

محددات الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الصحفية الإلكترونية السعودية: دراسة ميدانية

د. علي بن عبدالله بن علي آل زهير القحطاني*

الملخص:

تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع الرضا الوظيفي عند العاملين بالصحف الإلكترونية السعودية، وأبرز الضغوط التي تواجههم، وأسباب الرضا وعدم الرضا والعوامل المؤثرة في تحقيق الرضا الوظيفي لديهم.

واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، وأداة الاستبيان لجمع البيانات من مجتمع الدراسة المتمثل في العاملين بالصحف الإلكترونية السعودية. واستخدمت الدراسة العينة المتاحة التي بلغ حجمها (100) مفردة، (50) من الذكور و(50) من الإناث، وتم توزيع استمارة الاستبيان عليها.

وخرجت الدراسة بنتائج مهمة، في أسباب الرضا الوظيفي، منها اهتمام المؤسسات الصحفية الإلكترونية ببرامج تأهيل وتدريب العاملين، ووجود ضمان صحي، وإتاحة حرية في تناول القضايا والأحداث، ووجود مكافأة للعمل الإضافي.

أظهرت الدراسة استشعار المبحوثين أهمية العمل في وسائل الإعلام الإلكترونية وصناعة المحتوى الإلكتروني (الرقمي)، باعتباره أهم وسيلة في عصرنا الحاضر لنقل المعرفة وتوجيه الرأي العام وتشكيل الوعي. كما أظهرت الدراسة ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة في جوانب عديدة من حياتهم المهنية، مثل العدالة في توزيع المهام، والضمان الصحي، واحترام الإجازات، والتأهيل والتدريب، وحرية تناول القضايا والأحداث. وأظهرت الدراسة انخفاض نسبة الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة في جوانب، مثل تدني المرتبات، وعدم مواكبة التقنية الحديثة، وتفشي المحسوبية في التعامل، وتعنت الإدارات في تعاملها مع العاملين، مع وجود بيروقراطية قاتلة في بعض المؤسسات الصحفية.

وقدمت الدراسة عدداً من التوصيات، منها معالجة رواتب العاملين بالمؤسسات الصحفية الإلكترونية، وضرورة مواكبتها للتقنيات الرقمية الحديثة، وأيضاً أهمية تعامل الإدارات الراقي مع العاملين، والبعد عن المحسوبية في التعامل، ومعالجة البيروقراطية في بعض المؤسسات الصحفية الإلكترونية.

الكلمات الدالة: الرضا الوظيفي، العاملين، المؤسسات الصحفية الإلكترونية، المواقع الإلكترونية في الصحف الورقية.

*الأستاذ المساعد بقسم الإعلام والاتصال – كلية الآداب والعلوم الإنسانية بجامعة الملك خالد.

Determinants of job satisfaction for employees in Saudi electronic newspaper institutions

A field study

Abstract:

The study aims to identify the causes of job satisfaction and dissatisfaction for employees of Saudi electronic newspapers, through a set of elements represented in salaries and wages, justice in distributing tasks, health insurance, respect for vacations, qualification and training, freedom to address issues and events, and reward for overtime work. Employees' relationships with management, employees' relationships with each other, appropriate working hours, creativity, and bureaucratic favoritism at work.

The study relied on the descriptive survey method and the questionnaire tool to collect data from the study population represented by employees of Saudi electronic newspapers. A non-probability random sample was used, which was 100 individuals in size. (50) males and (50) females, and the questionnaire form was distributed to them.

The study produced important results regarding the causes of job satisfaction. Among them is the interest of electronic journalistic institutions in programs to qualify and train workers, and the presence of health insurance. Providing freedom in dealing with issues and events and providing a reward for overtime work.

The study showed the reasons for dissatisfaction, namely low salaries, failure to keep up with modern technology, widespread nepotism in dealings, intransigence of administrations in their dealings with employees, and the presence of deadly bureaucracy in some journalistic institutions.

The study presented a few recommendations, including Addressing the salaries of employees in electronic journalistic institutions, the necessity of keeping pace with modern digital technologies, and the importance of the administrations' sophisticated dealings with employees; And avoiding favoritism in dealings; Addressing bureaucracy in some electronic journalistic institutions.

Keywords: job satisfaction, employees, electronic newspaper institutions.

مقدمة:

قد يغفل كثير من الإداريين عن العوامل المحركة للإنتاج في مؤسساتهم، وعلى رأس هذه العوامل الرضا الوظيفي للعاملين، فالعامل الذي يشعر بالرضا عن بيئة عمله من الناحية المادية والفنية والمعنوية يبدع ويخلص في عمله، وعلى العكس من ذلك تمامًا، إذا لمس أن هناك عوامل بيئية واجتماعية واقتصادية وفنية طاردة له، فالنتيجة لا يُقبل على وظيفته بهمة ونشاط، ولا يُخلص في عمله، وفوق هذا وذاك يقل انتماؤه لمؤسسته، بل يعكس عنها صورة ذهنية سلبية لمن يتعامل معه.

ولذلك أنت هذه الدراسة البحثية لتتعرف على الرضا الوظيفي للعاملين بالصحف الإلكترونية السعودية من خلال توزيع الاستبيان على عينة عشوائية غير احتمالية من العاملين بالصحف الإلكترونية، وخرجت الدراسة بنتائج مفيدة جدًا، وقدمت توصيات مهمة، يستفيد منها القائمون على الصحف الإلكترونية السعودية في إصلاح بيئة العمل بمؤسساتهم الصحفية في الجانب التنظيمي، الإداري، المهني والاستثماري.

أولاً : مشكلة الدراسة:

تُعد وسائل الإعلام الإلكترونية (الرقمية) من أهم الأدوات لتشكيل وتوجيه الرأي العام، وأداة من أدوات تحقيق التماسك والترابط المجتمعي ونقل التراث وصنع الوعي لدى أفراد المجتمع.

ولما كان العنصر البشري هو صانع المحتوى الإلكتروني، وهو الموجه الأول للخطاب الإعلامي الإلكتروني، فإن مسألة العناية بهذا العنصر وبالبيئة التي يعمل فيها وتذليل الصعاب التي يتعرض لها لها السبيل الأمثل لضمان رفع كفاءة الأداء لديه إلى أعلى مستوياتها، وعليه تتمثل مشكلة الدراسة الحالية في التساؤل التالي:

ما محددات الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الصحفية الإلكترونية السعودية؟ وما العوامل المؤثرة في تحقيق الرضا الوظيفي لديهم؟

ثانيًا: أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة فيما يلي:

1. تسلط الدراسة الضوء على موضوع مهم متعلق بالرضا الوظيفي عند العاملين بالصحف الإلكترونية السعودية، والذي يؤثر على أدائهم المهني.
2. تبرز الدراسة أهمية العناية بالعنصر البشري في نجاح العمل الإعلامي.
3. تكشف الدراسة أهمية دور الإدارة في مواجهة التحديات والضغوط التي تواجه العاملين بالمؤسسات الصحفية الإلكترونية السعودية.
4. ستساهم الدراسة في تحسين بيئة العمل في المؤسسات الصحفية السعودية ورفع مستوى الإنجاز لدى العاملين فيها.
5. تبرز الدراسة أهمية الوسائل الإلكترونية، وأهمية صناعة المحتوى الإلكتروني في العصر الحاضر وفي المستقبل.

ثالثاً : أهداف البحث:

تتمثل أهداف الدراسة فيما يلي:

- 1- كشف واقع الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية الإلكترونية السعودية.
- 2- التعرف على أسباب الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية السعودية الإلكترونية.
- 3- اكتشاف أسباب عدم الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية السعودية الإلكترونية.
- 4- الوقوف على أهم العوامل المؤثرة في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية الإلكترونية السعودية.

رابعاً: تساؤلات الدراسة:

- 1- ما واقع الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية الإلكترونية السعودية؟
- 2- ما أسباب الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية الإلكترونية؟
- 3- ما أسباب عدم الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية السعودية الإلكترونية؟
- 4- ما أهم العوامل المؤثرة في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية الإلكترونية السعودية؟

خامساً: نوع الدراسة ومنهجها:

تنتهي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية، لذا فقد اعتمدت على منهج المسح في إطار الدراسات الوصفية، إذ يعد من أنسب المناهج العلمية ملائمة لهذه الدراسة، حيث يستهدف تسجيل وتحليل وتفسير الظاهرة في وضعها الراهن، وهو بهذا المفهوم يُعتبر المنهج الرئيس لدراسة جمهور وسائل الإعلام في إطارها الوصفي أو التحليلي، حيث يسمح للباحث بدراسة عدد كبير من المتغيرات في وقت واحد، وتقديم قاعدة معرفية واحدة للبيانات الخاصة بهذا الجمهور، يمكن استخدامها في وصف تركيبته وبنائه، واختبار العديد من الفروض العلمية الخاصة بين هذه المتغيرات (عبد الحميد، 2004: 158-159).

سادساً : مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من العاملين بالمؤسسات الصحفية السعودية الإلكترونية.

سابعاً : عينة الدراسة:

نظراً للتحديات والصعوبات التي تقف أمام الباحث في حصر عدد العاملين بالصحف الإلكترونية السعودية، ولحساسية قضايا الرضا الوظيفي، استخدم الباحث العينة المتاحة، فقد طرح الباحث الاستبانة على عدد من العاملين بالصحف الإلكترونية السعودية، فاستجاب عدد

(100)، منهم خمسون من الذكور وخمسون من الإناث، فهي عينة أعطت دلالات كبيرة نحو موضوعات الرضا الوظيفي بهذه المؤسسات الصحفية الإلكترونية.

ثامناً: أداة جمع البيانات

استخدم الباحث الاستبانة، والتي احتوت على ثلاثة محاور، المحور الأول، المعلومات الديمغرافية عن المبحوثين. والمحور الثاني، أسباب الرضا الوظيفي، وبه أحد عشر سؤالاً، والمحور الثالث، أسباب عدم الرضا الوظيفي، وبه عشرة أسئلة. ومن خلال البيانات الاستدلالية للمحاور السابقة استطاع الباحث الخروج باستنتاجات كافية عن واقع الرضا الوظيفي عند المبحوثين، والعوامل المؤثرة في تحقيق رضاهم الوظيفي.

تاسعاً: اختبار الصدق والثبات

بخصوص صدق الاستبانة (أداة جمع البيانات)، عرضها الباحث على ثلاثة محكمين في مجال علوم الإعلام والاتصال: الدكتور عمر إبراهيم بو سعدة، الأستاذ المشارك بجامعة الملك خالد، والدكتور مكي محمد مكي، الأستاذ المشارك بجامعة الملك خالد، والدكتور مرتضى البشير عثمان، الأستاذ المشارك بجامعة الملك خالد، وأجرى الباحث تعديلات على ضوء ملاحظات المحكمين. وفيما يتعلق بالثبات لجأ الباحث إلى الطريقة التقليدية بعرض الاستبانة على مجموعة من المبحوثين، وبعد خمسة عشرة يوماً عرضها على المجموعة نفسها، وقد بلغت نسبة الثبات 86%، فهي قيمة مرتفعة تصلح لإجراء الدراسة.

عاشراً : الإطار النظري للدراسة

1- مفهوم الرضا الوظيفي:

تعددت المفاهيم والتعريفات الخاصة بالرضا الوظيفي، فهناك من يرى أن مصطلح الرضا الوظيفي يعبر "عن الشعور الإيجابي الذي يشعر به الموظف بشكل عام تجاه عمله، بسبب تحقيق احتياجاته، ورغباته في العمل، إذ إنه من الأهداف الأساسية التي تسعى معظم المؤسسات للحصول عليه، لما له من دور في زيادة إنتاجية العمال وتحفيزهم" (SUSAN, M. HEATHFIELD, 2019). ويعرف الرضا الوظيفي أيضاً بأنه "موقف الشخص تجاه العمل الذي يؤديه، وذلك نتيجة لإدراكه لعمله" (التويجري، 1988، ص48). يعرف كذلك بأنه "هو الحالة التي يحقق الفرد من خلالها ذاته ويشبع رغباته، مما يجعله مقبلاً على عمله بحماس ورغبة، ويحرص على زيادة كفاءته الإنتاجية" (المعمر، 1993، ص19).

2 -النظرية المفسرة (نظرية تدرج الحاجات)

أ- تعريف النظرية:

لقد اعتمدت الدراسة على نظرية (هرم ما سلو للحاجات) لتوضيح أهمية الرضا الوظيفي ولتفسير سلوك العاملين داخل المؤسسات المختلفة، لمعرفة الدوافع والحوافز التي تزيد من مستويات الرضا الوظيفي، وما يتعلق بالدوافع الداخلية والدوافع الخارجية التي تؤثر في سلوك العاملين بالمؤسسة، وفيما يلي عرض للنظرية:

تعد نظرية تدرج الحاجات التي قدمها إبراهيم ما سلو (1943) نقطة البداية في تفسير الدافعية، ويعبر هرم ما سلو ذو المستويات الخمسة عن دوافع الفرد المتتالية، كالحاجات الأساسية الفسيولوجية التي تمثل الحاجات الضرورية لاستمرار الحياة، كالهواء والماء والغذاء، ومن خلال الأجر يتم إشباع الحد الأدنى لهذه الحاجات الأولية (Chantal, 2003, page35)، ومن ثم يتم الانتقال إلى الدرجة الأعلى في هرم ما سلو، وهي الخاصة بحاجات الأمان، والتي تشمل الملبس والسكن المناسب على المستوى الشخصي. وعلى مستوى العمل تشمل توفير ظروف الاستقرار في العمل، والأمان الوظيفي، بالإضافة إلى المزايا الصحية ومزايا الحماية والتقاعد. وبالصعود إلى الدرجة الثالثة في هرم ما سلو تظهر الحاجات الاجتماعية (حاجات الانتماء)، كالحاجة إلى إقامة العلاقات مع الآخرين في العمل، والتنظيمات غير الرسمية، التي تعتبر أحد أشكال إشباع الحاجات الاجتماعية للعاملين. وتندرج عوامل الرغبة في الحصول على السلطة والقوة، والإحساس بالثقة بالنفس، والحصول على الحوافز والمكافآت والترقيات، والمدح في العمل، تحت إطار حاجات احترام الذات في هرم ما سلو. وفي المستوى الأخير نجد حاجات تحقيق الذات، والتي تتمثل في رغبة الفرد بالتميز، وسعيه لإثبات ذاته وتنميتها بالفكر الخلاق في أوسع معانيه. (ص117، الدين، 2009).

ب- فروض نظرية تدرج الحاجات:

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

حادي عشر: الدراسات السابقة

الدراسة الأولى:

دراسة حسن، يزن والصريرة، محمد (2021)، العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة، بحث منشور بمجلة الآداب والعلوم الاجتماعية بجامعة السلطان قابوس، (12) 1، 81 – 94.

هدفت الدراسة إلى البحث في العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة، واستخدمت الدراسة منهج المسح وأداة الاستبيان لجمع المعلومات على عينة متاحة بلغ قوامها 138 مفردة. وأهم ما توصلت إليه الدراسة أن هناك رضا وظيفياً إلى حد ما لدى عينة الدراسة، وأن هناك موافقة متوسطة على المردود المادي والحوافز والعمل الإضافي في الإذاعات التي يعملون بها.

الدراسة الثانية:

Daewon Kim, Suwon Kim. (2021). A model for user acceptance of robot journalism: Influence of positive disconfirmation and uncertainty avoidance, Theses PhD degree, School of Media Communication, Korea University, Technological Forecasting and Social Change, Vol 163, February 2021, p1204

هدفت الدراسة إلى اكتشاف قبول المستخدمين للمقالات الإخبارية التي كتبها الروبوت، ومعرفة مدى شعورهم من حيث العوامل النفسية والثقافية التي تؤثر عليهم، وهل يستمرون في قراءة المقالات الإخبارية التي ينتجها الصحفيون الروبوت، وتوصلت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن المستخدمين وجدوا حالة من الارتياح والشعور النفسي الإيجابي عند قراءتهم للمقالات المكتوبة بواسطة الصحفيين الروبوت.

الدراسة الثالثة:

دراسة أسحاق، خالد (2020)، الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في ممارسة العلاقات العامة: دراسة مسحية على المؤسسات الخاصة في دولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة كلية الآداب، جامعة الشارقة، العدد 134، 619 – 645.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في المؤسسات الخاصة في الإمارات العربية المتحدة من حيث الرضا عن الأجر، وعلاقته بزملائه، وصلته بقيادة المؤسسة، ووضوح سياسة المؤسسة، وعدالة التطور الوظيفي، والتحفيز الوظيفي، وبيئة العمل. واعتمدت الدراسة على منهج المسح الإعلامي، واستخدمت الاستبانة لجمع البيانات، ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة أن مستوى الرضا للقائم بالاتصال في العلاقات العامة مرتفع جداً، وأن هذا الأجر يشجع العاملين على العمل بشكل أفضل، ويحقق لهم الاستقرار المعيشي.

الدراسة الرابعة

دراسة العجوري، سامية (2017)، العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية في غزة.

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة عليه لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، وقد اعتمدت الدراسة على منهج المسح وأداة الاستبانة لجمع المعلومات، وبلغت عينة الدراسة مئة وثلاثين مفردة من الصحفيات الفلسطينيات العاملات في المؤسسات الإعلامية في الضفة الغربية وقطاع غزة، ومن أبرز ما توصلت إليه الدراسة وجود رضا وظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات، باستثناء المحور المتعلق بالجانب الاقتصادي، كما أظهرت أن العوامل الذاتية هي أكثر العوامل المؤثرة بشكل إيجابي، وأن درجة الضغوط التي تواجه الصحفيات متوسطة.

الدراسة الخامسة:

Raza, Shaukat. Ahmed, Nazir.(2017). Measuring Employees Commitment through Job Satisfaction: Perception of Public Primary School Teachers. Bulletin of Education and Research, 39(1), 129-144.

هدفت الدراسة للبحث في الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الابتدائية العامة من حيث العلاقات بين الأشخاص وموقف الإدارة والمرافق المادية وظروف العمل والمنافع (الحوافز) كمؤشر على التزامهم الوظيفية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات المدارس الابتدائية العامة بيتسهيل أريفوالا من مقاطعة باكباتان من البنجاب في باكستان، وتم أخذ عينات متعددة المراحل ففي البداية كان العدد (380) مدرسة ابتدائية عامة منها (176) بنين، و(204) بنات، و(516) معلم. ثم تم اختيار 30% من مدارس البنين والبنات و50% من المعلمين ليصبح عدد المعلمين (258) معلماً. وتم استخدام نسخة معدلة من مقياس الرضا الوظيفي كأداة للدراسة لقياس الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات. وكان من أبرز نتائج الدراسة أن المعلمون أظهروا أعلى مستوى من الرضا الوظيفي عن الجانب الجوهري للحياة الوظيفية، تليها العلاقات الشخصية، وموقف الإدارة، والمرافق المادية، وظروف العمل، والفوائد (الحوافز) الموضوعية كانت في أدنى مستوى. وكان المستوى العام للرضا الوظيفي للمعلمين على مستوى عالٍ إلى مستوى عالٍ جداً وهذا يعبر عن التزامهم القوي بالعمل وعزمهم على مواصلة حياتهم الحالية.

الدراسة السادسة:

Dehal, P. S. & Kumar, R. (2017). Job involvement among college teachers. International Journal of Multidisciplinary Research and Development,4(6),502-505.

هدفت تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات هيماشال براديش في الهند، و تكونت عينة الدراسة من (564) عضو هيئة تدريس، و تم استخدام مقياس (Dhar & Srivastava) لجمع البيانات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، و أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي أن الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الذكور أعلى من الإناث، كما أن أعضاء هيئة التدريس في الكليات الحكومية و الذين ينتمون لمناطق ريفية أعلى في مستوى الرضا الوظيفي من أعضاء هيئة التدريس في الكليات الخاصة و الذين ينتمون إلى المدن.

الدراسة السابعة:

دراسة السعيد، يوسف (2013)، دور العلاقات العامة في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في صحيفتي الرأي والكويت تايمز الكويتيتين، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

أنجزت الدراسة على عينة قوامها 235 مفردة، تمركزت الدراسة حول ثلاثة محاور رئيسية، هي: دور العلاقات العامة في تحقيق الرضا الوظيفي، العوامل الداخلية في تحقيق الرضا الوظيفي والعوامل الخارجية في تحقيق الرضا الوظيفي. وعن النتائج تحت محور العلاقات في تحقيق الرضا الوظيفي جاءت فقرة رفع مستوى الألفة بين الموظفين والمحافظة عليها بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي 4.07 لصحيفة الرأي، في حين جاءت فقرة تحسين مستوى الاتصال الوظيفي الهابط والصاعد بين الموظفين والإدارة بالمرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي قدره 4.83 لصحيفة الكويت تايمز. وتحت محور العوامل الداخلية جاءت فقرة العدالة في الرواتب والأجور بالمرتبة الأولى، وبمتوسط حسابي 4.64 لصحيفة الرأي، في حين جاءت فقرة الضمان الصحي للموظفين بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي 4.82 لصحيفة الكويت تايمز.

الدراسة الثامنة:

دراسة المطيري، ريم (2009)، الرضا الوظيفي لدى الصحفيات السعوديات والعوامل المؤثرة فيه، دراسة وصفية مسحية، ضمن متطلبات الحصول على الماجستير في الإعلام، كلية الدعوة والإعلام، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

لقد سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى الصحفيات السعوديات من حيث محيط العمل والمهنة والممارسة والمردود من المهنة الصحفية، وكذلك اختبار تأثير عاملي مستوى التعليم والحالة الاجتماعية على مستوى الرضا، وتوصلت إلى أن الصحفيات السعوديات يعانين من ضغوط في العمل تؤثر على رضاهن الوظيفي، وأن هناك تأثيراً لعوامل الحالة الاجتماعية ومحيط المهنة والمردود من المهنة على الرضا الوظيفي لديهن.

الدراسة التاسعة:

دراسة حيدر، عبيسات مارس 2008م، الرضا الوظيفي في مؤسسة المناطق الحرة، الأردن.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات الرضا الوظيفي لدى عاملي مؤسسة المناطق الحرة، وكذا معرفة مدى تأثير العوامل المستقلة، مثل العمر، المستوى العملي، على هذا الرضا. وقد قام الباحث أيضاً بإجراء مقارنة بين رضا 2006 ورضا 2008 في المؤسسة نفسها، وتم توزيع 380 استبانة على جميع العمال، وجاءت النتائج كالتالي: - بلغ مؤشر الرضا الوظيفي لعاملي المؤسسة 73.4%، ويقع ضمن فئة الرضا المتوسط، وهو أعلى من مؤشر القياس السابق 2006 بنسبة 9.8%، حققت كل من فقرات بيئة العمل والدورات التدريبية ومساهمة العامل في اتخاذ القرارات أعلى نسب الرضا، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الراتب والعمر.

الدراسة العاشرة:

دراسة فيرميلن، هيرلي، فيرنانديز وثرييون، 2007، الاستطلاع الأوروبي الرابع بشأن ظروف العمل: المؤسسة الأوروبية لتحسين المعيشة والعمل، دبلن، أيرلندا.

لقد أجريت الدراسة على 235 مليون عامل من 31 دولة أوروبية، بهدف معرفة متوسط الرضا الوظيفي لكل هذه الدول، وكانت النتائج كالآتي: - أغلبية العمال الأوروبيين راضون بنسبة 80% عن عملهم، بالأمن الوظيفي، بيئة العمل وفرص التقدم والتطوير. - الرضا الوظيفي مرتبط ارتباطاً وثيقاً بذلك. 35% من العمال الأوروبيين يعتقدون أن سلامتهم في خطر بسبب طبيعة عملهم، خاصة الفنيين منهم - يعتبر كل من متغيري الجنس والوظيفة (دوام كلي أو جزئي)، أهم المحددات للرضا الوظيفي، حيث إن العمال بدوام جزئي، والعمالون بعقود مؤقتة والعمال في القطاع الزراعي ينتمون إلى ذوي الدخل العالي. أكثر الأوروبيين رضا عن وظائفهم هم العمال الدنماركيون بنسبة 93.4%، وأقلهم البريطانيون واليونانيون بنسبة 40%.

الدراسة الحادية عشرة:

دراسة فوزي عبد الله العكش، وأحمد مصطفى الحسين، 2005 الأردن، الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومية في الأردن: دراسة مقارنة لأعضاء هيئة التدريس في الرضا الوظيفي بين أعضاء كليات العلوم الإدارية، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

هدفت الدراسة إلى مقارنة مدى توفر رضا هيئة التدريس في كليات العلوم الإدارية في الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن، ولتحقيق ذلك فقد تم تصميم استبانة لقياس وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تجاه الرضا الوظيفي من خلال العناصر التالية: - المكافآت المالية. - الإجراءات الإدارية والبحث العلمي. - المناخ الأكاديمي. - الخدمات الاجتماعية. - وسائل التدريس. - تقييم الأداء. وقد تم استخدام الإحصاء الوصفي لتحليل بيانات العينة، والإحصاء الاستقرائي لاختبار فرضيات الدراسة. وتوصل البحث إلى عدم وجود فروق في نظرة أعضاء هيئة التدريس تجاه تلك العناصر، باستثناء عنصري المناخ الأكاديمي وتقييم الأداء، حيث تبين رضا أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة أكثر من الجامعات الحكومية. وقد أوصت الدراسة بضرورة اتخاذ طرق وإجراءات موضوعية ومقبولة في عملية التقييم والتركيز على عملية التقييم فقط.

وهكذا يمكن القول بعد مراجعة أمثلة عن دراسات الرضا الوظيفي واستعراض محتواها، إن تلك الدراسات تدور بشكل عام حول محور يتعلق بقياس مستوى الرضا الوظيفي من خلال أبعاد مختلفة، وتكشف عن العوامل المؤثرة في ارتفاعه وتدنیه.

ثاني عشر: الجانب التطبيقي للدراسة:

جدول رقم 1

توزيع أفراد العينة وفق النوع

النسبة المئوية	التكرار (العدد)	البيان
50%	50	ذكر
50%	50	أنثى
100%	100	المجموع

يلاحظ من الجدول رقم (1) تساوي عدد المبحوثين بين الذكور والإناث بنسبة 50% لكل نوع، مما يبين أهمية الصحافة الإلكترونية لدى الرجال والنساء في المشهد الوظيفي الإعلامي بالمملكة العربية السعودية. ويرجع الباحث سبب ذلك إلى أن طبيعة الدراسة لا تفرق بين الذكور والإناث.

جدول رقم 2

توزيع أفراد العينة وفق العمر

النسبة المئوية	التكرار (العدد)	البيان
75%	75	من 20-29
25%	25	من 30-39
-	-	من 40-49
-	-	50 فأكثر
100%	100	المجموع

يكشف الجدول رقم (2) أن فئة العمر (20-29) حصلت على نسبة 75%، بينما حصلت فئة العمر (30-39) على نسبة 25%، وغابت فئات العمر (40-49) و(50 فأكثر). وتشير النتيجة إلى أن فئة الشباب هي التي استجابت لتعبئة الاستبانة، وقد تبين أيضاً أن فئة الشباب لديهم اهتمام كبير بالعمل في الصحافة الإلكترونية بالمملكة العربية السعودية. وهذا مؤشر جيد يمكن القائمين على المؤسسات الصحفية السعودية من الاستفادة من الطاقات الشبابية للعاملين، ومنحهم فرصة أكبر للتأهيل والتدريب على التقنيات والأساليب الحديثة التي تحتاجها صناعة المحتوى الصحفي الإلكتروني.

جدول رقم 3

توزيع أفراد العينة وفق التخصص العلمي

النسبة المئوية	التكرار (العدد)	البيان
75%	75	إعلام
25%	25	تخصصات أخرى
100%	100	المجموع

يشير الجدول رقم (3) إلى أن العاملين بالمؤسسات الصحفية الإلكترونية السعودية الحاصلين على مؤهلات تخصص إعلام حصلوا على نسبة 75%، بينما حصلت التخصصات الأخرى على نسبة منخفضة بلغت 25%، مما يؤكد أن خريجي أقسام وكليات الإعلام والاتصال هم أكثر الذين يتولون العمل في الصحافة الإلكترونية بالمؤسسات الصحفية السعودية، وهذا يعزز من جودة المحتوى الصحفي الإلكتروني، باعتبار أن المتخصصين في مجال الإعلام هم أقدر على تنفيذ الاستراتيجيات الإعلامية وتحقيق أعلى درجات الإقناع.

جدول رقم 4

توزيع أفراد العينة وفق المنصب الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار (العدد)	البيان
4%	4	مدير تحرير
5%	5	رئيس قسم
15%	15	محرر صور
5%	5	محرر اجتماعي
4%	4	محرر استقبال المواد التحريرية
35%	35	محرر صحفي
2%	2	مدير إدارة
5%	5	صحفي فيديو
4%	4	سكرتير تحرير
8%	8	مصمم جرافيك
3%	3	مسؤول تحميل
10%	10	محرر رسائل الأخبار العاجلة
100%	100	المجموع

يلاحظ من الجدول رقم (4) أن فئة (محرر صحفي) حصلت على نسبة 35%، تليها فئة (محرر صور) بنسبة 15%، وفئة (محرر رسائل الأخبار العاجلة) بنسبة 10%، وفئة مصمم جرافيك بنسبة 8%، وفئة (صحفي فيديو) و(رئيس قسم) و(محرر اجتماعي) بنسبة 5%، وفئة (مدير تحرير) و(سكرتير تحرير) و(محرر استقبال المواد التحريرية) بنسبة 4%، وفئة (مسؤول تحميل) بنسبة 3%، وفئة (مدير إدارة) بنسبة 2%، مما يبين أن منصب المحرر الصحفي هو الأكثر احتياجًا في العمل الصحفي بالصحافة الإلكترونية، ويبين أيضًا أهمية هذا المنصب الوظيفي في الممارسة الإعلامية الإلكترونية. كما يوضح الجدول أيضًا وجود وظائف صحفية جديدة ظهرت في الصحافة الإلكترونية، مرتبطة بطبيعة العمل الإلكتروني في الإنترنت واستخدام الوسائط المتعددة، مثل مصمم جرافيك وصحفي فيديو. وتعكس نتائج الجدول تنوع عينة البحث لتشمل جميع العاملين في كل مراحل إنتاج الرسالة الصحفية الإلكترونية، وهذا يجعل أمر تعميم النتائج متاحًا بشكل أكبر.

جدول رقم 5

أسباب الرضا الوظيفي للعمل بالصحف الإلكترونية السعودية

العبرة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1- المرتبات مجزية	25	25	-	25	25
2- هناك برامج للتدريب والتأهيل	50	25	-	25	-
3- وجود ضمان صحي	50	25	-	25	-
4- وجود حرية في تناول القضايا والأحداث	75	-	-	25	-
5- توجد عدالة في توزيع المهام والواجبات	25	25	-	50	-
6- توجد مكافأة للعمل الإضافي	50	25	-	25	-
7- تسود العدالة في الرواتب والأجور	25	25	25	25	-
8- يحترم حق الموظف في الإجازات	50	-	25	25	-
9- العلاقات بين الإدارة متميزة	50	-	-	50	-
10- العلاقات بين الصحفيين أنفسهم ممتازة	50	25	-	25	-
11- عدد ساعات العمل مناسب	25	25	-	50	-

يشير الجدول رقم (5) إلى أن عبارة (المرتبات مجزية) تعادل المبحوثين في الإجابة بين مجزية وغير مجزية؛ فقد بلغت نسبة مقياس (موافق بشدة) و(موافق) 25% للكل، وبلغت نسبة (لا أوافق بشدة) و(لا أوافق) 25% للكل، مما يبين أن هناك مؤسسات تعطي مرتبات مجزية وأخرى لا تعطي مرتبات مجزية.

وفي الفقرة الثانية (وجود برامج للتدريب والتأهيل)، يتضح وجود برامج للتدريب والتأهيل بالمؤسسات الصحفية الإلكترونية السعودية، فقد بلغت نسبة مقياس (أوافق بشدة) 50%،

ونسبة (أوافق) 25%، ونسبة (لا أوافق) 25%، وغاب مقياس (لا أوافق بشدة) ونسبة (محايد)، وهذا نظرًا لطبيعة الصحافة الإلكترونية التي تتطلب تأهيل الصحفيين باستمرار من خلال برامج ودورات تدريبية، خاصة في صحافة البيانات والتصميم الجرافيكي، واستخدام الوسائط المتعددة والنشر الإلكتروني وغيرها. وهذا يؤكد مدى تأثيره على الرضا الوظيفي للعاملين بهذه الصحف الإلكترونية السعودية.

وفي الفقرة الثالثة، حول وجود ضمان صحي بالمؤسسات الصحفية، يتبين وجود ضمان صحي، إذ بلغت نسبة مقياس (أوافق بشدة) 50%، ونسبة (أوافق) 25%، ونسبة (لا أوافق) 25%، وغاب مقياس (لا أوافق بشدة) ومقياس (محايد)، مما يبين أن الضمان الصحي للعاملين بالصحف الإلكترونية السعودية متاح للجميع، وله دور كبير على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة.

وفيما يتعلق بالفقرة الرابعة (الحرية في تناول القضايا والأحداث)، يشير الجدول إلى وجودها في كل المؤسسات الصحفية، إذ بلغت نسبة مقياس (أوافق بشدة) 75%، ونسبة (لا أوافق) 25%، وغاب مقياس (أوافق) و(محايد) و(لا أوافق بشدة)، مما يبرز أن هناك حرية في التعبير والممارسة الصحفية لها دور فعال على الرضا الوظيفي في هذه الصحف الإلكترونية السعودية.

وفي الفقرة الخامسة (عدالة في توزيع المهام والواجبات)، أتى مقياس (لا أوافق بشدة) في المرتبة الأولى بنسبة 50%، وفي المرتبة الثانية مقياسا (أوافق بشدة) و(أوافق) بنسبة 25% لكل، مما يشير إلى أنه في غالبية الصحف الإلكترونية السعودية توجد عدالة في توزيع المهام والواجبات، وهذا يؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي للعاملين بها.

وفي الفقرة السادسة (مكافأة للعمل الإضافي) أتى مقياس (أوافق بشدة) بنسبة 50%، وفي المرتبة الثانية مقياسا (أوافق) و(لا أوافق بشدة)، مما يؤكد وجود مكافأة للعمل الإضافي بالصحف الإلكترونية السعودية. وهذا العنصر له دور كبير في الرضا الوظيفي، لما له من تأثير مهم وإيجابي على تحسين القدرة المالية للعاملين بالمؤسسات الصحفية الإلكترونية السعودية.

وفي الفقرة السابعة (سيادة العدالة في الرواتب والأجور)، تساوت مقياسات (أوافق بشدة) و(أوافق) و(محايد) و(لا أوافق بشدة) بنسبة 25%، وهذا يشير إلى أن هناك عدالة في الرواتب والأجور تسود في الصحف الإلكترونية السعودية، وهذا له تأثير كبير على الرضا الوظيفي للعاملين.

وفي الفقرة الثامنة (يحترم حق الموظف في الإجازات)، أتى مقياس (أوافق بشدة) في المرتبة الأولى بنسبة 50%، وفي المرتبة الثانية مقياسا (محايد) و(لا أوافق بشدة) بنسبة 25%، مما يشير إلى احترام حق الموظف في الإجازات، وهذا يدعم الرضا الوظيفي للعاملين في الصحف الإلكترونية السعودية.

وفي الفقرة التاسعة (العلاقات بين الإدارة متميزة)، تساوى مقياسا (أوافق بشدة) و(لا أوافق بشدة) بنسبة 50% لكل، مما يدل على أن الصحف الإلكترونية السعودية توجد بها علاقات

متميزة بين الصحفيين والإدارة، مما يؤدي إلى اتصال إداري فعال يؤثر بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي للعاملين بالصحف الإلكترونية السعودية.

وفي الفقرة العاشرة (العلاقات بين الصحفيين أنفسهم ممتازة)، أتى مقياس (أوافق بشدة) في المرتبة الأولى بنسبة 50%، وتساوى مقياسا (أوافق) و(لا أوافق بشدة) بنسبة 25%. وتدل بيانات الجدول على وجود علاقات متميزة بين الصحفيين أنفسهم، مما يساهم بشكل مباشر وكبير في ارتفاع الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الصحفية.

وفي الفقرة الحادية عشرة (عدد ساعات العمل مناسبة)، أتى مقياس (لا أوافق بشدة) في المرتبة الأولى بنسبة 50%، وتساوى مقياس (أوافق بشدة) و(أوافق) بنسبة 25% لكل. وتدل هذه البيانات على أن عدد ساعات العمل مناسب في الصحف الإلكترونية السعودية، وهذا يساهم بشكل إيجابي في الرضا الوظيفي للعاملين بهذه المؤسسات الصحفية.

ومن خلال نتائج الجدول رقم (5) يمكننا القول إن الموافقة على عبارات الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة هي النسبة الأعلى، وهذا مؤشر إيجابي يشير إلى أن محفزات العمل في المؤسسات الصحفية الإلكترونية السعودية متوفرة، وأن بيئة العمل في هذه المؤسسات جاذبة إلى حد ما.

كما تظهر نتائج الجدول رقم (5) أن هناك توافقاً بين الدراسة الحالية ودراسة العجوري (2017) فيما يخص العوامل الاقتصادية.

جدول رقم 6

أسباب عدم الرضا الوظيفي للعمل بالصحف الإلكترونية السعودية

العبارة	أوافق بشدة	أوافق	محايد	لا أوافق	لا أوافق بشدة
1-تدني المرتبات	25	75	-	-	-
2-عدم مواكبة الصحيفة للتقنية الحديثة	50	25	-	-	25
3-تقشي المحسوبية في التعامل	50	25	-	-	25
4- لا يوجد اهتمام بالتدريب	-	-	-	25	50
5-تعنت الإدارة في علاقتها مع الصحفيين	75	-	-	25	-
6- لا توجد خدمات صحية للعاملين	-	-	-	25	50
7-سيادة البيروقراطية.	50	-	-	25	25
8- لا توجد حرية في تناول الأحداث	25	-	-	-	75
9-كبت الإبداع	50	-	-	25	25
10- العلاقات متوترة دائماً بين الصحفيين أنفسهم	-	-	25	25	50

في الجدول رقم (6) في العبارة الأولى (تدني المرتبات) أتى مقياس (أوافق) في المرتبة الأولى بنسبة 75%، وفي المرتبة الثانية مقياس (أوافق بشدة) بنسبة 25%، وغابت المقاييس الأخرى، مما يدل على أن المرتبات بالصحف الإلكترونية السعودية متدنية، وهذا قد يكون من الأسباب الجوهرية في عدم الرضا الوظيفي بالصحف الإلكترونية السعودية.

وفي الفقرة الثانية (عدم مواكبة الصحيفة للتقنية الحديثة)، أتى مقياس (أوافق بشدة) في المرتبة الأولى بنسبة 50%، وتساوى مقياسا (أوافق) و(لا أوافق) بنسبة 25%، وغاب مقياس (لا أوافق بشدة) ومقياس (محايد)، مما يشير إلى أن بعض الصحف الإلكترونية السعودية غير مواكبة بشكل كبير للتقنية الحديثة التي تعتبر أساسية ومهمة في ممارسة الصحافة الإلكترونية بشكل احترافي، وهذا قد يساهم في عدم الرضا الوظيفي للعاملين في هذه الصحف الإلكترونية.

وفي الفقرة الثالثة، حول تفشي المحسوبية في التعامل، بلغت نسبة مقياس (أوافق بشدة) 50%، ونسبة (أوافق) 25%، ونسبة (لا أوافق بشدة) 25%، وغاب مقياس (لا أوافق) ومقياس (محايد)، وهذا يبين أن هناك تفشيًا للمحسوبية في بعض الصحف الإلكترونية، مما يؤثر سلبًا على الرضا الوظيفي للعاملين بهذه المؤسسات.

وفي الفقرة الخامسة (تعنت الإدارة في علاقتها مع الصحفيين) أتى مقياس (أوافق بشدة) في المرتبة الأولى بنسبة 75%، وفي المرتبة الثانية مقياس (لا أوافق) بنسبة 25%، وغابت مقاييس (أوافق) و(محايد) و(لا أوافق بشدة)، مما يدل على وجود تعنت في تعامل الإدارة في بعض الصحف الإلكترونية في علاقتها مع الصحفيين، وهذا قد يؤثر بشكل سلبي على الرضا الوظيفي للعاملين بهذه المؤسسات الصحفية.

وفي الفقرة السابعة (سيادة البيروقراطية القاتلة) أتى (أوافق بشدة) في المرتبة الأولى بنسبة 50%، وفي المرتبة الثانية تساوى مقياسا (لا أوافق بشدة) و(لا أوافق) بنسبة 25%، وتشير هذه البيانات إلى وجود بيروقراطية في العمل ببعض الصحف الإلكترونية، مما قد يؤثر سلبًا على الرضا الوظيفي للعاملين بها.

وفي الفقرة الثامنة (لا توجد حرية في تناول الأحداث) أتى مقياس (لا أوافق بشدة) في المرتبة الأولى بنسبة 50%، وفي المرتبة الثانية مقياس (أوافق بشدة)، وغابت مقاييس (أوافق) و (محايد) و (لا أوافق) بنسبة 25%، مما يشير إلى أنه في بعض الصحف الإلكترونية السعودية لا توجد حرية في تناول الأحداث وفق إجابات بعض المبحوثين من العينة، وهذا قد يكون سببًا في عدم الرضا الوظيفي للعاملين فيها.

وفي الفقرة التاسعة (كبت الإبداع) أتى مقياس (أوافق بشدة) في المرتبة الأولى بنسبة 50%، وفي المرتبة الثانية تساوى مقياسا (لا أوافق بشدة) و(لا أوافق) بنسبة 25% لكل، مما يدل على أن بعض الصحف الإلكترونية السعودية فيها كبت للإبداع وفق إجابات بعض المبحوثين من العينة، مما يبين أن بيئة العمل في هذه الصحف الإلكترونية غير مناسبة ولا تشجع على الإبداع وتحتاج إلى تحسين وتطوير.

ومن خلال نتائج الجدول رقم (6) يتضح أن هناك معوقات تواجه العاملين في المؤسسات الصحفية الإلكترونية السعودية وتحتاج إلى وقوف المسؤولين عليها وحلها، حيث إن تدليل هذه الصعوبات يزيد من فرص صناعة محتوى صحفي إلكتروني جذاب ومؤثر في المتلقين، وسيزيد فرص النجاح عند العاملين في هذه المؤسسات.

ثالث عشر: نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة في نهايتها إلى نتائج تجيب عن تساؤلات الدراسة، وهي على النحو الآتي:

1- نتائج الدراسة عن أبرز محددات الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية الإلكترونية السعودية

تبين نتائج الدراسة أن أبرز محددات الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الصحفية السعودية تتمثل في الآتي:

- الراتب والحوافز المادية.
- العلاقات بين العاملين بعضهم ببعض والعلاقات بين العاملين ومروسيهم.
- التأمين الصحي.
- العدالة.
- التطوير المستمر.
- التأهيل والتدريب.

2- نتائج الدراسة عن أسباب الرضا الوظيفي للعاملين بالصحف الإلكترونية السعودية

- أ- كشفت الدراسة عن اهتمام الصحف الإلكترونية السعودية ببرامج تأهيل وتدريب العاملين، مما ساهم بشكل كبير في ارتفاع الرضا الوظيفي للعاملين في هذه المؤسسات الصحفية.
- ب- أوضحت الدراسة وجود ضمان صحي بالمؤسسات الصحفية الإلكترونية وهو متاح للجميع، وبالتالي كان له دور كبير على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسة.
- ت- أكدت الدراسة وجود حرية في التعبير وفي تناول القضايا والأحداث بالصحف الإلكترونية السعودية، وقد كان لها دور فعال وإيجابي في الرضا الوظيفي بهذه المؤسسات الصحفية.
- ث- أظهرت الدراسة وجود مكافأة للعمل الإضافي بالصحف الإلكترونية السعودية، وهذا السبب له دور كبير في الرضا الوظيفي لما له من تأثير مهم وإيجابي على تحسين القدرة المالية للعاملين بهذه المؤسسات الصحفية.
- ج- أشارت الدراسة إلى سيادة العدالة في الرواتب والأجور في الصحف الإلكترونية السعودية، وهذه العدالة لها تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي للعاملين بهذه المؤسسات الصحفية.
- ح- أبانت الدراسة احترام حق الموظف في الإجازات بالصحف الإلكترونية السعودية، وهذا يدعم بشكل إيجابي الرضا الوظيفي للعاملين في هذه المؤسسات الصحفية.

خ- أثبتت الدراسة وجود علاقات متميزة بين الصحفيين أنفسهم بالصحف الإلكترونية، مما يساهم بشكل مباشر وكبير في ارتفاع الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الصحفية.

3- نتائج الدراسة عن أسباب عدم الرضا الوظيفي للعاملين بالصحف الإلكترونية السعودية

- أ- أظهرت الدراسة تدني المرتبات بالصحف الإلكترونية السعودية، وهذا قد يكون من الأسباب الأساسية في عدم الرضا الوظيفي في هذه المؤسسات الصحفية.
- ب- كشفت الدراسة أن بعض الصحف الإلكترونية السعودية غير مواكبة بشكل جيد للتقنية الحديثة التي تعتبر أساسية للعمل الاحترافي بالصحافة الإلكترونية، وقد يساهم هذا في عدم الرضا الوظيفي للعاملين في هذه الصحف الإلكترونية.
- ت- أكدت الدراسة تفشي المحسوبية في التعامل الإداري في بعض الصحف الإلكترونية، مما يؤثر سلبيًا على الرضا الوظيفي للعاملين بهذه المؤسسات.
- ث- أشارت الدراسة إلى تعنت إدارات بعض الصحف الإلكترونية في علاقتها مع الصحفيين، وهذا قد يؤثر بشكل سلبي على الرضا الوظيفي للعاملين بهذه المؤسسات الصحفية.
- ج- أبانت الدراسة وجود بيروقراطية في بعض الصحف الإلكترونية السعودية، قد تؤثر سلبيًا على الرضا الوظيفي للعاملين بها.
- ح- أثبتت الدراسة أن هناك بعض الصحف الإلكترونية تكبت إبداع وتميز العاملين بها، مما يبين أن بيئة العمل في هذه المؤسسات الصحفية غير مناسبة ولا تشجع على الإبداع، وبالتالي تحتاج إلى تحسين وتطوير .

4- نتائج الدراسة عن العوامل المؤثرة في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية الإلكترونية السعودية

بالاستدلال إلى نتائج الجداول رقم (4) و(5) و(6) نجد أن هناك جوانب أساسية تحدد الرضا الوظيفي، كالراتب والتأمين الصحي والتدريب والتأهيل والتطوير المستمر والعلاقات الجيدة مع الزملاء ورؤساء العمل والحوافز المادية، وأن هذه العوامل تؤدي إلى تحقيق الأمان الوظيفي للعاملين.

كما أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الضغوط التي تواجه العاملين بالمؤسسات الصحفية الإلكترونية السعودية ليست كبيرة.

رابع عشر: توصيات الدراسة:

1. أهمية معالجة رواتب العاملين بالصحف الإلكترونية السعودية لضمان استمرارية العمل بها وتطورها.
2. ضرورة ملحة لمواكبة الصحف الإلكترونية للتقنية الحديثة وجعلها تتماشى مع متطلبات تطور الصحافة الإلكترونية في العالم.
3. تحسين وتطوير تعامل إدارات الصحف الإلكترونية مع العاملين، وتجنب المحسوبية والبيروقراطية في التعامل لنجاح العمل في المؤسسة.

4. أهمية تشجيع مبادرات التميز والإبداع للعاملين بالصحف الإلكترونية من أجل تطوير وتحقيق أهداف هذه المؤسسة الصحفية وتجويد الأداء المهني فيها.
5. ضرورة إجراء مزيد من البحوث عن العوامل الفردية المؤثرة في تحقيق الرضا الوظيفي.
6. إجراء مزيد من البحوث باستخدام مقاييس أكثر شمولية.

المراجع:

- 1- خالد إسحاق، 2020، الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في ممارسة العلاقات العامة: دراسة مسحية على المؤسسات الخاصة في دولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة كلية الآداب، جامعة الشارقة، العدد 134.
- 2- ريم فاطم معجل المطيري، 2009، الرضا الوظيفي لدى الصحفيات السعوديات والعوامل المؤثرة فيه "دراسة وصفية مسحية، ضمن متطلبات الحصول على الماجستير في الإعلام، كلية الدعوة والإعلام، جامعة الإمام محمد الإسلامية.
- 3- سامية العجوري، 2017، العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية في غزة.
- 4- صلاح الدين عبد الباقي، 2009، مبادئ السلوك التنظيمي، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، الدار الجامعية.
- 5- عبدالحميد، محمد، 2004، البحث العلمي في الدراسات الإعلامية. الطبعة الثانية، عالم الكتب للنشر والتوزيع والطباعة، القاهرة.
- 6- عبيدات حيدر. 2008م، دراسة الرضا الوظيفي في مؤسسة المناطق الحرة، الأردن.
- 7- فيرميلن، هيرلي، فيرنانديز وثيريون، 2007، الاستطلاع الأوروبي الرابع بشأن ظروف العمل: المؤسسة الأوروبية لتحسين المعيشة والعمل، دبلن، أيرلندا.
- 8- فوزي عبد الله العكش وأحمد مصطفى الحسين، 2005، الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة والحكومية في الأردن: دراسة مقارنة لأعضاء هيئة التدريس في الرضا الوظيفي بين أعضاء كليات العلوم الإدارية، الأردن.
- 9- كاميليا يوسف الجنائني، 2001، مبادئ السلوك التنظيمي، القاهرة، معهد المدينة العالي للإدارة والتكنولوجيا.
- 10- منصور محمد المعمر، 1993، الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربويين والموجهات التربويات وعلاقته بأدائهم الوظيفي، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- 11- يزن حسن و محمد الصرايرة، 2021، العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة، بحث منشور بمجلة الآداب والعلوم الاجتماعية بجامعة السلطان قابوس، (12) 1.
- 12- يوسف السعيد، 2013، دور العلاقات العامة في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في صحيفتي الرأي والكويت تايمز الكويتيتين، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
- 13- Chantal Riva lean, 2003, Les theories de la motivation <http://www.cadredesante.com/spis/IMG/pdf/doc85>, Retrieved 21-3-2024
- 14- Daewon Kim, Suwon Kim. (2021). A model for user acceptance of robot journalism: Influence of positive disconfirmation and uncertainty avoidance, Theses PhD degree, School of Media Communication, Korea University, Technological Forecasting and Social Change, Vol 163, February 2021, p1204
- 15- Dehal, P. S. & Kumar, R. (2017). Job involvement among college teachers. International Journal of Multidisciplinary Research and Development, 4(6), 502-505.
- 16- Raza, Shaukat. Ahmed, Nazir. (2017). Measuring Employees Commitment through Job Satisfaction: Perception of Public Primary School Teachers. Bulletin of Education and Research, 39(1), 129-144.
- 17- Susan M. Heathfield, (2019), How to Foster Employee Satisfaction, www.thebalancecareers.com, Retrieved 14-4-2024.