

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل -



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم الإعلام والاتصال

عنوان المذكرة:

الرضا الوظيفي لدى القائم بالإعلام في الصحافة المحلية

-دراسة ميدانية لجريدة جيجل الجديدة-جيجل-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم الإعلام والاتصال

تخصص: صحافة مكتوبة وإلكترونية

إشراف:

• د. آسية العجروود

إعداد الطالبين:

✓ سعال نعيمة

✓ يسعد فلة

لجنة المناقشة

الصفة	الجامعة	الأستاذ
رئيسا	جامعة جيجل	د. هاجر ميرزة
مشرفا ومقررا	جامعة جيجل	د. آسية العجروود
مناقشا	جامعة جيجل	د. أمينة بوبصلة

السنة الجامعية: 2019-2020

كلمة شكر وتقدير

نحمد الله عز وجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي والذي ألهمنا الصحة والعافية والعزيمة ،
نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الدكتورة "آسية العجroud" على ما قدمته لنا من وقت وجهد
وتوجيهات قيمة على كل مراحل الدراسة فلها الشكر والتقدير والإحترام، كما أشكر جميع طاقم
جريدة جيجل الجديدة على كل المعلومات المقدمة من طرفهم في سبيل إكمال البحث، وإلى كل
أساتذة قسم علوم الإعلام والاتصال بجامعة محمد الصديق بن يحيى* جيجل*

وفي الأخير أشكر كل من ساهم في كتابة هذا البحث و ساعدني من قريب أو بعيد لإخراج هذه
المذكرة إلى النور.

الإهداء

الحمد لله العلي القدير على النعمة التي أنعم علينا بها ووقفنا وأعاننا على إتمام هذا العمل أسدي هذا العمل المتواضع :

إلى روح أبي الزكية الطاهرة رحمه الله وطيب ثراه "سعال مسعود"، وإلى روح أمي العزيزة الغالية "عياشجميلة" رحمها الله، اللهم اغفر لهما وارحمهما .. واعف عنهما وأكرم نزلهما .. ووسع مدخلهما .. واجعل قبرهما روضة من رياض الجنة.

إلى من أحبوني بدون مقابل إلى من كانوا لي اليد الممدودة لمساعدتي دائما، وسندي الأعلى أخوااتي الحبيبات "منية، صباح، حبيبة، سميرة" أنتم فخري في هذه الحياة حفظكم الله.

إلى زوجي العزيز وسندي بعد الله عز وجل "مراد موزاوي" الذي كان لي السند

إلى أصدقائي وزملائي وإلى كل من ساندني ومن تمنى لي الخير والنجاح، إلى كل من ساهم في إنجاز هذا البحث ولو بكلمة تشجيع إليكم جميعا أهدي ثمرة نجاحي.

إلى الأهل والأقارب وكل من يحمل لقب "سعال"، وإلى زميلتي ومن شاركتني إنجاز هذا العمل "يسعد فلة".

"سعال نعيمة"

الإهداء

قال تعالى "وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا " أهدي هذا العمل إلى أمي الغالية مصدر الأمانوالحنان والتي ألهبت عزمي ولقنتي دروس التفاؤل والأمل فأشرقت أيامي بهما. أبي الغالي "يسعد علي" الذي علمني معاني الحياة مثلي الأعلى في الأصالة والثبات وأحسن من برهن أن الحياة تبنى بالخصال الطيبات. إلى أخوتي الأعزاء والذين دعموني كل الدعم "سالم، رحيم،

صابر، ليليا"

إلى كل أساتذتي بقسم الإعلام والاتصال

إلى من كانت الجامعة محطة لقائنا ومسرح لذكرياتنا إلى كل الأصدقاء اللذين عرفتهم في مسيرتي الدراسية .

إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل المتواضع.

"يسعد فلة"

الفهرس العام

الفهرس العام

-الشكر و الإهداء

- فهرس الأشكال

- فهرس الجداول

- فهرس المحتويات

-ملخص

مقدمة أ

الفصل الأول: موضوع الدراسة وإجراءاتها المنهجية:

أولاً: موضوع الدراسة

- 1-تحديد المشكلة 3
- 2-تساؤلات الدراسة وفرضياتها 4
- 3-أهمية موضوع الدراسة وأسباب إختيارها 5
- 4-أهداف الدراسة 7
- 5-الدراسات السابقة والمشابهة 7
- 6-الإطار النظري للدراسة 16
- 7-تحديد المفاهيم 20

ثانياً: الإجراءات المنهجية

- 1-منهج الدراسة 26

- 27.....2-أدوات الدراسة
- 28.....3-مجالات الدراسة
- 29.....4-مجتمع البحث وعينة الدراسة
- 30.....5-كيفية تحليل البيانات

الفصل الثاني: مدخل نظري للرضا الوظيفي لدى القائم بالإعلام في الصحافة المحلية

أولاً: الرضا الوظيفي

- 32.....تمهيد
- 33.....01- أهمية الرضا الوظيفي
- 33.....02- خصائص الرضا الوظيفي
- 34.....03- أسباب الاهتمام بالرضا الوظيفي
- 35.....04- عناصر الرضا الوظيفي
- 39.....05 - طرق قياس الرضا الوظيفي
- 41.....06-العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي
- 44.....07-النظريات المفسرة للرضا الوظيفي
- 51.....خلاصة

ثانياً: القائم بالإعلام

- 53.....تمهيد
- 54.....01- مهام القائم بالإعلام

- 02- خصائص القائم بالاعلام. 54
- 03- شروط القائم بالاعلام. 55
- 04- العوامل المؤثرة على القائم بالإعلام. 57
- 05- سوسيولوجية القائم بالإعلام. 60
- خلاصة..... 63

ثالثا: الصحافة المحلية في الجزائر.....

- تمهيد 65
- 01-نشأة الصحافة المحلية 66
- 2- أهمية الصحافة المحلية 68
- 3- خصائص الصحافة المحلية..... 69
- 4- وظائف الصحافة المحلية 69
- 5- مجالات الصحافة المحلية 73
- خلاصة..... 76

الفصل الثالث: عرض وتفريغ وتحليل البيانات

- تمهيد. 77
- 1-تحليل البيانات الأولية..... 78
- 2-ظروف العمل لدى صحفيي جريدة جيجل الجديدة. 82
- 3-العلاقات داخل العمل في جريدة جيجل الجديدة. 98

4- علاقة الأجر والحوافز بالرضا الوظيفي لدى صحفيي جريدة الجيدلة. 106

117 خلاصة

118 النتائج العامة والتوصيات للدراسة

122 خاتمة

ملحق إستمارة الإستبيان

المصادر والمراجع

فهرس الجداول

فهرس الجداول:

الصفحة	الجدول	رقم الجدول
78	جدول رقم(14) يمثل توزيع القائمين بالإعلام حسب الجنس	01
79	جدول(02) يمثل توزيع القائمين بالإعلام حسب العمر	02
79	جدول(03) يمثل توزيع القائمين بالإعلام حسب الحالة الاجتماعية	03
80	جدول (04) يمثل توزيع القائمين بالإعلام حسب المستوى التعليمي	04
80	جدول(05) يمثل توزيع القائمين بالإعلام حسب سنوات الخبرة الصحفية	05
81	جدول(06) يمثل توزيع القائمين بالإعلام حسب المنصب الصحفي	06
82	جدول(07) يمثل الرضا عن العمل في جريدة جيجل الجديدة	07
83	جدول(08) يمثل جوانب الرضا عن العمل في جريدة جيجل الجديدة	08
84	جدول(09) يمثل جوانب عدم الرضا عن العمل في جريدة جيجل	09
85	جدول (10) يمثل عدد ساعات العمل في جريدة جيجل الجديدة	10
85	جدول(11) يمثل الرضا عن ساعات العمل في جريدة جيجل الجديدة	11
86	جدول(12) يمثل جوانب الرضا عن ساعات العمل في جريدة جيجل الجديدة	12
87	جدول(13) يمثل جوانب عدم الرضا عن ساعات العمل في جريدة جيجل الجديدة	13
88	جدول(14) يمثل الرضا عن عدالة توزيع المهام بين الموظفين في جريدة جيجل الجديدة	14
89	جدول(15) يمثل جوانب الرضا عن عدالة توزيع المهام بين الموظفين في جريدة جيجل الجديدة	15
90	جدول(16) يمثل توفير المؤسسة الصحفية للمتطلبات الوظيفية في تحسين العمل الصحفي في جريدة جيجل الجديدة	16
91	جدول (17) يمثل جوانب الرضا عن توفير المتطلبات الوظيفية في تحسين العمل	17

	الصحفي في جريدة جيغل الجديدة	
92	جدول(18)يمثل جوانب عدم الرضا عن توفير المتطلبات الوظيفية في تحسين العمل الصحفي في جريدة جيغل الجديدة	18
93	جدول(19) يمثل سهولة تأدية العمل في جريدة جيغل الجديدة	19
93	جدول(20) يمثل جوانب سهولة تأدية العمل في جريدة جيغل الجديدة	20
94	جدول(21)يمثل هل تحتوي الوظيفة على مهام متنوعة في جريدة جيغل الجديدة	21
95	جدول (22)يمثل تنوع المهام في الوظيفة في جريدة جيغل الجديدة	22
96	جدول(23)يمثل هل تقييم الرئيس لعملك يجلب لك الرضا في جريدة جيغل الجديدة	23
97	جدول(24) يمثل جوانب الرضا عن تقييم الرئيس للعمل في جريدة جيغل الجديدة	24
98	جدول(25) يمثل الرئيس يفوضك لإتخاذ القرارات في العمل بجريدة جيغل الجديدة	25
98	جدول(26) يمثل هل تشعر بالإنتماء لجريدة جيغل الجديدة	26
99	جدول(27)يمثل الشعور بالإنتماء لجريدة جيغل الجديدة	27
100	جدول(28)يمثل عدم الشعور بالإنتماء لجريدة جيغل الجديدة	28
101	جدول(29)يمثل تقدير الرؤساء للصحفيين في العمل بجريدة جيغل الجديدة	29
102	جدول(30)يمثل العلاقة التي تربط الزملاء في العمل بجريدة جيغل الجديدة	30
102	جدول(31)يمثل العلاقة الطيبة بين زملاء العمل في جريدة جيغل الجديدة	31
103	جدول(32)يمثل الرضا عن أسلوب التواصل بين الموظفين و الطاقم الإداري لجريدة جيغل الجديدة	32
104	جدول(33)يمثل جوانب الرضا عن أسلوب التواصل بين الموظفين و الطاقم الإداري بالجريدة	33
105	جدول(34)يمثل الضغوط التي يتعرض لها الصحفيين في جريدة جيغل الجديدة	34
106	جدول(35)يمثل الأجر الذي يتقاضاه الصحفيين في جريدة جيغل الجديدة	35
107	جدول(36)يمثل الرضا عن الأجر الذي يتقاضاهاالصحفيين في جريدة جيغل الجديدة	36
108	جدول(37) يمثل جوانب الرضا عن الأجر	37
109	جدول(38)يمثل جوانب عدم الرضا عن الأجر	38

110	جدول(39)يمثل أسس الترقية في جريدة جيجل الجديدة	39
110	جدول(40)يمثل الرضا عن قواعد الترقية في جريدة جيجل الجديدة	40
111	جدول(41)يمثل جوانب الرضا عن قواعد الترقيات	41
112	جدول(42)يمثل هل تصبح أكثر إنتاجية عندما تتحصل على حوافز	42
113	جدول(43)يمثل هل حصلت على ما تستحق من ترقية وحوافز في جريدة جيجل الجديدة	43
113	جدول(44)يمثل حصول الصحفيين على ما يستحقونه من ترقية وحوافز	44
114	جدول(45)يمثل عدم حصول الصحفيين على ما يستحقونه من ترقية وحوافز	45
115	جدول(46)يمثل العوامل التي تؤثر بدرجة كبيرة على مستوى الرضا الوظيفي من وجهة نظر الصحفيين بالجريدة	46

فهرس الأشكال

فهرس الأشكال:

الصفحة	العنوان	الرقم
36	عناصر الرضا الوظيفي لأحمد صقر عاشور	(01)
42	العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لشاطر شفيق	(02)
45	نظرية تدرج الحاجات لماسلو	(03)
48	هرم الحاجات لألدلفر	(04)

ملخص الدراسة :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى القائمين بالإعلام في جريدة جيجل الجديدة، والتعرف على أهم العوامل المؤثرة للرضا الوظيفي للقائمين بالإعلام في الصحافة المحلية، وقد وقع الإختيار على صحفيين جريدة جيجل الجديدة.

مشروعنا من خلال هذه الدراسة التي تندرج في إطار إعداد مذكرة تخرج مكتملة لنيل شهادة الماستر بقسم علوم الإعلام والاتصال تخصص صحافة مطبوعة وإلكترونية، هو طرح تساؤلات وعرض أفكار حول مستوى الرضا الوظيفي لدى القائمين بالإعلام، ومعرفة تأثير ظروف العمل المادية والمعنوية على مستوى الرضا الوظيفي، وعليه إشكالية بحثنا كآآتي: ماهو حجم الرضا الوظيفي لدى الصحفيين بجريدة جيجل الجديدة؟

وقد قسمت الدراسة إلى ثلاث فصول جانب منهجي لتحديد موضوع الدراسة تناولنا فيه موضوع الدراسة والإجراءات المنهجية للدراسة، والجانب النظري كمدخل للرضا الوظيفي لدى القائم بالإعلام في الصحافة المحلية، أما الجانب التطبيقي فهو لعرض وتفريغ وتحليل البيانات، الذي تم فيه التحقق من صحة الفرضيات.

استخدمنا أسلوب الحصر الشامل، حيث تكونت عينة الدراسة من (17 مفردة)، ولتحقيق هذا الهدف تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي من خلال توزيع إستمارة إستبيان التي كانت أدواتنا لجمع البيانات من الصحفيين، حيث قسمت أربعة محاور كالتالي : المحور الأول للبيانات العامة أما المحور الثاني فهو تحت عنوان ظروف العمل، في حين كان المحور الثالث بعنوان العلاقات داخل العمل، و أخيرا المحور الرابع المعنون بعلاقة الأجر والحوافز بالرضا الوظيفي.

خلصت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها :

- تبين أن أغلبية القائمين بالإعلام بجريدة جيجل الجديدة راضون عن العمل في الصحيفة.
- يوجد رضا وظيفي بنسبة عالية عن عدالة توزيع المهام بين الصحفيين بجريدة جيجل الجديدة لوضوح المهام وتوافقها مع القدرات والمهارات.

- أوضحت الدراسة بأن معظم الصحفيين يقرون بأن جريدة جيغل الجديدة توفر لهم المتطلبات الوظيفية لتأدية عملهم.
- تبين الدراسة بأن أغلبية الصحفيين العاملين بجريدة جيغل الجديدة يشعرون بالإنتماء لمؤسستهم الصحفية لتوافقها مع ميولاتهم واهتماماتهم.
- بينت الدراسة أن أغلبية الصحفيين بجريدة جيغل الجديدة لم يحصلوا على ما يستحقونه من ترقية وحوافز في عملهم.
- أوضحت الدراسة أن العلاقات الجيدة مع الزملاء في جريدة جيغل الجديدة من العوامل المؤثرة بدرجة كبيرة على مستوى الرضا الوظيفي حسب وجهات نظرهم.

Abstract

This study aimed at investigating the amount of vocational satisfaction among the employees of Jijel Newspaper and at identifying the most important factors that affect job satisfaction in the media professionals of the local press. We have selected The New Jijel Newspaper to work on.

Through this study, which is an attempt in the course for the completion of this dissertation to obtain Master's degree in the field of Media and Communication Sciences; majoring in printed and electronic journalism, our project is rising questions and presenting ideas concerning the level of satisfaction among media professionals. Furthermore, it aims at knowing the impact of the material and psychological working conditions on the amount of job satisfaction. On this basis, our research problem is as follows: what is the amount of job satisfaction among the journalists of The New Jijel Newspaper?

This work has been divided into three chapters. The first chapter is devoted to the methodology where we have determined and tackled the subject of the study and its methodological procedures. The second chapter, theoretical part, is considered as an entry to job satisfaction among media professionals of the local press. As for the practical part, it is devoted to presenting, interpreting, and analyzing the obtained data on the one hand. On the other hand, it aims at verifying the verity of our hypothesis.

We have used the comprehensive restriction method, on a sample that consists of 17 participants. To attain our aim, we have adopted the descriptive- analytical

approach through submitting questionnaires which is the tool we used to gather data from journalists. The questionnaire was divided into four sections: the first section for general information, the second one was entitled working conditions, whereas the third section was under the title “relationships within work”, and the last section was entitled “the relationship between wages, motivation and job satisfaction”.

This study has come with a set of results:

- Most of the media professionals of The New Jijel Newspaper are satisfied with their job and with the newspaper.
- There is a considerable amount of job satisfaction towards the equitable distribution of tasks among the same newspaper journalists, which is due to the transparency of the tasks and their compatibility with capabilities and skills.
- The study shows that most of the journalists admit that the newspaper provides them with the job requirements so they can do their work.
- The study proves that most of the journalists feel a sense of belonging to the newspaper because it is compatible with their tendencies and interests.
- The study revealed that most of the journalists at this newspaper did not obtain a fair share of the promotions they deserved at work.
- The study demonstrates that good relationships among colleagues at The New Jijel Newspaper are one of the factors that highly affect the level of job satisfaction according to them.

مقدمة

الفصل الأول: موضوع الدراسة وإجراءاتها المنهجية:

أولاً: موضوع الدراسة

- 1- تحديد المشكلة .
- 2- تساؤلات الدراسة وفرضياتها.
- 3- أهمية الدراسة وأسباب إختيارها.
- 4- أهداف الدراسة.
- 5- الدراسات السابقة والمشاهدة.
- 6- الإطار النظري للدراسة.
- 7- تحديد المفاهيم.

ثانياً: الإجراءات المنهجية:

- 1- منهج الدراسة.
- 2- أدوات الدراسة.
- 3- مجالات الدراسة.
- 4- مجتمع البحث وعينة الدراسة.
- 5- كيفية تحليل البيانات.

مقدمة

مقدمة :

يعتبر الرضا الوظيفي من ضمن المواضيع الهامة التي شغلت اهتمام الباحثين والمفكرين، وذلك لأهميته البالغة في المؤسسة، حيث تسعى إلى كسب رضا موظفيها وتلبية مختلف متطلباتهم من أجور ورواتب وفرص الترقية ونمط الإشراف..... ، وذلك بغية رفع مستوى رضا موظفيها وتحسين أدائهم وزيادة الإنتاج، والوصول إلى ذلك لا يتم إلا من خلال إشباع حاجاته المادية والمعنوية، ولا شك أن هناك عوامل مؤثرة في رضا الفرد عن وظيفته، بعضها الآخر بالتنظيم العام الذي يعمل فيه، والذي يشمل بيئة العمل وظروفه وكذلك العلاقات السائدة بين جميع الموظفين والرؤساء في العمل، ومدى رضاه عن طبيعة وظيفته مقارنة بمؤهلاته العلمية وخبرته العلمية. كل هذه الأمور ستساهم حتما في الرفع من مستوى الرضا الوظيفي.

وفي العمل الإعلامي أصبح موضوع الرضا الوظيفي من الموضوعات التي أصبحت تحظى بالإهتمام الكبير في عصرنا الحالي، حيث اهتمت المؤسسات الإعلامية بدراسة رغبات الصحفيين ومدى الرضا الوظيفي لديهم وكذلك البحث عن أسباب ومصادر عدم الرضا لأن ذلك ينعكس على أدائه في العمل وذلك من خلال تسخير إدارة متطورة تهتم بمصالح الصحفيين ومشاكلهم وتحقيق رغباتهم وطموحاتهم وإشباع حاجاتهم الضرورية من أجل تحسين رضاهم والرفع من أدائهم الوظيفي، وهو السبيل لإستمرارية المؤسسة الإعلامية ونجاحها وتحقيق أهدافها.

تتكون الدراسة من مقدمة وثلاثة فصول، حيث يتضمن الفصل الأول الجانب المنهجي المتمثل في تحديد موضوع الدراسة الإشكالية ثم تساؤلات الدراسة وأهدافها ومنهج وأداة البحث وعينته وكذا مجالات الدراسة.

كما سنعرض في الفصل الثاني الجانب النظري الذي جاء مقسم إلى ثلاثة عناصر أساسية، فالأول يتضمن الرضا الوظيفي أهميته، خصائصه، أسباب الإهتمام به، عناصره، طرق قياسه، وكذا العوامل المؤثرة فيه، وفي الأخير النظريات المفسرة للرضا الوظيفي.

أما العنصر الثاني تم التطرق فيه إلى القائم بالإعلام في الجزائر من مهام وخصائص، وكذا شروطه والعوامل المؤثرة عليه، وفي الأخير سوسيولوجية القائم بالإعلام.

أما العنصر الثالث تم التطرق فيه إلى الصحافة المحلية في الجزائر من نشأة وأهمية وخصائص وكذا وظائفها، وفي الأخير سنتطرق إلى مجالات الصحافة المحلية.

أما الفصل الثالث والأخير المتمثل في الجانب التطبيقي فنعرض الرضا الوظيفي لدى القائم بالإعلام في الصحافة المحلية من خلال إستمارة الإستبيان، بالتحليل الكمي والكمي لمجتمع البحث، حيث قمنا بتقسيمه إلى أربع محاور وهي البيانات العامة، وظروف العمل والعلاقات داخل العمل، بالإضافة إلى المحور الأخير بعنوان علاقة الأجر والحوافز بالرضا الوظيفي، وكذا تفرغ وتحليل الجدول

وكذا النتائج العامة للدراسة وعرض النتائج في ضوء التساؤلات والفرضيات، ثم الخاتمة وقائمة المصادر والمراجع وقائمة الملاحق.

الفصل الأول

تحديد موضوع الدراسة

أولاً: موضوع الدراسة

ثانياً: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد:

يمثل هذا الفصل موضوع الدراسة وإجراءاتها المنهجية، حيث يضم العنصر الأول موضوع الدراسة وإشكالياتها إذ يحتوي على الإشكالية، تساؤلات الدراسة وفرضياتها، أهمية موضوع الدراسة وأسباب اختيارها، أهداف الدراسة، الدراسات السابقة والمشابهة والإطار النظري المعتمد في الدراسة وكذا تحديد مفاهيم الدراسة، أما العنصر الثاني فيتمثل في الإجراءات المنهجية التي تضمنت منهج الدراسة، أدوات الدراسة، مجالات الدراسة مجتمع البحث وعينته، لنختتم الفصل بالتحليل الكمي والكيفي للبيانات.

1-الإشكالية

يعد الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من العلماء والمفكرين في العديد من المجالات، لما له من أهمية كبيرة في الإرتقاء بمستوى الأداء العام للمؤسسة والفرد على حد سواء، لذا فإن المؤسسات تحاول أن تسخر جل مجهوداتها ومختلف وسائلها من أجل تعزيز رضا الموظفين بها، والرفع من أدائهم وتولي أهمية كبيرة لتوفير مناخ تنظيمي ملائم للعمل، لذلك فقد أصبح وجود الرضا من العناصر المهمة لتفسير مدى انسجام الفرد مع عمله وتحفيزه للقيام به، وزيادة إنتاجية العمل وتطوره ويسهم في التزام العاملين بمؤسساتهم وارتباطهم بعملهم، حيث يزداد جهد الفرد في عمله بزيادة ما يوفره عمله من إشباع لطموحاته ودوافعه الشخصية، فالإهتمام والتركيز على رضا الموظف يؤدي إلى رفع الإنتاجية وزيادة فرص الرقي والتقدم في العمل، وبالتالي زيادة نسبة نجاح المؤسسة.

ويعتمد قطاع الإعلام والصحافة على العنصر البشري القائم بالإعلام في العملية الإعلامية حيث تسعى المؤسسات الصحفية إلى الإهتمام بالجوانب المختلفة لوسائل ومصادر الرضا الوظيفي لدى القائمين بالإعلام في الصحافة، وقياس درجة رضاهم عن العمل، باعتبارهم حجر الزاوية والدعامة الرئيسية لنجاح المؤسسة الإعلامية، حيث يشكل القائم بالإعلام المنتج الأساسي للمادة الإعلامية التي يقدمها للجمهور، وهي بدونها لا قيمة لها، لذلك وجب الإهتمام به من حيث ظروف العمل البيئية والمادية، فتحقيق الرضا لدى الصحفيين له تأثير على المنجز الإعلامي، لا سيما وأن العمل الصحفي مرتبط بالإنتاج الخلاق والمبدع، فإن وجود الرضا الوظيفياً أصبح من الضرورييات لرفع كفاءة الصحفيين وحبهم وانتماءهم لمؤسساتهم وعملهم، وبالتالي زادت قدرة المؤسسة الصحفية على تقديم خدمة أفضل للجمهور وارتفعت قيمة المؤسسة وأهميتها، لذا فإن توفر الدوافع والحاجات في العمل الصحفي له أهمية كبيرة، نظراً لما يمثله الرضا الوظيفي من تأثير على نوعية الأداء لدى الصحفيين ولما يتركه هذا الرضا على العملية الصحفية في تحسين أداء الصحفي داخل المؤسسة الصحفية، والذي

بدوره يخضع لعدد من المحددات كالمكانة الوظيفية، وغطى إشراف والرواتب والحوافز المادية، الترقية وساعات العمل، والعلاقات الإجتماعية في محيط العمل التي تشعر الصحفي بالإنتماء و الرضا داخل المؤسسة الصحفية، والصحفي في جريدة جيجل الجديدة يحتاج إلى الرضا الوظيفي كي يقوم بأداء مهامه الصحفية على أكمل وجه وينفذ أنشطة مؤسسته ويحقق أهدافها، وعليه سنسعى في دراستنا هذه بدراسة حجم الرضا الوظيفي للصحفيين في جريدة جيجل الجديدة والتعرف على درجة رضاهم عن عملهم وتشخيص العوامل المؤثرة على هذا الرضا، هي النقاط التي أردناها أن تكون محور دراستنا هذه تحت عنوان "الرضا الوظيفي لدى القائم بالإعلام في الصحافة المحلية" بالإعتماد على جريدة جيجل الجديدة كعينة للدراسة، وللبحث في هذا الموضوع قمنا باستخدام المنهج الوصفي التحليلي بالإعتماد على استمارة الاستبيان كأداة للدراسة وباستخدام المقاربة العلمية الخادمة لموضوع دراستنا وهي نظرية حارس البوابة الإعلامية.

وتمحورت إشكالية الدراسة في التساؤل الرئيسي:

ما هو حجم الرضا الوظيفي لدى الصحفيين بجريدة جيجل الجديدة؟

2- تساؤلات الدراسة و فرضياتها:

2-1- تساؤلات الدراسة:

للإجابة على هذه الإشكالية يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هو مستوى الرضا الوظيفي لدى الصحفيين في جريدة جيجل الجديدة؟

- هل تؤثر ظروف العمل المعنوية كالعلاقة مع الزملاء والرؤساء على زيادة الرضا الوظيفي لدى الصحفيين العاملين في جريدة جيجل الجديدة؟

- هل تؤثر ظروف العمل المادية على مستوى الرضا الوظيفي لدى صحفيين العاملين في جريدة جيجل الجديدة؟

- ماهي العوامل التي تحقق أعلى مستوى من الرضا الوظيفي لدى الصحفيين بجريدة جيغل الجديدة من وجهة نظرهم؟

2-2- فرضيات الدراسة:

- مستوى الرضا الوظيفي لدى الصحفيين بجريدة جيغل الجديدة متوسط.
- تؤثر العلاقة مع الزملاء والرؤساء على زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى الصحفيين بجريدة جيغل الجديدة.

- تؤثر الأجور وفرص الترقيات على الرضا الوظيفي لدى الصحفيين بجريدة جيغل الجديدة.
- تحقق العلاقات مع الزملاء وظروف العمل أعلى مستوى من الرضا الوظيفي لدى الصحفيين بجريدة جيغل الجديدة.

3- أهمية الدراسة وأسباب إختيارها:

3-1- أهمية موضوع الدراسة:

تنبع أهمية الدراسة من خلال المحددات التالية :

- تتجسد الأهمية العلمية لهذه الدراسة من خلال معرفة الواقع الفعلي لمستوى الرضا الوظيفي، والتي من خلالها يمكن التعرف على مدى توفر أو غياب الرضا الوظيفي بجريدة جيغل الجديدة.

- تسعى هذه الدراسة إلى توضيح أهمية الرضا الوظيفي بجريدة جيغل الجديدة وتأثيره على مستوى الرضا لدى الصحفيين من خلال العوامل الشخصية الخاصة بالصحفي، والعوامل التنظيمية المرتبطة بالجريدة.

- دراسة ظروف وتوجهات وآراء القائمين بالإعلام حول الرضا الوظيفي في جريدة جيغل الجديدة.

- تقدم الدراسة مقترحات عملية تساهم في زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى الصحفيين في جريدة جيغل الجديدة.

3-2-أسباب إختيار الموضوع:

يمكن تلخيص جملة الدوافع والأسباب التي أدت إلى اختيار هذا الموضوع إلى ما يلي:

3-2-1-أسباب ذاتية:

-الرغبة في دراسة الموضوع والسعي إلى إبراز مدى الرضا الوظيفي لدى الصحفيين في جريدة جيغل الجديدة.

-التعرف على مختلف العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي الصحفيين بالجريدة.

-الإهتمام الكبير بموضوع الرضا الوظيفي لدى الصحفيين في جريدة جيغل الجديدة.

-الميل الشخصي للصحافة المحلية والرغبة في إجراء دراسة على مستوى جريدة جيغل الجديدة والإحتكاك بالعاملين فيها.

-زيادة الوعي المعرفي حول الرضا الوظيفي لدى القارئ بالاتصال في الصحافة المحلية.

3-2-2-أسباب موضوعية:

-أهمية موضوع الدراسة، لإرتباطه بالرضا الوظيفي الذي أصبح يعد القاعدة الأساسية لتحفيز الصحفيين، ودفعهم على أداء المهام الموكلة إليهم .

-اندراج الموضوع محل الدراسة ضمن تخصص الصحافة المطبوعة والإلكترونية.

-إمكانية دراسة هذا الموضوع على أرض الواقع والبحث في متغيراته.

-وفرة المراجع والكتب حول الموضوع المدروس.

-إثراء المكتبات الجامعية بمثل هذا النوع من الدراسات.

4-أهداف الدراسة:

- كشف الواقع الفعلي لمستوى الرضا الوظيفي لدى الصحفيين بجريدة جيجل الجديدة .
- معرفة محددات الرضا الوظيفي ومدى تأثيرها على تحديد مستوى أداء الصحفيين في جريدة جيجل الجديدة.
- الكشف عن العوامل المؤثرة لتحقيق الرضا الوظيفي لدى الصحفيين وظروف عملهم بجريدة جيجل الجديدة.
- التعرف على أهم العناصر التي تحقق الرضا الوظيفي وخاصة العلاقة بين الرؤساء والموظفين.
- التعرف على جوانب عدم الرضا للصحفيين في جريدة جيجل الجديدة.
- معرفة آراء صحفيي جريدة جيجل الجديدة نحو عوامل الرضا الوظيفي مثل ظروف العمل، الرواتب والترقية.... إلخ
- التوصل إلى نتائج يمكن من خلالها صياغة بعض التوصيات التي تساعد على تحسين الرضا الوظيفي لدى الصحفيين بجريدة جيجل الجديدة.

5-الدراساتالسابقة والمشابهة:

تعد الدراسات السابقة خطوة مهمة لإعداد بحث علمي لما لها من أهمية في تدعيم وتوجيه مسارالباحث،وتكوين تصور شامل وموضوعي حول موضوع الدراسة واجتناب تكرارها،كما تساعد علفهم موضوع البحث واختيار الإجراءات والطرق المنهجية الملائمة لدراسته، والدراسات السابقة هي في الأساس أرضية خصبة ينطلق منها الباحث في تحديد موضوع بحثه، وفضلا عن أن هذهالدراسات تتضمن قوائم بالمراجع الهامة التي تفيد الباحث في التعرف على الكثير من مراجعه ومصادره.

وبعد عملية البحث توصلنا إلى مجموعة من الدراسات السابقة والمشاهدة، واخترنا منها ما

يتناسب مع المتغيرات الواردة في موضوع دراستنا والمتمثلة في الرضا الوظيفي لدى القائم بالإعلام في

الصحافة المحلية.

وبعد إجراء مسح للبحوث المرتبطة بموضوعنا، تم رصد 4 دراسات قاربت موضوع دراستنا معتمدين

على معيار الأسبقية التاريخية مرتبة من الأقدم إلى الأحدث وتمثل هذه الدراسات فيما يلي :

5-1-دراسة ريم فاطم معجل المطيري2009: "الرضا الوظيفي لدى الصحفيات السعوديات و العوامل المؤثرة فيه".

سعت صاحبة هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى الصحفيات السعوديات من حيث محيط الفاصلة و المهنة و الممارسة و المردود من المهنة الصحفية، وقد تمحورت إشكالية الدراسة حول مدى الرضا الوظيفي للصحفيات السعوديات في ظل العقبات والتحديات التي تواجهها، وقد تلخصت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي: ما مستوى الرضا الوظيفي للصحفيات السعوديات في الصحف السعودية العربية اليومية؟ وما العوامل المؤثرة على ذلك الرضا إيجابا وسلبا؟

- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى الصحفيات السعوديات من حيث:

أ- مدى تأثير محيط العمل على الرضا الوظيفي؟

ب- مدى تأثير محيط المهنة والممارسة على الرضا الوظيفي؟

ت- مدى تأثير محيط المردود من المهنة الصحفية على الرضا الوظيفي.؟

- ما العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى الصحفيات السعوديات والمتغيرات الديمغرافية ومستوى التعليم، الحالة الاجتماعية؟

- كيف يمكن تحقيق أعلى مستوى من الرضا الوظيفي للصحفيات السعوديات من وجهة نظرهن؟

تمثلت أهمية الدراسة في معرفة مدى الرضا الوظيفي للصحفية السعودية باعتبارها أحد العناصر الفاعلة في نظام العمل، كما أن وضع المرأة في المملكة يشهد حراكا واضحا على المستوى الاجتماعي وإقتصاديا وثقافيا وفكري مما يعتبر مؤشرا للوعي بأهمية دورها وتأثيره على تنمية المجتمع، الأمر الذي يجعل الباحثة ترغب في قياس رضاها الوظيفي في ظل هذا الوعي المجتمعي ومآلونه من عدم الاستقرار المهني، ورغبة الباحثة في تقديم نتائج تسهم في تطوير الصحافة عامة والصحفيات السعوديات بشكل خاص، من هنا تصبح دراسة مثل هذا الموضوع ذات أهمية كبرى لتثري المكتبة الإعلامية وتقف على واقع الصحفية السعودية. هدفت الباحثة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للصحفيات السعوديات في الصحف السعودية والتعرف على واقع عمل المرأة السعودية في وسائل الإعلام والتحديات التي تواجهها، كما هدفت إلى الكشف عن العوامل التي ترفع من مستوى الرضا الوظيفي لدى الصحفيات السعوديات.

تهدف هذه الدراسة إلى وصف ظاهرة معينة من خلال جمع البيانات اللازمة عنها، فهي من الدراسات ذات المنهج الوصفي وسوف تتبع الباحثة في دراستها المسح الإعلامي للحصول على أكبر قدر من المعلومات الذي يعتبر أنسب منها لهذا النوع من الدراسات. استخدمت الباحثة أداة الاستبانة لجمع المعلومات من الميدان. وبعد تحصيل جميع استمارات الاستبانة استخدمت البرنامج الإحصائي لتفريغ البيانات ومعالجتها إحصائيا وتصميم الجداول واستخلاص النتائج.

اعتمدت الباحثة على العينة القصدية المتمثلة في الصحفيات السعوديات العاملات في الصحف اليومية المطبوعة الصادرة باللغة العربية وبلغ عددها 150 مفردة.

يتمثل مجتمع البحث في الصحفيات السعوديات العاملات في الصحف السعودية اليومية المطبوعة باللغة العربية وسعت الباحثة إلى أن تشمل الدراسة كل أفرادها مما يجعل نتائج الدراسة أكثر مصداقية.

المجال الزمني: يتمثل المجال الزمني للدراسة لسنة 2010/2009

المجال المكاني: يتمثل في الصحف السعودية اليومية المطبوعة الصادرة باللغة العربية

أهم النتائج:

-يشكل النظام الإجتماعي والحالة الإجتماعية عائقا أمام ارتفاع مستويات الرضا الوظيفي للصحفيات السعوديات في مؤسسات عملهم.

-هناك تدني في مستوى الرضا الوظيفي العام من قبل الصحفيات السعوديات اتجاه السياسات الخاصة بالمؤسسات الصحفية السعودية.

-تعد عوامل التحفيز المادي والمعنوي من أبرز العوامل التي ترفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الصحفيات السعوديات.

أوجهالإستفادة من الدراسة :

ساعدت الدراسة السابقة الباحثة في بناء الإطار المعرفي، كما أفادت في صياغة مشكلة الدراسة وتساؤلاتها وتحديد الأهداف، كما ساعدت في اختيار أدوات جمع البيانات.

5-2-دراسة نبيل جاسم2010:"عوامل الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الصحف العراقية".

يهدف الباحث من هذه الدراسة إلى التعرف على مدى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الصحف العراقية اليومية في واقع عملهم وكشف أكثر العوامل المحققة للرضا الوظيفي لديهم وقد تمحورت إشكالية الدراسة حول عوامل الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال بالصحف العراقية من أجل التخفيف عن كاهل الصحفيين وتسهيل مهامهم الإتصالية مع الجمهور وأداء مهامهم الإعلامية بالشكل المطلوب.

يهدف الباحث إلى مدى رضا القائمين بالاتصال في الصحف العراقية اليومية وظيفيا في مواقع عملهم والذين يمارسون فيها وظائفهم وقت إجراء البحث وأكثر عوامل الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الصحف العراقية وكذ معرفة الأسباب المؤدية إلى تشكيل عوامل الرضا الوظيفي بتقدير القائمين بالاتصال في الصحف العراقية و الكشف عن الصعوبات أو مشكلات التكيف لدى القائمين بالاتصال في الصحف العراقية مع بيئة العمل في الصحف التي يعملون فيها.

تأتي أهمية الدراسة في أنها تساعد إدارات الصحف العراقية والمسؤولين فيها على معرفة أهم عوامل

لرضا الوظيفي للقائمين بالإتصال في الصحف التي يعملون فيها وبما يسهم في تحقيق بيئة مناسبة وجيدة للعمل الصحفي مما ينعكس إيجاباً بصورة إجمالية على تحسين وإدامة أدائهم الإعلامي بالشكل والدرجة المطلوبة .

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي في دراسته فهو المنهج الأنسب لطبيعة الدراسة واعتمد الباحث على أداة الإستبيان لجمع المعلومات من الميدان، كما اعتمد على العينة العشوائية المتمثلة في الصحفيين العراقيين وبلغ عددها 150 مبحوثاً.

يتمثل مجتمع البحث في القائمين بالاتصال جميعهم في الصحف العراقية اليومية بأعمارهم المختلفة وتحصيلهم العلمي وسنوات خبرتهم في ميدان الصحافة ومن المرجعيات الفكرية والسياسية المختلفة.

المجال الزمني: يتمثل المجال للدراسة في المدة من 2010/04/1 إلى غاية 2010/05/31

المجال المكاني: يمثل الصحف العراقية اليومية

أهم النتائج :

- يرى ما نسبة %69.3 من المبحوثين أن ما يحقق الرضا الوظيفي بالنسبة لهم هو مدى اهتمام مؤسساتهم الإعلامية بالجوانب الإنسانية والاجتماعية للقائمين بالإتصال في الصحف العراقية. -
تبين أن ما نسبته %68.6 من القائمين بالإتصال في الصحف العراقية يتحقق الرضا لديهم عن طريقاً يماثم بمهنة الصحافة وهذا ما ينعكس بطبيعة الحال على مردودهم المهني.

- تبين أن ما نسبته %68 من القائمين بالإتصال في الصحف العراقية تمثل الأجور بالنسبة لهم حافزاً في تحقيق الرضا الوظيفي وكلما تحقق الراتب المحفز لدى القائم بالإتصال كلما تحقق أداءاً طيباً.

أوجه الإستفادة من الدراسة :

أفادت الدراسة السابقة على التعرف على المنهج وأدوات جمع البيانات وتوظيفها لخدمة الدراسة، حيث ساعدت في ضبط مصطلحات الدراسة وربط متغيراتها وتكييفها مع بعضها البعض، كما

ساعدت على صياغة مشكلة البحث في شقها المتعلق في معرفة مستويات الرضا الوظيفي لدى الصحفيين وعوامل تحققه وكشف العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي.

5-3- عثمانية عبد القادر 2011: "الرضا الوظيفي عند القائم بالاتصال في الصحافة المكتوبة الجزائرية".

سعى الباحث إلى تحديد مدى رضا القائم بالاتصال في الصحافة الجزائرية عن عمله كصحفي ورصد العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي وقد تمحورت الدراسة حول قياس متوسط الرضا الوظيفي العام لدى القائم بالاتصال في الصحافة الجزائرية والتعرف على مقترحات القائم بالاتصال لزيادة مستوى الرضا الوظيفي وكذا علاقة المتغيرات الديموجرافية بمدى رضا القائم بالاتصال عن عمله وخلصت مشكلة الدراسة حول التساؤل الرئيسي هل القائم بالاتصال راضي عن عمله؟

- هل العوامل الداخلية المرتبطة بالصحف (عامل الإنجاز فرص الترقى) هي التي تؤثر على رضا القائم بالاتصال عن عمله؟- هل العوامل الخارجية المرتبطة بالإطار العام أو الخارجي مثل سياسة المؤسسة العلاقة الشخصية مع

الزملاء ولرؤساء ظروف العمل العائد المادي هي التي تؤثر على الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال؟
- توجد علاقة بين رضا القائم بالاتصال في الصحافة الجزائرية والعوامل الداخلية المرتبطة بمضمون الوظيفة وتشمل عامل الإنجاز، عامل التقدير، فرص الترقية طبيعة العمل وبين رضاهم الوظيفي العالم.- توجد علاقة بين رضا القائم بالاتصال في الصحافة الجزائرية عن العوامل الخارجية المرتبطة بالإطار العام أو سياق الوظيفة وتشمل سياسة المؤسسة العلاقات الشخصية مع الزملاء، ظروف العمل والعائد المادي وبين رضاهم الوظيفي العالم.

تمثل أهمية الدراسة في الإضافة المعرفية والنظرية لأنها تعنى بالقائم بالاتصال الذي يعتبر جوهر العملية الاتصالية وبذلك هذه الدراسة تسد نقصا واضحا في الدراسات الأكاديمية المعنية بالقائم بالاتصال في الصحافة الجزائرية وكذا الإضافة التطبيقية التي تتمثل في إمكانية الاستفادة من نتائج هذه

الدراسة الميدانية في تطوير الأداء المهني في الصحافة الجزائرية من خلال رصد العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الصحفية وتحديد مستواه وأبعاده وتحديد العوامل المهمة في رفع مستواه حتى يمكن اتخاذ أساليب العلاج والوقاية لهذه العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي.

إن **الهدف الرئيسي** في هذه الدراسة يتمثل في تحديد مدى رضا القائم بالإتصال في الصحافة الجزائرية عن عمله كصحفي، ورصد العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي.

إلى جانب هذا **الهدف** توجد مجموعة من **الأهداف الأخرى** تتمثل في مايلي :

-اختيار علاقة المتغيرات الديموغرافية بمدى رضا القائم بالإتصال عن عمله.

-قياس متوسط الرضا الوظيفي العام لدى القائم بالإتصال في الصحافة الجزائرية.

-التعرف على مقترحات القائم بالإتصال لزيادة مستوى الرضا الوظيفي.

استخدم الباحث في هذه الدراسة **منهج المسح** باعتباره أنسب المناهج العلمية ملائمة للدراسات الوصفية بصفة عامة فهو قائم على تصوير الظاهرة وتحليلها وتفسيرها في إطار وضعها الراهن وضمن ظروفها الطبيعية.

اعتمد الباحث على **صحيفة استقصاء** كأداة بحثية مناسبة لجمع البيانات من مفردات عينة الدراسة،

واعتمد على **العينة القصدية والعينة الطبقية** المتمثلة في 100 مفردة تم تقسيمها بالتساوي على عينة الصحف الأربعة التي ستخضع للدراسة أي 25 مفردة لكل صحيفة، ويتمثل **مجتمع البحث** في القائم بالإتصال في الصحافة الجزائرية.

المجال الزمني: يتمثل المجال الزمني في المدة الزمنية 2011-2012

المجال المكاني: يتمثل في الصحف المكتوبة الجزائرية.

أهم النتائج :

- تبين أن ثلثي من القائمين بالإتصال في الصحافة المكتوبة الجزائرية تشعر بالرضا الوظيفي .
- هناك تدني في مستوى الرضا الوظيفي للقائم بالإتصال في الصحافة الجزائرية اتجاه سياسة المؤسسة وأسلوب الإدارة .
- يتوجب على المؤسسة الصحفية في الجزائر على معالجة العوامل المؤثرة في درجة رضا القائم بالإتصال لتفادي الانعكاس السلبي لهذه العوامل على الأداء الوظيفي.

أوجه الإستفادة من الدراسة:

- أسهمت الدراسة السابقة في تكوين صورة عامة للدراسة قيد البحث، حيث أفادت في صياغة مشكلة الدراسة وبلورتها كونها تناولت موضوع الرضا الوظيفي عند القائم بالإتصال، وكذا إضافة العديد من التعديلات عليه، و ساعدت في وضع وصياغة أسئلة الإستبيان.
- 5-4-دراسة عز الدين الغريز2018:"الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الفلسطينيين وعلاقته بالأداء المهني".

سعى الباحث إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بطبيعة الأداء المهني للصحفيين الفلسطينيين ومعرفة مستويات الرضا الوظيفي لدي الصحفيين الفلسطينيين وعوامل تحققه وقد تمحورت الدراسة حول التعرف على العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي والأداء المهني بشكل منفصل وتحديد العلاقة بين تحقيق الرضا الوظيفي وتطور الأداء المهني، والتعرف بدقة على مكونات الرضا الوظيفي ومستوياته وكشف محددات الأداء المهني، وإبراز الضغوط التي تحد من تطور الأداء المهني للصحفيين الفلسطينيين وخلصت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي ما طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي للصحفيين الفلسطينيين والأداء؟

- ما مفهوم الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الفلسطينيين وما مستوياته؟
- ما طبيعة العلاقة بين العوامل الذاتية والإدارية والمهنية لصحفيين الفلسطينيين من جهة والرضا الوظيفي من جهة أخرى؟
- ما تأثير الرضا الوظيفي على الأداء المهني للصحفيين الفلسطينيين؟
- ما تأثير الرواتب والحوافز على الرضا الوظيفي للصحفيين الفلسطينيين؟
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لصحفيين الفلسطينيين تغري إلى المتغيرات الشخصية لديهم (النوع، مجال العمل، المؤهل العلمي، مستوى الدخل، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة).
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في ارتفاع درجة الأداء المهني تغري لمتغير الدخل الشهري.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية في ارتفاع درجة الأداء المهني لصحفيين تغري إلى زيادة معدل الرضا الوظيفي لديهم.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين زيادة معدل الأداء المهني لصحفيين ورضاهم عن الأجور والحوافز والترقيات .

تتمثل أهمية الدراسة في الإضافة المعرفية والنظرية لأنها تعنى بموضوع الرضا الوظيفي لدى الموظفين هذا الموضوع جدير بالبحث والدراسة، ونظرا لاختلاف الطبيعة البشرية والتطورات الحاصلة في عالمنا كما أنها تدرس قضية ذات ارتباط بتطور العمل في المؤسسات الصحفية خاص بالرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني، وكذا الإضافة التطبيقية التي تفيد الباحثين والعاملين في الحقل الصحفي عموما والعاملين في المجال الإداري المؤسساتي بشكل خاص فيما يتعلق بعلاقة الرضا الوظيفي بالأداء المهني

وأثره على انتعاش العمل في المؤسسات الصحفية، وتكتسب هذه الدراسة أهميتها من الجمهور الذي تتناوله ألو هو جمهور الصحفيين وما لهم من دور في المجتمع الفلسطيني .

استخدمت الدراسة **منهج المسح الإعلامي** الذي يستهدف تسجيل وتحليل الظاهرة في وضعها الحالي باعتباره أنسب المناهج العلمية للدراسات الوظيفية، واعتمد الباحث على **صحيفة استقصاء** بشكل أساسي في الحصول على المعلومات والبيانات الخاصة للتعرف على الرضا الوظيفي للصحفيين الفلسطينيين وعلافته بالأداء المهني، واعتمد على **العينة العشوائية البسيطة** وتم أخذ بطريقة عشوائية بحجم **121** من الصحفيين العاملين في قطاع غزة.

يتكون **مجتمع الدراسة** من جميع الصحفيين العاملين في مهنة الصحافة في قطاع غزة والمقدر عددهم حسب سجلات الأمانة العامة للصحفيين الفلسطينيين على موقعهم الإلكتروني (719) صحفياً وصحفية .

المجال الزمني: حدد الباحث الفترة الزمنية لإجراء الدراسة الميدانية على الصحفيين العاملين في مهنة الصحافة في قطاع غزة في الفترة ما بين 1-2-2018 حتى 1-3-2018 .

المجال المكاني: يتمثل في الصحف الفلسطينية في قطاع غزة.

المجال البشري: يتمثل في الصحفيين الفلسطينيين في قطاع غزة.

أوجه الاستفادة من الدراسة :

أفادت الدراسة السابقة في تعميق وفهم المشكلة مما سهل في تحديد أهداف الدراسة وتساؤلاتها، وكذا الإضافة المعرفية لأنها تعنى بموضوع الرضا الوظيفي لدى الصحفيين، كما استفادت دراستنا فيما يتعلق بالإطار النظري الذي اعتمدت عليه الدراسة السابقة للقائم بالإعلام وهي نظرية حارس البوابة.

6-الإطار النظري للدراسة :

اعتمدت هذه الدراسة على نظرية القائم بالإتصال "حارس البوابة الإعلامية " التي تتحدث عن القائمين بالإعلام الذين يتحكمون بمضمون الرسالة الإعلامية، وفيما يلي عرض موجز للنظرية المستخدمة وكيفية توظيفها في الدراسة :

6-1-مفهومها ونشاتها :

عرف بسام المشاقبة حراس البوابة " بأنهم الأشخاص الذين يقومون بالتقاط وجمع الأخبار والأنباء والمعلومات من مصادرها الإخبارية سواء كانت وكالات الأنباء أو الصحف أو الأفراد أو المؤسسات أو الجماعات أو الجماهير فكل هؤلاء هم حراس للبوابة". (المشاقبة،2011،ص113)

ويعرفون أيضا "أنهم الصحفيون الذين يقومون بجمع الأنباء،وهم مصادر الأنباء الذين يزودون الصحفيين بالأنباء،وهم أفراد الجمهور الذين يؤثرون على إدراك واهتمام أفراد آخرين من الجمهور للمواد الإعلامية ،كل أولئك حراس بوابة،في نقطة ما أو مرحلة ما من المراحل التي تقطعها الأنباء(فضل ياسين،2011،ص88)

يعود رصد البدايات التاريخية لدراسات القائم بالإتصال لدراسة الباحث في مجال الصحافة وعلم الإتصال (ليبروست) التي ظهرت عام 1937 تحت عنوان "مراسلي واشنطن" وفي عام 1941 نشرت مجلة "الصحافة" ربع السنوية التي تصدر في ولاية "ايوا" بالولايات المتحدة الأمريكية دراسة مهمة عن العاملين بجريدة "ملواكي" وفي هذه النقاط يتم إصدار التصريحات التي تقرر ما يمر وما لا يمر من

أخبار. (محمد الغريز،2018،ص23)

ترى هذه النظرية أن المادة الإعلامية تمر بعدة نقاط في رحلتها تسمى بوابات، يتم فيها اتخاذ القرارات بما يدخل ويخرج وكلما طالت المراحل التي تمر بها الأخبار يصبح نفوذ من يديرون هذه البوابات له

أهمية كبيرة في انتقال المعلومات، هذه المراحل التي تمر بها الرسالة الإعلامية تشبه السلسلة المكونة من عدة حلقات وأبسط هذه الحلقات هي سلسلة الإتصال اللواجهي، ولكن هذه السلاسل في حالة الإتصال الجماهيري تكون طويلة جدا حيث تمر المعلومات بالعديد من الحلقات أو الأنظمة المتصلة كما هو الحال في الصحف والراديو والتلفزيون، وأحيانا يكون قدر المعلومات التي تخرج من بعض الحلقات أكثر مما يدخل وهذا ما يطلق عليه أجهزة التقوية، في كل حلقة في السلسلة فرد ما يتمتع بالحق في أن يقرر حول ما إذا كانت الرسالة التي تلقاها سيمررها كما هي أم يزيد أم سيحذف منها. (عواجي صلوي، 2011، ص7)

6-2- العوامل التي تؤثر في حارس البوابة:

يمكن تقسيم العوامل التي تؤثر على عمل حارس البوابة الإعلامية إلى أربعة عوامل أساسية وهي:

- معايير المجتمع وقيمه وتقاليد: كتدعيم القيم والتقاليد وحماية الأنماط الثقافية واحترام الشخصيات

الإجتماعية .

- معايير الذاتية للقائم بالإتصال: كالنوع والعمل والدخل والطبقة الإجتماعية والتعليم.

- معايير مهنية للقائم بالإتصال: كسياسة المؤسسة الإعلامية ومصادر الأخبار وأوقات العمل وضغوطه.

- معايير الجمهور: توقعات عن ردود فعل الجمهور. (عواجي صلوي، 2011، ص7)

أ- قيم المجتمع وتقاليد: يعد النظام الإجتماعي الذي تعمل في إطاره وسائل الإعلام من القوى الأساسية التي تؤثر على القائمين بالإتصال، فأى نظام اجتماعي ينطوي على قيم ومبادئ يسعى لإقرارها.

ب- المعايير الذاتية للقائم بالإتصال: تلعب الخصائص والسمات الشخصية للقائم بالإتصال دورا في ممارسة دور حارس البوابة الإعلامية مثل: النوع، العمر، الدخل، الطبقة الاجتماعية، التعليم، الإنتماءات

الفكرية والعقائدية، الخلفية الإجتماعية وكذا الكفاءة المهنية كلها تتداخل في عملية توجيه ونشر الاخبار.

ج- المعايير المهنية للقائم بالإتصال: يتعرض القائم بالإتصال (الصحفي) لعدة ضغوط مهنية تؤثر في أدائه لعمله تؤدي في النهاية إلى حتمية توافقه مع سياسة المؤسسة الإعلامية التي ينتمي لها، والتوقعات التي تحدد دوره في نظامها الإعلامي، وتتضمن هذه المعايير المهنية مايلي :

- **سياسة المؤسسة الإعلامية:** تتمثل ضغوط المؤسسة الإعلامية في عوامل خارجية أي موقع الوسيلة في النظام الإجتماعي القائم، كوجود مؤسسات إعلامية منافسة، وعوامل داخلية تشمل نمط الملكية وأساليب السيطرة والنظم الإدارية، كلها تلعب دورا في شكل المضمون الذي يقدم للجمهور.
- **مصادر الأخبار:** أشارت أغلب الدراسات قوة تأثير المصادر الصحفية على القائم بالإتصال إلى حد احتوائه بالكامل، مؤكدة أن محاولة الصحفي الإستقلال عن مصادره عملية شاقة جدا خصوصا وأن الأخير في قيامه بعملية التكوين في مصادره الخاصة تطلب منه كذلك وقتا وجهدا كبيرا.
- **علاقات العمل:** يتفق الباحثون على أن علاقات العمل داخل المؤسسات الإعلامية لها بصمتها الخاصة على القائم بالإتصال ، أين يرسم بعدا تفاعليا داخل تنظيم المؤسسة يكون بمثابة جماعة أولية بالنسبة للقائم بالإتصال، وبالتالي نجدهم متوحدين مع بعضهم داخل المجموعة.

د- معايير الجمهور: جانب كبير من سياسة التحرير الصحف والوسائل الإعلامية الأخرى يتحدد على ضوء ما يتصوره أنه يمثل احتياجات الجمهور وأفراد المجتمع. (عبد الحميد، 1997، ص40)

6-3- نقد نظرية حارس البوابة

من بين الانتقادات التي وجهت لمفهوم حارس البوابة نجد النقد الذي وجهه " أبراهام باس " الذي يرى أن مفهوم حارس البوابة لا ينطبق إلا على قنوات الإتصال القائمة داخل جماعة اجتماعية بعينها كفريقا محررين مثلا، وإنما يجب أن تلاحظ دور وكالات الأنباء المستقلة التي تحتل نفس الأهمية بسبب مسؤوليتها عن إنشاء ووضع مضامين الرسائل الإتصالية التي تبثها وسائل الإعلام، وبما أن وكالات الأنباء وهيئات التحرير المسؤولة في وسائل الإتصال الجماهيري لا تمثل جماعة اجتماعية بالمعنى الذي قصده " لوين " فإن مفهوم حارس البوابة لا يصلح للتطبيق على كافة فئات القائمين بالإتصال. (ابوماضي، 2015، ص66)

في حين يذكر " محمد الجوهري " أن " باس " يرى ضرورة التمييز بين المجالين التاليين:

-المجال الرئيسي الذي تمثله وكالات الأنباء والمخبرون الصحفيون الذين يتولون جمع الأنباء.

-المجال الثانوي وتمثله إدارات التحرير التي يعمل محرر الأخبار.

ومن هنا يتضح أن المجال الأول هو الذي يحدد الأحداث التي تستحق الكتابة عنها، ومن ثم يحدد الأخبار التي تصل إلى القائمين بالإتصال، أما المجال الثانوي فيقتصر مهمته على مجرد تعديل المادة الإخبارية الخام الواردة من المراسلين، ومعنى هذا أن وظيفة حارس البوابة تؤدي بشكل منفصل على نحو مختلف في كل مجال على حدى. (محمد الجوهري وآخرون، 1992، ص55)

تسعى هذه الدراسة إلى توظيف نظرية القائم بالإتصال " حارس البوابة " من خلال أداة الإستبيان إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي للصحفيين في جريدة جيجل الجديدة، والتعرف على الضغوط التي يتعرض لها القائم بالإعلام في عمله سواء كانت ظروف العمل والضغوط المهنية وعلاقات العمل التي تربط القائم بالإعلام مع زملائه، أو العلاقات مع الرؤساء، أو سياسة المؤسسة الصحفية، بهدف الكشف عن حجم الرضا الوظيفي للصحفيين في جريدة جيجل الجديدة.

7-تحديد المفاهيم :

7-1- مفهوم الرضا: لغة، اصطلاحاً، إجرائياً:

7-1-1- لغة : هو ضد السخط وارتضاه رآه أهلاً ورضاً عنه أحبه وأقبل عليه(ابن المنظور، 2005، ص168)

فكلمة الرضا مأخوذة من (satisfaction)، التي تعني الرضا والشعور بالإرتياح وقد تعنياً أيضاً إشباع(satisfaction desbesoins)أي إشباع الحاجات.(المنهل، 2006، ص1096)

7-1-2- اصطلاحاً :

يعرفهاورد وشيت " بأنه الحالة العقلية للإنسان التي يشعربها عندما يحصل على مكافئة كافية مقابل

التضحية بالنقود والمجهود".(الناوي، 1998، ص121)

ويعرفه أمبل " بأنه يعكس درجة التطابق بين العوائد الحقيقية التي يتحصل عليها الفرد والمتوقعة من

طرفه".(الناوي، 1998، ص122)

ويعرفه مرفورد"الرضا هو أن الفرد يجب عدة مظاهر أو جوانب من عمله أكثر من تلك التي لا

يجبها"(سعيد سلطان، 2004، 196)

7-1-3- إجرائياً:

هو مجموعة من المشاعر والأحاسيس التي تلخص حالة السعادة لدى الفرد من جراء العمل الذي يقوم به، لما تتطابق العوائد التي يتحصل عليها مع التضحيات التي يقدمها.

7-2- مفهوم الرضا الوظيفي :

لاقي الرضا الوظيفي غاية بالغة من جانب الدارسين في عدد من المجالات، وفقاً لهذا الإهتمام تكونت جملة متباينة من التعريفات لمصطلح الرضا الوظيفي، الأمر الذي جعل تحديد تعريف متفق عليه أمراً معقداً لارتباط المفهوم بإحساس الأشخاص التي من الصعب تفسيرها لتقلبها بتقلب

المواقف، وستتطرق إلى عدد من المفاهيم والتعاريف ذات الارتباط الوثيق بمفهوم الرضا الوظيفي منها ما يلي:

الرضا عن العمل هو درجة إشباع حاجات الفرد نتيجة العمل، ويحقق هذا الإشباع عادة عن طريق الأجر، ظروف العمل، طبيعة الإشراف، طبيعة العمل نفسه، الإعتراف بواسطة الآخرين. (عبد الباقى، 2001، ص110)

يعرف الرضا الوظيفي بأنه شعور الفرد بالسعادة لإرتياح أثناء أداءه لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يتحصل عليه فعلا في هذا العمل، وإن الرضا الوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد للعمل والإنتاج. (عبد اللطيف عمر، 2005، ص9)

تعريف أحمد صقر عاشور "الرضا الوظيفي هو سلوك الفرد المعبر عن مستوى الإشباع الذي يتيح له العناصر والجوانب المختلفة للعمل". (صقر عاشور، 1983، ص52)

تعريف هوبك "الرضا الوظيفي هو عبارة عن مجموعة الإهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تسهم متظافرة في خلق الوضع الذي يرضي به الفرد". (أنور سلطان، 2004، ص321)

وفي تعريف آخر للرضا الوظيفي فهو عبارة عن "الإتجاه العام للفرد نحو وظيفيته، وعادة ما يؤثر نظام المكافأة في المنظمة على مستوى شعور الفرد بالرضا، ويكون الفرد راضيا بدرجات متفاوتة عن الجوانب المختلفة في عمله مثل العمل ذاته والأجور والترقيات وظروف وشروط العمل وسياسات المنظمة". (حسن، 2001، ص261)

ويرى البعض الآخر أن الرضا الوظيفي عبارة عن مشاعر العاملين اتجاه وظائفهم، حيث تتولد هذه المشاعر عن إدراكهم لما تقدمه هذه الوظائف، ولما ينبغي أن يحصلوا عليه منها، فكلما كان هناك تقارب بين الإدراكين كلما ارتفعت درجة الرضا. (شاويش، 1996، ص110)

وهناك من يرى أن ما يقصد بمصطلح الرضا عن العمل هو اتجاه الفرد نحو عمله، فالشخص الذي يشعر بالرضا عن العمل يحمل اتجاهات إيجابية نحو العمل، بينما الشخص غير الراض عن عمله، فإنه يحمل اتجاهات سلبية نحو العمل، وفي الواقع فإن المصطلحين يستخدمان بشكل مترادف. (ماهر، 2002، ص211)

7-2-1- إجرائيا:

نقصد بالرضا الوظيفي في هذه الدراسة هو الشعور الإيجابي الذي يشعر به الصحفي أثناء عمله في جريدة يجعل الجديدة وسعادته عندتحقق أهدافه، من عوامل متعددة منها مايتعلق ببيئة العمل وبعضها مايتعلق بالوظيفة التي يشغلها الصحفي. وهذه العوامل تجعل الصحفي راضيا عن عمله ومحققا لطموحاته ورغباته.

7-3- مفهوم القائم بالإعلام

يعرف القائم بالإعلام " بأنه كل من يقوم بإعداد أو كتابة أو نشر أو بث الرسالة الإعلامية في الصحف والمجلات، وكذلك كل من يعد البرامج الإذاعية والتلفزيون وعبر الأنترنت ويضم هذا كلا من المحررين، والكتاب، والمراسلين والمعددين والمخرجين ومقدمي البرامج". (محمود، 2008، ص88)

كما يعرف القائم بالإتصال كإعلامي صحافي أنه أحد الأطراف الأساسية في العملية الاتصالية ويتسع مفهومه ليشمل أعضاء الجهاز التحريري الصحفي من محررين، ومندوبين وكتاب ومراسلين ومصورين وأيضا مختصين بالإخراج، حيث يتخذون الصحافة مهنة لهم يمارسونها على سبيل الإحتراف. (عكاك، 2011، ص183، 184)

ويعرف أيضا بأنه "القائم بعملية الإتصال أو الإعلام الذي يقوم بإرسال الرسائل الإعلامية إلى الرأي العام ولا يتدخل بعملية السريان، أو أن يسعى للتأثير على الجماهير فمهمته تبدأ من إرسال الرسالة الإعلامية وعدم التدخل بها، ويعتبر القائم بالإتصال والإعلام من أهم عناصر العملية الإعلامية لكن دوره يجب أن ينتهي بمجرد إرسال الرسالة. (المشاقبة، 2011، ص130)

و يعرف أيضا " أن رجل الإعلام هو الشخص المسؤول عن عملية أو مسؤولية توصيل الحقائق والأخبار مشروحة و مبسطة بطريقة علمية فنية مؤثرة أن يوصل المعلومات من القيادات العلمية والسياسية والإجتماعية والإقتصادية إلى الجماهير، وفي نفس الوقت يجمع وينقل إلى القيادات صوت الجماهير واتجاهات الرأي العام، أن يقوم بدور الوسيط أو الرجل الثالث. (الضلعين واخرون، 2015، ص13)

ويعرف أيضا بأنه " هو الشخص الذي يحترف نقل وتقديم المعلومات إلى الجماهير بواسطة (الإذاعة أو الصحف، أو الندوات، أو المؤتمرات الصحفية، أو اللقاءات الخاصة... إلخ). (فرجاني، 2015، ص36)

7-3-1-إجرائيا:

نقصد بالقائم بالإعلام في دراستنا هو ذلك الشخص الذي ينتمي لجريدة جيغل الجديدة، الذي يقوم بصنع وإنتاج ونشر الرسالة الإعلامية على ضوء ما يتمتع به من قدرات وكفاءات في الأداء، وتقديمها للجمهور المتلقي عبر جريدة جيغل الجديدة بهدف التأثير، وهو يلعب دورا تفاوضيا بين صانع المصدر والمتلقي.

7-4- مفهوم الصحافة المحلية:

هي الصحافة التي تصدر وتنشر في جهات جغرافية محددة وتهتم بتغطية الاخبار والأحداث المحلية وتفرّد إلا القليل جدا للأخبار الخارجية ومن ذلك الصحف الخاصة بمدينة معينة أو بلدية، بحيث يمكن تسمية الصحيفة باسم تلك البلدان. (قاسمي، 2017 ص153)

وتعرف أيضا بأنها "من أهم وسائل الإعلام لأنها تعبر عن نبض الشارع و تعكس حاجات الناس في المحافظات ومتطلباتهم وتنقلها عبر الكلمة المكتوبة إلى المسؤول في المحافظة أو المسؤول في المركز لإيجاد الحلول وتنفيذ المشروعات وتقديم الخدمات بشكل يليبي طموح المواطنين. (العدوي، 2010، ص98)

يعرفها بيتر لويس: " بأنها الصحافة التي تغطي مناطق تعتبر صغيرة بالمقارنة بالوسائل الجماهيرية

الأخرى وأنها تتضمن تفاعلا بين المرسل والمستقبل". وهذا النوع من الصحافة شديد القرب من

اهتمامات الأفراد لأن محتواها كثير الإهتمام بما يدور في المحيط القريب للإنسان. (الخليفي، 2008، ص79)

وعليه يمكننا القول أن "الصحافة المحلية" هي الصحافة التي تصدر وتوزع في دائرة في دائرة جغرافية محدودة النطاق، قد تكون وحدات إدارية أو محافظات أو منظمات شعبية، وتخطب مصالح واهتمامات سكان هذه الدوائر الجغرافية، وهي تمثل انعكاسا واقعيا لثقافة المجتمع المحلي مستهدفة خدمة احتياجات سكانه ومحقة لتفاعلهم ومشاركتهم". (تنيو، 2010، ص94)

7-4-1-إجراءات:

نقصد بالصحافة المحلية في هذه الدراسة جريدة جيغل الجديدة المحلية، وهي مرآة عاكسة للمجتمع المحلي وما يواجهها من قضايا وأحداث ومشكلات وتصف الأحداث والمشاكل المحلية في ولاية جيغل التي تتجاهلها وسائل الإعلام الوطنية، وهي أحيانا أداة ناجحة وشديدة التأثير في علاج هذه المشكلات، كما أن رجوع الصدى فيها قوي ففرص إسهام القراء فيها أكبر من فرص إسهامهم في الصحافة الوطنية والقومية.

بطاقة فنية حول جريدة جيغل الجديدة :

جريدة جيغل الجديدة هي جريدة محلية أسبوعية في بدايتها الأولى 2016-2017 ثم نصف أسبوعية تصدر يومي الإثنين والخميس لتصبح جريدة يومية شعارها الوضوح والمسؤولية، تهتم بالأخبار المحلية والوطنية مستقلة وشاملة والهدف الرئيسي لجريدة جيغل الجديدة هو نقل الأحداث الجارية حول المجتمع الجيجلي، وتصدر عن مؤسسة بن عثمان للنشر والتوزيع ظهرت سنة 2016 وكان أول عدد لها 2016/02/25، يشتغل فيها 6صحفيين وأزيد من 11مراسل صحفيي حاليا. وبعد أشهر قليلة من صدورها صارت تحتل وتصدر المشهد الإعلامي في ولاية جيغل وتوزع حاليا في ولاية جيغل، سطيف، سكيكدة، قسنطينة، ميلة.

أولاً: الاجراءات المنهجية للدراسة:

1-منهج الدراسة :

إن إختيار منهج الدراسة من أهم الخطوات التي يتبعها الباحث في إنجاز موضوع بحثه أو دراسته كما يساعد على دراسة وتشخيص المشكلة لمعرفة جوانبها وتحليل أبعادها ومسبباتها بهدف التوصل لحلولونتائج محددة يمكن تطبيقها وتعميمها.

ويعرف المنهج : بأنه "الطريق المؤدي للكشف عن الحقيقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلة

لإكتشاف الحقيقة." (أحمد بدر، 1982، ص29)

ويعرفه محمد زيان كأنه "الطريقة التي تمكن الباحث من التعرف على الظاهرة المراد دراستها في وضعها الطبيعي دون أي تدخل من قبل الباحثين وبالتالي دراسة الظاهرة في ظروفها الطبيعية غير اصطناعية" (بن مرسل، 1998، ص286)

ومن المعروف أن طبيعة الموضوع هي التي تحدد المنهج الذي يجب على الباحث اتباعه ومن هذا المنطلق نرى بأن المنهج المناسب لهذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي.

يعرف المنهج الوصفي التحليلي على " أنه أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة عن ظاهرة أو موضوع محدد من خلال فترة أو فترات زمنية معلومة، وذلك من أجل الحصول على نتائج عملية تم تفسيرها بطريقة موضوعية وبما ينسجم مع المعطيات العقلية للظاهرة." (عبيداتواخرون، 1999، ص46)

المنهج الوصفي التحليلي يعرف " بأنه رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات من أجل التعرف على الظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى والمضمونوالوصول إلى نتائج وتعميمات تساعد في فهم الواقع وتطوره". (عليان وغنيم، 200ص43)

واعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي الذي يسمح لنا معرفة حجم الرضا الوظيفي لدى الصحفيين بجريدة جيغل الجديدة والعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، وهو المنهج الأنسب لطبيعة هذا البحث لتجميع المعلومات لتحقيق أهداف هذا البحث والإجابة على تساؤلاته.

2- أدوات الدراسة :

اعتمدنا في دراستنا على أداة الاستبيان لجمع البيانات والتي تناسب دراستنا لهذا الموضوع.

-الإستمارة :

وقع اختيارنا على أداة الاستبيان كأداة رئيسية في دراستنا نظرا لما توفره من سهولة جمع المعلومات والبيانات الميدانية عن موضوع الدراسة، واعتمدنا على قائمة استبيان على عينة من صحفيي جريدة جيغل الجديدة ومن جميع الفئات، وتنظم مجموعة من الأسئلة موجهة إلى الصحفيين بجريدة جيغل الجديدة قصد الحصول على المعلومات حول مدى الرضا الوظيفي لدى الصحفيين بالجريدة، وهي من أكثر الأدوات استخداما في مثل هذه الدراسات كوسيلة فعالة لتحقيق الإتصال بين الباحث ومجتمع البحث، وذلك قصد تحليل الآراء والمواقف التي تم جمعها بواسطتها.

تعرف الإستمارة بأنها: "نموذج مقابلة تحريرية مع عينة البحث يتولى فيها أفرادها قراءتها والتفاعل معها

لإعطاء تفاعل أكبر". (الحيزان، 2004، ص97)

ويعرفها محمد عبد الحميد الإستمارة: "على أنها أسلوب لجمع البيانات تستهدف استمارة الأفراد المبحوثة بطريقة منهجية مقننة لتقديم حقائق وآراء وأفكار معينة في إطار البيانات المرتبطة بموضوع الدراسة وأهدافها دون التدخل من الباحث في التقدير الذاتي للمبحوثين في هذه البيانات". (عبد الحميد، 1993، ص183)

ويتم تنفيذها عن طريق المقابلة الشخصية أو إرسالها إلى المبحوثين عن طريق البريد العادي أو

عبر الأنترنت. " (بوخوش، معيرش، 2009، ص117)

وتعرف أيضا بأنها : "مجموعة من الأسئلة المكتوبة التي تعد بقصد الحصول على معلومات أو آراءالمبحوثين حول ظاهرة أو موقف معين. (عليان،غنيم،1993ص82

وقد تكونت الإستمارة من (27) سؤال قسمت إلى أربعة (04) محاور خصصنا المحور الأول للبيانات العامة، والمحور الثاني لظروف العمل الذي تضمن أسئلة مفتوحة وسؤال واحد مغلق، أما المحور الثالث ف جاء تحت عنوان العلاقات داخل العمل والذي تضمن أسئلة مفتوحة وسؤالين مغلقين والمحور الأخير تحت عنوان علاقة الأجر والحوافز بالرضا الوظيفي والذي تضمن أيضا أسئلة مفتوحة وثلاثة أسئلة مغلقة.

3-مجالات الدراسة:

أولا :المجال المكاني:

ويقصد به المكان الذي أجريت فيه الدراسة ، وبالنسبة لدراستنا أجريت هذه الدراسة بجريدة جيجل الجديدة، مقرها " ولاية جيجل".

ثانيا: المجال الزمني:

يقصد به الزمن الذي يستغرقه الباحث للقيام بالدراسة وقد أنجزنا هذه الدراسة خلال الموسم الجامعي 2019-2020 وتم الشروع في إنجاز هذه الدراسة من بداية شهر فيفري إلى نهاية شهر أوت وتنقسم فترة الإنجاز إلى مرحلتين :

1-الجانب النظري:استمر البحث طوال الفترة الممتدة من بداية شهر فيفري إلى نهاية شهر مارس

2-الجانب الميداني: استمر البحث طوال الفترة الممتدة من بداية جويلية كما تنقسم إلى:

المرحلة الأولى :الزيارات الإستطلاعيةدامت حوالي يومين .

المرحلة الثانية :جمع المعلومات التي دامت عشرة (10)أيام، تم فيها توزيع الإستمارات على مفردات الدراسة (صحفيي جريدة جيجل الجديدة).

ثالثا : المجال البشري:

وهي الأفراد التي يتم إجراء الدراسة عليها وانحصرت على مجموعة من الصحفيين العاملين بجريدة جيجل الجديدة.

4-مجتمع البحث وعينته:

4-1-مجتمع البحث:

يقصد به أيضا"كل الأفراد الذين يحملون بيانات الظاهرة التي تحت الدراسة فهو مجموع وحدات

البحث التي يراد منها الحصول على بيانات". (عبد المومن، 2008، ص184)

وفي دراستنا هذه نقصد بمجتمع البحث القائمين بالإعلام في وسائل الإعلام المحلية.

4-2-عينة البحث:

هي جزء من المجتمع الذي تجري عليه الدراسة ويتم اختيارها وفق قواعد خاصة لكيتمثل المجتمع تمثيلا صحيحا،" فالعينة هي بعض مفردات المجتمع تؤخذ منه وتطبق عليه الدراسة للحصول على معلومات صادقة بهدف الوصول إلى تقديرات تمثل المجتمع الذي سحبت منه وأنهاالأجزاء التي تستخدم في الحكم على الكل". (عبيدات واخرون، 1999، ص 96)

وفي سياق تحقيق أهداف الدراسة ووصولاً للنتائج المرجوة فقد تم اختيار عينة الدراسة بأسلوب الحصر الشامل "وهي البحوث التي تجري على كل وحدات المجتمع حيث يتميز هذا النوع من البحوث بالبعد عن أخطاء التعميم". (عاطف العبد، عاطف العبد نهي، 2009، ص10)

استخدمنا عينة الدراسة بأسلوب الحصر الشامل بهدف الحصول على بيانات ومعلومات تفصيلية عن كل وحدة من وحدات العينة المتمثلة في الصحفيين العاملين بجريدة جيجل الجديدة التي تشمل على(الصحفيين، المحررين والمراسلين رؤساء التحرير والمخرجين) وبلغ عددهم (17) مفردة،

إضافة إلى ذلك تم استخدام أسلوب الحصر الشامل لأن مجتمع الدراسة محدود وقليل العدد ويجنب الوقوع في خطأ التعميم.

5- كيفية تحليل البيانات:

أثناء إنجازنا لهذه الدراسة اعتمدنا على أسلوبين لتحليل البيانات والمتمثلان في التحليل الكمي والكيفي.

5-1- التحليل الكمي:

ويتم فيه تحويل البيانات وإجابات الصحفيين لـ "17" إستمارة صالحة للتفريغ، قمنا بتحويل الإجابات إلى أرقام على شكل تكرارات لكل سؤال في الإستمارة، مستعينين بالمنهج الكمي كما ذكرنا سابقا وعملنا على تفريغها في جداول إحصائية متحصلين على النسب المئوية المتمثلة لإجابات الصحفيين.

$$\text{طريقة الحصول على النسب المئوية : التكرار} \times 100 = \frac{\text{النسبة المئوية}}{\text{مجموع التكرارات}}$$

5-2- التحليل الكيفي:

ويتمثل في تحليل وتفسير البيانات ونتائج التحليل المتحصل عليها بعد وضعها في جداول بصورة كيفية لا كمية وإعطائها دلالات ومعاني وربطها بالجانب النظري للتحقق من صحة الفرضيات، ومدى صدقها بالنسبة لموضوع دراستنا.

الفصل الثاني: مدخل نظري للرضا الوظيفي لدى القائم بالإعلام في الصحافة المحلية

تمهيد

أولاً: الرضا الوظيفي

- 01- أهمية الرضا الوظيفي
- 02- خصائص الرضا الوظيفي
- 03- أسباب الاهتمام بالرضا الوظيفي
- 04- عناصر الرضا الوظيفي
- 05- طرق قياس الرضا الوظيفي
- 06- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي
- 07- النظريات المفسرة للرضا الوظيفي

تمهيد:

حظي موضوع الرضا الوظيفي باهتمام الباحثين والدارسين باختلاف اختصاصاتهم واتجاهاتهم بهذا الموضوع، فظهرت الكثير من الدراسات والبحوث عن هذا الموضوع لما له من أهمية كبيرة بالنسبة للفرد والمؤسسة على حد سواء، ومن خلال هذا الفصل سنحاول تسليط الضوء على الرضا الوظيفي من حيث أهميته، نظرياته، طرق قياسه، والعوامل المؤثرة فيه .

أولاً: الرضا الوظيفي

1- أهمية الرضا الوظيفي:

يحتل الرضا الوظيفي مكانة بارزة ضمن اهتمامات أي مؤسسة تسعى للإستمرار أو البقاء لما له من أهمية كبيرة بالنسبة للعاملين وكذلك المؤسسات وهي:

- شعور العامل بالرضا الوظيفي الناتج عن إشباع مختلف حاجياته مما يجعله يركز اهتمامه على عمله، وبالتالي يتحسن أدائه وتزيد احتياجاته.
- تحقيق رضا العامل يقلل مظاهر التغيبات، ويقلل معدل التأخر.
- زيادة الولاء للمؤسسة التي يعمل فيها العامل باعتباره منفذاً، وهذا مايساعد على تقوية الروابط التعاونية بين العاملين بالمؤسسة.

من خلال ما سبق نستنتج أن أهمية الرضا الوظيفي يهتم بجانبين :جانب يحقق رضا العامل، وجانب يحقق رضا المؤسسة، وذلك من خلال شعور العامل بإشباع جميع حاجاته واهتماماته، وهذا من خلال أدائه وزيادة إنتاجيته، كما أنها تقلل من تغيبات الفرد داخل المؤسسة، وهذا تصبح المؤسسة راضية عن عمل هذا العامل فهي تعمل على تقوية روح التعاون مع زملائه في العمل والعمل كفريق واحد موحد وبالتالي تحقيق الأهداف المرجوة. (صقر عاشور، 2005، ص140)

2- خصائص الرضا الوظيفي:

يمكن أن نحدد أهم خصائص الرضا الوظيفي فيما يلي:

-تعدد مفاهيم طرق القياس :أشار الكثير من الباحثين في ميدان الرضا الوظيفي إلى تعدد التعريفات وتباينها حول الرضا الوظيفي، وذلك لإختلاف وجهات النظر بين العلماء الذين تختلف مداخلهم و ارضياتهم التي يقفون عليها. (شاويش، 2005، ص47)

-النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي:غالبا ماينظر إليه على أنه موضوع فردي،فإن ما يمكن أن يكون رضا لشخص ما قد يكون عدم رضا لشخص آخر، فالإنسان مخلوق فردي معقد لديه حاجات و دوافع متعددة ومختلفة من وقت لآخر،وقد انعكس هذا كله على تنوع طرق القياس المستخدمة.

-الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني: نظرا لتعدد وتعقيد وتداخل جوانب السلوك الإنساني تتباين أنماطه من موقف لآخر ومن دراسة لأخرى،بالتالي تظهر نتائج متناقضة ومتضاربة للدراسات التي تناولت الرضا لأنها تصور الظروف المتباينة التي أجريت في ظلها تلك الدراسات.

- الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول:يتميز الرضا الوظيفي بأنه حالة من القناعة والقبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن إشباع الحاجات والرغبات والطموحات، ويؤدي هذا الشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء له وزيادة الفاعلية في الأداء والإنتاج لتحقيق أهداف العمل وغاياته.

-للرضا عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي:حيث يعد الرضا الوظيفي محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة المرتبطة بالعمل فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل وإدارته، ويستند هذا التقدير بدرجة كبيرة على النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية وعلى الأسلوب الذي يقدمها للعمل في سبيل الوصول إلى هذه الغايات.

-رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلا على رضاه عن العناصر الأخرى:إن رضا الفرد عن عنصر معين لا يمثل ذلك دليل كافي على رضاه عن العناصر الأخرى ، كما أن ماقد يؤدي لرضا فرد معين ليس بالضرورة أن يكون له نفس قوة التأثير، وذلك نتيجة لإختلاف حاجات الأفراد وتوقعاتهم.(عبد اللطيف عمر،2015،ص14 1516)

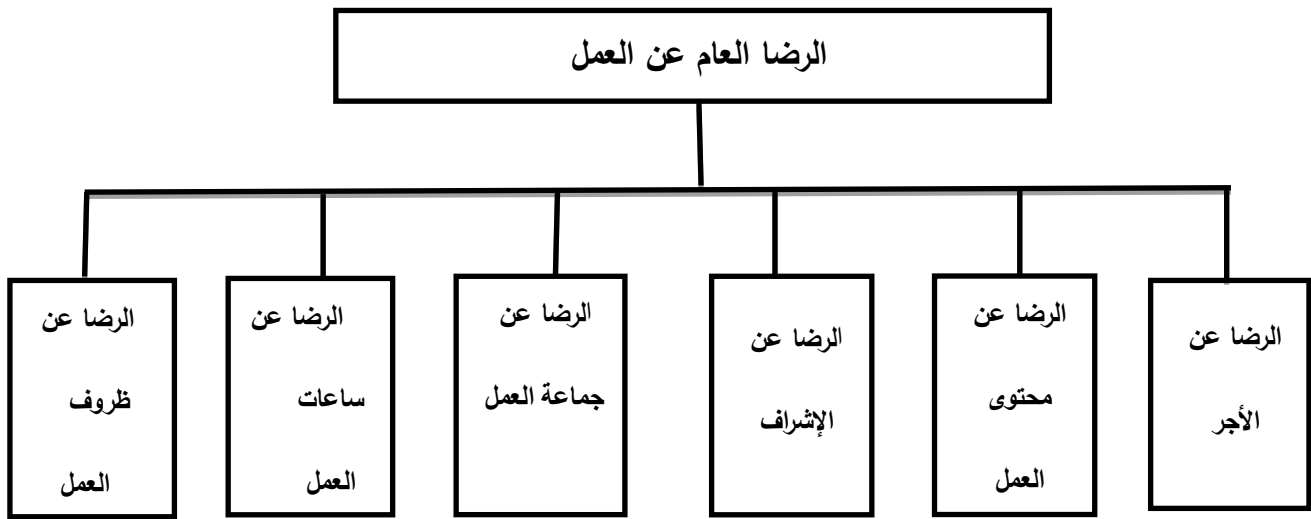
3-أسباب الاهتمام بالرضا الوظيفي:

- هناك أسباب ودوافع أدت للاهتمام بالرضا الوظيفي وتمثل فيما يلي:
- إن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب الموظفين.
 - إن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى الموظفين في المؤسسات المختلفة. (عباس، 2006، ص180)
 - أن الأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.
 - أن الموظفين الأكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.
 - هناك علاقة وثيقة ما بين الرضا الوظيفي والإنتاج في العمل فكلما كان هناك درجة عالية من الرضا أدى إلى ذلك إلى زيادة الانتاج.
 - ذكر بعض الباحثين وخبراء الإدارة بأن هنالك علاقة طردية بين درجة توافر الرضا الوظيفي للعاملين ونجاح المنظمة وتقدمها.
- وعموما يعتبر الرضا الوظيفي للموظفين من أهم مؤشرات الصحة والعافية للمنظمة ومدى فاعليتها على افتراض أن المنظمة التي لا يشعر الموظفون فيها بالرضا سيكون حظها قليل من النجاح مقارنة بالتي يشعر فيها الموظفون بالرضا، مع ملاحظة أن الموظف الراضي عن عمله هو أكثر استعداد للإستمرار بوظيفته وتحقيق أهداف المنظمة، كما أنه يكون أكثر نشاطا وحماسا في العمل وأهم ما يميز أهمية دراسة الرضا الوظيفي أنه يتناول مشاعر الإنسان إزاء العمل الذي يؤديه والبيئة المحيطة به. (محمد حسن التيجاني، ص60، 61)

4-عناصر الرضا الوظيفي:

لقد تباينت وجهات النظر وتعددت بين الباحثين والدارسين في تحديد عناصر الرضا الوظيفي حسب دراستهم التجريبية من جهة، وحسب طبيعة العناصر المكونة للرضا الوظيفي داخل كل مؤسسة. ويرى "أحمد صقر عاشور" أن الرضا عن العمل هو محصلة عناصر الرضا التي يتصور الفرد أنه يحصل عليها من عمله.

و أن الرضا عن العمل=الرضا عن الأجر+الرضا عن محتوى العمل+الرضا عن فرص الترقى+الرضا عن الإشراف+الرضا عن جماعة العمل+الرضا عن ساعات العمل+الرضا عن ظروف العمل. و يمكن توضيح ذلك من خلال الشكل التالي:



الشكل رقم (01) يوضح عناصر الرضا الوظيفي

المصدر: أحمد صقر عاشور (صقر عاشور، 2005، ص140)

أولاً: الأجر

يعرف الأجر بأنه ذلك المقابل المادي الذي يدفع للمورد البشري مقابل الجهد البدني و/أو الفكري الذي يبذله لإنتاج السلع والخدمات. وتكتسي الأجور أهمية بالغة سواء بالنسبة للمورد البشري أو بالنسبة للمؤسسة، فبالنسبة للمورد البشري تعتبر الأجور بمثابة الوسيلة الفعالة لإشباع الحاجات المختلفة كالأكل والشرب والسكن... الخ، أما بالنسبة للمؤسسة فإن الأجور تساعد على جذب الكفاءات للعمل فيها وعلى المحافظة على العاملة حالياً، وهو وسيلة مهمة لنشر العدالة بين الموارد البشرية.

وتوجد هناك عدة طرق لدفع الأجور في المؤسسات، أكثرها شيوعاً طريقة الأجر الزمني والأجر بالقطعة.

و يقصد بالأجر الزمني ذلك الأجر الذي يحسب بالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر أو السنة، حيث يتم دفع الأجر للمورد البشري بناءً على الوقت الذي يقضيه في عمله، بغض النظر عن الكمية و/أو النوعية المنتجة. وهذه الطريقة عيب أساسي يتمثل في كبح المبادرة والأداء المتميز، فهي لا تأخذ بعين الاعتبار مبدأ الكفاءة. في حين يقصد بالأجر بالقطعة ذلك الأجر الذي يكون تابع لكمية الإنتاج، فكلما زادت الكمية المنتجة زاد معها الأجر والعكس صحيح. عيب أساسي يتمثل في إمكانية تغليب الجانب الكمي على الجانب النوعي للإنتاج.

ثانياً: محتوى العمل

يعبر محتوى العمل عن تلك المتغيرات التي تكون المهام التي يؤديها المورد البشري في عمله ومن بين أهم هذه المتغيرات نجد:

- السلطة والمسؤولية المرتبطة بالعمل.

- طبيعة أنشطة العمل.

- فرص الإنجاز التي يوفرها العمل.

ثالثا: نمط الاشراف

يتفق أغلبية الباحثين على تعريف الإشراف بأنه "علاقة عمل رسمية بين شخص موجه (المشرف) وعدد من الأشخاص (المشرف عليهم) يعملون مع جماعات. وتهدف هذه العلاقة إلى مساعدة المشرف عليهم في تحقيق الأهداف المسطرة.

هذا ويميز الباحثون بين ثلاثة أنماط رئيسية من الإشراف هي الإشراف الفوضوي، الإشراف الأوتوقراطي والإشراف الديمقراطي. و التي نوضحها كما يلي:

أ- الإشراف الفوضوي (التساهلي)

يقصد بالإشراف الفوضوي قيام المشرف بمنح المشرف عليهم صلاحيات واسعة في اتخاذ القرارات إلى الحد الذي يجعله عاجز عن أحكام السيطرة على المشرف عليهم الذين يكونون في فوضى.

ب- الإشراف الأوتوقراطي (الاستبدادي)

يقصد بالإشراف الأوتوقراطي قيام المشرف بإصدار الأوامر التي يجب أن تطاع دون نقاش، ويهتم باحتكار الصلاحيات في يده ولا يتيح فرصة المشاركة للمرؤوسين في صنع القرارات.

ج- الإشراف الديمقراطي:

هذا النمط من الإشراف يعبر عن الإستعداد الذي يبيده المشرف في تشجيع ومنح المشرف عليهم الفرصة الكافية والمناسبة للقيام بدور فعال في صنع القرارات، وهذا يعني إتاحة المشرف الإمكانية للمشرف عليهم بالبحث عن مشاكل العمل وتحليلها واختيار البدائل تقديم الاقتراحات والأفكار لاتخاذ القرارات.

رابعا: الترقية

يقصد بالترقية نقل المورد البشري إلى مركز أو وظيفة أعلى، وغالبا ما تتم الترقية نتيجة لتقييم الوظائف و/أو تصنيف المهام.

و لكي تعطي برامج وخطط الترقية الفوائد المرجوة منها ينبغي أن تبنى على معايير أو أسس موضوعية تفهمها الموارد البشرية وتتقبلها. تنحصر هذه المعايير أو الأسس في:

الأقدمية: حيث يتم ترقية المورد البشرية على أساس مدة خدمته ففي المؤسسة (الخبرة).

الكفاءة: حيث يتم ترقية المورد البشري الذي يملك قدرات عالية على إنجاز العمل مقارنة مع غيره.

خامسا: جماعات العمل

يتفق أغلبية الباحثين على تعريف جماعات العمل بأنها "وحدة تتكون من فردين أو أكثر تجمعهم علاقة عمل صريحة على نحو يسمح بأن يدرك كل عضو في الجماعة العضو الآخر وأن يؤثر فيه ويتأثر به".

من خلال هذا التعريف تتضح لنا أهمية جماعات العمل في المؤسسة، إذ تؤدي الجماعة المتضامنة والتي يسود بين أعضائها التعاون والثقة المتبادلة إلى شعور المورد البشري بالحب والانتماء، وهو ما ينعكس بالإيجاب على أداءه في العمل و من تم على أداء المؤسسة.

سادسا: ظروف العمل المادية

وهي تمثل مختلف الظروف المادية التي تتميز بها البيئة الداخلية للمؤسسة مثل الضوضاء، الحرارة، الإضاءة، ترتيب المكاتب... إلخ. وكلما كانت هذه الظروف مساعدة للمورد البشري كلما أدى ذلك إلى زيادة مستوى أداءه.

مما سبق ذكره في هذا المطلب نستنتج أن الرضا الوظيفي هو محصلة تفاعل العديد من العناصر المكونة للوظيفة من أجر، محتوى العمل، نمط الإشراف، فرص الترقية، جماعات العمل، ظروف العمل.

(شاطر، 2010، ص7، 8، 9، 10)

5- طرق قياس الرضا الوظيفي:

إن معرفة اتجاهات الأفراد نحو العمل ليست بالعملية السهلة، لأن من الصعب معرفة حقيقة تلك الاتجاهات بدقة خلال الملاحظة أو استنتاجها بدقة من خلال سلوك الأفراد، فإلى حد كبير يعتمد في قياس الرضا عن العمل على ما يذكره الفرد، وعادة لا يفصح، أو لا يستطيع الفرد الإفصاح بصورة صادقة عما بداخله ويمكن حصر الأساليب المستخدمة في الوقت الحاضر في نوعين:

أ- المقاييس الموضوعية: حيث يمكن قياس اتجاه العاملين و رضاهم عن طريق استخدام أساليب معينة مثل الغياب، معدل الإستقالة أو ترك الخدمة، معدل الحوادث في العمل، وكذلك معدل الشكاوي ومستوى إنتاج الموظف.

ب- المقاييس الذاتية: وهي التي تعتمد على جمع المعلومات من العاملين باستخدام وسائل محددة مثل تصميم الاستمارة الاستقصاء تتضمن قائمة أسئلة خاصة بالرضا الوظيفي توجه إلى الأفراد العاملين بالمنظمة من أجل معرفة رجايم عن العمل وباستخدام طريقة المقابلة الشخصية التي يجريها الباحثين مع العاملين في المنظمة. (عبد الباقي، 2003، ص178)

وقد بذل الباحثون المنظرون في السلوك التنظيمي جهود كبيرة من أجل تطوير بعض المقاييس تكون أكثر صدق وثبات وستعرض لأهم الطرق الرئيسية المستخدمة في قياس الرضا نذكر منها:

* **الاستبيانات ذات المقاييس المقننة:** من أبرز الوسائل التي تقيس الرضا عن العمل وهناك عدة أنواع منها:

* **استبانة مينيسوتا:** هو مقياس شائع، يسعى لتحديد درجات الرضا من عدمه لدى العاملين لعشرين محورا من محاور العمل، ويتضمن كفاءة جهات الإشراف في المؤسسة وبيئة العمل، والتعويضات وتعدد المهام الوظيفية ودرجة المسؤوليات.

* **استبانة وصف المهنة:** وهي نمط مختصر لاستبانة مينيسوتا للرضا الوظيفي وهي تبحث في خمس نواحي: العمل ذاته، الأجر، الترقيات، الرقابة والمتابعة، العلاقات مع فرق العمل .

*-أداة المقابلة الشخصية: المقابلات تكون بشكل رسمي أو غير رسمي ومخططا لها أو غير مخطط، وهي أعلى جودة في تحديد رضا الموظفين لاسيما إذا كانت المنظمة صغيرة الحجم.

ويري الباحث أن المقابلة الشخصية تمتلك عدة مساوئ منها: خشية العاملين من التعبير عن أحاسيسهم وانطباعاتهم الفعلية، ومن الطبيعي الحديث عن الجوانب المرضية للموظف، وكذلك الجوانب التي تزعجه في العمل، ويجذب تلك التي تشجعه على حرية العمل دون أي عوائق أو مشاكل.

وتهدف مقاييس الرضا الوظيفي:

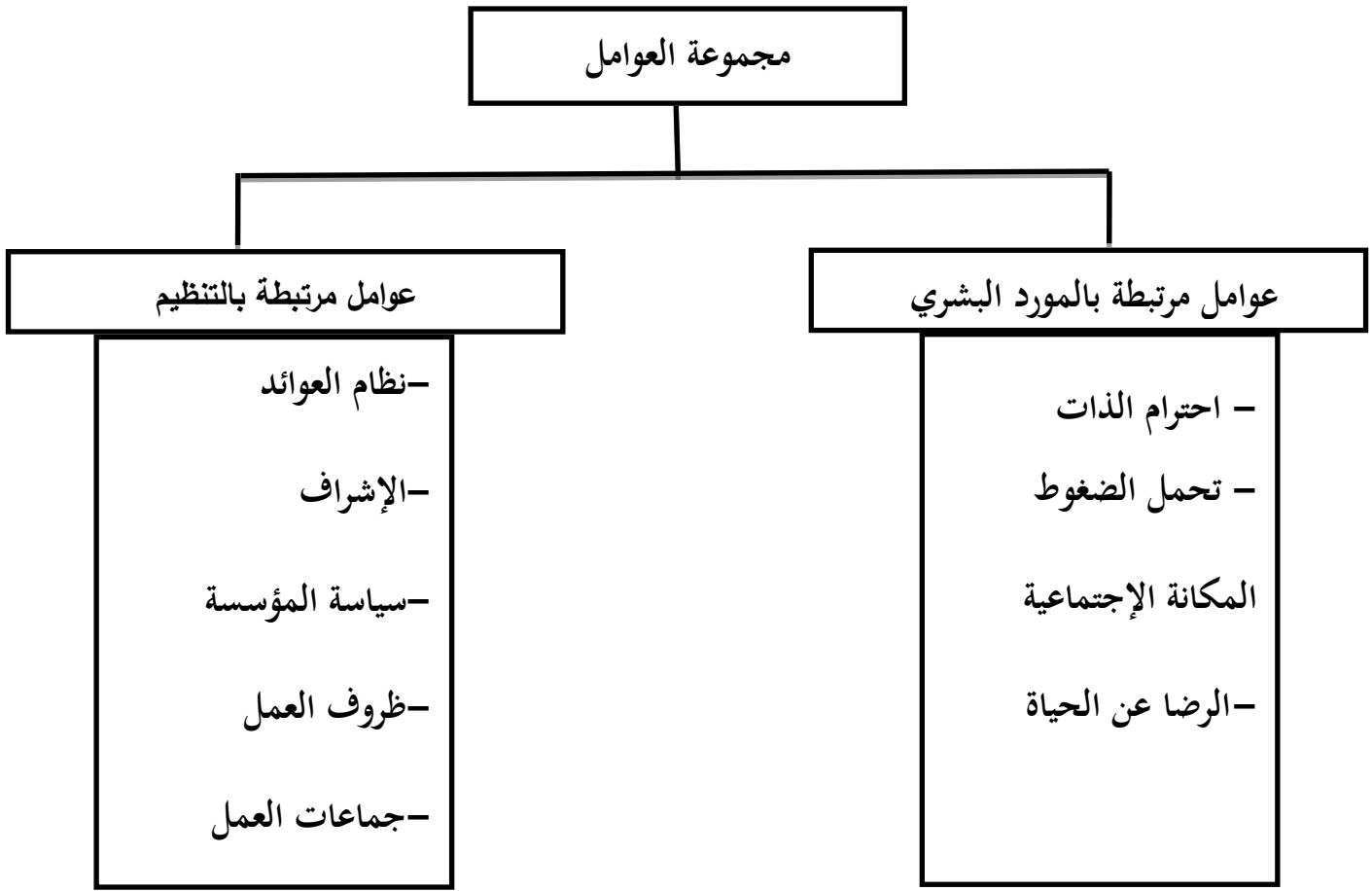
-تحديد أسباب تفاوت محددات الرضا الوظيفي بين مختلف أقسام العمل في المنظمة، وربما تحمل هذه الإدارات سمات مشتركة كالعمر، النوع، الحالة الاجتماعية، ثم الوصول لدرجة من الرضا بشكل عام بين فرق العمل على صعيد المؤسسة.

- الحاجة لتحديد العلاقة الارتباطية بين درجة الرضا الوظيفي وعدد من السلوكيات في المؤسسة كالغياب وإدعاء المرض، وتقديم الاستقالة، لاسيما إذا تم القياس على صعيد كل إدارة من إدارات المنشأة، ووفق ذلك تمييز النتائج التي تسعى معايير الرضا ومقاييسه لمعرفة وتختلف من مقياس لآخر. (الغريز، 2018، ص5)

6-العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

تتعدد العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي وهي عوامل متباينة بتباين المجتمعات، واختلاف الأنظمة الإعلامية. حيث أنها نابعة من المجتمع نفس، كما تتعدد تبعاً لتعدد ميول الأفراد "أن للرضا الوظيفي جوانب ومكونات مختلفة تكمن في محتوا العمل الوظيفي وظروفه التنظيمية، وأن هذه الجوانب تستند إلى اطار نظري في تحديدها وتحليلها وقياسها وتتأثر بعوامل مؤسسية وعوامل ذاتية فردية. (المطيري، 2009، ص30)

ويمكن تصنيف هذه العوامل إلى مجموعتين رئيسيتين حسب مصدرها أحدهما مسببات والعوامل الخاصة بالتنظيم وأخرى مسببات شخصية خاصة بالفرد ذاته كما يوضحهما الشكل التالي:



الشكل رقم (2): العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

المصدر: شاطر شفيق، مرجع سبق ذكره، ص 14

أولاً: العوامل المرتبطة بالموارد البشري وأثرها على الرضا الوظيفي

أظهرت الدراسات أن الرضا الوظيفي يتأثر بشخصية الفرد، فهناك أناس بطبائعهم وشخصياتهم أقرب إلى الرضا أو الإستياء ومن إهم هذه العوامل مايلي:

*-احترام الذات: كلما كان هناك ميل لدى الأفراد للإعتدال بالرأي واحترام الذات والعلو في قيمتها وقدرها كلما كان أقربا إلى الرضا الوظيفي، إما أولئك الأشخاص الذين يشعرون بانتقاض في قيمتهم وقدرهم فإنهم عادة ما يكونون أقرب إلى عدم الرضا عن وظائفهم.

*-**تحمل الضغوط:** كلما كان الفرد قادرا على تحمل الضغوط في العمل، وفي التعامل والتكيف معها كلما كان أكثر رضا، أما الأفراد الذين يتفاعلون بسرعة وينهارون فورا و الضيقة صدورهم من المشاكل التنظيمية والتفاعلات العمالية فإنهم ما يلبثوا أن يكونوا مستاءين من وظائفهم.

*-**المكانة الاجتماعية:** المكانة الاجتماعية للعامل أو في السلم الوظيفي تدعم رضاه وتعزز شعوره، في حين أن تدهور هذه المكانة غالبا ما تؤدي إلى الإستياء وعدم الرضا.

*-**الرضا العام عن الحياة:** يغلب على الأفراد السعداء في حياتهم أن يكونوا سعداء في وظائفهم، أما التعمس وغير الراضين عن نمط حياتهم العائلية والاجتماعية فإنهم عادة ما يكون مستائين ولهم مشاكل وصراعات تنظيمية. (عسيلي، 2008، ص35)

ثانيا العوامل المرتبطة بالتنظيم وتأثيرها على الرضا الوظيفي

هناك العديد من العوامل المرتبطة بالتنظيم والتي لها تأثير على شعور الموارد البشرية بالرضا الوظيفي نذكر منها مايلي:

*-**العوائد والرضا الوظيفي:** تشير العوائد إلى مختلف القيم المادية (الأجر، العلاوات... إلخ) وغير المادية (التقدير والإحترام، التكريمات... إلخ) التي يتحصل عليها الفرد من خلال تأديته لمهام وظيفته. ويزداد شعور الفرد بالرضا الوظيفي كلما أدرك بأن هذه العوائد تلبي تطلعاته ويراع فيها مبدأ العدالة .

*-**نمط الإشراف والرضا الوظيفي:** كلما كان المشرف مهتما بحاجات ومشاعر مرؤوسيه و يتيح لهم فرصة التعبير عن آرائهم ومقترحاتهم بكل حرية، كلما ارتفع لديهم مستوى الشعور بالرضا الوظيفي، والعكس صحيح في حالة وجود مشرف استبدادي. (شاطر، 2009، ص15)

*-**سياسات المؤسسة والرضا الوظيفي:** تشير سياسات المؤسسة إلى تلك الإجراءات التي تنظم العمل، فكلما كانت هذه الإجراءات واضحة وبسيطة ومرنة، كلما ازدادت قدرة الفرد على التحكم

في عملها وهو ما يؤدي إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي، والعكس صحيح في حالة وجود إجراءات جامدة ومعقدة.

*- **تصميم العمل والرضا الوظيفي:** كلما كان العمل مصمم بالشكل الذي يعطي للفرد فرصة وحرية أكبر للإبداع في العمل والإستقلالية في تخطيطه وتنفيذه ومراقبته، كلما أدى ذلك الى زيادة مستوى رضاه الوظيفي والعكس صحيح في حالة وجود تصميم سيئ للعمل.

*- **ظروف العمل المادية والرضا الوظيفي:** كلما كانت الظروف المادية للعمل من (تهوئة، إضاءة، ترتيب المكاتب... إلخ) ظروف مناسبة كلما ازدادت درجة تقبل الفرد لبيئة عمله، وهو ما ينعكس بالإيجاب على مستوى رضاه الوظيفي والعكس صحيح في حالة وجود ظروف مادية سيئة للعمل .

*- **فرص الترقية والرضا الوظيفي:** تشير نتائج الدراسات إلى أن هناك علاقة طردية بين توفر فرص الترقية وبين الرضا الوظيفي حيث يرى " فكتور فروم" أن العامل المحدد لأطر فرص الترقية على الرضا الوظيفي هو توقعات الفرد عن هذه الفرص، فكلما كان توقع أو طموح الفرد للترقية أكبر من ماهو متاح فعلا ، كلما قل مستوى رضاه الوظيفي والعكس صحيح .

*- **جماعات العمل والرضا الوظيفي:** تشير الدراسات إلى إنه في الحياة التي يكون فيها هناك تماسك وتضامن ما بين أعضاء الجماعة فإن ذلك يؤدي إلى زيادة مستوى شعور أعضاءها بالرضا الوظيفي، والعكس صحيح في حالة وجود صراع وعدم ثقة وتعاون بين أعضاء الجماعمن خلال ماتقدم ذكره في هذا المطلب نستنتج أن الرضا الوظيفي عامل هام تأثر فيه العديد من العوامل المرتبطة بالفرد والتنظيم، وكلما كانت هذه العوامل مصدر إشباع لحاجات وتوقعات الفرد المادية وغير المادية ، كلما أدى ذلك إلى زيادة مستوى رضاه الوظيفي والعكس صحيح. (شاطر، 2009، ص16)

7- النظريات المفسرة للرضا الوظيفي

ما الذي يجعل بعض الأفراد يشعرون بالرضا أكثر من غيرهم! وما هي العمليات التي تؤدي الى شعور الفرد بالرضا؟ سوف نحاول عرض أكثر النظريات تداولاً وتأثيراً وملائمة لموضوع البحث، والحقيقة أن

الإهتمام بموضوع الرضا الوظيفي لم يأت بشكل مفاجئ، بل كان حصيلة تراكمية وتطورية لما أفرزته مدارس الفكر الإداري والعلاقات الإنسانية، وهذا ما أدى إلى ظهور العديد من النظريات التي تحاول تفسير الرضا الوظيفي.

أولاً: نظرية تدرج الحاجات لماسلو

قدمها "أبرهام ماسلو" حيث تعتبر هذه النظرية واحدة من أشهر النظريات عن دوافع الإنسان وفهم تعقيدات الحاجات الإنسانية، كما هي نقطة البداية المنظمة لدراسة موضوع الدافعية، وطبقاً لهذه النظرية فإن دوافع الفرد عبارة عن حاجات تظهر متتالية وفقاً لمدرج هرمي مقسم إلى خمس مستويات



المصدر: شاطر شفيق، مرجع سبق ذكره، ص 17

أ- الحاجات الأساسية الفيزيولوجية :

وهي ضرورية للحياة وتشمل الغذاء والماء والهواء. ويعتبر الأجر أحد العوامل التنظيمية التي تؤدي إلى إشباع هذه الحاجات .

وعندما يتم إشباع الحاجات الأولية أو الفسيولوجية للحد الأدنى، فإن حاجات المستوى الأعلى مباشرة (السلامة والأمن) تأخذ أهميتها كعوامل دافعة.

ب- حاجات الأمان

ومن الأشياء التي تبعث على توفير الإشباع لحاجات الأمن والأمان، توفير المسكن المناسب، والملبس المناسب، وتخفيف شعور الفرد بالقلق والتوتر. أما في مكان العمل، فيرى هذه الحاجات على أساس أنها تتمثل في ظروف العمل الآمنة والزيادات في الراتب والأمان الوظيفي، وقدر مقبول من المزايا الإضافية لتوفير حاجات الصحة والحماية والتقاعد. (عثمانية، 2011، ص56)

ج- حاجات الإنتماء (الحاجات الاجتماعية)

وهي في أساسها حاجة اجتماعية ومن أمثلتها الحاجة إلى مشاعر الود والصدقة وإقامة علاقات مع الآخرين، ولعل ظهور التنظيمات غير الرسمية يعبر عن أن هناك نوعاً من الحاجات الاجتماعية يرغب الأفراد في إشباعها.

د- حاجات احترام الذات:

وهي رغبة الفرد في شغل مركز اجتماعي واحترام الآخرين له وإحساسه بالثقة في نفسه وحصوله على السلطة والقوة. وفي داخل المنظمة يحاول الإنسان إشباع هذه الحاجات بالبحث عن المدح المكافآت، الترقيات، وغيرها من علامات التقدير. (عثمانية، 2011، ص57)

هـ- حاجات تحقيق الذات :

وهي الحاجة الأخيرة في مدرج ماسلو، وهذه الحاجة تعكس الرغبة الكبيرة للإنسان في أن يكون أكثر تميزاً من غيره وأن يصبح قادراً على فعل أي شيء يستطيعه .

هذا وتقوم نظرية تدرج الحاجات لماسلو على مجموعة من الافتراضات نذكر من أهمها:

- الإنسان كائن حي له عدة حاجات قد تؤثر أو لا تؤثر على سلوكه، فالحاجات غير المشبعة تسبب له توتراً، أي أنها تؤثر على سلوكه، أما الحاجات المشبعة فهي لا تحرك ولا تدفع السلوك الإنساني وبالتالي فهي لا تؤثر عليه.

-تندرج حاجات الانسان في شكل هرمي يبدأ بحاجات النقص التي تضم الحاجات الفسيولوجية حاجات الأمان، الحاجات الإجتماعية، وتنتهي بحاجات النموالي تضم كل من حاجات التقدير والإحترام وحاجات تحقيق الذات.

-يقوم الإنسان بإشباع حاجاته بشكل متدرج بدءا بالحاجات الفسيولوجية ثم ينتقل إلى حاجات الأمان والأمان، ثم الحاجات الإجتماعية ثم حاجات التقدير وأخيرا حاجات تحقيق الذات.

هذا وقد وجهت العديد من الإنتقادات لهذه النظرية نذكر منها:

-اعتبر ماسلوان جميع البشر يتدرجون بطريقة واحدة متسلسلة في إشباع الحاجات بدءا بالحاجات الفسيولوجية إلى غاية تحقيق الذات، رغم أن الواقع لا يقر بصحة ذلك دائما. ففي الحالة التي يرث فيها مثلا شخص ثروة عن عائلته فإن الحاجات الفسيولوجية وحاجات الأمان والحاجات الإجتماعية ستكون مشبعة، وبالتالي فإن إشباع هذا الشخص لحاجاته سيكون انطلاقا من الحاجة الرابعة وهي حاجة التقدير والإحترام.

-تفترض النظرية أن الانسان يقوم بإشباع حاجة واحدة فقط في كل مرة، ولا ينتقل إلى إشباع الحاجات العليا إلا بعد أن يقوم بإشباع الحاجات الدنيا، لكن هذا غير موجود دائما في الواقع. حيث يمكن للإنسان أن يقوم بإشباع أكثر من حاجة في نفس الوقت، فمثلا يسعى إلى الحصول على العمل وفي نفس الوقت يسعى إلى تكوين علاقات اجتماعية مع الآخرين والحصول على التقدير والإحترام منهم.

-تفترض النظرية أن ترتيب الحاجات ثابت عبر الزمن، ولكن في الحقيقة هذه الحاجات تتغير مع تغير العوامل والظروف المحيطة بالإنسان مما يدفعه إلى إعادة ترتيبها لتتوافق مع تغير العوامل والظروف الجديدة المحيطة به. (شاطر، 2019، ص19)

تانيا: نظرية الحاجات لألدرفر.

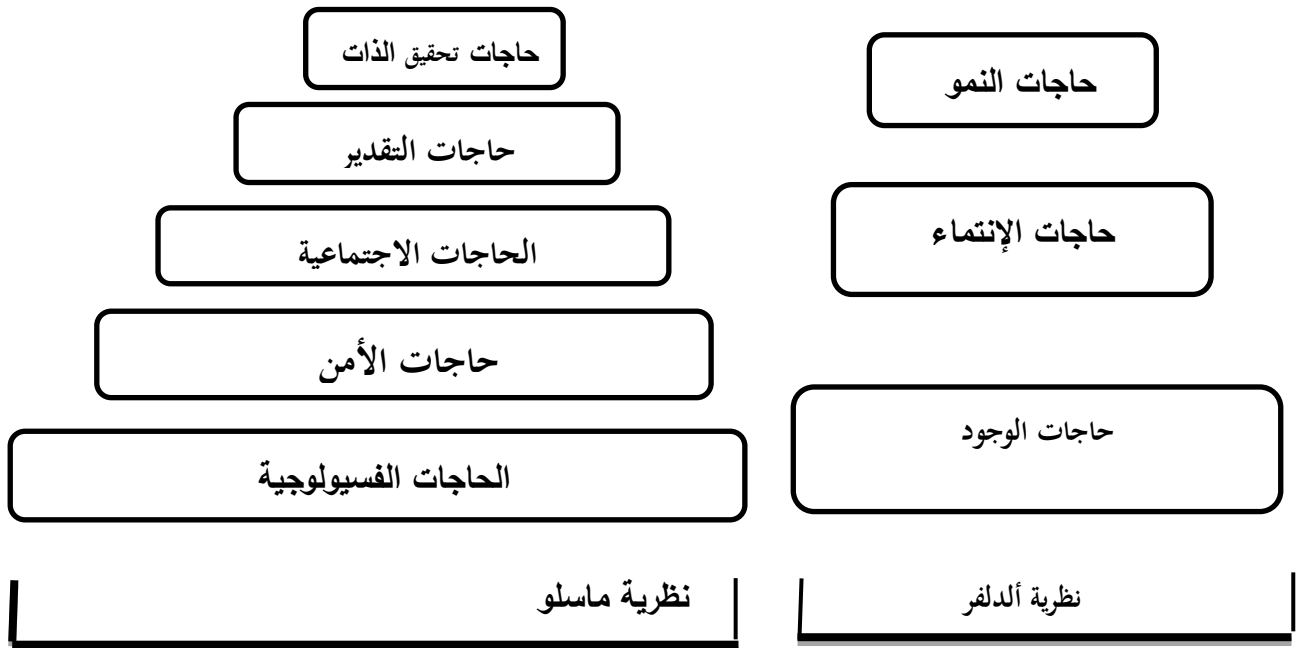
قدم "ألدرفر" تصنيفا للحاجات في شكل هرم يشابه بدرجة عالية هرم "ماسلو" للحاجات، واحتوى هرم "ألدرفر" للحاجات على ثلاث أنواع من الحاجات وهي:

-حاجات الوجود: وهي تمثل الحاجات الفيسيولوجية عند "ماسلو".

-حاجات الإرتباط: وتعبّر عن درجة ارتباط الفرد بالبيئة المحيطة وتمثل حاجات الإنتماء والحاجات الاجتماعية وجزء من الحاجة إلى التقدير.

-حاجات النمو: وتعبّر عن سعي الفرد إلى تطوير قدراته ومؤهلاته، وتمثل جزء من الحاجة إلى التقدير والإحترام وحاجات تحقيق الذات عند "ماسلو"

وتعتبر هذه النظرية النظرية مكملة لنظرية "ماسلو"، إذ يتفق "ألدرفر" مع "ماسلو" في أنهما بنى نظريتهما على مبدأ واحد، وهو كون الرضا لدى العاملين يتحقق بدرجة إشباع الحاجات لديهم، لكن الإختلاف الجوهرى بينهم يكمن في أن نظرية "ألدرفر" ترى إمكانية السعي إلى تحقيق اشباع أكثر من حاجة في وقت واحد عكس ما تذهب إليه نظرية "ماسلو". (منينغد، 2014، ص3)



الشكل رقم (04) يوضح هرم الحاجات لألدرفر

-ثالثا: نظرية ذات العاملين "هارزبورغ"

الفكرة الأساسية التي انطلق بها منها "هارزبورغ" هي أن العوامل تحقق الرضا في أماكن العمل ليست نفسها العوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا لدى العاملين وبناءً على هذه الفكرة وضع نظريته "نظرية العاملين" إذ يميز "هارزبورغ" بين مجموعتين من العوامل داخل أماكن العمل وهما :

-العوامل الدافعية: وهي العوامل التي تخلق الإشباع للعامل في عمله وهي المسؤولة عن خلق الدافعية لدى الإنسان داخل أماكن العمل ومن بين هذه العوامل:

-تحقيق الذات.

-الإعتراف من الزملاء والإدارة

-الأهمية التي تولي للعمال

-المسؤوليات التي يمكن أن يتقلدها الفرد

-إمكانية الترقية والتقدم في العمل

-العوامل الصحية الوقائية: وهي العوامل التي تؤدي إلى زوال حالة عدم الرضا، إذ يؤدي توفرها بشكل جيد إلى جنب مشاعر عدم الرضا، لكنها لا تؤدي إلى خلق قوة دافعية وحماس لدى الفرد العامل فهي تعمل على حمايته وصيانه.ومن بين هذه العوامل :

- السياسة المتبعة اتجاه العاملين والمستخدمين في المؤسسة

-سياسة المؤسسة ونظام التسيير

-سياسة الإشراف

-علاقات العمل (العلاقة مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين)

-ظروف العمل ونظام الأجور

نلاحظ أن العوامل الأولى مرتبطة بالذات أما الثانية فهي العوامل الخارجية عن الذات، إذن حسب نظرية "هارزبورغ" الإحساس بالرضا أو عدم الرضا ليس متعارضين، وأن عدم تحقيق الإشباع داخل أماكن العمل لايعني أن العاملين لايشعرون بالرضا داخل أماكن العمل ورغم النجاحات التي حققتها هذه النظرية في الولايات المتحدة الأمريكية بعد ما قام "هارزبورغ" بتطبيقها على عدد من العاملين والموظفين في مؤسسات مختلفة إلا أنها لم تسلم من الانتقادات ومن أهم الانتقادات الموجهة لنظرية العاملين نذكر ما يلي :

-تصنيف العوامل عند "هارزبورغ" غير ثابت، إذ أن العوامل الصحية لدى الفرد مايمكن أن تكون كعوامل دافعة لدى فرد آخر.

-العينة التي اختارها "هارزبورغ" ليست ممثلة للمجتمع لأنها شملت على مهندسين ومحاسبين فقط مما يجعلها غير قابلة للتعميم.

-إهمال "هارزبورغ" للفروق الموجودة بين الأفراد.(مينغد،2014،ص38 37)

خلاصة :

من خلال ماسبق تطرقنا إلى أهمية الرضا الوظيفي، وقدمنا خصائص متباينة للرضا الوظيفي قد تختلف من فرد لآخر لذا يتطلب الأمر الإستمرار في دراسة حاجات الفرد، والبحث عن الوسيلة الكفيلة لتلبيتها لضمان تحقيق الرضا الوظيفي، ثم انتقلنا إلى أسباب الإهتمام بالرضا الوظيفي وعناصره إضافة إلى ذلك قدمنا طرق عديدة لقياس الرضا الوظيفي وأهم هذه الطرق المقاييس الموضوعية والذاتية، والفرد بمختلف خصائصه يتأثر بعوامل عدة لها دور في تحقيق رضاه منها: الأجر والترقية... إلخ، وهذا ما لمسناه في عرضنا للعوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي وفي الأخير قدمنا النظريات المفسرة للرضا الوظيفي من بينها: نظرية ندرج الحاجات لماسلو ونظرية ذات العاملين لهرزبور.

ثانيا: القائم بالإعلام

01-مهام القائم بالإعلام

02-خصائص القائم بالإعلام

03-شروط القائم بالإعلام

04-العوامل المؤثرة على القائم بالإعلام

05-سوسيولوجية القائم بالإعلام

تمهيد:

إن القائم بالإعلام هو الشخص صاحب النفوذ أو سلطة اتخاذ القرار في عملية الإتصال التي تتم في بيئة العمل الصحفي، لأنه يلعب دورا فعالا في إنتاج الرسالة الإعلامية، طالما أننا ندرس سمات بيئة العمل الصحفي وسمات القائم بالإعلام، فإن ما يعيننا لكي تتم عملية الوصف هو تحديد سمات البيئة كعوامل مؤثرة على القائم بالإعلام، والتي عادة ما توصف بالضغط، ومن ثم دراسة سمات القائم بالإعلام وتحديد طبيعة تأثير هذه العوامل على القائم بالإعلام.

ثانيا: القائم بالإعلام

1- مهام القائم بالإعلام:

تنطلق مهمة القائم بالإعلام من الآتي:

-تسجيل الأحداث التاريخية والعمل على تشكيلها فالمسؤولية الإعلامية بطبيعتها مستنفرة لأنها عمل وسائل الإعلام يتطلب من ممارسيه معرفة واسعة وحكما سليما وقرارات فورية ومعرفة بشكل عام، من منطلق أن الكلمات التي يسجلها الإعلاميون والصحفيون أو يكتبونها أو يتفوهون بها قد تؤثر على حياة الملايين من الناس،ومن هنا هذا الإحساس بالسيطرة والنفوذ والمسؤولية يمتد من أولئك الذين يتعاملون بالأخبار المثيرة وينقلونها إلى آخرين كثر في عمل أو مهام وسائل الاعلام .

-إثارة الإنجاز الخلاق:وهذه يشعر بها أولئك الذين يتعاملون أثناء تدفق الأخبار اليومية بإحساس بالمسؤولية، فالإبلاغ عن خبر و التعليق عليه يتخذ هيئات عديدة، والشيء الذي يحصل هو جعل

العمل الإعلامي والصحفي مثيرا هو الأحداث التي تنطلق من عقابها في اللحظة غير المتوقعة والمحسوبة، وفي جميع وسائل الإعلام يشعر الإنسان بتحدي المسؤولية الإجتماعية وهو في موقع عمله الإعلامي،ومرارا ما يختبر حكمهم تحت الضغوط في مسائل معينة .

-إن وسائل الإعلام تثير النسيج الإجتماعي وهي ضرورية للتنمية المستدامة في أداء دورها التاريخي لحماية تحسين النسيج السياسي للديمقراطية من بين الفرص العديدة التي يتمتع بها رجل الإعلام فلا شيء أهم من فرص معاونته في تشكيل الرأي العام.(المشاقبة،2012،ص130،131)

2-خصائص القائم بالإعلام:

الإعلامي هو الوساطة بين جميع أطراف العملية الإعلامية ومحاورها،ويمتاز بعدة خصائص ومنها:

خصائص ثقافية: لابد للإعلامي أن يجمع بين كل أطراف الثقافة فلا يجد نفسه لديه القليل من المعرفة والثقافة، وهذا يعني أن يكون متسع المدراك، حاضر الفكر، لبق الحوار، الأمر الذي يؤهله لفهم ثقافة الآخرين قبل نقلها والتفاعل معها .

-خصائص خلقية: وذلك بأن يكون أميناً في نقل ما هو بصدد من قضايا وأفكار، عفيف اليد واللسان، متواضعاً لا يغريه موقعه الإعلامي الذي يتيح له الفرصة للقاء كبار الشخصيات، كما يجب أن يكون جديراً بالثقة، وملتزماً بالمثل العليا التي يناضل من أجلها، وأن يكون اجتماعياً يشارك أفراسهم و آلامهم .

-خصائص شخصية: أن يمتلك القدرة على فهم ما يقرأ أو يسمع أو يرى، قادراً على تحليل ذلك، مستتبناً للأمور بصورة واعية، ونظرة نافذة وأن يتمتع بقدر كبير من التوازن، وعليه أن يحظى بصفة القبول لدى الآخرين، وأن لا يكون ثثاراً، بل يجب عليه أن ينأى بنفسه عن شخصية التوجه وأنانية المقصد، وأن يكون عادلاً منصفاً مع المتحاورين، وأن لا يكون مبالغاً مضحماً للأمور .

-خصائص عملية: على رجل الإعلام تحسس مشكلات مجتمعة و التفاعل معها، ويرتبط هذا التفاعل معها، ويرتبط هذا التفاعل مع قدرة الإعلامي على خلق صداقات مع الذين سيكونون مصدراً مهماً لجمع المعلومات. (خاتنة وأبو سعد، 2010، ص253، 254)

3-شروط القائم بالإعلام

إن رجل الإعلام هو رجل متميز في عمله وفي دوره ومهمته، وذلك فالمسؤولية التي تقع ضمن عمله مسؤولية كبيرة جداً، وهو كما أكدنا من أهم عناصر العملية الإعلامية ، ومن هنا فقد اشترط علماء وخبراء الإعلام أن من أهم المتطلبات التي يجب أن تتوفر في رجل الإعلام هي:

أولاً-المواصفات والقابليات الشخصية:

و قد تشمل تلك الصفات لا يمكن قياسها بالدراسة الأكاديمية بل تولد مع الشخص وقد يتم صقلها بالتجارب ولكن لا يمكن خلقها وأبرز المواصفات التي يجب أن تتوفر تشمل:

-**قوة الشخصية:** إن هذه الصفة يصعب تحديدها ووضع مواصفاتها غير أنه من السهل التعرف

عليها في تعاملنا مع الآخرين،ومن أهم عناصرها حسن المظهر والقوام والأناقة ورقة الحديث، الشخصية القوية هو الذي يوحى بالإحترام ويجذب الناس إليه.

-**اللباقة:**وهي القدرة على التحدث والحديث مع الآخرين والتأثير في آرائهم، ويتضمن ذلك الإستماع إلى الآخرين، فمن الثابت أن اللباقة ليست في أن تحسن الحديث بل أن تحسن الإنصات.

-**حب الإستطلاع:** إن العمل الإعلامي يتطلب الإستطلاع المستمر والحصول على المعلومات، وشرط أن تكون للإعلامي رغبته المستمرة و اليقظة التامة في تتبع مايجري حوله من الأحداث والسعي وراء الحقائق وتفسيرها.(المشاقبة،2012،ص132)

-**الموضوعية:**وهي القدرة على النظر للأمور بتجرد عن الذات و الميول الشخصية وعدم التحيز لجهة دون أخرى.

-**الخيال الخصب:** إن العمل الإعلامي يعتبر من الأعمال الإبداعية فهو ليس وظيفة روتينية بل يعتمد على الإبداع والقدرة على التخيل وأن يتصور نتائج قراراته على الآخرين قبل اتخاذها.

-**الشجاعة:**إن الإعلامي يواجه ظروفًا ومستجدات متأزمة وطائرة وصعبة وخاصة أثناء تغطيته للأحداث،عليه أن يكون شجاعا في اتخاذ القرارات الحازمة وبسرعة،والشجاعة تتطلب مواجهة الآخرين وخاصة السياسيين وأصحاب النفوذ للسلطة.

-**القدرة على الاحتمال والمثابرة:**أي الصبر وتحمل الصعب والسهر الطويل والمشقة في تغطية الأحداث والحصول على المعلومات لاطلاع الرأي العام عليها.

ثانيا-الإعداد العلمي:

إن العمل الإعلامي أصبح الآن يدرس في الجامعات فزمن الإنخراط بالعمل الإعلامي بدون مستوى تعليمي متدني قد أصبح من الماضي،والآن يدرس الإعلام في الجامعات وبأعلى الدرجات،ومن بين المتطلبات العلمية التي يجب أن تتوفر برجل الإعلام أو الصحفي نذكر منها مايلي:

-اللغة:واللغة يجب أن تكون بمستوى لغة رجل الإعلام ولذلك فعلى رجل الإعلام أن يكون متمكنا من اللغة من حيث الإستعمال الجيد للغة،واللغة تشتمل على مهارات رئيسية هي القراءة والكتابة و الإملاء والمحادثة وهذه مرتكزات اللغة فعلى الإعلامي أو الصحفي أن يتقنها.

-الدراسة الإعلامية والاتصالية:على الإعلامي أن يتقن فنون العمل الصحفي والإعلامي أو الأقل أن يكون حاصلًا على مؤهل علمي في حقل الاتصال والإعلام الجماهيري.

-أصول البحث العلمي:يجب أن يعرف الصحفي مناهج البحث الإعلامي وتحليل المضمون وكيفية الحصول على المعلومات والتعرف على الرأي العام وكيفية قياس اتجاهاته.(المشاقبة،2012،ص134،133)

4-العوامل المؤثرة على القائم بالإعلام:

-معايير المجتمع وقيمه وتقاليده:أي نظام ينطوي على قيم ومبادئ يسعى لإقرارها،ويعمل على تقبل المواطنين لها ويرتبط ذلك بالتنشئة الإجتماعية أو التطبيع،ويرى الباحث "دارين بديد"أنه في بعض الأحوال قد لا يقدم القائم بالاتصال تغطية كاملة لأحداث تقع من حوله،وليس هذا الإغفال نتيجة تقصير أو عمل سلبي،وكذلك فإن القائم بالاتصال قد يغفل أحيانا عن تقديم بعض الأحداث إحساسا بالمسؤولية الإجتماعية،وللحفاظ على بعض الفضائل الفردية المجتمعية.(الصدقي،2015،ص87)

-المعايير الذاتية للقائم بالاتصال:تلعب الخصائص والمسلمات الشخصية للقائم بالاتصال دورا في ممارسة دور حارس البوابة الإعلامية،مثل النوع-العمر،والدخل والطبقة الإجتماعية والتعليم والإنتماءات الفكرية أو العقائد والإحساس بالذات.وقد اهتم الخبراء بالإطار الدلالي والخبرات المختزنة

للقائم بالاتصال التي تؤثر في أفكاره ومعتقداته، والتي تحدد له السلوك المتوقع في المواقف الإتصالية المختلفة وتحديد ما يجب وما لا يجب.

-المعايير المهنية للقائم بالاتصال: يتعرض القائم بالاتصال للعديد من الضغوط المهنية التي تؤثر في عمله، وتؤدي إلى توافقه مع سياسة المؤسسة الإعلامية التي ينتمي إليها حيث تتضمن المعايير سياسة الوسيلة الإعلامية، والأخبار المتاحة وعلاقات العمل وضغوطه.

وتتضمن المعايير المهنية كلا من سياسة الوسيلة الإعلامية ومصادر الأخبار المتاحة، وعلاقات العمل وضغوطه، وهي كما يلي:

- سياسة المؤسسة الإعلامية: خط العمل الذي تنتهجه المؤسسة الإعلامية قد يمثل ضغوطا على القائم بالاتصال، ويحتم عليه انتهاج فكر مهني معين. وتمثل هذه الضغوط في عوامل خارجية وداخلية ونعني بالعوامل الخارجية موقع الوسيلة من النظام الاجتماعي القائم، ومدى ارتباط المؤسسة بمصالح معينة. وتلعب هذه العوامل دورا مهما في شكل المضمون الذي يقدم للجمهور، كما أنها تنتهي بالقائم بالاتصال إلى أن يصبح جزءا من الكيان العام للمؤسسة. أما العوامل الداخلية فتشمل نظام الملكية، وأساليب السيطرة والنظم الإدارية و ضغوط الإنتاج. وتلعب هذه العوامل دورا مهما في شكل المضمون المقدم للجمهور، وتنتهي بالقائم بالاتصال إلى أن يصبح جزءا من الكيان العام للمؤسسة. لذا نجد أن الكثير من الصحفيين يعتبرون أنفسهم موظفين في بيروقراطية جمع الأنباء، فهم لا يعبرون عن أفكارهم، بل يقومون بالتعبير عن أفكار صاحب المؤسسة الإعلامية وينتهجون نُهجه. (الصدني، 2015، ص88)

-مصادر الخبر: أشارت أغلب الدراسات أن القائم بالاتصال يمكنه الإستغناء عن جمهوره، لكن لا يمكنها لاستغناء عن مصادره، وأثبتت عدة دراسات عن الصحفيين قوة تأثير المصادر الصحفية على القائم بالاتصال إلى حد احتواءه بالكامل. مؤكداً أن محاولة الصحفي الإستقلال عن مصادر الأخبار عملية شاقة للغاية.

وتتمثل تأثيرات المصادر على القيم الإخبارية والمهنية فيما يلي:

-تقوم وكالات الأنباء بتوجيه لانتباهه إلى أخبار معينة دون الأخرى بطرق عديدة.

-تؤثر الوكالات على طريقة تقييم رؤساء أقسام الأخبار لعمل مندوبيهم ومراسليهم.

-تؤثر وكالات الأنباء على طريقة توزيع وسائل الاتصال لمراسليها لتغطية الأحداث الهامة.

-تصدر وكالات الأنباء، سجلا يوميا بالأحداث المتوقع حدوثها في المدن الكبرى.

-تقلد الصحف الصغرى نظيرتها الكبرى في أسلوب اختيار المضمون.

-علاقات العمل وضغوطه: يتفق الباحثون على أن علاقات العمل تضع بصمتها على القائم بالإتصال، حيث يرتبط مع زملائه في علاقات تفاعل تخلق بعدا اجتماعيا، وترسم من هذه العلاقات جماعة أولية بالنسبة للقائم بالإتصال، وبالتالي نجدهم يتوحدون مع بعضهم داخل المجموعة، ويتعاملون مع العالم الخارجي من خلال إحساسهم الذاتي داخل المجموعة، وهذا يجعل الصحفي معتمدا بدرجة كبيرة على هذه الجماعة ودعمها المعنوي .

ولكن هناك دائما معايير خاصة بالقائم بالإتصال يحتفظ بها لنفسه، ولا يشاركها مع الجماعة التي يعمل فيها، وهي التي تدفعه دائما نحو محاولة التقدم على زملائه في إطاره المنافسة المشروعة داخل المؤسسة الإعلامية، فكل صحفي يسعى دوما إلى السبق الذي يمكنه من الوصول إلى أكبر عدد من الجماعة التي فيها.

-معايير الجمهور: لاحظ عدد من الباحثين أمثال: "اثيل دي مولا بول وشولمان" أن الجمهور يؤثر على القائم بالإتصال مثلما يؤثر القائم بالإتصال على الجمهور، ويؤثر تصور القائم بالإتصال على نوعية الأخبار التي يقدمها، وقد أظهرت الدراسات ضرورة أن ترضي وسائل الإعلام جماهيرها. الخلاصة وأن القائم بالإتصال في حاجة شديدة إلى تحديد جمهوره بدقة وأن تصوره لذلك يؤثر على قراراته تأثيرا لا يمكن أن نقلل من شأنه. (الصدقي، 2015، ص89)

5-سوسيولوجية القائم بالإعلام:

تلعب وسائل الإعلام الجماهيرية دورا محوريا واستراتيجيا في المجتمع كما تتمتع بنفوذ ومكانة متميزة وقوية في المجتمع، لذا أطلقت عليها تسميات عديدة ومختلفة منها المتلاعبون بالعقول، عملاء السلطة، صانعو الآراء، مشكلو الرأي العام، السلطة الرابعة، منظمو الثورة، الذراع الأيمن للثورة، والقائمة مازالت طويلة، وهذه التسميات وغيرها ليست نتيجة الصدفة، أو عبارات بلاغية، بل هي تعكس بكل صدق قوة وأهمية وسائل الإعلام في حياة الفرد والأسرة والمؤسسة والمجتمع.

الحاجة إلى سوسيولوجية القائم بالإعلام:

إن الحاجة لدراسة سوسيولوجية رجال الإعلام وبيروها عدم إمكانية علماء الإعلام وباحثو وسائل الإعلام والإستغناء عن بعد مهم من أبعاد عملية الإتصال هذا البعد الذي يتمثل في المراسل الرسالة الإعلامية أي من السؤال الأول من الأسئلة الكلاسيكية الخمس الذي طرحها "هارولد لاسويل" وهي من؟ يقول ماذا؟ بأي وسيلة؟ لمن؟ وبأي تأثير؟ رجال الإعلام بشر كسائر الأشخاص الآخرين لديهم أفكار مسبقة، لهم قيمهم، لهم إحكامهم، ولهم تحيزاتهم، الفوق كل اعتبار، إنهم نتاج المجتمع الذين يعيشون فيه ويمارسون فيه عملهم، زيادة على ذلك الصحفيون يعملون في ظل مجموعة من الضغوط والقيود أن تحظى بالدراسة والبحث العلمي، كذلك كتب "هالوران" مايلي فيما يتعلق بالحاجة إلى دراسات والبحوث الإعلامية المتعلقة برجال الإعلام. (قبراط، 2006، ص26)

لكن المستويات العليا للتخطيط الإقتصادي والعمل السياسي بقيت تقريبا بدون دراسة الأسئلة الكبيرة والعريضة نادرا ما تطرح هناك محاولات منظمة قليلة لدراسة رجل الإعلام كواحد من هؤلاء الذين يحتلون منصبا حساسا ورئيسيا في شبكة اجتماعية، يرفض ويختار المعلومات تجاوبا مع عدة ضغوط كلها توجد في إطار نظام اجتماعي معين.

يرى "كاري" أن البعد الثالث للثورة الإتصالية والذي يتمثل في بروز دور الصحفي المحترف، لم يبحث بعد تساؤلات مثل ماهو أصل دور الوظائف التي تشكله بطريقة جماعية الوظائف التي يخدمها الدورأو القوانين والضغوط التي تقيد أصحاب الدور لم تطرح بعد.

" جبير " على سبيل المثال يناهض سوسولوجية الصحافي موضوع معقد للدراسة.أولاً، لأن الصحفي يحتل مكاناً مهماً في التحكم في تدفق المعرفة والأخبار، ثانياً لأن الصحفي حبيس أفكاره المسبقة وانحيازه وضحية استعماله من طرف رجال الدعاية الذين يهدفون إلى توجيه فهمه للأحداث.

يقول "جرينر" في هذا السياق: إن كل قرار لتبليغ شيء هو في نفس الوقت قرار لحذف شيء آخر إن ما يقدم ماهو الإنتاج لضغوط التنافس فيما بينهم من عبر عوائق نفسية منظمة يعيش رجال الإعلام في مناخ الضغوط تنافسي حادة تتمثل في ضغوط شخصية وضعية، اجتماعية، تأسيسية .

أما "ورايت" فإنه يرى أن رجال الإعلام، رغم دورهم المهم في عملية الإتصال فإنهم لو يحظوا باهتمام الباحثين، ويقول "ورايت" في هذا السياق: (فيرا، 2006، ص26)

إن الدراسة السوسولوجية لرجال الإعلام همشت ولم تحظ بالإهتمام اللازم منذ زمن بعيد إذا ما قورنت باهتمامات الأبحاث الأخرى بعملية الإتصال خاصة دراسة المحتوى وديمغرافية الجمهور.

في نفس السياق، وبعد دراستهم لواقع أبحاث الإعلام والإتصال في الولايات المتحدة الأمريكية، يؤكد كل من "ويفر" و"قري" أن بعد المرسل لم يأخذ نصيبه من الأبحاث الإعلامية ولم يعط الأهمية التي يستحقها من قبل الباحثين.

"ويفر" و"ويلهويت" حفاظاً على نفس الرأي في 1986 في خاتمة كتابه "The American Journaliste"، تجدر الإشارة رغم ماتقدم إن السنوات الأخيرة جلب الصحافيون اهتمام باحثوا الإعلام والإتصال مما أدى إلى ظهور عدد لا يستهان من الأبحاث خاصة في الولايات المتحدة الأمريكية ودول أوروبا الغربية.

نتيجة لهذه الوضعية يدعو "ورايت" إلى اتباع طريقة جديدة تركز على المتطلبات والشروط اليومية للعمل الصحفي والتي تؤثر على المحتوى النهائي للصحيفة أو الراديو أو التلفزيون.

إن الأخذ بالطرق الثلاثة السابقة سيكون منهجية البحث الأمثل و النظم والعلمي لدراسة الصحفي من زوايا مختلفة يتمكن الباحث بمقتضاها شرح وتحليل الدور المعقد الذي يلعبه الصحفي في مؤسسة معقدة ومجتمع معقد كذلك.

يمكن القول أن هناك أكثر من سبب للتحقيق والبحث والبعد الثالث للإتصال أو سوسولوجية الصحفي يرى "ماكويل" أنه يجب على العلماء الإجتماع دراسة رجال الإعلام للأسباب التالية:

- من هم نظرا للإمتيازات التي يتمتعون بها للوصول والحصول على المعلومات والمعرفة ونظرا للدور الذين يلعبونه كحراسة البوابة أو مراقبين.

- النظر في طريقة فهمهم لدورهم وفي كيفية نظرهم لجمهورهم.

- التحقيق في تأثير المؤسسة الإعلامية والإطار البيروقراطي التي تعمل فيه، على المنتج النهائي للرسائل.

- تقييم تأثير الخلفية الاجتماعية، القيم الشخصية، القوانين المهنية الأخلاقية على عملية الإختيار والمراقبة التي يقوم بها الصحفي.

" ويفر " و"قري" في مقالهم: " Journaliste and mass communication reseach in the unitid states pastpresent and future يلحان على علماء الإتصال أن ينظروا في آثار المناخ السوسولوجي والفكري على القيم الإخبارية والسلوكيات والأداء ويرى الباحثان أن هناك حاجة ملحة للنظر في:

تأثير عوامل عدة كالخلفية العائلية، الشخصيات التكوين الصحفي، محيط العمل داخل قاعة التحرير، حجم المؤسسة الإعلامية، نوعية ملكية المؤسسة الإعلامية.... إلخ وعلى السلوكيات والقيم المهنية للصحافيين، ومستوى الرضا في عملهم، كيف يفهمون دورهم في المجتمع وكيف يؤدون أعمالهم. (قبراط، 2006، ص27)

مما سبق نخلص إلى أن القائم بالإعلام يعتبر أحد الأطراف الأساسية في العملية الإتصالية ، كما يلعب دورا فعالا في إنتاج الرسالة الإعلامية وقدرته على أداء دوره لا تنشأ من فراغ، وإنما هي محصلة لعوامل عديدة منها ماهو متعلق بقيمته الشخصية ، ومنها ما يتعلق بوضع الصحيفة التي يعمل بها، وتعرض القائم بالإعلام إلى العديد من الضغوط يمكن أن يشكل عائقا وتشل قدرته على أن يصبح مهنيا بكل طاقته، وذلك لأن هناك الكثير من الضغوط التي تهدد إمكانية تكيفه مع المهنة، وقد تعرضت دراسات عديدة لرصد وتحليل العلاقة بين الصحفيين وبيئة العمل ودراسات عن مستوى الرضا الوظيفي لدى القائم بالإعلام والكشف عن العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للقائم بالإعلام في بيئة عمله والتي تؤثر في الممارسة والدافعية والإنجاز، وعليه فقد أصبح من الضروري اليوم على المؤسسة الإعلامية الإهتمام بالقائم بالإعلام في شتى جوانب الممارسة الصحفية.

ثالثا: الصحافة المحلية في الجزائر

01-نشأة الصحافة المحلية

02-أهمية الصحافة المحلية

03-خصائص الصحافة المحلية

04-وظائف الصحافة المحلية

05-مجالات الصحافة المحلية

06-مصادر الصحافة المحلية

تمهيد:

اكتسبت الصحافة المحلية أهمية متزايدة في وقتنا الحالي كون هذا النوع من الصحافة شديد القرب من اهتمامات الأفراد لأن محتواها كثير الإهتمام بما يدور بالبيئة المحلية، كما أنها تعتبر صحافة تنمية بالدرجة الأولى، وتعتمد في الأساس على خدمة المجتمع وتلبي الإحتياجات التي لا تستطيع الصحافة الوطنية أن تليها بالنسبة للمجتمع المحلي، لذلك عليها التزاما خاصا تربطها بنوعية الحياة في المجتمع المحلي، ولهذا سنحاول أن نتحدث عن نشأة الصحافة المحلية في الجزائر وأهميتها وخصائصها ووظيفة الصحافة المحلية.

1-نشأة الصحافة المحلية:

يرتبط ظهور الصحافة المحلية بظاهرة الديمقراطية التي تشير إلى المزيد من اللامركزية في القرار وإمكانية ظهور مراكز مختلفة ومتعددة للمشاركة ومنتشرة عبر أقاليم الدولة الواحدة، والواقع هناك عوامل سياسية ساهمت في ظهور الصحافة بوجه عام، فقد اندلع النضال من أجل إرساء دعائم مبدأ حرية الصحافة خلال الفترة التي بدأت تنداعى فيها الأنظمة الملكية، وتظهر مفاهيم جديدة للديموقراطية السياسية بدلا منها، وهذه الإعتبارات تقود مباشرة للإعتقاد بأن أحد أهم التغيرات في المجتمع الغربي والذي رجح كفة تطوير شكل ما من الاعلام ، كان هو تغيير المؤسسة السياسية والذي أدى في نهاية الأمر إلى تسليم سلطة وقوة الصوت الإنتخابي لغالبية المواطنين، وقد أدى هذا التغير الطويل إل إرساء دعائم تقاليد الصحافة التي جعلت الصحيفة منذ البداية ساحة للحوار العام والإحتجاج والتعليق السياسي .

بالنسبة للصحافة المحلية فإن ظهورها تطلب توفر عوامل اقتصادية فضلا عن العوامل السياسية ، فالحرية التي رافقت الثورة الفرنسية وكذا الثورة الأمريكية أسهمت في جعل الفضاء مفتوحا بخلقها مناخا سياسيا مناسباً للعمل، إلى أن التحول التقني الذي أعقب الثورة الصناعية مس هو الآخر إنتاج الصحافة "فقد كانت تكنولوجيا الطباعة تحقق تقدم سريعا وتنطلق نحو الإعتماد بشكل متزايد في الميكنة والآلية، وأصبحت المطابع الدوارة قادرة على طبع عشرة آلاف وربما عشرين ألف صفحة في الساعة". (تنيو، 2010، ص94)

ولازالت عدة جوانب من ماضي الصحافة المحلية في الجزائر قليلة المعرفة إلى حد اليوم فتاريخ هذه الصحافة يطرح صعوبات عديدة أكثر من كونه يقدم حقائق مكتسبة لأن معرفة الماضي متوقفة على الوثائق والمخطوطات الموجودة في المراكز الرسمية، لكن غالبا ما نجد هناك من يتأسف لغياب وثائق معينة أو في حالة وجودها فإن عملية الإطلاع عليها صعبة أو مستحيلة لأن كثيرا من الوثائق استولت عليها أو أتلقتها المصالح الفرنسية أثناء الإستقلال.

لكن ومع هذا فلدينا مجموعة من الأخبار لم تستغل من قبل كما يجب، ويتعلق الأمر هنا بالأخبار التي تتضمنها الصحافة المحلية التي ظهرت في سنة 1844 وهو تاريخ تأسيس "سيبوس عنابة" التي تعد أول صحيفة محلية تأسست في الشرق الجزائري، وظلت تصدر حتى سنة 1962، وقد ارتبطت الصحافة المحلية. بالعلم الريفي التي بلغ عددها أكثر من 700 عنوان بالنسبة لعمالة قسنطينة سابقا ارتباطا وثيقا بالعالم الريفي الذي ينتمي إليه عدد من أولئك الذين يمولونها ويحررونها، وهي بذلك تقدم مجموعة كاملة من الأخبار حول الأرياف في الشرق الجزائري وحول المشاكل التي تواجهها وهذه الصحف في معظمها هي صحف استعمارية حررت من طرف المستعمرين من أصل أوروبي ويمكن من خلال مطالعتها الكشف عن عريضة قدمها سكان "دوار" أو مجلس شيوخ القبائل، أو الكشف عن موقف أحد الأعيان التي تتكاثر عشية الحرب العالمية الأولى، وهذا بظهور صحيفة "الشبيبة الجزائرية" التي نذكر من أهم فروعها "الراشدي" "بجيحل"، و"الإسلام" "بعنابة"، كما كانت هناك صحف محلية أخرى مثل "الدفاع" ببرج بوعريرج، و"صوت الهضاب العليا" بسطيف، وكان يقوم بتنشيط هذه الصحف فرنسيون مدافعون عن القضية الجزائرية. "victor" "stellman" "gaston de vulpilliere".

ويقف هؤلاء ضد الأعمال التي يذهب ضحيتها السكان الجزائريون في الأرياف من طرف الإدارة الإستعمارية والمستعمرين، كما كانت تصدر مجموعة أخرى من الصحف المحلية باللغة الفرنسية المختصة بالملكية الفلاحية وهي عبارة عن مجموعة كبيرة من بيانات اللجان والنقابات الفلاحية، مثل "الفلاح" التي تأسست عام 1890 بقسنطينة، و"الفلين" التي تأسست عام 1895 بعنابة و"المزرعة الجزائرية" التي تأسست عام 1907 بسطيف واختصت بمسائل تربية الماشية.

وتحتوي الصحف السياسية أو تلك المتعلقة بالدفاع عن المصالح المحلية عددا من الأخبار حول منطقة ما حول مختلف ظواهر حية الأرياف، ونجد بعض الصفحات منها تختص أكثر بالعالم الريفي مثل "جريدة قسنطينة" وهي صحفية إخبارية تنشر كل أسبوع صفحة تحت عنوان "صحيفة المعمر" أين تطرح فيها الظواهر الإقتصادية والقانونية والتقنية للفلاحة الجزائرية. (تنيو، 2010، ص162)

2- أهمية الصحافة المحلية:

تخدم الصحافة المحلية، عادة منطق أقل في المساحة مما تخدمها الوسائل المركزية أو الوطنية واسعة الانتشار، ومن ثم لا تحتاج الوسيلة إلى الانتشار إلى بالقدر الذي يتيح تغطيته الجمهور المستهدف والذي يتحدد في رقعة تحتوي على عدة مجتمعات محلية، مشاركا ومتفاعلا مع هذه الوسيلة، أما عن طبيعة الرسالة التي تحملها، فهي تنطلق من خصوصية هذه المجتمعات المحلية وموسومة بطابعها وحاملة الأهداف تخدم بها هذه المجتمعات. (تنبو، 2010، ص98)

وعليه فإن للصحافة المحلية أهمية كبيرة تبدأ من فهم طبيعة المجتمع الذي تتوجه إليه برسائلها وفهم مشكلاته وآماله وطموحاته، والمجتمعات المحلية التي تخدمها هذه الصحافة قد تنطوي على مشكلات يمكن أن لا تتشابه مع المشكلات الوطنية، لذلك فإن تميز الصحيفة المحلية يتمثل في قدرتها على فهم هذه المشكلات وإعطائها الأولوية ومحور الاهتمام بفعل قرب رسائلها من واقع الجمهور وسرعة رجوع الصدى وسهولة تقييم مردود رسائلها واستجابة الجمهور لها، حيث يمكن أن تشكل عاملا أساسيا في النهوض بهذه المجتمعات. (تنبو، 2010، ص100)

ومما سبق يمكن تحديد أهمية الصحافة المحلية من خلال مجموعة من الأسس تتمثل في :

__ معالجة قضايا البيئة التي تختلف باختلاف الأقاليم .

__ معالجة القضايا الوطنية من وجهة النظر المحلية، والتي قد يختلف مفهومها الخاص من بيئة لأخرى

__ معالجة خطط التنمية من زواياها المحلية.

__ إبراز الصور المحلية التي يرى فيها أبناء كل إقليم أنفسهم و احتياجاتهم التي تتطلب التعبير عنها

تعبيرا محليا .

__ التأكيد على مبدأ الحق في الإتصال (حق المواطن في أن يعلم و يعلم وفي أن يتعلم و

يتثقف). (تنبو، 2010، ص169)

3- خصائص الصحافة المحلية:

يمكن تلخيص خصائص الصحافة المحلية حسب التلخيص الذي قدمه "طارق سيد أحمد" حول مميزات الإعلام المحلي فيما يلي:

-الإعلام المحلي محدود النطاق: وهذه الخاصية تجعل من الإعلام المحلي محدود الانتشار من حيث المكان، لكن هذه القاعدة ليست صارمة، ففي مجال الصحافة المكتوبة هناك بعض الصحف انطلقت من ضواحي المدن الصغيرة لكنها تحولت إلى صحف كبيرة.

-الإعلام المحلي انعكاس واقعي لثقافة مجتمعه:

ينظر إلى الصحافة المحلية على أنها إقرار بوجود تنوع ثقافي داخل المجتمع الكلي، وأنه في ظل الحرية يسمح للجماعات العرقية بالتواصل بين أفرادها من خلال وسائل الإعلام والتعبير عن قيمها ومعتقداتها.

-الإعلام المحلي يشبع حاجات مجتمعه: إن الإعلام المحلي هو طرح المشاكل والتحديات التي نواجهها للنقاش ودفع الجماعة المحلية للبحث

عن حلول وتشكيل رأي عام للمشاركة.

-الإعلام المحلي يحقق التفاعل والمشاركة:

لعل الإعلام المحلي هو من يتخذ شكل الإتصال، وذلك بفضل القرب من الجمهور المستهدف حيث تتيح هذه الميزة إمكانية رفع مستوى التغذية الراجعة إلى درجة تؤدي إلى التفاعل، وهذا ما لا نجده في الإعلام الوطني والإعلام الدولي حيث يكون مستوى المشاركة ضعيف. (تنيو، 2010، ص93)

4- وظائف الصحافة المحلية :

يمكن تحديد الوظائف التي تؤديها الصحافة المحلية اتجاه القراء في الجوانب الآتية :

-تجربة الإحاطة بكل شيء :

الأحداث التي تقوم الصحافة المحلية بنقلها إلى القارئ تعطيا لإنطباع بأن القارئ يطلع على كل ما يدور حوله في البيئة القريبة منه في مختلف القضايا والمشاكل المحلية .

وبخاصة الأحداث التي تعذر عليه مشاهدتها أو حضورها أثناء وقوعها، والواقع أن تجربة الإطلاع على شيء تمتد من الأحداث الأكثر بعدا إلى الأحداث الأكثر قربا من حيث بعد المكان، وهذه الوظيفة تجعل القارئ في وضع يسيطر فيه على البيئة وذلك بجلب المكاسب أو تفادي المخاطر، ومراقبة البيئة أي التعريف بالظروف العامة المحيطة. (تنبو، 2010، ص110)

-تقليص دائرة الشك:

تقدم الصحف المحلية لقرائها أخبارا متوازنة بين ما هو مستجد و طارئ في البيئة القريبة من قرائها، و بالتالي تنبههم من خلال هذا النوع من الأخبار إلى ما يتعين عليهم القيام به، كما أن هذه الصحف تقدم أخبارا عادية لقرائها تتعلق بأنشطة المؤسسات، وبالتالي فإنها تتناول مواضيع تهمه أو تهم أقربائه في حياتهم اليومية، وهذه الوظيفة على قدر كبير من الأهمية بالنسبة للقارئ حيث أنها تعطيه إعلاما بدل الإصغاء للإشاعة، وعلى هذا الأساس فإن دائرة الحيرة و الشك تقلص أمام وجود صحافة محلية فعالة.

-موسوعة للمعارف

تحتوي الصحافة على عدد كبير من الأخبار المتنوعة من حيث المواضيع التي تتطرق إليها، وهذا التنوع يعطى الإنطباع بأن الجريدة المحلية عبارة عن موسوعة .

و تقدم الجريدة بشكل عام "التفسير"، فالأخبار عادة لا تقدم بصورة منعزلة، وإنما تقدم في علاقة تنسج بين بعضها البعض مما يعطيها دلالات لدى المتلقي، واختيار وتقييم وتفسير الأخبار المحلية يركز على الأمور الأكثر أهمية في المجتمع المحلي، ويمكن للصحافة المحلية أن تقدم التوجيه والتحليل والتفسير من خلال أشكال عديدة مثل: التقارير المفسرة والمصحوبة بمعلومات عن خلفيات

الموضوعات، المقالات الإفتتاحية، التلخيصات الأسبوعية مصحوبة بالتفسير، الموضوعات الموثوقة، الحملات الإعلامية، التعليقات على الأخبار والنقد والتقييم، برامج الحوار مع المسؤولية والمختصين. (تنبو، 2010،

ص111)

-الترفيه والتسلية:

إن ما تقدمه الجرائد بشكل عام هو تبسيط المعرفة العلمية وذلك بعرض أفكار عامة وتحاشي الغوص في التفاصيل التي يسهل فهمها من طرف أكبر عدد من الناس، وهذا النوع من الثقافة هو ما يطلق عليه الثقافة الجماهيرية، حيث تنزل بمستواها إلى المتوسط أو دون ذلك لأنها تستهدف أكبر عدد ممكن من الناس.

وانطلاقاً من ذلك فإن تقديم الترفيه والتسلية عبر الصحافة المحلية، يجب أن يقوم على إرضاء الأذواق الجماهيرية، ولكن دون تدهور في تقديم المعاني السطحية التي تؤدي بالتالي الى تدهور الذوق الجماهيري وخاصة أن الترفيه يخلص الناس من مشاق الحياة وصعوبتها وهو مفيد لتحديد النشاط والأفكار. (تنبو، 2010، ص112)

-الإعلان والتسويق:

إن استخدام وسائل الإعلام المحلية يساعد على تحقيق عمل " المرونة الجغرافية " للمعلنين بدرجة أكبر وأكثر فعالية من استخدام الصحافة الوطنية، إذ يمكن للمعلن اختيار الأسواق المستهدفة التأثير عليها إعلانياً باستخدام صحيفة أو أكثر، فضلاً عن إمكانية تركيز الإعلان في المناطق الجغرافية التي تبع فيها السلع أو قصره المناطق التي يزداد فيها حجم المستهلكين المرتقبين للسلع وتوزع فيها بكثافة أكبر، وفضلاً أيضاً عن دورها الوظيفي الجوهري والأساسي للمعلنين من أصحاب المتاجر والمعرض التي تستهدف جماهير المجتمع المحلي فقط، أو عند التركيز على الأسواق التي تتمتع بمستويات اقتصادية معينة، كما أن الصحافة المحلية تشكل بنكا للمعلومات حول الأحداث التي تبدو بسيطة كالإعلانات المبوبة التي يرد فيها ذكر الأفراح أو الأقراح لسكان إقليم من الأقاليم. (تنبو، 2010، ص113)

-وظيفة التنمية المحلية:

لاشك أن وظيفة التنمية هي التطور الطبيعي لوظائف الإعلام المتعددة الأخرى، مثل نشر الأخبار وتفسيرها وشرحها، والمقصود هنا هو "التنمية في نطاق المجتمع المحلي" وقد أكد "ولبور شرام" أن وسائل الإتصال المحلية عظيمة الأهمية في التنمية، لذلك فإن هناك دورا كبيرا ملقى على عاتقها للنهوض بالمجتمعات المحلية في جميع مستوياتها .

والصحافة المحلية على مستوى التنمية الإجتماعية تظهر العقبات التي تقف حائلا أمام مخططات التنمية وأهمها : الإرتفاع الكبير في معدلات المواليد، عدم انتشار وسائل تنظيم الأسرة، التفسير الخاطئ لتعاليم الدين، انخفاض المستويات الصحية وانتشار الأمراض، انتشار الأفكار و القيم التي تدعو إلى السلبية و التواكل والجمود ، ارتفاع نسبة الأميين و تلوث البيئة .

أما على مستوى التنمية الاقتصادية فالصحافة المحلية تهتم بعرض المشاكل و الحلول الخاصة بعوائق التنمية الاقتصادية في المجتمع المحلي، فهناك قضايا الإسكان والمرافق، وإدخال مياه الشرب النقية والصرف الصحي، وتوفير مواد البناء الأساسية من الإسمنت والحديد، ومشاكل الزراعة واستصلاح الأراضي، وكل ما يهم الفلاح من معلومات وإرشادات عن البذور والمنتقاة والأسمدة الكيماوية المناسبة، وإدخال نوعيات جديدة من المحاصيل ، والاهتمام بالميكنة والتوسع الرأسي والأفقي في الزراعة ومشاكل الري والصرف والثروات الحيوانية والسمكية...إلخ.

أما على مستوى التنمية الثقافية التي تحتل موقعا متميزا في خريطة التنمية الشاملة، والتي هي تعبير عن الفكر الإنساني بمختلف الوسائل المتاحة في المجتمع، فالصحافة المحلية تعمل من خلالها على تشجيع كل أشكال الإبداع الفني والأدبي في إطار المجتمع بحيث يكون هذا الإعلام مرآة لهذا النشاط ووسيلة لتطوره .

وبالنسبة لتنمية السياسية فالصحافة المحلية تغطي اجتماعات ومناقشات البرلمانات والمجالس الشعبية المحلية كما تقوم بتشجيع المواطنين على الإدلاء بأصواتهم في الانتخابات، ذلك لأن مشكلة التصويت في الدول النامية تكمن في أن نسبة غير قليلة من الجماهير تمتنع عن التصويت، إما لعدم

كفاية المعلومات عن هذه العملية أو لقلة الثقة في نظام الإنتخابات أو لسبب عدم شعور تلك الجماهير بأن التصويت واجب سياسي من واجب المواطنين. (تسيو، 2010، ص114)

5-مجالات تعالجها الصحافة المحلية:

- يمكن تحديد بعض أوجه المجالات التي تعالجها الصحافة المحلية فيما يلي:
- الإعلام عن الأنشطة المختلفة في المجتمع المحلي التي يمكن دعمها بالمشاركة.
- الإعلام بمشكلات المجتمع المحلي.
- الإعلام عن الوسائل الفعالة التي تؤدي إلى حل هذه المشكلات .
- تشجيع المشاركة الجماهيرية النشطة في حل المشاكل .
- إتاحة الفرصة للرأي و الرأي الأخر.
- دعم الأنشطة الاجتماعية والتعليمية والصحية والتنمية بصفة عامة باعتبارها التحدي الحقيقي الذي يواجه الشعوب.
- التعريف بالشخصيات والقيادات المحلية النشطة والكتاب والفنانين والمبدعين المحليين والنماذج القدوة في المجتمع.
- القيام بدور الوسيط بين المواطنين والسلطات المحلية وبين تلك السلطات و المواطنين.
- توفير بيانات ومعلومات للجمهور المتعرض تركيز انتباهه على المشكلات والقضايا الهامة.
- العمل على أن يتحول المستقبل، وهو القارئ من مرحلة الشك إلى الإدراك والفهم إلى الإقتناع بالمشاركة والفعل.
- المساعدة على تكوين رأي عامصائب بالنسبة للقضايا موضع خلاف.
- دعم قضايا المرأة والتصدي للعنف ضد المرأة والطفل.

- الدعوة للمشاركة السياسية وأهمية أن يتمسك كل مواطن بحقه الانتخابي.

- الالتزام بالمعتقدات الدينية الوسطية دون الإختلال بحرية الاعتقاد.

- التأكيد على مراعاة حقوق الإنسان وأهمية أن يتمسك كل فرد بحقوقه التي ينص عليها ميثاق

حقوق الإنسان. (تنيو، 2010، ص115)

-مصادر الصحافة المحلية:

تعتمد الصحافة المحلية في الجزائر على عدة مصادر منها:

-وكالة الأنباء الجزائرية كمورد رئيسي للصحافة المحلية:

حيث تتكفل بجمع المعلومات وتوزيعها على وسائل الإعلام الجماهيرية الأخرى بصفة عامة، وبإمكان الصحافة المحلية أن تستفيد من هذا التوزيع باشتراكها في الوكالة حتى تضمن الحد الأدنى من الأخبار والمعلومات والباقي يقع على عاتق مجموعة الصحفيين العاملين بالصحيفة، خصوصا وأن الوكالة تتواجد في الـ 48 ولاية المكونة للتراب الوطني، ويعمل في كل مكتب من اثنين إلى خمسة أو ستة أشخاص حسب أهمية مكتب الوكالة و موقعه.

-الصحفيون :

تقع مهمة جمع المعلومات والأخبار على عاتق الصحفيين العاملين بالجريدة، وهم بمثابة العمود الفقري لجسم الإنسان، مع شرط توفر التكوين الإعلامي لكل صحفي .

-المتعاونون المحليون : هؤلاء وإن لم يثروا الجريدة بمواضيع مهمة إلا أنهم يمدون الصحيفة بمادة

كثيفة تخصص لبريد القراء، وبإمكان الصحف المحلية توطيد علاقات مع مشرفين على أنشطة مختلفة

على مستوى البلديات لإثراء صحيفتهم بكل ماجد من خبر في المنطقة. (تنيو، 2010، ص170)

خلاصة:

من خلال ماسبق يمكن القول أن الصحافة المحلية تقوم بدورها الأساسي في التعبير عن واقع البيئة المحلية، حيث تهتم بالموضوعات والأخبار والقضايا المحلية، وتتناول أوضاع هذه المجتمعات ومشاكلهم وتهتم بثقافة وثرات الجماعات الساكنة في ذلك المجتمع، وتتيح مجالا واسعا للتعبير الحر عن هموم وطموحات المواطنين وتحقيق الترابط بين المسؤولين والمواطنين بهدف دعم الجهود والمبادرات لحل مشاكل البيئة، حيث يمكن أن تشكل الصحافة المحلية عاملا أساسيا في النهوض بالمجتمعات المحلية وهذا ما يجعل المواطن المحلي يرتبط بها ويشعر بالإنتماء نحوها.

الفصل الثالث: عرض وتفريغ وتحليل البيانات

تمهيد

1-تحليل البيانات الأولية

2-ظروف العمل لدى صحفيي جريدة جيغل الجديدة

3-العلاقات داخل العمل في جريدة جيغل الجديدة

4-علاقة الأجر و الحوافز بالرضا الوظيفي لدى صحفيي جريدة جيغل الجديدة

خلاصة

تمهيد:

يتضمن هذا الفصل تحليل للبيانات الأولية والأساسية الخاصة بالرضا الوظيفي لدى الصحفيين في جريدة جيجل الجديدة والمحددات والعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي من ظروف العمل، العلاقات داخل العمل وكذلك علاقة الأجر و الحوافز بالرضا الوظيفي .

1-تحليل البيانات الأولية :

من خلال البيانات العامة التي تم جمعها عن الصحفيين العاملين بجريدة جيجل الجديدة بواسطة الجزء الأول من استمارة الإستبيان واستخدام التكرارات الإحصائية تم تحديد خصائص عينة الدراسة وذلك بهدف التعرف على صفات الصحفيين من حيث التركيبة العلمية والعملية والإجتماعية، حيث أن هذه الصفات تمثل متغيرات قد يؤثر تغييرها في نتيجة هذه الدراسة إذا ما أعيد تطبيقها في وقت لاحق، وكذلك قد يؤثر تغييرها في نتائج الدراسة المماثلة إذا ما طبقت على نفس مجتمع هذه الدراسة، وفيما يلي توزيع عينة الدراسة تبعا للبيانات العامة :

الجدول رقم (1) يمثل توزيع القائمين بالإعلام في جريدة جيجل الجديدة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
47.05%	8	ذكر
52.94%	9	أنثى
100%	17	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم (1) توزيع القائمين بالإعلام في جريدة جيجل الجديدة حسب الجنس، حيث يبين أن نسبة 52.94% من القائمين بالإعلام في جريدة جيجل الجديدة هم من الإناث، ونسبة 47.05% من القائمين بالإعلام في جريدة جيجل الجديدة هم ذكور.

تشير نتائج الجدول أن سياسة المؤسسة الصحفية في جريدة جيجل الجديدة موجهة إلى القائمين بالإعلام ذكورا وإناثا على حد سواء دون تمييز، وهذا واضح في نتائج الدراسة.

الجدول رقم(2) يمثل توزيع القائمين بالإعلام في جريدة جيجل الجديدة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 30 سنة	10	58.82%
من 30 إلى 40 سنة	6	35.29%
أكثر من 40 سنة	1	5.88%
المجموع	17	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم(2) توزيع القائمين بالإعلام في جريدة جيجل الجديدة حسب العمر أن أعمارهم أقل من 30 سنة بنسبة 58.82% بتكرار 10 مرة، تليها الفئة من 30 إلى 40 سنة بنسبة 35.29% بتكرار 6 مرة، وأخيرا الفئة أكثر من 40 سنة بنسبة 5.88% بتكرار مرة، وعليه يمكن تفسير بأن الجريدة تحاول توظيف أكبر لشريحة الشباب ذوي الكفاءات لأنهم في سن العطاء .

الجدول رقم(3) يمثل توزيع القائمين بالإعلام في جريدة جيجل الجديدة حسب الحالة

الإجتماعية

الحالة الإجتماعية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	11	64.70%
متزوج	6	35.29%
مطلق	-	-
أرمل	-	-
المجموع	17	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم (3) توزيع القائمين بالإعلام في جريدة جيجل الجديدة حسب الحالة الإجتماعية أن أكبر نسبة تمثل العزاب وقدرت بنسبة 64.70% بتكرار 11 مرة ، وتليها فئة المتزوجين بنسبة 35.29% بتكرار 6 مرة ، فيما لم نسجل أي نسبة في فئتي المطلقين والأرامل وعليه يمكن تفسير أن

أغلب القائمين بالإعلام في جريدة جيجل الجديدة من الفئات الشبانية والتي تم توظيفها في إطار سياسة التشغيل في الآونة الأخيرة.

الجدول رقم (4) يمثل توزيع القائمين بالإعلام في جريدة جيجل الجديدة حسب المستوى

التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	المستوى
5.88%	1	ثانوي
35.29%	6	ليسانس
52.94%	9	ماستر ماجستير
5.88%	1	دكتوراه
100%	17	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم (4) توزيع القائمين بالإعلام في جريدة جيجل الجديدة حسب المستوى التعليمي أن نسبة 52.94% بتكرار 9 مرة من أفراد الدراسة مستواهم التعليمي ماستر ماجستير، ونسبة 35.29% بتكرار 6 مرة مؤهلاتهم العلمية ليسانس، تليها الدكتوراه والثانوي بنسبة متساوية قدرت 5.88% بتكرار 1 مرة، وعليه يمكن تفسير ذلك بأن جريدة جيجل الجديدة توظف القائمين بالإعلام ذو الكفاءات و المؤهلات العلمية من أجل النهوض بالمؤسسة كقوة كبيرة داخل المجتمع.

الجدول رقم (5) يمثل توزيع القائمين بالإعلام حسب سنوات الخبرة الصحفية

النسبة المئوية	التكرار	سنوات الخبرة
82.35%	14	أقل من 5 سنوات
11.76%	2	من 5-15 سنة
-	-	15-25 سنة
5.88%	1	من 25 سنة فأكثر
100%	17	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم(5) توزيع القائمين بالإعلام في جريدة جيجل الجديدة حسب سنوات الخبرة الصحفية، تبين أن 82.35% بتكرار 11 مرة من القائمين بالإعلام سنوات الخبرة لديهم من 5 سنوات فأقل، و11.76% بتكرار 2 مرة من القائمين بالإعلام تراوحت سنوات الخبرة لديهم من 5-15 سنة، و5.88% بتكرار 1 مرة من القائمين بالإعلام بلغت سنوات الخبرة لديهم 25 سنة فأكثر، فيما لم نسجل أي نسبة في سنوات الخبرة التي تتراوح ما بين 15-25 سنة .

من خلال الجدول أعلاه نستنتج أن نسبة القائمين بالإعلام في جريدة جيجل الجديدة الذين مدة خبرتهم في العمل الصحفي أقل من 5 سنوات هي الأكبر والتي قدرت بـ 82.35% بتكرار 14 مرة، ويعود ذلك إلى كثرة عدد القائمين بالإعلام المتعاقدين وغالبيتهم من فئة الشباب وأقلهم خبرة.

الجدول رقم(6) يمثل توزيع القائمين بالإعلام في جريدة جيجل الجديدة حسب المنصب الصحفي الممارس

النسبة المئوية	التكرار	العمل
-	-	رئيس
5.88%	1	صحفي
5.88%	1	مدير التحرير
-	-	رئيس قسم
11.76%	2	مخرج
41.17%	7	محرر
5.88%	1	مراسل
-	-	مصور
29.41%	5	أخرى تذكر
100%	17	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم (6) توزيع القائمين بالإعلام في جريدة جيغل الجديدة حسب المنصب الذي يمارسه الصحفي، وقد جاءت أعلى نسبة مئوية لوظيفة المحرر حيث قدرت بـ 41.17% بتكرار 7 مرة تليه أخرى تذكر بنسبة 29.41% بتكرار 5 مرات تتمثل في وظيفة الإدارة والعلاقات العامة، إدارة الموقع الإلكتروني، مسؤولة الإشهار والتسويق، مسؤولة عن الموقع الإلكتروني تليها وظيفة المخرج بنسبة 11.76% بتكرار 2 مرة، وأخيرا ونسبة متساوية 5.88% بتكرار مرة لوظيفة (مراسل، صحفي، مدير التحرير)، وهذا ما يدل على أن سياسة جريدة جيغل الجديدة تسعى إلى التنوع في المناصب الصحفية من أجل جودة المنتج.

المحور الثاني: ظروف العمل

الجدول رقم (7) يمثل الرضا عن العمل في جريدة جيغل الجديدة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
94.11%	16	نعم
5.88%	1	لا
100%	17	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم (7) الرضا عن العمل في جريدة جيغل الجديدة، حيث أن أغلبية القائمين بالإعلام كانت إجاباتهم على السؤال ب نعم بنسبة قدرت 94.11% بتكرار 16 مرة، وتشير إجابات باقي القائمين بالإعلام ب "لا" بنسبة 5.88% بتكرار 1 مرة.

تدل هذه المعطيات على أن الأغلبية الساحقة للقائمين بالإعلام راضية عن عملها في جريدة جيغل الجديدة، وهذا راجع إلى قيام الجريدة بتلبية الرغبات التي يحتاجها القائمين بالإعلام وتساوده في تحقيق أشياء شخصية وعملية.

الجدول رقم (8) يمثل جوانب الرضا عن العمل في جريدة جيغل الجديدة

-إذا كانت إجابتك ب نعم لأن :

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
32.35%	11	الشعور بالإستقرارالوظيفي
20.58%	7	الإستقرار النفسي والإطمئنان
5.88%	2	ظروف الأمن السلامة
17.64%	6	العمل يمنحني المكانة الإجتماعية
1.70%	5	تعزيز المكانة الشخصية وتقدير الذات
2.94%	1	أخرى تذكر
94.11%	32	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم(8)جوانب الرضا عن العمل في جريدة جيغل الجديدة ، حيث أن نسبة 32.35% بتكرار 11 مرة من القائمين بالإعلام راضين عن العمل في جريدة جيغل الجديدة وكانت إجاباتهم بأن العمل يشعروهم بالإستقرار الوظيفي،وتشير نسبة 20.58 % بتكرار 7 مرة من القائمين بالإعلام إلى أنهم راضون عن العمل لأنه يشعروهم بالإستقرار النفسي والإطمئنان،ونسبة 17.64%بتكرار 6 مرة كانت إجاباتهم بأن العمل يمنحهم المكانة الإجتماعية، في حين تشير نسبة 14.70%بتكرار 5مرة إلى رضى القائمين بالإعلام عن العمل لأنه يعزز المكانة الشخصية وتقدير الذات، وتشير نسبة 5.88%بتكرار 2 مرة إلى رضى القائمين بالإعلام عن العمل لتوفر ظروف الأمن والسلامة، أما أخرى تذكر قدرت بنسبة 2.94%بتكرار مرة واحدة تمثلت في المساهمة في نقل تطلعات المواطن.

وهذا يدل على أن الإدارة في جريدة جيغل الجديدة تقدم الدعم الكافي للقائمين بالإعلام وتلي لهم إحتياجاتهم المعنوية.

الجدول رقم(9) يمثل جوانب عدم الرضا عن العمل في جريدة جيجل الجديدة

-إذا كانت إجابتك ب لا لأن :

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
2.94%	1	تدني فرص العمل الاستقرار الوظيفي
-	-	الشعور بالقلق والتوتر
-	-	عدم توفر الأمان الوظيفي
-	-	عدم وجود عقود عمل
2.94%	1	غياب نظام التأمين والمعاشات
-	-	أخرى تذكر
5.88%	2	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم(9) جوانب عدم الرضا عن العمل في جريدة جيجل الجديدة، أن نسبة 2.94% وبتكرار مرة واحدة من العاملين غير راضين عن العمل بسبب تدني فرص الإستقرار الوظيفي، ونسبة 2.94% بتكرار مرة واحدة غير راضين بسبب غياب نظام التأمين و المعاشات، أما "الشعور بالقلق والتوتر"، "عدم توفير الأمان الوظيفي"، "عدم وجود عقود عمل" فكانت فيها النسبة منعدمة.

تشير نتائج الجدول أعلاه أن نسبة قليلة من القائمين بالإعلام في جريدة جيجل الجديدة غير راضين عن العمل لأن الجريدة لا توفر لهم ظروف العمل المعنوية.

الجدول رقم (10) يمثل عدد ساعات العمل في جريدة جيجل الجديدة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
5.88%	1	أقل من 5 ساعات
82.35%	13	بين 5-8 ساعات
11.76%	2	أكثر من 8 ساعات
100%	17	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم (10) عدد ساعات العمل في جريدة جيجل الجديدة، تبين أن 82.35% وبتكرار 14 مرة من أفراد عينة الدراسة يقضون يومياً بين 5-8 ساعات في عملهم بالجريدة، ونسبة 11.76% بتكرار 2 مرة و يقضون يومياً أكثر من 8 ساعات في العمل بالجريدة، في حين 5.88% بتكرار مرة واحدة يقضون أقل من 5 ساعات في العمل .

الجدول رقم (11) يمثل الرضا عن ساعات العمل في جريدة جيجل الجديدة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
56.25%	11	نعم
17.64%	3	لا
17.64%	3	نوعاً ما
100%	17	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم (11) الرضا عن ساعات العمل في جريدة جيجل الجديدة أن غالبية القائمين بالإعلام راضين عن ساعات العمل، حيث قدرت نسبة 64.70% بتكرار 11 مرة، في حين قدرت بنسبة متساوية 17.64% بتكرار 3 مرة لغير الراضين عن ساعات العمل وراضين نوعاً ما لكل واحدة عن ساعات العمل.

وهذا راجع إلى تقسيم إدارة جريدة جيجل الجديدة الصحفيين إلى فوجين الفوج الأول يعمل أيام (الأحد، الإثنين و الثلاثاء) والفوج الثاني يعمل أيام (الأربعاء، الخميس والسبت)، وهذا التقسيم جعل القائمين بالإعلام في جريدة جيجل الجديدة راضيين عن عدد ساعات العمل لأنها منظمة وتتوفر على أوقات الراحة، وهذا ما له أثر مباشر على زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى الصحفيين.

الجدول (12) يمثل جوانب الرضا عن ساعات العمل في جريدة جيجل الجديدة

-إذا كانت إجابتك ب نعم لأن:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
31.64%	9	تنظيم ساعات العمل
10.54%	3	توفر أوقات الراحة أثناء الدوام
10.54%	3	تناسب مع الراتب
3.51%	1	تتلاءم مع مسؤولياتي الأسرية
-	-	أخرى تذكر
56.25%	16	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم (12) جوانب الرضا عن ساعات العمل في جريدة جيجل الجديدة أن نسبة 31.64% بتكرار 9 مرة راضون عن ساعات العمل لأن ساعات العمل منظمة، تليها بنسب متساوية 10.54% راضون عن ساعات العمل لتوفر أوقات الراحة أثناء الدوام، وتناسبها مع الراتب بتكرار 3 مرات على التوالي، وتشير نسبة 3.51% بتكرار 1 مرة من القائمين بالإعلام راضين عن ساعات العمل لأنها تتلاءم مع مسؤولياتي الأسرية.

الجدول (13) يمثل جوانب عدم الرضا عن ساعات العمل في جريدة جيجل الجديدة

-إذا كانت الإجابة ب لا لأن :

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
4.41%	1	ساعات العمل المطلوبة مني كبيرة
-	-	عدم تنظيم ساعات العمل
-	-	أضطر للعمل لساعات إضافية
4.41%	1	المكوث في العمل فترة طويلة يسبب مشاكل عائلية
8.82%	2	أخرى تذكر
17.64%	4	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم(13) جوانب عدم الرضا عن ساعات العمل في جريدة جيجل الجديدة، وتشير النتائج إلى أن القائمين بالإعلام نسبة الإجابات القائمين بالإعلام ب لا غير راضين عن ساعات العمل حيث قدرت ب 8.82% بتكرار 2 مرة من إجابتهم في " أخرى تذكر "بأن الدخل المادي أقل من بكثير من الجهد المبذول"، و"بعد المسافة من مكان العمل إلى البيت"، ثم تليها بنسبة متساوية 4.41% غير راضين عن العمل لأن "ساعات العمل المطلوبة كبيرة" و"المكوث في العمل فترة طويلة يسبب مشاكل عائلية" بتكرار 1 مرة على التوالي، أما الجملتين "عدم تنظيم ساعات العمل" "أضطر للعمل لساعات إضافية" فكانتا بنسبة منعدمة، وهذه الجوانب قد تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي لدى القائمين بالإعلام في جريدة جيجل الجديدة.

الجدول رقم (14) يمثل الرضا عن عدالة توزيع المهام بين الموظفين في جريدة جيغل الجديدة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
88.23%	15	نعم
-	-	لا
11.76%	2	نوعا ما
100%	17	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

من خلال الجدول رقم (14) الذي يمثل الرضا عن عدالة توزيع المهام بين الموظفين في جريدة جيغل الجديدة يتضح أن ما نسبته 88.23% من القائمين بالإعلام كانت إجاباتهم بنعم أي يرون بأنه هناك توزيع عادل للمهام بين الموظفين في جريدة جيغل وهي تمثل أعلى نسبة ، ونسبة 11.76% كانت إجاباتهم نوعا ما. ولم نسجل أي نسبة في الإجابة ب لا .وبالتالي يمكننا الإستنتاج بأن القائمين بالإعلام في جريدة جيغل الجديدة راضون عن عدالة توزيع المهام بين الموظفين، وذلك راجع إلى أن الجريدة تقوم بتوزيع المهام بشكل يرضي موظفيها وسياسة توزيع المهام لديها واضحة. و هذا إن دل على شئ فهو يدل على تمكن الإدارة من توزيع المهام باحترافية بين الصحفيين في الجريدة و بدون فوارق.

الجدول رقم (15) يمثل جوانب الرضا عن عدالة توزيع المهام بين الموظفين في جريدة جيجل الجديدة

- إذا كانت إجابتك ب نعم لأن

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
20.05%	5	المساواة في توزيع واجبات العمل
20.05%	5	التوافق مع القدرات والمهارات
24.06%	6	توزيع المهام حسب الإختصاصات والإمكانات
24.06%	6	المهام الموكلة إلي واضحة
-	-	أخرى تذكر
88.23%	22	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

من خلال الجدول رقم(15) الذي يمثل جوانب الرضا عن عدالة توزيع المهام بين الموظفين في جريدة جيجل الجديدة يتضح أن نسبة 24.06% من إجابات الصحفيين راضين عن عدالة توزيع المهام لأن "المهام توزع حسب الاختصاصات والإمكانات"، وبنسبة متساوية كانت إجابتهم أن "المهام الموكلة إليهم واضحة" بتكرار 6 مرات على التوالي، تليها نسبة 20.05% وبنسبة متساوية أيضا كانت إجابتهم أن هناك "مساواة في توزيع واجبات العمل" و"التوافق مع القدرات والمهارات" بتكرار 5 مرات على التوالي، وهذا يدل على مصداقية المدير والإدارة بجريدة جيجل الجيدة على حسن سير العمل بين الصحفيين.

الجدول رقم (16) يمثل توفير جريدة جيغل الجديدة للمتطلبات الوظيفية في تحسين العمل

الصحفي

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
52.94%	9	نعم
11.76%	2	لا
35.29%	6	نوعا ما
100%	17	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتضح من خلال الجدول رقم (16) أن إجابات الصحفيين كانت ب نعم فيما يتعلق بتوفير جريدة جيغل الجديدة للمتطلبات الوظيفية في تحسين العمل الصحفي وذلك بنسبة 52.94% بتكرار 9 مرة ونسبة 35.29% بتكرار 2 مرة إجابتهم كانت ب نوعا ما، أما نسبة 11.76% إجابتهم كانت ب لا.

وهذا راجع إلى المهام التي تقوم بها الإدارة من أجل تقوية المؤسسة الصحفية وتوفير مناخ ملائم للقائمين بالإعلام من أجل الجودة الجيدة.

الجدول رقم (17) يمثل جوانب الرضا عن توفير المتطلبات الوظيفية في تحسين العمل

الصحفي في جريدة جيجل الجديدة

-إذا كانت إجابتك ب نعم لأن:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
21.17%	6	توفر الأجهزة والأدوات المتطورة
10.58%	3	توفر الإضاءة والتهوية
3.52%	1	ملائمة مقاعد المكاتب
14.11%	4	نظافة مكان العمل
3.52%	1	أخرى تذكر
52.94%	15	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يشير الجدول رقم (17) إلى جوانب الرضا عن توفير المتطلبات الوظيفية في تحسين العمل الصحفي في جريدة جيجل الجديدة أن نسبة 21.17% من القائمين بالإعلام يقرون بأن الجريدة توفر المتطلبات الوظيفية لتحسين العمل لأنها "توفر الأجهزة والأدوات المتطورة"، في حين أن نسبة 14.11% "توفر نظافة مكان العمل" ويمكن تفسير ذلك بالسهر القائم من طرف الجريدة من أجل توفير الجو المناسب للعمل، أما نسبة 10.58% أقرت بأن الجريدة توفر المتطلبات الوظيفية لتحسين العمل مثل "الإضاءة والتهوية"، في حين نسبة 3.52% أقرت بأن الجريدة "توفر مقاعد المكاتب"، ونسبة متساوية في أخرى تذكر كانت إجابتهم بأن الجريدة "توفر البيئة الملائمة للعمل".

وتعود هذه الأسباب إلى أن جريدة جيجل الجديدة توفر المتطلبات الأساسية للوظيفة من أجل تحسين وتطوير والتقليل من أعباء العمل وتوفير الجهد والوقت للعمال.

الجدول رقم(18)يمثل جوانب عدم الرضا عن توفير المتطلبات الوظيفية في تحسين العمل
الصحفي في جريدة جيجل الجديدة

-إذا كانت إجابتك ب "لا" لأن:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
3.92%	1	عدم توفر المكاتب و الأجهزة
-	-	كثرة الضوضاء في مكان العمل
-	-	سوء الإضاءة والتهوية في العمل
3.92%	1	عدم توفر الأجهزة الحديثة
3.92%	1	أخرى تذكر
11.76%	3	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

تشير نتائج الجدول رقم(19) أن نسبة 3.92% من القائمين بالإعلام كانت إجاباتهم بأن الجريدة لا توفر المتطلبات الوظيفية لأنها "لا توفر المكاتب والأجهزة"، وبنسبة متساوية أيضا كانت إجاباتهم بأن الجريدة "لا توفر الأجهزة الحديثة"، وبنسبة 3.92% كذلك و في أخرى تذكر كانت الإجابة بأن "المؤسسة الصحفية لم تحصل على الدعم من طرف المؤسسات المنتجة عن طريق الإشهار"، في حين الجملتين "كثرة الضوضاء في مكان العمل"، "سوء الإضاءة والتهوية في العمل" فكانتا بنسبة منعدمة.

وهذه النسبة يمكن أن تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي لدى القائم بالإعلام في جريدة جيجل الجديدة.

الجدول رقم(19) يمثل سهولة تأدية العمل في جريدة جيجل الجديدة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
52.94%	9	نعم
-	-	لا
47.05%	8	نوعا ما
100%	17	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتضح من خلال الجدول رقم(19) أن إجابات القائمين بالإعلام في جريدة جيجل الجديدة كانت بنعم فيما يتعلق بسهولة تأدية العمل في جريدة جيجل الجديدة بنسبة قدرت 52.94% بتكرار 9 مرة، ونسبة 47.05% بتكرار 8 مرة إجابتهم كانت ب نوعا ما عن سهولة تأدية عملهم.

وهذا راجع إلى توفير جريدة جيجل الجديدة للوسائل الحديثة لتخفيف الأعباء عن الصحفيين في الجريدة وإعطائهم الجهد والوقت المناسبين وكذا وضوح إجراءات العمل.

الجدول (20) يمثل جوانب سهولة تأدية العمل في جريدة جيجل الجديدة- إذا كانت إجابتك ب نعم لأن :

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
13.23%	4	توفير الموارد والإمكانيات
3.30%	1	سرعة الحصول على المعلومات
9.92%	3	سرعة إنجاز المهام الصحفية
13.23%	4	وضوح إجراءات العمل
9.92%	3	وضوح سياسة المؤسسة
3.30%	1	أخرى تذكر
52.94%	16	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم (20) جوانب سهولة تأدية العمل في جريدة جيجل الجديدة، حيث تشير نسبة 13.23% من القائمين بالإعلام يجدون سهولة في تأدية العمل "لتوفر الموارد والإمكانيات"، وبنسبة متساوية كانت إجاباتهم "وضوح اجراءات العمل"، أما نسبة 9.92% كانت إجاباتهم سرعة إنجاز المهام الصحفية وبنسبة متساوية أيضا كانت الإجابة "وضوح سياسة المؤسسة"، وبنسبة متساوية 3.30% كانت إجاباتهم "سرعة الحصول على المعلومات"، وأخرى تذكر أن سبب سهولة تأدية العمل هو "الشغف وحب العمل الصحفي وإتقانه".

الجدول رقم(21)يمثل هل تحتوي الوظيفة على مهام متنوعة في جريدة جيجل الجديدة

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	12	70.58%
لا	-	-
نوعا ما	5	29.41%
المجموع	17	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم (21)المهام المتنوعة التي تحتويها الوظيفة في جريدة جيجل الجديدة، حيث أن نسبة 70.58%بتكرار 12 مرة من الصحفيين يرون أن وظيفتهم تحتوي على مهام متنوعة ولا يشعرون بالملل، ونسبة 29.41% بتكرار 5 مرة من الصحفيين كانت إجاباتهم نوعا ما.

يتضح من خلال النسب أن القائمين بالإعلام في جريدة جيجل الجديدة يقرون أن وظيفتهم تحتوي على مهام متنوعة لأنها تشعرهم بالحماس في العمل كما تتيح لهم فرصا للإبداع والإبتكار.

الجدول رقم (22) يمثل تنوع المهام في الوظيفة في جريدة جيجل الجديدة-إذا كانت إجابتك

ب نعم لأن

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
23.52%	6	تتيح فرص الإبداع والابتكار
11.76%	3	الإثارة والتنوع في العمل
27.44%	7	أشعر بالحماس أثناء تأدية العمل
7.84%	2	المشاركة في المؤتمرات والندوات
-	-	أخرى تذكر
70.58%	18	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتضح من خلال الجدول رقم(22) الذي يمثل تنوع المهام في الوظيفة في جريدة جيجل الجديدة أن نسبة 27.44% بتكرار 7 مرة من الصحفيين يرون أن وظيفتهم تحتوي على مهام متنوعة لأنهم "يشعرون بالحماس أثناء تأدية العمل الصحفي، تليها نسبة 23.52% بتكرار 6 مرة من الصحفيين كانت إجابتهم بأن الوظيفة تتيح لهم "فرص الإبداع والابتكار" الذي تحتاجه الجريدة وهو أيضا يؤثر بالإيجاب على الرضا الوظيفي لدى الصحفيين، أما نسبة 11.76% بتكرار 3 مرة يشعرون "بالإثارة والتنوع في العمل"، وأخيرا بنسبة 7.84% بتكرار 2 مرة كانت إجابتهم "المشاركة في المؤتمرات والندوات".

الجدول رقم(23)يمثل هل تقييم الرئيس لعملك يجلب لك الرضا في جريدة جيغل الجديدة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
82.35%	14	نعم
-	-	لا
17.64%	3	نوعا ما
100%	17	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتضح من خلال الجدول رقم (23) الذي يمثل هل تقييم الرئيس لعملك يجلب لك الرضا في جريدة جيغل الجديدة أن نسبة 82.35% بتكرار 14 مرة من إجابات القائمين بالإعلام كانت إجابتهم بنعم، ونسبة 25% بتكرار 3 مرة من إجابات القائمين بالإعلام كانت ب نوعا ما.

يمكن تفسير هذه النتائج كون غالبية القائمين بالإعلام يرون أن تقييم رئيس العمل لأدائهم الصحفي يجلب لهم الرضا، وهذا راجع إلى أن هناك نوع من الإنسجام بين الرؤساء والمرؤسين ومؤشر على مثالية العلاقة بينهما وعلى مدى الإحترام والتفاهم السائد بينهما ، وهذا ما يدل على أن الرؤساء يتفهمون ظروف ورغبات الصحفيين، فرضا الصحفيين عن تقييم الرئيس في العمل من أهم علامات الرضا.

الجدول رقم (24) يمثل جوانب الرضا عن تقييم الرئيس للعمل في جريدة جيغل الجديدة إذا

كانت إجابتك ب نعم لأن :

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
الرضا والارتياح	6	19%
الثقة بالنفس	8	25.33%
بدل جهد أكبر	8	25.33%
زيادة فرص مستوى الطموح والتقدم	4	12.66%
أخرى تذكر	-	-
المجموع	26	82.35%

المصدر : من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم (24) جوانب الرضا لتقييم الرئيس للعمل في جريدة جيغل الجديدة، حيث أن نسبة 25.33% بتكرار 8 مرة من إجابات القائمين بالإعلام ترى أن تقييم الرئيس يجلب لهم الرضا وهذا ما يدفعهم إلى " بدل جهد أكبر"، وبنسبة متساوية أيضا كانت إجابتهم على "زيادة الثقة بالنفس" وبتكرار 8 مرات، ونسبة 19% بتكرار 6 مرة تقييم الرئيس يشعرهم "بالرضا والارتياح"، تليها نسبة 12.66% وبتكرار 4 مرات كانت إجابتهم أن تقييم الرئيس لهم يؤدي إلى "زيادة فرص مستوى الطموح والتقدم".

وكل هذه العوامل تزيد من ارتباط القائمين بالإعلام بالعمل في الجريدة وينعكس ذلك على رغبتهم في الإستمرار بالعمل فيها.

الجدول رقم (25) يمثل هل الرئيس يفوضك لإتخاذ القرارات في العمل بجريدة جيجل الجديدة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
41.17%	7	نعم
29.41%	5	لا
29.41%	5	نوعا ما
100%	17	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يتضح من خلال الجدول رقم (25) الذي يمثل تفويض الرئيس لإتخاذ القرارات في العمل بجريدة جيجل الجديدة أن غالبية القائمين بالإعلام في جريدة جيجل الجديدة كانت إجاباتهم بنعم اتجاه الإدارة في مشاركة الصحفيين في إتخاذ القرارات بنسبة قدرت ب 41.17% بتكرار 7 مرة، وبنسبة متساوية قدرت ب 29.41% بتكرار 5 مرات كانت إجاباتهم ب لا ونوعا ما فيما يخص المشاركة في إتخاذ القرارات.

وهذا راجع إلى قيام جريدة جيجل الجديدة بإشراك القائمين بالإعلام في إتخاذ القرارات من أجل إدماج الصحفيين داخل الجريدة للعمل بجدية أكبر وشعورهم بالرضا داخلها من خلال إنجازاتهم. المحور الثالث: العلاقات داخل العمل

الجدول رقم (26) يمثل هل تشعر بالإنتماء لجريدة جيجل الجديدة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
82.35%	14	نعم
5.88%	1	لا
11.76%	2	نوعا ما
100%	17	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم (26) شعور القائم بالإعلام بالإنتماء في جريدة جيغل الجديدة، حيث أنغالبية القائمين بالإعلام يشعرون بالإنتماء والولاء للجريدة التي يعملون بها بنسبة قدرت ب 82.35% بتكرار 14 مرة وهي تمثل أعلى نسبة، تليها نسبة 11.76% بتكرار 2 مرة كانت إجابتهم نوعا ما، أما أقل نسبة قدرت ب 5.88% بتكرار 1 مرة وهي نسبة ضعيفة مقارنة بالنسبة الأولى. وعليه يمكن القول أن الصحفيين العاملين بجريدة جيغل الجديدة لديهم انتماء إليها، وهذا ما يدل على درجة رضاهم عن وظيفتهم والأجواء العامة داخل جريدة جيغل الجديدة.

الجدول رقم (27) يمثل الشعور بالإنتماء لجريدة جيغل الجديدة

- إذا كانت إجابتك ب نعم لأن :

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
15.44%	6	العمل يتناسب مع أهدافي
12.86%	5	يتناسب مع قلمي
23.16%	9	تتوافق مع ميولي واهتماماتي
12.86%	5	المشاركة في صنع القرارات
15.44%	6	التعبير عن الذات وحرية الرأي والتعبير
2.57%	1	أخرى تذكر
82.35%	32	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم (27) شعور القائمين بالإعلام بالإنتماء في جريدة جيغل الجديدة، حيث أن أعلى جملة وافق عليها القائمين بالإعلام كانت "تتوافق مع ميولي واهتماماتي" بنسبة قدرت ب 23.16% بتكرار 9 مرات، تليها بنسبة متساوية الجملتين "العمل يتناسب مع أهدافي" "التعبير عن الذات وحرية الرأي والتعبير" بنسبة قدرت ب 15.44% وبتكرار 6 مرات، ثم تليها الجملتين "يتناسب

مع قيمي "، المشاركة في صنع القرار " بنسب متساوية قدرت ب12.86 % وبتكرار 5 مرات، وأخيرا في أخرى تذكر كانت الإجابة ب "تبادل الآراء وتقبل انتقادات طاقم العمل" بنسبة قدرت ب2.57%بتكرار 1 مرة.

ويتضح من خلال الجدول أن القائمين بالإعلام بجريدة جيغل الجديدة يشعرون بالإنتماء إليها حسب إجاباتهم لأنها تتوافق مع ميولاتهم واهتماماتهم وهذا عامل إيجابي يساهم في تقوية ولاء الصحفيين وانتماءهم لعملهم وتمسكهم بوظيفتهم.

الجدول رقم (28) يمثل عدم الشعور بالإنتماء لجريدة جيغل الجديدة

- إذا كانت إجابتك ب لا لأن:

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
-	-	التمييز بين الزملاء في العمل
-	-	مضايقات الرؤساء
5.88%	1	الإختلاف في المبادئ والشخصيات
-	-	عدم القدرة عن التعبير
-	-	عدم المشاركة في صنع القرارات
-	-	أخرى تذكر
5.88%	1	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم(28) عدم شعور القائمين بالإعلام بالإنتماء لجريدة جيغل الجديدة، حيث أن نسبة 5.88% بتكرار 1 مرة كانت بسبب "الإختلاف في المبادئ والشخصيات" وهي نسبة ضعيفة لا تمثل جميع الصحفيين في جريدة جيغل الجديدة.

ويمكن إرجاع ذلك إلى فارق السن مع بقية الزملاء، أما الجمل "التمييز بين الزملاء في العمل"، "مضايقات الرؤساء"، "عدم القدرة عن التعبير" و "عدم المشاركة في صنع القرارات" فكانت بنسب منعدمة.

الجدول رقم (29) يمثل تقدير الرؤساء للصحفيين في العمل بجريدة جيجل الجديدة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
70.58%	12	نعم
-	-	لا
29.41%	5	نوعا ما
100%	17	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم (29) تقدير الرؤساء للصحفيين في العمل بجريدة جيجل الجديدة، حيث أن نسبة 70.58% بتكرار 12 مرة تقابلها عبارة نعم والتي تدل على تقدير الرؤساء للصحفيين على ما يقومون به من عمل، ونسبة 29.41% كانت إجابتهم بنوعا ما.

على العموم يمكن القول بأن الرؤساء يقدرون ما يقوم به الصحفيين من عمل ومجهودات، من خلال الإعتراف من طرف الرؤساء، وهذا يشير إلى أن الصحفيين بجريدة جيجل راضين عن العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، فالصحفيين من خلال هذا التقدير يشعرون بالإهتمام الدائم من الرؤساء وهذا ما يجلب لهم الرضا .

الجدول رقم (30) يمثل العلاقة التي تربط الزملاء في العمل بجريدة جيغل الجديدة

النسبة المئوية	التكرار	الاجابة
88.23%	15	نعم
-	-	لا
11.76%	2	نوعا ما
100%	17	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم (31) العلاقة التي تربط الزملاء في العمل بجريدة جيغل الجديدة، حيث نجد أن نسبة 88.23% من القائمين بالإعلام كانت إجاباتهم بنعم أي وجود علاقة طيبة بزملائهم في العمل، أما نسبة 11.76% بتكرار 2 مرة من إجابات القائمين بالإعلام فكانت ب نوعا ما.

وهذا راجع إلى الحس بالمسؤولية بين الصحفيين ومصداقية وشفافية العلاقة فيما بينهم في الجريدة، وهذا يدل على الذكاء الذي يتمتع به الصحفيين في هاته المهنة وحسن تقدير المواقف بين الزملاء والعمل على وحدة الجريدة.

الجدول رقم (31) يمثل العلاقة الطيبة بين زملاء العمل في جريدة جيغل الجديدة

-إذا كانت إجابتك ب نعم لأن

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
25.20%	6	علاقة يسودها الود والتفاهم
12.60%	3	تتسم بالإيجابية
12.60%	3	تبادل الخبرات والمعلومات الجديدة
33.61%	8	الإنتماء إلى فريق الزملاء في العمل
4.20%	1	أخرى تذكر
88.23%	21	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم (31) العلاقة الطيبة بين زملاء العمل في جريدة جيغل الجديدة، حيث أن أعلى جملة وافق عليها القائمين بالإعلام كانت "الإلتواء إلى فريق الزملاء في العمل" بنسبة قدرت ب33.61% بتكرار 8 مرة، تليها جملة "علاقة يسودها الود والتفاهم" بنسبة قدرت ب 25.20% بتكرار 6 مرة، ثم تليها جملتين " تتسم بالإيجابية"، "تبادل الخبرات والمعلومات الجديدة" بنسبة متساوية قدرت ب 12.60% بتكرار 3 مرة، وأخرى تذكر بجملة "كل فرد يحترم نفسه ويقوم بعمله دون التدخل في شؤون الآخرين".

ويتضح من هذا الجدول أن العلاقات بين الزملاء في العمل بجريدة جيغل الجديدة جد إيجابية، وهذا راجع إلى التقدير القائم بين الزملاء والعلاقة الجيدة والإحترام ويمكن القول حتى تقديم المساعدة في بعض الحالات.

الجدول رقم (32) يمثل الرضا عن أسلوب التواصل بين الموظفين و الطاقم الإداري بجريدة جيغل الجديدة

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	13	76.47%
لا	-	-
نوعا ما	4	23.52%
المجموع	17	100%

المصدر: من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم (32) الرضا عن أسلوب التواصل بين الموظفين والطاقم الإداري بجريدة جيغل الجديدة، حيث يبين أن نسبة 76.47% بتكرار 13 مرة وراضية عن أسلوب التواصل بينهم وبين الإدارة وهي أعلى نسبة، تليها نسبة 23.52% بتكرار 4 مرة راضية نوعا ما عن أسلوب التواصل.

نلاحظ من خلال النتائج السابقة أن أغلبية الصحفيين بجريدة جيغل الجديدة راضين عن أسلوب التواصل بينهم وبين الإدارة وهذا راجع إلى أسلوب التعاون فيما بينهم، أما باقي الصحفيين عبروا عن أسلوب التواصل بينهم وبين الإدارة بنوعا ما، ويمكن تفسير ذلك إلى وجود علاقات غير رسمية.

الجدول رقم (33) يمثل جوانب الرضا عن أسلوب التواصل بين الموظفين والطاقم الإداري بجريدة جيغل الجديدة

- إذا كانت إجابتك ب نعم لأن

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
12.23%	4	سهولة التواصل مع الرئيس
12.23%	4	العلاقة ودية مع الرئيس
15.29%	5	توفير مساحات مخصصة للحوار والنقاش
12.23%	4	تقدير واهتمام الإدارة
21.41%	7	التعاون فيحل المشاكل والتغلب عليها
76.47%	25	المجموع

المصدر : من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم (33) جوانب الرضا عن أسلوب التواصل بين الموظفين والإدارة بجريدة جيغل الجديدة، حيث أن أعلى جملة وافق عليها القائمين بالإعلام كانت لـ "التعاون في حل المشاكل والتغلب عليها بنسبة قدرت ب 21.41% بتكرار 7 مرة، تليها جملة "توفير مساحات مخصصة للحوار والنقاش" بنسبة قدرت ب 15.29% بتكرار 5 مرة، ثم تليها الجملة "سهولة التواصل مع الرئيس"، العلاقة ودية مع الرئيس"، "تقدير واهتمام الإدارة" بنسبة قدرت ب 12.23% بتكرار 4 مرة.

وهذا راجع إلى العمل الذي تقوم به الإدارة من أجل تحسين العلاقات والتقرب من صحفييها، مما يعود بالأثر الإيجابي على مستوى رضا الصحفيين بالجريدة

الجدول رقم (34) يمثل الضغوط التي يتعرض لها الصحفيين في جريدة جيجل الجديدة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
52.38%	11	الضغوط الإجتماعية
28.57%	5	الإرهاق والتعب
9.52%	2	غياب الحوار
0%	-	سياسة المؤسسة الصحفية
9.52%	2	أخرى تذكر
100%	21	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم(34)الضغوط التي يتعرض لها الصحفيين في جريدة جيجل الجديدة أعلى جملة وافق عليها القائمين بالإعلام حول الضغوط التي يتعرضون عليها وتؤثر في عملهم هي " الضغوط الاجتماعية" بنسبة قدرت ب 52.38%وبتكرار 11 مرة، ثم تليها جملة " الإرهاق والتعب" بنسبة 28.57%وبتكرار 5 مرة، ثم تليها الجملتين "غياب الحوار" في أخرى تذكر " تعنت المسؤولين ونظرتهم السلبية إلى الصحفي "" نقص الإمكانيات المادية" بنسبة قدرت ب 9.52%بتكرار 2 مرة.

يتضح من خلال النسب أن أغلبية القائمين بالإعلام في جريدة جيجل الجديدة يتعرضون للضغوط الإجتماعية التي تؤثر على العمل الصحفي، وكذا التعب و الإرهاق الناتج عن زيادة الأعباء الوظيفية والمسؤوليات

المحور الرابع: علاقة الأجر والحوافز بالرضا الوظيفي

الجدول رقم (35) يمثل الأجر الذي يتقاضاه القائمين بالإعلام في جريدة جيجل الجديدة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
52.94%	9	أقل من 20.000
23.52%	4	20.000 إلى 30.000
17.64%	3	30.000 إلى 40.000
5.22%	1	أكثر من 40.000
100%	17	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم (35) الأجر الذي يتقاضاه القائمين بالإعلام في جريدة جيجل الجديدة، و يتضح أن أغلب الصحفيين راتبهم الشهري أقل من 20.000 دج وهم ما يمثلون نسبة 52.94% بتكرار 9 مرة من الحجم الإجمالي للصحفيين، في حين بلغ عدد الصحفيين الذين يتحصلون على راتب شهري يتراوح ما بين 20.000 دج إلى 30.000 دج (4) صحفيين أي ما نسبته 23.52% بتكرار 4 مرة من الحجم الإجمالي للصحفيين، وأما نسبة 17.64% بتكرار 3 مرة من الصحفيين يتراوح راتبهم الشهري ما بين 30.000 دج إلى 40.000 دج، بينما بلغ عدد الصحفيين الذين تزيد رواتبهم 40.000 دج (صحفي واحد) أي ما نسبته 5.22% بتكرار 1 مرة من الحجم الإجمالي للصحفيين.

ويلاحظ من هذه النتائج أن غالبية الصحفيين يتقاضون راتبا شهريا يقل عن 20.000 دج مما يجعل إمكانية شعورهم بعدم الرضا عن الراتب واردة جدا.

الجدول رقم (36) يمثل الرضا عن الأجر الذي يتقاضاه القائمين بالإعلام في جريدة جيغل الجديدة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
29.41%	5	نعم
23.52%	4	لا
47.05%	8	نوعا ما
100%	17	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم (36) الرضا عن الأجر الذي يتقاضاه القائمين بالإعلام في جريدة جيغل الجديدة، حيث أن نسبة 47.05% بتكرار 8 مرة من الصحفيين كانت إجاباتهم ب نوعا ما عن مدى رضاهم عن الأجر الذي يتقاضوه، في حين أن نسبة 29.41% بتكرار 5 مرة من الصحفيين راضين، أما نسبة 23.52% بتكرار 4 مرة من الصحفيين غير راضون.

من خلال النتائج يتضح أن أغلبية القائمين بالإعلام في جريدة جيغل الجديدة راضون نوعا ما عن الأجر الذي يتقاضوه أي هناك نوع من الرضا بنسبة متوسطة حول الرضا عن الأجر.

الجدول رقم (37) يمثل جوانب الرضا عن الأجر في جريدة جيغل الجديدة

إذا كانت إجابتك ب نعم لأن

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
-	-	الراتب يحقق لي الإستقرار الأسري
8.4%	2	يلبي إحتياجاتي
12.60%	3	يتناسب مع الجهد الذي أبدله
8.4%	2	يتوافق مع مستوى المعيشة
-	-	أخرى تذكر
29.41%	7	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم (37) جوانب الرضا عن الأجر في جريدة جيغل الجديدة، فكانت نسبة 12.60% بتكرار 3 مرة من القائمين بالإعلام راضون عن الراتب الشهري لأنه "يتناسب مع الجهد المبذول"، تليها الجملتين "يتوافق مع إحتياجاتي" و"يتوافق مع مستوى المعيشة بنسبة متساوية قدرت ب 8.4% بتكرار 2 مرة على التوالي، أما الجملة "الراتب يحقق لي الإستقرار الأسري" فكانت النسبة فيها منعدمة.

من خلال هذه النتائج يتضح أن الصحفيين في جريدة جيغل الجديدة راضون عن الراتب الشهري الذي يتقاضوه، وهذا يمكن أن يرجع إلى قناعتهم بأجرهم أو لهم مصادر أخرى لتغطية متطلباتهم المعيشية، وأيضاً أغلبية الصحفيين بجريدة جيغل الجديدة عزاب هذا ما جعلهم راضون عن الراتب ويتوافق مع متطلباتهم.

الجدول رقم(38) يمثل جوانب عدم الرضا عن الأجر في جريدة جيجل الجديدة

-إذا كانت إجابتك ب لا لأن

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
5.22%	2	جهدك أكثر من الأجرة
10.45%	4	الأجرة غير كافية للمعيشة
-	-	الأجرة أكثر من الجهد الذي تبذره
7.84%	3	لا يلبي احتياجاتي العائلية
-	-	أخرى تذكر
23.52%	9	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم(38)جوانب عدم الرضا عن الأجر لدى القائمين بالإعلام في جريدة جيجل الجديدة، حيث يقرون بأن "الأجرة غير كافية للمعيشة " وقدرت نسبتهم ب%10.45بتكرار 4 مرة، ثم تليها نسبة %7.84بتكرار 3 مرة يرجعون سبب عدم رضاهم عن الأجر الذي يتلقونه إلى أنه " لا يلبي احتياجاتهم العائلية"، أما نسبة %5.22بتكرار 2 مرة يرجعون سبب عدم رضاهم عن الأجرة إلى أن جهدهم أكثر منها. أما "الأجرة أكثر من الجهد المبذول" فكانت فيها النسبة منعدمة.

ويمكن أن نرجع ذلك إلى أن الصحفيين يهتمون بالأجور لعدة أسباب مختلفة،فهي تمثل مصدر هام لمعيشة الفرد و مستوى رفايتهم.

الجدول رقم (39) يمثل أسس الترقية في جريدة جيجل الجديدة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
-	-	الأقدمية
58.82%	10	الكفاءة
41.17%	7	معا
100%	17	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم (39) أسس الترقية في جريدة جيجل الجديدة، فكانت نسبة 58.82% بتكرار 10 مرة من أفراد العينة إجابتهم بأن الترقية تكون حسب الكفاءة، ونسبة 41.17% بتكرار 7 مرة معا أي (حسب الأقدمية والكفاءة).

ويمكن تفسير ذلك أن نظام الترقية في جريدة جيجل الجديدة يكون حسب كفاءة الصحفي والجهد المبذول من طرفه، فبالنسبة للجريدة هذه العوامل تزيد من فرص الترقية في المهنة وبالتالي ترتفع درجة رضاه.

الجدول رقم (40) يمثل الرضا عن قواعد الترقية في جريدة جيجل الجديدة

نسبة المئوية	تكرار	الإجابة
64.70%	11	نعم
-	-	لا
35.29%	6	نوعا ما
100%	17	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم (41) الرضا عن قواعد الترقية في جريدة جيغل الجديدة، وأن نسبة 64.70% من القائمين بالإعلام كانت إجاباتهم ب نعم أي أنهم راضون عن قواعد الترقيات في جريدة جيغل الجديدة، في حين نسبة 35.29% منهم كانت إجابتهم ب نوعا ما عن مدى رضاهم عن قواعد الترقيات في الجريدة.

نستنج من خلال النتائج أن معظم الصحفيين بالجريدة راضون عن قواعد الترقيات، وهذا راجع إلى قيام إدارة جيغل الجديدة بتوفير فرص الإرتقاء للصحفيين ووضع عنصر التسابق والمنافسة من أجل إنجاح العمل على المستوى المحلي والوطني.

الجدول رقم (41) يمثل جوانب الرضا عن قواعد الترقيات في جريدة جيغل الجديدة

- إذا كانت إجابتك نعم لأن :

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
12.11%	3	غياب الجهوية في عملية الترقية
28.25%	7	على أساس الأداء والكفاءة
12.11%	3	على أساس معايير واضحة
16.14%	4	تشمل جميع الموظفين دون إمتياز
8.07%	2	الموضوعية
-	-	أخرى تذكر
64.70%	19	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم (41) جوانب الرضا عن قواعد الترقيات في جريدة جيغل الجديدة، ويتضح أن أعلى جملة وافق عليها القائمين بالإعلام كانت " على أساس الأداء والكفاءة " بنسبة 28.25% بتكرار 7 مرات، ثم تليها جملة "تشمل جميع الموظفين دون امتياز" بنسبة قدرت ب 16.14% بتكرار 4مرات، ثم

تليها الجملتين "غياب الجهوية في عملية الترقية" و "على أساس معايير واضحة" بنسبة متساوية قدرت ب12.11% بتكرار 3 مرات ثم تليها جملة "الموضوعية" بنسبة 8.07% بتكرار 2 مرة.

ويتضح من نتائج هذا الجدول أن الصحفيين العاملين في جريدة جيجل الجديدة راضون عن قواعد الترقيات في العمل لأنها توزع بشكل عادل وعلى أسس ومعايير واضحة بالنسبة لهم.

الجدول رقم (42) يمثل هل تصبح أكثر إنتاجية عندما تتحصل على حوافز في جريدة جيجل

الجديدة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
100%	17	نعم
-	-	لا
-	-	نوعا ما
100%	17	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم (42) هل تصبح أكثر إنتاجية عندما تتحصل على حوافز في جريدة جيجل الجديدة، ونجد أن كل الصحفيين العاملين بجريدة جيجل الجديدة يصبحون أكثر إنتاجية عندما يحصلون على حوافز وذلك بنسبة قدرت ب 100%.

وهذا ما يمكن تفسيره بأن للحوافز دور هام في زيادة رضا الصحفيين سواء كانت هذه الحوافز مادية (زيادة في الأجور، الترقيات، المكافآت المالية... إلخ) أو معنوية كالشعور بالإحترام والتقدير وتحقيق الذات.

الجدول رقم (43) يمثل هل حصلت على ماتستحق من ترقية و حوافز في جريدة جيغل الجديدة

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
17.67%	3	نعم
47.05%	8	لا
35.29%	6	نوعا ما
100%	17	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

من خلال الجدول رقم (43) الذي يمثل هل حصلت على ما تستحقه من ترقية و حوافز في جريدة جيغل الجديدة، نلاحظ أن غالبية القائمين بالإعلام يشعرون بأنهم لم يحصلوا على ما يستحقونه من ترقية و حوافز وقدرت ب 47.05%، في حين 35.29% منهم كانت إجابتهم ب نوعا ما، أما نسبة 17.67% منهم يشعرون بأنهم حصلوا على ما يستحقونه من ترقية و حوافز.

نستنتج أن الصحفيين في جريدة جيغل الجديدة لم يحصلوا على ما كانوا يطمحون إليه من ترقية وهذا ما سيؤثر حتما على مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

الجدول رقم (44) يمثل حصول الصحفيين على ما يستحقونه من ترقية و حوافز في الجريدة

✓ إذا كانت إجابتك ب نعم لأن

النسبة المئوية	التكرار	الإجابة
-	-	ترتبط بالأقدمية
-	-	تطبيق مبدأ الكفاءة والحوافز الإضافية
11.78%	2	يتناسب مع الجهد الذي أبذله
1.96%	1	تتناسب مع المؤهلات العلمية
17.67%	3	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم (44) حصول الصحفيين على ما يستحقونه من ترقية وحوافز ، تبين أن أعلى جملة وافق عليها القائمين بالإعلام كانت "يتناسب مع الجهد الذي أبذله" بنسبة قدرت ب 11.78% بتكرار 2 مرة، ثم تليها الجملة "تتناسب مع المؤهلات العلمية" بنسبة قدرت ب 1.96% بتكرار 1 مرة.

ويتضح من خلال نتائج الجدول أن صحفيي جريدة جيغل الجديدة راضون بنسبة قليلة على الترقيات التي تحصلوا عليها .

الجدول رقم (45) يمثل عدم حصول الصحفيين على ما يستحقونه من ترقية

وحوافز في الجريدة

إذا كانت إجابتك ب لا لأن

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
انعدام الحوافز المادية	3	17.64%
غياب العدالة في الترقيات وتوزيع الحوافز	-	-
لا تتناسب مع الجهد المبذول	2	8.41%
لا تتناسب مع المؤهلات العلمية	3	17.64%
المجموع	8	47.05%

المصدر: من إعداد الطالبتين

يمثل الجدول رقم (45) عدم حصول الصحفيين على ما يستحقونه من ترقية وحوافز، حيث تشير نتائج الجدول إلى أن القائمين بالإعلام يشعرون بأنهم لم يحصلوا على ما يستحقونه من ترقية وحوافز لأنها "لا تتناسب مع المؤهلات العلمية" و"انعدام الحوافز المادية" وذلك بنسبة قدرت ب 17.64% بتكرار 3 مرة على التوالي، أما جملة "لا تتناسب مع الجهد المبذول" فكانت بنسبة قدرت ب 8.41% بتكرار 2 مرة. أما جملة "غياب العدالة في الترقيات وتوزيع الحوافز" فكانت بنسبة منعدمة.

على العموم لم تحقق الحوافز والترقيات المطبقة بجريدة جيغل الجديدة القدر الكافي من الإشباع للحاجات التي يرغب فيها الصحفيين سواء كانت حاجات مادية كتلبية متطلبات المعيشة، أو المعنوية كالشعور بالإحترام وتحقيق الذات .

الجدول رقم (46) يمثل العوامل التي تؤثر بدرجة كبيرة على مستوى الرضا الوظيفي من

وجهة نظر الصحفيين بالجريدة

الخيارات	الترتيب	التكرار	الدرجة المرجعية	التكرار المرجح	المجموع
الأجور والرواتب	1	6	6	12	47
	2	2	5	10	
	3	1	4	4	
	4	5	3	15	
	5	2	2	4	
	6	2	1	2	
نظ الإشراف	1	2	6	12	56
	2	2	5	10	
	3	3	4	12	
	4	4	3	12	
	5	4	2	8	
	6	2	1	2	
تحسين طبيعة وظروف العمل	1	1	6	6	65
	2	6	5	30	
	3	5	4	20	
	4	1	3	3	
	5	2	2	4	
	6	2	1	2	
عدد ساعات العمل	1	1	6	6	50
	2	2	5	10	
	3	2	4	8	
	4	4	3	12	
	5	6	2	12	
	6	2	1	2	
	1	3	6	18	

52	5	5	1	2	فرص الترقية
	16	4	4	3	
	3	3	1	4	
	4	2	2	5	
	6	1	6	6	
69	30	6	5	1	العلاقات الجيدة مع الزملاء
	20	5	4	2	
	8	4	2	3	
	6	3	2	4	
	2	2	1	5	
	3	1	3	6	

المصدر من إعداد الطالبتين

طريقة الحساب: التكرار × الدرجة المرجحة = التكرار المرجح

من خلال الجدول (46) نلاحظ أن العلاقات الجيدة مع الزملاء احتلت المرتبة الأولى، تليها في المرتبة الثانية تحسين طبيعة وظروف العمل، أما نمط الإشراف فقد احتل المرتبة الثالثة، وفرص الترقية في المرتبة الرابعة وبالنسبة لساعات العمل فقد احتلت المرتبة الخامسة، أما المرتبة السادسة والأخيرة فقد كانت من نصيب الأجور والرواتب، وعليه نستنتج أن الصحفيين في

جريدة جيجل الجديدة تهمهم العلاقات الجيدة مع الزملاء، لمعني كلما كانت العلاقات جيدة مع الزملاء في العمل كلما كان رضى الصحفيين مرتفع والعكس صحيح، فالعلاقات تلعب دور مهم بين الزملاء داخل المؤسسة الصحفية.

خلاصة :

من خلال الدراسة التطبيقية ، وبعد تحليل نتائج الإستبيان توصلت الدراسة إلى أن مستويات الرضا الوظيفي في جريدة جيغل الجديدة متوسطة، حيث أظهرت النتائج وجود تأثير مرتفع لظروف العمل المادية والمعنوية على زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى القائمين بالإعلام في جريدة جيغل الجديدة، وكذلك الأمر بالنسبة لرضا الصحفيين عن العلاقات الإنسانية بين الزملاء والرؤساء، وكان العكس بالنسبة لرضاهم عن فرص الترقية و الحوافز، فهذه العوامل وجدنا أن لها تأثير على مستوى الرضا الوظيفي لدى القائمين بالإعلام .

نتائج الدراسة :

أظهرت الدراسة الميدانية التي قمنا بها حول الرضا الوظيفي لدى الصحفيين في جريدة جيغل الجديدة النتائج التالية:

✓ تبين أن نسبة 94.11% وهي الأغلبية الساحقة من الصحفيين بجريدة جيغل الجديدة راضين عن العمل في الصحيفة لأن العمل يشعرهم بالاستقرار النفسي والوظيفي، وبالتالي هذا سيساهم في تحقيق الرضا الوظيفي.

✓ تبين أن نسبة 56.25% راضين عن عدد ساعات العمل بسبب تنظيم ساعات العمل، أما نسبة قليلة من الصحفيين 17.64% غير راضين عن عدد ساعات العمل لأن الدخل المادي أقل بكثير من الجهد المبذول وساعات العمل المطلوبة كبيرة.

✓ تبين أن نسبة 88.23% راضون عن عدالة توزيع المهام بين الصحفيين لأن المهام الموكلة للصحفيين واضحة وتتوافق مع قدراتهم ومهاراتهم حسب وجهة نظرهم.

✓ أوضحت الدراسة أن معظم الصحفيين يقرون بأن مؤسستهم الصحفية توفر لهم المتطلبات الوظيفية في تأدية عملهم من أجهزة وأدوات متطورة، أما نسبة قليلة من الصحفيين 11.76% فتقر أن مؤسستهم لا توفر المتطلبات الوظيفية في تحسين العمل من أجهزة حديثة ومكاتب.

✓ تبين أن نسبة 52.94% من الصحفيين يجدون سهولة في تأدية عملهم ولا توجههم صعوبات أثناء القيام بأدائهم الوظيفي لتوفر الموارد والإمكانيات ووضوح إجراءات العمل وكذا وضوح سياسة المؤسسة الصحفية، ونسبة 47.05% كانت إجاباتهم بنوعا ما.

✓ تبين أن نسبة 70.58% من الصحفيين في جريدة جيغل الجديدة يرون بأن وظيفتهم تحتوي على مهام متنوعة ويشعرون بالحماس أثناء تأدية العمل، كما أنها تتيح لهم فرص الإبداع والإبتكار.

✓ تبين أن نسبة 82.35% من الصحفيين العاملين بجريدة الجريدة يشعرون بالإنتماء لمؤسستهم الصحفية لأنها تتوافق مع ميولاتهم و اهتماماتهم وبالتالي هذا ما سيساهم في الرفع من مستوى الرضا الوظيفي.

✓ تبين أن نسبة 88.23% من الصحفيين تربطهم علاقة طيبة بين الزملاء وهذا يشير إلى مستوى التماسك بين أفراد المؤسسة الواحدة وهو ما يعود إلى بناء علاقات يسودها الود والتفاهم والإنتماء روح الفريق الواحد وبالتالي هذا ما سيرفع من مستوى الرضا الوظيفي .

✓ تبين أن نسبة 76.47% من الصحفيين راضون عن أسلوب التواصل بينهم وبين الإدارة من خلال وسائل الإتصال، فهذا يعني أنه يوجد رضا لدى الصحفيين عن العلاقة بين الإدارة والصحفيين ووجود اهتمامات واتصالات.

✓ توصلت الدراسة أن نسبة 29.41% من الصحفيين راضون عن الأجر الذي يتقاضوه لأن الأجر الذي يحصلون عليه يتناسب مع الجهد المبذول، أما نسبة 23.52% غير راضون عن الأجر لأن الجهد أكثر من الأجرة والأجرة غير كافية للمعيشة، وهذا ما ينعكس سلبا على مستوى الرضا لدى الصحفيين.

✓ تبين الدراسة أن معظم القائمين بالإعلام يقرون بأن الأساس الذي يعتمد في الترقية هو الكفاءة بنسبة قدرت 58.82%، أما البعض الآخر فأقروا أنها تعتمد على الكفاءة والأقدمية معا بنسبة 41.17%، وكانت نسبة رضا الصحفيين بجريدة الجريدة عالية على آلية الترقيات المعتمدة في الجريدة لأنها تخضع لأسس ومعايير واضحة وتشمل جميع الموظفين دون امتياز.

✓ تبين الدراسة أن الصحفيين بجريدة الجريدة يشعرون بحماس أكبر للعمل حين يحصلون على حوافز، وبالتالي يزيد حماسهم وإقبالهم على العمل فهذا يساهم في الرفع من أدائهم الوظيفي بشكل ممتاز.

✓ بينت الدراسة أن نسبة 57.05% من الصحفيين لم يحصلوا على ما يستحقونه من ترقيات وحوافز وهذا ما سيؤثر على مستوى الرضا الوظيفي لديهم .

✓ بينت نتائج الدراسة أن العلاقات الجيدة مع الزملاء في الجريدة أنها من العوامل المؤثرة بدرجة كبيرة على مستوى الرضا الوظيفي لديهم فاحتلت المرتبة الأولى بمجموع (69)، والمرتبة الثانية كانت لتحسين طبيعة وظروف العمل، وتليها فرص الترقية ثم ساعات العمل وفي الأخير بمجموع (47) لعامل الأجور والرواتب، ويشير ذلك إلى أن العامل المادي رغم كونه عاملا حاسما فهو لم يكن كذلك في بيئة جريدة جيحل المحلية باعتبار العلاقات مع الزملاء حققت أعلى مرتبة حسب وجهة نظره.

توصيات الدراسة :

في ضوء الإطار النظري للدراسة والنتائج التي أسفرت عنها الدراسة الميدانية نتقدم بالتوصيات

التالية :

- ✓ 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.
- ✓ تعزيز وتطوير وتحديث بيئة العمل من خلال وضع نظم كاملة من أدوات ووسائل تسهل على الصحفيين عملهم وتوفر لهم كافة الإمكانيات للعمل بالطرق المريحة.
- ✓ منح القائمين بالإعلام فرصة للمشاركة في اتخاذ القرارات لرفع مستوى الرضا الوظيفي لدى القائم بالإعلام.
- ✓ يجب الإهتمام بالعلاقات الإنسانية داخل جريدة جيحل الجديدة بين الزملاء في العمل، وذلك من أجل خلق مناخ يسوده التعاون والتفاهم وتعزيز المشاركة فيما بينهم بما يسهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم.
- ✓ الإهتمام الدائم والمستمر على إنسانية العلاقة بين الإدارة والقائمين بالإعلام والحرص على تأمين جو مهني سليم عبر قنوات فاعلة تمكن الجانبين من التواصل وحل كل الإشكالات التي يمكن أن تعيق العمل وتحد من عناصر تحقيق الرضا الوظيفي.

✓ يجب الإهتمام ببيئة العمل الصحفي والأخذ بعين الإعتبار الصعوبات والضغوطات والمشكلات التي يواجهها القائمين بالإعلام في الجريدة، وذلك من أجل التقليل من هذه الضغوطات.

✓ تحسين وتطوير سلم الرواتب المعمول به في جريدة جيجل الجديدة، بحيث يعمل على تحقيق مستوى عالي من الإشباع للحاجات وبما يتناسب مع المتطلبات المعيشية، حسب أسس ومعايير محددة، والعمل على زيادة العائد المادي ليناسب الجهود الذي يبذله الصحفيين، بما يحقق الرضا الوظيفي ويعطي دافعية للعمل.

✓ يجب الإهتمام بفرص الترقية وأن تكون الترقية بقواعد تتسم بالمساواة والعدالة والكفاءة.

✓ ضرورة تحسين شروط العمل من حوافز مادية وترقيات ومكافأة للصحفيين بما يضمن لهم الإستقرار الوظيفي في الجريدة.

✓ مراعاة وجهات نظر الصحفيين ومواقفهم بشأن ما يرونه مناسبا من ناحية عوامل تكوين الرضا الوظيفي لديهم.

خاتمة :

من خلال دراستنا لهذا الموضوع استخلصنا أنه يوجد اختلاف في تحديد مفهوم شامل وموحد للرضا الوظيفي وكذا اختلاف العوامل المؤثرة عليه، وهو يختلف من شخص إلى آخر ومن قطاع إلى آخر، كما أن للرضا الوظيفي أهمية بالغة وكبيرة داخل المؤسسات بصفة عامة والمؤسسة الصحفية بجريدة جيغل الجديدة خاصة لما له من تأثير في الرفع من مستوى الرضا الوظيفي لدى الصحفيين.

ومن أجل تعزيز الرضا الوظيفي بجريدة جيغل الجديدة، تسعى إلى معالجة العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للقائمين بالإعلام في عملهم والتفكير في حلول جادة ومنطقية لرفع وتحقيق مستوى الرضا الوظيفي للصحفيين في الجريدة، من أجل تحسين ظروف العمل الجيدة وتحقيق العدل في توزيع المهام والحوافز والترقيات بين الصحفيين ، وهذا ما يخلق روح التعاون والمسؤولية فيما بينهم وبين الإدارة، حيث يجعلهم فريق واحد لديهم الشعور بتحقيق الأهداف المتمثلة في إعلام محلي كامل وموضوعي، خاصة وأن جريدة جيغل الجديدة هي المساهم الأول في الرضا العام للصحفيين من خلال ما تقدمه من دعم وتجهيز للأرضية الملائمة التي تبعث على إبداعه وتطويره في العمل.

ومن خلال ما جاءت به نتائج الدراسة نجد حالة من ردود الفعل الإيجابية والسلبية حول مختلف المحاور التي تضمنت العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي بجريدة جيغل الجديدة ، فجاءت ردود الفعل إيجابية فيما يخص الرضا عن العمل في جريدة جيغل الجديدة، أما ظروف العمل المادية والمعنوية التي شملت طبيعة العلاقة بين القائمين بالإعلام فيما بينهم وبين الإدارة ، محتوى العمل وأسلوب التواصل فجاءت ردود الفعل إيجابية ، وجاءت ردود الفعل سلبية فيما يخص الترقيات والحوافز المقدمة من طرف الجريدة فرغم توفرها فهي لم ترق إلى إشباع حاجات القائمين بالإعلام .

مما سبق عرضه في دراستنا تبين أن العلاقات الإنسانية في محيط العمل بجريدة جيغل الجديدة وظروف العمل هي أحد محددات الرضا الوظيفي المهمة، فهذه العلاقات تشعر الصحفيين

بالإتماء والرضا، وهذا ما أثبتته دراستنا بأن هذه العوامل تساهم في الرفع من مستوى الرضا الوظيفي لدى الصحفيين في جريدة جيجل الجديدة.

ملحق الإستمارة

استمارة بحث حول

في إطار إنجاز مذكرة الماستر في علوم الإعلام والاتصال تخصص صحافة مكتوبة وإلكترونية حول موضوع الرضا الوظيفي لدى القائم بالإعلام في الصحافة المحلية، قمنا بصياغة الإستبيان التالي، وذلك بهدف دراسة الرضا الوظيفي في المؤسسة الصحفية بجريدة جيجل الجديدة والعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، سيكون هذا الإستبيان لخدمة البحث العلمي، لذلك نرجو منكم الإجابة على كل الأسئلة بأمانة وموضوعية، لما لإجاباتكم أهمية بالغة في نتائج هذه الدراسة.

من إشراف :

من إعداد :

د. آسية العجود

-سعال نعيمة

- يسعد فلة

السنة الجامعية: 2020/2019

المحور الأول: البيانات العامة:

أنثى

ذكر

01-الجنس :

أكثر من 40

أقل من 30 من 30 إلى 40

02-السن :

03-الحالة الإجتماعية: أعزب متزوج مطلق أرمل

04-المستوى التعليمي: ثانوي ليسانس ماستر ماجيستير دكتوراه

05-كم مدة خبرتك الصحفية: أقل من 5 سنوات من 5 سنوات حتى 15 من 15 إلى سنة من 25 سنة فأكثر

06-ما هو منصبك الصحفي الذي تمارسه :

رئيس تحرير نائب رئيس تحرير مدير التحرير رئيس قسم
مخرج محرر مراسل مصور رسام أخرى تذكر

المحور الثاني: ظروف العمل:

07-هل أنت راض عن عملك في الصحيفة:

نعم لا

-إذا كانت إجابتك ب نعم، فما هي جوانب الرضى:

الشعور بالإستقرار الوظيفي الإستقرار النفسي والاطمئنان ظروف الأمن والسلامة
العمل يمنحني المكانة الإجتماعية تعزيز المكانة الشخصية وتقدير الذات
أخرى تذكر.....

-إذا كانت إجابتك ب لا، فما هي جوانب عدم الرضى:

تدني فرص الإستقرار الوظيفي الشعور بالقلق والتوتر عدم توفر الأمان الوظيفي
عدم وجود عقود عمل غياب نظام التأمين والمعاشات أخرى تذكر.....

08- ماهي عدد ساعات عملك في المؤسسة الصحفية:

أقل من 5 ساعات بين 5 و8 ساعات أكثر من 8 ساعات

09- هل أنت راض عن ساعات عملك:

نعم لا نوعا ما

- إذا كانت إجابتك ب نعم أذكر جوانب الرضى:

تنظيم ساعات العمل وفر أوقات الراحة أثناء الدوام تتناسب مع الراتب
تتلاءم ساعات العمل مع مسؤولياتي الأسرية أخرى تذكر.....

- إذا كانت إجابتك ب لا، أذكر جوانب عدم الرضى:

ساعات العمل المطلوبة مني كبيرة عدم تنظيم ساعات العمل أضطر للعمل
لساعات إضافية المكوث في العمل فترة طويلة بسبب مشاكل عائلية أخرى
تذكر.....

10- هل أنت راض عن عدالة توزيع المهام بين الموظفين:

نعم لا نوعا ما

- إذا كانت إجابتك ب نعم أذكر لماذا :

المساواة في توزيع واجبات العمل التوافق مع القدرات والمهارات
توزيع المهام حسب الإختصاصات والإمكانيات المهام الموكلة إلي واضحة
أخرى تذكر.....

- إذا كانت إجابتك ب لا أذكر لماذا:

عدم توافق المهام مع الإختصاصات والإمكانيات التمييز في توزيع المهام

سوء التنظيم وتوزيع الأدوار المسؤوليات الموكلة إلى متغيرة أخرى تذكر.....

11-هل توفر مؤسستك الصحفية المتطلبات الوظيفية في تحسين عملك الصحفي:

نعم لا نوعا ما

-إذا كانت إجابتك ب نعم أذكر لماذا :

توفر الأجهزة والأدوات المتطورة توفر الإضاءة والتهوية ملائمة مقاعد المكاتب
نظافة مكان العمل أخرى تذكر.....

-إذا كانت إجابتك ب لا أذكر لماذا :

عدم توفر المكاتب و الأجهزة كثرة الضوضاء في مكان العمل سوء الإضاءة
والتهوية في العمل إنقطاع الكهرباء لساعات طويلة عدم توفر الأجهزة الحديثة
أخرى تذكر.....

12-هل توجد سهولة في تأدية عملك:

نعم لا نوعا ما

-إذا كانت إجابتك ب نعم لماذا:

توفر الموارد والإمكانات سرعة الحصول على المعلومات سرعة إنجاز المهام
الصحفية وضوح إجراءات العمل وضوح سياسة المؤسسة الصحفية
أخرى تذكر.....

-إذا كانت إجابتك ب لا لماذا:

عدم وضوح المهام نقص الموارد والإمكانيات صعوبة التواصل مع المصادر
الإخبارية مضايقات الزملاء النظام الإداري يفرض قيود التعب والإرهاق
بعد نهاية العمل أخرى تذكر.....

13- هل تحتوي وظيفتك على مهام متنوعة :

نعم لا نوعا ما

-إذا كانت إجابتك ب نعم أذكر لماذا:

تتيح فرص الإبداع والابتكار الإثارة والتنوع في العمل
أشعر بالحماس أثناء تأدية العمل المشاركة في المؤتمرات والندوات أخرى تذكر....

-إذا كانت إجابتك ب لا أذكر لماذا:

أشعر بالملل والروتين في العمل قلة فرص الإبداع والابتكار في العمل

أخرى تذكر.....

14- هل تقييم رئيسك لعملك يجلب لك الرضا:

نعم لا نوعا ما

-إذا كانت إجابتك ب نعم أذكر لماذا:

الرضا والإرتياح الثقة بالنفس بدل جهد أكبر زيادة فرص مستوى
الطموح والتقدم أخرى تذكر.....

-إذا كانت إجابتك ب لا أذكر لماذا:

التوتر والقلق الإستياء قلة فرص الإبداع والإبتكار
انعدام الثقة بالنفس اللامبالاة وعدم إتقان العمل أخرى تذكر.....

15- هل رئيسك يفوضك لاتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل:

نعم لا نوعا ما

المحور الثالث: العلاقات داخل العمل:

16- هل تشعر بالإنتماء للمؤسسة الصحفية التي تعمل بها:

نعم لا نوعا ما

- إذا كانت إجابتك ب نعم أذكر لماذا :

العمل يتناسب مع أهدافي يتناسب مع قيمي تتوافق مع ميولي واهتماماتي
المشاركة في صنع القرارات التعبير عن الذات وحرية الرأي التعبير
أخرى تذكر....

-إذا كانت ب لا أذكر لماذا :

التمييز بين الزملاء في العمل لايقات الرؤساء الإختلاف في المبادئ والشخصيات
عدم القدرة عن التعبير عدم المشاركة في صنع القرارات
أخرى تذكر.....

17- هل يقدر رؤساءك ما تقوم به من عمل:

نعم لا نوعا ما

18- هل تربطك علاقة طيبة بزملائك في العمل :

نعم لا نوعا ما

-إذا كانت إجابتك نعم أذكر لماذا

علاقة يسودها الود والتفاهم تتسم بالإيجابية تبادل الخبرات والمعلومات الجديدة
الإنتماء إلى فريق الزملاء في العمل أخرى تذكر.....

-إذا كانت إجابتك ب لا أذكر لماذا :

علاقات تسودها الأنانية علاقة متوترة المنافسة غير الشريفة

-علاقة رسمية يغلب عليها الإنتماء للعمل فقط أخرى تذكر.....

19-هل أنت راض عن أسلوب التواصل بين الموظفين والطاقم الإداري لجريدة جيجل

الجديدة :

نعم لا نوعا ما

-إذا كانت الإجابة ب نعم أذكر لماذا:

سهولة التواصل مع الرئيس العلاقة ودية مع الرئيس توفير مساحات مخصصة للحوار
والنقاش تقدير واهتمام الإدارة التعاون في حل المشاكل والتغلب عليها

-إذا كانت إجابتك ب لا أذكر لماذا:

- صعوبة التواصل مع الرئيس تفاقم الصراعات والضغوط التنظيمية

-إصدار التعليمات دون مناقشة أخرى تذكر.....

20- ماهي الضغوط التي تتعرض لها وتؤثر في عملك الصحفي: (يمكنك اختيار أكثر من إجابة

الضغوط الإجتماعية الإرهاق والتعب غياب الحوار سياسة المؤسسة
الصحفية أخرى تذكر

المحور الرابع: علاقة الأجر والحوافز بالرضا الوظيفي

21- ما هو الأجر الذي تتقاضاه في عملك:

أقل من 20.000 دج 20.000 إلى 30.000 دج 30.000 إلى 40.000 دج أكثر من 40.000 دج

22- هل أنت راض عن الأجر الذي تتقاضاه

نعم لا ما

- في حال الإجابة ب نعم فهل يعد ذلك الى:

- الراتب يحقق لي الإستقرار الأسري يلبي احتياجاتي يتناسب مع الجهد الذي أبدله

- يتوافق مع مستوى المعيشة أخرى تذكر

- في حالة الإجابة ب لا فهل يعد ذلك الى :

جهدك أكثر من الأجر الأجرة غير كافية للمعيشة الأجرة أكثر من الجهد الذي

تبذره لا يلبي احتياجاتي العائلية أخرتذكر

23- على أي أساس تتم الترقية في مؤسسة الصحفية:

الأقدمية الكفاءة معا

24- هل أنت راض عن قواعد الترقيات في عملك

نعم لا وعا ما

- إذا كان إجابتك ب نعم أذكر لماذا :

غياب الجهوية في عملية الترقية على أساس الأداء والكفاءة

على أساس معايير واضحة وعادلة تشمل جميع الموظفين دون امتياز

الموضوعية أخرى تذكر.....

- إذا كانت إجابتك ب لا أذكر لماذا :

الجهوية في عملية الترقية المحسوبية القرابة تدخل الذاتية

أخرى تذكر.....

25- هل تصبح أكثر إنتاجية عندما تتحصل على حوافز :

نعم لا

26- هل حصلت على ما تستحق من ترقية وحوافز:

نعم لا نوعا ما

- في حالة الإجابة ب نعم أذكر لماذا

ترتبط بالأقدمية تطبيق مبدأ المكافأة والحوافز الإضافية

يتناسب مع الجهد الذي أبدله تتناسب مع المؤهلات العلمية أخرى تذكر.....

- في حالة الإجابة ب لا أذكر لماذا:

انعدام الحوافز المادية غياب العدالة في الترقيات وتوزيع الحوافز

لا تتناسب مع الجهد المبذول لا تتناسب مع المؤهلات العلمية أخرى تذكر.....

27- من وجهة نظرك ماهي العوامل التي تؤثر بدرجة كبيرة على مستوى الرضا الوظيفي (رتبها بالأرقام):

الأجور والرواتب نمط الإشراف تحسين طبيعة وظروف العمل عدد
ساعات العمل فرص العلاقة الجيدة مع الزملاء أخرى تذكر

.....

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولا: المعاجم والقواميس

- 1- ابن المنظور. (2005). لسان العرب (4). المجلد 5. بيروت.
- 2- الخليلي أحمد، طارق سيد. (2008). معجم مصطلحات الإعلام - إنجليزي عربي - (ط4).
- 3- قاسمي، ناصر. (2017). مصطلحات أساسية في علم الإجتماع والإتصال. ديوان المطبوعات الجامعية.
- 4- المنهل، سهيل. (2007). قاموس فرنسي عربي. بيروت: دار الأدب.

ثانيا: الكتب

- 5- أنور سلطان، محمد سعد. (2004). السلوك التنظيمي. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة .
- 6- بخوش، أحمد، معيرش، موسى. (2009). مدخل إلى المنهجية العامة. الجزائر : دار الكتاب الحديث
- 7- بدر، أحمد. (1982). أصول البحث العلمي ومناهجه (ط6). دم: المكتبة الأكاديمية .
- 8- بدوي، محمد عبد الرحمان عبد الله. (2002). مناهج وطرق البحث الاجتماعي. مصر: دار المعرفة الجامعية.
- 9- بن مرسللي، أحمد. (1998). مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والإتصال. الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية.
- 10- الجوهري، محمد وآخرون. (1992). دراسة الإعلام والإتصال. القاهرة : دار المعرفة الجامعية. الإسكندرية.
- 11- الحيزان، محمد بن عبد العزيز. (2004). البحوث الإعلامية أسسها، أساليبها، مجالاتها (ط2). الرياض: فهرسة مكتبة فهد الوطنية للنشر .

12-ختاتنة، سامي، أبو سعد، أحمد عبد اللطيف.(2010).علم النفس الإعلامي. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

13-رجحي عليان، مصطفى، غانم، عثمان محمد.(2000)مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق (ط1).عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.

14-شاويش، مصطفى نجيب.(1996).إدارة الموارد البشرية (ط1).عمان: دار الشروق .

15-شاويش، مصطفى نجيب.(2005).إدارة الموارد البشرية. عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.

16-صقر عاشور، أحمد.(1983).إدارة القوى العاملة.بيروت: دار النهضة العربية.

17-صقر عاشور، أحمد.(2005). السلوك الإنساني في المنظمات. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.

18-عبد الباقي، صلاح الدين.(2003).السلوك التنظيمي -مدخل تنظيمي معاصر-مصر: دار الجامعة الجديدة. الإسكندرية .

19-عبد الباقي، صلاح الدين محمد.(2011)إدارة الموارد البشرية. الإسكندرية: مطبعة الدار الجامعية

20-عبد الحميد، محمد.(1993).دراسات الجمهور في بحوث الإعلام (ط1).مصر: عالم الكتاب

21-عبد الحميد، محمد.(1997).نظريات الإعلام واتجاهات التأثير (ط1).القاهرة: عالم الكتاب.

22-عبد اللطيف، حمزة.(2002).الإعلام له تاريخه ومذاهبه. القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.

23-عبد اللطيف عمر، عصام(2005).الرضا الوظيفي ومهارات إدارة ضغوط العمل. القاهرة: نيوليك للنشر والتوزيع والتدريب.

24-عبد المومن، علي معمر.(2008).مناهج البحث في العلوم الإجتماعية الأساسية والتقنيات والأساليب(ط1). بنغازي: دار الكتب الوطنية.

25-عبيدات، محمد، أبو النصار، محمد، مبيضين، عقلة.(1999).منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات.عمان: دار وائل للنشر والتوزيع .

26-العدوي، فهمي.(2010).إدارة الإعلام (ط1).الأردن :دار أسامة للنشر والتوزيع.

27-عكاشة، محمد فتحي.(1999)علم النفس الصناعي الإسكندرية: مطبعة الجمهورية.28-عواجي

صلوي، عبد الحافظ.(2011).نظريات التأثير الاعلامية جمع وتنسيق أسامة بت مساعد المحيا تمت

بتاريخ 2011/06/25 . دم : دن

29-فرجاني، علي معمر. (2015) مهارات المتحدث الإعلامي-طريقك للمنصات الإعلامية -

(ط1).القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع .

30-فرج، طريق شوقي.(2002).السلوك القيادي وفعالة الإدارية. القاهرة : دار غريب للنشر

والتوزيع.

31-قيراط، محمد.(2006).قضايا إعلامية معاصرة(ط1).عمان :مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.

32-كافي، مصطفى يوسف. (2015).الرأي العام ونظريات الإتصال (ط1).عمان: دار حامد للنشر

والتوزيع.

33-ماهر، أحمد.(2002).السلوك التنظيمي. مدخل بناء المهارات. الإسكندرية : الدار الجامعية

الإسكندرية .

34-محمد حسن، راوية.(2000).إدارة الموارد البشرية .مصر : الدار الجامعية الإسكندرية .

35-محمد عباس، سهيلة.(2006).إدارة الموارد البشرية. مدخل استراتيجي (ط1).الأردن :دار وائل

للنشر والتوزيع.

36-محمود، سمير.(2008).الإعلام العلمي. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع .37-المشاقبة، بسام

عبد الرحمان.(2012).الإعلام الأمني(ط1). عمان :دار أسامة للنشر والتوزيع.

38-مكاوي، عماد، حسن السيد، ليلي.(1998).الإتصالات ونظرياته المعاصرة (ط1).القاهرة :

الدار المصرية اللبنانية .

39-مكي، حسن إبراهيم. (1992). المدخل إلى علم الإتصال. القاهرة: دار المعرفة الجامعية الإسكندرية.

40- المناوي، عائشة مصطفى. (1998). سلوك المستهلك (ط4). القاهرة: دار مكتبة عين الشمس. 41- نائل العواملة، حافظ. (1995). أساليب البحث العلمي. الأسس النظرية وتطبيقاتها في الإدارة(ط1). دم: دن.

42- ياسين، فضل ياسين. (2011). الإعلام الرياضي(ط1)، عمان: دار أسامة للنشر التوزيع.

ثالثا: الرسائل الجامعية

43- تيجاني يوسف، محمد الحسن. (2010). التحفيز وأثره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين في المنشآت القطاع الصناعي بالمدينة الصناعية بمكة المكرمة. (أطروحة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال). السعودية: الأكاديمية العربية البريطانية.

44- ثنيو، فاطمة الزهراء. (2010/2011) البعد المحلي في الصحافة الجزائرية. -دراسة في مضمون يومي الخبر والشروق اليومي -. (رسالة لنيل شهادة الدكتوراه تخصص وسائل الإعلام والمجتمع). قسنطينة: جامعة منتوري.

45- جاسم، نبيل. (2010). عوامل الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الصحف العراقية. -دراسة منشورة في مجلة كلية التربية 3(70) (46-47). العراق: جامعة بغداد.

46- حسن الصفدي، فلاح سلامة. (2015). استخدامات القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية في شبكات التواصل الاجتماعي والإشباع المتحققة. -دراسة ميدانية في محافظة غزة-. (رسالة لنيل شهادة ماجستير في الصحافة). فلسطين: الجامعة الإسلامية غزة.

47- حويحي، مروان أحمد. (2008). أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل. -دراسة حالة على اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة. (أطروحة لنيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال). غزة: الجامعة الإسلامية.

48- شاطر، شفيق. (2010/2009). أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية. -دراسة ميدانية بمؤسسة إنتاج الكهرباء سونلغاز جيغل - (رسالة ماجستير تخصص علوم التسيير). بومرداس: جامعة أحمد بوقرة.

49- عثمانية، عبد القادر. (2012/2011). الرضا الوظيفي عند القوائم بالإتصال في الصحافة المكتوبة الجزائرية. -دراسة ميدانية-. (مذكرة لنيل شهادة ماجستير لقسم علوم الإعلام والإتصال). الجزائر: جامعة الجزائر 3.

50- عسلي، نور الدين. (2009/2008). إدارة الصراع وأثرها على الرضا الوظيفي. -دراسة حالة مؤسسة مطاحن الحضنة ولاية المسيلة-. (مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير). الجزائر: جامعة الجزائر.

51- عكاك، فوزية. (2012/2011). القيم الخيرية في الصحافة الجزائرية الخاصة. -دراسة تحليلية ميدانية لصحيفتي الخبر والشروق اليومي-. (أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم الإعلام والإتصال). الجزائر: جامعة الجزائر 3.

52- كامل أبو ماضي، سمية. (2015). العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقوائم بالإتصال في تغطية قضية الإنقسام الفلسطيني. -دراسة تحليلية ميدانية مقارنة-. (مذكرة لنيل شهادة الماجستير تخصص صحافة) غزة: الجامعة الإسلامية.

53- محمد الغريز، عز الدين. (2018). الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الفلسطينيين وعلاقته بالأداء المهني. -دراسة ميدانية-. (مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الصحافة بكلية الآداب). غزة: الجامعة الإسلامية.

54- معجل المطيري، ريم فاطم. (2009). الرضا الوظيفي لدى الصحفيات السعوديات والعوامل المؤثرة. -دراسة وصفية مسحية للصحفيات السعوديات العاملات بالصحف السعودية اليومية المطبوعة الصادرة بالعربية-. (مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الإعلام). السعودية :جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.