جـــامـعـــة الـــشـرق الأوسـط
MIDDLE EAST UNIVERSITY
Amman - Jordan

الرضـــا الـوظيـفي لـدى الصحفيّات الأردنيات
والمعوقات التي تواجههن في العمل الصحفي
"أعضاء نقابة الصحفيين الأردنيين الإناث نموذجا"

Job Ssatisfaction of Jordinian Women Journalists and Obstacles Faced Them in Performing Their Jobs
"Female Members of Jordan Press Association As a model"

إعداد

رزان عامر عدنان المبيضين

إشراف

الدكتورة حنان كامل الشيخ

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإعلام

قسم الصحافة والإعلام

كـلـيـة الإعلام

جـامـعة الـشرق الأوسـط

أيار، 2020م

تفويض

أنا **رزان عامر عدنان المبيضين**، أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقيا وإلكترونيا للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: رزان عامر عدنان المبيضين.

التاريخ: 01 / 06 / 2020.

التوقيع:

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها (الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الأردنيات والمعوقات التي تواجههن في العمل الصحفي "أعضاء نقابة الصحفيين الأردنيين نموذجا") وأجيزت بتاريخ 2020/5/16.

أعضاء لجنة المناقشة:

الإسم	الصفة	جهة العمل	التوقيع
د.حنان كامل أحمد	مشرفاً ورئيساً	جامعة الشرق الأوسط	.....
د.أيمن الشيخ	مناقشاً داخلياً	جامعة الشرق الأوسط	.....
د.منال مزاهرة	مناقشاً خارجياً	جامعة البترا	.....

شكر وتقدير

أتقدم بأسمى آيات الشكر والامتنان لمن وجهتني وأرشدتني من أول حرف خط في هذه الرسالة إلى لحظة الإعلان عن حصولي على درجة الماجستير، والتي تشرفت بإشرافها على رسالتي **الدكتورة حنان كامل الشيخ**، جزاها الله الخير.

وكذلك أشكر كل الأساتذة الذين تتلمذت على أيديهم، وجادوا بما لديهم من علوم ومعرفة وأخص بالذكر

الدكتور رائد البياتي، فله مني كل التقدير والاحترام.

وأشكر الزملاء والزميلات على مقاعد الدراسة حيث كانوا السند والظهير وتقاسمنا معا الذكريات الطيبة وكانوا خير أخوة وأخوات.

أخص منهم الصدوقة: **هيفاء غيث**

وأتوجه بالشكر الخاص **لوكالة الأنباء الأردنية** بيت الخبرة الصحفية الأردنية إدارة وزملاء على دعمهم لي وتقديم ما يلزم من تسهيلات ساهمت في توفيقي بين عملي ودراستي.

الباحثة

الإهداء

الحمد لله الذي سهل لي طريقا ألتمس فيه علماً، والصلاة والسلام على أشرف الخلق والمرسلين سيدنا محمد النبي الكريم، أفلا بالشكر تدوم النعم.

أهدي ثمرة نجاحي لرفيق دربي الذي مهد الطريق أمامي وذلل لي الصعاب وأقال عثراتي، زوجي الحبيب **سالم هاني الجبور**.

وأهديها كذلك لطفلي **سلمى وسند** رزقهما الله الصحة والعافية وبلغهما مناصب العلم الرفيعة.

ولا تجزي كلمات الدنيا شكرا حق **والدتي العزيزة** كلأها الله بعين رعايته، **ولوالدي** الفضل في تقوية عزيمتي حفظه الله، **أخوي وأختيّ** أمتن لهم على كل الدعم والدعاء.

ولن يفوتني أن أتوجه بجميل العرفان إلى **أهل زوجي الأفاضل**، على دعمهم ومساندتهم، العم والعمة، الإخوة والأخوات، السلفات العزيزات.

الباحثة

فهرس المحتويات

العنوان.....أ
تفويض .....ب
قرار لجنة المناقشة .....ج
شكر وتقدير.....د
الإهداء .....هـ
فهرس المحتويات.....و
قائمة الجداول.....ح
قائمة الملحقات.....ط
الملخص باللغة العربية .....ي
الملخص باللغة الإنجليزية .....ك

الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة 1
مشكلة الدراسة.....3
أسئلة الدراسة وأهدافها 4
أهداف الدراسة 5
أهمية الدراسة 5
تعريف المصطلحات.....5
حدود الدراسة.....6
محددات الدراسة.....7

الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة

تمهيد 8
أولا: الأدب النظري.....8
ثانيا: الدراسات السابقة.....28
التعقيب على الدراسات السابقة.....37

الفصل الثالث: منهجية الدراسة

منهج الدراسة.....39
مجتمع الدراسة 40

عينة الدراسة 40
أداتي الدراسة 41
خطوات إعداد أداتي الدراسة 42
صدق أداتي الدراسة 43
ثبات أداتي الدراسة 43
متغيرات الدراسة 45
المعالجات الإحصائيَّة 45
إجراءات الدراسة 46

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول 47
النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني 49
النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث 53

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول 56
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني 58
مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث 62
الاستنتاجات 66
التوصيات والمقترحات 68

المصادر والمراجع

المراجع العربية 69
المراجع الأجنبية 72
المواقع الالكترونية 73
الملحقات 74

قائمة الجداول

رقم الفصل – رقم الجدول	محتوى الجدول	الصفحة
3 – 1	توزع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة	40
3 – 2	معاملات الثَّبات المستخرجة بطريقة الإعادة وطريقة الاتِّساق الداخلي لاستبانة المعوقات التي تواجه الصحفيات الاردنيات في العمل الصحفي	44
4 – 3	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي للصحفيات الاردنيات من وجهة نظرهن لكل فقرة من فقرات أداة الدراسة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	47
4 – 4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمعوقات التي تواجه الصحفيات الاردنيات في العمل الصحفي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	49
4 – 5	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال صعوبات البيئة الاجتماعية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	50
4 – 6	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال صعوبات بيئة العمل مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	51
4 – 7	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال انماط التمييز مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية	52
4 – 8	نتائج تحليل التباين الأحادي لاختبار فيما إذا كانت هناك فروق في مستوى الرضا الوظيفي للصحفيات الاردنيات العاملات في العمل الصحفي حسب متغير العمر	53
4 – 9	نتائج تحليل التباين الأحادي لاختبار فيما إذا كانت هناك فروق في مستوى الرضا الوظيفي للصحفيات الاردنيات العاملات في العمل الصحفي حسب متغير المؤهل العلمي	54
4 – 10	نتائج تحليل التباين الأحادي لاختبار فيما إذا كانت هناك فروق في مستوى الرضا الوظيفي للصحفيات الاردنيات العاملات في العمل الصحفي حسب متغير الحالة الاجتماعية	54
4 – 11	نتائج تحليل التباين الأحادي لاختبار فيما إذا كانت هناك فروق في مستوى الرضا الوظيفي للصحفيات الاردنيات العاملات في العمل الصحفي حسب متغير المسمى الوظيفي	55

قائمة الملحقات

الرقم	المحتوى	الصفحة
1	الإستبانة	75
2	قائمة بأسماء السادة المحكمين	80
3	نسبة الإستلال	81

الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الأردنيات والمعوقات التي تواجههن في العمل الصحفي "أعضاء نقابة الصحفيين الأردنيين الإناث نموذجا"

إعداد

رزان المبيضين

إشراف

الدكتورة حنان كامل الشيخ

الملخص

هدفت الدراسة إلى تعرُّف الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الأردنيات والمعوقات التي تواجههن في العمل الصحفي "أعضاء نقابة الصحفيين الأردنيين الإناث نموذجا". اتَّبعت الدِّراسة المنهج الوصفي المسحي. تكَّونت عيِّنة الدِّراسة من (152) مفردة. تم استخدام استبانتين؛ الأولى مكوَّنة من (20) فقرة وهدفت إلى قياس درجة الرضا الوظيفي لدى الصحافيات الاردنيات. أما الاستبانة الثانية فتكونت من (21) فقرة وهدفت إلى قياس المعوقات التي تواجه الصحفيات الاردنيات في العمل الصحفي، وتوزعت على ثلاثة مجالات هي: صعوبات البيئة الاجتماعية، صعوبات بيئة العمل، وصعوبات أنماط التمييز. وقد أظهرت النتائج أن تقديرات الصحفيات الأردنيات لدرجة الرضا الوظيفي كانت عالية. بينما كانت تقديراتهن لدرجة المعوقات التي تواجههن في العمل الصحفي منخفضة في جميع المجالات. في حين أظهرت النتائج عدم وجود فروق دالة إحصائياً في تقديراتهن لدرجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات العمر والمؤهل العلمي والحالة الاجتماعية والمسمى الوظيفي. وفي ضوء ما أسفرت عنه نتائج الدراسة، أوصت الباحثة بعدد من التوصيات.

الكلمات المفتاحيَّة: الرضا الوظيفي، الصحفيات الاردنيات، المعوقات، العمل الصحفي.

Job Ssatisfaction of Jordinian Women Journalists and Obstacles faced them in performing their Jobs As a model
” Femal Members of Jordan Press Association”

Prepared By

Razan Mobaydeen

Supervisor

Dr. Hanan Kamel Al-Sheikh

Abstract

The study aimed to identify the job satisfaction of Jordanian women journalists and the obstacles they face in the work of journalism, " Female Members of the Jordanian Journalists Syndicate as a model." The study followed the descriptive survey method. The study sample consisted of (152) individuals. Two questionnaires were used, the first of which consisted of (20) items and aimed to measure the degree of job satisfaction among Jordanian women journalists. As for the second questionnaire, it consisted of (21) items and aimed at measuring the obstacles facing Jordanian journalists in journalistic work, and they were divided into three areas: the social environment difficulties, the work environment difficulties, and the difficulties of discrimination patterns. The results showed that the Jordanian journalists' estimates of the degree of job satisfaction were high. While their estimates of the degree of obstacles they face in journalistic work were low in all areas. While the results showed that, there were no statistically significant differences in their estimates of the degree of job satisfaction due to age, educational qualification, marital status, and job title variables. In light of the results of the study, the researcher recommended a number of recommendations.

Keywords: Job Satisfaction, Jordanian Women Journalists, Handicap, Journalism.

الفصل الأول
خلفية الدراسة وأهميتها

المقدمة

تتعدد تعريفات القيادة الإدارية ونظرياتها، تبعا لتعدد الأنماط القيادية، والعامل الذي لا يمكن تجاهله هو الرضا الوظيفي الذي وإن لم يكن هو الهدف الاساسي للمنظمة فانه عامل مهم وجوهري لنجاح المنظمة مهما كانت طبيعة عملها ونوع انشطتها.

وإذا كان الرضا الوظيفي يتحقق لبعض العاملين نتيجة توفر الظروف الاساسية للعمل مثل الاجر، والبيئة الصحية، والحقوق الوظيفية، فان هناك فئة اخرى يتمتع اصحابها بالطموح والثقة بأنفسهم إلى الدرجة التي تجعلهم يبحثون عن مزيد من الصلاحيات والمسؤوليات. (ورقة عمل/ سمر حدادين، 2018)

ويرتبط الرضا الوظيفي بعلاقة وثيقة بالإنتاجية، وعليه فانه يتحقق عندما تتوفر في بيئة العمل مبادئ العدالة، والمساواة والتقدير، في الامور المادية والمعنوية. أما إذا كانت المنظمة تدار بأساليب غير موضوعية، وتسيطر عليها المعايير الشخصية، والضوابط غير المهنية، فان النتيجة هي إما التأثير السلبي على الأداء والانتاجية، أو انسحاب الموظف إلى بيئة عمل اخرى بحثاً عن التقدير، والعدالة، والفرص التي يحقق فيها ذاته وطموحاته.

إن المراقب عن كثب لمجالات عمل المرأة العربية بصفة عامة والأردنية خاصة سيجد ان الأمر أخذ مراحل متعددة في التغير والتطور، فمن الأعمال البسيطة في بدايات تكوين المجتمع الأردني في الحرف والمهن اليدوية الصغيرة، إلى العمل في سلك التعليم والتدريس. ثم تطور العمل

النسائي الي مجالات كثيرة، تشمل الصحة، الصناعة، والاقتصاد والتجارة والعلاقات العامة والإدارة المكتبية. وبقي العمل الإعلامي أحد هذه المجالات التي يبدو عمل المرأة فيه محدوداً، ومحفوفاً بالكثير من الموانع الاجتماعية والعوائق المتعددة، لكن هذا المجال لم يكن يخلو في الكثير من المبدعات فيه الصحافة والإذاعة والتلفزيون والصحافة الإلكترونية. والعصر الإعلامي يشهد للكثير من الأسماء النسائية البارزة في هذا الجانب، اللواتي حفرن بأظفارهن في طريق مملوء بالشوك والعراقيل، واثبتن قدراتهن في مجابهة الصعاب والمصاعب. (ورقة عمل/ سمر حدادين 2018)

وقد دلت تجارب العقود الماضية على أن الصحفيات قد برزن وبقوة في العمل الصحفي وخصوصاً في السنوات الأخيرة وهذا يدل على أن المرأة العربية عامة والأردنية واحدة منهن تملك من القدرات الثقافية والشخصية والمهنية ما يؤهلها لعمل الأكثر جودة، بشرط ان تتلقي التدريب، والتعليم الكافيين ومن قبل ذلك تشجيع المجتمع وتقبله لها ولعملها، ومساعدتها في إنجازه بدل أن يصنع المعوقات والعراقيل لإبطائه أو إفشاله.

إن عدم تقدم المرأة الإعلامية في مواقع صنع القرار يعد انعكاسا لوضع المرأة الأردنية في كل القطاعات، لكن الصورة الأشد قتامة أن المرأة الأردنية رغم أنها دخلت العمل الصحفي المقروء منذ سبعينيات القرن الماضي والمسموع والمرئي منذ انطلاقة الإذاعة والتلفزيون في الأردن، إلا أنها لم تحظ بفرصة الدخول إلى عوالم صنع القرار في الإعلام، إلا بحالات نادرة وحصلت لظروف وأسباب استثنائية.

فلو استعرضنا أسماء أو مناصب إعلامية تسلمتها نساء، فسنجدها لا تتجاوز أصابع اليدين طوال العقود الماضية، سواء أكانت برتبة مديرة دائرة إعلامية أو مديرة تلفزيون أو إذاعة أو رئيسة تحرير صحيفة يومية أو أسبوعية أو موقع الكتروني. (ورقة عمل/ سمر حدادين، 2018)

ووفق دراسة مسحية حول واقع المرأة الصحفية في الأردن فإن نسبة الإعلاميات في مجلس النقابة والمراكز القيادية، لا تتجاوز 1%، (يوجد رئيستي تحرير صحف ورئيس تحرير واحدة لمجلة ومدير مديرية واحدة فقط). وتعتبر هذه نسبة ضئيلة جدا، لا تعكس حجمهن في النقابة، وفي وقت تشهد فيه معظم الصحف، وبالذات الصحف اليومية، ازديادا في نسبة تشغيل الصحفيات، إذ يمثلن الربع من إجمالي عدد المنتسبين للنقابة 900 إعلامي وإعلامية أي ما يزيد عن 200 إعلامية. (ورقة عمل / سمر حدادين، 2018)

وبحسب الدراسة فان الصحفيات الأردنيات يتوزعن على معظم وسائل الإعلام من صحف يومية وأسبوعية إضافة إلى التلفزيون الأردني إذ تعمل 70% من الصحفيات المسجلات في الصحف أو وكالات الأنباء، وتتوزع النسبة الباقية على الدوائر الإخبارية في مؤسسة الإذاعة والتلفزيون.

ورغم أهمية دور الصحفية أو الإعلامية بالدفاع عن حقوق المرأة ونشر الوعي المجتمعي بقضايا المرأة، إلا أنها لم تحظ بذكر لأوضاعها بأي من الدراسات والتقارير الوطنية أو المؤشرات التي تصدر حول وضع المرأة الأردنية. هذا بالإضافة لدراسة الرضى الوظيفي الذي تتمتع به الصحفيات الأردنيات، والمعوقات التي تواجههن أثناء تأدية عملهن، وهذا ما تسعى الدراسة إلى بحثه.

مشكلة الدراسة

لاحظت الباحثة ومن خلال عملها في حقل الصحافة في الأردن، بأن الصحفيات الأردنيات يواجهن تحديات ومعيقات تحدد مدى رضاهن الوظيفي. وهنا لا يقتصر الأمر على التحرّش اللفظي، وتدني نسبة الإعلاميات في الشؤون السياسيّة، والمواقع القياديّة وعدم وجود بيئة آمنة

لهنّ. فهن أيضا يواجهن معيقات أخرى مثل عدم مُراعاة احتياجاتهن من قبل المؤسسات الإعلاميّة التي تفرض ساعات دوام لا تتناسب وظروفهنّ الاجتماعيّة، وعدم توفير مرافق خاصّة أو حضانات لأطفالهنّ، والتمييز ضدّهن في موضوع مصادر المعلومات من قبل السياسيين وموظفي الحكومة، الأمر الذي انعكس على المنافسة في الحصول على المعلومات.

كما أن هناك ندرة في الدراسات العربية المختصة بشأن رضا الصحفيات والذي تسببه مجموعة من العوامل المؤثرة مثل التقدير من قبل الرؤساء المشاركة في اتخاذ القرارات وفرصهن في الترقي.

تأتي هذه الدراسة لتستكمل عمل الدراسات السابقة المماثلة، وتتابع توصياتها من خلال تطبيقها على النموذج الأردني في الصحافة من خلال إثارة السؤال التالي: ما درجة الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الأردنيات، وما المعوقات التي تواجههن في العمل الصحفي؟

أسئلة الدراسة وأهدافها

تبحث الدراسة في قياس الرضا الوظيفي لدى الصحفيات العاملات في الأردن والمعوقات التي تواجههن في العمل الصحفي من خلال التساؤلات التالية:

1- ما درجة الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الاردنيات من وجهة نظرهن؟

2- ما المعوقات التي تواجه الصحفيات الاردنيات في العمل الصحفي من وجهة نظرهن؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي للصحفيات الاردنيات العاملات في العمل الصحفي تعزى لمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، المسمى الوظيفي)؟

أهداف الدراسة

تسعى الدراسة إلى قياس درجة الرضا الوظيفي للصحفيات العاملات في الأردن، والمعوقات أو الصعوبات التي تواجه الصحفيات الأردنيات في العمل الصحفي وذلك من خلال تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على تقديرات الصحفيات للصعوبات المتعلقة ببيئة العمل التي يعملن بها.
2. معرفة تقديرات الصحفيات للصعوبات المتعلقة بالمحيط الاجتماعي الذي يعشن فيه.
3. التعرف على تقديرات الصحفيات بالصعوبات المتعلقة بالتمييز الجندري من قبل إدارات التحرير، والزملاء في العمل، من ناحية الأجور وساعات العمل والإجازات أو في الحصول على المعلومة.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تلقي الضوء على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الأردنيات، فطبيعة مهنة الصحافة تحتاج إلى أن تكون الصحفيات اللاتي يعملن تحت مظلتها مؤهلات ومتميزات في أدائهن، من خلال الكشف عن العوامل المسببة للرضا الوظيفي بما يرفع المشاعر والاتجاهات الإيجابية للصحفيات تجاه المؤسسات الإعلامية التي يعملن فيها.

تعريف المصطلحات

التعريفات الاصطلاحية لمصطلحات الدراسة:

- **الرضا الوظيفي:** يعد الرضا الوظيفي من المفاهيم المتعددة الأبعاد، وعرف الرضا الوظيفي بأنه الموقف الذي يشعر به الموظف نحو عمله (Nwankoala, 2014 p.23).

- **المعوقات:** عوق: اسم المفعول من عاق معاق واسم الفاعل من عوق، معوّق: من يعوّق عملا أو تقدم شيء وهو الحبس والصرف والتثبيط، وعوائق الدهر، الشواغل من أحداث. (المعجم الوسيط، 2004).

تعرف الباحثة المصطلحات التي وردت في عنوان الدراسة إجرائيا بما يأتِ:

- **الرضا الوظيفي في الإعلام:** مستوى الرضا الناجم عن الظروف المهنية التي تعمل في ظلها الصحفيات الأردنيات والعوامل المؤثرة في محيطهن الاجتماعي.
- **المعوقات:** مجموعة العوامل داخل محيط العمل وخارجه التي تؤثر في شعور الصحفية الأردنية تجاه عملها بالرضا أو الاستياء.
- **الصحفيات:** النساء العاملات في مهنة الصحافة المنتسبات لنقابة الصحفيين الأردنيين في المملكة الأردنية الهاشمية فترة الدراسة.
- **نقابة** الصحفيين الأردنيين: هيئة قانونية تتكون من مجموعة من المواطنين الذين يتعاطون مهنة الصحافة مهمتها الرئيسية تنظيم ممارسة المهنة، ودفاع عن حقوق المنتسبين إليها.

حدود الدراسة

تتحدد الدراسة في الحدود التالية:

الحدود الزمانية: شباط حتى نيسان من العام 2020.

الحدود المكانية: شبكة الانترنت.

الحدود البشرية: الصحفيات من أعضاء نقابة الصحفيين الأردنيين.

محددات الدراسة

يتأثر تعميم نتائج الدراسة بالمحددات التالية:

1- دلالات الصدق والثبات لأداة الدراسة التي تتمثل في استبانة ستصمم لأغراض الدراسة.

2- مدى صدق المبحوثين وحرصهم على الدقة في الإجابة على أداة الدراسة.

3- زيادة أعداد المنتسبات للنقابة أو نقصانهن أثناء تنفيذ الدراسة.

الفصل الثاني
الأدب النظري والدراسات السابقة

تمهيد

يهدف هذا الفصل إلى تسليط الضوء على الأدب النظري المتعلق بموضوع الدراسة، إذ اشتمل على بيان أهم المفاهيم الأساسية لمتغيرات الدراسة والمتمثلة بكل من (الصحفيات الأردنيات والمعوقات التي تواجه عملهن ودرجة الرضا لدى الصحفيات الأردنيات عن أداء رسالتهن استنادا للمحيط الذي يعملن فيه). ويوضح الجزء الأول من هذا الفصل مراجعة أدبية لموضوع الدراسة، وسيتضمن الجزء الثاني من هذا الفصل عدداً من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، والجوانب التي تم الإفادة منها في هذه الدراسة وأهم ما سيميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

أولا: الأدب النظري

المرأة الأردنية

وفقا للمنسق الحكومي لحقوق الإنسان باسل الطراونة اعترف الأردن بالإعلان العالمي لحقوق الانسان عام 1948، ووقع على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الخاص بالحقوق المدنية والسياسية إضافة إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وشكل ذلك رافعة قوية لتنامي حقوق النساء الأردنيات، وخطوة على طريق تمكينهن من المشاركة في الحياة السياسية. (مطالقة، 2018).

وبحسب متخصصات، فان التشريعات التي أُقرت وعززت مشاركة المرأة بالحياة السياسية والاقتصادية، لا تزال قاصرة في توسيع قاعدة المشاركة الكاملة بالعمل العام، باستثناء الجمعيات الخيرية والاتحادات النسائية.

أما النقابات المهنية فقد شهدت توسعاً ملحوظاً في عضوية النساء فيها، وانتخابها لتشارك في عضوية مجالسها، عكس النقابات العمالية إذ تقل نسبة مشاركتها فيها عن 20%. (مطالقة، 2018)

تبوأت أول امرأة أردنية بمنصب سفيرة عام 1969، عندما عينت "لوريس حلاس" في منصب مساعد المندوب الدائم للأردن لدى الأمم المتحدة، وفي عام 1979 كانت السيدة "إنعام المفتي" أول وزيرة في تاريخ الحكومات الاردنية وهي فاتحة دخول المرأة الاردنية عالم السياسة من بوابة وزارة التنمية الاجتماعية، ليتوالى بعد ذلك تسلمها للمناصب الوزارية في الحكومات المتعاقبة كالإعلام والصناعة والتجارة، والتخطيط والاتصالات والنقل والسياحة والثقافة، ونائبة لرئيس الوزراء عام 1999.

عزز نظام تخصيص مقاعد للنساء في البرلمان "الكوتا" مشاركة المرأة في الحياة السياسية، ولكنها فازت خارج الكوتا عام 1993، وحصلت على ستة مقاعد في انتخابات عام 2003، في حين وصلت نسبة مشاركتها في المجلس الحالي 15% من أعضاء المجلس بواقع 20 سيدة، ولم تغب عن مجلس الأعيان منذ العام 1989، كما انتخبت المرأة في مجالس البلديات وفازت برئاسة عدة بلديات، إضافة إلى وجودها كعضو في مجالس البلديات. (مطالقة، 2018)

المرأة الأردنية في الإعلام

بالرغم من رغم تقلد المرأة الأردنية منصب وزيرة إعلام عام 1984 وناطقا باسم الحكومة عام 2003. وولوجها عالم الصحافة، ونجاحها في تغطية العديد من الفعاليات السياسية الكبرى والقضايا الاجتماعية الشائكة والمعقدة، الا ان مشاركتها في رسم سياسات الاعلام وادارة المؤسسات الاعلامية محدودة مقارنة مع الرجل (مطالقة، 2018)

ترأست عدة سيدات مؤسَّسات صحفية كبرى خلال عشرين سنة مضت، في مقدمتهن "رنا الصباغ" في صحيفة "جوردان تايمز" الناطقة بالإنجليزية، تلتها "جنيفر حمارنة" ثم "جمانة غنيمات" لصحيفة الغد، و "بيان التل" مديرا عاما لمؤسسة الإذاعة والتلفزيون عام 2010.

وعلى صعيد الإعلام المرئي والمسموع الرسمي، تولت الزميلة "فريال زمخشري" إدارة الاذاعة الاردنية عام 2001. و "هالة زريقات" إدارة التلفزيون الأردني عام 2007، فيما عُينت الزميلة "عطاف العمري" عام 2015 مديرة للأخبار في مؤسسة التلفزيون للمرة الأولى منذ انطلاقه.

وشغلت "فيروز مبيضين" في وكالة الانباء الاردنية منصب مساعدة المدير العام للشؤون الإدارية ثم شغلت منصب مدير عام وكالة الأنباء الأردنية بالإنابة، في حالة هي الأولى من نوعها في الوكالة منذ تأسيسها عام 1969، وتشكل الصحفيات فيها 23% من العدد الكلي. (مطالقة، 2018)

وبحسب التقرير الإحصائي لدائرة الاحصاءات العامة 2017، سجلت الإناث 21% من عضوية النقابات العمالية. وفيما يتعلق بمشاركة المرأة في السلكين الدبلوماسي والقضائي، تشير البيانات لعام 2015 بأن واحدا من كل خمس أعضاء في السلك الدبلوماسي والقضائي هي سيدة،

وأن واحدا من كل ثلاثة أعضاء في الأحزاب السياسية هي سيدة أيضا، ووصلت نسب صاحبات الأعمال واللاتي يعملن لحسابهن الخاص إلى 1.3% من إجمالي المشتغلات. وبذلك فإن المرأة تسير بخطى ثابتة لتحقيق نسب مشاركة عادلة في مختلف مناحي الحياة، علما بأن عدد الإناث في المملكة 4.6 مليون نسمة (47%) من مجموع السكان لعام 2016 البالغ 10 ملايين نسمة، وفقاً لدائرة الإحصاءات العامة. (دائرة الإحصاءات العامة، 2017)

وحسب مؤشر الفجوة الجندرية، حاز الأردن على درجة 0.6 على مؤشر من (1–0)، وتعني الدرجة (1) المساواة التامة وانعدام الفجوة بين الجنسين في حين أن الدرجة (0) تعني عدم المساواة وأن الفجوة شاسعة. (مطالقة، 2018)

المرأة في النقابات

تحدثت هبة الكايد في تقرير لها عن مشاركة المرأة في النقابات المهنية والمساعي المكثفة لتفعيل دورها حيث لاحظت ضعفا في مشاركة المرأة في العمل النقابي، والانتساب للنقابات المهنية التي تنتمي لها على وجه التحديد، فأغلبها لم تتجاوز عدد النساء فيها 10% من عدد المنتسبين الكلي، مع فارق ملحوظ لعضويتها في بعضها الآخر، وتغيّبها في أخرى. (الكايد، 2019)

بلغ عدد النساء في الهيئة الإدارية لنقابة الأطباء 12 امرأة من أصل 55 عضواً بحسب المدير الإداري في النقابة الدكتور أيمن الجراح، فيما لم تتجاوز الأعضاء ثمانية نساء فقط من أصل 39 عضوا إجمالي أعضاء الهيئة الإدارية لنقابة الصيادلة وفقا لعمار أبو سليم مدير النقابة، وهو ذات العدد في نقابة طب الأسنان من أصل 18 عضواً في الهيئة الإدارية. (الكايد،2019)

وقال عوني الدواود عضو الهيئة العامة في نقابة الصحفيين إن ممثلات النساء في النقابة هما عضوتان فقط مقابل 11 عضو، الأمر الذي هو عليه في نقابة الممرضين والقابلات القانونيات، مع وجود امرأة واحدة فقط في نقابة المحامين، وغيابهن في نقابة المهندسين. (الكايد، 2019)

تنوعت الأسباب التي تحول دون زيادة مشاركة النساء في النقابات، وتتدرج تحت معيقات ثقافية واجتماعية ومهنية ونقابية وسياسية، جاء في مقدمتها وفقا لما أفادت به رئيسة لجنة المرأة النقابية في مجمع النقابات المهنية غادة عمّار صعوبة ظروف المرأة الأسرية والاجتماعية، حيث يرتبط العمل النقابي ارتباطا وثيقا بالتنشئة وثقافة الأسرة والفكر السائد في التربية النمطية للنساء. (الكايد، 2019)

وبينت عمّار إن عدم إدراج قضايا المرأة ضمن أولويات النقابة، وعدم ملاءمة الكثير من أماكن وأوقات عقد الاجتماعات النقابية لظروف المرأة على اعتبار أنها غالباً ما تنظم خارج أوقات العمل، إضافة إلى عدم توفر خدمات رعاية للأطفال خلال أوقات الاجتماعات أو الأنشطة النقابية من الأسباب التي تحدّ من مشاركة النساء في العمل النقابي أيضا.

وقالت عمّار إن نسبة مشاركة المرأة النقابية في المواقع القيادية أكثر ضعفاً من مشاركتها في العضوية النقابية، وعزت ذلك للبيئة التشريعية غير الداعمة لمشاركة المرأة في العمل النقابي، وقلة الوعي والمعرفة بمفهوم وأهمية هذا النوع من العمل والخبرة في صياغة قراراته لديهن؛ جراء ضعف ثقتهن بأنفسهن في كثير من الأحيان في هذا الشأن وغيره. (الكايد، 2019)

وأكدت عمّار أن هناك مساعٍ مكثفة من قبل اللجنة وبتعاون بنّاء مع عدد من الهيئات ومؤسسات المجتمع المحلي، بتوفير فرص لتمكين المرأة في مختلف المجالات وتعزيز فرصها بالوصول إلى مواقع صنع القرار والمناصب القيادية في النقابات.

وأشارت عمار إلى أن العمل جارٍ على تفعيل بعض الخطط التي تضمن زيادة عضوية المرأة في النقابات من جهة، وتفعّل دور لجان المرأة في الفروع النقابية من جهة أخرى، وإعطائها الفرصة للمشاركة في أنشطة النقابات، وتحفيزها بدعم برامجها الانتخابية في انتخابات الدورة النقابية المقبلة.

وكشفت عمّار عن نية لجنة المرأة في النقابات لعقد دورات تدريبية لتمكين النساء من المهارات وتشجيعهن على ممارسة العمل النقابي، وتوفير برامج تدريب خاصّة لبناء قدرات المرأة النيابية على القيادة وتدريبها على الإدارة والتفاوض، بالإضافة لجملة من المباحثات مع قيادات في مختلف النقابات تُهدف لتسهيل العمل النقابي على السيدات. (الكايد، 2019)

ودعت عمّار –كسبيل لتفعيل دور النقابيات– إلى مراجعة القوانين والأنظمة الداخلية للنقابات وتطويرها بشكل يسهم في تعزيز بيئة منسجمة مع النوع الاجتماعي، وضرورة توثيق إنجازاتهن وربطها بالأدوار التنموية للمرأة، وشددت أهمية إدماج منظور النوع الاجتماعي بالسياسات والخطط والبرامج في النقابات.

وفي تبرير لعمّار عن موقفها ضد الكوتا قالت إن عملية إقناع المجتمع بأهمية تمثيل النساء في النقابات أهم من إجبارهم على الانتخاب؛ فالكوتا ستجعلهم ينتخبون المرأة إجبارا دون وعي

لأهميتها في هذا المكان، على غرار ما سيكون الأمر عليه في حال تم انتخابها على أساس الكفاءة. (الكايد، 2019)

وتناولت دراسة أجرتها إحدى المؤسسات المحلية مؤخراً بالتعاون مع كافة النقابات المهنية واقع مشاركة المرأة في تلك النقابات. وتوقعت عمار أن تكون لنتائج هذه الدراسة آثار جيدة على مشاركة المرأة في الحياة النقابية.

وأشارت الدكتورة عبير دبابنة المنسق العام الحكومي لحقوق الإنسان في رئاسة الوزراء إلى أن قضية المرأة في النقابات وزيادة عضويتها فيها باتت تتصدر المناقشات في معظم دول العالم، وأضافت أن إدماج النوع الاجتماعي في هياكل النقابات التنظيمية سيسهم في تحسين أداء النقابات المهنية على وجه التأكيد.

ونوّهت دبابنة لضرورة التغيير الفعلي للأدوار النمطية التي نشأ عليها المجتمع والذي يحصر وجود المرأة داخل بيتها للرعاية والتربية وعدم تقبلها خارجه كما هو حال الرجل. (الكايد، 2019)

ولفتت دبابنة إلى أهمية رفع وعي المجتمع بقيمة المشاركة النسائية النقابية وإتاحة الفرصة ليتمكنّ من لعب دورهن المأمول بالصورة المؤثرة، والانتباه إلى أن الكوتا النسائية في النقابات قد تحد من المشكلة ولو كان ذلك لفترة محدودة، "فربما كانت تلك بداية لهذا الطريق وإن لم يكن حلا جذريا للقضية"، على حد تعبيرها. (الكايد، 2019)

تاريخ نقابة الصحفيين ودورها وفعاليتها

صدر قانون نقابة الصحفيين الاردنيين لأول مرة عام 1953 وتم استحداث قانون مؤقت للنقابة عام 1983. ثم صدر القانون رقم (15) لسنة 1998 المعمول به حالياً وبلغ عدد أعضاء النقابة

الحالي (1375) عضواً من الصحفيين الممارسين المتفرغين للعمل الصحفي المحترفين له. (نقابة الصحفيين الأردنيين، 2019)

يتألف مجلس النقابة من نقيب وعشرة أعضاء يمثلون القطاعات المختلفة في النقابة من القطاعين الخاص والعام كما أن لنقابة الصحفيين مدير وجهاز إداري وفيه عدة لجان يؤلفها المجلس من بين أعضاء الهيئة العامة لتسهيل مهام المجلس، وتمارس فيها الانتخابات بديمقراطية كل ثلاث سنوات مرة.

وبموجب القانون المعمول به حالياً تم الحصول على ضمانات أكثر للصحفيين عند قيامهم بواجبهم. كما ألا يجوز التحقيق مع الصحفي في قضية الا بحضور ممثل عن النقابة. وهي المسؤولة عن الصحفيين مسلكياً ومهنياً ولها الحق في محاسبتهم وتأديبهم وحل النزاعات المهنية بين أعضائها.

ولنقابة الصحفيين الاردنيين دور بارز في المؤتمرات الدولية التي تقيمها المنظمات الصحفية العالمية واتحاد الصحفيين العرب وللنقابة علاقات واتفاقيات ثنائية مع العديد من المنظمات والاتحادات والنقابات الصحفية العربية والاجنبية. (نقابة الصحفيين الأردنيين، 2019)

المرأة في نقابة الصحفيين الأردنيين

ووفقاً لِـ غبون (2019) عضو مجلس النقابة: سجلت المرأة حضورا في النقابة بـ 276 صحفية بنسبة 20%، ولم تتعد نسبة وصولها إلى مواقع قيادية 2%، وتزيد، "إن تمثيل المرأة في النقابات المهنية كافة لا يزال ضعيفا".

وتشير إلى أنها المرة الاولى منذ تأسيس النقابة عام 1953 تصل صحفيتان إلى مجلس النقابة بالانتخاب، علما بان عدد الصحفيات اللواتي وصلن إلى مجلس النقابة بالانتخاب بلغ 10 صحافيات فقط. (مقابلة مع غبون، هديل 2019)

وفي لفتة مُبشرة أن الانتخابات النقابية القادمة لنقابة الصحفيين، والتي كان من المقرر انعقادها في نيسان الفائت. ترشحت لمنصب نقيب نقابة الصحفيين ولأول مرة في تاريخ الأردن، الصحفية فلحة بريزات من وكالة الأنباء الأردنية لخوض هذه التجربة. (بريزات، 2020)

أفادت بريزات أنها تلقت دعما وترحيبا بفكرة ترشحها ولاقت موقفا إيجابيا تجاه اقدامها على الترشح لموقع النقيب، لافتة إلى وجود عدد من المعيقات الاجتماعية وربما الاقتصادية التي قد تجابه الصحفيات أثناء سعيهن لتبوء مناصب قيادية. (بريزات، 2020)

وتحدثت الدكتورة حنان الكسواني عن تجربتها الشخصية خلال خبرتها التي قاربت 20عاما وعدد من المعيقات التي واجهتها في عالم الصحافة والتي كان أبرزها تأخير استلامها لمنصب مديرة التحقيقات وتعرضها للتمييز الجندري لأسباب تتعلق بعدم طيب العلاقة بينها وبين رئيس التحرير والتي أغفلت السيرة المهنية للكسواني آنذاك. (الكسواني، 2020)

وشددت الكسواني على أهمية مناضلة الصحفية للوصول إلى حقها في تبوء المناصب القيادية التي تطمح لها، وأشادت بأمثلة عديدة من الصحفيات اللاتي تميزن في عملهن على اختلاف مسمياتهن الوظيفية وحالاتهن الاجتماعية ومستوياتهن التعليمية.

وأشارت الكسواني إلى ان نظام العمل المرن للصحفية يساعدها على الانجاز ويرفع من مستوى الرضا الوظيفي عندها حيث ان عدم الزامية ذهابها إلى المكتب وقضاء ساعات عمل

طويلة يوفر لها حرية اختيار الوقت الذي يناسبها لإتمام مهامها الصحفية بما لا يتعارض مع واجباتها كأم أو كربة منزل، ولفتت إلى اهمية تنسيب الصحفيات للدورات التدريبية التي يحتجنها وفتح آفاق السفر أمامهن للتعرف على الخبرات الخارجية ورفع الانتاجية وتحفيز الإنجاز النوعي. (الكسواني، 2020)

المعوقات التي تواجه الصحفيات عموماً

على الرغم من الصعاب الكثيرة التي تواجه المرأة في العمل الصحفي، سواء في المجتمعات العربية ذاتها أو في المهجر، فان مجموعة من الصحفيات العربيات استطعن تجاوزها، وتحقيق الكثير من النجاح في مهنة لا تعرف الا العمل الشاق والمنافسة المستمرة.

على سبيل المثال، أكبر المصاعب التي واجهت الصحفيات في هذا المجال: اثبات الشخصية، وكسب احترام الزملاء، ورسم خط جديد للإعلام العربي الحر، وإيجاد توازن ما بين الحياة المهنية والحياة الشخصية. (الشومري، ياسمين 2013)

ولا شك أن من أبرز المخاطر التي تعترض طريق المرأة العربية بعض الأفكار البائدة التي لا زالت سائدة في مجتمعنا العربي، كعزل المرأة عن المجتمع، واضطهادها والنظرة الدونية لقدراتها وإمكانياتها وحصرها في مجالي الولادة والتربية فقط، بينما لدى المرأة من قدرات الشيء الكثير والكبير، ولولا الدور التي تقوم به المرأة لتعطل نصف المجتمع. (الشومري، ياسمين 2013)

استعرض الخبير الإعلامي ياسر عبد العزيز في كتاب "كفاح الصحفيات المصريات"، معاناة الصحفية المصرية من التمييز في محيط العمل خاصة فيما يتعلق بالترقي واعتلاء الوظائف القيادية في المؤسسات الصحفية ومن وجود "صورة نمطية سلبية" في المجتمع. (فكري، 2016)

وأشار عبد العزيز إلى أنه بالرغم من أن عدد الفتيات اللاتي يدرسن بكلية الإعلام يزيد عن عدد الشباب، فإن نسبة الصحفيات إلى الصحفيين في المؤسسات الصحفية لا تكاد تزيد عن الثلث إلى الثلثين، وأرجع ذلك إلى "رفض عدد من الأسر عمل بناتهن في الإعلام والصعوبات والصورة النمطية السلبية للصحفية في الإعلام".

وأفادت دراسات أن العاملات في مهنة الصحافة يتقاضين رواتب أقل من نظرائهن الرجال، وقدرت ما يحصلن عليه من أجور في مقابل الرجال بنحو 77% فقط، مشيرا إلى أنه رغم مشاركة 4 صحفيات في تأسيس النقابة عام 1941 إلا أن 9 صحفيات فقط وصلن لعضوية مجلس النقابة منذ ذلك التاريخ. (فكري، 2016)

وأوضحت دراسة اجرتها د. "حنان الجندي" أستاذ الإعلام بجامعة الأهرام الكندية وأعلنت نتائجها عام 2015 الدراسة إن المصريات العاملات في مجال الإعلام أكثر عرضة للعنف من نظرائهن الرجال جراء عملهن بنسبة 50.4% في حين أن 85% منهن عرضة للعنف اللفظي و64% منهن عرضة للعنف الجسدي. (الجندي، 2016)

يمكن تقسيم المعوقات التي تحول دون وصول المرأة إلى مواقع صنع القرار في الإعلام إلى ثلاثة عوامل تتفرع منها المسببات وهي العامل المجتمعي والعامل المؤسسي والصحفيات أنفسهن.

العامل الأول: العامل المجتمعي

إن تقبل المجتمع في السنوات الخمسة عشرة الأخيرة لدراسة الفتاة في كليات الإعلام لتبلغ نسبتهن 54% من خريجي أقسام الإعلام، إلا أن المجتمع ذاته ما زال متردداً في مسالة عمل الفتيات في هذا المجال.

دفعت الظروف الاقتصادية المجتمع للتعود على وجود المرأة في عالم الصحافة، وفرض عليها العمل لساعات طويلة وأحيانا لأوقات متأخرة، وأحيانا تتطلب طبيعة عملها السفر، بالإضافة لحاجتها تكوين علاقات والتواصل خارج حدود المكتب في أماكن عامة ولا تزال طبيعة المجتمع المحافظ لا تتقبل ذلك. (ورقة عمل/ سمر حدادين 2018)

العامل الثاني: العامل المؤسسي

من غير الممكن التغاضي عن هيمنة الرجل على المؤسسات الإعلامية وما يشكله من عائق أمام تطور وضع المرأة في المؤسسات الإعلامية، فإدارات المؤسسات الإعلامية بمجملها هي بيد الذكور، ما يؤدي إلى إقصاء العنصر النسائي، هذا إلى جانب أن الزميل في المؤسسة نفسه غير داعم لزميلته.

المعادلة تقول إنه ما دامت المرأة الصحفية أو الإعلامية لا تلتفت إلى الوصول للمناصب داخل مؤسستها وتصب جهودها فقط في بعملها وكيفية تحقيق النجاح المهني، فلا يوجد أحد يكترث لها في محيط عملها، لكن في لحظة مطالبتها بتولي مناصب، فإن الصراعات والمعارك تبدأ بالاشتعال من حولها، ولا يمكن أن تصمد إلا من تتمتع بطول نفس. (مقابلة مع غبون، هديل، 2019)

وتتذرع المؤسسات الإعلامية بعدم تعيين النساء بمناصب، بحجة أن المطبخ الصحفي يبدأ عمله الفعلي في ساعات المساء، وهو ما يصعب على النساء البقاء في المؤسسات لمثل هذا الوقت، بيد أن نظام الربط الإلكتروني أتاح للمرأة فرصة متابعة الصفحات والتواصل مع أقسام التحرير عبر جهاز الكمبيوتر من منزلها، ومكنها أن تعيد التحرير وتغير شكل الصفحات. (ورقة عمل/ سمر حدادين 2018)

العامل الثالث: الصحفيات أنفسهن

تبرز هذه المعوقات من خوف داخلي لدى الصحفية نفسها حيث تفضل العمل المكتبي وترفض الخروج إلى الميدان، كما أنها تخاف من نظرة المجتمع إن خرجت إلى الميدان أو عملت لساعات متأخرة، فتفضل العمل في المكتب لساعاته المحدودة، كما أن لقيود الرقابة الذاتية الأثر الأكبر خاصة فيما يتعلق بالخوف من التعرض للأذى بسبب طرح المواضيع الحساسة في المجتمع. (أبو طعيمة، 2016)

المعوقات التي تواجه الصحفية الأردنية

استاذة الاعلام في جامعة البترا الدكتورة "حياة الحويك" عطية قالت إن المرأة الاردنية حاضرة في الإعلام السمعي البصري. وتشير إلى أن الغرب يعتقدون أن المرأة العربية لم تدخل الاعلام وخاصة السياسي والاقتصادي والفكري والثقافي، إلا مع ظاهرة الفضائيات العربية، وأننا نعاني من مشكلات اجتماعية كبيرة، مؤكدة أن واقع الأمر مخالف تماما لذلك.

الصحفية في جريدة الغد "حنان الكسواني"، أشادت بالشوط الكبير الذي قطعته المرأة في الأردن، وقالت إنها وصلت إلى مناصب قيادية مميزة، إلا أن مشاركتها لا تصل حد الطموح مشيرة إلى أهمية معرفتها الكاملة بالتشريعات والقوانين لخوض غمار المشاركة السياسية. (مطالقة ج، 2018)

وأشارت إلى وجود قبول مجتمعي لعمل المرأة في الإعلام، بسبب قصص النجاح التي حققتها في كل المجالات الإعلامية وقالت إنها تتركز غالبا في الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

تقول عضو مجلس النقابة "هديل غبون": لا بد من تقليل حجم الضغط الاجتماعي على الصحفية للتحرر من فكرة أن تبقى الصحافة وظيفة لا مهنة، وفرض بيئة عمل صديقة للمرأة والاستفادة من هذا الجانب بالتطور التكنولوجي الذي لا يتطلب متابعة العمل من المكتب.

وتدعو إلى معالجة الاختلالات في العمل المؤسسي، عبر اعتماد هيكل وظيفي عادل بين الصحفيات والصحفيين يضمن وصولهن إلى مراكز رسم السياسات. (مطالقة ج، 2018)

الرضا الوظيفي

تعريفات الرضا الوظيفي

يعد الرضا الوظيفي من المفاهيم المتعددة الأبعاد، يقدم من خلالها وصفا للرضا العام الذي يشعر به الموظف نحو عمله. وقد أشار موساديج ويارموهامديان إلى أن الرضا الوظيفي من لمواضيع التي تم دراستها بشكل واسع ومكثف، حيث يعد أحد الاتجاهات الشاملة للبحث في مختلف التخصصات. ومع ذلك فلا يوجد توافق على تعريف الرضا الوظيفي. (Nwankoala, 2014 p.23).

فقد عرفه برايفيلد وروث بأنه " الموقف الذي يتخذه الفرد تجاه عمله". (Nwankoala, 2014 p.33).

وفي واحد من أكثر التعريفات استخداما للرضا الوظيفي عرّفه لوك بأنه "حالة عاطفية مُرضية أو ايجابية ناتجة عن عمل الفرد أو خبرته العملية". (Anchustigui, 2016, p.16)

ويتضح من تعريف لوك التأكيد على أهمية العمليات العاطفية والمعرفية على حد سواء، حيث أشار إلى أن معظم العلماء والباحثين في الرضا الوظيفي يعتبرون الجانب العاطفي والمعرفي من المكونات الهامة في البناء المعرفي الخاص بالرضا الوظيفي. (Pinsker, 2012, p.7)

ويمكن اعتماد تعريف استخدم من قبل العلماء لتفسير مفهوم الرضا الوظيفي، ومضمون هذا التعريف أنه " شعور العاملين بخصوص وظائفهم ومدى حبهم لها"

وعليه عرفت الباحثة الرضا الوظيفي للصحفيات بأنه "شعور الصحفيات بخصوص وظيفتهن ومدى حبهن لها".

أهمية الرضا الوظيفي

يعد الرضا الوظيفي أحد أشهر المواضيع التي اهتمت بها الأبحاث في مجال علم النفس التنظيمي (Organizational psychology)، ويمكن اعتباره من المفاهيم المهمة كونه يؤثر تأثيرا مباشرا على كل الموظفين والمنظمة. فالموظف إن كان غير راض عن وظيفته سيفتقر بالتالي إلى عنصر الولاء (Loyalty) للمنظمة، وهو مفهوم شائع جدا دُرِس من قبل كثير من الباحثين في مختلف مجالات العمل وتخصصاته. (صالح، 2006).

كما ان الرضا الوظيفي يعتبر من الجوانب الأساسية لمعظم المنظمات نظراً لتأثيره على المكونات التنظيمية الهامة، بما في ذلك تغيب الموظفين عن العمل (absenteeism)، وحركة المبيعات والأداء الوظيفي (Job performance)، والانتاجية (productivity) والدوافع المحفزة للعمل والتطور.

وعندما يسود الرضا الوظيفي أعضاء التنظيم فإنه يؤدي دورا أساسيا (integral role) في نجاح أي منظمة.

وقد بدأ الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي في مجال العلوم الإدارية في العشرينات من القرن الماضي، وذلك بظهور مدرسة العلاقات الإنسانية في الإدارة التي يمثل العنصر البشري فيها ركنا رئيسيا على يد التون مايو (Alton Mayo)، وهذه المدرسة تقوم على افتراض أن طبيعة العنصر البشري يمكن أن تؤثر تأثيرا كبيرا على الإنتاج، ومن ثم فإن زيادة الإنتاج يمكن أن تتحقق من خلال فهم طبيعة الأفراد وتشجيعهم وتكيفهم مع التنظيم، وإشباع حاجاتهم المعنوية والمادية، كما ركزت هذه المدرسة على أهمية جماعة العمل والإشراف في تأثيرها على الرضا الوظيفي للعامل. (صالح، 2006)

كما أسهم عالم الإدارة تايلور (Taylor) في ترسيخ مفاهيم الرضا الوظيفي، وذلك عندما تناول مفهوم الإدارة الناجحة من خلال كتاباته عن مبادئ الإدارة العلمية (scientific management)، حيث أشار في مؤلفاته إلى ضرورة تعزيز الثقة المتبادلة (matual confidence)، وتدعيم التعاون بين أفراد التنظيم.

وأكد العديد من الباحثين على أنه من المهم للمنظمات أن تعمل على تحسين ظروف العمل الخاصة بالموظفين للمساهمة في خلق مستويات أعلى من الأفراد الراضين عن عملهم الذين سيسهمون بدورهم في نجاح المنظمة وإنجاز مهامها بقدر أكبر من الكفاءة والروح المعنوية المرتفعة، كما أن الرضا الوظيفي يرتبط بشكل مباشر مع القيادة (Leader ship)، والدوافع والأداء (performance). فالأفراد الذين يشعرون بالرضا الوظيفي داخل المنظمة ليسوا فقط الأكثر قدرة

على الإنجاز والأداء المتميز بل إنهم كذلك قادرون على خلق بيئة عمل أكثر إيجابية وأكثر انتماء. (Sharma, 2015, p.44).

عناصر الرضا الوظيفي

يتأثر الرضا الوظيفي بكثير من العناصر، يتعلق جزء منها بالعمل ومتطلباته ومسؤولياته، ويتعلق الجزء الآخر بالفرد نفسه وشخصيته ودوافعه وانفعالاته ورغباته، في حين أن جزءً آخر من هذه العناصر يتعلق بالجوانب الاجتماعية للوظيفة. ومعرفة بهذه العناصر وتفهمها تمكننا من تحسينها والارتقاء بها إلى المستوى الذي يضمن إيجاد الفرد المنتج المستمتع بأداء وظيفته، حيث يرى البعض، حيث يرى البعض أن الرضا الوظيفي ينقسم إلى نوعين هما: الرضا العام الذي يعرف بأنه الاتجاه العام للفرد نحو عمله ككل. والرضا النوعي الذي يشير إلى رضا الفرد عن كل جانب من جوانب عمله على حدة، وتتمثل فائدته في تمكين الباحثين من أن يضعوا أيديهم على العناصر التي تسهم في خفض الرضا أو زيادته.

وقد وجدت الدراسات أن هناك العديد من العناصر التي تؤثر في الرضا الوظيفي منها: الدخل أو المرتب، وظروف العمل، والعلاقات مع الزملاء، والعلاقات مع الرؤساء وسياسات الإدارة، وفرص التقدم (الترقي) في المهنة، كما ان هناك عناصر اخرى تؤثر في الرضا الوظيفي تتعلق بالجوانب الشخصية للأفراد منها: النوع، والسن، وسنوات الخبرة، وكذلك التوقعات من العمل والوظيفة. وكل هذه المكونات المعقدة تمثل المكون الشامل للرضا الوظيفي. (Alhumaidhi, 2015, p.21)

كما أشار بعض الباحثين إلى أن مستوى الرضا الوظيفي يختلف باختلاف الوظيفة نفسها فالإجهاد له علاقة بالعمل وكذلك الخصائص الشخصية، كما أن أسلوب الاتصال ينظر إليه على

أن له علاقة ضعيفة بالرضا الوظيفي، في حين أن إجراءات التعيين والاختيار والسياسات والإستراتيجيات التنظيمية وطبيعة العمل لها تأثير قوي على الرضا الوظيفي، وفي دراسات أخرى وجد ان ردود الفعل على المهام الوظيفية، والاشتراك في البرامج التدريبية من المحددات الرئيسة للرضا الوظيفي.

وقد أضاف موساديج ويارموهامديان أن الرضا الوظيفي يتأثر بعدة عوامل منها: الاستقلالية الوظيفية، والامن الوظيفي، ومرونة مكان العمل والقيادة.

ورغم اختلاف وتعدد الدراسات التي اختبرت مستويات الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه وأهم عناصره إلا أنها اتفقت على عدة عوامل تكررت في العديد من الدراسات لعل أهم هذه العوامل ما يلي:

المرتب، الترقية في العمل، الإشراف والدعم من المديرين، العلاقات مع الزملاء، عدد سنوات الخبرة، ظروف العمل أو ما يمكن أن نطلق عليه العوامل البيئية، المشاركة في صنع القرار، طبيعة المهنة، ومتطلبات العمل. إلى جانب ما سبق تلعب العوامل والمتغيرات الشخصية مثل: العمر والنوع ولمستوى التعليمي دوراً واضحا في الرضا الوظيفي. (Nwankoala, 2014 p.33).

بالنسبة للصحفيات في الأردن لاحظت الباحثة وجود بعض المعوقات التي تواجه الصحفية الأردنية في ميدان العمل وتحاول الباحثة من خلال هذه الدراسة معرفة تأثير هذه المعوقات على الرضا الوظيفي لديها ومدى ارتباطه بالإنتاجية كماً ونوعاً.

اختارت الباحثة الاعتماد على نظرية ذات العاملين (Two Factor Theory)، حيث تعتبر هذه النظرية من أبرز نظريات الرضا الوظيفي وفيما يلي عرض موجز للنظرية وكيفية توظيفها في هذه الدراسة:

نظرية ذات العاملين (Two Factor Theory)

قام فريدريك هيرزبرج (Fredrick Herzberg) بتطوير نظرية متقدمة في الدافعية بالاستناد إلى دراسة إشباع الحاجات والتأثير الدافعي لذلك الإشباع. (أحمد، 2007)

وقد استطاع أن يتوصل إلى الفصل بين نوعين من مشاعر الدافعية هما: الرضا والاستياء، وأن العوامل المؤدية إلى الرضا تختلف تماما عن العوامل المؤدية للاستياء. (هاشم، 2010).

كما وتفترض أن الرضا الوظيفي يتحدد للفرد عن عمله بالمشاعر التي يحسها الفرد تجاه بعض العوامل المتعلقة بمضمون وظيفته، حيث أشار إلى وجود مجموعتين من العوامل التي تحرك دافعية الفرد وتحقق له الرضا الوظيفي، وهاتين المجموعتين هما: (عثامنية، 2012)

- **عوامل الدافعية (Motivation Factors)**

هي تلك العوامل المؤدية إلى إثارة الحماس، وخلق قوة دفع للسلوك (هاشم، 2010)، وتشكل هذه العوامل تلك الجوانب من العمل التي في حالة وجودها تشبع حاجات العاملين للتطور، ويؤدي توافرها في موقف العمل بشكل ملائم إلى الشعور بالرضا لدى العاملين، ولكن غيابها أو عدم ملاءمتها لا يؤدي بالضرورة إلى الشعور بعدم الرضا، ويمكن حصر عوامل الدافعية هذه في ستة عوامل هي: الإنجاز، التقدير، العمل نفسه، المسؤولية، الترقي، احتمالية التقدم في الوظيفة، فجميع هذه العوامل تعد عوامل داخلية لها أثرها على الدافعية وعلى الإحساس بالرضا في العمل. فوجود

مثل هذه العوامل في موقف العمل يؤدي إلى الشعور بالرضا والقناعة لدى العاملين، ولكن غيابها لا يؤدي إلى الشعور بعدم الرضا. (أحمد، 2007).

- **العوامل الوقائية (Hygiene Factors)**

وهي التي يعد توافرها بشكل جيد ضروري لتجميد مشاعر الاستياء لتجنب مشاعر عدم الرضا، ولكنها لا تؤدي إلى خلق قوة دافعة وحماس لدى الأداء (هاشم،2007)، وهي عوامل خارجية تتعلق بجوانب العمل، وهذه العوامل هي: سياسة المؤسسة وإدارتها، والإشراف الفني فيها، والرواتب، والعلاقات مع الرؤساء والزملاء، وظروف العمل، وتأثير العمل على الحياة الشخصية. (الشرايدة، 2010)

ويفترض فريدريك هيرزبرج (Fredrick Herzberg)، أن توفر العوامل السابقة الذكر في حدد ذاتها لن يؤدي إلى حدوث الرضا الوظيفي عن العمل، وبصفة عامة فإن الرضا عن العمل يتحقق عندما يتوفر الحد المعقول والمناسب من العوامل الوقائية وعوامل الدافعية (عثامنية، 2012).

وتستفيد هذه الدراسة من نظرية ذات العاملين من خلال التعرف على المشاعر التي تحس بها الصحفيات الأردنيات تجاه بعض العوامل المؤدية إلى الرضا الوظيفي وهي العوامل الدافعية والوقائية، ومدى شعورهن بالرضا عن بعض هذه العوامل مثل التقدير، وفرص الترقي، والعلاقات مع الزملاء والرؤساء.

ثانيا: الدراسات السابقة

من خلال مسح الباحثة للأدب النظري الذي تطرق لواقع المرأة في الأردن عموماً وواقع المرأة الصحفية خصوصاً، حصلت الباحثة على مجموعة من الدراسات الموثقة، وتوجز ما قام به الباحثون السابقون بما يلي:

دراسة المومني، راية عاطف (2006) **العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الأردنيين في الصحف الورقية الأردنية.** وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الأردنيين العاملين في الصحف الورقية اليومية، وقد تم استخدام المنهج المسحي كمنهج للدراسة، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من 150 صحفي عامل في الصحف الورقية اليومية. وأظهرت أبرز نتائج الدراسة: وجود درجة رضا وظيفي منخفضة لدى الصحفيين عن مستوى الأجر ودرجة رضا متوسطة عن طبيعة العمل وبيئته، ودرجة رضا متوسطه عن العلاقة مع زملاء العمل، ودرجة رضا متوسطه عن أسلوب التخطيط والإشراف والإدارة. وتشابهت دراسة المومني، راية عاطف مع الدراسة الحالية في مجتمعها البحثي الذي اشتمل على دراسة الصحفيين من الجنسين بينما تميزت هذه الدراسة ببحث وضع الصحفيات الأردنيات على وجه الخصوص.

دراسة زيادات، عادل (2007) **دراسة تحليلية لقانون نقابة الصحفيين الأردني لعام 1998 مقارنة بقانون عام** 1983 والتي هدفت لدراسة المشكلات التي يعانيها الصحفيون نتيجة تعاملهم مع قانون نقابة الصحفيين الصادر عام 1998 وشرحا لمبادئه ونصوصه الأساسية مقارنة مع قانون عام 1983 الذي ألغي، وشرحا للقضايا التي أثارت الجدل بين الصحفيين ونقابتهم،

واستفادت الدراسة الحالية من دراسة زيادات بالاطلاع على الجوانب المرتبطة والمؤثرة على العمل الصحفي وممتهني الصحافة من أعضاء النقابة آن ذاك.

وتعد دراسة المرخان، خولة (2010) **معوقات أداء القيادات الإعلامية النسائية** من الدراسات التي استفادت منها الباحثة والتي تتقاطع فيها مع الدراسة الحالية في محاولة تلمس المعوقات التي تواجه الإعلاميات ومنهن الصحفيات، حيث هدفت المرخان في دراستها لمعرفة معوقات أداء القيادات الإعلامية النسائية، والتعرف على علاقة واقع أفراد العينات بالصعوبات، وعلى مقترحات وحلول من وجهة نظرهن، وأوصت المرخان بضرورة تذليل الصعوبات أمام القيادات الإعلامية النسائية من خلال الاهتمام بتزويد تلك الفئة بالدورات التي تتعلق بالقيادة والتخطيط الإعلامي والقدرة على صناعة القرار وإدارة الأزمات.

دراسة شلبية، محمود (2011) **المخاطر التي تواجه الصحفيين الاعلاميين في الشرق الاوسط.** وهدفت هذه الدراسة التعرف على اتجاهات وآراء الاعلاميين العاملين في وسائل الاعلام الاردنية نحو المخاطر التي تواجههم بشكل عام وفي الشرق الاوسط بشكل خاص في ظل الحروب والمنازعات وحالات الطوارئ والازمات. ومدى تؤثر هذه المخاطر على حرية الصحافة وحرية وسائل الاعلام وتحملها لمسؤولياتها. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي. ولتحقيق اهداف الدراسة تم اعداد استبانة مكونة من (41) فقرة تم توزيعها على عينة عشوائية بلغت (108) صحفياً. واظهرت النتائج ان تقديرات افراد الدراسة لاتجاهاتهم وآراؤهم نحو المخاطر التي تواجههم كانت عالية. حيث أكد افراد الدراسة ان على الاعلامي العمل في بيئة تتسم بالخطر الدائم، وان العمل في ظروف الازمات والطوارئ يؤثر على طبيعة العمل الاعلامي. واستفادت الباحثة من الاستبانة المتضمنة في هذه الدراسة ومن التوصيات المقترحة فيها.

دراسة Hebatalla (Hebatalla, 2012) بعنوان:

Perceptions of Job Satisfaction among Arab Female Reporters in Governmental and Non-Governmental TV Stations

الرضا الوظيفي لدى الصحفيات العربيات في محطات التلفزيون الحكومية وغير الحكومية.

الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو معرفة تصور مراسلي التلفزيونات العربيات عن "الرضا الوظيفي" وتحديد العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي لمراسلات التلفزيونات. وهدفت الدراسة أيضا لتحديد الرضا عن 15 مجالًا متميزًا من مجالات التوظيف (سياسة الشركة، الإشراف، العلاقة مع الأقران، العلاقة مع الرئيس، ظروف العمل، الراتب، الإنجاز، التقدير، العمل في حد ذاته، المسؤولية، التقدم، النمو، الأمن الوظيفي، توقعات العمل– صنع القرار). وتم اختيار نظرية عامل فريدريك هيرزبرغ، مسافة القوة، ونظرية الذكورة والأنوثة في هوفستيد لتحليل البيانات وكذلك المتغيرات. علاوة على ذلك، أجريت مقابلات متعمقة مع 10 من موظفي الأخبار في محطات التلفزيون الحكومية وغير الحكومية لإثراء البيانات الكمية بالأدلة النوعية. ومن أسباب اختيار الدراسات الأجنبية الاستفادة من التوصيات المقترحة وفتح آفاق جديدة لدراسة الرضا الوظيفي.

بينما تناولت دراسة ابو عرقوب، محمد (2012) **اتجاهات الصحفيين الاردنيين ازاء ميثاق الشرف الصحفي.** وهدفت الدراسة إلى قياس اتجاهات الصحفيين العاملين في الصحف اليومية والمسجلين في نقابة الصحفيين إزاء ميثاق الشرف الصحفي. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي من خلال إعداد استبانة مكونة من (28) فقرة وتم توزيعها على عينة عشوائية بلغت (99) صحفياً. واظهرت النتائج ان تقديرات افراد عينة الدراسة لاتجاهاتهم نحو ميثاق الشرف الصحفي كانت متوسطة. كما بينت النتائج وجود فروق دالة احصائيا في اتجاهات الصحفيين الاردنيين ازاء ميثاق الشرف الصحفي تعزى لمتغير الخبرة لصالح الصحفيين ذوي الخبرة الطويلة. في حين لم تظهر

النتائج اية فروق دالة احصائيا تعزى لمتغيرات العمر والحالة الاجتماعية. واستفادت الباحثة من فقرات استبانة الاتجاهات المتضمنة في هذه الدراسة والتوصيات المقترحة.

دراسة السعيدي، يوسف (2013) **دور العلاقات العامة في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في صحيفتي الرأي والكويت تايمز الكويتيتين**، اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتم اعداد استبانة وتم توزيعها على عينة قوامها (235) مفردة. وتمركزت الدراسة حول محاور ثلاث رئيسة، دور العلاقات العامة في تحقيق الرضا الوظيفي، العوامل الداخلية في تحقيق الرضا الوظيفي والعوامل الخارجية في تحقيق الرضا الوظيفي، واظهرت النتائج ان مستوى الرضا الوظيفي كان عالياً. ولم تظهر النتائج اية فروق دالة احصائياً في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات العمر والحالة الاجتماعية والجنس. واستفادت الباحثة من الإطار النظري والدراسات السابقة المتضمنة في هذه الدراسة.

دراسة العجوري، سامية (2017) **العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين**. وهدفت هذه الدراسة لقياس الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين والعوامل المؤثرة فيه. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي المسحي. ولغايات تحقيق أهداف الدراسة تم اختيار عينة عشوائية طبقية من الصحفيات الفلسطينيات العاملات في المؤسسات الاعلامية حيث بلغ عددهن (130) مفردة. واستخدمت الدراسة استبانة مكونة من (33) فقرة. وأظهرت النتائج الآتي: كانت تقديرات افراد الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي عالية. حيث أثرت محاور الرضا الرئيسة مجتمعة ايجابياً على الرضا الوظيفي للصحفيات الفلسطينيات في فلسطين باستثناء المحور المتعلق بالعوامل الاقتصادية. واختارت الباحثة هذه الدراسة للتعرف على العوامل التي تساهم في تحديد الرضا الوظيفي للصحفيات في الاردن.

دراسة الراجحي، مناور (2017) **الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية الكويتية.** هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية الكويتية من خلال تبني العناصر الستة التالية في شرح التباين في رضا الموظفين عن العمل في المؤسسات الصحفية الكويتية وهي الرضا عن فرص الترقية، الرضا عن الحوافز والرواتب، الرضا عن العلاقة مع الزملاء، الرضا عن مكان العمل، الرضا عن العلاقة مع رؤساء العمل. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدمت استبانة مكونة من (29) فقرة. وجاءت النتائج كما يلي: كانت تقديرات افراد العينة للرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية الكويتية متوسطة. ووجود تأثير لعوامل العمر والمؤهل العلمي على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات الصحفية الكويتية، بينما ليس هناك تأثير لعوامل الجنس، والخبرة والراتب الشهري ونوع العمل الذي يؤديه العامل. حيث توصل البحث إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من العمر والمؤهل العلمي في علاقتهما بالرضا الوظيفي، بينما كانت العلاقة غير دالة مع بقية العناصر. واستفادت الباحثة من الإطار النظري الذي يؤصل لنظريات الرضا الوظيفي والتوصيات المقترحة فيها.

دراسة الحربي، دفاع (2017) **الرضا الوظيفي وأثره في الاداء المهني للصحفي اليمني.** وهدفت هذه الدراسة التعرف لمستوى الرضا الوظيفي للصحفي اليمني وأثر ذلك في الاداء المهني. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي من خلال اعدا استبانة مكونة من (38) فقرة تم توزيعها على عينة من الصحفيين اليمنيين بلغت (88) صحفيا تم اختيارهم بشكل عشوائي. وأظهرت النتائج ان مستوى الرضا الوظيفي للصحفيين اليمنيين كان متدنياً. في حين كان تقدير الصحفيين لمستوى المعوقات التي تواجههم في عملهم مرتفعاً. كما بيّنت نتائج الدراسة غياب الأمن الوظيفي الذي

يؤدي إلى إضعاف الطاقات الإبداعية للصحفيين، وكذا ضعف الاهتمام بالتحفيز المعنوي وعدم تقدير الجهود المهنية للصحفيين مما يضعف إحساسهم بالرضا، فينعكس ذلك سلبا على أدائهم المهني. ولم تظهر النتائج اية فروق دالة احصائيا في مستويات الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الجنس والحالة الاجتماعية والعمر. واستفادت الباحثة من الاستبانة المتضمنة في هذه الدراسات ومن التوصيات المقدمة فيها.

دراسة بيت زايد، ديما (2017) **دور الصحافة العمانية في تشكيل اتجاهات الرأي العام نحو الاجراءات الحكومية لمواجهة انخفاض اسعار النفط.** وهدفت هذه الدراسة قياس دور الصحافة العمانية في تشكيل اتجاهات الرأي العام نحو الاجراءات الحكومية لمواجهة انخفاض اسعار النفط. ولتحقيق اهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي، وأداة الاستبانة التي تضمنت (47) فقرة تم توزيعها على (400) مفردة. موزعة بالتساوي بين الذكور والاناث بطريقة العينة العشوائية التطبيقية. وأظهرت النتائج أن تقديرات افراد الدراسة لدور الصحافة العمانية في تشكيل اتجاهات الرأي العام نحو الاجراءات الحكومية لمواجهة انخفاض اسعار النفط كانت عالية. ومن أكثر الفنون الصحفية التي وجدت مؤثرة في اتجاهات افراد الدراسة إزاء قضية اسعار النفط هي الأخبار والاستطلاعات والصور والتحليلات. واستفادت الباحثة من الإطار النظري والدراسات السابقة المتضمنة في هذه الدراسة.

دراسة اطبيقة، عبد الله (2018) **الضغوط المؤثرة على الممارسة المهنية الاعلامية دراسة ميدانية للقائم بالاتصال بمدينة بني وليد الليبية.** وتعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التي تعتمد على منهج المسح، اعتمد الباحث على اداتي الاستبانة والمقابلة الشخصية في الحصول علي المعلومات من القائمين بالاتصال والاجابة على تساؤلات الاستمارة، فقد اختار الباحث عينة

مقصودة بلغت (66) مبحوثا من القائمين بالاتصال في المؤسسات الاعلامية بمدينة بني وليد الليبية وهي: راديو أدس fm وإذاعة بن وليد المحلية والدردنيلfm وقناة الدردنيل الفضائية وهدفت الدراسة إلى: التعرف على الضغوط المهنية المؤثرة على الممارسة المهنية الاعلامية في ليبيا. وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها: (80%) من القائمين بالاتصال في المؤسسات الاعلامية الليبية لم يلتحق بدورات تدريبية في مجال العمل. كما أن (80%) من القائمين بالاتصال في المؤسسات الاعلامية الليبية مصدر حصولهم على المعلومات هو الانترنت. و(47%) من القائمين بالاتصال في المؤسسات الاعلامية الليبية غير راضين عن ادائهم المهني. واختارت الباحثة هذه الدراسة للتعرف على المحيط الذي يعمل به الصحفيون في البؤر الساخنة ومناطق النزاع.

دراسة (زايدة، 2018) بعنوان: **The status of women journalists in Jordan's media institutions** تقييم واقع عمل الصحفيات في مؤسسات الإعلام الأردنية**.** وتهدف هذه الدراسة إلى تحديد ظروف الصحفيات في وسائل الإعلام المطبوعة والإلكترونية والتلفزيونية والإذاعية في الأردن. وهو يركز بشكل خاص على الانتهاكات والتمييز القائم على نوع الجنس في مكان العمل والتحرش خارج المكتب. كما استطلعت الدراسة الثقة في أنظمة الشكاوى ودرست التقييم الذاتي للصحفيات حول كيفية تأثير النوع الاجتماعي على تطورهن المهني ومدى رضائهن عن عملهن كصحفيات. وخلصت الدراسة إلى أن النساء يواجهن عقبات مرتبطة بالنوع الاجتماعي الذي حد من عددهن وقيد فرصهن في التطوير المهني. أقل من 23٪ في الإعلام الأردني من النساء وتسيطر على المناصب القيادية بشكل كبير من قبل الرجال.

دراسة الغانم، معاذ (2018) **الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في فلسطين.** هدفت الدراسة إلى التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين وكذلك التعرف على أثر كل من متغيرات المؤهل العلمي والعمر وسنوات الخبرة في الرضا الوظيفي لديهم، وقد استخدم المنهج الوصفي المسحي لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (47) صحفي رياضي تم اختيارهم بالطريقة العمدية حيث أجابوا على إستبانة تكونت من (32) فقرة موزعة على خمسة مجالات (ظروف العمل وطبيعته، المردود المادي، العلاقة مع الزملاء، الحوافز، العلاقة مع الإدارة). وقد أظهرت النتائج إلى أن المستوى العام للرضا الوظيفي كان متوسطاً وأن درجة الرضا الوظيفي كانت مرتفعة في مجال العلاقة مع الزملاء وكانت متوسطة في مجال المردود المادي والحوافز وظروف العمل وطبيعته وكانت منخفضة في مجال العلاقة مع الإدارة، كذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع مجالات الدراسة تعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والعمر وسنوات الخبرة. واستفادت الباحثة من دراسة الغانم، معاذ من مجالات الدراسة والتوصيات المقترحة.

دراسة الغريز، عز الدين (2018) **الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الفلسطينيين وعلاقته بالأداء المهني.** وتهدف الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي وعلاقته بطبيعة الاداء المهني للصحفيين الفلسطينيين، ومعرفة مستويات الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الفلسطينيين، وعوامل تحققه، وكشف تأثير هذه العوامل على الرضا الوظيفي، والاداء المهني، بشكل منفصل، ومعرفة محددات الاداء المهني وأبرز الضغوط التي تحد من تطور الاداء المهني للصحفيين الفلسطينيين، وحجم تأثيره على أدائهم. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي. وتم اعداد استبانة مكونة من (47) فقرة تم توزيعها على عينة عشوائية بلغت (119) صحفياً. وخلصت الدراسة إلى عدد من النتائج،

أهمها: وجود علاقة ارتباطية بين الاداء المهني للصحفيين والرضا الوظيفي لديهم، وكذلك يمتلك الصحفيون الفلسطينيون درجة متوسطة من الرضا عن العوامل الاقتصادية في العمل، وهناك درجة عالية من الرضا لدى الصحفيين الفلسطينيين عن طبيعة العمل وظروفه، وتبرز النتائج توافر درجة عالية من مستويات الانضباط وتحمل المسؤوليات لدى الصحفيين الفلسطينيين. واستفادت الباحثة من الإطار النظري والدراسات السابقة المتضمنة في هذه الدراسة.

دراسة انجاص، محمد (2019) **الرضا الوظيفي لدى الإعلاميات في فلسطين والمعوقات التي تواجههم في ممارسة عملهم**. وهدفت الدراسة إلى: التعرف على المناخات التي تعمل من خلالها الإعلاميات الفلسطينيات، وتحديد المعوقات التي تواجه الإعلاميات، والتعرف على درجة الرضا الوظيفي لديهن. واستخدم الباحث في الدراسة المنهج الوصفي المسحي، فيما اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع البحث، ووزعت على عينة من الإعلاميات (180) إعلامية في محافظة رام الله والبيرة في فلسطين اختيروا بطريقة عشوائية. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أن مهنة الإعلام تؤثر على الإستقرار العائلي والاسري للإعلاميات. ومن أهم المعوقات الإدارية التي تواجه الإعلاميات في فلسطين عدم وضوح أسس تقييم الأداء في المؤسسة الإعلامية. واختارت الباحثة هذه الدراسة لأنها من أحدث الدراسات حول الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال، وحاولت الباحثة الاستفادة من توصيات (انجاص، 2019) حيث أوصت الدراسة بضرورة توفير الظروف الملائمة للإعلاميات لممارسة عملهن دون معيقات، وتعزيز دورهن إدارياً بين زملائهن من خلال أشراكهن في دورات تدريبية لزيادة الكفاءة، ومنحها حق الترقية إذا كان أداؤهن يستحق ذلك.

التعقيب على الدراسات السابقة

يتبين للباحثة من خلال استعراض الدراسات السابقة، ومن خلال استقراء بعض المناهج المستخدمة في هذه الدراسات وبعض أهدافها ونتائجها ما يلي: فيما يتعلق بالمنهج المستخدم فتتفق هذه الدراسة مع معظم الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي المسحي كما في دراسة انجاص (2019)، ودراسة الغريز (2018)، والغانم (2018)، والراجحي (2017). في حين استخدمت بعض الدراسات المنهج الوصفي الارتباطي كما في دراسة الحربي (2017)، ودراسة الغريز (2018).

ويلاحظ تنوع الموضوعات التي تناولتها الدراسات السابقة؛ فبعضها استهدف **العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الأردنيين في الصحف الورقية الأردنية** كما في دراسة المومني (2006). كما تناولت دراسة شلبية (2011) **المخاطر التي تواجه الصحفيين الاعلاميين في الشرق الاوسط.** في حين تناولت دراسة ابو عرقوب (2012) **اتجاهات الصحفيين الاردنيين ازاء ميثاق الشرف الصحفي.** بينما تناولت دراسة السعيدي (2013) دور العلاقات العامة في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في صحيفتي الرأي والكويت تايمز الكويتيتين. وتناولت دراسة الحربي (2017) **الرضا الوظيفي وأثره في الاداء المهني للصحفي اليمني.** في حين تناولت دراسة اطبيقة (2018) **الضغوط المؤثرة على الممارسة المهنية الاعلامية دراسة ميدانية للقائم بالاتصال بمدينة بني وليد الليبية.** وتناولت دراسة انجاص (2019) **الرضا الوظيفي لدى الإعلاميات في فلسطين والمعوقات التي تواجههم في ممارسة عملهم.**

وتتشابه دراسة الباحثة مع الدراسات السابقة في اختيار الاستبانة كأداة للدراسة، كما تتشابه الدراسة مع الدراسات السابقة في اختيار منهج البحث حيث اعتمدت على المنهج الوصفي المسحي.

وتختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بتناولها الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الاردنيات والمعوقات التي تواجههن في العمل الصحفي. وأن هذه الدراسة تأتي مؤكدة لبعض ما توصلت إليه الدراسات السابقة من نتائج ومكملة لها من حيث المستجدات. إضافة إلى أن هذه الدراسة تعد من الدراسات القليلة على المستوى المحلي على حد علم الباحثة. واستفادت الباحثة من الدراسات السابقة في توجيه الدراسة الحالية والتعرف على أهمية الخصائص المنهجية والطرق اللازمة لدراسة هذا الموضوع.

الفصل الثالث
منهجية الدراسة

تضمّن هذا الفصل وصفا للإجراءات التي قامت بها الباحثة لتحقيق أهداف هذه الدراسة، والذي تضمن وصف مجتمع الدراسة الذي سُحبت منه العينة والطريقة التي اختيرت بها، وكذلك وصف أداتي الدراسة والإجراءات التي اتّبعت للتأكد من صدقهما وثباتهما، وكيفية تطبيقهما على أفراد العينة، ووصف طريقة جمع البيانات، فضلاً عن الإشارة إلى الأساليب الإحصائية التي استخدمت، وذلك على النحو الآتي:

منهج الدراسة

في ضوء موضوع الدِّراسة، وما تسعى إلى تحقيقه من أهداف، تم استخدام المنهج الوصفي المسحي. والذي يعتمد على وصف الظاهرة المراد دراستها من حيث طبيعتها ودرجة وجودها فقط من خلال استجواب عينَّة كبيرة من مجتمع عينَّة البحث (عبيدات وعبد الحق، وعدس، 2013).

ويُعرِّف الغرايبة (2015، 18) المنهج الوصفي المسحي، بأنه: "أحد مناهج البحوث الوصفيَّة (Descriptive Method) الذي يقوم على جمع معلومات وبيانات عن ظاهرة ما وتحديد الوضع الحالي لها والتَّعرُّف على جوانب القوَّة والضَّعف فيه من أجل معرفة مدى صلاحيَّة هذا الوضع أو مدى الحاجة لإحداث تغييرات جزئية أو أساسية فيه". ولقد استخدمت الدِّراسة الحَّالية هذا المنهج لقياس درجة الرضا الوظيفي للصحفيات الاردنيات والمعوقات التي تواجههن في العمل الصحفي.

مجتمع الدراسة

يتألف مجتمع الدراسة من جميع أعضاء نقابة الصحفيين الأردنيين الإناث والبالغ عددهن (275) صحفية، حسب ما اشارت له إحصائيات نقابة الصحافيين الأردنيين. حيث تم ضبط العدد بعد الحصول على الإحصائية الأخيرة لأعداد الصحفيين والصحفيات في الأردن والتي تقوم النقابة على إعدادها حاليا لأسباب تتعلق بالانتخابات المقبلة.

عينة الدراسة

بعد الحصول على أحدث كشف بأسماء أعضاء الهيئة العامة في نقابة الصحفيين الأردنيين تبين أن عدد الصحفيات ضمن هذا الكشف حوالي (275) صحفية أردنية. وبالرجوع إلى جدول اختيار العينات تم اختيار عينة الدراسة والبالغ عددها(152) صحفية بنسبة (60%) وتعتبر عينة الدراسة عشوائية طبقية حيث تم مراعاة المناطقية والتعددية في الطبقات الاجتماعية والاقتصادية للصحفيات عينة الدراسة. والجدول (1) الآتي يوضح التوزيع الديموغرافي لأفراد عينة الدراسة.

الجدول (1)

توزع أفراد عينة الدراسة حسب متغيرات الدراسة

المتغير	مستوياته	العدد	%
العمر	أقل من 30	71	%47
	من 30 إلى أقل من 40	36	%24
	من 40 إلى أقل من 50	23	%15
	50 سنة فأكثر	22	%14
المجموع		**152**	**100.0**
المؤهل العلمي	دبلوم	32	%21
	بكالوريوس	84	%55
	ماجستير	24	%16
	دكتوراه	12	%8

المتغير	مستوياته	العدد	%
المجموع		**152**	**%100.0**
الحالة الاجتماعية	متزوجة	51	%34
	مطلقة	18	%12
	ارملة	11	%7
	عزباء	72	%47
المجموع		**152**	**100.0%**
المسمى الوظيفي	رئيسة تحرير	22	%14
	مندوبة صحفية	84	%55
	محررة	46	%31
المجموع		**152**	**100.0**

أداتي الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الأردنيات والمعوقات التي تواجههن في العمل الصحفي، ولتحقيق هذا الهدف أعدت الباحثة استبانة لقياس أهداف الدراسة. ويعرف الاستبيان بأنه: هي مجموعة من وحدات المعاينة تخضع للدراسة التحليلية– أو الميدانية– ويجب أن تكون ممثلة تمثيلا صداقاً ومتكافئاً مع المجتمع الاصلي، ويمكن تعميم نتائجها عليه. (حسين، 1999، ص293)

والاستبانة الأولى وهي عبارة عن استبانة لقياس مستوى الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الاردنيات إذ تكونت من قسمين: الأول: ويتضمن معلومات عامة عن أفراد الدراسة، في ضوء المتغيرات الآتية (العمر، المؤهل العلمي الحالة الاجتماعية، المسمى الوظيفي). والثاني: اشتمل على الفقرات الرئيسة لموضوع الرضا الوظيفي. أما الأداة الثانية فهي عبارة عن استبانة المعوقات التي تواجه الصحفيات الاردنيات في العمل الصحفي؛ واشتملت على ثلاثة مجالات.

خطوات إعداد أداتي الدراسة

مرت عملية إعداد أداتي الدراسة بالخطوات التالية:

1. مراجعة الأدب التربوي والدراسات السابقة بموضوع الدراسة والمختصة بالرضا الوظيفي للصحفيات، حيث تم الاستفادة من الإطار النظري وبعض الاستبانات المرفقة مع تلك الدراسات (انجاص، 2019؛ ودراسة الراجحي، 2017، الغانم ،2018).
2. بناء محاور الأداتين وفقراتهما، على ضوء أدبيات البحوث، وخبرة الباحثة الشخصية في العمل الصحفي، وقد تكونت استبانة الرضا الوظيفي بصورتها الأولية من (24) فقرة. أما استبانة المعوقات فتكونت بصورتها الأولية من (28) فقرة موزعة على مجالات (صعوبات البيئة الاجتماعية، صعوبات بيئة العمل، أنماط التمييز).
3. عرض الأداتين مبدئياً على مجموعة من الخبراء من ذوي الاختصاص، للتأكد من صياغة الفقرات ومحتواها لكل من المجالات.
4. الاستفادة من آراء المحكمين جميعاً، وإعداد الأداتين بشكل منظم ومتسلسل، من حيث شمول الفقرات وكفايتها وسلامتها اللغوية.
5. صياغة الأداتين بشكلهما النهائي بعد الأخذ بملاحظات من عرضت عليهم والاستفادة من تصويباتهم العلمية واللغوية، حيث تم دمج واستبعاد بعض الفقرات التي اتفق عليها (85%) من المحكمين، وأصبح عدد فقرات استبانة الرضا الوظيفي(20) فقرة، في حين بلغ عدد فقرات استبانة المعوقات (21) فقرة.
6. تم تدريج مستوى الإجابة على كل فقرة من فقرات أداتي الدراسة وفق مقياس ليكرت الخماسي وحددت بخمس مستويات هي: موافق بشدة (5 درجات), موافق (4 درجات), محايد (3

درجات)، غير موافق (2 درجتان)، وغير موافق بشدة (1 درجة واحدة). وجرى تقسيم مستوى الرضا الوظيفي ومستوى المعوقات إلى ثلاثة مستويات: مرتفع، متوسط، منخفض؛ وذلك بتقسيم مدى الأعداد من 5-1 في ثلاث فئات للحصول على مدى كل مستوى أي 1.33 = 5-1 وعليه تكون المستويات كالآتي: مستوى منخفض من (1-2.33)، ومستوى متوسط من (2.34-3.67)، ومستوى عال من (3.68-5).

صدق أداتي الدراسة

وللتأكد من صدق المحتوى لأداتي الدراسة قامت الباحثة بعرضهما بصورتهما الأولية على (8) محكمين من ذوي الاختصاص في جامعة الشرق الأوسط وبعض الجامعات الاردنية، للحكم على درجة ملاءمة الفقرة من حيث الصياغة اللغوية وانتماؤها للمجال المراد قياسه، والملحق (1) يبين أسماء لجنة التحكيم. وبعد استعراض ملاحظات المحكمين والتي تركزت على الآتي: تعريف الرضا الوظيفي والمعوقات، وجعل الفقرات أكثر ارتباطاً بالموضوع، إضافة إلى إعادة صياغة لبعض الفقرات وحذف بعض الكلمات من بداية كل فقرة وتوحيد كلمة البدء، وحذف بعض الفقرات غير المنتمية للموضوع، وعليه أصبحت أداة الدراسة الخاصة بالرضا الوظيفي مكونة من (20) فقرة. أما استبانة المعوقات فأصبحت مكونة من (21) فقرة. والملحق (2) يبين أداتي الدراسة بصورتهما النهائية.

ثبات أداتي الدراسة

قامت الباحثة باستخراج ثبات استبانة اداتي الدِّراسة بطريقتين:

- الاختبار وإعادة الاختبار (test-re-test) وذلك بتطبيقها على عينّة من خارج الدِّراسة بلغت (20) صحفية بفارق زمني مدَّته أسبوعان، وبعد ذلك تمَّ حساب معامل الثبات باستخدام معامل

الارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient). وبلغ معامل الثبات لفقرات استبانة الرضا الوظيفي للصحفيات الاردنيات (0.91).

- الإتساق الداخلي باستخدام كرونباخ ألفا (Cronbach's alpha): حيث تعتبر من أشهر الطرق لقياس الثبات الداخلي لمحاور الاستبانة (Bryman, 2001) . والجدول التالي يبين هذه النَّتائج:

الجدول (2)

معاملات الثَّبات المستخرجة بطريقة الإعادة وطريقة الاتِّساق الداخلي لاستبانة المعوقات التي تواجه الصحفيات الاردنيات في العمل الصحفي

المجالات	عدد الفقرات	ثبات الإعادة	ثبات الاتِّساق الداخلي
صعوبات البيئة الاجتماعية	6	0.885	0.939
صعوبات بيئة العمل	8	0.907	0.953
أنماط التمييز	7	0.942	0.930
الكل	21	0.906	0.936

يبين الجدول (2) أن معاملات الثَّبات المستخرجة بطريقة الإعادة لاستبانة المعوقات التي تواجه الصحفيات الاردنيات في العمل الصحفي جاء للأداة ككل (0.906)، وجاءت لمجال تتم صعوبات البيئة الاجتماعية (0.885)، ولمجال صعوبات بيئة العمل (0.907)، ولمجال أنماط التمييز (0.942)، ويبين الجدول كذلك أن معاملات الثَّبات المستخرجة بطريقة الاتِّساق الداخلي باستخدام معادلة كرونباخ الفا لاستبانة المعوقات جاء للأداة ككل (0.936)، وجاءت لمجال صعوبات البيئة الاجتماعية (0.939)، ولمجال صعوبات بيئة العمل (0.953)، ولمجال أنماط التمييز (0.930)، وهي قيم مرتفعة وتدُّل على ثبات أداة الدِّراسة، وبذلك تكون المجالات وفقراتها صالحة للتطبيق.

متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على العديد من المتغيرات:

أ- المتغير المستقل لهذه الدرس: هو (الصحفيات الأردنيات).

ب- المتغيرات التابعة: وتشمل: الرضا الوظيفي للصحفيات الاردنيات، والمعوقات التي تواجههن في العمل الصحافي.

ج- العامل الوسيط: ويشتمل على المتغيرات الديموغرافية للعينة المبحوثة وهي: (العمر، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، والمسمى الوظيفي) وقد بين الجدول (1) مستويات هذه المتغيرات الوسيطة.

المعالجات الإحصائيَّة

لتحقيق أهداف الدِّراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها باستخدام برنامج الرزم الاجتماعية SPSS، تم استخدام المقاييس الإحصائيَّة التَّالية:

- المتوسِّطات الحسابيَّة :(Arithmetic Mean) لحساب متوَّسط درجات استجابات أفراد عيِّنة الدِّراسة على عبارات الإستبانة.
- الانحرافات المعياريَّة: (Standard Deviation) للتعرف على مدى تشتَّت درجات استجابات أفراد عيِّنة الدِّراسة عن متوسطات استجاباتهم.
- تحليل التَّباين الأحادي (One Way ANOVA) لاختبار دلالة الفروق على درجة الرضا الوظيفي للصحفيات الاردنيات.

إجراءات الدراسة

مرت عملية إعداد أداة الدراسة بالخطوات التالية:

- قامت الباحثة في المرحلة الأولى بجمع الأدبيات المتعلقة بموضوعات ومحاور الدراسة، وحتى تستخلص الدراسة نتائج دقيقة وواضحة ستعتمد الباحثة على الاستبانة حيث ستقوم الباحثة بإعداد إستبانة أسئلة محددة وتحكيمها قبيل توزيعها على العينة المختارة من مجتمع الدراسة، وسيتم تصميم الإستبانة وتحكيمها والتحقق من ثباتها حسب الإجراءات المشار إليها.
- بعد ذلك قامت الباحثة بالإجراءات الإدارية والمسحية لتطبيق الاستبيان على عينة الدراسة.
- واجهت الباحثة أثناء تطبيق دراستها العديد من التحديات والصعوبات تمثلت بأزمة وباء (كورونا) التي أجبرت الحكومة الأردنية على فرض حظر التجول في المملكة اعتباراً من 2020/3/18، مما اضطر الباحثة للتواصل مع افراد عينة الدراسة بشكل الكتروني حيث عملت الباحثة على تصميم الاستبانة عبر موقع (google drive) والطلب من الصحفيات تعبئة الاداتين الكترونياً.
- كما واجهت الباحثة صعوبة في التوصل لأرقام هواتف الصحفيات حيث ان العديد منها لم يكن محدثا في الكشف الذي حصلت عليه.
- ثم قامت الباحثة بتحليل نتائج الاستبيان عن طريق التحليل الإحصائي وفق المعدلات الإحصائية.
- وبعد ذلك تم عرض نتاج الدراسة في جداول مناسبة. ومن ثم إكمال فصول الدراسة وعرض النتائج في الفصل الرابع ومناقشتها في الفصل الخامس.
- وأخيرا اقترحت الباحثة التوصيات التي خرجت بها في نهاية الدراسة.

الفصل الرابع
نتائج الدراسة

يتضمن هذا الفصل الإجابة عن أسئلة الدراسة، وفيما يلي الاجابة عن أسئلة الدراسة التالية:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة الرضا الوظيفي للصحفيات الاردنيات من وجهة نظرهن؟

للإجابة عن السؤال، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتعرف إلى استجابات أفراد عينة الدراسة عن مستوى الرضا الوظيفي للصحفيات الاردنيات، والجدول (3) يوضح ذلك:

الجدول (3)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي للصحفيات الاردنيات من وجهة نظرهن لكل فقرة من فقرات أداة الدراسة مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا الوظيفي
1	14	تشجع ادارتي اقتراحاتي وتأخذ بها	4.47	0.50	عالية
2	4	أشعر بالرضا عن نظام الحوافز في مؤسستي	4.44	0.49	عالية
3	5	توفر مؤسستي بيئة حاضنة لأطفالي	4.43	0.50	عالية
4	3	ساعات العمل مناسبة لطبيعتي كأنثى	4.41	0.49	عالية
4	7	تمنحني مؤسستي ساعة الرضاعة	4.41	0.49	عالية
4	8	احصل على اجازتي السنوية بإجراءات بسيطة	4.41	0.49	عالية
4	15	أعمل في تخصصي	4.41	0.49	عالية
8	16	توفر مؤسستي بدلا ماليا للمواصلات	4.39	0.58	عالية
9	6	تمنحني مؤسستي حقي في اجازة الامومة	4.38	0.51	عالية
10	10	راضية عن عدد أيام إجازتي المرضية	4.36	0.51	عالية
10	2	عملي يساعدني على ابراز ابداعي وتحقيق ذاتي	4.36	0.53	عالية

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا الوظيفي
12	17	توفر مؤسستي وسائل نقل منها وإليها	4.34	0.50	عالية
12	9	راضية عن عدد أيام إجازتي السنوية	4.34	0.51	عالية
14	11	توفر مؤسستي مرافق صحية تراعي طبيعة الأنثى وخصوصيتها	4.33	0.48	عالية
15	12	توفر مؤسستي بيئة خالية من التدخين	4.32	0.46	عالية
16	13	اعمل في بيئة يسودها الاحترام اللفظي بين الزملاء في العمل	4.31	0.50	عالية
17	1	دخلي يوفر لي مستوى معيشي جيد	4.26	0.62	عالية
18	18	نظام العقوبات في مؤسستي متسلسل	4.19	0.68	عالية
19	20	أكلف بالعمل الإضافي دون حوافز مادية	3.65	0.67	متوسطة
20	19	أكلف بالعمل على الشفت المسائي	3.62	1.32	متوسطة
الدرجة الكلية			4.24	0.22	عالية

تشير نتائج الجدول (3) بأن المتوسط الحسابي لاستبانة الرضا الوظيفي ككل هو (4.24)، وهو يعتبر ذو درجة عالية من الرضا الوظيفي للصحفيات الاردنيات العاملات في العمل الصحفي. ويلاحظ أن جميع فقرات هذا المحور جاءت بدرجة عالية من الرضا الوظيفي باستثناء فقرتين جاءتا متوسطتين. وتراوحت المتوسطات الحسابية لفقرات هذا المحور ما بين (3.62–4.47). وحصلت على المرتبة الأولى الفقرة (14) والتي نصت على (تشجع ادارتي اقتراحاتي وتأخذ بها) بمتوسط حسابي (4.47). في حين جاء بالمرتبة الثانية الفقرة (4) والتي نصت على (أشعر بالرضا عن نظام الحوافز في مؤسستي) بمتوسط حسابي بلغ (4.44). وجاء في المرتبة الثالثة الفقرة (5) والتي نصت على (توفر مؤسستي بيئة حاضنة لأطفالي) بمتوسط حسابي (4.43). في حين جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (19) والتي نصت على (أكلف بالعمل على الشفت المسائي) بمتوسط حسابي (3.62).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما المعوقات التي تواجه الصحفيات الاردنيات في العمل الصحفي من وجهة نظرهن؟

للإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمعوقات التي تواجه الصحفيات الاردنيات في العمل الصحفي بشكل عام ولكل مجال من مجالات الدراسة. كما هي موضحة في الجدول (4).

الجدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمعوقات التي تواجه الصحفيات الاردنيات في العمل الصحفي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجالات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى المعوقات
1	2	صعوبات البيئة الاجتماعية	**2.31**	0.63	منخفضة
2	3	انماط التمييز	2.29	0.66	منخفضة
3	1	صعوبات بيئة العمل	2.25	0.69	منخفضة
الأداة ككل			**2.28**	**0.66**	منخفضة

تشير نتائج الجدول (4) بأن المتوسط الحسابي للأداة ككل هو (2.28)، وهو يعتبر ذو درجة منخفضة من المعوقات التي تواجه الصحفيات الاردنيات في العمل الصحفي، وقد بلغ أعلى متوسط حسابي لمجال صعوبات البيئة الاجتماعية حيث بلغ المتوسط الحسابي له (2.31)، وهو يعتبر ذو درجة منخفضة من المعوقات التي تواجه الصحفيات الاردنيات في العمل الصحفي، وفي المرتبة الثانية جاء مجال انماط التمييز بمتوسط حسابي (2.29) وهو يعتبر ذو درجة منخفضة من المعوقات، وفي المرتبة الثالثة جاء مجال صعوبات بيئة العمل بمتوسط حسابي بلغ (2.25) وهو يعتبر ذو درجة منخفضة من المعوقات. وقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات الصحفيات

الاردنيات على المعوقات التي تواجههن في العمل الصحفي في كل مجال على حدة، حيث كانت على النحو التالي حسب ما وردت في جدول (5):

أولاً: مجال صعوبات البيئة الاجتماعية:

الجدول (5)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال صعوبات البيئة الاجتماعية مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المعوقات
1	1	أعاني ضغوطا من قبل ولي الأمر بسبب عملي الصحف	2.39	0.49	متوسطة
2	3	أشعر بالتقصير تجاه مسؤولياتي في تربية الأبناء	2.38	0.60	متوسطة
2	4	أعاني من رفض مجتمعي لطبيعة مهنتي	2.35	0.49	متوسطة
4	6	اتجنب تغطية المواضيع المجتمعية الحساسة	2.30	0.58	منخفضة
5	5	أواجه تنمرا "لفظيا" من أفراد المجتمع أثناء تأدية عملي	2.25	0.88	منخفضة
6	2	أعاني من ضيق الوقت بسبب تعدد مسؤولياتي	2.21	0.74	منخفضة
الدرجة الكلية			**2.31**	**0.63**	**منخفضة**

ويبين الجدول (5) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال صعوبات البيئة الاجتماعية قد تراوحت ما بين (2.21– 2.39)، حيث جاءت استجابات الصحفيات الاردنيات للمعوقات التي تواجههن في العمل الصحفي في مجال صعوبات البيئة الاجتماعية منخفضة، وجاءت الفقرة رقم (1) ونصها " أعاني ضغوطا من قبل ولي الأمر بسبب عملي الصحف " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (2.39)، بينما جاءت الفقرة رقم (3) ونصها " أشعر بالتقصير تجاه مسؤولياتي في تربية الأبناء " بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (2.38)، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (2) ونصها " أعاني من ضيق الوقت بسبب تعدد مسؤولياتي " وبمتوسط حسابي بلغ (2.21).

ثانياً: مجال صعوبات بيئة العمل:

الجدول (6)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال صعوبات بيئة العمل مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المعوقات
1	8	يترك لي رئيسي حرية التصرف في عملي	2.34	0.75	متوسطة
2	3	مسؤوليات العمل وأهدافه ليست واضحة	2.31	0.60	منخفضة
2	4	تدخل الواسطة والمحسوبية في العمل الصحفي في مؤسستي	2.30	0.49	منخفضة
4	6	اعمل في مكان نظيف جيد التهوية	2.27	0.58	منخفضة
5	5	اعاني من نقص الموارد والإمكانات	2.25	0.88	منخفضة
6	1	تواجهني ضغوط السياسة التحريرية في العمل	2.21	0.74	منخفضة
7	2	اعاني من نظام رقابي مشدد	2.20	0.81	منخفضة
8	7	تتوفر وسائل التدفئة والتبريد	2.19	0.68	منخفضة
الدرجة الكلية			2.25	0.69	منخفضة

ويبين الجدول (6) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال صعوبات بيئة العمل قد تراوحت ما بين (2.19– 2.34)، حيث جاءت استجابات الصحفيات الاردنيات للمعوقات التي تواجههن في العمل الصحفي في مجال صعوبات البيئة الاجتماعية منخفضة، وجاءت الفقرة رقم (8) ونصها " يترك لي رئيسي حرية التصرف في عملي " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (2.34)، بينما جاءت الفقرة رقم (3) ونصها " مسؤوليات العمل وأهدافه ليست واضحة " بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (2.31)، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (7) ونصها " تتوفر وسائل التدفئة والتبريد " وبمتوسط حسابي بلغ (2.19).

ثالثاً: مجال أنماط التمييز:

الجدول (7)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال انماط التمييز مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة المعوقات
1	7	تفضل المؤسسة تعيين الصحفيين على الصحفيات	2.36	0.59	متوسطة
2	3	يرقى الصحفي لمناصب قيادية أكثر من الصحفية	2.34	0.71	متوسطة
2	4	يفضل الصحفيين على الصحفيات عند الترشيح للسفر للتغطيات الصحفية	2.31	0.49	منخفضة
4	2	تكلف الصحفيات بالمهام الروتينية وتسند الأعمال المهمة للصحفيين	2.30	0.66	منخفضة
5	5	يفضل الصحفيين على الصحفيات عند الترشيح للدورات التدريبية	2.25	0.88	منخفضة
6	1	حرمت أثناء عملي من بعض فرص الكسب أو الترقي لكوني امرأة	2.24	0.58	منخفضة
7	6	تعين الصحفيات بناء على نمط لباس معين	2.23	0.73	منخفضة
الدرجة الكلية			2.29	0.66	منخفضة

ويبين الجدول (7) أن المتوسطات الحسابية لفقرات مجال انماط التمييز قد تراوحت ما بين (2.23– 2.36)، حيث جاءت استجابات الصحفيات الاردنيات للمعوقات التي تواجههن في العمل الصحفي في مجال انماط التمييز منخفضة، وجاءت الفقرة رقم (7) ونصها " تفضل المؤسسة تعيين الصحفيين على الصحفيات " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (2.36)، بينما جاءت الفقرة رقم (3) ونصها " يرقى الصحفي لمناصب قيادية أكثر من الصحفية" بالمرتبة الثانية وبمتوسط حسابي بلغ (2.34)، بينما جاءت بالمرتبة الأخيرة الفقرة (6) ونصها " تعين الصحفيات بناء على نمط لباس معين " وبمتوسط حسابي بلغ (2.23).

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي للصحفيات الاردنيات العاملات في العمل الصحفي تعزى لمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، المسمى الوظيفي)؟

أ. متغير العمر

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين الأحادي لفحص الفروق بين متوسطات استجابات أفراد الدراسة على مستوى الرضا الوظيفي للصحفيات الاردنيات العاملات في العمل الصحفي وقد جاءت هذه النتائج كما بينها الجدول (8).

الجدول (8)

نتائج تحليل التباين الأحادي لاختبار فيما إذا كانت هناك فروق في مستوى الرضا الوظيفي للصحفيات الاردنيات العاملات في العمل الصحفي حسب متغير العمر

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	0.62	2	0.31	1.32	0.26
داخل المجموعات	123.47	148	0.834		
المجموع	124.10	150			

يتبين من الجدول (8) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للصحفيات الاردنيات العاملات في العمل الصحفي تعزى للعمر، حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة (1.32)، وهذه القيمة ليست دالة إحصائياً وتشير هذه النتائج إلى أن مستوى الرضا الوظيفي للصحفيات الاردنيات العاملات في العمل الصحفي من وجهة نظرهن لا تختلف باختلاف مستويات العمر (أقل من 30، من 30 إلى أقل من 40، من 40 إلى أقل من 50،50 سنة فأكثر).

ب. متغير المؤهل العلمي:

الجدول (9)

نتائج تحليل التباين الأحادي لاختبار فيما إذا كانت هناك فروق في مستوى الرضا الوظيفي للصحفيات الاردنيات العاملات في العمل الصحفي حسب متغير المؤهل العلمي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1.31	2	0.65	1.86	0.15
داخل المجموعات	51.52	148	0.348		
المجموع	52.83	150			

يتبين من الجدول (9) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للصحفيات الاردنيات العاملات في العمل الصحفي تعزى للمؤهل العلمي، حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة (1.86)، وهذه القيمة ليست دالة إحصائياً وتشير هذه النتائج إلى أن مستوى الرضا الوظيفي للصحفيات الاردنيات العاملات في العمل الصحفي من وجهة نظرهن لا تختلف باختلاف مستويات المؤهل العلمي (دبلوم، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه).

ج. متغير الحالة الاجتماعية:

الجدول (10)

نتائج تحليل التباين الأحادي لاختبار فيما إذا كانت هناك فروق في مستوى الرضا الوظيفي للصحفيات الاردنيات العاملات في العمل الصحفي حسب متغير الحالة الاجتماعية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	2.44	2	1.22	1.39	0.215
داخل المجموعات	49.28	148	0.332		
المجموع	51.72	150			

يتبين من الجدول (10) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للصحفيات الاردنيات العاملات في العمل الصحفي تعزى للحالة الاجتماعية، حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة (1.39)، وهذه القيمة ليست دالة إحصائياً وتشير هذه النتائج إلى أن مستوى الرضا الوظيفي للصحفيات الاردنيات العاملات في العمل الصحفي من وجهة نظرهن لا تختلف باختلاف مستويات الحالة الاجتماعية (متزوجة، مطلقة، أرملة، عزباء).

ج. متغير المسمى الوظيفي:

الجدول (11)

نتائج تحليل التباين الأحادي لاختبار فيما إذا كانت هناك فروق في مستوى الرضا الوظيفي للصحفيات الاردنيات العاملات في العمل الصحفي حسب متغير المسمى الوظيفي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
بين المجموعات	1.99	2	0.99	2.81	0.314
داخل المجموعات	50.36	148	0.340		
المجموع	52.35	150			

يتبين من الجدول (11) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للصحفيات الاردنيات العاملات في العمل الصحفي تعزى للمسمى الوظيفي، حيث كانت قيمة (ف) المحسوبة (2.81)، وهذه القيمة ليست دالة إحصائياً وتشير هذه النتائج إلى أن مستوى الرضا الوظيفي للصحفيات الاردنيات العاملات في العمل الصحفي من وجهة نظرهن لا تختلف باختلاف مستويات المسمى الوظيفي (رئيسة تحرير، مندوبة صحفية، محررة).

الفصل الخامس
مناقشة النتائج والتوصيات

يتناول هذا الفصل مناقشة النَّتائج التي توصَّلت إليها الدِّراسة وتفسيرها. وفيما يلي استعراض لها حسب تسلسل أسئلتها.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما درجة الرضا الوظيفي للصحفيات الاردنيات من وجهة نظرهن؟

أظهرت نتائج الجدول (3) أن درجة الرضا الوظيفي للصحفيات الأردنيات من وجهة نظرهن كانت عالية. وهذا مؤشر جيد يدل على توفر المناخ الوظيفي السليم والصحي للصحفيات العاملات في العمل الصحفي؛ مما مكنهن من القيام بالدور الصحفي المطلوب منهن على الوجه الأكمل والمنشود، وهو دالٌّ أيضاً على حسن اختيار الصحفيات للعمل في العمل الصحفي، وعلى التشجيع والدعم من المؤسسات الصحفية. ويستدلّ من هذه النتيجة أن الصحفيات الاردنيات اللواتي يعملن في العمل الصحفي يقمن بأداء عملهن بكفاءة عالية؛ لأن هذا العمل يشكلِ لهن مصدر رضا، وربما كان الجانب الاقتصادي قد لعب دوراً بذلك، فالدخل الذي يتقاضينه مقارنة مع غيرهن يعد مناسباً. وهي نتيجة دالة على رضا الصحفيات الاردنيات عن علاقاتهن بزملاء العمل، وعلى أن علاقاتهن برؤسائهن حسنة بسبب أسس الصحة المنظمية الملائمة مع المؤسسة الصحفية، ولهذا فالصحفيات الاردنيات يقبلن على أداء مهامهن بحماسة، ويسخرن كامل إمكانياتهن وطاقاتهن، ويتحملن المسؤوليات المنوطة بهن، وبالتالي يزدن من مستوى أدائهن الوظيفي وبالتالي زيادة في درجات الرضا الوظيفي. ويمكن أن يعزى السبب في ذلك أيضاً إلى أن عدد كبير من الصحفيات الاردنيات يحملن مؤهلات علمية عليا، وبالتالي لديهن المقدرة على تحمل المسؤوليات الملقاة على

عاتقهن.

كما يمكن أن يعود السبب في ذلك لاهتمام المؤسسات الصحفية في الاردن بجميع كواردها الصحفية بشكل عام والصحفيات الإناث على وجه الخصوص؛ الأمر الذي يساعد في رفع كفاءتهن مما ينعكس ايجابياً على العمل الصحفي في الاردن.

كما يمكن أن تفسر هذه النتيجة للجهود التي تقدمها المؤسسات الصحفية لجميع الصحفيين الاردنيين وكذلك لطبيعة الإمكانات التي توفرها المؤسسة لموظفيها وطواقمها الصحفية الأمر الذي يزيد من مستوى الابتكار في العمل الصحفي وبالتالي زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الاردنيات.

وترى الباحثة من واقع عملها أن من أهم أسباب تحقق الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الأردنيات مناسبة الأجور والرواتب، ووجود عقود عمل، وتوفر نظام التأمين والمكافآت في المؤسسة، واهتمام معايير العمل بمعززات المكانة الشخصية وتقدير الذات.

كما تعزو الباحثة ذلك إلى اتفاق اهداف وقيم واتجاهات الصحفيات الاردنيات العاملات في العمل الصحفي مع أهداف وقيم واتجاهات المؤسسات الاعلامية التي يعملن بها، ورؤيتهن بأنها تحقق طموحاتهن وأن العمل الصحفي يحقق لهن مكانة اجتماعية مرموقة وهذا من شأنه أن يكون لديهن صورة ايجابية واحترام وتقبل للذات وبالتالي ترتفع نسبة الرضا الوظيفي لديهن.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة شلبية، محمود (2011) التي اظهرت ان تقديرات افراد الدراسة لاتجاهاتهم وآراؤهم نحو المخاطر التي تواجههم كانت عالية. وتتفق النتائج مع دراسة السعيدي، يوسف (2013) التي اظهرت ان مستوى الرضا الوظيفي كان عالياً. كما تتفق مع نتائج

دراسة العجوري، سامية (2017) التي أظهرت أن تقديرات افراد الدراسة لمستوى الرضا الوظيفي عالية. وتتفق كذلك مع نتائج دراسة بيت زايد، ديما (2017) التي أظهرت أن تقديرات افراد الدراسة لدور الصحافة العمانية في تشكيل اتجاهات الرأي العام نحو الاجراءات الحكومية لمواجهة انخفاض أسعار النفط كانت عالية.

وتختلف نتائج هذه الدراسة عن نتائج دراسة المومني، راية عاطف (2006) التي أظهرت وجود درجة رضا وظيفي منخفضة لدى الصحفيين. وتختلف نتائج هذه الدراسة كذلك مع نتائج ابو عرقوب، محمد (2012) التي اظهرت ان تقديرات افراد عينة الدراسة لاتجاهاتهم نحو ميثاق الشرف الصحفي كانت متوسطة. كما تختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الراجحي، مناور (2017) التي أكدت أن تقديرات افراد العينة للرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية الكويتية متوسطة. كما تختلف مع نتائج دراسة الحربي، دفاع (2017) التي أظهرت ان مستوى الرضا الوظيفي للصحفيين اليمنيين كان متدنياً. وتختلف كذلك مع نتائج دراسة الغانم، معاذ (2018) التي أظهرت أن المستوى العام للرضا الوظيفي كان متوسطاً.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما المعوقات التي تواجه الصحفيات الاردنيات في العمل الصحفي من وجهة نظرهن؟

أظهرت نتائج الجدول (4) أن تقديرات الصحفيات الاردنيات للمعوقات التي تواجههن في العمل الصحفي كانت منخفضة في جميع مجالات أداة الدراسة. وقد يعود السبب في ذلك لعدد من العوامل منها: الاستقرار في وجهات نظر الصحفيات الاردنيات العاملات في العمل الصحفي تجاه الامكانات التي تتوافر لدى المؤسسات الصحفية الكبيرة. اضافة لاعتقاد الصحفيات الاردنيات بأن المؤسسات الصحفية في الاردن بالرغم من أنها مؤسسات نفعية ربحية، إلا أنها تحاول ايجاد نوع من التوازن في

تعظيم الارباح وتقليل النفقات دون الانتقاص من أهمية الصحفيين العاملين لديها مما يزيد من دافعية الصحفيات الاردنيات نحو العمل الصحفي وبالمحصلة تزداد مجالات الابداع في مجال العمل الصحفي نتيجة لمستوى المعوقات المنخفض لدى المؤسسة الصحفية. وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج شلبية، محمود (2011) التي اظهرت ان تقديرات افراد الدراسة لاتجاهاتهم وآراؤهم نحو المخاطر التي تواجههم كانت عالية. كما تختلف عن نتائج دراسة الحربي، دفاع (2017) التي بينت أن تقديرات الصحفيين اليمنيين لمستوى المعوقات كان مرتفعاً. وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة اطبيقة، عبد الله (2018) التي توصلت لوجود عدد من المعوقات تحول دون تأدية الصحفيين لمهامهم. وتختلف كذلك مع نتائج دراسة (زايدة، 2018) التي خلصت إلى أن النساء يواجهن عقبات مرتبطة بالنوع الاجتماعي الذي حد من عددهن وقيد فرصهن في التطوير المهني.

وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة انجاص، محمد (2019) التي توصلت إلى وجود عدد من المعوقات الإدارية التي يواجهها الصحفيون الفلسطينيون في العمل الصحفي. وفيما يلي مناقشة كل مجال من مجالات المعوقات التي تواجه الصحفيات الاردنيات في العمل الصحفي كل على حدة.

- مجال صعوبات البيئة الاجتماعية

أظهرت نتائج الجدول (5) أن تقديرات الصحفيات الاردنيات للمعوقات التي تواجههن في العمل الصحفي كانت منخفضة في مجال صعوبات البيئة الاجتماعية. وقد يعود هذا السبب لعدد من العوامل ومنها:

- قلة ممارسة الرؤساء في العمل الصحفي للضغوط على الصحفيات الاردنيات.

- قدرة الصحفيات الاردنيات النسبية على الموازنة بين عملهن الصحفي ومسؤولياتهن الاسرية في تربية الأبناء.
- الوعي المجتمعي الحضاري المتمثل في تقبله لطبيعة عمل الصحفية باعتباره عملاً مهنياً خالصاً.
- قدرة الصحفيات الاردنيات على متابعة مختلف المواضيع المجتمعية الحساسة وتغطيتها.
- قدرة الصحفيات الاردنيات على استثمار الوقت في العمل الصحفي بالرغم من تعدد مسؤولياتهن.

- **صعوبات بيئة العمل**

أظهرت نتائج الجدول (6) أن تقديرات الصحفيات الاردنيات للمعوقات التي تواجههن في العمل الصحفي كانت منخفضة في مجال صعوبات بيئة العمل. وقد يعود هذا السبب لعدد من العوامل ومنها:

- الدور الذي يؤديه المسؤول في المؤسسة الصحفية من اتاحة حرية التصرف للصحفية الاردنية في تأدية مهامها.
- تتسم مسؤوليات العمل وأهدافه بالوضوح.
- ضعف الواسطة والمحسوبية في العمل الصحفي في المؤسسة الصحفية بالرغم من وجودها بشكل متفاوت.
- ما يميز مكان العمل من عوامل داخلية تتعلق بالنظافة والتهوية والتدفئة والتبريد والتسهيلات المادية والمعنوية.

- يتسم النظام الرقابي بالمرونة التي تتيح للصحفيات الاردنيات العمل وفق ضوابط ومعايير واضحة وصحية.
- هذا بالإضافة لتركيز المؤسسات الصحفية على تعزيز الدوافع النفسية والشخصية للصحفيات الأردنيات، من خلال تقديرهن وتحفيز ذواتهن للعمل والإنجاز.
- إشاعة روح التعاون المشترك بين زملاء العمل في المؤسسات الصحفية الاردنية الأمر الذي ينعكس على مستوى الأداء لدى الصحفيات الاردنيات وبالتالي وجود درجات منخفضة من صعوبات بيئة العمل.

- **صعوبات أنماط التمييز**

أظهرت نتائج الجدول (7) أن تقديرات الصحفيات الاردنيات للمعوقات التي تواجههن في العمل الصحفي كانت منخفضة في مجال صعوبات أنماط التميز. وقد يعود هذا السبب لعدد من العوامل ومنها:

- سعي المؤسسات الصحفية نحو ايجاد نوع من التوازن في تعيين الصحفيين والصحفيات.
- توافر فرص الترقي للمناصب القيادية لدى الصحفيات الاردنيات.
- اتباع قواعد منظمة ومعايير دقيقة في ترشيح الصحفيين للسفر للتغطيات الصحفية دون تدخل الأهواء الشخصية والتحيزات.
- تعمل المؤسسات الصحفية على توزيع الاعمال المهمة وتكليف الصحفيات فيها بشكل عادل مع الصحفيين.
- الاخذ بعين الاعتبار المعايير المؤسسية عند ترشيح الصحفيين للدورات التدريبية.
- وجود فرص الكسب والترقي للصحفيات الاردنيات.

- الابتعاد عن تعين الصحفيات الاردنيات بناء على نمط لباس معين.
- كما يمكن أن يرجع ذلك لحرص رؤساء العمل في المؤسسات الصحفية على تكوين بيئة مستقرة تضمن استمرارية العمل دون عوائق أو عقبات.
- وجود التناغم والانسجام مع فريق العمل نظراً لتغليب مبادئ العمل بروح الفريق وتغليب الجهود الفردية للصحفيين في المؤسسات على المجهود الجماعي لطاقم العمل في المؤسسة.
- تضع المؤسسات الصحفية الاردنية الثقة الكاملة في الصحفيات الاردنيات للسير قدما في إنجاز الأعمال والابتكار المتجدد. وتجعل سلوكهن مرناً بشكل مناسب.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي للصحفيات الاردنيات العاملات في العمل الصحفي تعزى لمتغيرات (العمر، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، المسمى الوظيفي)؟

أ. متغير العمر

أظهرت نتائج الجدول (8) عدم وجود فروق دالة إحصائياً في تقديرات الصحفيات الاردنيات لدرجة الرضا الوظيفي من وجهة نظرهن تعزى لمتغير العمر.

وترجع الباحثة ذلك إلى أن سياسات المؤسسات الصحفية الاردنية موجهة إلى الموظفين جميعاً بصرف النظر عن العمر على حد سواء دون تمييز، وهذا واضح في نتائج الدراسة حيث أن الرضا لا يرتبط بالعمر. كما يعزى ذلك حسب الباحثة إلى أن الصحفيات الاردنيات العاملات في العمل الصحفي بغض النظر عن العمر يتعرضن لظروف متشابهة بدرجة كبيرة خاصة في ظل ظروف اقتصادية واجتماعية تشهدها المنطقة العربية.

وترجع الباحثة ذلك أيضاً إلى أن تحقق الرضا عن العمل أو ظروفه لدى الصحفيات الاردنيات

في مؤسساتهن الصحفية غير مرتبط بالعمر، باعتبار تحقق الرضا مقرون بظروف العمل والمعطيات المتوافرة لكل صحفية على حدة، وليس وفق المراحل العمرية.

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج ابو عرقوب، محمد (2012) **التي أكدت عدم وجود** اية فروق دالة احصائيا تعزى لمتغير العمر. كما تتفق مع نتائج دراسة السعيدي، يوسف (2013) التي لم تظهر اية فروق دالة احصائياً في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العمر. كما تتفق مع نتائج دراسة الحربي، دفاع (2017) **التي** لم تظهر اية فروق دالة احصائيا في مستويات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العمر. كما تتفق مع نتائج دراسة الغانم، معاذ (2018) **التي** أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر. وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الراجحي، مناور (2017) **التي أكدت** وجود تأثير لعامل العمر على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات الصحفية الكويتية ولصالح فئة (30) سنة فأقل.

ب. متغير المؤهل العلمي

أظهرت نتائج الجدول (9) عدم وجود فروق دالة إحصائياً في تقديرات الصحفيات الاردنيات لدرجة الرضا الوظيفي من وجهة نظرهن تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

ويرجع الباحث ذلك إلى أن الصحفيات الاردنيات يتفاوت مقدار الرضا الوظيفي لديهن بعيدا عن درجاتهن العلمية، فمن الممكن تواجد صحفيات يحصلن على مؤهلات علمية عالية ويمتلكن مستويات منخفضة من الرضا الوظيفي تجاه أعمالهن في المؤسسة الصحفية، وتجاه الإدارة في المؤسسة وسياساتها، على النقيض من صحفية لديها مؤهل بكالوريوس أو أدنى من ذلك، قد تشعر بالرضا الوظيفي عن العمل بدرجات مرتفعة لتقارب العمل وظروفه مع إمكاناتها وقدراتها، والعكس صحيح، أي أن الرضا الوظيفي غير مرتبط بالمؤهل العلمي للصحفيات الاردنيات. وتتفق مع نتائج

دراسة الغانم، معاذ (2018) **التي** أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وتختلف نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الراجحي، مناور (2017) **التي أكدت** وجود تأثير لعامل المؤهل العلمي على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات الصحفية الكويتية ولصالح فئة البكالوريوس.

ج. متغير الحالة الاجتماعية

أظهرت نتائج الجدول (10) عدم وجود فروق دالة إحصائياً في تقديرات الصحفيات الاردنيات لدرجة الرضا الوظيفي من وجهة نظرهن تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

وترجع الباحثة ذلك إلى أن الصحفيات الاردنيات في مؤسساتهم الصحفية في زاوية واحدة من الصعوبات والتحديات المختلفة التي تعصف بالواقع الاردني دون النظر لحالتهم الاجتماعية، فالمتزوجات وغير المتزوجات كذلك لديهن معطيات عديدة تكون درجات الرضا الوظيفي لديهن، منها مقدار الراتب والحوافز، وحجم الأعمال المكلفين بها، وتقنيات المؤسسة وغيرها من المعطيات، التي تؤكد بلا شك أن الرضا الوظيفي للصحفيات الفلسطينيات لا يرتبط بالحالة الاجتماعية لديهن. وتتفق نتائج هذه الدراسة مع نتائج ابو عرقوب، محمد (2012) **التي أكدت عدم وجود** اية فروق دالة احصائيا تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية. كما تتفق مع نتائج دراسة السعيدي، يوسف (2013) التي لم تظهر اية فروق دالة احصائياً في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية. كما تتفق مع نتائج دراسة الحربي، دفاع (2017) **التي** لم تظهر اية فروق دالة احصائيا في مستويات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

د. متغير المسمى الوظيفي

أظهرت نتائج الجدول (11) عدم وجود فروق دالة إحصائياً في تقديرات الصحفيات الاردنيات

لدرجة الرضا الوظيفي من وجهة نظرهن تعزى لمتغير المسمى الوظيفي. وقد يعزى السبب في ذلك حسب الباحثة لاعتقاد الصحفيات الاردنيات بوجود دوافع للعمل الصحفي وان الصحفيات وبغض النظر عن المسمى الوظيفي لديهن (رئيسة تحرير، مندوبة صحفية، محررة) يشعرن بتحقيق الذات وارتفاع ثقتهن بأنفسهن وتقديرهن لذاتهن مما أثر بشكل ايجابي على مجالات العمل الصحفي التي تبعث الثقة بالنفس والرضا عن العمل لدى جميع فئات العمل الصحفي. كما يمكن ان يكون لاعتقادهن بأن العمل الصحفي يعزز من مكانتهن الاجتماعية أثر في عدم وود فروق في مستويات المسمى الوظيفي بين الصحفيات الاردنيات، حيث تشعر جميع الصحفيات وبغض النظر عن المسمى الوظيفي بأنهن يؤدين عملاً جليلاً وأنهن أصحاب رسالة وطنية.

مناقشة نتائج السؤال الرابع: ما مقترحات الصحفيات الاردنيات لرفع درجة الشعور بالرضا الوظيفي والحد من الصعوبات التي تواجههن في العمل الصحفي.

أظهرت نتائج هذا السؤال تقديم الصحفيات الاردنيات لثمانية عشر مقترحاً لرفع درجة الشعور بالرضا الوظيفي والحد من الصعوبات التي تواجههن في العمل الصحفي، وقد بلغ عدد التكرارات (342) تكراراً. وترى الباحثة أن السبب في ذلك قد يعود لقناعة الصحفيات الاردنيات وايمانهن بأن الأفراد الراضين وظيفيا أقل عرضه للقلق النفسي وأكثر تقديرا للذات، وأكبر قدره على التكيف الاجتماعي، وأن هناك علاقة وثيقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي أي بمعني أن الراضين وظيفيا راضين عن حياتهم والعكس صحيح.

ومن ناحية أخرى فإن الباحثة ترى أن عدم الرضا يسهم في التغيب عن العمل وإلى كثرة حوادث العمل والتأخر عنه وترك الصحفيات المؤسسات التي يعملن بها والانتقال إلى مؤسسات صحفية أخرى، مما يؤدي إلى تفاقم المشكلات وزيادة شكاوى الصحفيات من أوضاع العمل، كما

أنه يتولد عن عدم الرضا مناخ تنظيمي غير صحي. وكل ذلك دفع بالصحفيات الاردنيات لتقديم عدد من المقترحات ذات الصلة لتزيد من مستوى الرضا الوظيفي لديهن والحد من الصعوبات التي يواجهن في العمل الصحفي.

كما يمكن ان يكون السبب في ذلك لاعتقاد الصحفيات الاردنيات بوجود ارتباط بين الحوافز والعدالة وعدم التمييز والرضا الوظيفي على المستوى النظري فالحوافز وغيرها من المقترحات تساعد على إيجاد الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباعها الحاجات والرغبات والتوقعات مع محتوى العمل نفسه وبيئته والعمل على تنمية الثقة والولاء والانتماء للمؤسسة الصحفية وتحقيق التكيف مع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية المحيطة بالعمل مما يؤدي إلى الرضا الوظيفي والحد من الصعوبات التي تواجهها الصحفيات الاردنيات في العمل الصحفي.

الاستنتاجات

1. درجة الرضا الوظيفي لأداة الدراسة كانت عالية في (18) فقرة.
2. درجة الرضا الوظيفي لأداة الدراسة كانت متوسطة في فقرتين فقط.
3. أعلى متوسط حسابي لفقرات الرضا الوظيفي بلغ (4.47).
4. أدنى متوسط حسابي لفقرات الرضا الوظيفي بلغ (3.62).
5. درجة التقديرات المتعلقة بالمعوقات التي تواجه الصحفيات الاردنيات في العمل الصحفي كانت منخفضة على الدرجة الكلية.
6. درجة التقديرات المتعلقة بالمعوقات التي تواجه الصحفيات الاردنيات في العمل الصحفي كانت منخفضة في جميع المجالات التالية: صعوبات البيئة الاجتماعية، وانماط التمييز، وصعوبات بيئة العمل.

7. درجة المعوقات التي تواجه الصحفيات الاردنيات في مجال صعوبات البيئة الاجتماعية كانت منخفضة في (3) فقرات. ومتوسطة في (3) فقرات أيضاً.

8. أعلى متوسط حسابي لفقرات مجال صعوبات البيئة الاجتماعية بلغ (2.39).

9. أدنى متوسط حسابي لفقرات مجال صعوبات البيئة الاجتماعية بلغ (2.21).

10. درجة المعوقات التي تواجه الصحفيات الاردنيات في مجال صعوبات بيئة العمل كانت منخفضة في (7) فقرات. ومتوسطة في فقرة واحدة فقط.

11. أعلى متوسط حسابي لفقرات مجال صعوبات بيئة العمل بلغ (2.34).

12. أدنى متوسط حسابي لفقرات مجال صعوبات بيئة العمل بلغ (2.19).

13. درجة المعوقات التي تواجه الصحفيات الاردنيات في مجال صعوبات أنماط التمييز كانت منخفضة في (5) فقرات. ومتوسطة في فقرتين فقط.

14. أعلى متوسط حسابي لفقرات مجال صعوبات أنماط التمييز بلغ (2.36).

15. أدنى متوسط حسابي لفقرات مجال صعوبات أنماط التمييز بلغ (2.23).

16. لم يكن لمتغير العمر ومستوياته اي دور في وجود فروق دالة احصائياً في تقديرات الصحفيات الاردنيات لدرجة الرضا الوظيفي لديهن.

17. لم يكن لمتغير المؤهل العلمي ومستوياته اي دور في وجود فروق دالة احصائياً في تقديرات الصحفيات الاردنيات لدرجة الرضا الوظيفي لديهن.

18. لم يكن لمتغير الحالة الاجتماعية ومستوياتها اي دور في وجود فروق دالة احصائياً في تقديرات الصحفيات الاردنيات لدرجة الرضا الوظيفي لديهن.

19. لم يكن لمتغير المسمى الوظيفي ومستوياته اي دور في وجود فروق دالة احصائياً في تقديرات الصحفيات الاردنيات لدرجة الرضا الوظيفي لديهن.

التوصيات والمقترحات

بناءً على النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية يمكن تقديم عددٍ من التوصيات كما يأتي:

- الاستمرار باهتمام المؤسسات الصحفية بالصحفيات الاردنيات من أجل تعزيز مستويات الرضا الوظيفي لديهن من خلال تفعيل دور أقسام العلاقات العامة بالتواصل معهن وتلمس احتياجاتهن.
- ضرورة الاهتمام بالفقرات التي جاءت تقديرات الصحفيات الاردنيات لدرجة رضاهم الوظيفي فيها متوسطة.
- ضرورة العمل على تقديم الحوافز المادية للصحفيات الاردنيات في حالة تكليفهن بالعمل الإضافي.
- ضرورة الاهتمام بإيجاد الحلول المناسبة للحد من الصعوبات والمعوقات التي تواجه الصحفيات الأردنيات في العمل الصحفي.
- ضرورة الاهتمام بالفقرات التي جاءت تقديرات الصحفيات الاردنيات لدرجة المعوقات التي تواجههم في العمل الصحفي متوسطة.
- إجراء المزيد من البحوث والدراسات حول درجة الرضا الوظيفي للإعلاميين في مؤسسات صحفية محددة وعلاقتها بمستوى أدائهم، وتناول عينات مختلفة عما تم تناوله في هذه الدراسة.

المصادر والمراجع

المراجع العربية

أبو طعيمة، ناهد (2016). **العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي.** مركز تطوير الإعلام، جامعة بيرزيت.

ابو عرقوب، محمد (2012). اتجاهات الصحفيين الاردنيين ازاء ميثاق الشرف الصحفي. **(رسالة ماجستير غير منشورة)**، جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا. عمان، الاردن.

أحمد، حسن محمد (2007). الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية: دراسة ميدانية في قطاع غزة ص21).

اطبيقة، عبد الله (2018). الضغوط المؤثرة على الممارسة المهنية الاعلامية دراسة ميدانية للقائم بالاتصال بمدينة بني وليد الليبية، **رسالة ماجستير غير منشورة**، ليبيا.

انجاص، محمد (2019). الرضا الوظيفي لدى الإعلاميات في فلسطين والمعوقات التي تواجههم في ممارسة عملهم، **رسالة ماجستير غير منشورة**، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.

بريزات، فلحة (2020) مقابلة هاتفية بتاريخ: 9 أيار 2020.

بيت زايد، ديما (2017). دور الصحافة العمانية في تشكيل اتجاهات الرأي العام نحو الاجراءات الحكومية لمواجهة انخفاض اسعار النفط. (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الاردن.

الجندي، حنان (2016). سياسات وسائل الإعلام لحماية الإعلاميين من العنف ثناء الأزمات، **رسالة دكتوراه**، كلية الإعلام، جامعة القاهرة.

حدادين، سمر (2018). **صورة المرأة في الصحافة الأردنية**، ورقة عمل نقاشية.

الحربي، دفاع (2017). الرضا الوظيفي وأثره في الاداء المهني للصحفي اليمني. **(رسالة ماجستير غير منشورة)**، جامعة عدن، اليمن.

حسين، سمير محمد (1999). **بحوث الإعلام**، عالم الكتب، القاهرة.

دائرة الاحصاءات العامة (2017). **التقرير الإحصائي**، الأردن.

الراجحي، مناور (2017). الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية الكويتية. المجلة الاردنية للعلوم الاجتماعية. 10(2)، 165-188.

راية عاطف (2006). العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الأردنيين في الصحف الورقية الأردنية، **رسالة ماجستير غير منشورة**، عمان، الأردن.

زايدة، 2018. **The status of women journalists in Jordan's media institutions**، رسالة ماجستير غير منشورة، الأردن.

زيادات، عادل (2007)، دراسة تحليلية لقانون نقابة الصحفيين الأردني لعام 1998مقارنة بقانون عام 1983. **مجلة دراسات العلوم الإنسانية والإجتماعية**، 34 (2).

السعيدي، يوسف (2013). دور العلاقات العامة في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في صحيفتي الرأي والكويت تايمز الكويتيتين. **المجلة الاردنية للعلوم الاجتماعية**. 8(3)، 102-128.

الشرايدة، سالم تيسير (2010). الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية، ط1، عمان: دار صفاء، ص86)

شلبية، محمود (2011). المخاطر التي تواجه الصحفيين الاعلاميين في الشرق الاوسط. **(رسالة ماجستير غير منشورة)**، الجامعة الاسلامية. غزة، فلسطين.

صالح، داليا عبد المنعم (2006). **دور العلاقات العامة فى تحقيق الرضا الوظيفى لدى الجمهور الداخلي**، جامعة حلوان.

عبد القادر، عبد القادر(2011). **منهج البحث العلمي وكتابة الرسائل الجامعية**، دار التوحيد.

عثامنية، عبد القادر (2012). الرضا الوظيفي عند القائم بالاتصال في الصحافة المكتوبة الجزائرية: دراسة ميدانية ص40.

العجوري، سامية (2017). العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين. **(رسالة ماجستير غير منشورة)**، الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.

الغانم، معاذ (2018). الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في فلسطين. **مجلة جامعة النجاح**. 32(4)، 780-809.

غبون، هديل (2019). مقابلة هاتفية بتاريخ 2019/12/25

الغريز، عز الدين (2018). الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الفلسطينيين وعلاقته بالاداء المهني. **(رسالة ماجستير غير منشورة)**. الجامعة الاسلامية، غزة، فلسطين.

فكري، حنان (2016). كفاح الصحفيات المصريات، الاتحاد النوعي لنساء مصر، مصر

الكسواني، حنان (2020) مقابلة هاتفية بتاريخ: 10 نيسان 2020.

المعجم الوسيط 2004.

هاشم، عادل عبد الرزاق (2010). (د.ط)، عمان: دار اليازوري القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي ص90.

المراجع الأجنبية

Hebatalla, 2012 **Perceptions of Job Satisfaction among Arab Female Reporters in Governmental and Non-Governmental TV Stations, Mass Communication Department**, UAE University.

Julie Anchustigui, Life Satisfaction, Job Satisfaction and the Unemployed **Unpudlished doctoral dissertation,** Walden University, 2016, P16.

Priti R.Sharma, Organaizational Communication: Perceptions of Staff Members, Level of Communication Satisfaction and Job Satisfaction, **Unpudlished doctoral dissertation,** East Tnnessee State University, 2015, P44.

Sharon Pinsker, Job Satisfaction Among Social Workers: Satisfaction with Factes of The Job and Overall Satisfaction, and the Impact of work- family Conflect and Disposition, **Unpudlished doctoral dissertation**, New York University, 2012, P7.

Naimah Nasser a Alhumaidhi, Job Satisfaction for Saudi Female Department Heads: A comparative Study between King Saud University and Princess Noura University, **Unpudlished doctoral dissertation**, University of Kansas, 2015, P 21.

Richard OK Nwankwoala , Examining the Relationship Between Leadership and Job Satisfaction Among Nigerian Prison Officers, **Unpudlished doctoral dissertation**, Capella University, 2014 P 33.

المواقع الالكترونية

- **الشومري، ياسمين (2013). صحفيات ناجحات: هذا ما حققناه، وهذا ما نتطلع اليه، موقع bbc العربية (On Line),**

https://www.bbc.com/arabic/interactivity/2013/10/131015_100_wo **available:** men_season_panel_media

- **مطالقة، وفاء (2018). المرأة الاردنية حاضرة في المشهد الاعلامي منذ عقود، موقع وكالة الأنباء الأردنية (On Line),**

http://petra.gov.jo/Include/InnerPage.jsp?ID=57134&lang=ar&name=news

- **مطالقة، وفاء (2018). المرأة الاردنية حاضرة في المشهد الاعلامي منذ عقود، موقع وكالة الأنباء الأردنية (On Line),**

http://petra.gov.jo/Include/InnerPage.jsp?ID=57135&lang=ar&name=news

- مطالقة، وفاء (2018). **المرأة الاردنية حاضرة في المشهد الاعلامي منذ عقود، موقع وكالة الأنباء الأردنية** (On Line),

http://petra.gov.jo/Include/InnerPage.jsp?ID=57135&lang=ar&name=news

- **نقابة الصحفيين الأردنيين (2019) (On Line)**

http://www.jpa.jo/%d9%86%d8%a8%d8%b0%d8%a9-%d8%b9%d9%86%d8%a7/

- الكايد، هبة (2019)، **تقرير بعنوان مشاركة المرأة في النقابات المهنية ومساعٍ مكثفة لتفعيل دورها، تم استرجاعه من شبكة الانترنت بتاريخ 2020-5-9**

الملحقات

الملحق (1)
إستبانة الدراسة

استبانة بحثية في إطار الرسالة المقدمة للحصول على درجة الماجستير في الإعلام بعنوان

الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الأردنيات والمعوقات التي تواجههن في العمل الصحفي

"أعضاء نقابة الصحفيين الأردنيين نموذجا"

الزميلة الفاضلة ... السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

لأهمية دورك في العمل الصحفي، ورأيك في هذه الدراسة آمل أن تحظى هذه الإستبانة باهتمامك وأن تتكرمي بالإجابة عن أسئلتها، علما بأن جميع الإجابات الواردة فيها ستستخدم لأغراض البحث العلمي.

الباحثـــــــــــــــة

رزان عامر المبيضين

الاسم (اختياري): _____

العمر:

1- أقل من 30 2- من 30 إلى أقل من 40

3- من 40 إلى أقل من 50 4 - 50 سنة فأكثر

المؤهل العلمي

1- بكالوريوس 2- ماجستير 3- دبلوم 4- دكتوراه

الحالة الاجتماعية

1- متزوجة

2- مطلقة

3- أرملة

4- عزباء

المسمى الوظيفي: _____

المحور الأول: مدى الرضا الوظيفي للصحفيات الأردنيات

رقم الفقرة	الصعوبة	موافقة بشدة	موافقة	محايدة	معارضة	معارضة بشدة
1	دخلي يوفر لي مستوى معيشي جيد					
2	عملي يساعدني على ابراز ابداعي وتحقيق ذاتي					
3	ساعات العمل مناسبة لطبيعتي كأنثى					
4	أشعر بالرضا عن نظام الحوافز في مؤسستي					
5	توفر مؤسستي بيئة حاضنة لأطفالي					
6	تمنحني مؤسستي حقي في اجازة الامومة					
7	تمنحني مؤسستي ساعة الرضاعة					
8	احصل على اجازتي السنوية بإجراءات بسيطة					
9	راضية عن عدد أيام إجازتي السنوية					
10	راضية عن عدد أيام إجازتي المرضية					
11	توفر مؤسستي مرافق صحية تراعي طبيعة الأنثى وخصوصيتها					
12	توفر مؤسستي بيئة خالية من التدخين					
13	اعمل في بيئة يسودها الاحترام اللفظي بين الزملاء في العمل					
14	تشجع ادارتي اقتراحاتي وتأخذ بها					
15	أعمل في تخصصي					
16	توفر مؤسستي بدلا ماليا للمواصلات					
17	توفر مؤسستي وسائل نقل منها وإليها					
18	نظام العقوبات في مؤسستي متسلسل					
19	أكلف بالعمل على الشفت المسائي					
20	أكلف بالعمل الإضافي دون حوافز مادية					

المحور الثاني: المعوقات التي تواجه الصحفيات الأردنيات

1- صعوبات ضمن البيئة الاجتماعية

رقم الفقرة	الصعوبة	موافقة بشدة	موافقة	محايدة	معارضة	معارضة بشدة
1	أعاني ضغوطا من قبل ولي الأمر بسبب عملي الصحفي					
2	أعاني من ضيق الوقت بسبب تعدد مسؤولياتي					
3	أشعر بالتقصير تجاه مسؤولياتي في تربية الأبناء					
4	أعاني من رفضي مجتمعي لطبيعة مهنتي					
5	أواجه تنمرا "لفظيا" من أفراد المجتمع أثناء تأدية عملي					
6	اتجنب تغطية المواضيع المجتمعية الحساسة					

2- صعوبات ضمن بيئة العمل

رقم الفقرة	الصعوبة	موافقة بشدة	موافقة	محايدة	معارضة	معارضة بشدة
1	تواجهني ضغوط السياسة التحريرية في العمل					
2	اعاني من نظام رقابي مشدد					
3	مسؤوليات العمل وأهدافه ليست واضحة					
4	تدخل الواسطة والمحسوبية في العمل الصحفي في مؤسستي					
5	اعاني من نقص الموارد والإمكانات					
6	اعمل في مكان نظيف جيد التهوية					
7	تتوفر وسائل التدفئة والتبريد					
8	يترك لي رئيسي حرية التصرف في عملي					

3- أنماط التمييز

رقم الفقرة	الصعوبة	موافقة بشدة	موافقة	محايدة	معارضة	معارضة بشدة
1	حرمت أثناء عملي من بعض فرص الكسب أو الترقي لكوني امرأة					
2	تكلف الصحفيات بالمهام الروتينية وتسند الأعمال المهمة للصحفيين					
3	يرقى الصحفي لمناصب قيادية أكثر من الصحفية					
4	يفضل الصحفيين على الصحفيات عند الترشيح للسفر للتغطيات الصحفية					
5	يفضل الصحفيين على الصحفيات عند الترشيح للدورات التدريبية					
6	تعين الصحفيات بناء على نمط لباس معين					
7	تفضل المؤسسة تعيين الصحفيين على الصحفيات					

ما مقترحاتك لرفع درجة شعورك بالرضا الوظيفي والحد من الصعوبات التي تواجهك في العمل الصحفي؟

_____

_____

_____

الملحق (2)

قائمة بأسماء السادة المحكمين

الرقم	اسم المحكم	الرتبة	التخصص	مكان العمل
1	أ. د "محمد هاشم" أنيس السلعوس	أستاذ	الإعلام	جامعة اليرموك
2	د. كامل خورشيد مراد	أستاذ مشارك	الإعلام	جامعة الشرق الأوسط
3	د. ماجد الخضري	أستاذ مشارك	الإعلام	جامعة جدارا
4	د. زياد الشخانبة	أستاذ مساعد	الإعلام	جامعة البترا
5	د. محمد خويلة	أستاذ مشارك	علم الإجتماع	وكالة الأنباء الأردنية
6	د. آمال الجبور	أستاذ مشارك	--	وكالة الأنباء الأردنية
7	د. أمجد درادكة	أستاذ مشارك	العلوم التربوية	جامعة الشرق الأوسط

الملحق (3)

فحص الاستلال