6
3	أتجنب إجهاد نفسي في قضايا شائكة.	2.89	1.17	57.8	-1.05	0.30	5
4	تعارض أسرتي ظروف عملي الصحفي التي يكون فيها خطورة.	3.57	1.17	71.4	5.53	0.00	1
5	يؤثر عملي في المؤسسة على التزاماتي العائلية.	3.35	1.20	66.9	3.29	0.00	2
6	يسبب لي مكوثي في العمل فترة طويلة مشاكل عائلية.	2.98	1.21	59.7	-0.14	0.89	4
	فقرات محور الضغوط الشخصية والعائلية ككل	3.12	0.81	62.4	1.71	0.09	

• المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

تبين من نتائج جدول (3.24):

أن أعلى وزن نسبي حصلت عليه الفقرة الرابعة (تعارض أسرتي ظروف عملي الصحفي التي يكون فيها خطورة) بلغ (71.4%)، بمتوسط حسابي يساوي (3.57) (الدرجة الكلية من 5)، وانحراف معياري (1.17)، وقيمة الاختبار (5.53)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يشير إلى أن هذه الفقرة شكلت ضغوط على الصحفيات بنسبة كبيرة.

بينما حصلت الفقرة الثانية (أشعر بأن تشجيع العائلة لي للخوض في مجال الصحافة ضعيف) على أدنى وزن نسبي بلغ (57.5%)، ومتوسط حسابي يساوي (2.88)، وانحراف معياري (1.10)، وقيمة الاختبار (-1.28)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.20)، لذلك تعد هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يشير إلى أن هذه الفقرة تشكل ضغوط على الصحفيات بنسبة متوسطة.

بشكل عام يمكن القول بأن الوزن النسبي الكلي لفقرات محور الضغوط الشخصية والعائلية التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات بلغ (62.4%)، بانحراف معياري (0.81)، وأن المتوسط الحسابي لاستجابات الصحفيات بلغ (3.12)، وقيمة الاختبار (1.71)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.09)، لذلك يعد محور "الضغوط الشخصية والعائلية" غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يشير إلى أن الصحفيات تواجه ضغوط شخصية وعائلية بنسبة متوسطة.

ويلاحظ أن معظم فقرات محور الضغوط الشخصية والعائلية شكلت ضغوطاً متوسطة على الصحفيات، وأن الفقرات (4)، (5)، (1) شكلت ضغوطاً أكثر من غيرها، فقد حصلت الفقرة (4) (تعارض أسرتي ظروف عملي الصحفي التي يكون فيها خطورة) على وزن نسبي (71.4%)، يليها الفقرة (5) (يؤثر عملي في المؤسسة على التزاماتي العائلية) بوزن نسبي (66.9%)، يليها الفقرة (1) (تتأثر نوعية وكم كتاباتي الصحفية بظروف الأسرة والأولاد) بوزن نسبي (61.2%).

▪ المحور الرابع: الضغوط المجتمعية

يبين الجدول رقم (3.25) الضغوط المجتمعية التي تواجه الصحفيات وتؤثر على أدائهن المهني.

جدول (3.25): يبين المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والوزن النسبي والقيمة الاحتمالية (Sig.) لكل فقرة من فقرات محور الضغوط المجتمعية

م	ال فقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي %	قيمة الاختبار (T)	القيمة الاحتمالية (sig)	الترتيب
1	ينظر المجتمع الفلسطيني لعمل الصحفيات عموماً على أنه يؤثر سلباً على دورها في المنزل.	2.38	1.13	47.5	-6.29	0.00	4
2	يعتقد البعض أن المرأة غير قادرة على ممارسة مهنة الصحافة بكفاءة.	2.29	1.10	45.7	-7.38	0.00	5
3	يستهن المجتمع الفلسطيني بالجهود التي تبذلها الصحفيات نحو قضاياها.	2.16	1.08	43.1	-8.90	0.00	7
4	يعتقد المجتمع أن التغطيات الصحفية الميدانية لا تتناسب مع طبيعة المرأة.	2.51	1.18	50.2	-4.75	0.00	2
5	يعارض المجتمع الفلسطيني خروجي في وقت متأخر لضرورات العمل الصحفي.	2.82	1.19	56.3	-1.76	0.08	1
6	يرى المجتمع بأن طبيعة العمل الصحفي للمرأة تتناقض مع العادات والتقاليد المجتمعية.	2.19	0.94	43.8	-9.79	0.00	6
7	تحول بعض العادات والتقاليد دون تناول بعض القضايا الاجتماعية.	2.43	1.10	48.7	-5.87	0.00	3
8	يُضعف العمل في مجال الصحافة من علاقتي الاجتماعية مع الآخرين.	2.08	1.05	41.7	-9.95	0.00	8
	فقرات محور الضغوط المجتمعية ككل	2.36	0.83	47.1	-8.80	0.00	

• المتوسط الحسابي دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$

تبين من نتائج جدول (3.25):

أن أعلى وزن نسبي حصلت عليه الفقرة الخامسة (يعارض المجتمع الفلسطيني خروجي في وقت متأخر لضرورات العمل الصحفي) حيث بلغ (56.3%)، بمتوسط حسابي يساوي

(2.82) (الدرجة الكلية من 5) وانحراف معياري (1.19)، وقيمة الاختبار (-1.76)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.08)، لذلك تعد هذه الفقرة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لا يختلف جوهرياً عن درجة الحياد وهي (3)، أي أن هذه الفقرة شكلت ضغوطاً بنسبة متوسطة على الصحفيات.

فيما حصلت الفقرة الثامنة (يُضعف العمل في مجال الصحافة من علاقتي الاجتماعية مع الآخرين) على أدنى وزن نسبي من بين فقرات المحور حيث بلغ (41.7%)، ومتوسط حسابي يساوي (2.08)، وانحراف معياري (1.05)، وأن قيمة الاختبار (-9.95)، والقيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذه الفقرة قد انخفض عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يشير إلى أن هذه الفقرة شكلت ضغوطاً على الصحفيات بنسبة قليلة.

بشكل عام يمكن القول بأن الوزن النسبي الكلي لفقرات محور الضغوط المجتمعية التي تواجه الصحفيات بلغ (47.1%)، بانحراف معياري (0.83)، وأن المتوسط الحسابي لاستجابات الصحفيات بلغ (2.36)، وقيمة الاختبار (-8.80)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00)، لذلك يعد محور "الضغوط المجتمعية" دال إحصائياً عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، مما يدل على أن متوسط درجة الاستجابة لهذا المجال انخفض عن درجة الحياد وهي (3)، وهذا يشير إلى أن الصحفيات تواجه ضغوطاً مجتمعية بنسبة قليلة.

ويلاحظ أن معظم فقرات محور الضغوط المجتمعية شكلت ضغوطاً بنسبة قليلة على الصحفيات، وأن الفقرات (5)، (4)، (7) شكلت ضغوطاً أكثر من غيرها، فقد حصلت الفقرة (5) (يعارض المجتمع الفلسطيني خروجي في وقت متأخر لضرورات العمل الصحفي) على وزن نسبي (56.3%)، يليها الفقرة (4) (يعتقد المجتمع أن التغطيات الصحفية الميدانية لا تتناسب مع طبيعة المرأة) على وزن نسبي (50.2%)، ثم الفقرة (7) (تحول بعض العادات والتقاليد دون تناول بعض القضايا الاجتماعية) على وزن نسبي (48.7%).

ثانياً - مقترحات الصحفيات الفلسطينيات لتحسين الرضا الوظيفي لديهن

يبين الجدول رقم (26. 3) تكرارات ونسب أفراد عينة الدراسة حول اقتراحات الصحفيات لتحسين الرضا الوظيفي لديهن.

جدول (3.26): يبين التكرارات والوزن النسبي لاقتراحات الصحفيات لتحسين مستوى الرضا الوظيفي

الترتيب	الوزن النسبي (نعم)	التكرار		اقتراحات الصحفيات لتحسين مستوى الرضا الوظيفي
		لا	نعم	
7	27.7	94	36	العمل في مؤسسة إعلامية تتناسب مع اتجاهاتي الفكرية.
3	58.5	54	76	توفير فرص أفضل لارتقائي للمناصب القيادية العليا في المؤسسات الإعلامية.
6	28.5	93	37	تنويع مجالات العمل وعدم تحديدها في أصناف أو صفحات أو برامج محددة.
5	29.2	92	38	توفير بيئة عمل مناسبة مع الرؤساء والزملاء قائمة على الاحترام المتبادل.
4	55.4	58	72	إعداد برامج تدريبية خاصة بالصحفيات تتناسب مع قدراتهن وظروفهن.
8	26.9	95	35	عدم التفريق بين الصحفي والصحفية في العمل والأجور.
1	75.4	32	98	وضع نظام أفضل للحوافز والمكافآت لتقدير الأعمال الجيدة.
10	24.6	98	32	عدم التفريق بين الصحفي والصحفية في فرص التدريب.
9	26.2	96	34	إفساح المجال أمامي للمشاركة في رسم سياسة المؤسسة الإعلامية.
2	66.2	44	86	تحسين طبيعة وظروف عمل الصحفيات.
11	2.3	127	3	غير ذلك

يتبين من جدول (3.26):

أن اقتراح (وضع نظام أفضل للحوافز والمكافآت لتقدير الأعمال الجيدة) حصل على أعلى وزن (75.4) نسبي تلاها اقتراح (تحسين طبيعة وظروف عمل الصحفيات) بوزن نسبي (66.2%) ثم (توفير فرص أفضل لارتقائي للمناصب القيادية العليا في المؤسسات الإعلامية) بوزن نسبي (58.5%) ثم (إعداد برامج تدريبية خاصة بالصحفيات تتناسب مع قدراتهن وظروفهن) بوزن نسبي (55.4%)، ثم (توفير بيئة عمل مناسبة مع الرؤساء والزملاء قائمة على الاحترام المتبادل) بوزن نسبي (29.2%)، ثم (تنويع مجالات العمل وعدم تحديدها في أصناف أو صفحات أو برامج محددة) بوزن نسبي (28.5%)، ثم (العمل في مؤسسة إعلامية تتناسب مع اتجاهاتي الفكرية) بوزن نسبي (27.7%)، ثم اقتراح (عدم التفريق بين الصحفي والصحفية في العمل والأجور) بوزن نسبي (26.9%)، ثم اقتراح (إفساح المجال أمامي للمشاركة في رسم سياسة المؤسسة الإعلامية) بوزن نسبي (26.2%)، ثم اقتراح (عدم التفريق بين الصحفي والصحفية في فرص التدريب) بوزن نسبي (24.6%) في حين أن (2.3%) اقترحوا أموراً أخرى.

المبحث الرابع اختبار فروض الدراسة

يستعرض المبحث نتائج الفروض الخاصة بدراسة العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، خلال الفترة الزمنية التي أجريت فيها الدراسة:

الفرض الأول: لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مجموعة العوامل المؤثرة ككل والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط، ويستخدم هذا الاختبار لدراسة العلاقة بين متغيرين، وينبثق عنه الفروض التالية:

أ. لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مجموعة العوامل الذاتية والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

جدول (3.27): معامل الارتباط بين العوامل الذاتية وبين الضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين

المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية Sig.
الانتماء	0.07	0.42
الاحترام وتقدير الذات	-0.12	0.16
المكانة الاجتماعية	-0.13	0.16
مجالات العوامل الذاتية ككل	-0.07	0.41

تبين من نتائج جدول (3.27):

أن معامل الارتباط بين مجموعة العوامل الذاتية والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين ككل بلغ (0.07) وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.41) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)، وهذا يدل على عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مجموعة العوامل الذاتية والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، وكذلك يتضح أن معامل الارتباط بين مجموعة العوامل الذاتية (الانتماء، الاحترام وتقدير الذات، المكانة الاجتماعية) والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين بلغت (0.07، 0.12، 0.13) على التوالي وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.42، 0.16، 0.16) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)، وهذا يدل على عدم وجود علاقة ارتباطية

ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مجموعة العوامل الذاتية (الانتماء، الاحترام وتقدير الذات، المكانة الاجتماعية) والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

ب. لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مجموعة العوامل التنظيمية والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

جدول (3.28): يبين معامل الارتباط بين العوامل التنظيمية والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين

المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية Sig.
طبيعة العمل	-0.02	0.85
الأمن والاستقرار الوظيفي	0.00	0.98
فرص الترقى	0.13	0.16
بيئة وظروف العمل	0.15	0.09
السياسة الإعلامية	.193*0	0.03
فرص التدريب	.297**0	0.00
التقدير في العمل	.204*0	0.02
مجالات العوامل التنظيمية ككل	.181*0	0.04

- يوجد ارتباط دال عند 0.05
- يوجد ارتباط دال عند 0.01

تبين من نتائج جدول (3.28):

أن معامل الارتباط بين مجموعة العوامل التنظيمية والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين ككل بلغ (0.181) وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.04) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مجموعة العوامل التنظيمية والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

وكذلك يتضح أن معامل الارتباط بين (محور السياسة الإعلامية ومحور التقدير في العمل) والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين ككل بلغ (0.204، 0.193) وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.02، 0.03) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين

(محور السياسة الإعلامية ومحور التقدير في العمل) والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

وكذلك يتضح أن معامل الارتباط بين محور فرص التدريب والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين ككل بلغ (0.297) وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$)، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha\leq 0.05$) بين محور فرص التدريب والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

وكذلك يتضح أن معامل الارتباط بين مجموعة العوامل التنظيمية (طبيعة العمل، الأمن والاستقرار الوظيفي، فرص الترقى، بيئة وظروف العمل) والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين بلغت (0.02، 0.00، 0.13، 0.15) على التوالي وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.85، 0.98، 0.16، 0.09) وهي أكبر من مستوى الدلالة (0.05) ($\alpha=$)، وهذا يدل على عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha\leq 0.05$) بين مجموعة العوامل التنظيمية (طبيعة العمل، الأمن والاستقرار الوظيفي، فرص الترقى، بيئة وظروف العمل) والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

ج. لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha\leq 0.05$) بين مجموعة عوامل العلاقة مع جماعات العمل والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

جدول (3.29): يبين معامل الارتباط بين عوامل العلاقة مع جماعات العمل والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين

المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية Sig.
العلاقة مع الرؤساء	.208*	0.02
العلاقة مع الزملاء	.246**	0.00
مجالات العلاقات مع جماعات العمل ككل	.272**	0.00

**يوجد ارتباط دال عند 0.01

تبيين من نتائج جدول (3.29):

أن معامل الارتباط بين مجموعة العلاقة مع جماعات العمل والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين ككل بلغ (0.272) وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$)، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية

عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مجموعة العلاقة مع جماعات العمل والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين،

وكذلك يتضح أن معامل الارتباط بين محور العلاقة مع الرؤساء والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين ككل بلغ (0.208) وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.02) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين محور العلاقة مع الرؤساء والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

وكذلك يتضح أن معامل الارتباط بين محور العلاقة مع الزملاء والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين ككل بلغ (0.246) وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.00) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)، وهذا يدل على وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين محور العلاقة مع الزملاء والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

د. لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مجموعة العوامل الاقتصادية والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

جدول (3.30): يبين معامل الارتباط بين العوامل الاقتصادية والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين

المجال	معامل بيرسون للارتباط	القيمة الاحتمالية Sig.
الراتب	0.09	0.30
الحوافز المادية	-0.04	0.64
مجالات العوامل الاقتصادية ككل	0.04	0.67

تبين من نتائج جدول (3.30):

أن معامل الارتباط بين مجموعة العوامل الاقتصادية والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين ككل بلغ (0.04) وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.67) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha = 0.01$)، وهذا يدل على عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مجموعة العوامل الاقتصادية والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، وكذلك يتضح أن معامل الارتباط بين مجموعة العوامل الاقتصادية (الراتب، الحوافز المادية) والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين بلغت

(0.09، 0.04) على التوالي وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي (0.30، 0.64) وهي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha= 0.01$)، وهذا يدل على عدم وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مجموعة العوامل الاقتصادية (الراتب ، الحوافز المادية) والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

الفرض الثاني: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثات حول الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين تعزى للمتغيرات الشخصية التالية: (نوع المؤسسة . السن . المؤهل العلمي . سنوات الخدمة في الصحافة . الحالة الاجتماعية . طبيعة العمل، ملكية المؤسسة).

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية، وهذا الاختبار معلمي يصلح لمقارنة 3 متوسطات أو أكثر، وينبثق عنه الفروض التالية:

أ. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثات حول الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين تعزى لنوع المؤسسة الإعلامية.

جدول (3.31): يبين نتائج اختبار التباين الأحادي - نوع المؤسسة الإعلامية

مستوى الدلالة	قيمة Sig	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي				المحور
			صحيفة	تلفزيون	وكالة إخبارية أو موقع إلكتروني	إذاعة	
غير دالة	0.359	1.082	4.07	4.21	4.26	4.20	العوامل الذاتية
غير دالة	0.107	2.077	3.93	4.03	4.17	3.97	الانتماء
غير دالة	0.142	1.846	4.21	4.43	4.50	4.45	الاحترام وتقدير الذات
غير دالة	0.820	0.307	4.08	4.19	4.13	4.21	المكانة الاجتماعية
غير دالة	0.058	2.565	3.21	3.47	3.54	3.64	العوامل التنظيمية
غير دالة	0.054	2.616	3.95	4.19	4.31	4.31	طبيعة العمل
غير دالة	0.484	0.822	2.80	2.94	2.89	3.12	الأمن والاستقرار الوظيفي
غير دالة	0.120	1.984	2.71	3.29	3.12	3.16	فرص الترقى
غير دالة	0.236	1.434	3.53	3.55	3.55	3.84	ظروف العمل
غير دالة	0.413	0.961	3.39	3.59	3.70	3.64	السياسة الإعلامية
دالة	0.012	3.782	2.97	3.31	3.67	3.71	فرص التدريب

مستوى الدلالة	قيمة Sig.	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي				المحور
			3.06	3.42	3.53	3.63	
غير دالة	0.069	2.424	3.06	3.42	3.53	3.63	التحفيز
دالة	0.009	4.003	3.89	4.09	4.30	4.31	العوامل الخاصة بالعلاقة مع جماعات العمل
غير دالة	0.060	2.532	3.94	3.97	4.27	4.30	العلاقة مع الرؤساء
دالة	0.016	3.555	3.85	4.20	4.32	4.32	العلاقة مع الزملاء
غير دالة	0.351	1.102	2.51	2.63	2.51	2.83	العوامل الاقتصادية
غير دالة	0.891	0.207	2.82	2.71	2.78	2.89	الراتب
غير دالة	0.015	3.607	2.11	2.52	2.16	2.76	الحوافز المادية
غير دالة	0.052	2.648	3.37	3.58	3.64	3.73	العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيين ككل

تبين من نتائج جدول (3. 31):

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمحاور ككل وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المحاور تعزى إلى نوع المؤسسة الإعلامية.

كما يلاحظ أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لكل من محور (العوامل الذاتية، العوامل التنظيمية، العوامل الاقتصادية) وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المحاور تعزى إلى نوع المؤسسة الإعلامية.

أما بالنسبة لمحور العلاقة مع جماعات العمل، فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة في محور العلاقة مع جماعات العمل تعزى إلى نوع المؤسسة الإعلامية لصالح الإذاعة.

يتبين أنه لا توجد فروق في مستوى رضا الصحفيين تعزى لنوع المؤسسة الإعلامية في مجالات (الانتماء . الاحترام وتقدير الذات . المكانة الاجتماعية . طبيعة العمل . الأمن والاستقرار الوظيفي . فرص الترقى . ظروف العمل . السياسة الإعلامية . التحفيز . العلاقة مع الرؤساء . الراتب . الحوافز المادية) .

أما بخصوص وجود فروق في رضا الصحفيين تعزى لنوع المؤسسة الإعلامية في باقي المجالات، فيظهر أن الصحفيين في الإذاعة أكثر رضا عن مجال فرص التدريب، فيما تساوى الرضا بين الصحفيين في الإذاعة والوكالات الإخبارية عن مجال العلاقة مع الزملاء .

ب. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثات حول الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين تعزى للعمر.

جدول (3.32): يبين نتائج اختبار التباين الأحادي - السن

مستوى الدلالة	قيمة Sig	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي			المحور
			أكثر من 35 سنة	من 25 إلى أقل من 35 سنة	أقل من 25 سنة	
غير دالة	0.067	2.756	4.41	4.15	4.19	العوامل الذاتية
غير دالة	0.084	2.527	4.25	4.00	4.01	الانتماء
غير دالة	0.091	2.439	4.61	4.35	4.48	الاحترام وتقدير الذات
غير دالة	0.206	1.601	4.40	4.13	4.11	المكانة الاجتماعية
غير دالة	0.182	1.726	3.74	3.43	3.53	العوامل التنظيمية
غير دالة	0.424	0.865	4.37	4.17	4.24	طبيعة العمل
دالة	0.029	3.650	3.46	2.84	2.99	الأمن والاستقرار الوظيفي
غير دالة	0.592	0.526	3.32	3.06	3.08	فرص الترقى
غير دالة	0.115	2.196	3.92	3.54	3.74	ظروف العمل
غير دالة	0.540	0.619	3.72	3.62	3.48	السياسة الإعلامية
غير دالة	0.483	0.732	3.69	3.38	3.54	فرص التدريب
غير دالة	0.427	0.857	3.62	3.37	3.55	التحفيز
غير دالة	0.403	0.914	4.33	4.13	4.20	العوامل الخاصة بالعلاقة مع جماعات العمل
غير دالة	0.804	0.218	4.24	4.14	4.10	العلاقة مع الرؤساء
غير دالة	0.186	1.703	4.41	4.13	4.30	العلاقة مع الزملاء
غير دالة	0.911	0.093	2.62	2.62	2.70	العوامل الاقتصادية
غير دالة	0.887	0.121	2.91	2.79	2.79	الراتب
غير دالة	0.479	0.741	2.22	2.39	2.57	الحوافز المادية
غير دالة	0.207	1.595	3.79	3.55	3.63	العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات ككل

تبين من نتائج جدول (3. 32):

تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمحاور ككل وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المحاور تعزى إلى متغير السن.

أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمجال الأمن والاستقرار الوظيفي، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تعزى إلى السن، وذلك لصالح اللواتي أعمارهن أكثر من 35 سنة.

أما بالنسبة لباقي المجالات والمحاور، فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تعزى إلى السن.

كشفت الدراسة أن رضا الصحفيات اللواتي أعمارهن أكثر من 35 سنة عن مجال الأمن والاستقرار الوظيفي أعلى من باقي الفئات العمرية.

أما باقي محاور ومجالات الدراسة (الانتماء . الاحترام وتقدير الذات . المكانة الاجتماعية . طبيعة العمل . فرص الترقى . ظروف العمل . السياسة الإعلامية . فرص التدريب . التحفيز . العلاقة مع الرؤساء . العلاقة مع الزملاء . الراتب . الحوافز المادية) لم توجد فروق في مستويات رضا الصحفيات عنها على أساس السن.

ج. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثات حول الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين تعزى للمؤهل العلمي.

جدول (3.33): يبين نتائج اختبار التباين الأحادي - المؤهل العلمي

مستوى الدلالة	قيمة Sig	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي			المحاور
			دراسات عليا	بكالوريوس	دبلوم	
غير دالة	0.236	1.459	4.26	4.16	4.41	العوامل الذاتية
غير دالة	0.226	1.505	4.18	4.00	3.98	الانتماء
غير دالة	0.312	1.175	4.45	4.39	4.67	الاحترام وتقدير الذات
غير دالة	0.068	2.741	4.17	4.12	4.64	المكانة الاجتماعية
دالة	0.042	3.243	3.59	3.44	4.02	العوامل التنظيمية
دالة	0.022	3.950	4.44	4.14	4.54	طبيعة العمل
غير دالة	0.162	1.844	2.91	2.92	3.55	الأمن والاستقرار الوظيفي
غير دالة	0.257	1.375	3.10	3.06	3.67	فرص الترقى
غير دالة	0.629	0.465	3.63	3.61	3.90	ظروف العمل
دالة	0.047	3.124	3.74	3.53	4.17	السياسة الإعلامية
غير دالة	0.207	1.597	3.64	3.38	3.98	فرص التدريب
دالة	0.011	4.663	3.59	3.35	4.31	التحفيز
غير دالة	0.156	1.888	4.32	4.12	4.43	العوامل الخاصة بالعلاقة مع جماعات العمل
غير دالة	0.051	3.040	4.29	4.08	4.67	العلاقة مع الرؤساء
غير دالة	0.486	0.725	4.35	4.17	4.22	العلاقة مع الزملاء
غير دالة	0.323	1.139	2.39	2.67	2.83	العوامل الاقتصادية
غير دالة	0.143	1.976	2.43	2.88	2.89	الراتب
غير دالة	0.637	0.452	2.34	2.41	2.74	الحوافز المادية
غير دالة	0.099	2.356	3.65	3.56	3.98	العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات ككل

تبيين من نتائج جدول (3. 33):

أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمحاور ككل وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المحاور تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

كما يلاحظ أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لبعض مجالات محور العوامل التنظيمية (طبيعة العمل . السياسة الإعلامية . التحفيز) بذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المجالات تعزى للمؤهل العلمي لصالح اللواتي مستواهن التعليمي (دبلوم).

أما بالنسبة لباقي المجالات والمحاور، فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المحاور تعزى إلى المؤهل العلمي. ويلاحظ أن رضا الصحفيات اللواتي يحملن مؤهل علمي دبلوم أكثر رضا من غيرهن عن مجال طبيعة العمل والسياسة الإعلامية والتحفيز.

د. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثات حول الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين تعزى لسنوات الخدمة في الصحافة.

جدول (3.34): نتائج اختبار التباين الأحادي - سنوات الخدمة في الصحافة

مستوى الدلالة	قيمة sig	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي				المحاور
			أقل من 5 سنوات	من 5 - 10 سنوات	من 11 - 15 سنة	16 سنة فأكثر	
غير دالة	0.115	2.014	4.44	4.33	4.19	4.11	العوامل الذاتية
غير دالة	0.117	2.001	4.26	4.15	4.05	3.93	الانتماء
غير دالة	0.604	0.619	4.53	4.54	4.38	4.38	الاحترام وتقدير الذات
غير دالة	0.086	2.246	4.56	4.33	4.16	4.04	المكانة الاجتماعية
غير دالة	0.414	0.960	3.90	3.45	3.50	3.45	العوامل التنظيمية
غير دالة	0.418	0.951	4.56	4.23	4.21	4.15	طبيعة العمل
دالة	0.043	2.787	3.92	2.85	2.91	2.92	الأمن والاستقرار الوظيفي
غير دالة	0.879	0.224	3.39	3.11	3.06	3.10	فرص الترقى
غير دالة	0.897	0.199	3.86	3.64	3.61	3.63	ظروف العمل
غير دالة	0.302	1.230	3.69	3.52	3.73	3.47	السياسة الإعلامية
غير دالة	0.825	0.300	3.83	3.40	3.45	3.44	فرص التدريب
غير دالة	0.467	0.854	3.88	3.30	3.50	3.37	التحفيز
غير دالة	0.396	0.998	4.51	4.14	4.20	4.11	العوامل الخاصة بالعلاقة مع جماعات العمل
غير دالة	0.173	1.687	4.50	4.02	4.25	4.02	العلاقة مع الرؤساء
غير دالة	0.618	0.597	4.52	4.25	4.16	4.19	العلاقة مع الزملاء
غير دالة	0.356	1.089	3.17	2.44	2.64	2.64	العوامل الاقتصادية
غير دالة	0.325	1.168	3.50	2.73	2.80	2.75	الراتب
غير دالة	0.332	1.150	2.72	2.06	2.42	2.50	الحوافز المادية
غير دالة	0.268	1.330	3.98	3.57	3.61	3.55	العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات ككل

تبين من نتائج جدول (3. 34):

أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمحاور ككل وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المحاور تعزى إلى متغير سنوات الخدمة في الصحافة.

وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لجميع المحاور والمجالات، بذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين تعزى لسنوات الخدمة في الصحافة.

هـ. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثات حول الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين تعزى للحالة الاجتماعية.

جدول (3.35): يبين نتائج اختبار التباين الأحادي - الحالة الاجتماعية

المحور	المتوسط الحسابي			قيمة الاختبار	قيمة sig	مستوى الدلالة
	أنسة	متزوجة	مطلقة أو أرمله			
العوامل الذاتية	4.18	4.20	4.16	0.072	0.931	غير دالة
الانتماء	4.03	4.03	4.00	0.026	0.974	غير دالة
الاحترام وتقدير الذات	4.42	4.41	4.42	0.009	0.991	غير دالة
المكانة الاجتماعية	4.13	4.20	4.08	0.363	0.696	غير دالة
العوامل التنظيمية	3.56	3.35	3.89	3.996	0.021	دالة
طبيعة العمل	4.22	4.16	4.43	1.025	0.362	غير دالة
الأمن والاستقرار الوظيفي	2.91	2.92	3.40	1.488	0.230	غير دالة
فرص الترقى	3.20	2.92	3.48	2.256	0.109	غير دالة
ظروف العمل	3.72	3.47	4.01	3.282	0.041	دالة
السياسة الإعلامية	3.65	3.49	3.88	1.567	0.213	غير دالة
فرص التدريب	3.61	3.19	4.06	4.901	0.009	دالة
التحفيز	3.58	3.22	3.87	4.069	0.019	غير دالة
العوامل الخاصة بالعلاقة مع جماعات العمل	4.23	4.11	4.20	0.693	0.502	غير دالة
العلاقة مع الرؤساء	4.25	4.03	4.15	1.552	0.216	غير دالة
العلاقة مع الزملاء	4.21	4.18	4.24	0.060	0.942	غير دالة
العوامل الاقتصادية	2.72	2.53	2.78	0.877	0.418	غير دالة
الراتب	2.86	2.73	2.90	0.351	0.705	غير دالة
الحوافز المادية	2.52	2.26	2.62	1.329	0.268	غير دالة
العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات ككل	3.65	3.50	3.82	2.373	0.097	غير دالة

تبيين من نتائج جدول (3. 35):

أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمحاور ككل، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المحاور تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية.

كما يلاحظ أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمحور العوامل التنظيمية ومجال من مجالاته وهو ظروف العمل، بذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تعزى للحالة الاجتماعية لصالح المطلقة.

أما بالنسبة لباقي مجالات محور العوامل التنظيمية ومحور العوامل الذاتية ومحور العوامل الخاصة بالعلاقة مع جماعات العمل، ومحور العوامل الاقتصادية، فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المحاور تعزى إلى الحالة الاجتماعية.

و. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثات حول الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين تعزى لطبيعة العمل.

جدول (3.36): يبين نتائج اختبار التباين الأحادي - طبيعة العمل

مستوى الدلالة	قيمة Sig	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي								المحور
			أخرى انكري...	كاتبة	سكرتارية تحرير	مراسلة	محررة	مندوبية	مدير تحرير	رئيس تحرير	
غير دالة	0.316	1.186	4.24	4.13	4.25	4.09	4.28	3.94	4.50	4.22	العوامل الذاتية
غير دالة	0.194	1.444	4.00	4.09	4.19	3.92	4.16	3.80	4.39	4.06	الانتماء
غير دالة	0.325	1.171	4.50	4.35	4.33	4.31	4.51	4.00	4.46	4.50	الاحترام وتقدير الذات
غير دالة	0.497	0.916	4.24	3.97	4.22	4.06	4.20	4.03	4.67	4.13	المكانة الاجتماعية
دالة	0.001	3.712	3.50	3.82	3.50	3.46	3.46	2.40	4.11	3.74	العوامل التنظيمية
دالة	0.015	2.620	4.26	4.43	4.00	4.18	4.25	3.33	4.59	4.10	طبيعة العمل
غير دالة	0.113	1.708	3.02	3.13	3.17	2.86	2.94	2.00	3.83	2.95	الأمن والاستقرار الوظيفي
غير دالة	0.097	1.781	3.09	3.32	3.17	3.15	2.94	2.03	4.00	3.43	فرص الترقى
غير دالة	0.094	1.794	3.70	4.10	3.86	3.53	3.52	2.94	4.18	3.66	ظروف العمل
دالة	0.021	2.463	3.51	3.67	3.61	3.65	3.64	2.60	4.25	4.07	السياسة الإعلامية
دالة	0.001	3.940	3.40	4.06	3.33	3.45	3.49	1.60	3.93	4.09	فرص التدريب
دالة	0.013	2.683	3.45	3.94	3.33	3.39	3.39	2.20	3.93	3.97	التحفيز
غير دالة	0.175	1.497	4.20	4.42	4.10	4.13	4.16	3.52	4.46	4.28	العوامل الخاصة بالعلاقة مع جماعات العمل
غير دالة	0.488	0.928	4.12	4.32	3.83	4.03	4.27	3.73	4.50	4.37	العلاقة مع الرؤساء
غير دالة	0.065	1.967	4.27	4.50	4.33	4.22	4.07	3.34	4.43	4.20	العلاقة مع الزملاء
غير دالة	0.264	1.283	2.67	2.72	2.36	2.53	2.61	2.17	3.64	2.96	العوامل الاقتصادية
غير دالة	0.568	0.826	2.79	2.89	2.67	2.69	2.82	2.58	3.81	3.05	الراتب
غير دالة	0.173	1.500	2.51	2.50	1.94	2.32	2.34	1.63	3.42	2.83	الحوافز المادية
دالة	0.005	3.117	3.62	3.80	3.56	3.54	3.60	2.83	4.17	3.80	العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات ككل

تبيين من نتائج جدول (3. 36):

أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمحاور ككل، وبذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المحاور تعزى إلى متغير طبيعة العمل.

كما يلاحظ أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمحاور ككل، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المحاور تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية.

أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لكل من محور (العوامل الذاتية، العوامل الخاصة بالعلاقة مع جماعات العمل، العوامل الاقتصادية) وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المحاور تعزى إلى طبيعة العمل.

أما بالنسبة لمحور العوامل التنظيمية، فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، بذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة في محور العوامل التنظيمية تعزى إلى طبيعة العمل لصالح مدير التحرير.

كما يتبين أنه لا توجد فروق في مستوى رضا الصحفيات تعزى لطبيعة العمل في مجالات (الانتماء . الاحترام وتقدير الذات . المكانة الاجتماعية . الأمن والاستقرار الوظيفي . فرص الترقى . ظروف العمل . العلاقة مع الرؤساء . العلاقة مع الزملاء . الراتب . الحوافز المادية).

أما بخصوص وجود فروق في رضا الصحفيات تعزى لطبيعة العمل في باقي المجالات (طبيعة العمل . السياسة الإعلامية . فرص التدريب . التحفيز)، فيظهر أن الصحفيات اللواتي يشغلن منصب مدير تحرير هن أكثر رضا عن مجال طبيعة العمل ومجال السياسة الإعلامية، بينما الصحفيات اللواتي يشغلن منصب رئيس تحرير فهن أكثر رضا عن مجالي فرص التدريب والتحفيز .

ي. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات المبحوثات حول الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين تعزى لملكية المؤسسة.

جدول (3.37): يبين نتائج اختبار التباين الأحادي - ملكية المؤسسة

مستوى الدلالة	قيمة sig	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي			المحاور
			حزبية	خاصة	حكومية	
غير دالة	0.099	2.361	4.22	4.13	4.33	العوامل الذاتية
غير دالة	0.115	2.197	4.08	3.96	4.14	الانتماء
غير دالة	0.175	1.769	4.33	4.40	4.56	الاحترام وتقدير الذات
غير دالة	0.088	2.480	4.27	4.06	4.31	المكانة الاجتماعية
غير دالة	0.139	2.007	3.34	3.48	3.67	العوامل التنظيمية
غير دالة	0.121	2.146	4.14	4.16	4.40	طبيعة العمل
غير دالة	0.416	0.884	2.88	2.90	3.13	الأمن والاستقرار الوظيفي
غير دالة	0.417	0.880	3.06	3.02	3.29	فرص الترقى
غير دالة	0.789	0.237	3.56	3.67	3.60	ظروف العمل
غير دالة	0.105	2.294	3.35	3.63	3.75	السياسة الإعلامية
غير دالة	0.034	3.470	3.04	3.50	3.72	فرص التدريب
غير دالة	0.100	2.348	3.23	3.40	3.71	التحفيز
غير دالة	0.137	2.016	4.07	4.14	4.35	العوامل الخاصة بالعلاقة مع جماعات العمل
غير دالة	0.389	0.951	4.06	4.10	4.29	العلاقة مع الرؤساء
غير دالة	0.151	1.922	4.08	4.17	4.40	العلاقة مع الزملاء
غير دالة	0.820	0.199	2.71	2.63	2.56	العوامل الاقتصادية
غير دالة	0.505	0.686	2.95	2.79	2.66	الراتب
غير دالة	0.974	0.026	2.38	2.41	2.44	الحوافز المادية
غير دالة	0.254	1.385	3.52	3.57	3.73	العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات ككل

تبيين من نتائج جدول (3. 37):

أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) للمحاور ككل، بذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي تعزى لملكية المؤسسة.

الفرض الثالث: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثات حول الضغوط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين تعزى للمتغيرات الشخصية التالية: (نوع المؤسسة . السن . المؤهل العلمي . سنوات الخدمة في الصحافة . الحالة الاجتماعية . طبيعة العمل، ملكية المؤسسة).

ولاختبار هذا الفرض تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way AVOVA) لمعرفة ما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية، وهذا الاختبار معلمي يصلح لمقارنة 3 متوسطات أو أكثر، وينبثق عنه الفروض التالية:

أ. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثات للضغوط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين تعزى لنوع المؤسسة الإعلامية.

جدول (3.38): يبين نتائج اختبار التباين الأحادي - نوع المؤسسة الإعلامية

مستوى الدلالة	قيمة Sig	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي				المحاور
			صحيفة	تلفزيون	وكالة إخبارية أو موقع إلكتروني	إذاعة	
دالة	0.023	3.273	2.88	3.00	3.42	2.99	الضغوط الداخلية
دالة	0.049	2.685	2.89	2.95	3.30	2.84	الضغوط المهنية
دالة	0.020	3.380	2.86	3.06	3.56	3.19	الضغوط الإدارية
غير دالة	0.588	0.644	2.26	2.25	2.42	2.25	الضغوط الخارجية
غير دالة	0.787	0.353	2.99	3.20	3.17	3.10	الضغوط الشخصية والعائلية
غير دالة	0.375	1.045	2.17	2.51	2.26	2.44	الضغوط المجتمعية
غير دالة	0.172	1.694	2.63	2.78	2.95	2.75	الضغوط التي تتعرض لها الصحفيات ككل

تبين من نتائج جدول (3. 38):

أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمحاور الضغوط ككل، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المحاور تعزى إلى متغير نوع المؤسسة الإعلامية.

كما يلاحظ أن القيمة الاحتمالية (Sig.) أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمحاور (الضغوط الخارجية، الضغوط الشخصية والعائلية، الضغوط المجتمعية) وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد

فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المحاور تعزى إلى نوع المؤسسة الإعلامية بالنسبة لهذه المحاور.

أما بالنسبة لمحور الضغوط الداخلية ومجالاته (الضغوط المهنية . الضغوط الإدارية)، فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة تعزى لنوع المؤسسة الإعلامية لصالح الصحفيات العاملات في الوكالات الإخبارية والمواقع الإلكترونية.

ب. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات المبحوثات للضغوط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين تعزى للسنة.

جدول (3.39): نتائج اختبار التباين الأحادي - السن

مستوى الدلالة	قيمة Sig	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي			المحاور
			أقل من 25 سنة	من 25 إلى أقل من 35 سنة	أكثر من 35 سنة	
غير دالة	0.649	0.434	3.21	3.04	3.15	الضغوط الداخلية
غير دالة	0.503	0.690	3.20	2.95	3.03	الضغوط المهنية
غير دالة	0.769	0.263	3.23	3.15	3.29	الضغوط الإدارية
غير دالة	0.915	0.089	2.30	2.31	2.25	الضغوط الخارجية
غير دالة	0.616	0.487	2.98	3.17	3.06	الضغوط الشخصية والعائلية
غير دالة	0.222	1.523	2.02	2.40	2.41	الضغوط المجتمعية
غير دالة	0.957	0.044	2.75	2.79	2.81	الضغوط التي تتعرض لها الصحفيات ككل

تبين من نتائج جدول (3. 39):

أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمحاور الضغوط ككل، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المحاور تعزى إلى متغير السن.

كما يلاحظ أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لجميع المحاور والمجالات، بذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات المبحوثات للضغوط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين تعزى للسنة.

ج. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثات للضغوط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين تعزى للمؤهل العلمي.

جدول (3.40): يبين نتائج اختبار التباين الأحادي - المؤهل العلمي

مستوى الدلالة	قيمة Sig	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي			المحاور
			دراسات عليا	بكالوريوس	دبلوم	
غير دالة	0.693	0.367	3.21	3.07	2.99	الضغوط الداخلية
غير دالة	0.406	0.909	3.11	3.00	2.66	الضغوط المهنية
غير دالة	0.561	0.581	3.34	3.15	3.41	الضغوط الإدارية
غير دالة	0.890	0.117	2.33	2.30	2.20	الضغوط الخارجية
غير دالة	0.974	0.027	3.15	3.12	3.07	الضغوط الشخصية والعائلية
غير دالة	0.321	1.145	2.21	2.41	2.00	الضغوط المجتمعية
غير دالة	0.779	0.250	2.82	2.79	2.65	الضغوط التي تتعرض لها الصحفيات ككل

تبين من نتائج جدول (3. 40):

أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمحاور الضغوط ككل، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المحاور تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

كما يلاحظ أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لجميع المحاور والمجالات، بذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات المبحوثات للضغوط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين تعزى للمؤهل العلمي.

د. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات المبحوثات للضغوط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين تعزى لسنوات الخدمة في الصحافة.

جدول (3.41): يبين نتائج اختبار التباين الأحادي - سنوات الخدمة في الصحافة

مستوى الدلالة	قيمة Sig	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي				المحاور
			16 سنة فأكثر	من 11 - 15 سنة	من 5 - 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	
غير دالة	0.925	0.157	2.89	3.12	3.11	3.07	الضغوط الداخلية
غير دالة	0.965	0.091	2.88	3.03	3.02	2.98	الضغوط المهنية
غير دالة	0.882	0.220	2.90	3.22	3.21	3.20	الضغوط الإدارية
غير دالة	0.601	0.623	2.54	2.24	2.34	2.23	الضغوط الخارجية
غير دالة	0.643	0.560	3.11	2.90	3.14	3.19	الضغوط الشخصية والعائلية
غير دالة	0.696	0.481	2.10	2.49	2.30	2.41	الضغوط المجتمعية
غير دالة	0.982	0.057	2.70	2.78	2.80	2.79	الضغوط التي تتعرض لها الصحفيات ككل

تبين من نتائج جدول (3. 41):

أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمحاور الضغوط ككل، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المحاور تعزى إلى متغير سنوات الخدمة في الصحافة.

كما يلاحظ أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لجميع المحاور والمجالات، بذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات المبحوثات للضغوط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين تعزى لمتغير سنوات الخدمة في الصحافة.

هـ. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات المبحوثات للضغوط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين تعزى للحالة الاجتماعية.

جدول (3.42): يبين نتائج اختبار التباين الأحادي - الحالة الاجتماعية

مستوى الدلالة	قيمة Sig	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي			المحاور
			مطلقة أو أرمله	متزوجة	أنسة	
غير دالة	0.162	1.847	2.82	3.00	3.21	الضغوط الداخلية
غير دالة	0.119	2.164	2.71	2.91	3.14	الضغوط المهنية
غير دالة	0.364	1.018	2.95	3.12	3.31	الضغوط الإدارية
غير دالة	0.766	0.267	2.26	2.26	2.34	الضغوط الخارجية
غير دالة	0.330	1.120	3.02	3.02	3.23	الضغوط الشخصية والعائلية
غير دالة	0.774	0.256	2.21	2.33	2.40	الضغوط المجتمعية
غير دالة	0.197	1.648	2.62	2.72	2.88	الضغوط التي تتعرض لها الصحفيات ككل

تبين من نتائج جدول (3. 42):

أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمحاور الضغوط ككل، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المحاور تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية.

كما يلاحظ أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لجميع المحاور والمجالات، بذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات المبحوثات للضغوط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين تعزى للحالة الاجتماعية.

و. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات المبحوثات للضغوط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين تعزى لطبيعة العمل.

جدول (3.43): يبين نتائج اختبار التباين الأحادي - طبيعة العمل

مستوى الدلالة	قيمة Sig	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي								المحاور
			أخرى انكري...	كاتبة	سكرتارية تحرير	مراسلة	محررة	مندوبة	مدير تحرير	رئيس تحرير	
دالة	0.041	2.170	3.12	3.62	3.72	2.93	3.15	2.28	2.97	3.12	الضغوط الداخلية
دالة	0.040	2.183	2.99	3.45	4.13	2.87	3.03	2.38	2.90	3.00	الضغوط المهنية
غير دالة	0.057	2.029	3.27	3.83	3.21	3.01	3.30	2.15	3.06	3.28	الضغوط الإدارية
غير دالة	0.355	1.120	2.30	2.73	2.00	2.21	2.31	2.13	2.06	2.50	الضغوط الخارجية
غير دالة	0.467	0.955	3.21	3.62	2.89	3.00	3.09	2.77	3.25	2.93	الضغوط الشخصية والعائلية
غير دالة	0.501	0.910	2.50	2.40	1.50	2.34	2.24	2.20	2.13	2.73	الضغوط المجتمعية
غير دالة	0.144	1.593	2.85	3.20	2.81	2.68	2.79	2.31	2.66	2.89	الضغوط التي تتعرض لها الصحفيات ككل

تبين من نتائج جدول (3. 43):

أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمحاور الضغوط ككل، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المحاور تعزى إلى متغير طبيعة العمل.

كما يلاحظ أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمحور الضغوط الداخلية ومجاله الضغوط المهنية، لذلك يمكن استنتاج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول الضغوط التي تواجه الصحفيات تعزى لطبيعة العمل لصالح الصحفيات اللواتي يشغلن منصب سكرتير تحرير.

أما بالنسبة لباقي المحاور والمجالات، فقد تبين أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لكل من مجال الضغوط الإدارية ومحور الضغوط الخارجية ومحور الضغوط الشخصية والعائلية ومحور الضغوط المجتمعية، بذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين

استجابات المبحوثات للضغوط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين حول هذه المجالات والضغوط تعزى لطبيعة العمل.

ي. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات المبحوثات للضغوط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين تعزى لملكية المؤسسة.

جدول (3.44): يبين نتائج اختبار التباين الأحادي - ملكية المؤسسة

مستوى الدلالة	قيمة sig	قيمة الاختبار	المتوسط الحسابي			المحاور
			حزبية	خاصة	حكومية	
غير دالة	0.773	0.257	3.01	3.12	3.04	الضغوط الداخلية
غير دالة	0.550	0.600	2.88	3.05	2.93	الضغوط المهنية
غير دالة	0.977	0.023	3.17	3.20	3.16	الضغوط الإدارية
غير دالة	0.499	0.698	2.17	2.34	2.29	الضغوط الخارجية
غير دالة	0.781	0.248	3.15	3.13	3.02	الضغوط الشخصية والعائلية
غير دالة	0.264	1.345	2.53	2.34	2.17	الضغوط المجتمعية
غير دالة	0.738	0.305	2.77	2.81	2.71	الضغوط التي تتعرض لها الصحفيات ككل

تبين من نتائج جدول (3. 44):

أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لمحاور الضغوط ككل، وبذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول هذه المحاور تعزى إلى متغير ملكية المؤسسة.

حيث يلاحظ أن القيمة الاحتمالية (Sig.) المقابلة لاختبار التباين الأحادي أكبر من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لجميع المحاور والمجالات، بذلك يمكن استنتاج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات المبحوثات للضغوط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين تعزى لملكية المؤسسة.

الفصل الرابع

مناقشة أهم نتائج الدراسة وفروضها
والتوصيات

الفصل الرابع

مناقشة أهم نتائج الدراسة وفروضها والتوصيات

يتناول هذا الفصل مناقشة أهم نتائج الدراسة الميدانية الخاصة بتأثير العوامل الذاتية والعوامل الاقتصادية وكذلك العوامل الخاصة بالعلاقة مع جماعات العمل على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات، والضغوط والمقترحات الخاصة بتحسين الرضا الوظيفي لديهن، ومناقشة اختبار فروض الدراسة، بالإضافة إلى التوصيات الخاصة بالدراسة، حيث تم تقسيمه إلى ثلاثة مباحث:

المبحث الأول: مناقشة أهم نتائج الدراسة الميدانية.

المبحث الثاني: مناقشة نتائج فروض الدراسة.

المبحث الثالث: توصيات الدراسة.

المبحث الأول

مناقشة أهم نتائج الدراسة الميدانية

تهدف الدراسة في هذا المبحث إلى مناقشة أهم نتائج الدراسة الميدانية الخاصة بالعوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، والضغط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات وتؤثر على أدائهن المهني، وقد تم تقسيمه إلى ستة مطالب.

أولاً: تأثير العوامل الذاتية (الانتماء، الاحترام وتقدير الذات، المكانة الاجتماعية) على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

كشفت الدراسة الميدانية أن كافة مجالات العوامل الذاتية أثرت إيجابياً على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات حيث بلغ الوزن النسبي (83.8%)، وبلغ متوسط استجابات أفراد العينة في كافة مجالات العوامل الذاتية (4.19)، بانحراف معياري (2.42)، وهذا يشير إلى أن هناك درجة كبيرة من الرضا لدى الصحفيات عن العوامل الذاتية.

وتُرجع الباحثة هذا التأثير الإيجابي للعوامل الذاتية إلى توافر الدافعية للعمل لدى الصحفيات الفلسطينيات، وأن الصحفيات يشعرن بتحقيق الذات وارتفاع ثقتهن بأنفسهن وتقديرهن لذاتهن مما أثر إيجابياً على مجالات العوامل الذاتية التي تبعث الثقة بالنفس والرضا عن العمل، وأيضاً اعتقادهن بأن العمل في الصحافة يعزز من مكانتهن الاجتماعية، حيث تشعر الصحفية بأنها تؤدي عملاً جليلاً، وأنها صاحبة رسالة وطنية، لذلك جاء مستوى الرضا الوظيفي لديها عن العوامل الذاتية مرتفعاً.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (وافي)⁽¹⁾، التي أكدت أن هناك رضا بدرجة كبيرة عن العوامل الذاتية بنسبة بلغت 74.6%، ودراسة (أحمد)⁽²⁾، حيث بلغ مستوى الرضا لدى القائمين بالاتصال درجة إيجابية عن مجال العوامل الذاتية.

في حين تختلف مع دراسة (فكري)⁽³⁾، حيث أكدت أن هناك عدم شعور بالرضا عن مجموعة العوامل الذاتية لدى القائمين بالاتصال في وسائل الإعلام المحلية المصرية.

(1) وافي، الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسات الإعلام الفلسطينية وأثره على الأداء المهني (ص 859).

(2) أحمد: حسن، الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية: دراسة ميدانية في قطاع غزة (ص 159).

(3) فكري، العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في وسائل الإعلام المحلية (ص 14).

كما تختلف مع نظرية ماسلو (Maslow)، التي ترتب الحاجات الخمس ترتيباً هرمياً، ونجد أن مجال العوامل الذاتية قد تصدر المجالات الأخرى في الوقت الذي لم تتحقق الحاجات الأساسية عند الصحفيات كالحاجة إلى الأمن، وهذا يدل على أن ماسلو (Maslow) لم يأخذ في الاعتبار وجود الفروق الفردية بسبب وجود أعمال أو نتائج قد تشبع أكثر من حاجة وليس حاجة واحدة، كون أن مستويات الإشباع تتغير نتيجة التطورات السياسية، والاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية في المجتمع، كما هو حاصل في المجتمع الفلسطيني بما له من خصوصية⁽¹⁾.

أما بالنسبة للمجالات الخاصة بالعوامل الذاتية، فقد حصل مجال الاحترام وتقدير الذات على الترتيب الأول بوزن نسبي (88.2%)، يليه مجال المكانة الاجتماعية بوزن نسبي (83.2%)، واحتل مجال الانتماء الترتيب الثالث بوزن نسبي (80.6%).

وتعزو الباحثة ذلك إلى اتفاق أهداف وقيم واتجاهات الصحفيات مع أهداف وقيم واتجاهات المؤسسة الإعلامية التي يعملن بها، ورؤيتهن بأنها تحقق طموحاتهن، وأن العمل الصحفي يحقق لهن مكانة اجتماعية مرموقة، وهذا من شأنه أن يكون لديهن صورة إيجابية واحترام وتقبل للذات، وبالتالي ترتفع نسبة الرضا.

وفيما يلي مناقشة نتائج كل مجال من مجالات العوامل الذاتية:

1. الانتماء

أظهرت الدراسة أن عامل الانتماء له تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات بلغ (80.6%)، حيث بلغ متوسط استجابات أفراد العينة على فقرات هذا المجال (4.03)، بانحراف معياري (0.43)، وقيمة الاختبار (27.49)، فهناك موافقة مرتفعة من قبل الصحفيات على فقرات هذا المجال بدرجة رضا كبيرة.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن هناك دافعاً وقبولاً من قبل الصحفيات لمهنة الصحافة، وأن الصحفيات يشعرن بالاندماج بالعمل الذي يقمن به، ويظهر انتماء الصحفيات لعملهن من خلال التأخر بعد الدوام لإنجاز العمل واستثمار قدراتهن وخبراتهم في العمل، والشعور بالسعادة عند التواجد في مكان العمل، كل ذلك مرده إلى مدى تحقيق العمل الصحفي لرغبات وطموحات الصحفيات.

(1) هاشم، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي (ص26).

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (محمد⁽¹⁾)، (الشوا)⁽²⁾ حيث حصلت الفقرات التي تبحث في الانتماء على تأثير إيجابي نحو الرضا الوظيفي.

وقد حصلت الفقرة الثالثة (تتوافق مهنتي الصحفية مع ميولي واهتماماتي الشخصية) على المرتبة الأولى لفقرات مجال الانتماء بوزن نسبي (89.5%)، ومتوسط حسابي يساوي (4.48)، بانحراف معياري (0.60)، وهذا يعني موافقة مرتفعة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى انتماء عدد كبير من الصحفيات لنفس التيار الفكري والحزبي الذي تتبناه المؤسسة الإعلامية التي يعملن بها، وتوافق هذا العمل مع الميول والاهتمامات والاتجاهات، مما خلق توافقاً فكرياً وثقافياً وشعوراً بالانتماء للعمل الصحفي، فكثيراً من الصحفيات لا تحبذ العمل إلا في المؤسسة الإعلامية التي تتوافق مع اتجاهاتها وأفكارها وعقائدها، وهذا من شأنه أن يرفع مستوى الرضا لديهن.

بينما حصلت الفقرة الخامسة (أشعر بالسعادة لكون المؤسسة الإعلامية التي أعمل بها مشهورة) على أدنى وزن نسبي (52.5%)، ومتوسط حسابي يساوي (2.62)، بانحراف معياري (1.38)، مما يدل على أن هناك موافقة متوسطة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الصحفيات لا يكثرن بمستوى شهرة المؤسسة الإعلامية التي يعملن بها بقدر عنايتهن بالمرئود المادي والمركز الذي تشغله في الصحيفة، والدور الذي تقوم به داخل المؤسسة، وما يحققه لها هذا العمل من أهداف وطموحات.

2. الاحترام وتقدير الذات:

كشفت الدراسة الميدانية أن الوزن النسبي لفقرات مجال الاحترام وتقدير الذات بلغ (88.2%)، مما يشير إلى أن عامل الاحترام وتقدير الذات له تأثير إيجابي قوي على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات، حيث بلغ متوسط استجابات أفراد العينة على فقرات هذا المجال (4.41)، بانحراف معياري (0.49)، وقيمة الاختبار (32.94)، وهذا يدل على وجود موافقة مرتفعة من قبل الصحفيات بدرجة رضا كبيرة.

وترى الباحثة بأن الاحترام وتقدير الذات يوفر للصحفيات الالتزام بالعمل والرضا عنه، فكلما ارتفعت درجة احترام وتقدير الصحفيات لذاتهن كلما زاد الشعور بالرضا، وقد ساعد ارتفاع

(1) محمد، عوامل الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الصحف العراقية: دراسة ميدانية (ص 581).

(2) الشوا، العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للشرطة النسائية الفلسطينية في قطاع غزة ... (ص 85).

ثقة الصحفيات بأنفسهن أثناء تأديتهن لعملهن، وتقديرهن لذاتهن والميل لاحترام الذات، الذي يتحقق بسبب المركز الذي تشغله، أو طبيعة وظيفتها في التأثير إيجابياً على الفقرات التي تبعث الثقة بالنفس، والرضا عن الذات، مما جعل هناك ارتفاع في مستوى الرضا الوظيفي لديهن.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة الباحث (عثمانية)⁽¹⁾، التي توصلت إلى أن اتجاه القائمين بالاتصال نحو عامل الاحترام وتقدير الذات إيجابي بصفة عامة.

وقد حصلت الفقرة السادسة (أحترم رسالتي الصحفية التي أقوم بها) على المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ (88.2%)، ومتوسط حسابي يساوي (4.58)، وانحراف معياري (0.57)، وهذا يشير إلى أن هناك موافقة مرتفعة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة بدرجة رضا كبيرة.

وتعزو الباحثة درجة الرضا المرتفعة عن هذه الفقرة إلى أن الصحفيات يشعرن بأنهن يقدمن رسالة صحفية لها أهمية كبيرة في معظم نواحي الحياة اليومية التي يعيشها الناس، من حيث إعلام المواطنين بما يجري من أحداث، والمساهمة في طرح الحلول لمشاكل المجتمع، والتعبير عن آلام وهموم الأفراد في المجتمع، وهي الصوت الحر والقناة الرئيسية بين المواطنين والمسؤولين.

بينما حصلت الفقرة الرابعة (أرى بأن عملي يحقق لي السعادة والبهجة) على المرتبة الأخيرة بالنسبة لفقرات مجال الاحترام وتقدير الذات، حيث بلغ الوزن النسبي (84.8%)، ومتوسط حسابي يساوي (4.24)، وانحراف معياري (0.75)، حيث أشارت إلى أن هناك موافقة من قبل الصحفيات على هذه الفقرة بدرجة رضا كبيرة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنه بالرغم من المتعارف عليه أن الصحافة هي مهنة البحث عن المتاعب والمشاق، وفي مجتمعنا الفلسطيني تعد مهنة كل المخاطر، إلا أن الصحفيات يشعرن بالسعادة والبهجة أثناء تأديتهن لعملهن الصحفي، وهذا قد يرجع إلى الشعور بأنهن يقدمن رسالة وطنية فيها خدمة للمجتمع.

وتتفق هذه النتيجة مع ما تفترضه نظرية ماسلو (Maslow)، حيث تشير إلى أنه كلما ارتفع مستوى الحاجات التي يشبعها الفرد كلما زادت سعادته ومعنوياته، فالفرد الذي وصل إلى مرحلة إشباع حاجات تحقيق الذات أكثر رضا وسعادة من شخص آخر⁽²⁾.

(1) عثمانية، الرضا الوظيفي عند القائم بالاتصال في الصحافة المكتوبة الجزائرية: دراسة ميدانية (ص105).

(2) المرجع السابق، ص40.

3. المكانة الاجتماعية:

أظهرت الدراسة أن عامل المكانة الاجتماعية له تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات بلغ (83.2%)، حيث بلغ متوسط استجابات أفراد العينة على فقرات هذا المجال (4.16)، بانحراف معياري (0.58)، وقيمة الاختبار (22.91)، مما يشير إلى أن هناك موافقة من قبل الصحفيات على فقرات هذا المجال بدرجة رضا كبيرة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المكانة المرموقة التي تحظى بها الصحفيات نتيجة العمل في هذا المجال، وما يضيفه هذا العمل من بريق اجتماعي يجعل من الصحفيات شخصيات مشهورة لها وزنها في المجتمع، مما يولد لديهن شعوراً بالتميز، وعلو في الشأن، والشعور بالذات، لما لهذه المهنة من جاذبية في المجتمع العام والمجتمع الإعلامي، مما يحقق لهن الرضا الوظيفي بشكل كبير عن هذه المكانة الاجتماعية.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الخاجة)⁽¹⁾، ودراسة (محمد)⁽²⁾، ودراسة (ساري وأبو الروس)⁽³⁾، حيث توصلت إلى أن هناك رضا بدرجة كبيرة من قبل المبحوثات عن عامل المكانة الاجتماعية للوظيفة.

وقد أظهرت الدراسة أن أعلى مستوى للرضا كان عن الفقرة الثالثة (أشعر بأنني أقوم بعمل مهم ونافع لي وللمجتمع)، حيث حصلت على المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ (86.8%)، ومتوسط حسابي يساوي (4.34)، بانحراف معياري (0.63)، مما أشار إلى موافقة مرتفعة من قبل الصحفيات على هذه الفقرة بدرجة رضا كبيرة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى ارتفاع درجة الشعور بالمسئولية من قبل الصحفيات نحو العمل الصحفي الذي يقمن به، والرسالة الوطنية التي تقدمها، وما لهذا العمل من أهمية في المجتمع.

بينما احتلت الفقرة السادسة (أشعر بتقبل الآخرين لمهنتي كصحفية) على المرتبة الأخيرة، حيث حصلت على أدنى وزن نسبي لفقرات مجال المكانة الاجتماعية بلغ (80.0%)،

(1) الخاجة، الرضا الوظيفي لدى العاملات في العلاقات العامة في بعض المؤسسات الإماراتية (ص 149).

(2) محمد، عوامل الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الصحف العراقية: دراسة ميدانية (ص 579).

(3) ساري وأبو الروس، مشكلات الإعلاميات في الإذاعة والتلفزيون الأردني دراسة في سوسيولوجيا اللامساواة الجنوسية (ص 369).

ومتوسط حسابي يساوي (4.00)، وانحراف معياري (0.80)، وهذا يشير إلى أن هناك موافقة من قبل الصحفيات على هذه الفقرة بدرجة رضا كبيرة.

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى التغير التدريجي للنظرة السلبية المجتمعية لعمل المرأة في مجال الصحافة، ووجود مؤسسات إعلامية تتوفر فيها بيئة مناسبة تضمن للمرأة العمل في أجواء اجتماعية وثقافية مقبولة.

ثانياً: تأثير العوامل التنظيمية (طبيعة العمل، الأمن والاستقرار الوظيفي، فرص الترقى، بيئة وظروف العمل، السياسة الإعلامية، فرص التدريب، التحفيز) على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين:

كشفت الدراسة الميدانية أن العوامل التنظيمية أثرت إيجابياً على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات حيث بلغت (69.9%)، وبلغ متوسط استجابات أفراد العينة في كافة مجالات العوامل التنظيمية (3.49)، بانحراف معياري (0.63)، وقيمة الاختبار (8.96)، حيث أن هناك موافقة من قبل المبحوثات على مجالات هذا المحور بدرجة كبيرة قريبة إلى المتوسطة.

وتتفق هذه النتيجة مع نظرية ذات العاملين "لهيرزبرج" حيث إن إشباع العوامل المتعلقة بجوانب العمل كالتقدير وطبيعة العمل نفسه، وفرص الترقى، والمسؤولية وتوفيرها بشكل ملائم يؤدي إلى الرضا لدى العاملين، وغيابها لا يؤدي بالضرورة إلى الشعور بعدم الرضا، فهذه العوامل تعد عوامل داخلية لها أثرها على الدافعية وعلى الإحساس بالرضا في العمل⁽¹⁾.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (وافي)⁽²⁾، ودراسة (الحلاق)⁽³⁾ حيث حصلت العوامل التنظيمية على نسبة رضا كبيرة.

كما أظهرت الدراسة أن مجال طبيعة العمل حصل على المرتبة الأولى بوزن نسبي (84.2%)، يليه مجال ظروف العمل بوزن نسبي (72.6%)، يليه مجال السياسة الإعلامية بوزن نسبي (72.0%)، ثم مجال فرص التدريب بوزن نسبي (69.1%)، يليه مجال التحفيز بوزن نسبي (68.8%)، فيما كان لكل من مجال فرص الترقى، ومجال الأمن والاستقرار الوظيفي أثر محايد على الرضا الوظيفي، فقد حصل مجال فرص الترقى على وزن نسبي

(1) الشرايدة، الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية (ص85).

(2) وافي، الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسات الإعلام الفلسطينية وأثره على الأداء المهني (ص852).

(3) الحلاق، العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الإعلامية: دراسة تحليلية مقارنة (ص152).

(61.9%)، واحتل مجال الأمن والاستقرار الوظيفي المرتبة السابعة والأخيرة بوزن نسبي (59.0%).

وعن حصول طبيعة العمل على المرتبة الأولى، تُرجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن عمل الصحفيات في المجال الإعلامي ناتج عن الإيمان برسالة الإعلام الاجتماعية والثقافية في المقام الأول، يليه حب الصحفيات لطبيعة هذا العمل وما يعكسه من توافر الميول المهنية لدى الصحفيات، مما يزيد من درجة رضاهن عن طبيعة هذا العمل.

كما تعزو الباحثة حصول مجال الأمن والاستقرار الوظيفي على المرتبة الأخيرة إلى عدم استقرار المؤسسة الإعلامية، وقصر عمرها الزمني، حيث إن كثيراً منها قد تغلق أبوابها بسبب عوامل اقتصادية أو أسباب مهنية، كذلك عدم وجود قواعد ثابتة في تحديد الأجور، مما ينعكس سلباً على الشعور بالاستقرار الاقتصادي للصحفيات، بالإضافة إلى عدم جود نظام يتعلق بنظام التقاعد والادخار والتأمين داخل المؤسسات الإعلامية الخاصة والحزبية، كما أن هناك عدداً كبيراً من الصحفيات يعملن بنظام التعاقد، مما يشير إلى عدم الاستقرار المهني والاقتصادي للصحفيات، وتضائل فرص التعيين في المؤسسات الإعلامية التي تتسم بإمكاناتها المحدودة، مما يقلل من نسبة الرضا عن هذا المجال.

1. طبيعة العمل:

أظهرت الدراسة أن مجال طبيعة العمل له تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات حيث بلغ الوزن النسبي (84.2%)، بانحراف معياري (0.56)، وبلغ المتوسط الحسابي (4.21)، وقيمة الاختبار (24.52)، مما يشير إلى أن هناك درجة كبيرة من الرضا عن مجال طبيعة العمل.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الصحفيات اخترن العمل في مجال الصحافة بمحض إرادتهن، فهن صحفيات يستمتعن بعملهن وينفذن المهام الصحفية بحب وإقبال، ولديهن ميول اتجاه طبيعة هذا العمل، مما يزيد من درجة رضاهن عن طبيعة هذا العمل.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عثمانية)⁽¹⁾ التي توصلت إلى أن مستوى الرضا الوظيفي عن محور طبيعة العمل كان مرتفعاً وله تأثير إيجابي.

(1) عثمانية، الرضا الوظيفي عند القائم بالاتصال في الصحافة المكتوبة الجزائرية: دراسة ميدانية (ص108).

وتختلف مع دراسة (الغانم)⁽¹⁾، حيث جاءت درجة الرضا متوسطة في مجال طبيعة العمل.

وقد أظهرت الدراسة أن أعلى مستوى للرضا كان عن الفقرة الرابعة (أتقن عملي لإيماني بقدسيته)، حيث حصلت على أعلى وزن نسبي بلغ (86.6%)، ومتوسط حسابي بلغ (4.33)، وانحراف معياري (0.69)، وهذا يعني أن هناك مستوى رضا مرتفع من قبل الصحفيات على هذه الفقرة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن ضوابط المهنة الصحفية وأخلاقياتها معروفة للجميع، والالتزام بها يحتاج إلى إيمان بقدسية العمل الصحفي، فالصحافة مهنة يعمل في بيئتها من يؤمن بها، فمن البديهي أن عمل الصحفيات في المجال الإعلامي ناتج عن الإيمان برسالة الإعلام الاجتماعية والثقافية النبيلة، مما يبرر ارتفاع مستوى الرضا عن هذه الفقرة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عمران)⁽²⁾، التي أظهرت أن أولى دوافع اختيار الإعلاميات للعمل في المجال الإعلامي هو الإيمان بقدسية هذا العمل.

بينما حصلت الفقرة الثامنة (تتناسب طبيعة عملي مع طبيعتي كامرأة) على أدنى وزن نسبي لفقرات مجال طبيعة العمل بلغ (80.9%)، بمتوسط حسابي بلغ (4.05)، وانحراف معياري (0.91)، مما يشير إلى موافقة من قبل الصحفيات على هذه الفقرة بدرجة رضا كبيرة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن طبيعة العمل الصحفي تتطلب مواصلة العمل ليل نهار، خاصة في مجتمعنا الفلسطيني، الذي يعد منطقة أحداث ساخنة جراء ممارسات الاحتلال الإسرائيلي القمعية والمتواصلة بحق الشعب الفلسطيني، كما أن العمل الصحفي يومي ومفاجئ، وفي أي لحظة قد يطرأ حدث ما يتطلب من الصحفية الانتقال لموقع الحدث وتأدية المهام المطلوبة منها، وهذا يتعارض مع المسؤوليات الملقاة على عاتقها كونها امرأة، والدور المزدوج الذي تؤديه كامرأة وصحفية، مما يشكل خطراً على استمرارها في هذا العمل.

2. الأمن والاستقرار الوظيفي:

كشفت الدراسة أن مجال الأمن والاستقرار الوظيفي له تأثير محايد على رضا الصحفيات الفلسطينيات، حيث وصل لدرجة الحياد بنسبة (59.0%)، وانحراف معياري

(1) الغانم، الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين (ص11).

(2) عمران، الإعلاميات والصحفيات في صعيد مصر (ص44).

(0.86)، ومتوسط حسابي (2.95)، وقيمة الاختبار (-0.634)، مما أشار إلى وجود درجة متوسطة من الرضا لدى الصحفيات عن فقرات هذا المجال.

وتُرجع الباحثة هذه النتيجة إلى عدم استقرار المؤسسات الإعلامية وقصر عمرها الزمني، واضطراب بعضها في الصدور، وإنهاء خدمات عدد من العاملين فيها، مما يشعر الصحفيات بعدم الاستقرار والأمن الوظيفي تجاه المستقبل.

وتختلف هذه النتيجة مع نظرية تدرج الحاجات لماسلو، التي تشير إلى أن الحاجة إلى الأمان من الحاجات الأساسية التي يجب إشباعها لدى الأفراد، فشعور الأفراد بالأمن والاستقرار والاطمئنان يتم من خلال إشباع حاجاتهم ضمن أولويات معينة⁽¹⁾.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (المطيري)⁽²⁾، التي أكدت أن نسبة كبيرة من الصحفيات السعوديات تعاني من عدم الاستقرار والأمن الوظيفي، ودراسة (عبد الموجود)⁽³⁾ التي توصلت إلى عدم وجود استقرار وظيفي لدى القائم بالاتصال، ودراسة (عثمانية)⁽⁴⁾، التي أوضحت أن هناك تأثيراً إيجابياً لعامل الأمان الوظيفي على الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال.

وقد أظهرت الدراسة أن أعلى مستوى للرضا كان للفقرة الأولى (أشعر بالاستقرار النفسي والاطمئنان أثناء تأديتي عملي)، حيث حصلت على أعلى وزن نسبي بلغ (76.0%)، ومتوسط حسابي (9.59)، بانحراف معياري (0.95)، وهذا يعني موافقة من قبل الصحفيات على هذه الفقرة بدرجة رضا كبيرة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أنه من البديهي أن تشعر الصحفيات بالأمن والاستقرار النفسي أثناء تأديتهن لعملهن، فالصحفيات تكون في حالة ممارسة للعمل في هذا الوقت، بالتالي هناك شعور بالرضا على هذا الوضع الحالي، لكن المشكلة تكمن في المستقبل بعد إنهاء الخدمة.

بينما حصلت الفقرة الخامسة (أتوقع بأن الراتب الذي سأحصل عليه بعد التقاعد يوفر لي حياة كريمة) على أدنى وزن نسبي لفقرات مجال الأمن والاستقرار الوظيفي بلغ (48.0%)،

(1) الشرايدة، الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية (ص82).

(2) المطيري، الرضا الوظيفي لدى الصحفيات السعوديات والعوامل المؤثرة فيه: دراسة وصفية مسحية (ص10).

(3) عبد الموجود، العوامل المؤثرة على أداء القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية (ص90).

(4) عثمانية، الرضا الوظيفي عند القائم بالاتصال في الصحافة المكتوبة الجزائرية: دراسة ميدانية (ص113).

ومتوسط حسابي (2.40)، بانحراف معياري (1.17)، مما يشير إلى عدم موافقة من قبل الصحفيات على هذه الفقرة، بدرجة رضا منخفضة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى كون أغلب المؤسسات الإعلامية هي مؤسسات خاصة أو حزبية، يمكن أن تتوقف عن العمل في أي وقت، وعدم جود نظام يتعلق بنظام التقاعد والادخار والتأمين، كما أنه في ظل الغلاء الذي يشهده المجتمع الفلسطيني وزيادة المتطلبات الخاصة بالأسرة فإن الراتب المتواضع الذي تحصل عليه الصحفيات بعد التقاعد يهدد أمنهن واستقرارهن الوظيفي.

3. فرص الترقّي:

أظهرت الدراسة أن مجال فرص الترقّي له تأثير محايد على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات، حيث بلغ الوزن النسبي (61.9%)، بانحراف معياري (0.95)، وبلغ المتوسط الحسابي (3.10)، وقيمة الاختبار (1.16)، مما يشير إلى أن هناك درجة متوسطة من الرضا عن مجال فرص الترقّي.

وُرجع الباحثة هذه النتيجة إلى احتمالية شعور الصحفيات بأن فرص الترقية المهنية في المؤسسة قد تخضع لمعايير المحاباة والمجاملات والعلاقات الشخصية، ولا تستند إلى أسس ومعايير موضوعية، ولا يراعى فيها الكفاءة في العمل، فعدم الشعور بأن فرص الترقّي تمنح للصحفيات المبدعات من شأنه أن يقتل روح الابتكار والإبداع، فالترقية يجب أن تكون ضمن حدود العدالة والابتعاد عن المحسوبية، وأن الترقية يجب أن 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، كذلك التمييز على أساس النوع، حيث تشعر الصحفيات بأن هناك نوعاً من التمييز بينهن وبين زملائهن الصحفيين في فرص الترقية؛ بسبب موقف بعض المؤسسات الصحفية ونظرتها للصحفية بأنها أقل كفاءة من الرجل، وأنها غير مؤهلة للقيام بالمهام الصعبة، بالتالي تكون فرص الترقّي أقل مقارنة مع الرجل، حيث لم يبرز إلا عدد قليل منهن في مركز قيادي في المؤسسات الإعلامية.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (Ofilli & others)⁽¹⁾، حيث جاءت نسبة الرضا مرتفعة عن فرص الترقّي بلغت (80.6%).

(1) Ofilli & others , Assessment of job satisfaction (p. 215).

وقد حصلت الفقرة السادسة (يوجد نظام وظيفي معمول به في مؤسستي) على المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ (70.8%)، ومتوسط حسابي (3.54)، وانحراف معياري (1.06)، مما يشير إلى أن هناك موافقة من قبل الصحفيات على هذه الفقرة بدرجة كبيرة من الرضا.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن وجود النظام الوظيفي هو شيء أساسي في المؤسسات بكافة أنواعها، ولا تكاد تخلو أي مؤسسة من نظام وظيفي.

في حين احتلت الفقرة الرابعة (أرى أن هناك عدالة في ترقية الصحفيات مقارنة بالصحفيين) المرتبة الأخيرة لفقرات مجال فرص الترقى، حيث بلغ الوزن النسبي (56.8%)، بمتوسط حسابي (2.84)، وانحراف معياري (1.17)، وهذا يعني أن هناك درجة متوسطة من الرضا من قبل الصحفيات على هذه الفقرة، حيث يوجد شعور محايد قريب إلى السلبي لدى الصحفيات تجاه هذه الفقرة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى شعور الصحفيات بأن هناك تحيزاً من قبل القائمين على المؤسسات الإعلامية لصالح الصحفيين الذكور فيما يتعلق بفرص الترقيات؛ بسبب رؤيتهم بأن العمل الصحفي يناسب الرجل أكثر من المرأة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عثمانية)⁽¹⁾، التي أظهرت أن القائمين بالاتصال لا يشعرون بالعدالة في فرص الترقى، وأن هناك عدم رضا عن هذا العامل، بينما تختلف مع دراسة (الخاجة)⁽²⁾، التي توصلت إلى أن العاملات راضيات عن فرص الترقى المتاحة أمامهن في العمل.

4. بيئة وظروف العمل:

كشفت الدراسة أن مجال بيئة وظروف العمل له تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات، بوزن نسبي بلغ (72.6%)، وانحراف معياري (0.75)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات الصحفيات (3.63)، وقيمة الاختبار (9.56)، مما يشير إلى أن هناك موافقة من قبل الصحفيات على فقرات هذا المجال، مما يعكس رضا بدرجة كبيرة من قبل الصحفيات عن بيئة العمل اللواتي يعملن بها.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن القائمين على المؤسسات الإعلامية يحرصون إلى حد ما على توفير متطلبات العمل اللازمة للصحفيات، مثل: التهوية، والإضاءة، والأثاث،

(1) عثمانية، الرضا الوظيفي عند القائم بالاتصال في الصحافة المكتوبة الجزائرية: دراسة ميدانية (ص107).

(2) الخاجة، الرضا الوظيفي لدى العاملات في العلاقات العامة في بعض المؤسسات الإماراتية (ص143).

والتجهيزات والأدوات الملائمة وخلافه؛ من أجل إنجاز العمل وإخراجه بشكل لائق مهنيًا، مما يسهل العمل ويخفف العبء عليهن، الأمر الذي ينعكس إيجابياً ويزيد من الرضا الوظيفي.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عثمانية)⁽¹⁾، التي أوضحت أن اتجاه القائمين بالاتصال نحو عامل ظروف العمل إيجابي بشكل عام، وتختلف مع دراسة (الغانم)⁽²⁾، حيث جاءت درجة الرضا متوسطة عن مجال ظروف العمل لدى الصحفيين الرياضيين.

وقد حصلت الفقرة الثالثة (تساعدي طرق وأساليب العمل المستخدمة في إنجاز العمل بسهولة) على المرتبة الأولى بوزن نسبي بلغ (76.8%)، ومتوسط حسابي (3.84) بانحراف معياري (1.00)، وهذا يشير إلى موافقة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة ودرجة رضا كبيرة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن درجة جودة الطرق والأساليب المستخدمة تؤثر على قوة الجذب التي تربط الصحفيات بعملهن، وبالتالي يحصلن على أعلى درجة من الرضا عن العمل.

في حين احتلت الفقرة السادسة (تتلاءم ساعات وأوقات العمل مع مسؤولياتي الأسرية) المرتبة الأخيرة بوزن نسبي بلغ (69.2%)، ومتوسط حسابي (3.46)، انحراف معياري (1.20)، وهذا يعني موافقة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة ودرجة رضا مرتفعة قريبة إلى المتوسطة.

وترجع الباحثة انخفاض الموافقة على الفقرة السادسة إلى أن العمل الصحفي قد يتطلب في كثير من الأحيان تأخر الصحفيات في العمل، أو الخروج في أوقات متأخرة، مما يخلق عدم انتظام في حياة الصحفيات الشخصية، وخاصة المتزوجات منهن واللواتي لهن أطفال، مما يزيد من طول ساعات العمل، وهذا يتعارض مع المسؤوليات الأسرية.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (الخاجة)⁽³⁾، التي أشارت إلى أن رضا المبحوثات عن ساعات العمل اليومية كان منخفضاً، حيث جاء في المرتبة الأخيرة.

5. السياسة الإعلامية:

أظهرت الدراسة أن مجال السياسة الإعلامية له تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات، إذ بلغ الوزن النسبي (72.0%)، بانحراف معياري (0.72)، ومتوسط

(1) عثمانية، المرجع السابق (ص114).

(2) الغانم، الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين (ص11).

(3) الخاجة، الرضا الوظيفي لدى العاملات في العلاقات العامة في بعض المؤسسات الإماراتية (ص150).

حسابي (3.60)، وقيمة الاختبار (9.49)، وهذا يعني أن هناك موافقة من قبل الصحفيات على فقرات هذا المجال ودرجة رضا كبيرة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن غالبية الصحفيات الفلسطينيات لديهن انسجام مع السياسة الإعلامية للمؤسسة الإعلامية اللواتي يعملن به، حيث إن غالبية الصحفيات يعملن في مؤسسات تتوافق وانتمائهن السياسي، مما يشكل عاملاً أساسياً في تحقيق الرضا الوظيفي لديهن عن السياسة الإعلامية المتبعة داخل المؤسسة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (محمد)⁽¹⁾، التي أكدت أن هناك تأثيراً كبيراً وإيجابياً للسياسة الإعلامية على الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال في الصحف العراقية، وتختلف مع دراسة (أحمد)⁽²⁾، حيث جاء مستوى الرضا اتجاه السياسة الإعلامية سلبياً بسبب تعرض المادة الصحفية للحذف والإضافة.

وقد حصلت الفقرة الثالثة (أرى أن مؤسستي تنشر ما تنقله عن وكالات الأنباء والصحف الأجنبية بما يتناسب مع سياستها التحريرية) على أعلى درجات الموافقة في مجال السياسة الإعلامية حيث بلغ الوزن النسبي (81.5%)، بمتوسط حسابي (4.08)، وانحراف معياري (0.65)، وهذا يعني موافقة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أنه من الطبيعي أن يكون هناك انسجام وتجانس بين ما يُنشر في الوسيلة الإعلامية وما تنص عليه السياسة الإعلامية للمؤسسة.

بينما حصلت الفقرة الرابعة (تسمح السياسة الإعلامية لي بالنقد المباشر للنظام السياسي) على أدنى وزن نسبي لفقرات مجال السياسة الإعلامية بلغ (61.7%)، وبتوسط حسابي (3.08)، بانحراف معياري (1.16)، مما يشير إلى أن هناك موافقة بدرجة متوسطة عن هذه الفقرة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن السياسة الإعلامية تؤثر بشكل واضح في مضمون المادة الصحفية، كما يوجد تأثير للنظام السياسي على المؤسسة الإعلامية والقائمين عليها، خاصة وأن غالبية المؤسسات الإعلامية العاملة في فلسطين هي مؤسسات مؤطرة سياسياً، مما يجعل هناك قيوداً نوعاً ما من قبل السياسة الإعلامية فيما يتعلق بنقد النظام السياسي وإبراز عيوبه.

(1) محمد، عوامل الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الصحف العراقية: دراسة ميدانية (ص 582).
(2) أحمد: حسن، الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية: دراسة ميدانية في قطاع غزة (ص163).

6. فرص التدريب:

كشفت الدراسة أن مجال فرص التدريب له تأثير إيجابي قريب إلى الحيادية على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات بلغ (69.1%)، بانحراف معياري (1.00)، وأن المتوسط الحسابي لاستجابات الصحفيات بلغ (3.46)، مما يشير إلى موافقة من قبل الصحفيات عن عامل فرص التدريب بدرجة قريبة إلى المتوسطة.

وهذا يدل على أن المؤسسات الإعلامية تتعاطى بقدر مقبول مع تدريب الكادر المهني لديها وفي إطار استراتيجي، حيث تشعر الصحفيات بأن هناك شيئاً من الاهتمام من قبل مؤسسات الإعلام بالتدريب للارتقاء بالصحفيات مهنيّاً، مما خلق شعوراً لدى الصحفيات بدرجة رضا متوسطة عن فرص التدريب.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أحمد)⁽¹⁾، حيث بلغت نسبة الرضا عن التدريب الصحفي (62.38%)، وتختلف مع دراسة (يحيى)⁽²⁾، التي توصلت إلى أن نسبة الرضا عن التدريب منخفضة.

وقد احتلت الفقرة الرابعة (تكسبني برامج التدريب بالمؤسسة المعلومات والمعارف والمهارات الصحفية) المرتبة الأولى ل فقرات مجال فرص التدريب بوزن نسبي بلغ (73.8%)، ومتوسط حسابي (3.69)، بانحراف معياري (1.10)، مما يشير إلى أن هناك موافقة من قبل الصحفيات على هذه الفقرة بدرجة رضا كبيرة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن هناك اهتماماً من قبل المسؤولين في المؤسسات الإعلامية حتى لو لم يكن مرتفعاً بعملية التدريب والتطوير المهني للصحفيات؛ للعمل على تعزيز قدراتهن، نظراً لأهمية التدريب المستمر الذي يتطلبه العمل الصحفي، خصوصاً مع التقدم المذهل الذي تشهده صناعة الصحافة في الوقت الحاضر.

وقد احتلت الفقرة الخامسة (تؤمن مؤسستي لي المشاركة في المؤتمرات والندوات والبعثات إلى الخارج) المرتبة الأخيرة بين الفقرات، بوزن نسبي بلغ (60.0%)، ومتوسط حسابي

(1) أحمد: حسن، الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية: دراسة ميدانية في قطاع غزة (ص163).

(2) يحيى، العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في قنوات التلفزيون المحلية: دراسة ميدانية (ص284).

(3.00)، وانحراف معياري (1.25)، مما يشير إلى أن هناك درجة متوسطة من الرضا من قبل الصحفيات عن هذه الفقرة.

وتعزو الباحثة ذلك للوضع السياسي العام، الذي يتمثل في إغلاق المعابر، وتقييد حركة الصحفيين من قبل الاحتلال الصهيوني.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو عرجة⁽¹⁾، التي جاءت فيها فقرة تأمين المشاركة في المؤتمرات، والندوات، وإرسال البعثات إلى الخارج في المرتبة الأخيرة، كما تتفق مع دراسة (أحمد)⁽²⁾، التي توصلت إلى أن القائمين بالاتصال لا يشعرون برضا عال عن التدريب الصحفي.

7. التقدير في العمل "التحفيز":

أظهرت الدراسة أن مجال التقدير في العمل "التحفيز" له تأثير إيجابي قريب إلى الحياد على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات بلغ (68.8%)، بانحراف معياري (0.86)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات الصحفيات (3.44)، مما يشير إلى درجة رضا كبيرة قريبة إلى المتوسطة.

وتتفق هذه النتيجة مع نظرية ذات العاملين "لهيرزبرج"، التي تشير إلى أن شعور العاملين بالتقدير يشبع حاجات العاملين للتطور، ويؤدي توافرها في موقف العمل بشكل ملائم إلى الشعور بالرضا لدى العاملين⁽³⁾.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عابد)⁽⁴⁾، التي توصلت إلى انخفاض في الرضا الوظيفي لدى العاملين عن الحوافز المعنوية، وتختلف مع دراسة (عثمانية)⁽⁵⁾، التي توصلت إلى أن الكثير من القائمين بالاتصال لا يشعرون بالرضا عن عامل التقدير في العمل.

وقد حظيت الفقرة الرابعة (أقابل بالتشجيع والتقدير في موقعي الصحفي من جانب بعض الزملاء) على المرتبة الأولى، حيث حصلت على أعلى وزن نسبي بلغ (79.1%)،

(1) أبو عرجة، المهنية في الصحافة الأردنية العنصر البشري: دراسة ميدانية (ص 162).

(2) أحمد: حسن، الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية: دراسة ميدانية في قطاع غزة (ص 163).

(3) هاشم، القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي (ص 89).

(4) عابد، الرضا الوظيفي لدى العاملين في العلاقات العامة السياحية في قطاع غزة (ص 198).

(5) عثمانية، الرضا الوظيفي عند القائم بالاتصال في الصحافة المكتوبة الجزائرية: دراسة ميدانية (ص 106).

ومتوسط حسابي (3.95)، وانحراف معياري (0.90)، مما يشير إلى موافقة مرتفعة من قبل الصحفيات على هذه الفقرة، ودرجة رضا كبيرة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن غالبية العاملين في المؤسسات الصحفية ينتمون إلى نفس التوجه السياسي، وبالتالي يكون هناك نوع من التوافق والانسجام في العمل، وهذا بدوره يعزز من تقدير الزملاء لهم، مما يرفع من الروح المعنوية للصحفيات ويدفعهن لبذل جهد أكبر وإنتاجية أكثر، وبذلك يتولد شعور بالرضا.

في حين حصلت الفقرة السابعة (يتوفر في مؤسستي نظام تحفيز معلن عنه) على المرتبة الأخيرة بوزن نسبي بلغ (54.5%)، ومتوسط حسابي (2.72)، وانحراف معياري (1.15)، مما يشير إلى أن هناك موافقة بدرجة متوسطة من قبل الصحفيات على هذه الفقرة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى عدم وجود إجراءات، وسياسات، وأنظمة إدارية قوية ومنضبطة داخل المؤسسات الإعلامية أو احتمالية عدم الالتزام بنظام خاص بالتحفيز داخل هذه المؤسسات.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (غالي)⁽¹⁾، التي توصلت إلى عدم شعور المحررين بالرضا؛ بسبب عدم تقدير المواهب والكفاءات المتميزة.

ثالثاً: تأثير العوامل الخاصة بالعلاقات مع جماعات العمل على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات:

أظهرت الدراسة أن هناك موافقة مرتفعة من قبل الصحفيات على مجالات محور العوامل الخاصة بالعلاقات مع جماعات العمل، وأن كافة مجالات هذا المحور لها تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات بلغ (83.5%)، حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.17)، وانحراف معياري (0.56)، وقيمة الاختبار (23.90)، مما يشير إلى درجة كبيرة من الرضا.

وقد حصل مجال العلاقة مع الزملاء على المرتبة الأولى بوزن نسبي (84.0%)، يليه مجال العلاقة مع الرؤساء بوزن نسبي (82.8%).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الصحفية الفلسطينية اجتماعية بطبعها تميل إلى تكوين العلاقات في كل مكان، وهذا الرضا دليل على تبادل الخبرات والمعلومات مع الزملاء،

(1) غالي، أساليب تنظيم وإدارة الجهاز التحريري بالصحف المصرية وعلاقتها بالاستقلال المهني للمحررين ومدى شعورهم بالرضا الوظيفي (ص 176).

وعلى أن الصحفيات تحظى بالاحترام والتقدير من قبل زملائهن، وأن العلاقات بينهم تتسم بالإيجابية.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الغانم)⁽¹⁾، حيث جاءت درجة الرضا مرتفعة عن مجال العلاقة مع الزملاء.

وفيما يلي مناقشة نتائج كل مجال من المجالات الخاصة بالعلاقة مع جماعات العمل

1. العلاقة مع الرؤساء:

كشفت الدراسة أن جميع فقرات مجال العلاقة مع الرؤساء لها تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات بلغ (82.8%)، بانحراف معياري (0.69)، ومتوسط حسابي (4.14)، وقيمة الاختبار (18.82)، أي أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فقرات هذا المجال، وهذا يشير إلى درجة كبيرة من الرضا عن عامل العلاقة مع الرؤساء.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن غالبية العاملين في المؤسسات الإعلامية هم من نفس الفئة الشبابية ولهم نفس الخصائص تقريباً، ويعملون في نفس بيئة العمل، بالتالي قد تكون همومهم ومشاكلهم وطموحاتهم واحدة إلى حد ما؛ لذا فعلاقتهم مع بعضهم البعض قد تكون مميزة، بالتالي هذا ينعكس على مستوى الرضا لدى الصحفيات عن علاقتهن بزملاء المهنة، وهذا بدوره ينعكس بالإيجاب على أدائهن المهني.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أحمد)⁽²⁾، حيث حظي مجال العلاقة مع الرؤساء على تأثير إيجابي على الرضا بنسبة (72.77%)، ودراسة (الخاجة)⁽³⁾، التي أكدت أن المبحوثات راضيات تماماً عن علاقتهن برؤسائهن.

(1) الغانم، الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين (ص42).

(2) أحمد: حسن، الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية: دراسة ميدانية في قطاع غزة (ص162).

(3) الخاجة، الرضا الوظيفي لدى العاملات في العلاقات العامة في بعض المؤسسات الإماراتية (ص143).

في حين اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (يحيى)⁽¹⁾، ودراسة (عثمانية)⁽²⁾، ودراسة (الغانم)⁽³⁾، التي توصلت إلى أن هناك تأثيراً سلبياً للعلاقة بالرؤساء على الرضا الوظيفي، وأن درجة الرضا منخفضة.

وقد احتلت الفقرة الأولى (تتسم علاقاتي مع رئيسي في العمل بالتقدير والاحترام) المرتبة الأولى بين الفقرات بوزن نسبي بلغ (88.2%)، ومتوسط حسابي (4.41)، وانحراف معياري (0.66)، وهذا يشير إلى أن هناك موافقة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة ودرجة رضا كبيرة. وتعزو الباحثة ذلك لنفس السبب أعلاه، حيث هناك تفاهم مهني وتخصصي وتقارب في الأدوار، حيث يقدم جميعهم رسالة واحدة، مما أثر إيجاباً على العلاقة بينهم وخلق جواً من الاحترام والتقدير بينهم.

بينما حصلت الفقرة السادسة (أشعر بأن الشكاوى التي أقدمها تجد الاهتمام اللازم من قبل رئيسي) على أدنى وزن نسبي (77.7%)، ومتوسط حسابي (3.88)، وانحراف معياري (0.96)، أي أن هناك درجة كبيرة من الرضا عن هذه الفقرة، وهذا يشير إلى مدى اهتمام الرؤساء بالمشاكل التي تواجه العاملين في المؤسسة الإعلامية، وتعمل على خلق بيئة عمل ملائمة لهم.

2. العلاقة مع الزملاء:

أظهرت الدراسة أن مجال العلاقة مع الزملاء له تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات، إذ بلغ الوزن النسبي (84.0%)، بانحراف معياري (0.65)، ومتوسط حسابي (4.20)، وقيمة الاختبار (21.08)، أي أن هناك رضا بدرجة كبيرة عن مجال العلاقة مع الزملاء.

وترجع الباحثة هذه النسبة المرتفعة من الرضا إلى أن العمل الصحفي هو عمل إبداعي وممتع، وأن طبيعة العمل الصحفي تكون فيه المهام متكاملة بين العاملين في المجال الصحفي، مما قد يخلق جواً من الانسجام والتفاهم المتبادل بين الصحفيات وزملائهن في العمل، كذلك احتمالية أن يكون غالبية العاملين في المؤسسة الإعلامية لديهم انتماء سياسي متجانس، مما

(1) يحيى، العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في قنوات التلفزيون المحلية: دراسة ميدانية (ص282).

(2) عثمانية، الرضا الوظيفي عند القائم بالاتصال في الصحافة المكتوبة الجزائرية: دراسة ميدانية (ص112).

(3) الغانم، الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين (ص42).

يضيفي نوعاً من الألفة التي يتعزز من خلالها العمل بروح الفريق كونهم يحملون هدفاً واحداً، ويتحدون مخاطر مهنة الصحافة سويماً، كذلك تؤدي ضغوط العمل إلى اقتراب وتلاحم الزملاء مع بعضهم لمواجهةها، مما يؤدي إلى رفع الروح المعنوية بينهم، ورفع مستوى الشعور بالرضا.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أحمد)⁽¹⁾، حيث حظي مجال العلاقة مع الزملاء على تأثير إيجابي على الرضا بنسبة (71.09%)، ودراسة (الخاجة)⁽²⁾، التي أكدت على رضا المبحوثات التام عن علاقاتهن بزملاء العمل، ودراسة (عثمانية)⁽³⁾، التي أكدت أن اتجاه القائمين بالاتصال نحو عامل العلاقة مع الزملاء كان إيجابياً، ودراسة (الغانم)⁽⁴⁾، حيث جاءت درجة الرضا مرتفعة عن مجال العلاقة مع الزملاء، ودراسة (وافي)⁽⁵⁾ التي أكدت أن هناك رضا بدرجة كبيرة عن عامل العلاقة مع الزملاء.

وتتفق هذه النتيجة مع نظرية ماسلو (Maslow)، التي تشير إلى أن الحاجة الاجتماعية تتمثل بالحاجة إلى العضوية إلى الجماعة، وأن يكون للإنسان أصدقاء يبادلهم المحبة والاهتمام؛ أي حاجة الفرد للتقدير الاجتماعي وحب الآخرين⁽⁶⁾.

كما اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة (يحيى)⁽⁷⁾، التي توصلت إلى أن هناك مستوى منخفض من الرضا عن العلاقة بالزملاء، ودراسة (عابد)⁽⁸⁾، التي أشارت إلى أن مستوى الرضا عن العلاقات بالزملاء متوسط.

وجاء في المرتبة الأولى الفقرة السابعة (أحظى بتقدير زملائي واحترامهم الشخصي كزميلة لهم) على أعلى وزن نسبي بين الفقرات بلغ (87.5%)، ومتوسط حسابي (4.38)، وانحراف معياري (0.71)، وهذا يعني موافقة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة، بدرجة رضا كبيرة.

(1) أحمد: حسن، الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية: دراسة ميدانية في قطاع غزة (ص162).

(2) الخاجة، الرضا الوظيفي لدى العاملات في العلاقات العامة في بعض المؤسسات الإماراتية (ص143).

(3) عثمانية، الرضا الوظيفي عند القائم بالاتصال في الصحافة المكتوبة الجزائرية: دراسة ميدانية (ص113).

(4) الغانم، الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين (ص42).

(5) وافي، الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسات الإعلام الفلسطينية وأثره على الأداء المهني (ص855).

(6) الشرايدة، الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية (ص82).

(7) يحيى العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في قنوات التلفزيون المحلية: دراسة ميدانية (ص284).

(8) عابد، الرضا الوظيفي لدى العاملين في العلاقات العامة السياحية في قطاع غزة (ص200).

وتعزو الباحثة ذلك لنفس السبب أعلاه، الذي يولد الاحترام والتقدير بين الزملاء، فعندما يوجد جو من التوافق والانسجام بين الزملاء، فبذلك يسود جو الاحترام المتبادل بين الزملاء الذي ينم عن احترام العمل ذاته، مما يزيد من الشعور بالرضا، وزيادة القدرة على مباشرة العمل بصورة أكثر فاعلية وسعادة، وتحقيق المزيد من النجاح والطموحات الوظيفية.

بينما جاءت الفقرة الرابعة (يتعاون الزملاء في الاحتفالات والمناسبات والرحلات) في المرتبة الأخيرة وبدرجة موافقة كبيرة، حيث حصلت على وزن نسبي بلغ (76.8%)، ومتوسط حسابي (3.84)، وانحراف معياري (1.02)، وتعزو الباحثة ذلك إلى العمل الجاد من قبل المؤسسة الإعلامية على جعل العاملين فيها أسرة اجتماعية واحدة، وذلك من خلال قيامها بتنظيم الرحلات والزيارات في المناسبات الاجتماعية، مما يخلق جو من التعاون ويدفع نحو نشر جو من المحبة والعطاء بين الزملاء كافة.

رابعاً: تأثير العوامل الاقتصادية على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين:

أظهرت الدراسة أن كافة مجالات محور العوامل الاقتصادية لها تأثير محايد قريب إلى السلبي على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات بلغ (52.7%)، وبلغ المتوسط الحسابي (2.64) وانحراف معياري (0.85)، وقيمة الاختبار (-4.86)، مما يشير إلى درجة متوسطة قريبة إلى القليلة من الرضا عن محور العوامل الاقتصادية.

وقد حصل مجال الراتب على تأثير محايد، حيث احتل المرتبة الأولى بوزن نسبي (56.1%)، يليه مجال الحوافز المادية الذي حصل على تأثير سلبي بوزن نسبي (48.3%).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن رواتب الصحفيات يتم تحديدها مقدماً أي قبل البدء بالعمل، في حين تعد الحوافز المادية من علاوات، وبدلات، ومكافآت مكملة للراتب.

وفيما يلي مناقشة لنتائج كل مجال من مجالات العوامل الاقتصادية:

1. الراتب:

كشفت الدراسة أن مجال الراتب له تأثير محايد قريب إلى السلبي على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات، إذ بلغ الوزن النسبي (56.1%)، بانحراف معياري (0.95)، ومتوسط حسابي بلغ (2.80)، وقيمة الاختبار (-2.35)، مما يشير إلى درجة متوسطة قريبة إلى القليلة من الرضا عن مجال الراتب.

وتتفق هذه النتيجة إلى حد ما مع دراسة (عثمانية)⁽¹⁾، و(مكي)⁽²⁾، اللتان توصلتا إلى انخفاض نسبة الرضا عن عامل الراتب، حيث اتضح أن تأثير الراتب سلبى بصفة عامة على الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال، كما تتفق مع دراسة (شمعون)⁽³⁾، التي أكدت أن (54.2%) من الإعلاميات الفلسطينيات يرون أن العائد المادي لعملهن لا يتناسب مع ما يتطلبه من جهد ومشقة.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (الغانم)⁽⁴⁾، التي توصلت إلى أن درجة الرضا عن المردود المادي متوسط.

ويلاحظ أن الفقرة السابعة (يحقق نظام الرواتب في مؤسستي العدالة والمساواة بين الصحفي والصحفية) احتلت المرتبة الأولى بوزن النسبي (68.0%)، ومتوسط حسابي (3.40)، بانحراف معياري (1.22)، مما يشير إلى درجة متوسطة من الرضا.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن نظام الرواتب المعمول في المؤسسات الإعلامية الفلسطينية يمتاز بالوضوح دونما تمييز بين رواتب الصحفيين والصحفيات، كذلك الحال بالنسبة لقانون العمل الفلسطيني الذي يضمن للصحفية المساواة والعدالة في الراتب الذي تتقاضاه مقارنة مع زميلها الصحفي.

في حين احتلت الفقرة الثانية (يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع طموحاتي) المرتبة الأخيرة من بين فقرات هذا المجال بوزن نسبي (48.5%)، بمتوسط حسابي (2.42)، وانحراف معياري (1.03)؛ أي أنه لا توجد موافقة من قبل الصحفيات على هذه الفقرة بدرجة رضا منخفضة.

وُترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن الراتب الذي تحصل عليه الصحفيات الفلسطينيات لا يتناسب مع تكاليف الحياة المادية المرتفعة، ولا مع الجهد المبذول في العمل، وهو لا يؤمن لهن مستويات معيشية مرضية، بالتالي لا يتناسب مع الطموحات الخاصة بالصحفيات، مما قد يدفع بهن إلى ترك عملهن والالتحاق بمؤسسات أخرى توفر لهن رواتب أعلى.

(1) عثمانية، الرضا الوظيفي عند القائم بالاتصال في الصحافة المكتوبة الجزائرية: دراسة ميدانية (ص115).

(2) مكي، الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال في وسائل الإعلام الكويتية (ص88).

(3) شمعون، الواقع المهني للإعلاميات الفلسطينيات في قطاع غزة (ص36).

(4) الغانم، الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين (ص42).

وتتفق هذه النتيجة مع ما يفترضه "هيرزبرج" (Herzberg) في نظرية ذات العاملين إلى أن نقص الراتب يؤدي إلى حدوث عدم الرضا عن العمل⁽¹⁾.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (تفاحة)⁽²⁾، التي أوضحت أن أجور الصحفيات في المؤسسة لا تتناسب مع الجهد المبذول، وأنها لا تؤمن لهن مستوى مادياً لائقاً.

2. الحوافز المادية:

أظهرت الدراسة أن مجال الحوافز المادية له تأثير سلبي على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات بلغ (48.3%)، بانحراف معياري (0.97)، ومتوسط حسابي بلغ (2.41)، وقيمة الاختبار (-6.919)، حيث أشارت النتائج إلى عدم موافقة من قبل الصحفيات على جميع فقرات مجال الحوافز المادية.

وتعزو الباحثة ذلك إلى عدم وجود نظام حوافز فعال يطبق بشكل فعلي على أرض الواقع، وعدم وجود حوافز مادية تعمل على تشجيع الصحفيات للقيام بعملهن الصحفي على أكمل وجه، فالعمل الصحفي يقع في دائرة المهن القائمة على الجهد الذاتي؛ مما يتطلب أن تصاحبه عملية تقديم الحوافز المادية، ولعل إحدى مظاهرها المكافآت التي يمكن أن تشكل نوعاً من التقدير الذي تمنحه المؤسسة الإعلامية للعاملين فيها.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة (أبو عرجة)⁽³⁾، ودراسة (الخاجة)⁽⁴⁾، حيث توصلتا إلى أنه لا يوجد رضا وظيفي لدى المبحوثين عن المكافآت والحوافز المادية.

واختلفت مع دراسة (عابد)⁽⁵⁾، التي توصلت إلى أن هناك درجة متوسطة من الرضا عن الحوافز المادية.

وقد حصلت الفقرة الثالثة (أرى أن المكافآت والعلاوات في مؤسستي لها معايير واضحة) على المرتبة الأولى بوزن نسبي (50.6%)، ومتوسط حسابي (2.53)، بانحراف معياري (1.12)، مما يشير إلى عدم موافقة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة.

(1) عثمانية، الرضا الوظيفي عند القائم بالاتصال في الصحافة المكتوبة الجزائرية: دراسة ميدانية (ص 40).

(2) تفاحة، مشكلات المرأة الصحفية العاملة في الصحف اليومية (ص 160)

(3) أبو عرجة، المهنية في الصحافة الأردنية العنصر البشري: دراسة ميدانية (ص 160)

(4) الخاجة، الرضا الوظيفي لدى العاملات في العلاقات العامة في بعض المؤسسات الإماراتية (ص 150).

(5) عابد، الرضا الوظيفي لدى العاملين في العلاقات العامة السياحية في قطاع غزة (ص 198).

وتعزو الباحثة ذلك إلى نفس السبب أعلاه، وهو عدم وجود نظام حوافز فعال يطبق بشكل فعلي على أرض الواقع، وعدم وجود حوافز مادية تعمل على تشجيع الصحفيات للقيام بعملهن الصحفي على أكمل وجه، وذلك بسبب محدودية الإمكانيات المادية لهذه المؤسسات.

في حين حصلت الفقرة الخامسة (أحصل على مكافأة تشجيعية في كل مرة أنجز فيها عملي بدقة) على المرتبة الأخيرة بوزن نسبي (46.4%)، ومتوسط حسابي (2.32)، وانحراف معياري (1.10)، مما أشار إلى عدم موافقة من قبل المبحوثات على هذه الفقرة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن غالبية المؤسسات الإعلامية تعاني من ضعف في الإمكانيات المادية، ورغبة القائمين عليها في تخفيض الإنفاق، مما ينعكس بالأساس سلباً على حصول الصحفيات على مكافآت تشجيعية بشكل مستمر، وهذا بدوره أدى إلى انخفاض درجة الرضا لهذه الفقرة.

*** تأثير محاور الرضا الوظيفي مجتمعة (العوامل الذاتية . العوامل التنظيمية . العلاقة مع جماعات العمل . العوامل الاقتصادية) على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين:**

أظهرت الدراسة بأن الوزن النسبي الكلي لجميع محاور الرضا الوظيفي بلغ (71.98%)، وبلغ المتوسط الحسابي (3.60)، وانحراف معياري (0.51)، وقيمة الاختبار (13.51)، وأن القيمة الاحتمالية (Sig) تساوي (0.00)، مما يشير إلى موافقة من قبل الصحفيات على المحاور مجتمعة؛ أي أن مستوى الرضا للصحفيات الفلسطينيات في فلسطين جاء بدرجة مرتفعة قريبة إلى المتوسطة.

حيث أثرت جميع المحاور إيجابياً على الرضا الوظيفي للصحفيات الفلسطينيات في فلسطين باستثناء المحور الرابع المتعلق بالعوامل الاقتصادية، حيث تبين أن نسبة الرضا متوسطة للمحور المذكور، وأن هناك رضا وظيفي يرجع لتلك المحاور يتراوح بين المرتفع والمتوسط، كما ظهر أن العوامل الذاتية كانت أكثر المحاور تأثيراً إيجابياً على الرضا بوزن نسبي بلغ (83.8%)، تلاها عوامل العلاقة مع جماعات العمل بوزن نسبي (83.5%)، ثم العوامل التنظيمية بوزن نسبي بلغ (69.9%)، وأخيراً محور العوامل الاقتصادية حيث حصل على أقل تأثير بالنسبة للمحاور الأخرى، فقد أثر تأثيراً محايداً قريباً إلى السلب بوزن نسبي بلغ (52.7%).

وهذا يدل على أن غالبية العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات دفعت نحو ارتفاع رضاهن العام، حيث أثرت المحاور تنازلياً من حيث تأثيرها الإيجابي، كالتالي (العوامل الذاتية، عوامل العلاقة مع جماعات العمل، العوامل التنظيمية)، في حين أثر محور العوامل الاقتصادية تأثيراً محايداً قريباً إلى السلبي، وترجع الباحثة السبب إلى الدافعية الداخلية القوية عند الصحفيات، وقوة المعتقدات والمبادئ، والثقة بالذات مما انعكس إيجابياً على الرضا لديهن، وأنه على الرغم من وجود عوامل تأثيرها سلبي أو حيادي، إلا أن ذلك لم يؤثر بالسلب على مستوى الرضا لديهن.

وتعزو الباحثة ذلك إلى طبيعة المجتمع الفلسطيني الذي يتسم بالقدرة على التكيف مع كافة الظروف، فهو مجتمع يعاني من ظروف الاحتلال والحصار، إن كان في قطاع غزة أو في الضفة الغربية واعتاد على الصمود أمام هذا الاحتلال، علاوة على أن غالبية الصحفيات تعمل في مؤسسات تتفق وتوجهاتهن، مما يخلق تجانساً في العمل وانسجاماً مع الرؤساء والزملاء، ومع السياسة التحريرية، هذا دفع بهن إلى الالتزام والانتماء نحو وظيفتهن وحزبهن السياسي، على الرغم من عدم ارتفاع الوضع المادي وعدم تحقيق الوظيفة لهن استقراراً واطمئناناً.

خامساً: الضغوط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين وتؤثر على أدائهن المهني:

كشفت الدراسة الميدانية أن كافة محاور الضغوط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات، شكلت ضغوطاً بنسبة متوسطة على الصحفيات بوزن نسبي بلغ (55.8%)، وانحراف معياري (0.57)، وبلغ متوسط استجابات أفراد العينة في كافة محاور الضغوط (2.79)، وقيمة الاختبار (-4.233).

وقد تبين أن الضغوط الشخصية والعائلية حصلت على أعلى وزن نسبي بلغ (62.4%)، تلاها الضغوط الداخلية المتمثلة في الضغوط المهنية والضغوط الإدارية، حيث حصلت على وزن نسبي (61.7%)، ثم الضغوط المجتمعية حصلت على وزن نسبي (47.1%)، تلاها الضغوط الخارجية بوزن نسبي (45.9%).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن طبيعة العمل الصحفي تتطلب مواصلة العمل ليلاً ونهاراً، لا سيما في المجتمع الفلسطيني، الذي تتلاحق به الأحداث جراء ممارسات الاحتلال الإسرائيلي غير المسؤولة، مما يتطلب من الصحفية الانتقال إليها ومتابعتها، وهذا يشكل خطراً

وتهديداً على حياتها، كما أنه يتطلب الخروج في أوقات متأخرة، أو المبيت في المؤسسة الإعلامية، مما قد يؤثر على واجباتها والتزاماتها داخل أسرتها، نظراً لدورها المزدوج الذي تؤديه المرأة الصحفية ما بين الحياة الأسرية ومتطلباتها، والعمل الإعلامي ومتطلباته، فعدم القدرة على الوفاء بالواجبات الأسرية قد يزيد من المشكلات العائلية التي تواجه الصحفيات وتحد من قدرتهن على التوفيق بين مهام العمل ومهام الأسرة مما قد يشكل ضغطاً عليهن.

هذا بدوره يؤدي إلى رفض الأسرة لهذا العمل سواء من حيث (التوقيت . المخاطر. مخالفة النظام العائلي)، وهذا يجعل الصحفيات في تحدٍ متواصل من أجل الاستمرارية في العمل الصحفي.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (ساري وأبو الروس)⁽¹⁾، حيث احتلت الضغوط المهنية المرتبة الثانية بين مجموعة الضغوط بمتوسط حسابي (2.4). وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (شمعون)⁽²⁾، التي أكدت أن الضغوط الخارجية الخاصة بالاحتلال من أكثر الصعوبات التي تعيق عمل الإعلاميات، كما تختلف مع دراسة (عثمان)⁽³⁾، التي أكدت أن الضغوط الخارجية تؤثر بشكل كبير وسلبى على القائم بالاتصال في الصحافة الليبية.

وفيما يلي مناقشة لكل محور من محاور الضغوط التي تواجه الصحفيات وتأثير على أدائهن المهني:

1. الضغوط الداخلية وتنقسم الى مجالين:

أ. الضغوط المهنية:

كشفت الدراسة أن الصحفيات تواجه ضغوطاً مهنية بنسبة متوسطة، حيث بلغ الوزن النسبي الكلي لفقرات مجال الضغوط المهنية (60.0%)، بانحراف معياري (0.77)، ومتوسط حسابي (3.00)، وقيمة الاختبار (0.01).

(1) ساري وأبو الروس، مشكلات الإعلاميات في الإذاعة والتلفزيون الأردني دراسة في سوسولوجيا اللامساواة الجنوسية (ص378).

(2) شمعون، الواقع المهني للإعلاميات الفلسطينيات في قطاع غزة (ص39).

(3) عثمان: صلاح الدين، العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في الصحافة الليبية: دراسة ميدانية (ص5).

وقد يعود ذلك إلى غياب المهنية، والتجربة القليلة في العمل الصحفي، حيث أن غالبية المؤسسات الإعلامية الموجودة في فلسطين حديثة العهد، ظهرت بعد قيام السلطة الفلسطينية.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (عبد الموجود)⁽¹⁾، التي أكدت انخفاض الأداء المهني في الصحافة الفلسطينية بسبب تعدد الضغوط المهنية، ودراسة (الدريملي)⁽²⁾، التي حصلت فيها الضغوط المهنية على وزن نسبي (51.6%)، ودراسة (وافي)⁽³⁾، حيث جاءت الضغوط المهنية بنسبة متوسطة (57.4%).

وقد شكلت الفقرة الأولى (تتبنى المؤسسة التي أعمل بها سياسة تحريرية ذات طابع أيديولوجي معين يمنع نشر بعض الأحداث) ضغوطاً مهنية بشكل كبير على الصحفيات حيث حصلت على أعلى وزن نسبي بلغ (72.5%)، ومتوسط حسابي (3.62)، بانحراف معياري (1.14).

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن المؤسسات الإعلامية في فلسطين شبه مؤطرة سياسياً، فهي موالية أو مقربة من فصائل، وبالتالي يقوم القائمون على هذه المؤسسات بالتحكم في طبيعة المواد التي تنشرها وفقاً للانتماء السياسي والفكري التي تتبعه وتؤمن به، وهذا يندرج ضمن السياسة التحريرية، فدور الصحفيات في عملية انتقاء ونشر الأخبار محدود.

وتتفق هذه النتيجة مع نظرية القائم بالاتصال، التي تشير إلى أن القائم بالاتصال يتعرض لجملة من الضغوط، منها: الضغوط المهنية، والسياسة التحريرية للوسيلة الإعلامية، ويذكر "حسن مكاوي" و"إيلي السيد" أن القائم بالاتصال يتعرض للعديد من الضغوط التي تؤثر على توافقه مع المؤسسة الإعلامية التي ينتمي إليها⁽⁴⁾.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (عكاك)⁽⁵⁾، التي توصلت إلى أن السياسة التحريرية تمارس ضغطاً قوياً على القائم بالاتصال في كل من صحيفتي الخبر والشروق اليومي.

(1) عبد الموجود، العوامل المؤثرة على أداء القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية (ص 92).

(2) الديرمللي، اتجاهات القائم بالاتصال نحو مفهومي الحرية والمسؤولية الاجتماعية في الصحافة الفلسطينية اليومية ... (ص 137).

(3) وافي، الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسات الإعلام الفلسطينية وأثره على الأداء المهني (ص 855).

(4) مكاوي والسيد، الاتصال ونظرياته المعاصرة (ص 288).

(5) عكاك، القيم الخبرية في الصحافة الجزائرية دراسة تحليلية ميدانية... (ص 424).

كما اتفقت مع دراسة (زقوت)⁽¹⁾، التي جاءت فيها الفقرة المتعلقة بطابع السياسة التحريرية من أكثر العوامل والضغوط المهنية التي تتعرض لها القوائم بالاتصال.

وفي المقابل حصلت الفقرة العاشرة (ينحصر عمل الصحفيات في موضوعات الأسرة والمجتمع) على أدنى وزن نسبي بلغ (49.4%)، ومتوسط حسابي (2.47)، بانحراف معياري (1.06)، مما يشير إلى أنها تشكل ضغطاً بنسبة قليلة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن هناك الكثير من الصحفيات يعملن في الشأن الاقتصادي، والثقافي، والرياضي، والفني، والاجتماعي، والسياسي، فتتاولهن للموضوعات لا ينحصر في موضوعات الأسرة والمجتمع فقط، وهذا يشير إلى تغير في نظرة القائمين على المؤسسات الإعلامية لهن.

ب. الضغوط الإدارية:

كشفت الدراسة أن الصحفيات تواجه ضغوطاً إدارية بنسبة متوسطة، حيث بلغ الوزن النسبي الكلي لفقرات مجال الضغوط الإدارية التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات، وتؤثر على أدائهن المهني (63.9%)، بانحراف معياري (0.92)، حيث بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات الصحفيات (3.19)، وقيمة الاختبار (2.41).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى عدم وضوح في الهيكل التنظيمي للمؤسسات الإعلامية، مما يؤدي إلى الارتجال والعشوائية، وتعدد المرجعيات في ظل غياب حدود المسؤولية والصلاحيات، بالإضافة إلى تعدد المهام الإدارية، والخلط بين العمل الصحفي والعمل الإداري، كذلك غياب الممارسة الديمقراطية داخل المؤسسات الإعلامية الفلسطينية، والافتقار إلى نظام إداري واضح، وانعدام الرؤية الهادفة من قبل القائمين على المؤسسات؛ للتعرف على مشكلات الصحفيات، والابتعاد عن أسس التقييم السليمة، كما لا تعطي الإدارة الاهتمام الكافي لشكاوى الصحفيات، ولا تراعي الظروف الفردية لهن.

واتفقت هذه النتيجة مع دراسة (عبد الموجود)⁽²⁾، التي أكدت انخفاض الأداء المهني في الصحافة الفلسطينية بسبب تعدد الضغوط الإدارية، ودراسة (عمران)⁽³⁾، التي توصلت إلى أن

(1) زقوت، العوامل المؤثرة على خطاب القوائم بالاتصال نحو قضايا الحريات العامة في الصحافة الفلسطينية: دراسة تحليلية ميدانية (ص 137).

(2) عبد الموجود، العوامل المؤثرة على أداء القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية (ص 95).

(3) عمران، معوقات الأداء المهني للمراسل الصحفي ... (ص 287).

(67%) من المراسلين يعانون من ضغوط إدارية داخل صحفهم التي يعملون بها، ودراسة (أحمد)⁽¹⁾، التي أكدت أن العوامل الإدارية تؤثر سلباً على القائمين بالاتصال، كما تتفق مع دراسة (عنانزة وآخرون)⁽²⁾ في أن هناك تأثيراً سلبياً للوائح الإدارية والسياسة التحريرية.

وقد شكلت الفقرة الثامنة (أرى بأن المسؤوليات الموكلة إليّ متغيرة) ضغوطاً إدارية مرتفعة، حيث حصلت على أعلى وزن نسبي بلغ (70.1%)، بمتوسط حسابي (3.50)، وانحراف معياري (1.17).

وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى شعور الصحفيات بالضغوط في العمل جراء تكليفهن بمهام مختلفة ومتغيرة من آن لآخر، وذلك بسبب التغير في جدول المهام وفقاً للظروف الطارئة التي لا يمكن التنبؤ بها.

وفي المقابل حصلت الفقرة الخامسة (تتأثر عملية التقييم بالمؤسسة بارتباطات النوع الاجتماعي "الجنس") على أدنى وزن نسبي ل فقرات مجال الضغوط الإدارية، حيث بلغ (60.6%)، بمتوسط حسابي (3.03)، وانحراف معياري (1.13)، مما يشير إلى أنها تشكل ضغوطاً بنسبة متوسطة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الصحفيات يعملن في بيئة وظيفية لا تتأثر فيها عملية التقييم وفقاً للنوع الاجتماعي، بحيث يتم تقدير جهود الصحفيات ودورهن في المؤسسة الإعلامية بنفس القدر مع زملائهن، فلا يشعرن بالتمييز بينهن وبين زملائهن الصحفيين.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (تفاحة)⁽³⁾، التي أكدت أن هناك ضغوطاً تواجه الصحفيات، وهي النظرة إلى أنها أقل كفاءة من الرجل، كما تتفق مع دراسة (شمعون)⁽⁴⁾، التي توصلت إلى أن الإعلاميات لا يشعرن بالرضا تجاه عملهن بسبب الشعور بالتمييز بينهن وبين

(1) أحمد: حسن، الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية: دراسة ميدانية في قطاع غزة (ص164).

(2) عنانزة وآخرون، العوامل المؤثرة على الأداء المهني للصحفيات العاملات في الصحف اليومية الأردنية: دراسة مسحية (ص 17).

(3) تفاحة، مشكلات المرأة الصحفية العاملة في الصحف اليومية (ص 162).

(4) شمعون، الواقع المهني للإعلاميات الفلسطينيات في قطاع غزة (ص39).

زملائهم الصحفيين، وتختلف مع دراسة (زقوت)⁽¹⁾، حيث كان هناك معارضة من قبل عينة الدراسة على هذه الفقرة.

2. الضغوط الخارجية:

أظهرت الدراسة أن الصحفيات يواجهن ضغوطاً خارجية بنسبة منخفضة، حيث بلغ الوزن النسبي لجميع فقرات المحور المذكور (45.9%)، بانحراف معياري (0.62)، ومتوسط حسابي بلغ (2.30)، وقيمة الاختبار (-12.99).

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن غالبية الصحفيات الفلسطينيات يعملن داخل مقر الصحيفة، وبالتالي فهن لا يتأثرن بشكل مباشر بالضغوط الخارجية.

وتختلف هذه النتيجة مع دراسة (عكاك)⁽²⁾، التي توصلت إلى أن الضغوط الخارجية من أكثر الضغوط تأثيراً على القائم بالاتصال، ودراسة (أغا)⁽³⁾، حيث جاءت الضغوط الخارجية في المقدمة، ودراسة (عثمان)⁽⁴⁾، التي أكدت أن الضغوط الخارجية تؤثر بشكل كبير وسلبي على القائم بالاتصال في الصحافة الليبية.

وقد حصلت الفقرة السادسة (أرى أن الدور الفعلي لنقابة الصحفيين الفلسطينيين ضعيف) على أعلى وزن نسبي لفقرات محور الضغوط الخارجية التي تواجه الصحفيات وتؤثر على أدائهن المهني حيث بلغ (54.8%)، ومتوسط حسابي (2.74)، وانحراف معياري (1.15)، مما يدل على أنها شكلت ضغوطاً بنسبة متوسطة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن هناك إشكالية في علاقة الصحفيات بالنقابة؛ بسبب عدم وجود قوانين تحمي الصحفيات من الاعتداءات والإشكاليات التي تواجههن، والتي تؤثر سلباً على ممارستهن للعمل الصحفي، فضلاً عن الدور الغائب وغير الفاعل لنقابة الصحفيين خاصة فيما يتعلق بالانتهاكات والممارسات التي تمارس ضدهن، فدورها لا يرتقي إلى المستوى

(1) زقوت، العوامل المؤثرة على خطاب القائمات بالاتصال نحو قضايا الحريات العامة في الصحافة الفلسطينية: دراسة تحليلية ميدانية (ص133).

(2) عكاك، القيم الخبرية في الصحافة الجزائرية دراسة تحليلية ميدانية... (ص424).

(3) أغا، القائمون بالاتصال وقضايا التنمية (ص217).

(4) عثمان: صلاح الدين، العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في الصحافة الليبية: دراسة ميدانية (ص5).

المطلوب، حيث أنها لا تمتلك الحصانة الكافية التي تؤهلها بأن تكون الحامية للقائم بالاتصال، فمن المفترض أن يكون لها دور بارز وحقيقي في دعم الصحفيات.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أبو طعيمة)⁽¹⁾، التي أشارت إلى ضعف دور النقابة تجاه الإعلاميات، كما اتفقت مع دراسة (زقوت)⁽²⁾، التي أكدت عدم وجود دور فعلي لنقابة الصحفيين الفلسطينيين يساعد على تخفيف الضغوط على الصحفيين، ودراسة (شمعون)⁽³⁾، التي أكدت فيها الإعلاميات أن النقابة جسم غير فاعل.

بينما حصلت الفقرة السابعة (يتأثر عملي الصحفي سلباً بالانتماء الحزبي) على أدنى وزن نسبي لفقرات محور الضغوط الخارجية بلغ (33.7%)، بمتوسط حسابي (1.68)، وانحراف معياري (0.83)، مما يشير إلى أن هذه الفقرة لا تشكل ضغوطاً على الصحفيات.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الصحفيات ملتزمات بمبادئ وأخلاقيات المهنة، وقوانين العمل الصحفي، فالعمل الصحفي لا يبنى على مفاهيم حزبية، وإنما على مفاهيم مهنية، وأنه مهما بلغت قوة تأثير الانتماء الحزبي والفصائلي الفلسطيني على توجهات الصحفيات فإنها لن تؤثر سلباً على العمل الصحفي.

3. الضغوط الشخصية والعائلية:

كشفت الدراسة أن الصحفيات الفلسطينيات تواجهن ضغوطاً شخصية وعائلية بنسبة متوسطة، حيث بلغ الوزن النسبي لجميع فقرات المحور المذكور (62.4%)، بانحراف معياري (0.81)، وأن المتوسط الحسابي لاستجابات الصحفيات بلغ (3.12)، وقيمة الاختبار (1.71).

وتعزو الباحثة نسبة الضغوط الشخصية والعائلية المتوسطة إلى غلاء المعيشة في المجتمع الفلسطيني، والذي استلزم عمل الصحفيات لأجل تدبير أمور الحياة المعيشية لأسرهن، خاصةً إذا كنَّ من ذوي الدخل المنخفض، هذا بدوره جعل هناك محدودية للضغوط من قبل العائلة وتقبل لعملهن في المجال الصحفي، بالرغم من الخطورة التي قد تلحق بهن نتيجة العمل في المجال الصحفي، وعدم تقبل المجتمع لعملهن وللظروف المحيطة بهذا العمل.

(1) أبو طعيمة، العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين (ص58).

(2) زقوت، العوامل المؤثرة على خطاب القائمات بالاتصال نحو قضايا الحريات العامة في الصحافة الفلسطينية: دراسة تحليلية ميدانية (ص135).

(3) شمعون، الواقع المهني للإعلاميات الفلسطينيات في قطاع غزة (ص39).

حيث تعارض الأسرة في بعض الأحيان عمل ابنتها في مهنة الصحافة، وتضع قيوداً أمامها على حرية الخروج من المنزل إلا في مواعيد محددة، وإلزامها بعمل معين كالعامل المكتبي مثلاً.

وانتقلت هذه النتيجة مع دراسة (زقوت)⁽¹⁾، التي أكدت الموافقة المتوسطة من قبل الإعلاميات على فقرات الضغوط الشخصية والعائلية، ودراسة (العزب)⁽²⁾، التي أكدت أن الصحفيات يواجهن ضغوطاً تفرضها طبيعة المرأة كزوجة وأم، ودراسة (تفاحة)⁽³⁾، التي توصلت إلى أن أهم المشكلات التي تواجه المرأة الصحفية هي صعوبة التوفيق بين الحياة العائلية والمهنة.

وقد حصلت الفقرة الرابعة (تعارض أسرتي ظروف عملي الصحفي التي يكون فيها خطورة) على أعلى وزن نسبي لفقرات محور الضغوط الشخصية والعائلية بلغ (71.4%)، ومتوسط حسابي (3.57)، وانحراف معياري (1.17)، مما يشير إلى أن هذه الفقرة شكلت ضغوطاً على الصحفيات بنسبة كبيرة.

وترجع الباحثة ذلك إلى أن مهنة الصحافة مهنة المتاعب بشكل عام، والعمل الميداني على وجه الخصوص، ويزداد هذا الخطر في فلسطين التي ترزخ تحت الاحتلال، حيث يتعرض الصحفيون بما فيهم الصحفيات لمضايقات واعتداءات الاحتلال، ومحاولة المنع من نقل الحقيقة، وهذا كفيل بممارسة العائلة لضغوط مختلفة عليهن لتترك هذا العمل.

وفي المقابل حصلت الفقرة الثانية (أشعر بأن تشجيع العائلة لي للخوض في مجال الصحافة ضعيف) على أدنى وزن نسبي بالنسبة لفقرات محور الضغوط الشخصية، حيث بلغ (57.5%)، ومتوسط حسابي (2.88)، وانحراف معياري (1.10)، مما يشير إلى أن هذه الفقرة تشكل ضغوطاً على الصحفيات بنسبة متوسطة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى الوضع الاقتصادي والاجتماعي الصعب المحيط بالصحفيات الفلسطينيات، حيث يمثل العمل حلاً للمشاكل الاقتصادية التي تواجهها العائلة، فيخفف من عبئها من خلال الراتب الذي تحصل عليه الصحفيات، بحيث يشكل دعماً مالياً لعوائلهن، وخاصة ذوات المستوى الاقتصادي الضعيف، مما يعزز من قبول العائلة نوعاً ما

(1) زقوت، العوامل المؤثرة على خطاب القائمات بالاتصال نحو قضايا الحريات العامة في الصحافة الفلسطينية: دراسة تحليلية ميدانية (ص 137).

(2) العزب، رؤية الصحفيات المصريات لأنفسهن من واقع ممارستهن المهنية: الإيجابيات والسلبيات . دراسة ميدانية (ص 29).

(3) تفاحة، مشكلات المرأة الصحفية العاملة في الصحف اليومية (ص 162).

للعمل في مجال الصحافة رغم خطورته، ويجبر الأهل على القبول بأي عائد مادي وتحت أي ظرف.

4. الضغوط المجتمعية:

أظهرت الدراسة أن الصحفيات الفلسطينيات يواجهن ضغوطاً مجتمعية بنسبة قليلة، حيث بلغ الوزن النسبي لجميع فقرات المحور المذكور (47.1%)، بانحراف معياري (0.83)، وقد بلغ المتوسط الحسابي لاستجابات الصحفيات (2.36)، وقيمة الاختبار (-8.80).

وتعزو الباحثة ذلك الى اختلاف نظرة المجتمع الفلسطيني لعمل المرأة في مجال الصحافة، وتوافر جو متفهم لعمل الصحفية، وهذا يساعدها على الإبداع والتميز، نظراً لتقبل المجتمع لعمل المرأة في الصحافة، وهذا يعكس تفهم المجتمع لدور المرأة والصحفية المجتمعي والوطني.

واختلفت هذه النتيجة مع دراسة (عكاك)⁽¹⁾، التي توصلت إلى أن قيم المجتمع وتقاليدته شكلت ضغوطاً بدرجة كبيرة على القائمين بالاتصال في صحيفة الشروق اليومية.

وقد حصلت الفقرة الخامسة (يعارض المجتمع الفلسطيني خروجي في وقت متأخر لضرورات العمل الصحفي) على أعلى وزن نسبي لفقرات محور الضغوط المجتمعية بلغ (56.3%)، ومتوسط حسابي (2.82)، وانحراف معياري (1.19)، أي أن هذه الفقرة شكلت ضغوطاً بنسبة متوسطة على الصحفيات.

وتُرجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن المحيط المجتمعي، والثقافة السائدة قد يؤثران على قدرة الصحفيات على ممارسة المهنة، فمهنة الصحافة مهنة صعبة تتطلب ساعات عمل طويلة ومتواصلة خلال الليل والنهار، حيث يشكل خروج وعودة المرأة في أوقات الليل المتأخرة تحدياً كبيراً في مجتمعنا الفلسطيني، كون المجتمع الفلسطيني مجتمعاً شرقياً محافظاً يحاسب على كل شيء، مما يخلق شعوراً لدى الصحفيات بأن المجتمع المحيط لم يتقبل بعد عملها كصحفية، ويفسره بأشكال مختلفة، حيث يتطلب العمل الصحفي تفهم المجتمع لعمل المرأة في مجال الصحافة.

في المقابل حصلت الفقرة الثامنة (يُضعف العمل في مجال الصحافة من علاقتي الاجتماعية مع الآخرين) على أدنى وزن نسبي من بين فقرات المحور حيث بلغ (41.7%)،

(1) عكاك، القيم الخبرية في الصحافة الجزائرية دراسة تحليلية ميدانية... (ص 424).

ومتوسط حسابي (2.08)، وانحراف معياري (1.05)، وهذا يشير إلى أن هذه الفقرة لم تشكل ضغطاً على الصحفيات، وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن طبيعة العمل الصحفي تساعد في تكوين شبكة علاقات جديدة.

سادساً: مقترحات الصحفيات الفلسطينيات لتحسين الرضا الوظيفي لديهن:

كشفت الدراسة أن المقترحات التي يمكن أن تسهم في تحسين الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات هي: "وضع نظام أفضل للحوافز والمكافآت لتقدير الأعمال الجيدة" إذ حصل هذا الاقتراح على المرتبة الأولى، بينما حصل على المرتبة الثانية الاقتراح الخاص "بتحسين طبيعة وظروف عمل الصحفيات"، أما المرتبة الثالثة "توفير فرص أفضل لارتقاء الصحفيات للمناصب القيادية العليا في المؤسسات الإعلامية"، أما المرتبة الرابعة "إعداد برامج تدريبية خاصة بالصحفيات تتناسب مع قدراتهن وظروفهن"، والمرتبة الخامسة "توفير بيئة عمل مناسبة مع الرؤساء والزملاء قائمة على الاحترام المتبادل".

أما المرتبة السادسة "تنويع مجالات عمل الصحفيات، وعدم تحديدها في أصناف أو صفحات أو برامج محددة"، أما المرتبة السابعة "العمل في مؤسسة إعلامية تتناسب مع اتجاهات الصحفيات الفكرية"، بينما المرتبة الثامنة عدم التفريق بين الصحفي والصحفية في العمل والأجور، أما المرتبة التاسعة "إفساح المجال أمام الصحفيات للمشاركة في رسم سياسة المؤسسة الإعلامية"، بينما المرتبة العاشرة والأخيرة "عدم التفريق بين الصحفي والصحفية في فرص التدريب".

وترى الباحثة أسباب حصول اقتراح "وضع نظام أفضل للحوافز والمكافآت لتقدير الأعمال الجيدة" على المرتبة الأولى إلى حاجة الصحفيات إلى الاهتمام والتشجيع بمنحهن حوافز مادية ومكافآت، حيث أن هناك غياباً جزئياً لنظام الحوافز والمكافآت يقدر الجهود المميزة التي تقوم بها الصحفيات الفلسطينيات، وعدم تقاضي الصحفيات بدلاً مقابل قيامهن بعمل إضافي، فنظام المكافآت غير فاعل ومدنٍ، فهناك حاجة إلى تعديل نظام الحوافز والمكافآت، وزيادة عوامل الحفز على الإنجاز والأداء الجيد للصحفيات الفلسطينيات، كإقامة المسابقات والمهرجانات الإعلامية لاختيار الجيد من الأعمال.

بينما احتل المرتبة الثانية اقتراح "تحسين طبيعة وظروف عمل الصحفيات"، وترى الباحثة أن السبب يرجع إلى حاجة الصحفيات إلى الاهتمام بدرجة أكبر بظروف العمل المحيطة بهن من خلال توفير الإمكانيات اللازمة للعمل، كالمعدات والأجهزة الفنية والتقنيات

الحديثة، بالإضافة إلى توفير بيئة عمل أكثر ملائمة تقوم على تقديم خدمات أكثر رفاهية،
تشعرهن بالراحة والطمأنينة، وتدفعهن لزيادة الإنتاج.

بينما حصل اقتراح "توفير فرص أفضل لارتقاء الصحفيات للمناصب القيادية العليا في
المؤسسات الإعلامية" على المرتبة الثالثة، وترجع الباحثة السبب إلى أن الصحفيات بحاجة إلى
تطوير آليات تمكنهن من المشاركة في صنع القرار، وتتيح لهن فرصة الوصول إلى مواقع صنع
القرار في المؤسسات الإعلامية، ضمن معايير تنافسية تعادلية.

وحصل اقتراح "إعداد برامج تدريبية خاصة بالصحفيات تتناسب مع قدراتهن وظروفهن"
على المرتبة الرابعة، وهذا يشير إلى أهمية التدريب بالنسبة للصحفيات للارتقاء بالأداء المهني،
والتعرف على الخبرات الحديثة من خلال هذا التدريب، فهناك حاجة إلى إقامة دورات تدريبية
مستمرة بما يحقق رفع المهارات الإعلامية لهن.

المبحث الثاني مناقشة نتائج فروض الدراسة

يتناول هذا المبحث عرضاً موجزاً لمناقشة الفروض التي وضعتها الباحثة لدراسة العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، والضغط التي تواجههن، وذلك على النحو التالي:

1. كشفت الدراسة بأنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مجموعة العوامل الذاتية (الانتماء، الاحترام وتقدير الذات، المكانة الاجتماعية) والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

مما يشير إلى أنه مهما كان مستوى الضغط التي تواجهها الصحفيات إلا أنها لا تؤثر على مدى انتماء الصحفيات لعملمهن، وشعورهن بالاحترام وتقدير الذات، والمكانة الاجتماعية، وتعزو الباحثة ذلك إلى أنهن يعملن في هذه المهنة عن قناعة تامة، ويرين أن العمل يحقق لهن طموحهن وأهدافهن المرجوة، كما أن شعورهن بقيمة العمل الذي يقمن به يزيد من إبداعهن، هذا بدوره لن يجعل للضغط التي تواجههن أي تأثير على العوامل الذاتية.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (حجاج⁽¹⁾)، التي أكدت عدم وجود علاقة ارتباطية بين العوامل الذاتية والضغط.

2. أوضحت الدراسة وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مجموعة العوامل التنظيمية والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، وخرجت بالنتائج التالية:

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مجال السياسة الإعلامية ومجال التقدير في العمل ومجال فرص التدريب والضغط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين. وهذا يدل على أن هناك ارتباطاً سلبياً بين هذه المجالات وبين الرضا الوظيفي، وتعزو الباحثة ذلك إلى تعرض الصحفيات للضغط التي تتعلق بالسياسة الإعلامية، كافتقارها للوضوح، وعدم اتفاقها مع التوجهات الفكرية لهن، وتقليلها لأهمية الموضوعات التي تُعالج من قبلهن، وجعل السياسة الإعلامية ملزمة لهن، وعدم التقدير والتحفيز من قبل المؤسسة الإعلامية، كذلك ضعف برامج التدريب، وقلة

(1) حجاج، تأثير ضغط العمل على كل من الانتماء والرضا الوظيفي ... (ص 99).

حصول الصحفيات على فرص للتدريب، هذا من شأنه أن ينعكس سلباً على الرضا الوظيفي للصحفيات.

وهذا يتفق مع نظرية القائم بالاتصال، حيث أن السياسة الإعلامية تؤثر على إنتاجية الرسائل الإعلامية⁽¹⁾.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أبو طعيمة)⁽²⁾، التي أكدت أن فرص التدريب والسياسة الإعلامية تشكل ضغوطات وعقبات أمام الإعلاميات.

• لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مجموعة العوامل التنظيمية (طبيعة العمل، الأمن والاستقرار الوظيفي، فرص الترقى، بيئة وظروف العمل) والضغوط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الصحفيات لديهن قناعة بأهمية عملهن، ودورهن في نقل المعلومة، كما أن غالبية الصحفيات التحقن بالعمل الصحفي عن قناعة، مما يزيد من قابليتهن لتحمل المصاعب، كما أن الدور المهم الذي يقمن به يعزز من تقبلهن للعمل، كل ذلك يجعل ضغوط العمل لا تؤثر على مستوى رضاهن عن العمل.

3. كشفت الدراسة وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين مجموعة العوامل الخاصة بالعلاقة مع جماعات العمل والضغوط لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين.

وتدل هذه النتيجة على مدى أهمية العلاقات الاجتماعية والتكيف داخل المؤسسة، التي بدورها لها تأثير على الضغوطات الصحفية، فالمرأة على وجه الخصوص لديها قابلية لعمل علاقات جماعية مع جماعات العمل، وهي مشاركة فاعلة للأحداث التي تخص زميلاتها الصحفيات.

وهذا يتفق مع نظرية القائم بالاتصال التي تكشف بأن جماعات العمل قد تشكل ضغوطاً على القائم بالاتصال⁽³⁾.

(1) مكاوي والسيد، الاتصال ونظرياته المعاصرة (ص288).

(2) أبو طعيمة، العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين (ص79).

(3) مكاوي والسيد، المرجع السابق، ص288.

4. كشفت الدراسة بأنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين مجموعة العوامل الاقتصادية والضغط لدى الصحفيين الفلسطينيين في فلسطين.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن الصحفيين الفلسطينيين العاملين في المؤسسات الإعلامية لديهم قدرة على تحدي الوضع الاقتصادي الصعب الذي يعانون منه، فهي تعيش في مجتمع اعتاد على مواجهة ظروف أصعب من ذلك، علاوة على أن حبهن لعملهن يدفعهن لذلك، بالتالي لا يوجد تأثير لهذه العوامل على رضاهن الوظيفي، ولا ترتبط بالضغط لديهن.

5. أظهرت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات استجابات الصحفيين حول الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الفلسطينيين في المحاور ككل تعزى لنوع المؤسسة الإعلامية، وخرجت بالنتائج التالية:

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين متوسطات استجابات الصحفيين حول الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الفلسطينيين في فلسطين لكل من محور (العوامل الذاتية، العوامل التنظيمية باستثناء مجال فرص التدريب، العوامل الاقتصادية) واستثناء محور العلاقة مع جماعات العمل تعزى لنوع المؤسسة الإعلامية، وهذا يؤكد أن هناك اتفاقاً من قبل الصحفيين بأن نوع المؤسسة الإعلامية لا يؤثر في الرضا الوظيفي حول هذه المحاور.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (وافي)⁽¹⁾، التي أكدت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسات الإعلام تعزى لمتغير مجال العمل الإعلامي، وتختلف مع دراسة (Bezabh)⁽²⁾، التي توصلت إلى أنه يوجد فروق في مستوى الرضا تبعاً لنوع الوكالة الصحفية.

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة عن محور العلاقة مع جماعات العمل تعزى لنوع المؤسسة الإعلامية، حيث توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين

(1) وافي، الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسات الإعلام الفلسطينية وأثره على الأداء المهني (ص 860).

(2) Bezabh, Job Satisfaction and its determining factors among journalists working in Addis Ababa and federal mass media agencies.

متوسطات تقديرات عينة الدراسة في مجال العلاقة مع الزملاء تعزى إلى نوع المؤسسة الإعلامية لصالح الإذاعة.

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة في مجال فرص التدريب تعزى إلى نوع المؤسسة الإعلامية لصالح الإذاعة، حيث يظهر أن الصحفيات في الإذاعة أكثر رضا عن مجال فرص التدريب، فيما تساوى الرضا بين الصحفيات في الإذاعة والوكالات الإخبارية عن مجال العلاقة مع الزملاء.

وتعزو الباحثة وجود فروق في رضا الصحفيات عن فرص التدريب، والعلاقة مع الزملاء إلى وجود تأثير لهذه المجالات في المؤسسات الإعلامية، فالصحفيات العاملات في الإذاعات والوكالات الإخبارية تكون الحاجة لديهن أكبر لفرص التدريب، حيث أن العاملات في المؤسسة الإذاعية يجب أن تتوفر لديهن مهارات خاصة مختلفة عن العاملات في المؤسسات الإعلامية الأخرى، حيث تقوم بالتحضير وإعداد البرامج والتقديم.

6. كشفت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات الصحفيات حول الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في المحاور ككل تعزى للعمر، وخرجت بالنتائج التالية:

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات المبحوثات حول الرضا الوظيفي في مجال الأمن والاستقرار الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين تعزى للعمر، وذلك لصالح اللواتي أعمارهن أكثر من 35 سنة، حيث كشفت الدراسة أن رضا الصحفيات اللواتي أعمارهن أكثر من 35 سنة عن مجال الأمن والاستقرار الوظيفي أعلى من باقي الفئات العمرية، وتعزو الباحثة ذلك إلى أنه كلما زاد عمر القائمت بالاتصال داخل حدود المؤسسة اللواتي يعملن بها، فتشعر بالارتباط بالعمل، والرضا الداخلي أنها اكتسبت خبرة كبيرة في مجال عملها، وأن هذا العمل يكفل لها الأمان والاستقرار الوظيفي، فيزيل عنها القلق، ولا تكون هناك حاجة لتغيير العمل لأي سبب كان سواء مادياً أو معنوياً، وكذلك القناعة المتولدة لدى القائمت بالاتصال أن البدء من جديد في عمل آخر، قد يستنزف وقتاً وجهداً أكثر للحصول على ضمانات متوفرة في مكان عملها الحالي.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Bezabh)⁽¹⁾، التي أكدت وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والسن، بينما تختلف مع دراسة (وافي)⁽²⁾، ودراسة (الغانم)⁽³⁾، ودراسة (أحمد)⁽⁴⁾، التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين تعزى لمتغير السن.

• لا توجد فروق في مستويات رضا الصحفيات عن محاور ومجالات الدراسة (الانتماء . الاحترام وتقدير الذات . المكانة الاجتماعية . طبيعة العمل . فرص الترقى . ظروف العمل . السياسة الإعلامية . فرص التدريب . التحفيز . العلاقة مع الرؤساء . العلاقة مع الزملاء . الراتب . الحوافز المادية) على أساس السن، وهذا يؤكد أن هناك اتفاقاً بين الصحفيات بأن السن ليس له أي تأثير على مستوى الرضا في هذه المجالات.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الشوا)⁽⁵⁾ التي أكدت عدم وجود فروق في مستويات الرضا في مجالات (بيئة وظروف العمل، الزملاء، العوائد والتعويضات، محور العوامل الذاتية بمجالاته) تعزى لمتغير السن.

7. كشفت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات الصحفيات حول الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في المحاور ككل تعزى للمؤهل العلمي، وخرجت بالنتائج التالية:

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات المبحوثات حول الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين لبعض مجالات محور العوامل التنظيمية (طبيعة العمل . السياسة الإعلامية . التحفيز) تعزى للمؤهل العلمي لصالح اللواتي مستواهن التعليمي (دبلوم)، حيث كشفت النتائج أن رضا الصحفيات اللواتي يحملن مؤهل علمي دبلوم أكثر رضا من غيرهن عن مجال طبيعة العمل والسياسة الإعلامية والتحفيز، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن هذه الفئة لديها قناعة بطبيعة العمل التي

(1) Bezabh, Job Satisfaction and its determining factors among journalists working in Addis Ababa and federal mass media agencies.

(2) وافي، الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسات الإعلام الفلسطينية وأثره على الأداء المهني (ص 860).

(3) الغانم، الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين (ص 42).

(4) أحمد: حسن، الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية: دراسة ميدانية في قطاع غزة (ص 188).

(5) الشوا، العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للشرطة النسائية الفلسطينية في قطاع غزة ... (ص 116).

تقوم بها مقارنة بالمؤهل العلمي الذي تحمله، فأى كان مجال عملها سوف يكون ملائماً لمستوى المؤهل العلمي الذي تحمله، كذلك بالنسبة لعامل التحفيز فإنها ترضى بالقليل من التحفيز، حيث إنه مهما كان مستوى التحفيز المقدم لها سيكون في نظرها شيء له قيمة؛ لأنه يتناسب مع طبيعة مؤهلها العلمي، في حين أن من يمتلكن شهادات أعلى لا يتقبلن الواقع الوظيفي الذي لا يتواءم ومكانتهن، حيث تكون الخيارات مفتوحة أمامهن وفرص العمل في مؤسسات إعلامية أخرى متاحة أكثر.

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثات حول الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين في باقي المجالات والمحاور تعزى للمؤهل العلمي، وتعلل الباحثة عدم وجود فروق كون المؤسسة الصحفية لا تأخذ في الاعتبار مستوى المؤهل العلمي، سواء في التوظيف أو في الدرجة الوظيفية، بل غالبيتها تقوم بتغليب الانتماء الحزبي، والعلاقات الشخصية كمعيار في العمل الصحفي، بغض النظر عن المؤهل العلمي.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (الغانم)⁽¹⁾، ودراسة (أحمد)⁽²⁾، ودراسة (عابد)⁽³⁾، حيث خلصت هذه الدراسات بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

8. أظهرت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات المبحوثات في مستوى الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين تعزى لسنوات الخدمة في الصحافة.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن خوض المرأة لمجال الصحافة بشكل واسع بدأ فعلياً بعد تخريج الدفعات الأولى من أقسام الصحافة بالجامعات الفلسطينية، واتساع مشاركة الصحفيات في العمل الصحفي.

(1) الغانم، الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين (ص11).

(2) أحمد: حسن، الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية: دراسة ميدانية في قطاع غزة (ص179).

(3) عابد، الرضا الوظيفي لدى العاملين في العلاقات العامة السياحية في قطاع غزة (ص214).

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (وافي)⁽¹⁾، ودراسة (أحمد)⁽²⁾، التي أكدت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخدمة، كما تتفق مع دراسة (عنانزة وآخرون)⁽³⁾، التي توصلت إلى عدم وجود فروق إحصائية في العوامل المؤثرة على الرضا على الأداء المهني تعزى لسنوات الخدمة.

وتختلف مع دراسة (Bezabh)⁽⁴⁾، التي توصلت إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخدمة.

9. كشفت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات الصحفيات حول الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في المحاور ككل تعزى للحالة الاجتماعية، وخرجت بالنتائج التالية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات المبحوثات حول الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين لمجال ظروف العمل تعزى للحالة الاجتماعية لصالح المطلقة والأرملة، حيث يلاحظ أن الصحفيات المطلقات والأرامل أكثر رضا من غيرهن عن مجال بيئة وظروف العمل، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن هذه الفئة تمثل لهن بيئة العمل وظروفه هروب من واقع المشاكل والصعوبات والمعاناة التي واجهتهن، وهذا بدوره يساعد على الانسجام والتكيف مع بيئة العمل التي تعد الحل الأمثل لهن للخروج من واقع الظروف التي مرت بهن.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول باقي مجالات محور العوامل التنظيمية ومحور العوامل الذاتية ومحور العوامل الخاصة بالعلاقة مع جماعات العمل، ومحور العوامل الاقتصادية هذه المحاور تعزى إلى الحالة الاجتماعية.

(1) وافي، الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسات الإعلام الفلسطينية وأثره على الأداء المهني (ص 858).

(2) أحمد: حسن، الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية: دراسة ميدانية في قطاع غزة (ص 184).

(3) عنانزة، ومحمد، ومحروم، العوامل المؤثرة على الأداء المهني للصحفيات العاملات في الصحفي اليومية الأردنية (ص 86).

(4) Bezabh, Job Satisfaction and its determining factors among journalists working in Addis Ababa and federal mass media agencies.

10. كشفت الدراسة أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات الصحفيات حول الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في المحاور ككل تعزى لطبيعة العمل، وخرجت بالنتائج التالية:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات المبحوثات حول الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين لكل من محور (العوامل الذاتية، العوامل الخاصة بالعلاقة مع جماعات العمل، العوامل الاقتصادية) تعزى لطبيعة العمل، حيث توصلت الدراسة إلى أنه لا توجد فروق في مستوى رضا الصحفيات تعزى لطبيعة العمل في مجالات (الانتماء . الاحترام وتقدير الذات . المكانة الاجتماعية . الأمن والاستقرار الوظيفي . فرص الترقى . ظروف العمل . العلاقة مع الرؤساء . العلاقة مع الزملاء . الراتب . الحوافز المادية).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات المبحوثات حول الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين في محور العوامل التنظيمية تعزى إلى طبيعة العمل لصالح مدير التحرير، حيث تبين وجود فروق في رضا الصحفيات تعزى لطبيعة العمل في كلٍ من مجال (طبيعة العمل . السياسة الإعلامية . فرص التدريب . التحفيز)، فقد أظهرت الدراسة أن الصحفيات اللواتي يشغلن منصب مدير تحرير هن أكثر رضا عن مجال طبيعة العمل ومجال السياسة الإعلامية.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن مدير التحرير يشعر بأن عمله كمدير للتحرير له وضعه في المؤسسة الإعلامية حيث يقوم بتحريك أقسام معينة بالنيابة عن رئيس التحرير، ويكون مسؤولاً عن السياسة الإعلامية في بعض الأحيان، كذلك فإنه قد يتأسر اجتماعات التحرير نيابة عن رئيس التحرير في حال غيابه مما ينتج عن ذلك رضاه عن طبيعة عمله والسياسة الإعلامية، بينما الصحفيات اللواتي يشغلن منصب رئيس تحرير فهن أكثر رضا عن مجالي فرص التدريب والتحفيز، كذلك بالنسبة للصحفيات اللواتي يشغلن منصب رئيس تحرير فمن الطبيعي أن يكون لديهن رضا مرتفع عن مجال فرص التدريب والتحفيز فهن صاحبات قرار في هذا الأمر، وبسبب منصبهن تكون الفرصة متاحة أمامهن أكثر من غيرهن للحصول على فرص للتدريب والمشاركة في الدورات، وكذلك الحصول على التحفيز والتقدير من قبل القائمين على المؤسسات الإعلامية.

وتتفق مع دراسة (أحمد)⁽¹⁾، ودراسة (عثمانية)⁽²⁾، التي خلصت إلى أنه توجد فروق في مستوى الرضا العام تبعاً لطبيعة العمل.

11. كشفت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات المبحوثات حول الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين تعزى لملكية المؤسسة.

وتعزو الباحثة عدم وجود فروق تبعاً لمتغير ملكية المؤسسة إلى أن كافة المؤسسات الإعلامية تحكمها قوانين واحدة، وتتفق في مساحة الحرية التي تتمتع بها، وأن غالبيتها يخضع للإشراف الرسمي، مما جعل هناك تجانساً في مستوى الرضا الوظيفي على اختلاف ملكية المؤسسة.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (أحمد)⁽³⁾ التي خلصت إلى أنه لا توجد فروق في مستوى الرضا تبعاً لملكية الصحيفة، بينما اختلفت معها في وجود فروق في مجال العوامل الاقتصادية لصالح الملكية الخاصة والحزبية.

12. أظهرت الدراسة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثات للضغوط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين لمحاور الضغوط ككل تعزى إلى متغير نوع المؤسسة الإعلامية، وخرجت بالنتائج التالية:

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات المبحوثات للضغوط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين لمحاور (الضغوط الخارجية، الضغوط الشخصية والعائلية، الضغوط المجتمعية) تعزى لنوع المؤسسة الإعلامية، وتعزو الباحثة عدم وجود فروق في الضغوط الخارجية والشخصية والعائلية والضغوط المجتمعية التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات تعزى إلى نوع المؤسسة إلى أن الصحفيات يعملن في نفس المجتمع ويتأثرن بنفس الظروف ويتواجدن في نفس البيئة الإعلامية، ولهن نفس العادات والتقاليد ويعملن في ظل سياسة واحدة تقريباً وفي ظل قوانين واحدة تقريباً.

(1) أحمد: حسن، الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية: دراسة ميدانية في قطاع غزة (ص184).

(2) عثمانية، الرضا الوظيفي عند القائم بالاتصال في الصحافة المكتوبة الجزائرية: دراسة ميدانية (ص115).

(3) أحمد: حسن، المرجع السابق، ص204.

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات المبحوثات للضغوط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين لمحور الضغوط الداخلية ومجالاته (الضغوط المهنية . الضغوط الإدارية) تعزى لنوع المؤسسة الإعلامية لصالح الصحفيات العاملات في الوكالات الإخبارية والمواقع الإلكترونية، حيث تبين أن الصحفيات العاملات في الوكالات الإخبارية والمواقع الإلكترونية يواجهن ضغوطاً داخلية أكثر من غيرهن.

وترجع الباحثة ذلك إلى أن أغلب الوكالات والمواقع الإلكترونية هي مؤسسات خاصة قد تنفقر إلى نظام إداري يسمح بالتعرف على مشكلات وشكاوى الصحفيات، كما أن معظمها مؤسسات حزبية تتبنى سياسة تحريرية ذات طابع أيديولوجي يمنع نشر بعض الأحداث، كما توجد رقابة دائمة على كافة الموضوعات التي تقوم بنشرها الصحفيات مما يشكل ضغطاً عليهن.

13. كشفت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات المبحوثات للضغوط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين تعزى للسن، وتعزو الباحثة عدم وجود فروق عند الصحفيات في الضغوط التي تواجهها تعزى للعمر إلى اتفاق الصحفيات أنه ليس للعمر أي تأثير على الضغوط التي يمكن أن تواجهها.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (حجاج)⁽¹⁾ التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق في ضغوط العمل وفقاً لمتغير السن.

14. كشفت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في متوسطات استجابات المبحوثات للضغوط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين تعزى للمؤهل العلمي، وتعزو الباحثة عدم وجود فروق بين الصحفيات بالنسبة للضغوط التي تواجههن إلى أن الضغوط لا علاقة لها بالمستوى التعليمي لهن.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (حجاج)⁽²⁾ التي أكدت أنه لا توجد فروق في ضغوط العمل وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

(1) حجاج، تأثير ضغط العمل على كل من الانتماء والرضا الوظيفي ... (ص111).

(2) المرجع السابق (ص109).

وتختلف هذه الدراسة مع دراسة (الدوسري)⁽¹⁾، التي توصلت إلى أنه توجد فروق في ضغوط العمل وفقاً لمتغير المؤهل العلمي لصالح الذي يحملون مؤهلات متوسطة فأقل.

15. أظهرت نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين استجابات المبحوثات للضغوط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين تعزى لسنوات الخدمة في الصحافة، وترجع الباحثة هذه النتيجة إلى أن جميع الصحفيات وباختلاف سنوات الخدمة يكلفن بمهام صحفية متشابهة سواء كانت ميدانية أو مكتبية مما يجعل هناك اتفاقاً بينهن على الضغوط باختلاف خبراتهن.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (حجاج)⁽²⁾، ودراسة (الدوسري)⁽³⁾، التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق في ضغوط العمل وفقاً لمتغير سنوات الخدمة.

16. كشفت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ بين استجابات المبحوثات للضغوط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين تعزى للحالة الاجتماعية، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن جميع الصحفيات داخل العمل يتعرضن لنفس الضغوط كنساء عاملات ويتواجدن في نفس المجتمع ونفس البيئة السياسية في ظل الاحتلال، ويتحملن مسؤوليات متشابهة في العمل، أما خارج العمل فنجد أن أغلب الصحفيات المتزوجات والأرامل والمطلقات لديهن أطفال وبالتالي يواجهن ضغوطاً، كذلك الصحفيات غير المتزوجات ونتيجة الوضع الاقتصادي السائد وقيم وعادات وتقاليد المجتمع الفلسطيني فهن أيضاً يواجهن ضغوطاً كغيرهن، وبالتالي تتوافق الضغوط التي تواجهها جميع الصحفيات على اختلاف حالتهم الاجتماعية.

وتتفق هذه الدراسة مع دراسة (حجاج)⁽⁴⁾، التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق في ضغوط العمل وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

(1) الدوسري، ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي ... (ص117).

(2) حجاج، تأثير ضغط العمل على كل من الانتماء والرضا الوظيفي ... (ص111).

(3) الدوسري، المرجع السابق، ص121.

(4) حجاج، المرجع السابق، ص110.

17. أظهرت الدراسة لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابات المبحوثات للضغوط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين لمحاور الضغوط ككل تعزى إلى لطبيعة العمل، وخرجت بالنتائج التالية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات المبحوثات للضغوط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين تعزى لطبيعة العمل لصالح الصحفيات اللواتي يشغلن منصب سكرتير تحرير، حيث تبين أن الصحفيات اللواتي يشغلن منصب سكرتير التحرير يواجهن ضغوطاً مهنية أكثر من غيرهن، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن طبيعة عمل سكرتير التحرير وحساسيته تزيد من مسؤولية العمل لدى الصحفيات الأمر الذي يزيد من ضغوط العمل لديهن.

وتتفق هذا النتيجة مع دراسة (الدوسري)⁽¹⁾، التي أكدت وجود فروق بين استجابات المبحوثين تعزى لطبيعة العمل.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات المبحوثات للضغوط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين لباقي المحاور والمجالات (مجال الضغوط الإدارية ومحور الضغوط الخارجية ومحور الضغوط الشخصية والعائلية ومحور الضغوط المجتمعية) تعزى لطبيعة العمل، وتعزو الباحثة عدم وجود فروق في (مجال الضغوط الإدارية ومحور الضغوط الخارجية والشخصية والعائلية والضغوط المجتمعية) التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات تعزى إلى طبيعة العمل إلى أن الصحفيات تعيش في مجتمع واحد وبيئة واحدة وعادات وتقاليد واحدة وضغوط سياسية واحدة مما يخلق اتفاقاً بين الصحفيات وعدم وجود فروق بينهن في هذه المجالات.

18. أظهرت الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات المبحوثات للضغوط التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين تعزى لملكية المؤسسة.

وثرجع الباحثة عدم وجود فروق تبعاً لمتغير ملكية المؤسسة إلى أن كافة الصحفيات يعملن في مؤسسات إعلامية تخضع لنفس القوانين، وتتمتع بنفس القدر من الحرية، كما أن غالبيتها تخضع للإشراف الرسمي، مما أدى إلى عدم وجود فروق في الاستجابات للضغوط التي تواجه الصحفيات.

(1) الدوسري، ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي ... (ص 101).

المبحث الثالث

توصيات الدراسة

في ضوء نتائج الدراسة الميدانية التي قامت بها الباحثة، تقدم الباحثة التوصيات تأمل أن تفيد القائمين على المؤسسات الإعلامية، وتزيد من مستوى الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الفلسطينيين:

1. ضرورة توفير الأمن والاستقرار الوظيفي للصحفيين الفلسطينيين من خلال إلحاقهم بنظام التأمين والمعاشات المعمول به في فلسطين، أو على الأقل بنظام مشابه في المؤسسات الإعلامية التي يعملون بها.
2. ضرورة وضع هيكل للأجور والرواتب يتسم بالعدالة والموضوعية، بحيث يعمل على تحقيق مستوى عالٍ من الإشباع للحاجات والرضا الوظيفي، حسب أسس ومعايير محددة، والعمل على زيادة العائد المادي ليناسب المجهود الذي تبذله الصحفيين، بما يحقق الرضا ويعطي دافعية للعمل، وجودة في الأداء وسرعة في الإنجاز.
3. إقرار نظام ترقية منصف وغير منحاز من خلال اعتماد معايير مهنية معينة في عمل الترقية ضمن إجراءات قانونية ونظامية تتيح تكافؤ الفرص؛ لتلافي شعور الصحفيين بوجود شيء من التمييز أو المحسوبية في نظام الترقية في المؤسسات الإعلامية الفلسطينية.
4. يجب الاهتمام بالتدريب وإتاحة الفرصة للصحفيين بشكل أفضل، واعتماد برامج تدريبية تعمل على رفع المهارات الإعلامية لهم، وتوفير فرص الاطلاع على التجارب الإعلامية الناجحة.
5. تفعيل نظام التقدير والتحفيز المعنوي للصحفيين الفلسطينيين بصورة دورية لتلاشي الشعور بالتحيز، والعمل على تنويع الحوافز مع ربط ذلك التقدير بمستوى أدائهم وإنجازهم في العمل.
6. العمل على تحسين بيئة وظروف العمل المادية الخاصة بمكان العمل، بتوفير التهوية والإضاءة والنظافة والأدوات والمعدات اللازمة بما يجعل مكان العمل مريح ومناسب لعمل الصحفيين.

7. تطوير آليات تسهم في تمكين الصحفيات من المشاركة في صنع القرار وإتاحة الفرص أمامها للوصول إلى مواقع صنع القرار بشكل أكبر في المؤسسات الإعلامية، ضمن معايير تنافسية عادلة.
8. ينبغي أن تحرص الصحفيات على الالتحاق بوسائل إعلامية تتناسب مع اتجاهاتهن وميولهن الفكرية بما يحقق الانسجام بينهما، ويزيد من درجة الرضا الوظيفي.
9. رفع مستوى المساندة الإدارية للصحفيات من خلال وضع نظام خاص يعالج مشاكل وشكاوى الصحفيات ضمن طرق وآليات وإجراءات، بالتالي العمل على علاجها وحلها.
10. ينبغي على المؤسسات الإعلامية وضع هياكل تنظيمية واضحة لها، ذات مسؤوليات وصلاحيات محددة، وتجنب تعدد المرجعيات والارتجال والعشوائية في اتخاذ القرارات.
11. ضرورة أن تتجنب المؤسسات الإعلامية التمييز في تقييمها للعاملين فيها وفقاً للنوع الاجتماعي، وأن تقدر جهود الصحفيات وفقاً لأدائهن في المؤسسات الإعلامية.
12. يجب على الأسرة والمجتمع تفهم عمل المرأة في مجال الصحافة، وطبيعة هذا العمل وما يتطلبه من جهد ووقت وظروف مختلفة.
13. ضرورة أن تصحح المؤسسات الصحفية سياستها تجاه عمل الصحفيات، وتستقبل المزيد منهن، وتشجعهن على خوض هذه المهنة من خلال توفير ظروف عمل تتواءم مع طبيعتهن، ومساعدتهن على تقلد المناصب الإدارية العليا في المؤسسة.
14. ضرورة إعادة النظر في نظام الدوام المطبق حالياً في المؤسسات الإعلامية، بحيث يتم تقليل عدد ساعات العمل للصحفيات مراعاة لطبيعتها وظروفها ومسئولياتها الأسرية والاجتماعية.
15. ضرورة أن تعمل نقابة الصحفيين على مساعدة المرأة في الحصول على كامل حقوقها الصحفية، وإعطائها الفرصة في المشاركة في العمل النقابي بزيادة عدد الصحفيات في نقابة الصحفيين، للدفاع عن قضاياهن في العمل الصحفي وممارسة حقهن الطبيعي في الحياة والمجتمع.

المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

- القرآن الكريم:

أولاً- المصادر والمراجع العربية:

أبراش، إبراهيم. (2009م). جذور الانقسام ومخاطره على المشروع الوطني. مجلة الدراسات الفلسطينية، 20(78)، 5 - 19.

إبراهيم، اسماعيل. (1996م). الصحافة النسائية في الوطن العربي. ط1. القاهرة: الدار الدولية للنشر.

أحمد، حسن محمد. (2007م). الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية دراسة ميدانية في قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الأقصى برنامج الدراسات العليا المشترك مع جامعة عين شمس، غزة.

أحمد، سوسن عبد الفتاح. (1995م). أثر التفاعل بين أنماط السلوك القيادي والمناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة عين شمس، القاهرة.

اسماعيل، دنيا الأمل (2008م). تفعيل دور الصحفيات في نقابة الصحفيين. ورقة مقدمة لورشة عمل واقع الصحفيات الفلسطينيات وكيفية تفعيل دورهن النقابي، غزة: جمعية المرأة المبدعة ونقابة الصحفيين.

اسماعيل، دنيا الأمل. (2001م). المرأة في الإعلام. مجلة رؤية، (11).

أغا، ألفت حسن. (1991م). القائمون بالاتصال وقضايا التنمية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة القاهرة، القاهرة.

آلاء أبو عيشة، (2016م، 10 نوفمبر). مسؤول ملف العلاقات العامة في صحيفة فلسطين، مقابلة في مكتبها. بخيت، سيد. (1998م). العمل الصحفي في مصر دراسة سيولوجية للصحفيين المصريين. ط1. القاهرة: العربي للنشر.

بدر، حامد. (1983م). الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارية والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت. مجلة العلوم الاجتماعية، (3)، 76 - 82.

البطراوي، بيناز. (2002). واقع المرأة في العمل التلفزيوني والإذاعي في فلسطين. مجلة رؤية، (16)، 150-155.

البليبيسي، ماجدة. (2011م، 7 كانون الأول). التحديات الناتجة التي تواجه الإعلاميات الفلسطينيات. ورقة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الدولي الأول المهنية الإعلامية والتحول الديمقراطي، ج(2)، القاهرة: جامعة الأزهر.

تاكر، جوريت ومريدنر، مارجريت. (2003م). النساء والنوع في الشرق الأوسط، (ترجمة، أحمد بدوي). ط1. القاهرة: المجلس الأعلى للثقافة.

- تريان، ماجد. (2007م). *الصحافة الإلكترونية الفلسطينية: دراسة مسحية* (رسالة دكتوراه غير منشورة). معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة.
- تريان، ماجد. (2010م، 18 أبريل). *الصحافة الفلسطينية وتطورها* (مدونة شخصية). تم الاسترجاع من: <https://majed1975.wordpress.com/2010/04/18>
- تقاحة، علياء. (2003م). *مشكلات المرأة الصحفية العاملة في الصحف اليومية* (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الأردنية، عمان.
- توفيق، موسى. (2001م). *عوامل الرضا الوظيفي في المجتمع الأكاديمي الخاص*. (د. ط.). جدة: دار المجد للبحوث والدراسات.
- ثوابته، نيبال. (2011م، 7 كانون الأول). *التحديات الاقتصادية التي تواجه عمل الإعلامية*. ورقة مقدمة إلى المؤتمر الأول للإعلاميات الفلسطينيات الإعلامية الفلسطينية وتحديات المشهد الإعلامي، غزة ورام الله: مؤسسة فلسطينيات.
- جرينبرج، جيرالد، وبارون، روبرت. (2004م). *إدارة السلوك في المنظمات*، (ترجمة رفاعي محمد رفاعي وإسماعيل علي بسيوني). الرياض: دار المريخ للنشر.
- الجوزي، نصري. (2010م). *تاريخ الإذاعة الفلسطينية هنا القدس*. (د. ط.). دمشق: الهيئة السورية العامة للكتاب سلسلة آفاق ثقافية.
- حجاج، خليل. (2004م). *تأثير ضغط العمل على كل من الانتماء والرضا الوظيفي للممرضين العاملين بمستشفى الشفاء بغزة*. مجلة جامعة الأزهر سلسلة العلوم الإنسانية، 9(2)، 95 - 118.
- الحرفة، حامد. (1980م). *موسوعة الإدارية الحديثة والحوافز*. (د. ط.). بيروت: الدار العربية للموسوعات.
- الحري، محمد. (2012م). *إدارة الموارد البشرية*. (د. ط.). عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- حسين، سمير. (1983م). *تحليل المضمون*. ط1. القاهرة: عالم الكتب.
- حسين، سمير. (2006م). *دراسات في مناهج البحث الإعلامي: بحوث الإعلام*. ط2. القاهرة: عالم الكتب.
- الحلاق، بطرس. (1999م). *العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الإعلامية: دراسة تحليلية مقارنة* (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة القاهرة، القاهرة.
- الخاجة، مي. (2003م). *الرضا الوظيفي لدى العاملات في العلاقات العامة في بعض المؤسسات الإماراتية*. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 19(2)، 101-163.
- خضر، منى (2016م، 9 نوفمبر). *منسقة مؤسسة فلسطينيات في غزة، مقابلة في مكتبها*.
- خوخه، أشرف فهمي. (2011م). *آليات التخطيط والرقابة في المؤسسات الصحفية*. (د. ط.). الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية للنشر.
- الدريملي، نداء. (2015م). *اتجاهات القائم بالاتصال نحو مفهومي الحرية والمسؤولية الاجتماعية في الصحافة الفلسطينية اليومية* (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.

- الدلحي، سيف. (2002م). *أثر العوامل الوظيفية والشخصية على الرضا الوظيفي*. ط1. الرياض: مطبوعات جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- الدلو، جواد. (2002م). *الصحافة الإلكترونية واحتمالات تأثيرها على الصحف المطبوعة*. مجلة كلية اللغة العربية، 2(20)، 1275 - 1300.
- الدلو، جواد. (2012م). *انتهاكات حرية الصحافة في السلطة الوطنية الفلسطينية (2006م - 2010م)*. مجلة الجامعة الإسلامية للبحوث الإنسانية غزة، 20(2)، 669 - 720.
- ذاكرة المستقبل. *موسوعة المرأة العربية*. ج2. (2002م). القاهرة: دار النور للدراسات والأبحاث للمرأة العربية.
- رشتي، جيهان. (1993م). *الأسس العلمية لنظريات الإعلام*. (د. ط). القاهرة: دار النهضة العربية.
- رشيد، أحمد. (2002م). *الرضا الوظيفي لدى الموظفين في أقسام التحرير*. (د. ط). القاهرة: مكتبة إشراق.
- الرفاعي، نعيم. (1964م). *علم النفس في الصناعة والتجارة*. (د. ط). دمشق: المطبعة التعاونية.
- الزعيبي، مروان. (2010م). *الرضا الوظيفي مفهومه طرق قياسه*. ط1. عمان: دار المسيرة.
- زقوت، إبراهيم. (2015م). *العوامل المؤثرة على خطاب القائمت بالاتصال نحو قضايا الحريات العامة في الصحافة الفلسطينية دراسة تحليلية ميدانية* (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة القاهرة: القاهرة.
- زقوت، إبراهيم. (يونيو 2015م). *العوامل المؤثرة في تطور أداء نقابة الصحفيين الفلسطينيين خلال الفترة من 1998م - 2013م: دراسة ميدانية*. مجلة الجامعة الإسلامية للآداب والعلوم الإنسانية غزة، 23(2)، 251 - 295.
- الزياني، عبد الكريم. (2013م، 14 يوليو). *الضغوط المهنية المؤثرة على القائم بالاتصال في الصحافة البحرينية: دراسة ميدانية على عينة من الصحفيين في الصحافة اليومية البحرينية*، بحث مقدم في المؤتمر العلمي الدولي الأول، ج(1)، القاهرة: كلية الإعلام جامعة الأزهر.
- ساري، حلمي، وأبو الروس، رولا. (2008م). *مشكلات الإعلاميات في الإذاعة والتلفزيون الأردني: دراسة في سوسيولوجيا اللامساواة الجنوسية*. *المجلة المصرية لبحوث الإعلام*، (29)، 349 - 392.
- السامرائي، نبيهة. (2007م). *علم النفس الإعلامي*. ط1. عمان: دار المناهج للنشر.
- سرحان، رولا. (2017م، 2 مارس). *رئيس تحرير صحيفة الحدث*. اتصال هاتفي.
- أبو السعيد، أحمد. (2014م). *الإعلام الفلسطيني نشأته ومراحل تطوره 1876 - 2012م*. (د. ط). عمان: دار اليازوري العلمية.
- سلامة، عبد الغني. (2012م، 23 يناير). *إشكالية المرأة الإعلامية العربية*. *الإعلاميات الفلسطينيات نموذجا*. مجلة الحوار المتمدن. تاريخ الاطلاع: 9 نوفمبر 2016م، الموقع: <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=292508>
- سلطان، محمد سعيد. (2004م). *السلوك التنظيمي*. (د. ط). الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
- سليمان، محمد. (1987م). *تاريخ الصحافة الفلسطينية 1867 - 1976م*. ط1. قبرص: مؤسسة بيسان للصحافة والنشر.

السّمّاك، جمال. (2016م). استخدامات الإعلاميين الفلسطينيين لتكنولوجيا الاتصال الحديثة وانعكاسها على أدائهم المهني دراسة مسحية على عينة من الإعلاميين الفلسطينيين في قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة.

السيد، خلف. (2009م). تنمية القدرات القيادية للعاملين بالجامعات. ط1. كفر الشيخ: دار العلم والإيمان للنشر.

السيد، سعيد محمد. (1989م). الضغوط المهنية والإدارية على القائم بالاتصال. المجلة العلمية لكلية الإعلام بجامعة القاهرة، (1)، 19 - 56.

شاهين، سمر. (2009م). قضايا المرأة في الصحافة الفلسطينية: دراسة تحليلية مقارنة على عينة من الصحف اليومية. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة القدس، القدس.

شاهين، سمر. (2011، 7 كانون الأول). بصمة إعلامية نسوية تتحدى السياسة والمجتمع. ورقة مقدمة إلى المؤتمر الأول للإعلاميات الفلسطينيات الإعلامية الفلسطينية وتحديات المشهد الإعلامي، غزة والضفة: مؤسسة فلسطينيات.

شاهين، سمر. (2016م، 9 أكتوبر). مدير تحرير صحيفة فلسطين، مقابلة في مكتبها.

شاويش، مصطفى. (1996م). إدارة الموارد البشرية. ط1. عمان: دار الشروق.

الشبلي، هيثم، والنسور، مروان. (2009م). إدارة المنشآت المعاصرة. ط1. عمان: دار صفاء للنشر.

الشرايدة، سالم تيسير. (2010م). الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية. ط1. عمان: دار صفاء.

شلول، أنور حمزة. (1999م). الرضا الوظيفي لدى القيادات الإدارية في الجامعات الأردنية الحكومية والأهلية، والعوامل المؤثرة بهم من وجهة نظرهم (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة الخرطوم، السودان.

أبو شمالة، مفيد. (2017م، 1 مارس). رئيس تحرير صحيفة المجتمع، اتصال هاتفي.

شمعون، هداية صالح. (2008م). الواقع المهني للإعلاميات الفلسطينيات في قطاع غزة (رسالة ماجستير منشورة). مركز شئون المرأة، غزة.

شمعون، هداية. (2010م، 31 أكتوبر). إشكاليات العمل الصحفي الذي تواجه الإعلامية (مدونة شخصية). تم

الاسترجاع من <http://hedaya.blogspot.co>

شمعون، هداية. (2016م، 9 نوفمبر). كاتبة إعلامية، مقابلة في مكتبها.

شمعون، هداية. وعماد، نهى. (2010م). صورة المرأة في وسائل الإعلام الفلسطيني قطاع غزة - دراسة حالة. غزة: مركز شئون المرأة.

الشوا، ساجي. (2017م 1 مارس). عضو هيئة تحرير صحيفة البلد، اتصال هاتفي.

أبو شومر، توفيق. (2008م). الإعلام والإعلاميات في فلسطين. ورقة مقدمة إلى ورشة عمل بعنوان واقع الصحفيات الفلسطينيات وكيفية تفعيل دورهن النقابي، غزة: جمعية المرأة المبدعة ونقابة الصحفيين.

صالح، سليمان. (2004م). حقوق الصحفيين في الوطن العربي. ط1. القاهرة: دار النشر للجامعات.

- صحيفة فلسطين (2015، الاثنين 23 فبراير). توصية بتوثيق تجارب الصحفيات في تغطية العدوان الأخير، العدد (2787)، ص 27.
- صليحة، سامي. (2010م). المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين دراسة حالة جامعة "أحمد بوقرة" بومرداس (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أحمد بوقرة بومرداس، الجزائر.
- أبو طعيمة، ناهد. (2011م، 7 كانون الأول). الإعلامية في صناعة القرار. ورقة مقدمة إلى المؤتمر الأول للإعلاميات الفلسطينيات الإعلامية الفلسطينية وتحديات المشهد الإعلامي، غزة ورام الله: مؤسسة فلسطينيات.
- أبو طعيمة، ناهد. (2016م). العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي. ط1. رام الله: وحدة الأبحاث والسياسات بمركز تطوير الإعلام.
- طوبى، أسمي. (1966م) عبير ومجد. (د. ط). بيروت: (د. ن).
- عابد، زهير عبد اللطيف. (2010م). الرضا الوظيفي لدى العاملين في العلاقات العامة السياحية في قطاع غزة. مجلة جامعة أم القرى، 2(2)، 165 - 221.
- عابد، زهير عبد اللطيف. (2013م، 14 يوليو). ضغوط القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية: دراسة استطلاعية. ورقة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الدولي الأول المهنية الإعلامية والتحول الديمقراطي، ج(1)، القاهرة: كلية الإعلام جامعة الأزهر.
- عاشور، أحمد. (1979م). إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث. ط2. بيروت: دار النهضة العربية للطباعة والنشر.
- العباسي، أميرة، وعلم الدين، محمود. (2002م). إدارة المؤسسات الصحفية في الوطن العربي. ط1. القاهرة: العربي للنشر.
- عبد الباقي، محمد صلاح الدين. (2001م). السلوك التنظيمي. (د. ط). الإسكندرية: الدار الجامعية للنشر والتوزيع.
- عبد الحميد، محمد. (2000م). نظريات الإعلام واتجاهات التأثير. ط2. القاهرة: عالم الكتب.
- عبد الحميد، محمد. (2004م). البحث العلمي في الدراسات الإعلامية. ط1. القاهرة: دار عالم الكتب.
- عبد المجيد، ليلى، وعلم الدين، محمود. (1991م). فن الكتابة الصحفية. (د. ط). القاهرة: (د. ن).
- عبد الموجود، جابر. (2003م). العوامل المؤثرة على أداء القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية. مجلة كلية اللغة العربية القاهرة، 2(21)، 85 - 104.
- عبيدات، ذوقان وآخرون. (1998م). البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه. ط6. عمان: دار الفكر.
- عثمانية، عبد القادر. (2012م). الرضا الوظيفي عند القائم بالاتصال في الصحافة المكتوبة الجزائرية دراسة ميدانية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الجزائر 3، دالي إبراهيم.
- عثمان، صلاح الدين رمضان. (2013م). العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في الصحافة الليبية دراسة ميدانية (رسالة دكتوراه غير منشورة). كلية الآداب، جامعة عين شمس، القاهرة.
- العديلي، ناصر. (1995م). السلوك الإنساني والتنظيمي. (د. ط). الرياض: معهد الإدارة العامة.
- أبو عرجة، تيسير. (2000م). دراسات في الصحافة والإعلام. ط1. عمان: دار مجدلاوي للنشر والتوزيع.

العزب، الشيماء. (2014م، 8 يناير). *رؤية الصحفيات المصريات لأنفسهن من واقع ممارستهن المهنية الإيجابية والسلبية: دراسة ميدانية*. تاريخ الاطلاع: 23 مايو 2016م، الموقع: http://asahnetwork.org/page/22/?attachment_id

عكاك، فوزية. (2012م). *القيم الخيرية في الصحافة الجزائرية دراسة تحليلية ميدانية لصحيفتي الخبر والشروق اليومي* (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة الجزائر 3، الجزائر.
علي، أسعد ورسلان، نبيل. (1402هـ). *الرضا الوظيفي للقوى البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية*. (د. ط). جدة: مركز البحوث والتنمية.

عمران، أميمة. (2003م). *معوقات الأداء المهني للمراسل الصحفي: دراسة ميدانية على المراسلين المحليين بالصعيد*. *المجلة المصرية لبحوث الإعلام*، (19)، 28 - 197.

عمران، أميمة. (2008م). *الإعلاميات والصحفيات في صعيد مصر*. في: عواطف عبد الرحمن (محرر)، *الصحفيات والإعلاميات العربيات* (ص ص 37 - 52). القاهرة: العربي للنشر والتوزيع.
العميان، محمود سلمان. (2010م). *السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال*. ط1. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

عنانة، عزام. ومحمد، عادل صادق. ومحروم، محمد. (2015م). *العوامل المؤثرة على الأداء المهني للصحفيات العاملات في الصحف اليومية الأردنية: دراسة مسحية*. *مجلة حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية*، (35)، 185-235.

العنزي، عوض. (2005م). *إدارة جودة الخدمات العامة*. ط1. الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
عواد، صلاح الدين. (2008م). *قضايا المرأة في الصحافة النسائية الأهلية في فلسطين* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة القاهرة، القاهرة.

عواد، ناريمان. (2015م، 15 ديسمبر). *الصحفيات الفلسطينيات في دائرة الاستهداف*. تاريخ الاطلاع: 8 نوفمبر 2016م، الموقع: <http://palnews.net>

عوض، شرين. (2008م). *استخدامات المرأة الفلسطينية لوسائل الإعلام الفلسطينية والإشباع المتحققة: دراسة مسحية في قطاع غزة* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة القاهرة، القاهرة.

عيسى، رغدة محمد. (2005م). *العوامل المؤثرة على القيادات الإعلامية النسائية باتحاد الإذاعة والتلفزيون المصري وانعكاساتها على التخطيط الإعلامي* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة القاهرة، القاهرة.
غالي، محرز حسين. (2010م). *أساليب تنظيم وإدارة الجهاز التحريري بالصحف المصرية وعلاقتها بالاستقلال المهني للمحررين ومدى شعورهم بالرضا الوظيفي*. *المجلة المصرية لبحوث الرأي العام*، القاهرة، 10(2)، 121-199.

الغانم، معاذ محمود. (2015م). *الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة اليرموك، إربد.

فاتح، العبودي. (2008م). *الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.

فرحات، رشا. (2008م). *المناخات التي تعمل من خلالها الإعلاميات الفلسطينيات*. ورقة مقدمة في ورشة عمل حول التحديات التي تواجه الإعلاميات، غزة: المنتدى الإعلامي لنصرة قضايا المرأة.

- فكري، رانده ماضي. (2010م) *العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في وسائل الإعلام المحلية* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة عين شمس، القاهرة.
- فكري، رانده ماضي. (2014م). *العوامل المؤثرة في الأداء المهني للقائمين بالاتصال في المواقع الإخبارية الإلكترونية* (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة عين شمس، القاهرة.
- فهيم، أماني. (1998م). *العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في السينما المصرية خلال التسعينات*. *المجلة المصرية لبحوث الإعلام القاهرة*، (3)، 81 - 140.
- القيوتي، محمد قاسم. (1990م). *إدارة الأفراد*. ط2. عمان: دار الشروق.
- كافي، محمد عبد الوهاب. (2005م). *أوضاع الإعلاميات ومعوقات الممارسة المهنية في المجتمع والمؤسسات الإعلامية اليمنية: دراسة مسحية للقائم بالاتصال*. *مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية*، (2)، 85-99.
- كامل، مصطفى، والبكري، سونيا. الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة. *مجلة الإدارة*، 23 (1)، 78-91.
- الكتبي، محسن علي. (2005م). *السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق*. (د. ط). القاهرة: المكتبة الأكاديمية للنشر.
- كريزم، محمد. (2008م). *التحديات التي تواجه الإعلاميات الفلسطينيات*. *مجلة الحوار المتمدن*. تاريخ الاطلاع: 20 نوفمبر 2016م، الموقع: <http://www.ahewar.org/debat/print.art.asp?t=0&aid=130602&ac=2>
- كريزم، محمد. (2016م 13 أكتوبر). مدير وكالة أخبار المرأة، اتصال شخصي.
- أبو لبة ، سبع محمد. (2008م). *مبادئ القياس النفسي والتقييم التربوي*. ط1. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.
- أبو لبن ، ماريهان. (2016م، 9 نوفمبر). سكرتير تحرير مجلة السعادة، مقابلة في مكتبها.
- أبو ماضي، سمية. (2015م). *العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال في تغطية قضية الانقسام الفلسطيني: دراسة تحليلية ميدانية مقارنة* (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.
- المجموعة الفلسطينية للإعلام. (2006م). *استطلاع رأي حول المرأة في الإعلام ونظرة المجتمع نحوها*. غزة: (د. ن).
- المحتسب، عيسى محمد. (2014م). *الرضا عن الأداء المهني وعلاقته بالكفايات الإرشادية* (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة محمد الخامس السويسي، الرباط.
- محمد، نبيل جاسم. (2010م). *عوامل الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الصحف العراقية دراسة ميدانية*. *مجلة كلية التربية الأساسية بغداد*، (65)، 569-587.
- مذكور، مرعي. (2003م). *الرضا المهني للقائم بالاتصال في الصحافة المصرية: دراسة ميدانية*. *المجلة المصرية لبحوث الإعلام القاهرة*، (18)، 185. 235.
- مركز المعلومات الوطني الفلسطيني. (2005م). *واقع المرأة في العمل التلفزيوني والإذاعي في فلسطين: دراسات وتقارير*، غزة: الهيئة العامة للاستعلامات.

مركز تطوير الإعلام. (2014م). تقييم تطور الإعلام في فلسطين. فلسطين: شركة ديل للإعلان وتنظيم الحدث.

مريشد، خديجة. (2009م). تأثير المادة الإعلانية في الصحف السعودية على الأداء المهني للصحفيين (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية.
المزاهرة، منال. (2012م). بحوث الإعلام: نظريات الإعلام. ط1. عمان: دار المسيرة.
مزياتي، فتحية. (2010م). محددات الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني. دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، (14)، 125 - 164.
مصطفى، محمد محمود. (2012م). استراتيجيات علم الإدارة الحديث. ط1. عمان: دار البداية.
المطيري، ريم فاطم. (1430هـ) الرضا الوظيفي لدى الصحفيات السعوديات والعوامل المؤثرة فيه: دراسة وصفية مسحية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
معالي، خالد. (2008م). أثر الصحافة الإلكترونية على التنمية السياسية الفلسطينية في فلسطين (الضفة الغربية وقطاع غزة) من عام 1996م إلى 2007م (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة النجاح الوطنية، نابلس.

معروف، سلامة. (2017م، 1 مارس). مدير عام المكتب الإعلامي الحكومي، اتصال شخصي.
مقار، مارجريت سمير. (2005م). العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للقائمات بالاتصال في الصحافة المصرية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة القاهرة، القاهرة.
المقوشي، عبد العزيز. (1423هـ). العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني للصحفيين في المؤسسات الصحفية السعودية. مجلة جامعة الإمام، (37)، 503 - 559.
مكاوي، حسن، والسيد، ليلي. (2001م). الاتصال ونظرياته المعاصرة. ط2. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.
مكي، حسن إبراهيم. (1997م). الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال في وسائل الإعلام الكويتية. مجلة كلية التربية، (23)، 67 - 99.
منصور، مجيد مصطفى. (2010م). درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين. مجلة جامعة الأزهر سلسلة العلوم الإنسانية، (1)12، 795 - 838.
مهنا، ميادة. (2009م). أطر تقديم صورة المرأة في الصحافة الفلسطينية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة القاهرة، القاهرة.

موقع الثريا. (د.ت). نبذة تعريفية عن مجلة السعادة. تاريخ الاطلاع: 8 نوفمبر 2016م، الموقع:

http://thoraya.net/?page_id=5631

موقع الجامعة الإسلامية. (د.ت) نبذة تعريفية عن قسم الصحافة والإعلام. تاريخ الاطلاع: 9 نوفمبر 2016م،

الموقع: <http://arts.iugaza.edu.ps>

موقع جامعة بير زيت. (د.ت) نبذة تعريفية عن دائرة الإعلام. تاريخ الاطلاع: 9 نوفمبر 2016م، الموقع:
<http://www.birzeit.edu/ar/institutes-centers/mdc>

موقع صحيفة الرأي. (د.ت). من نحن، تاريخ الاطلاع: 1 مارس 2017م، الموقع:
<http://www.alraynewspaper.ps/Magaz/abouts>

موقع وكالة أنباء هاوار (2016م، 27 أكتوبر). *الصحف الفلسطينية تحدد الواقع لتكون النموذج الأفضل*.
تاريخ الاطلاع: 30 أكتوبر 2016م، الموقع: <http://www.hawarnews.com>

موقع وكالة معاً الإخبارية. (2015م، 30 ديسمبر). *التقرير السنوي لاتحاد الإذاعات والتلفزيونات الإسلامية في فلسطين لعام 2015*. تاريخ الاطلاع: 30 أكتوبر 2016م، الموقع:
<https://www.maannnews.net3>

النجار، عايدة. (2003م). *نوة يوم القدس: نضال المرأة على طريق تحرير القدس*. (د. ط). عمان: التوفيق للطباعة والنشر.

النجار، عايدة. (2005م). *صحافة فلسطين والحركة الوطنية في نصف قرن 1900 - 1948م*. ط1. بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر.

نصر، حسني. (2003م). *الانترنت والإعلام الصحافة الإلكترونية*. ط1. الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

هاشم، عادل عبد الرازق. (2010م). *القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي*. (د. ط). عمان: دار اليازوري. وافي، أمين منصور. (2013م، 14 يوليو). *الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسات الإعلام الفلسطينية وأثره على الأداء المهني: دراسة ميدانية*. ورقة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الدولي الأول المهنية الإعلامية والتحول الديمقراطي، ج(2)، القاهرة: كلية الإعلام جامعة الأزهر.

يحيى، دينا. (2003). *العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في قنوات التلفزيون المحلية*. مجلة البحوث الإعلامية، (20)، 263 - 327.

– المصادر والمراجع الأجنبية:

- Bezabh. (2015). *Job Satisfaction and its determining factors among journalists working in Addis Ababa and federal mass media agencies* (Unpublished Master's Thesis). Addis Ababa University, College of education and behavioural studies.
- Deprez, A & Raeymaeckers. (2012). A Longitudinal Study of Job Satisfaction Among Flemish Professional Journalists, *Journalism and Mass Communication*, 2(1) 235-249.
- Herzberg, G.F, Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: Willy.
- Ofilli A.N, Tobin E.A, Ilombu M.A, Igbinosun E.O, Inimor.(2014). Assessment of job satisfaction, job street and psychological health of Journalists in South-south, Nigeria. *International Journal of Medicine and Biomedical Research*, 1 (3), 209-218.
- Reinardy, Scot. (2009). Female Journalists More Likely To leave Newspapers. *Newspaper Research Journal*, 30 (3), 42 -57.
- Vroom,v.(1964). *Work and Motivation*. John Wiley and sons, Inc.

الملاحق

❖ ملحق رقم (1) المحكمون

❖ ملحق رقم (2) صحيفة الاستقصاء

ملحق رقم (1): أسماء المحكمين حسب الترتيب الأبجدي

الاسم	الصفة
الدكتور إبراهيم زقوت	أستاذ الصحافة والإعلام المساعد في جامعة الأزهر بغزة.
الدكتورة أسماء غزال	أستاذ علم النفس المساعد في كلية فلسطين التقنية رام الله للبنات.
الدكتور أمين وافي	أستاذ الصحافة والإعلام المشارك في الجامعة الإسلامية بغزة.
الدكتور درداح الشاعر	أستاذ علم النفس المشارك في جامعة الأقصى بغزة.
الدكتور زهير عابد	أستاذ الصحافة والإعلام المشارك في جامعة الأقصى بغزة.
الدكتور سامي أبو الروس	أستاذ إدارة الأعمال المشارك في الجامعة الإسلامية بغزة.
السيدة سامية الزبيدي	صحافية فلسطينية، منسقة مركز تطوير الإعلام . غزة.
السيدة سمر شاهين	مدير تحرير صحيفة فلسطين.
السيدة هداية شمعون	كاتبة وإعلامية فلسطينية، منسقة برنامج الأبحاث والمعلومات بمركز شؤون المرأة - غزة

ملحق رقم (2): صحيفة استقصاء

The Islamic University–Gaza
Research and Postgraduate Affairs
Faculty of Art
Master of Journalist



الجامعة الإسلامية – غزة
شئون البحث العلمي والدراسات العليا
كلية الآداب
برنامج ماجستير الصحافة

المحترمة ... زميلتي الصحفية /

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

تضع الباحثة بين يديك صحيفة الاستقصاء التي أعدتها في سياق الدراسة الميدانية لرسالة الماجستير التي تقوم بإعدادها بعنوان: " العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين: " دراسة ميدانية " .

وتهدف الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، من خلال التعرف على العوامل المؤثرة على هذا الرضا، والضغوطات التي تواجه الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، بالإضافة إلى تحديد أهم المقترحات التي يمكن أن تسهم في زيادة مستوى الرضا الوظيفي لديهن.

لذا أرجو منك التكرم بالإجابة عن الأسئلة الواردة بدقة وموضوعية، علماً أن هذه المعلومات سوف تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

مع كل الشكر والتقدير لاهتمامكم وحسن تعاونكم ،،،

الباحثة

سامية عدنان العجوري

الوحدة الأولى: السمات العامة

1. مكان العمل:	1/1 <input type="checkbox"/> إذاعة	2/1 <input type="checkbox"/> وكالة إخبارية أو موقع إلكتروني
2. السن:	1/2 <input type="checkbox"/> أقل من 25 سنة	2/2 <input type="checkbox"/> من 25 إلى أقل من 35 سنة
3. المؤهل العلمي:	1/3 <input type="checkbox"/> ثانوية عامة فأقل	2/3 <input type="checkbox"/> دبلوم متوسط
4. سنوات الخبرة:	1/4 <input type="checkbox"/> من سنة إلى أقل من 5 سنوات	2/4 <input type="checkbox"/> من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات
5. الحالة الاجتماعية:	1/5 <input type="checkbox"/> آنسة	2/5 <input type="checkbox"/> متزوجة
6. طبيعة العمل:	1/6 <input type="checkbox"/> رئيس تحرير	2/6 <input type="checkbox"/> مدير تحرير
7. نوع المؤسسة:	1/7 <input type="checkbox"/> حكومية	2/7 <input type="checkbox"/> خاصة

أولاً - العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات:

الرقم	الفقرة	أوافق جداً	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
8. المحور الأول: العوامل الذاتية						
1/8 الانتماء						
1/1/8	أشعر بالسعادة لكوني أعمل في مهنة الصحافة.					
2/1/8	أشعر بالانتماء لعملتي الذي يتناسب مع قيمتي.					
3/1/8	تتوافق مهنتي الصحفية مع ميولي واهتماماتي الشخصية.					
4/1/8	أرى بأن عملي يتناسب مع اتجاهاتي.					
5/1/8	أشعر بالسعادة لكون المؤسسة الإعلامية التي أعمل بها مشهورة.					
6/1/8	أنتمي لعملتي لأنه يتناسب مع أهدافي.					
7/1/8	أشعر بأن عملي يتناسب مع طبيعة اتجاهاتي الفكرية.					
2/8 الاحترام وتقدير الذات						
1/2/8	أعمل في الصحافة بهدف تطوير ذاتي وإثبات قدراتي.					
2/2/8	أشعر بالتقدير الذاتي من خلال إنجازاتي لعملتي.					

الرقم	الفقرة	أوافق جداً	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
3/2/8	يكسبني عملي في الصحافة الاحترام والتقدير.					
4/2/8	أرى بأن عملي يحقق لي السعادة والبهجة.					
5/2/8	أشعر باحترام الذات بسبب المركز الذي أشغله في عملي.					
6/2/8	أحترم رسالتي الصحفية التي أقوم بها.					
3/8 المكانة الاجتماعية						
1/3/8	يمنحني عملي في الصحافة مكانة اجتماعية مرموقة.					
2/3/8	يكسبني عملي في الصحافة احترام المجتمع.					
3/3/8	أشعر بأنني أقوم بعمل مهم ونافع لي وللمجتمع.					
4/3/8	يشكل العمل في مهنة الصحافة مصدر فخر وتقدير من العائلة لي.					
5/3/8	تحقق لي وظيفتي مكانة ومنزلة اجتماعية جيدة تتناسب مع طموحاتي.					
6/3/8	أشعر بتقبل الآخرين لمهنتي كصحفية.					
9. المحور الثاني: العوامل التنظيمية						
1/9 طبيعة العمل						
1/1/9	تتيح وظيفتي في الصحافة فرص الإبداع.					
2/1/9	أشعر بقيمة العمل الذي أقوم به.					
3/1/9	حبي لعملي يجعلني مواظبة عليه.					
4/1/9	أتقن عملي لإيماني بقدسيته.					
5/1/9	أشعر بالسعادة لأن عملي يوظف قدراتي ومهاراتي.					
6/1/9	أرى أن الأهداف المتعلقة بعملي في الصحافة واضحة.					
7/1/9	تتطابق قيمي الشخصية مع قيم العمل الصحفي.					
8/1/9	تتناسب طبيعة عملي مع طبيعتي كأمراة.					
2/9 الأمن والاستقرار الوظيفي						
1/2/9	أشعر بالاستقرار النفسي والاطمئنان أثناء تأديتي عملي.					
2/2/9	أشعر بالراحة تجاه الضمانات التي يقدمها عملي لي في حال ترك العمل.					
3/2/9	أرى بأن عملي يضمن تأميناً لمستقبلي بعد إنهاء الخدمة.					
4/2/9	أشعر بأن مؤسستي توفر حماية وتعويض يلائم خطورة مهنتي.					
5/2/9	أتوقع بأن الراتب الذي سأحصل عليه بعد التقاعد يوفر لي حياة كريمة.					
6/2/9	أشعر بأن مؤسستي توفر الاستقرار الوظيفي الملائم لعملي الصحفي.					

الرقم	الفقرة	أوافق جداً	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
7/2/9	أشعر بالرضا تجاه نظام التأمين المعمول به في مؤسستي.					
8/2/9	يوجد عقد عمل موقع بيني وبين مؤسستي.					
3/9 فرص الترتي						
1/3/9	أشعر بوجود عدالة في الحصول على الترقية.					
2/3/9	أرى أن فرص الترقية في مؤسستي تخضع لمعايير واضحة.					
3/3/9	أجد أن فرص الترقية والترفيغ ترتبط بالكفاءة أكثر من الأقدمية.					
4/3/9	أرى أن هناك عدالة في ترقية الصحفيات مقارنة بالصحفيين.					
5/3/9	يتيح لي موقعي الصحفي فرصاً للترقي لمواقع أعلى.					
6/3/9	يوجد نظام وظيفي معمول به في مؤسستي.					
4/9 بيئة وظروف العمل						
1/4/9	توفر المؤسسة ما يحتاجه عملي من أجهزة وأدوات متطورة.					
2/4/9	ظروف العمل من حيث الإضاءة والتهوية والتدفئة مناسبة.					
3/4/9	تساعدني طرق وأساليب العمل المستخدمة في إنجاز العمل بسهولة.					
4/4/9	تصميم مكان العمل ومساحات الغرف تتناسب مع عدد الصحفيات في مؤسستي.					
5/4/9	تصميم المكاتب وتوزيع الأجهزة في مؤسستي تساعدني على أداء عملي بسهولة.					
6/4/9	تتلاءم ساعات وأوقات العمل مع مسؤولياتي الاسرية.					
7/4/9	تتوفر السلامة الأمنية والمهنية أثناء تأديتي لعملي.					
5/9 السياسة الإعلامية						
1/5/9	أرى أن السياسة الإعلامية لمؤسستي واضحة.					
2/5/9	تسمح لي مؤسستي المشاركة في رسم سياستها الإعلامية.					
3/5/9	أرى أن مؤسستي تنشر ما تنقله عن وكالات الأنباء والصحف الأجنبية بما يتناسب مع سياستها التحريرية.					
4/5/9	تسمح السياسة الإعلامية لي بالنقد المباشر للنظام السياسي.					
5/5/9	أرى أن السياسة الإعلامية تؤثر إيجابياً في قدرتي على تحليل المعلومات.					
6/5/9	تترك السياسة الإعلامية لي حرية اختيار الموضوعات التي سيتم نشرها.					
6/9 فرص التدريب						
1/6/9	توفر مؤسستي فرص تدريب متكافئة بين الصحفيين في مؤسستي.					

الرقم	الفقرة	أوافق جداً	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
2/6/9	أشعر باهتمام مؤسستي بالتدريب والتطوير الملائم لتحديات العمل الإعلامي.					
3/6/9	أشعر بالمساواة بيني وبين زميلي الرجل في فرص التدريب.					
4/6/9	تكسبني برامج التدريب بالمؤسسة المعلومات والمعارف والمهارات الصحفية.					
5/6/9	تؤمن مؤسستي لي المشاركة في المؤتمرات والندوات والبعثات إلى الخارج.					
6/6/9	تعمل برامج التدريب المطبقة على تنمية قدراتي كصحفية.					
7/6/9	أشعر بالرضا تجاه مستوى التدريب الذي ألتقاه.					
7/9 التقدير في العمل (التحفيز)						
1/7/9	أرى بأن نظام التقدير في العمل منصف للصحفيات والصحفيين على حد سواء.					
2/7/9	يشكرني رئيسي على تميزي في عملي.					
3/7/9	يقدر رئيسي قيمة الجهد الذي أبذله.					
4/7/9	أقابل بالتشجيع والتقدير في موقعي الصحفي من جانب بعض الزملاء.					
5/7/9	تقدم مؤسستي امتيازات وحوافز لأصحاب الأفكار الجديدة.					
6/7/9	يوجد نظام تقييم للعمل فعال وعادل بين الصحفي والصحفية.					
7/7/9	يتوفر في مؤسستي نظام تحفيز معن عنده.					
10. المحور الثالث: العوامل الخاصة بالعلاقة مع جماعات العمل						
1/10 العلاقة مع الرؤساء						
1/1/10	تتسم علاقتي مع رئيسي في العمل بالتقدير والاحترام.					
2/1/10	أعمل مع رئيسي بروح الفريق الواحد.					
3/1/10	رئيسي يمتاز بصفات قيادية تساعدني في التعامل معه.					
4/1/10	يتصف التواصل بيني وبين رئيسي بالمرونة.					
5/1/10	يساعدني رئيسي في حل مشاكل العمل والتغلب عليها.					
6/1/10	أشعر بأن الشكاوى التي أقدمها تجد الاهتمام اللازم من قبل رئيسي.					
2/10 العلاقة مع الزملاء						
1/2/10	تتميز علاقتي مع زملائي بالتعاون في الجوانب المهنية.					
2/2/10	تتسم علاقتي مع الزملاء بالإيجابية.					
3/2/10	أشعر بالفخر لانتمائي إلى فريق الزملاء بالعمل.					
4/2/10	يتعاون الزملاء في الاحتفالات والمناسبات والرحلات.					

الرقم	الفقرة	أوافق جداً	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
5/2/10	أقيم علاقات جيدة مع زملائي في العمل.					
6/2/10	أتبادل مع زملائي الخبرات والمعلومات الجديدة.					
7/2/10	أحظى بتقدير زملائي واحترامهم الشخصي كزميلة لهم.					
11. المحور الرابع: العوامل الاقتصادية						
1/11 الراتب						
1/1/11	أشعر بأن راتبي يحقق لي استقرار أسري.					
2/1/11	يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع طموحاتي.					
3/1/11	أشعر بالمساواة بين راتبي وراتب زملائي في المؤسسات الإعلامية الأخرى.					
4/1/11	يمكن أن أدخر جزء من راتبي.					
5/1/11	يكفي الراتب الذي أحصل عليه لسد احتياجاتي.					
6/1/11	يتناسب الأجر الذي أتلقاه مع الجهد الذي أبذله في عملي الصحفي.					
7/1/11	يحقق نظام الرواتب في مؤسستي العدالة والمساواة بين الصحفي والصحفية.					
8/1/11	تراعي مؤسستي معدلات غلاء المعيشة عند تحديد الراتب.					
2/11 الحوافز المادية						
1/2/11	أرى أن العلاوة السنوية التي أحصل عليها مناسبة.					
2/2/11	أشعر بأن المكافآت الإضافية التي أحصل عليها مناسبة.					
3/2/11	أرى أن المكافآت والعلاوات في مؤسستي لها معايير واضحة.					
4/2/11	أتقاضى بدلاً مادياً مقابل قيامي بعمل إضافي.					
5/2/11	أحصل على مكافأة تشجيعية في كل مرة أنجز فيها عملي بدقة.					
6/2/11	أرى أن الحوافز المادية التي تقدمها المؤسسة ملائمة.					

ثانياً . الضغوط التي تتعرض لها الصحفيات

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
12. المحور الأول: الضغوط الداخلية (تمثل الضغوط المهنية والإدارية)						
1/12 الضغوط المهنية						
1/1/12	تتبنى المؤسسة التي أعمل بها سياسة تحريرية ذات طابع أيديولوجي معين يمنع نشر بعض الأحداث.					
2/1/12	أرى أن السياسة التحريرية للمؤسسة غير متفككة مع توجهاتي الفكرية.					
3/1/12	تفتقر المؤسسة لدورات تدريبية داخلية تعمل على كفاءة الأداء المهني للصحفيات.					
4/1/12	تقوم السياسة التحريرية على التقليل من أهمية الموضوعات والقضايا التي تعالجها الصحفيات.					
5/1/12	توجد رقابة دائمة بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على كافة الموضوعات للصحفيات.					
6/1/12	يقوم مالك المؤسسة الإعلامية برسم السياسة التحريرية ويجعلها ملزمة للصحفيين والصحفيات.					
7/1/12	تهدف السياسة التحريرية لتلبية رغبات مالك المؤسسة الإعلامية.					
8/1/12	تفتقر السياسة الإعلامية في المؤسسة للوضوح.					
9/1/12	تغلب الجوانب الحزبية على النواحي المهنية في العمل.					
10/1/12	ينحصر عمل الصحفيات في موضوعات الأسرة والمجتمع.					
2/12 الضغوط الإدارية:						
1/2/12	يضيف نظام الإشراف بالمؤسسة قيوداً على أدائي المهني.					
2/2/12	أسس تقييم الأداء في المؤسسة غير قادرة على التمييز بين الكفاء وغير الكفاء.					
3/2/12	يخضع تقييم الأداء في المؤسسة لاعتبارات شخصية.					
4/2/12	تفتقر المؤسسة إلى نظام إداري يسمح بالتعرف على مشكلات وشكاوى الصحفيات.					
5/2/12	تتأثر عملية التقييم بالمؤسسة بارتباطات النوع الاجتماعي (الجنس).					

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
6/2/12	تفتقر المؤسسة إلى نظام إداري يسمح بمعرفة المتغيرات الخاصة بالسياسة التحريرية التي تؤثر على العمل.					
7/2/12	أشعر أن ساعات العمل المطلوبة مني كبيرة.					
8/2/12	أرى بأن المسؤوليات الموكلة إلي متغيرة.					
13. المحور الثاني: الضغوط الخارجية:						
1/13	يحد القانون والدستور الفلسطيني من حرية الصحفيين في التعبير عن الأفكار والمعتقدات.					
2/13	توفر قوانين وتشريعات الصحافة قدراً ضئيلاً من الحرية والحماية في ممارسة العمل الصحفي.					
3/13	يتأثر عملي الصحفي سلباً بالانقسام الفلسطيني.					
4/13	أتجنب تناول بعض الموضوعات بسبب التجاذبات السياسية.					
5/13	يتأثر عملي الصحفي سلباً بإغلاق المعابر.					
6/13	أرى أن الدور الفعلي لنقابة الصحفيين الفلسطينيين ضعيف.					
7/13	يتأثر عملي الصحفي سلباً بالانتماء الحزبي.					
8/13	يؤثر المناخ السياسي السائد سلباً على عملي الصحفي.					
14. المحور الثالث: الضغوط الشخصية والعائلية:						
1/14	تتأثر نوعية وكم كتاباتي الصحفية بظروف الأسرة والأولاد.					
2/14	أشعر بأن تشجيع العائلة لي للخوض في مجال الصحافة ضعيف.					
3/14	أتجنب إجهاد نفسي في قضايا شائكة.					
4/14	تعارض أسرتي ظروف عملي الصحفي التي يكون فيها خطورة.					
5/14	يؤثر عملي في المؤسسة على التزاماتي العائلية.					
6/14	يسبب لي مكوثي في العمل فترة طويلة مشاكل عائلية.					
15. المحور الرابع: الضغوط المجتمعية						
1/15	ينظر المجتمع الفلسطيني لعمل الصحفيات عموماً على أنه يؤثر سلباً على دورها في المنزل.					
2/15	يعتقد البعض أن المرأة غير قادرة على ممارسة مهنة الصحافة بكفاءة.					

الرقم	الفقرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
3/15	يستهن المجتمع الفلسطيني بالجهود التي تبذلها الصحفيات نحو قضاياهن.					
4/15	يعتقد المجتمع أن التغطيات الصحفية الميدانية لا تتناسب مع طبيعة المرأة.					
5/15	يعارض المجتمع الفلسطيني خروجي في وقت متأخر لضرورات العمل الصحفي.					
6/15	يرى المجتمع بأن طبيعة العمل الصحفي للمرأة تتناقض مع العادات والتقاليد المجتمعية.					
7/15	تحول بعض العادات والتقاليد دون تناول بعض القضايا الاجتماعية.					
8/15	يُضعف العمل في مجال الصحافة من علاقاتي الاجتماعية مع الآخرين.					

16. ثالثاً - من وجهة نظرك ما أهم المقترحات التي ترين أنها تساعد على تحسين الرضا الوظيفي لديك (يمكن اختيار أكثر من إجابة):

- 1/16 العمل في مؤسسة إعلامية تتناسب مع اتجاهاتي الفكرية.
- 2/16 توفير فرص أفضل لارتقائي للمناصب القيادية العليا في المؤسسات الإعلامية.
- 3/16 تنوع مجالات العمل وعدم تحديدها في أصناف أو صفحات أو برامج محددة.
- 4/16 توفير بيئة عمل مناسبة مع الرؤساء والزملاء قائمة على الاحترام المتبادل.
- 5/16 إعداد برامج تدريبية خاصة بالصحفيات تتناسب مع قدرتهن وظروفهن.
- 6/16 عدم التفريق بين الصحفي والصحفية في العمل والأجور.
- 7/16 وضع نظام أفضل للحوافز والمكافآت لتقدير الأعمال الجيدة.
- 8/16 تنوع مجالات العمل وعدم تحديدها في أصناف أو صفحات أو برامج محددة.
- 9/16 توفير بيئة عمل مناسبة مع الرؤساء والزملاء قائمة على الاحترام المتبادل.
- 10/16 إعداد برامج تدريبية خاصة بالصحفيات تتناسب مع قدرتهن وظروفهن.
- 11/16 أخرى انكري: