

عوامل الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الصحف العراقية "دراسة ميدانية"

م.د. نبيل جاسم محمد
كلية الاعلام - جامعة بغداد

المقدمة

يتعرض الصحفيون الى ضغوط عديدة تبدأ بالمؤسسات التي يعملون فيها ومرجعية هذه المؤسسات الثقافية والسياسية ولا تنتهي بالواقع الامني. وتشكل هذه الظروف مجتمعة عوامل ضغط تؤثر في اداء الصحفيين وتمنعهم من اداء ادوارهم بطريقة مؤثرة وفاعلة الامر الذي يسهم في تعزيز شعورهم بالاحفاق في اداء واجباتهم بالمستوى المتوقع منهم من قبل المسؤولين عنهم ومن جمهور القراء.

ان احساس الصحفيين بالاحفاق أو الانزعاج أو عدم الجدوى او اي احساس سلبي مرتبط بالعمل يؤدي الى حالة من الضغط النفسي ومن ثم الاحساس بعدم الرضا وهو مفهوم يشير في اطاره العام الى مدى الاشباع الذي يحققه العمل من عدمه.

ان تحقيق الرضا الوظيفي الذي يعكسه العمل الصحفي ينعكس سلباً او ايجاباً في النتيجة النهائية على المنجز الاعلامي . واذا كانت نتيجة الرضا المتحقق من العمل ايجابية فذلك لا بد وان يؤثر حتماً بطريقة جيدة لاسيما وان المنجز الاعلامي في اساسه هو عمل ابداعي خلاق. لذلك جاء بحثنا هذا لدراسة عوامل الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال بالصحف العراقية لأن نجاح العمل الصحفي يتطلب تحقيق درجة عالية من القناعة اذ عند غيابها نصبح امام مشكلة جوهرية تضاف الى كم المشاكل التي تعاني منها الصحافة العراقية.

أولاً : منهجية البحث

مشكلة البحث : يعمل القائمون بالاتصال في مجال الصحافة في ظل أوضاع صعبة وفي بعض الاحيان أوضاع معقدة وخطيرة.

وفي مثل هكذا بيئة للعمل تمثل عوامل الرضا الوظيفي احد العوامل المهمة للتخفيف عن كاهل الصحفيين وتسهيل مهامهم الاتصالية مع الجمهور واداء مهامهم الاعلامية بالشكل المطلوب والمرضي.

ومن هنا تأتي مشكلة البحث.

أهمية البحث:

تأتي أهمية البحث في أنه يساعد ادارات الصحف العراقية والمسؤولين فيها على معرفة أهم عوامل الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الصحف التي يعملون فيها وبما يسهم في تحقيق بيئة مناسبة وجيدة للعمل الصحفي مما ينعكس ايجاباً بصورة اجمالية على تحسين وادامة ادائهم الاعلامي بالشكل والدرجة المطلوبة.

أهداف البحث :

يهدف البحث الى معرفة :

١. مدى رضا القائمين بالاتصال في الصحف العراقية اليومية وظيفياً في مواقع عملهم والتي يمارسون فيها وظائفهم وقت اجراء البحث.
٢. اكثر عوامل الرضا الوظيفي اهمية للقائمين بالاتصال في الصحف العراقية.
٣. الاسباب المؤدية الى تشكيل عوامل الرضا الوظيفي بتقدير القائمين بالاتصال في الصحف العراقية.
٤. الصعوبات أو مشكلات التكيف لدى القائمين بالاتصال في الصحف العراقية مع بيئة العمل في الصحف التي يعملون فيها.

منهج البحث:

استعمل الباحث المنهج الوصفي التحليلي في بحثه فهو المنهج الانسب لطبيعة البحث.

مجتمع البحث:

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

عينة البحث:

تمت المعاينة في البحث بطريقة العينة العشوائية واختير افراد العينة كما في الجدول رقم (١). وقد تم توزيع (١٧٠) استمارة بلغ عدد المسترجع منها (١٥٠) أستمارة وبذا فأن المجموع الكلي لعينة البحث بلغ (١٥٠) مبحوثاً.

سمات عينة البحث: صفات المبحوثين كما مبين في الجداول (٢) و (٣) و (٤) و (٥) .

جدول رقم (١) عينة البحث موزعة حسب الصحف المبحوثة

النسبة المئوية	اعداد المبحوثين	الصحيفة
١٦ %	٢٤	الصباح
١٠ %	١٥	المشرق
٩,٣٣ %	١٤	المدى
٨,٦٧ %	١٣	العالم
٨ %	١٢	الدستور
٨,٦٧ %	١٣	البيئة الجديدة
٨ %	١٢	الاتحاد
٧,٣٣ %	١١	الاخبار
٧,٣٣ %	١١	الجريدة
٨,٦٧ %	١٣	التاخي
٨ %	١٢	المؤتمر
١٠٠ %	١٥٠	المجموع

جدول رقم (٢) يوضح جنس المبحوثين

النسبة المئوية	العدد	الجنس
٦٢,٦٧	٩٤	ذكور
٣٧,٣٣	٥٦	اناث
١٠٠ %	١٥٠	المجموع

جدول رقم (٣) يوضح سنوات العمل في مجال الصحافة

النسبة المئوية	العدد	سنوات الخبرة للمبحوثين
٣٠,٧٦	٤٦	٥ سنوات فما دون
٤٢	٦٣	١٠-٥
٢٤	٣٦	٢٠-١٠
٣,٣٣	٥	اكثر من ٢٠ سنة
١٠٠ %	١٥٠	المجموع

جدول رقم (٤) يوضح اعمار المبحوثين

اعمار المبحوثين	العدد	النسبة المئوية
٣٥-٢٥	٩٥	٦٣,٣٣
٤٥-٣٥	٤٤	٢٩,٣٣
٥٠-٤٥	٦	٤
اكثر من ٥٠ سنة	٥	٣,٣٣
المجموع	١٥٠	%١٠٠

جدول رقم (٥) يوضح التحصيل الدراسي للمبحوثين

التحصيل الدراسي	العدد	النسبة المئوية
اعدادية	٩	٦
دبلوم	١٥	١٠
بكالوريوس	١١٥	٧٦,٦٧
شهادة عليا	١١	٧,٣٣
المجموع	١٥٠	%١٠٠

مجالات البحث:

المجال الزمني: يمثل المجال الزمني للبحث للمدة من ٢٠١٠/٤/١م ولغاية ٢٠١٠/٥/٣١م

المجال المكاني: يمثل الصحف العراقية اليومية.

أدوات البحث:

الاستبانة: تم تنظيم استبانة لغرض معرفة اجابات المبحوثين بشأن تساؤلات البحث .

الاساليب الاحصائية: تم استعمال التكرارات والنسب المئوية في استخلاص نتائج البحث الميداني

المقابلات الشخصية مع عينة البحث

الصدق والثبات:

الهدف: اعتمد الباحث طريقة الصدق الظاهري للوصول الى صدق الاستبانة بان تم عرضها على

مجموعة من المحكمين.*

وبعد ان تم اخذ الملاحظات والتعديلات التي أبدوها على الصيغة الاولية للاستبانة

اعتمدت بشكلها النهائي .

الثبات: لغرض الوصول الى ثبات الاستبانة تم اعتماد طريقة التقييم النصفي وبعد ان تم تقويمها

بمعادلة (سبيرمان - براون) تبين ان معادلة الثبات ٠,٨٢ من هنا يتبين ان الاستبانة تتمتع بثبات

عال.

ثانياً: أهمية الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الصحافة

حظي موضوع الرضا الوظيفي باهتمام الباحثين والدارسين ويعد من اهم العوامل التي تؤثر على اعطاء كل من ينتظم في العمل تحت غطاء مؤسسة لها بنية ادارية وفي جوانب حياته المهنية برمتها، لذا ظهرت الكثير من النظريات التي حاولت تفسير الرضا الوظيفي (1) . ويعاني العاملون في وسائل الاعلام العراقية من الضغوط الادارية ذاتها التي يعاني منها كل من يعمل في اطار مؤسساتي ويؤثر بشكل وأخر في طبيعة الانجاز النهائي، بل يمكن ان يشكل عدم الرضا الوظيفي في وسائل الاعلام رد فعل سلبي يؤثر بشكل مباشر على انتاج وسائل الاعلام ومن ثم حول المعلومات التي تصل الى الجمهور المستهدف.

واهتمت نظرية الادارة المادية على يد روادها تاييلور (Taylor) وفايول (Fayol) وفيبر (Feber) بالحوافز المادية اذ ركزت هذه النظرية على ان الحافز الجانب المادي ووفرتة هي الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل(2) .

وهناك زوايا اخرى يمكن عن طؤيقها تفسير علاقة الفرد بالمؤسسة ومنها نظرية العامل لهرزبرج (Hanzberg) والتي بموجبها هناك مجموعتان من العوامل، احدهما تعد بمثابة دوافع تؤدي الى رضا العاملين عن اعمالهم وقد حصرها في احساس الفرد الانجاز، وتحمل المسؤولية وتوفير فرص الترقية لوظيفة اعلى، اما المجموعة الاخرى فيعدها بمثابة دوافع تؤدي الى عدم رضا العاملين عن اعمالهم، وقد حصرها في الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الادارة أو الاشراف أو القيادة(3).

اما فروم (Vroom) فقد فسر مفهوم الرضا الوظيفي على اساس أن عملية تحقيق الرضا من عدمه تحدث نتيجة المقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل.

وتؤكد المدرسة الانسانية ان الاهتمام بالجانب الانساني يعد اكثر جدوى وتحقيقاً للاهداف المرسومة من قبل المؤسسة، وفي الامر ذاته يشير (ثورن) الى ان العوامل المادية لم تكن الحافز الوحيد المحقق للرضا بل هناك عوامل اخرى وجدانية ونفسية في المقام الاول(4).

ومع اختلاف النظريات التي فسرت الرضا الوظيفي فقد اختلفت التوصيفات في تعريفه، فهو مجموعة من الاحاسيس الجميلة من قبول وسعادة يشعر بها الموظف تجاه وظيفته ومنها متعة العمل ومتعة الحياة .

وفي رؤية اخرى كما يفسرها (سكاريل) انه زيادة المكافأة التي يحصل عليها الفرد في العمل مقارنة بما كان يتوقع(5).

وذهب (هربرت) في تعريفه للرضا الوظيفي الى أنه مشاعر الافراد تجاه اعمالهم، التي تعتمد على ما يعتقد ان العمل يتجه له حالياً، أي الإدراك بما هو كائن وما ينبغي ان تحققه وظيفته^(٦).

ويشير (نيستين) الى ان الرضا الوظيفي هو محصلة الشعور الذي يدركه الفرد عن طريق عمله بالمؤسسة، والذي يتكون من مجموعة من الاتجاهات التي يكونها عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها، والاجر الذي يحصل عليه وعن فرص الترقية المتاحة وعن علاقاته مع مجموعة العمل التي ينتمي لها وعن الخدمات التي تقدمها المؤسسة له^(٧).

ان الرضا الوظيفي يتكون من مجموعة من العناصر تشمل الاستمتاع بالعمل، والترابط بين المؤسسة والعاملين فيها والعلاقة الجيدة بين المرؤوسين ورؤسائهم وكذلك الاحساس باهمية دور الشخص في المؤسسة وتقدير وحرص المؤسسة وتحقيق انجاز فاعل^(٨).

وفي بيئة العمل الصحفي لا يكفي ان يكون الصحفي قادراً على انجاز العمل فحسب و انما الاهم هو توافر الرغبة تجاه العمل ولكي تنشط هذه الرغبة على ادارة المؤسسات الصحفية ان تسعى الى اشباع حاجات الصحفيين العاملين لديها وان تكبح كل ما من شأنه ان يؤثر في تشكيل السلوك الانساني في بعده السلبي كي يندفع الصحفيون تجاه القيام بالفعاليات والانشطة المطلوبة منهم وهم في حالة معنوية جيدة

ان الرضا الوظيفي يتحقق بقبول الانسان وظيفته كما هي وقيامه باستغلال سبل الرضا كلها المتاحة له عن طريقها ويرتبط بالوظيفة الواحدة اكثر من مصدر لتحقيق الرضا، فالانسان قد يشعر بالارتياح نتيجة ارتفاع ادائه في العمل او جودة عمله او تعلم مهارات جديدة او العمل كجزء من فريق العمل وكذلك مساعدة الزملاء او زيادة قدراته الشخصية او حتى تلقي الثناء فيمكن لأي موظف الحصول على عشرة مصادر للشعور بالرضا على الاقل^(٩).

وقد تحصل عند العديد من الصحفيين حالة من عدم الرضا تجاه عملهم وهي حالة نفسية او ردة فعل تصيب هؤلاء بعد تعرضهم لظروف معينة مخالفة للمألوف او المتوقع او المتعارف عليه^(١٠).

وتختلف ردود افعال وتصرفات هؤلاء الاشخاص باختلاف الاسباب او المسببات كما قد تختلف باختلاف التكوين النفسي وقد تختلف باختلاف العقائد والديانات كما قد تختلف باختلاف البيئة المحيطة للانسان او اختلاف المستوى التعليمي والثقافي للأفراد.

وينبغي ان يكون الرضا الوظيفي من الموضوعات التي تحظى باهتمام الادارة العليا في المؤسسة لذا فان زيادة الرضا لدى الموظفين سيسهم في تحسين ادائهم .

ان تحقق الرضا الوظيفي عند الافراد له أهميته واثاره التي تظهر في استنفار طاقات ومواهب العاملين كافة بالمؤسسة لتقديم أفضل ما عندهم لتحقيق أهداف المؤسسة والمحافظة على الرصيد الاستثماري البشري والفني والخبراتي للمؤسسة من التسرب والضياع وكذلك تعزيز قدرة المؤسسة على تحقيق اهدافها بفاعلية في وجه أية تحديات تواجهها. وهذا كله يحدث تطورا بل تحولاً ملحوظاً في نظم الادارة والتسويق الحديثة. ويرى اخرون أن تحقيق الرضا الوظيفي الداخلي للعاملين بالمؤسسة يؤدي الى تحسين وتطور وتجديد مستوى المنتج النهائي للمؤسسة وكسب رضا وولاء وانتماء العميل للمنتج النهائي.^(١١)

اذ ان الرضا الوظيفي هو مساوٍ للاستقرار الوظيفي ومن ثم يؤدي الى قدر جيد من الاستقرار العام والقدرة على تحقيق أهداف المؤسسة.

ان تحقيق الرضا الوظيفي يعتمد على مستوى الطموح لدى الافراد فكلما كان مستوى الطموح متساوٍ عند الافراد فإن الاختلاف يمتد الى درجة الرضا التي ينشرها الافراد، فمثلاً نجد بعض الافراد لم يصلوا الى درجة الرضا المنشود لأنهم لم يرتقوا المستويات العليا في الهيكل التنظيمي على عكس الاخرين الذين يتميزون بدرجة من الرضا نتيجة لاشباع حاجاتهم ووجودهم في مراكز وظيفة راغبين فيها^(١٢).

وعليه فان الانسان يسعى الى تحقيق أهداف عشوائية الا أن السلوك الانساني ينشأ كذلك نتيجة لسبب أو اسباب معينة ويتحدد اتجاه السلوك وشدته ودرجة الاصرار فيه والمثابرة بفعل دوافع معينة اي أن السلوك الانساني وبمظاهره المختلفة (الظاهري وغير الظاهري) مظهر أساس من مظاهر السلوك يتأثر بشكل ونوعية العوامل الثلاثة الاتية وهي : السبب، الهدف، والدوافع^(١٣).

وعليه فان دراسة السلوك الانساني في العمل يتركز اساساً على قدرة المدير الاداري في فهم الافراد وحاجاتهم ورغباتهم ودوافعهم واسباب السلوك الذي يصدر عنهم في مواقف العمل المختلفة وقد دلت الدراسات على ان نشاط وتحمل الافراد هو تعبير مادي عن سلوكهم ومن ثم فان السلوك الانساني يعني مجموعة التصرفات والحركات والانشطة التي تظهر بحركات الانسان المتنوعة^(١٤).

فهناك الحديث والتصرف مع الزملاء في العمل وشكل اداء العمل وتأدية الواجبات والشعور بالمسؤوليات الخاصة بالعمل وقد يصدر عن الفرد الواحد منا أكثر من سلوك ونشاط في آن

واحد، كالتحدث مع زميل في العمل والقيام بتدوين بعض المعلومات والبيانات عن طبيعة اداء فرد اخر، والمباشرة في الوقت نفسه بالقيام بعمل آخر ، تعبيراً عن حالة من حالات العناء والتعب. فالمؤسسة التي تسعى الى تحقيق مزايا تنافسية معتمدة على مواردها البشرية لابد وان تجري التحسينات المستمرة على بيئتها الداخلية، لاسيما برامج التطوير التي تركز على جودة حياة العمل المستندة على بناء أسس التفاعل الايجابي بين كل الافراد العاملين في المواقع الوظيفية المختلفة من جهة، والسياسيات والانظمة المعتمدة لاحداث الموازنة بين الادوار الوظيفية والنفسية والاجتماعية للافراد العاملين من جهة اخرى^(١٥).

ان عدم الرضا الوظيفي واحدة من حالات عدم الرضا التي تصادفنا في حياتنا اليومية وهي اكثر ما ينتشر في المؤسسات والشركات الخاصة ومن هذه المؤسسات وسائل الاعلام. أما اسباب عدم الرضا الوظيفي فيعود الى عوامل كثيرة تصادف العامل أو الموظف في اثناء عمله اليومي، منها مثلاً وضع الموظف في مكان غير ملائم لامكانياته وقدراته، او بسبب عدم انسجامه مع رفاقه في القسم، او بسبب بعض تصرفات مديره المباشر، أو لتحميله اعباء ومسؤوليات اكبر مما يستطيع أو بسبب العمل لاقوات طويلة بدون أجر اضافي، او بسبب البيئة غير الصحية للعمل كتلوث المكان او الحر الشديد وغيرها.

وياخذ عدم الرضا أشكالاً متعددة منها التذمر والتأفف، او الاحباط من نتيجة عمل ما، او الوصول الى نتيجة مغايرة للمتوقع، فينقلب عدم الرضا هذا الى تصرفات قد تأخذ أكثر من اسلوب، منها الغضب المكبوت، ومنها التضجر والتبرم، ومنها القاء اللوم على الحظ أو الظروف أو الايام او الاشخاص، وقد تتحول الى تصرفات سلبية كأن يتوقف المتذمر عن متابعة الاهتمام بما كان يهتم به سابقاً، ويبدأ بتجاهل الواجبات المفروضة عليه، وقد يلجأ الشخص غير الراضي الى الانسحاب من امام المهمات المكلف بها، ويبدأ بالابتعاد عن المكان الذي سبب له هذه الحالة، أما اذا كانت حالة عدم الرضا قوية فان بعض الاشخاص قد يلجأ الى استعمال العنف كرد فعل قوي على الحالة التي اصابتها.

لذا فعلى مدير المؤسسة أن يراجع بين الحين والآخر تقارير جداول الحضور والانصراف ليتأكد إن كان اي خلل في حضور الموظفين في قسم من الاقسام، فإن وجد أن هناك نسبة عالية من التأخير في الحضور أو نسبة عالية من التبرم في الانصراف، او نسبة عالية من التغيب، او نسبة عالية من الدوران الوظيفي (ترك العمل نهائياً) فلا بد أن يبحث عن السبب، ويكون غالباً مرده الى عدم الرضا الوظيفي^(١٦).

ان كثيراً من الشركات التي تعاني من انخفاض معدل انتاج العامل الفرد فيها، او معدل الانتاجية بشكل عام يعود الى وجود حالات متقدمة من حالات عدم الرضا الوظيفي، كما يضاف الى هذا انخفاض انتاجية الموظفين نتيجة التاخر او الغياب او الدوران الوظيفي، وهناك خطر اخر قد تتعرض له الشركة أو المؤسسة من الداخل، ألا وهو نشوء جماعات وتشكيلات ضغط غير نظامية داخل الشركة او المؤسسة يجمعها هدف واحد وهو عدم الرضا الوظيفي (يحدث ذلك في الاماكن التي لا يوجد فيها ممثلين للعمال في مجلس الادارة مثلاً) وعادة ما تكون هذه التشكيلات اكثر تماسكا والتزاما فيما بينها من الهيكل التنظيمي للشركة، اذ انها تستطيع أن تعرقل تنفيذ الاوامر الادارية أو اوامر التشغيل عن طريق تجاهلها أو عدم تنفيذها بالصورة المطلوبة، وهناك أمر اخر يجب ان ينتبه له مدراء الشركات او مسؤولو الموارد البشرية وهو ان عدم الرضا هو مرض معدٍ، وينتقل من الموظفين القداماء الى الموظفين الجدد الذين لا يعرفون مسبقاً شيئاً عن المؤسسة مما يجعلهم في خوف وترقب من القادم فلا يحسون بالطمأنينة ويقضون مدة التجربة المتفق عليها في حذر قد ينقلب الى ترك العمل عند أول فرصة تأتيهم من الخارج.

وقد لوحظ أن الكثير من مندوبي الشركات الذين يعانون من عدم الرضا عن شركائهم يتجولون وهم ينشرون هذا الخبر، أو يمكن لك أن تشعر به عند سؤالهم لك عن شركة تحتاج الى موظفين، ومن ثم فان هذه الشركات التي ينتشر بها عدم الرضا لن تستطيع استقطاب العمالة المميزة او الكفاءة^(١٧).

ثالثاً : نتائج الدراسة الميدانية .

١- الاجور (الراتب) الذي يتقاضاه القائمون بالاتصال، أوضح (١٠٢) مبحوثاً بنسبة (٦٨,٠٠%) ان الراتب يتقاضونه يمثل لهم احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة كبيرة. ووضح (٤١) مبحوثاً بنسبة (٢٧,٣٣%) ان الاجور التي يتقاضونها تمثل لهم احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة متوسطة. ووضح (٦) مبحوثين بنسبة (٤,٠٠%) ان الراتب الذي يتقاضونه يمثل لهم احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة قليلة في حين اوضح مبحوث واحد بنسبة (٠,٦٧%) ان الراتب لا يمثل له عاملاً من عوامل الرضا الوظيفي كما في الجدول رقم (٦) الامر الذي يشير الى ان غالبية المبحوثين يعدون الراتب الذي يتقاضونه عاملاً أساسياً من عوامل الرضا الوظيفي . جدول رقم (٦) يوضح اجابات المبحوثين بشأن مدى تمثيل الاجور التي يتقاضونها عاملاً من عوامل الرضا الوظيفي بالنسبة لهم

درجة التأثير	التكرار	النسبة المئوية
--------------	---------	----------------

٦٨,٠٠	١٠٢	كبيرة
٢٧,٣٣	٤١	متوسطة
٤,٠٠	٦	قليلة
٠,٦٧	١	لا تؤثر
%١٠٠	١٥٠	المجموع

٢- المكافآت التي يتقاضاها القائم بالاتصال

اوضح (٩٤) مبحوثاً و بنسبة (٦٢,٦٧%) من افراد العينة ان نظام المكافاة المتبع في المؤسسة الاعلامية يمثل لهم احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة كبيرة. وبمقارنة هذه النتيجة مع نتيجة الفئة الاولى في ان (٦٨,٠٠%) من المبحوثين يؤكدون ان الراتب هو ما يحقق الرضا الوظيفي يتضح ان العنصر المادي المتمثل في الرواتب والمكافآت هو العنصر الالهم بالنسبة للمبحوثين في تحقيق الرضا الوظيفي.

واوضح (٣٧) مبحوثاً وبنسبة (٢٤,٦٧%) ان المكافآت التي يحصلون عليها تمثل لهم احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة متوسطة.

واوضح (١٤) مبحوثاً وبنسبة (٩,٣٣%) ان المكافآت التي يحصلون عليها تمثل لهم احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة قليلة.

واوضح (٤) مبحوثين وبنسبة (٢,٦٧%) ان المكافآت التي يحصلون عليها لا تمثل لهم اية قيمة في تحقيق الرضا الوظيفي كما هو موضح في الجدول رقم (٧) الامر الذي يشير الى ان غالبية المبحوثين يعدون المكافآت عاملاً اساسياً من عوامل الرضا الوظيفي.

جدول رقم (٧) يوضح كيف تمثل المكافآت أحد عوامل الرضا الوظيفي للمبحوثين

النسبة المئوية	التكرار	درجة التأثير
٦٢,٦٧	٩٤	كبيرة
٢٤,٦٧	٣٧	متوسطة
٩,٣٣	١٤	قليلة
٢,٦٧	٤	لا تؤثر
%١٠٠	١٥٠	المجموع

٣- المكانة المهنية او سمعة الصحيفة:

اوضح (١٠٠) مبحوث وبنسبة (٦٦,٦٧%) من افراد العينة ان مكانة الصحيفة و سمعتها تمثل لهم احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة كبيرة.
 و اوضح (٣٧) مبحوثاً وبنسبة (٢٤,٦٧%) ان مكانة الصحيفة المهنية وسمعتها تمثل لهم احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة متوسطة.
 واجاب (١١) مبحوثاً وبنسبة (٧,٣٣%) ان مكانة الصحيفة المهنية وسمعتها تشكل بالنسبة لهم احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة قليلة.
 وعد اثنان من القائمين بالاتصال وبنسبة (١,٣٣%) ان المكانة المهنية للصحيفة وسمعتها لا يمثل لهم عاملاً من عوامل الرضا الوظيفي كما موضح في الجدول رقم (٨).
 الامر الذي يشير الى ان غالبية المبحوثين يعدون سمعة الصحيفة ومكانتها المهنية عاملاً اساسياً من عوامل الرضا الوظيفي.

جدول رقم (٨) يمثل العمل في الصحيفة لسمعتها ومكانتها احد عوامل الرضا الوظيفي للمبحوثين

النسبة المئوية	التكرار	درجة التأثير
٦٦,٦٧	١٠٠	كبيرة
٢٤,٦٧	٣٧	متوسطة
٧,٣٣	١١	قليلة
١,٣٣	٢	لا تؤثر
%١٠٠	١٥٠	المجموع

٤- اهتمام الصحيفة بالعاملين لديها:

اوضح (١٠٤) مبحوثاً و بنسبة (٦٩,٣٣%) من افراد العينة ان اهتمام الصحيفة بالعاملين لديها يمثل احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة كبيرة. الامر الذي يشير الى ان القائمين بالاتصال ينجذبون الى المؤسسات الصحفية التي تراعي اوضاعهم الاجتماعية والانسانية ولا سيما في الظروف الصعبة التي واجهتها بيئة الاعلام العراقي من عام ٢٠٠٣م وحتى عام ٢٠١٠م والتي وصفتها التقارير الدولية بالبيئة الاكثر خطورة على حياة الصحفيين.
 و اوضح (٢٩) مبحوثاً وبنسبة (١٩,٣٣%) ان اهتمام الصحيفة بالعاملين لديها يمثل بالنسبة لهم احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة متوسطة.
 و اوضح (١٥) مبحوثاً وبنسبة (١٠%) ان اهتمام الصحيفة بالجوانب الانسانية والاجتماعية يمثل بالنسبة لهم عاملاً من عوامل الرضا الوظيفي بصورة قليلة.

واوضح اثنين من المبحوثين وبنسبة (١,٣٣%) ان الاهتمام بالجوانب الانسانية والاجتماعية من قبل الصحيفة لا يؤثر بالنسبة لهم في تحقيق الرضا الوظيفي.

كما موضح في الجدول رقم (٩) الامر الذي يشير الى ان غالبية المبحوثين يعدون اهتمام الصحيفة بالجانب الانساني والاجتماعي يمثل احد عوامل الرضا الوظيفي.

جدول رقم (٩) يوضح اجابات المبحوثين بشأن اهتمام الصحيفة بالنواحي الانسانية و الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	درجة التأثير
٦٩,٣٣	١٠٤	كبيرة
١٩,٣٣	٢٩	متوسطة
١٠	١٥	قليلة
١,٣٣	٢	لا تؤثر
%١٠٠	١٥٠	المجموع

٥- توفير فرص التدريب وتطوير مهارات العاملين في الصحف :

اوضح (٩٣) مبحوثاً وبنسبة (٦٢,٠٠%) ان توفير فرص التدريب التي توفرها الصحيفة تمثل احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة كبيرة.

واوضح (٣٧) مبحوثاً وبنسبة (٢٤,٦٧%) ان توفير فرص التدريب التي توفرها المؤسسة تمثل احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة متوسطة.

واوضح (١٩) مبحوثاً وبنسبة (١٢,٦٧%) ان توفير فرص التدريب التي توفرها المؤسسة تمثل احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة قليلة.

واوضح مبحوث واحد و بنسبة (٠,٦٦%) ان فرص التدريب التي توفرها الصحيفة لا تؤثر في تحقيق الرضا الوظيفي بالنسبة له.

كما موضح في الجدول رقم (١٠) الامر الذي يشير الى ان غالبية المبحوثين يعدون توفير الفرص التي توفرها الصحيفة للتطوير والتدريب تمثل احد عوامل الرضا الوظيفي.

جدول رقم (١٠) يوضح اجابات المبحوثين بشأن توفير فرص التدريب وتطوير المهارات احد عوامل الرضا الوظيفي.

النسبة المئوية	التكرار	درجة التأثير
٦٢	٩٣	كبيرة
٢٤,٦٧	٣٧	متوسطة
١٢,٦٧	١٩	قليلة
٠,٦٦	١	لا تؤثر
%١٠٠	١٥٠	المجموع

٦- العمل مع الجماعة المهنية والشعور بالانتماء لها :

اوضح (٧٩) مبحوثاً و بنسبة (٥٢,٦٧%) ان العمل مع الجماعة المهنية في الصحيفة والشعور بالانتماء لهذه الجماعة يمثل لهم احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة كبيرة.
 وعد (٥٧) مبحوثاً وبنسبة (٣٨,٠٠%) ان العمل مع الجماعة المهنية والشعور بالانتماء لهذه الجماعة يمثل لهم احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة متوسطة.
 ووضح (٨) مبحوثين وبنسبة (٥,٣٣%) ان الشعور بالانتماء للجماعة المهنية يحقق شعورهم بالرضا الوظيفي بصورة قليلة.
 وعد (٦) مبحوثين وبنسبة (٤,٠٠%) ان العمل مع الجماعة المهنية والشعور بالانتماء لها لا يمثل بالنسبة لهم عاملاً من عوامل الرضا الوظيفي .
 كما موضح في الجدول رقم (١١) الامر الذي يشير الى ان غالبية المبحوثين يعدون العمل مع الجماعة المهنية والشعور بالانتماء لها عاملاً اساسياً في تحقيق الرضا الوظيفي بالنسبة لهم.
 جدول رقم (١١) يوضح اجابات المبحوثين بشأن العمل مع الجماعة والشعور بالانتماء لها احد عوامل الرضا الوظيفي.

النسبة المئوية	التكرار	درجة التأثير
٥٢,٦٧	٧٩	كبيرة
٣٨	٥٧	متوسطة
٥,٣٣	٨	قليلة
٤	٦	لا تؤثر
%١٠٠	١٥٠	المجموع

٧- السعي للترقية والحصول على مناصب اعلى للقائمين بالاتصال :

اوضح (٧٦) مبحوثاً وبنسبة (٥٠,٦٧%) ان الحصول على مناصب اعلى يمثل لهم احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة كبيرة.

وعد (٥٦) مبحوثاً و بنسبة (٣٧,٣٣%) السعي للترقية والحصول على مناصب اعلى يمثل لهم احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة متوسطة.

واوضح (١٣) مبحوثاً و بنسبة (٨,٦٧%) ان السعي للترقية والحصول على مناصب اعلى يمثل احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة قليلة.

وعد (٥) مبحوثين وبنسبة (٣,٣٣%) ان السعي للحصول على ترقية وعلى مناصب اعلى لا تؤثر في تحقيق الرضا الوظيفي.

كما موضح في الجدول رقم (١٢) الامر الذي يشير الى ان غالبية المبحوثين يعدون الحصول على ترقية وعلى مناصب اعلى عاملاً اساسياً في تحقيق الرضا الوظيفي.

جدول رقم (١٢) يوضح اجابات المبحوثين بشأن السعي للحصول على ترقية احد عوامل الرضا الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	درجة التأثير
٥٠,٦٧	٧٦	كبيرة
٣٧,٣٣	٥٦	متوسطة
٨,٦٧	١٣	قليلة
٣,٣٣	٥	لا تؤثر
%١٠٠	١٥٠	المجموع

٨- الانسجام مع السياسة التحريرية للصحيفة :

اوضح (٨٠) مبحوثاً وبنسبة (٥٣,٣٣%) ان انسجامهم مع السياسية التحريرية للصحيفة يمثل بالنسبة لهم احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة كبيرة.

وعد (٤٩) مبحوثاً وبنسبة (٣٢,٦٧%) ان الانسجام مع السياسية التحريرية للصحيفة يمثل لهم احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة متوسطة.

واوضح (١٥) مبحوثاً وبنسبة (١٠,٠٠%) ان الانسجام مع السياسية التحريرية للصحيفة يمثل احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة قليلة.

وعد (٦) مبحوثين وبنسبة (٤,٠٠%) ان الانسجام مع السياسية التحريرية للصحيفة لا تؤثر في تحقيق الرضا الوظيفي بالنسبة اليهم.

كما موضح في الجدول رقم (١٣) الامر الذي يشير الى ان غالبية المبحوثين يعدون الانسجام مع السياسية التحريرية للصحيفة عاملاً اساسياً في تحقيق الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الصحف العراقية.

جدول رقم (١٣) يوضح اجابات القائمين بالاتصال بشأن الانسجام مع السياسة التحريرية في تحقيق الرضا الوظيفي .

النسبة المئوية	التكرار	درجة التأثير
٥٣,٣٣	٨٠	كبيرة
٣٢,٦٧	٤٩	متوسطة
١٠	١٥	قليلة
٤	٦	لا تؤثر
%١٠٠	١٥٠	المجموع

٩- الرغبة في ممارسة مهنة الصحافة :

اوضح (١٠٣) مبحوثاً وبنسبة (٦٨,٦٧%) ان الرغبة في ممارسة مهنة الصحافة يمثل لهم احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة كبيرة.

وعد (٢٧) مبحوثاً وبنسبة (١٨,٠٠%) ان الرغبة في ممارسة مهنة الصحافة تحقيق لهم الرضا الوظيفي بصورة متوسطة.

واوضح (١٧) مبحوثاً وبنسبة (١١,٣٣%) ان الرغبة في ممارسة مهنة الصحافة تمثل لهم احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة قليلة.

وعد (٣) مبحوثين وبنسبة (٢,٠٠%) ان ممارسة مهنة الصحافة لا تؤثر في تحقيق الرضا الوظيفي.

كما موضح في الجدول رقم (١٤) الامر الذي يشير الى ان غالبية المبحوثين يعدون الرغبة في ممارسة مهنة الصحافة عاملاً اساسياً في تحقيق الرضا الوظيفي.

جدول رقم (١٤) يوضح اجابات القائمين بالاتصال عن الرغبة في ممارسة مهنة الصحافة كأحد عوامل الرضا الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	درجة التأثير
٦٨,٦٧	١٠٣	كبيرة
١٨	٢٧	متوسطة
١١,٣٣	١٧	قليلة
٢	٣	لا تؤثر
%١٠٠	١٥٠	المجموع

١٠- مكانة المؤسسة الصحفية وديمومتها :

اوضح (٨٩) مبحوثاً وبنسبة (٥٩,٣٣%) ان الاحساس بمكانة المؤسسة وقوتها وديمومتها يمثل لهم احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة كبيرة.
واوضح (٣٧) مبحوثاً وبنسبة (٢٤,٦٦%) ان الاحساس بمكانة المؤسسة وقوتها وديمومتها تمثل احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة متوسطة.
وعد (١٩) مبحوثاً وبنسبة (١٢,٦٦%) ان الاحساس بمكانة المؤسسة الصحفية وديمومتها يمثل لهم احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة قليلة.
واوضح (٥) مبحوثين وبنسبة (٣,٣٣%) ان مكانة المؤسسة لا تؤثر في تحقيق الرضا الوظيفي
كما موضح في الجدول رقم (١٥) الامر الذي يشير الى ان غالبية المبحوثين يعدون الاحساس بمكانة المؤسسة الصحفية وديمومتها يمثل عاملاً أساسياً في تحقيق الرضا الوظيفي.
جدول رقم (١٥) يوضح اجابات المبحوثين بشأن قوة المؤسسة وديمومتها في تحقيق الرضا الوظيفي.

النسبة المئوية	التكرار	درجة التأثير
٥٩,٣٣	٨٩	كبيرة
٢٤,٦٦	٣٧	متوسطة
١٢,٦٦	١٩	قليلة
٣,٣٣	٥	لا تؤثر
%١٠٠	١٥٠	المجموع

١١- نجاح المؤسسة مهنيًا وجماهيرياً:

اوضح (١٠١) مبحوثاً وبنسبة (٦٧,٣٣%) ان نجاح المؤسسة جماهيرياً يمثل لهم احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة كبيرة.
واوضح (٣١) مبحوثاً وبنسبة (٢٠,٦٦%) ان نجاح المؤسسة مهنيًا وجماهيرياً يمثل لهم احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة متوسطة.
وعد (١٤) مبحوثاً وبنسبة (٩,٣٣%) ان نجاح المؤسسة يمثل لهم احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة قليلة.
واوضح (٤) مبحوثين وبنسبة (٢,٦٦%) ان نجاح المؤسسة مهنيًا وجماهيرياً لا يؤثر في تحقيق الرضا الوظيفي بالنسبة لهم. كما موضح في الجدول رقم (١٦) الامر الذي يشير الى ان غالبية المبحوثين يعدون نجاح المؤسسة مهنيًا وجماهيرياً عاملاً أساسياً في تحقيق الرضا الوظيفي.

جدول رقم (١٦) يوضح اجابات المبحوثين حول نجاح المؤسسة جماهيرياً احد عوامل الرضا الوظيفي.

النسبة المئوية	التكرار	درجة التأثير
٦٧,٣٣	١٠١	كبيرة
٢٠,٦٦	٣١	متوسطة
٩,٣٣	١٤	قليلة
٢,٦٦	٤	لا تؤثر
%١٠٠	١٥٠	المجموع

١٢- تعامل المسؤولين مع القائمين بالاتصال :

اوضح (٩١) مبحوثاً وبنسبة (٦٠,٦٧%) ان سلوك المسؤولين وطريقة تعاملهم تمثل احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة كبيرة.

واوضح (٢٩) مبحوثاً وبنسبة (١٩,٣٣%) ان سلوك المسؤولين يمثل احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة متوسطة.

وعد (٢٢) مبحوثاً وبنسبة (١٤,٦٧٩,٣٣%) ان طريقة تعامل المسؤولين يمثل احد عوامل الرضا الوظيفي بصورة قليلة.

واوضح (٨) مبحوثين وبنسبة (٥,٣٣%) ان طريقة تعامل المسؤولين مع القائمين بالاتصال لا يؤثر في تحقيق الرضا الوظيفي.

كما موضح في الجدول رقم (١٧) الامر الذي يشير الى ان غالبية المبحوثين يعدون تعامل المسؤولين عاملاً أساسياً في تحقيق الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال.

جدول رقم (١٧) يوضح اجابات المبحوثين بشأن سلوك المسؤولين وطريقة تعاملهم احد عوامل تحقيق الرضا الوظيفي.

النسبة المئوية	التكرار	درجة التأثير
٦٠,٦٧	٩١	كبيرة
١٩,٣٣	٢٩	متوسطة
١٤,٦٧	٢٢	قليلة
٥,٣٣	٨	لا تؤثر
%١٠٠	١٥٠	المجموع

النتائج

- ١- تبين ان نسبة (٦٩,٣٣) من المبحوثين يرون ان ما يحقق الرضا الوظيفي بالنسبة لهم هو مدى اهتمام مؤسساتهم الاعلامية بالجوانب الانسانية والاجتماعية للقائمين بالاتصال في الصحف العراقية الامر الذي يشير الى غياب التأسيس العلمي والمنهجي في العلاقة بين الادارة وبين القائمين بالاتصال في الصحافة العراقية وعدم الاعتماد على الاسس السليمة لعلم الادارة في العلاقة بين الاثنين وهو ما يشير ايضا الى الغياب الكلي للدراسات والابحاث التي يفترض ان تقوم بها المؤسسات بين الحين والآخر لجمهور العاملين لديها فهناك غياب واضح للرؤية في اطار العلاقة بين الادارة والعاملين و جاء هذا العامل بالمرتبة الاولى
- ٢- تبين ان نسبة (٦٨,٦٦) من القائمين بالاتصال في الصحف العراقية يتحقق الرضا الوظيفي لهم عن طريق ايمانهم بمهنة الصحافة ويتقدم هذا العامل على عوامل اخرى عديدة بسبب خصوصية مهنة الصحافة فجاء هذا العامل متقدماً حتى على العامل المادي ويؤكد ذلك ان الصحافة مهنة يعمل في بيئتها من يؤمن بها اولاً ويجعل منها قضيته الاولى و جاء هذا العامل بالمرتبة الثانية.
- ٣- تبين ان نسبة (٦٨,٠٠) من القائمين بالاتصال في الصحف العراقية تمثل الاجور بالنسبة لهم حافزاً في تحقيق الرضا الوظيفي ويشير ذلك الى ان العامل المادي رغم كونه عاملاً حاسماً فهو لم يكن كذلك في بيئة الصحافة العراقية لاعتبار العلاقة بين الادارة والقائم بالاتصال قد جاءت لتعبر عن ازحة حقيقة ولان المرتبة الثانية قد جاءت لصالح المهنة ذاتها في ان ممارستها يؤمنون بها لذلك جاء الاجر الشهري ثالثاً اذ ان عناصر الراحة وتحقيق الذات قد حلت اولاً.
- ٤- تبين ان نسبة (٦٧,٣٣) قد اشاروا الى ان نجاح المؤسسة عامل مهم في تحقيق الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في الصحف العراقية وذلك يشير الى ان هؤلاء دائماً ما يرغبون بالعمل في مؤسسات ناجحة ينعكس نجاحها على ذاتهم المعنوية والاجتماعية اذ هناك ميل دائم الى ان لا يمارس الفرد عملاً الا واقترن هذا العمل بالنجاح وغالباً ما يحوز القائم بالاتصال على الثناء والرضى اذا ما اقترن عمله بمؤسسة ناجحة لها سمعتها ومكانتها في المجتمع.
- ٥- تبين ان نسبة (٦٦,٦٦) من المبحوثين باهمية العمل في صحيفة لها سمعتها ومكانتها والامر الذي يشير الى ارتباط هذا العامل بما ورد اعلاه فالعمل في مؤسسة ناجحة تكسب القائم بالاتصال الرضا الوظيفي فضلاً عن ان الرضا النفسي والاجتماعي مقترن ايضاً بوجه من الواجهة بالعمل في صحيفة لها سمعتها ومكانتها في المجتمع وهو وجه آخر لنجاح المؤسسة ولنجاح العاملين فيها فالنجاح ينعكس بالضرورة على المؤسسة وعلى العاملين فيها.

- ٦- تبين ان نسبة (٦٢,٦٦) من القائمين بالاتصال في الصحف العراقية يعتقدون بأهمية المكافأة المادية وهذا العامل المرادف لتحقيق الرضا غير الرواتب الاصلية يشير الى ان هناك عناصر مساعدة لها اولوية قبل المكافآت المادية وتسهم في تحقيق الرضا الوظيفي.
- ٧- تبين ان نسبة (٥٢,٦٦) من المبحوثين فيما يخص العمل مع الجماعة المهنية الواحدة قد حققت هذه السنة الاعلى الا انها الاقل بين نظيراتها كفئة اولى وهي نتيجة تشير الى مستوى التماسك بين افراد المؤسسة الواحدة وهو ما يعود بناء الى الفئة الاولى والتي اشارت الى ضعف التماسك بين الادارة والعاملين وهو ما ينعكس هنا بشكل آخر مما يشير الى خلل في عموم العلاقة داخل الصحف العراقية.

التوصيات

- ١- اعادة النظر بشكل علمي ومدروس من قبل ادارات الصحف في العلاقة بين الادارة وجمهور العاملين لديها ووضع المؤشرات كلها المهنية والنفسية والاجتماعية بنظر الاعتبار.
- ٢- الاهتمام الدائم والمستمر على انسيابية العلاقة بين الادارة والقائمين بالاتصال والحرص على تأمين جو مهني سليم عبر قنوات فاعلة تمكن الجانبين من التواصل المفضي الى حل الاشكالات التي يمكن ان تعرقل العمل وتحد من عناصر تحقيق الرضا الوظيفي.
- ٣- الاهتمام الدائم ومراقبة اشكال العلاقة بين القائمين بالاتصال انفسهم وتعزيز المشتركات فيما بينهم بما يسهم في اشاعة اجواء من التفاهم القائم على التنافس الذي يخدم هدف المؤسسة والقائمين بالاتصال.
- ٤- الربط الدائم بين مصالح المؤسسة ومصالح القائمين بالاتصال فمن شأن هذا السلوك تقوية مشاعر الحرص على نجاح المؤسسة لانها الوجه الاخر لنجاح القائمين بالاتصال واشاعة مفاهيم المصالح المشتركة التي تنعكس سلباً وايجاباً على مصالح طرفي العلاقة.
- ٥- وضع اسس واضحة لطبيعة التدرج الوظيفي القائم على الكفاية ووضع قواعد واضحة لطبيعة المكافآت المادية التي تسمح بالتدرج المرن والحصول على مكاسب اكبر في حال تقديم جهد مضاعف ونوعي فمن شأن ذلك ان يسهم في الحرص على الارتباط بالمؤسسة والحرص على نجاحها والعمل فيها وتحقيق الرضا الوظيفي عن طريق اطلاق اقصى امكانيات العاملين في هذه المؤسسة.
- ٦- الاخذ بنظر الاعتبار نتائج الدراسات والبحوث العلمية بشأن بيئة العمل الصحفي والصعوبات والضغوط والمشكلات التي يواجهها الصحفيون العاملون في الصحف من اجل تذليل هذا

المصاعب والعمل على توفير بيئة ملائمة قدر الامكان لغرض تهيئة اجواء التكيف للصحفي مع البيئة التي يعملون فيها.

٧-مراعاة وجهات نظر العاملين ومواقفهم بشأن ما يرونه مناسباً من ناحية الاسباب المساهمة في تكوين عوامل الرضا الوظيفي لديهم من اجل العمل على تهيئتها قدر الاستطاعة من قبل ادارات الصحف.

هوامش ومصادر البحث

* المحكمون

- ١- م د حمدان السالم /قسم الصحافة / كلية الاعلام/جامعة بغداد.
- ٢- م د سعد مطشر /قسم الصحافة / كلية الاعلام /جامعة بغداد.
- ٣- م د عبد السلام السامر / قسم الصحافة / كلية الاعلام/جامعة بغداد.
- ١- د. سناء عبد السلام، العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي لاساتذة الجامعات، القاهرة دار النهضة، مصر، ٢٠٠٥، ص ١٢.
- ٢- محمد فارس جميل، الرضا الوظيفي في الاعلام العربي، دمشق، دارالشرق، ٢٠٠٦، ص ٤.
- ٣- محمد سليم ، الرضا الوظيفي وعلاقته بالامان النفسي، عمان، دار المجد، ٢٠٠٥، ص ٢٤.
- ٤- احمد السيد، العوامل المؤثرة على اهمية ادراك الدعم في تنمية الرضا الوظيفي لدى الصحفيين، القاهرة، دار مجد لاوي، ٢٠٠٤، ص ٩.
- ٥- سمير عبد الله ،الرضا الوظيفي للكوادر التدريس، عمان، العربية للدراسات والنشر، ٢٠٠٦، ص ٢٨.
- ٦- فضل صياح، علاقة الرضا الوظيفي بالعائد المالي في وسائل الاعلام، الكويت، ١٩٩٧، ص ١٨.
- ٧- احمد عبد الكريم، دليل ادارة الموارد البشرية في بيئة العمل الاعلامي، عمان، العربية للدراسات والنشر، ٢٠٠٨، ص ٢٧.
- ٨- احمد رشيد، الرضا الوظيفي لدى الموظفين في اقسام التحرير، القاهرة، مكتبة اشراق، ٢٠٠٢، ص ٣٠.
- ٩- موسى توفيق ، عوامل الرضا الوظيفي في المجتمع الاكاديمي الخاص، دار المجد للبحوث والدراسات، جدة، ٢٠٠١، ص ٢٩.
- ١٠- ناصر المعيلي، اثر الرضا الوظيفي على تنمية الموارد البشرية، جدة، دار العلوم، ٢٠٠٩، ص ٤٢.
- ١١- شوقي ناجي عواد ،سلوكيات الانسان وانعكاساتها على ادارة الاعمال(دراسة على محرري الصحف في وسائل الاعلام اليمنية، دار الحكمة ، صنعاء، ١٩٩٢، ص ١٩.
- ١٢- فاروق عبد الخالق ، اهمية الرضا الوظيفي ، دمشق ، دار الشرق، ١٩٩٢، ص ٤.
- ١٣- خالد سعيد ، الرضا الوظيفي في الدول العالم الثالث ، القاهرة ، دار المجد، ١٩٨٩، ص ٧.
- ١٤- سعيد مجيد عبيد، الرضا الوظيفي دائرة في تنمية القدرات البشرية، عمان ، بلا دار نشر ، ١٩٨٥، ص ١٢.
- ١٥- عمار جابر سعيد، عوامل النجاح في مؤسسات الاعلام، بيروت، دار القلم، ١٩٩٨، ص ٣٤.
- ١٦- اديب جيبوري، الرضا الوظيفي لدى مراسلي التلفزيون القطري، دار المستقبل، الدوحة، ٢٠٠٣ ، ص ١٥.
- ١٧- كامل عباس، مفاهيم حديثة في علم الادارة(الرضا الوظيفي نموذجاً)، القاهرة، مكتبة الانوار، ٢٠٠٢، ص ٣٢.