



لعوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال  
في الإذاعات الأردنية الخاصة  
دراسة مسحية

---

محمد نجيب الصرايرة

أستاذ

كلية الاعلام

جامعة البتراء

melsarayrah@uop.edu.jo

---

يزن عمر محمد حسن

باحث

كلية الاعلام

جامعة البتراء

yazan2hamed90@gmail.com

## العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة

يَزَن عمر محمد حسن، ومحمد نجيب الصرايرة

### الملخص

هدفت هذه الدراسة الوصفية إلى البحث في العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة، واستخدمَ فيها المنهجَ المسحّي والاستبانة كأداةٍ لجمع المعلومات على عينة متاحة من القائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة، بلغ عددها ١٣٨ مفردة. وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: فيما يتعلق بمستوى الرضا بشكل عام عن العمل في الإذاعات الأردنية الخاصة، فقد بلغ الوسط الحسابي للإجابات ١,٧٧ وهذه القيمة تدل على أن معظم المستجيبين راضون إلى حد ما عن عملهم في الإذاعات الأردنية الخاصة. وتظهر النتائج وجود درجة موافقة مرتفعة على مواقف أفراد عينة الدراسة من مستوى رضا المستجيبين عن وظيفتهم في الإذاعة التي يعملون بها بوسط إجابات كلي بلغ ٣,٦٥٠٤ وانحراف معياري ٠,٦٥٩٨٩. وتشير النتائج إلى وجود درجة موافقة متوسطة بشكل عام على مواقف أفراد عينة الدراسة من مستوى رضا المستجيبين عن المردود المالي والحوافز والعمل الإضافي في الإذاعة التي يعملون بها بوسط إجابات كلي بلغ ٢,٨٦٥٤ وانحراف معياري ٠,٨٤٤٠٧.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الإذاعات الأردنية الخاصة، القائمون بالاتصال.

## Factors Affecting Job Satisfaction Among Communicators in the Jordanian Private Radio Stations: A Survey Study

Yazan Omar Mohammad Hasan & Mohamed Najib El Sarayrah

### Abstract:

The main objective of this descriptive study is to investigate the factors affecting the job satisfaction of the communicators in the Jordanian private radio stations. The study used the survey methodology, and the questionnaire as a tool for collecting information on a sample of 138 Jordanian communicators. The study found the following results: In terms of overall level of satisfaction with the work in Jordanian private radio stations, the mathematical mean of the answers was 1.77. This value indicates that most of the respondents were somewhat satisfied with their work in Jordanian private radio stations. The results show a high degree of approval of the study sample members toward their satisfaction of their job in Jordanian radio stations with a mathematical mean of 3.6504 and a standard deviation of 0.65989. The results indicate a moderate degree of approval of the study sample members toward the level of satisfaction of the respondents with salaries, overtime and incentives in the Jordanian private radio stations they work in, with a mathematical mean of 2.8654 and a standard deviation of 0.84407.

Keywords: Job satisfaction; Private Jordanian Radio; Communicators.

تبرز أهمية الرضا الوظيفي إذا أخذنا في الاعتبار العديد من العواقب السلبية بسبب غيابه، ومنها على سبيل المثال لا الحصر عدم الولاء، والتوتر، وغياب الاستقرار، وزيادة عدد الغيابات، وزيادات الحوادث المتنوعة، والشعور بالإحباط. وتشير الدراسات إلى ثلاث سمات مهمة للرضا الوظيفي هي (Aziri, 2011: 79):

أولاً: ينبغي أن تعمل المنظمات على الاسترشاد بالقيم الإنسانية في تعاملها مع العاملين فيها. وهذا يتطلب منها معاملة العاملين بإنصاف واحترام، وفي مثل هذه الحالات، قد يكون تقييم الرضا الوظيفي بمثابة مؤشر جيد لفعالية الموظف، وتعكس المستويات العالية للرضا الوظيفي مؤشرات عاطفية وعقلية جيدة للعاملين في المنظمة.

ثانياً: يؤثر سلوك العاملين على سير أعمال المنظمة وأنشطتها وفقاً لمستوى الرضا الوظيفي لديهم. ويمكن أن نستنتج من هذا أن الرضا الوظيفي سيؤدي إلى سلوك إيجابي يخدم المنظمة وأهدافها، والعكس صحيح؛ فعندما يغيب الرضا الوظيفي يؤدي إلى سلوك سلبي لدى الموظفين يعمل على وضع العقبات أمام تحقيق المنظمة رسالتها وأهدافها.

ثالثاً: قد يكون الرضا الوظيفي بمثابة مؤشرات للأنشطة التنظيمية؛ فمن خلال تقييم الرضا الوظيفي يمكن تحديد مستويات مختلفة من الرضا في الوحدات التنظيمية المختلفة، وهذا بدوره يمكن أن يكون مؤشراً جيداً لإحداث تغييرات في إطار وحدة تنظيمية محددة، الأمر الذي من الممكن أن يعزز الأداء المؤسسي بصورة عامة وكبيرة.

ويمثل الرضا الوظيفي سبباً رئيساً وراء التفاني الوظيفي وتزايد الإيرادات وبناء الكفاءة، وهذه العوامل مجتمعة تؤثر على مسيرة المنظمة وتعمل على تحقيق أهدافها. وفي الاتجاه الآخر، فإن عدم الرضا الوظيفي يعمل على زيادة فرص الشعور بالإجهاد والتوتر، والرغبة في البقاء بعيداً عن العمل معظم الوقت. في حين يمكن للرضا الوظيفي أن يحقق للعاملين مزيداً من التركيز، إلى جانب بناء الدافع نحو أداء أفضل، وشعور متواصل بالانتماء للمنظمة والعمل بجد لتحقيق أهدافها (Zulqarnain and Hassan, 2016: 3).

ونظراً لأهمية الوظيفة فقد بدأ يطفو على السطح مصطلح أثار اهتمام العديد من الباحثين، وهو مصطلح (الاحترق الوظيفي)؛ المتمثل بالاستنزاف البدني والإرهاق العاطفي والعقلي، إلى جانب الاضطرابات النفسية التي تصيب الفرد بسبب الوظيفة. ولو أسقطنا مصطلح الاحترق الوظيفي على الموظفين، سيتبين أن أسبابه لديهم تكمن في العمل الزائد والمكثف الذي يتطلب وقتاً يفوق طاقة من يقوم به، أضف إلى ذلك المكافآت والأجور التي لا تعادل مقدار الجهد المبذول، كما أن الاحترق النفسي يتولد لدى الموظف عندما يُطلب منه تقديم الكثير مقابل حصوله على القليل، الأمر الذي يفقده المتعة في العمل إلى جانب غياب الراحة النفسية (الرافعي والقضاة، ٢٠١٠: ٣٠).

## الرضا الوظيفي: نظرة على المفهوم وتعريفاته

بالرغم من تعدد الدراسات التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي إلا أن الاختلاف حول تحديد تعريف أو مفهوم واضح ومحدد لهذا المصطلح ما يزال قائماً؛ نتيجة ارتباطه بمشاعر الفرد التي غالباً ما يصعب تفسيرها لأنها متغيرة بتغير مشاعر الأفراد في المواقف المختلفة (محمد، ٢٠١٦: ٢٧). ويرى محمد (٢٠١٦: ٢٩) أن هناك عدداً من الأسباب الداعية إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي، منها:

- أن الارتفاع في درجة الرضا الوظيفي يعتبر سبباً رئيساً لانخفاض نسبة الغياب لدى الموظفين.
- مستويات الرضا الوظيفي المرتفعة تؤدي إلى ارتفاع مستوياتها لطموح عند الموظفين في المؤسسات المختلفة.
- الأفراد ذوو درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكونون أكثر رضا عن أوقات فراغهم وخاصة مع عائلاتهم، وكذلك يكونون أكثر رضا عن الحياة بشكل عام.
- الموظفون الراضون عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.
- هناك علاقة وثيقة ما بين الرضا الوظيفي والإنتاج في العمل؛ فكلما كان هناك درجة عالية من الرضا أدى ذلك إلى زيادة الإنتاج.

وكما هو الحال في الكثير من المفاهيم والمصطلحات، فقد تعددت تعريفات مفهوم الرضا الوظيفي، فهو حسب نيسن (Nestern, 1994: 319) يمثل "محصلة الشعور الذي يشعر به الفرد من خلال عمله بالمؤسسة، والذي يتكون من مجموعة من الاتجاهات التي يكونها الفرد عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها، والأجر الذي يحصل عليه، وعن فرص الترقية المتاحة وعن علاقاته مع مجموعة العمل التي ينتمي إليها وعن الخدمات التي تقدمها له المنظمة". ويشير مصطلح "الرضا الوظيفي" إلى المواقف والمشاعر التي يشعر بها الناس تجاه عملهم. ومنها مواقف إيجابية ومواتية تجاه الوظيفة تعكس الرضا الوظيفي، ومواقف سلبية وغير مواتية تجاه الوظيفة تعكس عدم الرضا الوظيفي (Armstrong, 2006: 264).

وبناء على ما سبق يمكن تعريف الرضا الوظيفي، من وجهة نظر هذه الدراسة، وتحديد المرتكزات التي يستند إليها التعريف على النحو الآتي: "الرضا الوظيفي هو محصلة المواقف والاتجاهات والمشاعر والمعتقدات التي يحملها صاحب الوظيفة نحو وظيفته، وتعكس في مستويات إيجابية أو سلبية، تؤثر على الأداء العام، فضلاً عن تأثيرها على تحقيق رسالة المنظمة وأهدافها". أما المرتكزات التي يقوم عليها المفهوم فتتضمن ما يأتي:

١. الرضا الوظيفي حالة تتكون من مواقف ومشاعر واتجاهات ومعتقدات الأفراد نحو عملهم وتتضمن مواقف ومشاعر واتجاهات ومعتقدات إيجابية وأخرى سلبية.
٢. كلما اتجهت حالة الرضا الوظيفية نحو بناء مواقف ومشاعر ومعتقدات إيجابية نحو المنظمة والعمل، شكل ذلك أداء متميزاً يساهم في تحقيق رسالة المنظمة وأهدافها، والعكس أيضاً صحيح.

٣. دراسة مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين في المنظمة بشكل دوري يساعد على تحديد العقبات والاتجاهات التي تؤثر على الأداء الكلي للمؤسسة، ومن ثم معالجة السلبى وتعزيز الإيجابي.

٤. الرضا الوظيفي مرتبط بشكل كبير في حصول العاملين على العوائد أثناء قيامهم بعملهم. وتشمل هذه العوائد قيما مادية ومعنوية فعلية.

٥. الرضا الوظيفي يولد رضا عن المنظمة ورضا عن الذات ورضا عن الوظيفة، وبهذا يتشكل مناخ مستقر ومنتج.

أما العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي فتباينت بحسب الزاوية التي ينظر إليها الباحثون، ومن هذه العوامل ما يلي (الخرزاعلة، ٢٠١٤: ٣٠٤-٣٠٥):

#### أولاً: عوامل تتعلق بالفرد

الرضا الوظيفي يختلف من شخص لآخر حسب طبيعته وخصائصه؛ فالموظف الذي يعاني من الاضطرابات المختلفة ستعكس عليه سلباً في رضاه عن العمل، ويمكن أن يرجع ذلك إلى الأسباب الآتية:

- أ. الحالة الصحية: فالأسباب الفسيولوجية تلعب دوراً مهماً، حيث إن أي خلل في التكوينات الجسدية قد يؤدي إلى خلل في وظائفها، وكلما كبر ذلك الخلل ازداد تأثيره على الحالة النفسية للعامل.
- ب. الحالة النفسية: وهي اضطرابات انفعالية تؤثر في رضا الفرد حسب حالته الوجدانية، كما أن وجود الاضطرابات الانفعالية والنفسية لا يمنع تمتع الفرد بالصحة النفسية.
- ج. السمات الشخصية: وهي الخصائص التي تؤثر في استعداد الموظف للعمل وميوله ورغباته ودوافعه، كالمستوى التعليمي، وعمره، وجنسه، وخبرته، بالإضافة إلى عوامل أخرى تتعلق بمهارة العامل نفسه.

#### ثانياً: عوامل تتعلق بعلاقات العمل

تلعب الإدارة فيها دوراً مهماً من خلال مساعدة العاملين للشعور بالانتماء والانتظام في وحدات أو مجموعات تتشكل بتوجيه منها ضمن نطاق العمل، وصولاً إلى الهدف المراد وهو الرضا عن العمل. وكلما ازداد التفاعل بين مجموعات العمل حصلنا على رضا أفضل؛ إذ يميل الإنسان بطبيعته للانتماء إلى جماعة يحقق من خلالها إشباع الكثير من حاجاته الاجتماعية.

#### ثالثاً: عوامل ترتبط بظروف العمل

الرضا الوظيفي في هذه الحالة يتحقق إذا تم التوفيق بين الاحتياجات الجسدية وظروف العمل وتتضمن ظروف العمل عدداً من العوامل، ومنها: الإضاءة والحرارة والضوضاء وساعات العمل والتلوث والنظافة والرعاية الصحية.

#### رابعاً: عوامل إدارية

إن نجاح أي مؤسسة يعتمد بالدرجة الأساسية على الإدارة؛ فوعي الإدارة في التعامل مع الأفراد يزيد من نجاحها في تحقيق أهدافها، فالإدارة العصرية تسعى إلى تحقيق الكفاءة والترشيد، ونجاحها

يقاس بقدر اهتمام العاملين بعملهم.

#### خامساً: عوامل تتعلق بالإشراف

بحسب أبحاث متعلقة بالرضا الوظيفي، فإن المشرف الذي يجعل من مرؤوسيه محور اهتمامه يكسب ولأهم ويعزز لديهم معاني الرضا الوظيفي، أما المشرف السلطوي فيتسبب بتشتيت ولائهم وصرف اهتمامهم عن العمل والإنتاج.

#### سادساً: عوامل الحوافز والمكافآت:

إن السياسة العادلة للترقيات ونظام الأجور والعلاوات تحفز الموظفين على بذل أقصى طاقاتهم وجهودهم في العمل أملاً في تحصيل الترقيات والحصول على زيادة في الأجر، فالأفراد الذين يدركون أن قرارات الحوافز والمكافآت تتم بطريقة عادلة يزداد شعورهم بالرضا عن عملهم.

#### القائم بالاتصال

يمثل القائم بالاتصال أحد الأطراف الفاعلة في العملية الاتصالية، كما يؤدي دوراً أساسياً في إنتاج الرسالة الإعلامية وصياغتها بما لديه من مهارات وإمكانات وخبرات من جهة، وبما تملبه عليه سياسية المؤسسة الإعلامية واتجاهاتها وأجندتها من جهة أخرى. ترى أبو ماضي (٢٠١٥: ٥٣) أن المفاهيم التي وضعتها المدارس الإعلامية للقائم بالاتصال تتفاوت فيما بينها، إذ اتجهت بعض الدراسات إلى تعريفه من منظور القدرة على التأثير في المتلقي، باعتبار أن لديه القدرة على التأثير بشكل أو بآخر في الأفكار والآراء. في حين اتجهت دراسات أخرى إلى تعريفه من منظور دوره في عملية الاتصال، فعرفته بأنه الشخص الذي يتولى إدارة العملية الاتصالية وتيسيرها بناء على ما يتمتع به من قدرات وكفاءات في الأداء يتحدد بناءً عليها مصير العملية الاتصالية بأكملها. ويعرف حجاب (٢٠١٠: ١٦٨) القائم بالاتصال بأنه "الشخص الذي يستهدف التأثير في أفكار الناس، ولديه خلفية واسعة يؤمن بها، ويعبر عنها في سلوكه وتصرفاته، ويستخدم لذلك جميع إمكانيات وسائل الإعلام المتاحة، ويستخدم الأساليب الإقناعية لتحقيق التأثير المطلوب وفق منهج علمي وفني مدروس ومخطط". ونظرت دراسات أخرى إلى القائم بالاتصال باعتباره الطرف الذي يبادر بالاتصال، ويوجه الرسالة لتمر بجميع المراحل، كما يضع فيها شيفرة رمزية (عبر الكتابة أو اللفظ أو الصورة أو الصوت)، ويبعث بها إلى المستقبل الذي يعمل على فك الرموز بقصد الفهم أو الاستجابة (الهاشمي، ٢٠١٢: ٣١). ذكرت (الدريملي، ٢٠١٥: ٦٤) عدداً من خصائص القائم بالاتصال، أبرزها:

- القدرة على صياغة الرسالة الإعلامية وتجميعها وتكوينها وعرضها في شكلها النهائي إلى الجمهور.
- وجود المهارة والكفاءة لصياغة الرسالة الإعلامية منفرداً أو ضمن فريق من القائمين بالاتصال لتأدية مهمة محددة.
- القائم بالاتصال هو المسؤول المباشر - من الناحيتين الأخلاقية والقانونية - عن الرسالة الإعلامية التي يشرف على صياغتها، ومن ثم بثها لاحقاً إلى الجمهور.

(الدخيل، ٢٠١٧: ١١). ويمكن استعراض المجموعتين على النحو التالي (عفيفي، ١٩٨١: ٢٩٤):

المجموعة الأولى: وهي العوامل المرتبطة بالوظيفة أو ما يطلق عليها العوامل الدافعة؛ أي تلك العوامل التي تزود الأفراد بالدافعية وتؤدي إلى الرضا الوظيفي، وتتشابه مع الحاجات في المستويات العليا لهرم ماسلو، وترتبط بمحتوى العمل أو بالوظيفة، وقد حصرها هرزبرج في النقاط التالية: القدرة على إنجاز العمل، وضوح مسؤولية الفرد عن عمله وعن عمل الآخرين، الحصول على تقدير واحترام الآخرين، فرص الترقية والتقدم في العمل، أداء عمل ذي قيمة وأهمية للمنظمة.

المجموعة الثانية: العوامل المرتبطة بمحيط العمل أو ما يُطلق عليها العوامل الوقائية، والتي يشكل عدم توافرها عائقاً أمام حالة الرضا، ويُنقص الحماس في العمل، ولكن في نفس الوقت توافرها لا يعني بالضرورة حصول حالة الرضا الوظيفي، وهي تتشابه مع المستويات الدنيا للحاجات في هرم ماسلو، وتشمل التالي: ظروف العمل المادية، العلاقة بين الفرد (المروّس) والرؤساء في العمل، العلاقة بين الفرد وزملائه، نمط القيادة والإشراف وسياسات المنظمة وأساليب إدارتها.

وقد اقترح هرزبرج من خلال النتائج التي توصل إليها ثلاثة أفكار أساسية مساعدة تتمثل فيما يأتي (جنان، ٢٠١٦: ٨٥): إثراء العمل، من خلال إعادة تصميم الوظائف التي يقوم بها الموظف بطرق تشعل قوى الدافعية الكامنة لديه، وزيادة الاستقلال الذاتي للموظف في العمل، وزيادة مشاركته في صنع القرارات التي تتعلق بكيفية أداء العمل، وأن تولي الإدارة اهتماماً كبيراً بالعوامل الدافعة، مع التركيز على العوامل الوقائية؛ باعتبار أن وظيفة الإدارة الناجحة مرتبطة بشكل كبير في خلق وإعادة تصميم الوظائف التي تثير دافعية الموظفين. ويمكن تلخيص فكرة النظرية بالقول: إن تحسين العوامل الدافعة يزيد من الرضا الوظيفي، أما تحسين العوامل الوقائية فيقلل من عدم الرضا الوظيفي.

وترى عمران (٢٠٠٩: ٤) أن مدخل الممارسة المهنية يشير إلى أن المضمون الإعلامي يتأثر بشكل كبير باتجاهات الممارسة المهنية للقائم بالاتصال وخصائصها. كما تتأثر الممارسة المهنية للقائم بالاتصال بعدد من العوامل منها: التأهيل العلمي والمهني، والتنظيم الإداري في المؤسسة الإعلامية، واتجاهات العلاقات الوظيفية والاجتماعية بين المستويات المختلفة. ويبحث مدخل الممارسة المهنية في تأثيرات قرارات مالكي الوسائل الإعلامية ومديريها التنفيذيين على المنتج الإعلامي النهائي، والضغوطات التي يتعرض لها القائمون بالاتصال من داخل المؤسسة وخارجها. وفيما يتعلق بالموضوعات البحثية التي تنتمي إلى مدخل الممارسة المهنية، فيرى عبد الحميد (٢٠٠٠: ٥١-٥٢) أنها يمكن أن تصنف ضمن مسارين رئيسين، هما:

• المسار الأول: وصف اتجاهات الممارسة المهنية ومستواها في المجالات الفنية والإدارية والمالية، من خلال التركيز على النماذج المتميزة في حقل الممارسة المهنية بالمجالات المذكورة، أو الأعلام البارزين فيها، أو في إطار المقارنة بين المؤسسات الإعلامية.

وترى دراسات أخرى أن هناك ثلاث خصائص أساسية يجب أن تتوافر بالقائم بالاتصال، وهي (أبو ماضي، ٢٠١٥: ٥٦):

- المصادقية: ويتم قياس توافرها لدى القائم بالاتصال اعتماداً على عنصرين أساسيين، هما خبرة القائم بالاتصال ومدى ثقة الجمهور به.
- الجاذبية: ويمكن قياسها بالتشابه والتماثل، اعتماداً على الفرض القائل بأن القائم بالاتصال ذا الجاذبية سيكون أكثر قدرة على إقناع الشخص المحايد، ويميل المتلقي إلى القائم بالاتصال الذي يشاركه بالخصائص العامة كالعمر والتعليم والظروف المعيشية والمهنية، فالمتلقي يرى أن كليهما (أي المتلقي والقائم بالاتصال) يواجهان الظروف ذاتها ولديهما حاجات وأهداف مشتركة، وكذلك يميل المتلقي إلى القائم بالاتصال الذي يشاركه بالآراء والاتجاهات.
- قوته كمصدر: إن نجاح القائم بالاتصال يكمن في مدى قدرته على التأثير في الجمهور وتغيير اتجاهاتهم أو معتقداتهم، ويكون ذلك من خلال ثقة المتلقي بأن الرسالة قد وصلته من مصدر قوي ذي مصداقية عالية، وأن رسالته ستنتج في اختبار التدقيق والتحميص.

#### المدخل النظري للدراسة:

يشمل المدخل النظري للدراسة نظرية العاملين لفردريك هرزبرج (Herzberg's Two Factors Theory) فضلاً عن مدخل الممارسة المهنية في المجال الإعلامي (Professional Practice Communication).

صاغ هرزبرج نظريته حول الرضا الوظيفي بناءً على دراسة أجراها على مئتي محاسب ومهندس، حيث طلب منهم تذكر الفترات التي كان يسيطر عليهم فيها الشعور بالرضا والفترات التي كانوا يشعرون فيها بعدم الرضا، وما الأسباب التي أدت إلى هذا الشعور، ومن خلال هذه الدراسة وجد هرزبرج أن ثمة عوامل يمكن أن تصنف ضمن مجموعتين، الأولى سماها العوامل الدافعة التي يقود وجودها إلى الشعور بالرضا الوظيفي وتتعلق بمحتوى الوظيفة، أما الثانية فهي العوامل الوقائية وهي مرتبطة بالظروف المحيطة بالوظيفة التي ينتج في حالة غيابها عدم الرضا الوظيفي، ووجودها لا يعني بالضرورة وجود الرضا الوظيفي (برياح وموساوي، ٢٠١٦: ١٧). وقد اعتمد هرزبرج في دراسته على طريقة الأحداث والوقائع الحرجة، والتي تعني "تقييم الأداء استناداً إلى سلوك الموظف وأدائه أثناء العمل، حيث يعكف الباحث أو المدير المباشر على تسجيل الوقائع والأحداث التي تطرأ خلال عمل الموظف سواء أكانت جيدة أم سيئة"، وكذلك على المقابلات والمناقشات المتعمقة التي أظهرت درجة عالية من الإنجاز الواضح والملموس لدى بعض الباحثين، وانخفاضاً في مستوى الرضا الوظيفي لدى مبعوثين آخرين، ومن الأسئلة التي طرحها هرزبرج أثناء إجراء المقابلات تلك المتعلقة بالعوامل التي جعلت الباحثين يشعرون بحالة من الرضا عن العمل في كثير من الحالات، وكذلك الحالات التي جعلتهم يشعرون بعدم الرضا

المسار الثاني: وصف اتجاهات الممارسة المهنية ومستواها في إطار العلاقة مع غيرها من العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر في هذه الممارسة، بالإضافة لتأثيرات الممارسة المهنية على المنتج الإعلامي. وذلك انطلاقاً من كون الممارسة المهنية محصلة تفاعل عدد من العوامل التي تبدأ من الالتزام بالفكرة أو المبدأ أو الهدف العام للمؤسسة، وصولاً إلى الضوابط والقيود التي تفرضها العلاقات التنظيمية والأدوار والمراكز في المؤسسة الإعلامية.

#### الدراسات السابقة:

سعت دراسة العجوري (٢٠١٧) بعنوان: "العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الفلسطينيين في فلسطين: دراسة ميدانية" إلى التعرف على الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة عليه لدى الصحفيين الفلسطينيين في فلسطين، وقد تم الاعتماد على منهج المسح، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع المعلومات. واختارت الباحثة عينة طبقية من الصحفيين الفلسطينيين العاملات في المؤسسات الإعلامية بحجم مئة وثلاثين مفردة من الضفة الغربية وقطاع غزة. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: يوجد رضا وظيفي لدى الصحفيين الفلسطينيين بدرجة كبيرة باستثناء المحور المتعلق بالعوامل الاقتصادية، كما أظهرت أن العوامل الذاتية أكثر العوامل المؤثرة بشكل إيجابي، أما درجة الضغوط التي تواجه الصحفيين فجاءت متوسطة، حيث أظهرت الدراسة أن أعلى نسبة من الضغوط هي الضغوط الشخصية والعائلية، يليها الضغوط الداخلية، فالاجتماعية، وأخيراً الضغوط الخارجية.

وهدف دراسة القليش (٢٠١٧) بعنوان "العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في التلفزيون الكويتي" إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال في التلفزيون الكويتي، ودور عنصر الرضا عن الوظيفة، والراتب والحوافز، وظروف العمل، وزملاء العمل، والاستقرار والنمو الوظيفي، وتحقيق المهنة للرضا عن الذات. استخدمت الدراسة عينة طبقية قوامها (٢٠٠) مفردة موزعة على القائمين بالاتصال في القناة الأولى والقناة الثانية في التلفزيون الكويتي. وتوصلت الدراسة إلى أن (٦١,٥٪) من عينة الدراسة يشعرون بالرضا عن وظائفهم، في حين أن (٣٨,٥٪) يشعرون بعدم الرضا، وكانت أكثر العناصر تحقيقاً للرضا الوظيفي في مستوى الرضا عن الوظيفة "الشعور بالسعادة عن العمل الذي أقوم به"، وفي مستوى الرضا عن الرواتب والحوافز "يقدم التلفزيون مكافآت مناسبة بدل العمل الإضافي"، وفي مستوى الرضا عن ظروف العمل "يوفر التلفزيون بيئة عمل صحية"، وفي مستوى الرضا عن زملاء العمل "تربطني علاقات الألفة والمودة مع زملائي"، وفي مستوى الرضا عن الاستقرار الوظيفي "أشعر بالراحة والاطمئنان لاستمرارتي في العمل داخل التلفزيون"، وفي مستوى الرضا عن النمو والارتقاء الوظيفي "يوفر لي التلفزيون فرص الحصول على خبرات جديدة في مجال وظيفتي"، وفي مستوى تحقيق المهنة للرضا عن الذات

"ينظر إلى زملائي في الإدارات الأخرى نظرة تقدير واحترام". أما دراسة المومني (٢٠١٧) "العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الأردنيين في الصحف اليومية الورقية" فهدفت إلى التعرف على العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الأردنيين العاملين في الصحف اليومية الورقية، وقد تم استخدام المنهج المسحي، والاستبانة كأداة لجمع المعلومات، وقد تكونت العينة من (١٥٠) صحفياً يعملون في الصحف الورقية اليومية. وأظهرت الدراسة وجود درجة رضا منخفضة لدى الصحفيين عن مستوى الأجر، ودرجة رضا متوسطة عن الحوافز والترقيات، ودرجة رضا متوسطة عن طبيعة العمل وبيئته، ودرجة رضا متوسطة عن طبيعة العلاقة مع الزملاء، ودرجة رضا متوسطة عن أسلوب التخطيط والإدارة والإشراف، ودرجة رضا متوسطة عن علاقة الرضا الوظيفي بالأداء المهني.

وسعت دراسة الخليل (Al Khalil, 2017) بعنوان: "آثار الخصائص الوظيفية على رضا الموظفين في محطات الإذاعة العامة في سوريا" *Effects of Job Characteristics on Employee Satisfaction in the Public Radio Stations in Syria* إلى البحث في آثار الخصائص الوظيفية على رضا الموظفين في قطاع الإعلام العام الإذاعي وهي ترتبط ارتباطاً إيجابياً مع الرضا الوظيفي والأداء. كما سعت الدراسة إلى البحث في تأثير استقلالية الوظيفة على الرضا الوظيفي للموظف في قطاع الإعلام العام الإذاعي في سوريا، إضافة إلى تقييم آثار تنوع المهارات على الرضا الوظيفي للموظف في قطاع الإعلام العام الإذاعي. وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية مهمة بين الخصائص الوظيفية المختلفة وبين الرضا الوظيفي، كما كشفت أن الخصائص الوظيفية قد تؤثر بشكل كبير على الرضا الوظيفي.

وهدف دراسة (Zulqarnain and ul-Hassan, 2016) بعنوان: "الرضا الوظيفي في المؤسسة الإعلامية الباكستانية" *Antecedents of Job Satisfaction in Pakistani Media Organization* إلى تحليل تأثير الأمن الوظيفي والمكافآت والاستقلالية التحريرية على مستويات الرضا الوظيفي للعاملين بمحطة التلفزيون في باكستان. استخدمت الدراسة منهج المسح على عينة قصدية مكونة من ١٥٤ من العاملين في قنوات تلفزيونية خاصة في راولبندي وإسلام آباد. واستخدمت الاستبانة لجمع المعلومات. وتوصلت الدراسة إلى أن تأثير الأمن الوظيفي على الرضا الوظيفي هو الأكثر أهمية يليه المكافآت والاستقلالية في التحرير. وبيّنت الدراسة أن زيادة الرضا الوظيفي مرتبط بالأمن الوظيفي الذي يعد العامل الأكثر أهمية في هذا المجال.

#### مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة هذه الدراسة بالبحث في العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة، وتوضيح العديد من الجوانب المتعلقة بالعمل والإدارة والسياسة الإعلامية وظروف العمل والتشريعات الإعلامية والانتماء الوظيفي والحوافز المادية والمعنوية.

## أهمية الدراسة

تركز أهمية الدراسة على منظورين أساسيين هما:

١. المنظور الأول: تهدف هذه الدراسة إلى إثراء المعرفة حول عوامل الرضا الوظيفي بصورة عامة، وفي مجال الإذاعات الخاصة في الأردن على وجه التحديد، باعتبارها ظاهرة جديدة. لذا، فإنه يمكن القول: إن هذه الدراسة تعد من الدراسات الأولى التي تدرس مستويات الرضا الوظيفي للعاملين في الإذاعات الخاصة الأردنية ومتوقع أن تقدم معرفة جديدة في هذا المجال.
٢. المنظور الثاني: من الجانب العملي تكمن أهمية الدراسة في توفير معرفة جديدة لصناع القرار في هذه الإذاعات، يمكن الاستفادة منها في وضع السياسات المتعلقة بالأداء وكل ما يتصل برضا العاملين في هذه الإذاعات.

## أهداف الدراسة

- يتمثل الهدف الرئيس للدراسة في معرفة العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة. ويتفرع عنه مجموعة من الأهداف نوردها فيما يلي:
١. قياس درجة رضا عينة الدراسة عن الوظيفة.
  ٢. التعرف على درجة رضا عينة الدراسة عن المردود المالي والحوافز والعمل الإضافي.
  ٣. الوقوف على مستوى رضا عينة الدراسة عن الإدارة وزملاء العمل.
  ٤. قياس درجة رضا عينة الدراسة عن السياسة الإعلامية في الإذاعات الخاصة التي يعملون بها.
  ٥. التعرف على درجة رضا عينة الدراسة عن بيئة المؤسسة وظروف العمل.
  ٦. الكشف عن مستوى رضا عينة الدراسة عن الموثائق والتشريعات المنظمة للعمل الإعلامي.
  ٧. قياس درجة رضا عينة الدراسة عن الانتماء للمهنة، وما توفره لهم من تقدير ومكانة اجتماعية.

## التساؤلات والفرضيات

تتمحور التساؤلات حول الآتي:

١. ما درجة رضا القائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة عن الوظيفة والجوانب التي تتضمنها؟
٢. ما مستوى رضا القائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة عن المردود المالي والحوافز والعمل الإضافي؟
٣. كيف ينظر القائمون بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة لطبيعة علاقتهم بالإدارة وزملاء العمل؟
٤. ما درجة رضا القائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة عن السياسة الإعلامية في مؤسساتهم؟
٥. ما مدى رضا القائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة عن بيئة مؤسساتهم وظروف عملهم؟
٦. ما درجة رضا القائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة عن الموثائق والتشريعات المنظمة للعمل الإعلامي.

٧. ما درجة انتماء القائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة لمهنتهم، وهل توفر لهم التقدير والمكانة الاجتماعية بالمستوى المرصّي لهم؟

أما فرضيات الدراسة فهي كما يلي:

١. لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة وفقاً لمتغيرات الجندر، والتخصص، والخبرة، والمستوى التعليمي.
٢. توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في زيادة مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة تعزى إلى الوظيفة.
٣. توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في زيادة مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة تعزى إلى مستوى المردود المالي والحوافز والعمل الإضافي.

نوع الدراسة ومنهجها وأداة جمع المعلومات

تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية التحليلية، وتستخدم المنهج المسحي للحصول على بيانات تتعلق بالعوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة. واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات.

## مجتمع الدراسة والعينة

يتكون مجتمع الدراسة من القائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة، واعتمدت الدراسة على العينة المتاحة Convenient Sample، حيث تم توزيع (١٦٠) استبانة على القائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة ممن كانوا على رأس عملهم في الفترة ما بين (٧-١٧\٢٠١٩)، وتم الحصول على (١٣٧) استبانة، اعتُبرت عينة متاحة.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن النسبة الأكبر من العاملين في الإذاعات الخاصة هم من الذكور حيث بلغت نسبتهم ٥٩,٩٪، في حين بلغت نسبة الإناث ٤٠,١٪، وبلغ الوسط الحسابي للجنس ١,٤٠. كما تشير النتائج أن معظم العاملين في الإذاعات الأردنية الخاصة ممن شملتهم عينة الدراسة من حملة شهادة البكالوريوس بنسبة مئوية بلغت ٧٦,٦٪، وما نسبتهم ٩,٥٪ من حملة شهادة الدبلوم و٨٪ من حملة شهادة الماجستير، يليها ما نسبتهم ٥,١٪ من حملة شهادة الثانوية العامة، وكان هناك مستجيب واحد فقط من حملة شهادة الدكتوراه بنسبة مئوية ٠,٧٪، وبلغ الوسط الحسابي للمستوى العلمي ٢,٩٠.

وفيما يتعلق بالتخصص الذي يحمله المستجيبون تشير النتائج إلى أن ١٦,٨٪ منهم متخصصون في الإعلام، ٥,١٪ منهم يحملون تخصص الصحافة، في حين أن ٩,٥٪ من المستجيبين يحملون شهادة بتخصص إذاعة وتلفزيون، وواحد فقط يحمل تخصص الاجتماع بنسبة مئوية ٠,٧٪ ونفس النسبة لتخصص علم النفس، ٥,٨٪ يحملون تخصص اللغات، ونسبة كبيرة منهم يحملون تخصص الإدارة بلغت ٢٤,١٪، أما حملة التخصصات الأخرى من المستجيبين فكان عددهم ٥١ وبلغت نسبتهم ٣٧,٢٪، وبلغ الوسط

الفقرات ومفرداتها لمن سوف تشملهم الدراسة، إلى جانب صلاحيتها للتحليل الإحصائي، حيث إنه إذا بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا ٧٠٪ أو أكثر، فإن أداة القياس تعتبر مقبولة في معظم الدراسات الاجتماعية (DeVellis, R.F. 2012).

#### نتائج الدراسة وتحليلها

تظهر نتائج الجدول (٢) وجود درجة موافقة مرتفعة بشكل عام على مواقف أفراد عينة الدراسة من مستوى رضاهم عن وظيفتهم في الإذاعة التي يعملون بها بوسط إجابات كلي بلغ ٣,٦٥٠٤ وانحراف معياري ٠,٦٥٩٨٩. وهذا يدل على مؤشر مرتفع من الموافقة عن الرضا عن الوظيفة في الإذاعات الخاصة الأردنية بحسب القائمين بالاتصال فيها. وعلى مستوى محاور المقياس نلاحظ أن سبعة من محاور المقياس جاءت بدرجة موافقة مرتفعة، وثلاثة بدرجة موافقة متوسطة. كما تشير المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومؤشرات الوسط الحسابي لفقرات المحور الأول المكونة من عشر فقرات، والذي يتعلق بمستوى الرضا عن الوظيفة في الإذاعة التي يعمل بها المستجيب، أن الفقرة رقم (٧) التي تنص على: "تناسب وظيفتي مع قدراتي ورغباتي وميولي"، قد سجلت أعلى مؤشر بين فقرات هذا المحور حيث بلغ الوسط الحسابي ٤,٠٤، وهذا يدل على أن مؤشر الموافقة مرتفع ويشير إلى أن وظيفة المستجيب تتناسب مع قدراته ورغباته وميوله، وجاءت الفقرة رقم (٤) التي تنص على: "أستمتع بوظيفتي ولا أرغب في تغييرها" في المرتبة الثانية بوسط حسابي بلغ ٣,٨٩. وأظهرت النتائج أن أدنى درجات الموافقة قد سجلت في ثلاث فقرات كان مؤشرها متوسطا. وقد شمل هذا المؤشر الفقرات رقم (١٠) والتي تنص على: "لا يوجد ضغوطات تواجهني خلال القيام بعملتي" بوسط حسابي بلغ ٣,٢٨ تلقتها الفقرة رقم (٥) التي تنص على: "لا يوجد أعمال روتينية في المهام التي تحدها وظيفتي" بوسط حسابي بلغ ٣,٢٨. هذه النتائج تعكس درجة قبول متوسطة تتطلب من إدارة هذه الإذاعات التوقف عندها والبحث في الأسباب التي أدت إلى ذلك من قبل المستجيبين.

تشير نتائج الجدول (٢) وجود درجة موافقة متوسطة بشكل عام على مواقف أفراد عينة الدراسة من مستوى رضا المستجيبين عن المردود المالي والحوافز والعمل الإضافي في الإذاعة التي يعملون بها بوسط إجابات كلي بلغ ٢,٨٦٥٤ وانحراف معياري ٠,٨٤٤٠٧ وهذا يدل على مؤشر متوسط من الموافقة عن مستوى الرضا عن المردود المالي والحوافز والعمل الإضافي في الإذاعات الخاصة الأردنية بحسب القائمين بالاتصال فيها.

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومؤشرات الوسط الحسابي لفقرات المحور الثاني الذي يتعلق بمستوى الرضا عن المردود المالي والحوافز والعمل الإضافي في الإذاعة التي يعمل بها المستجيب، سجلت الفقرة رقم (٩) "توفر مؤسستي تأمينات وضمانات مناسبة للعاملين فيها" أعلى مؤشر للوسط الحسابي بين فقرات هذا المحور حيث بلغ الوسط الحسابي ٣,٧٨

الحسابي للتخصص ٦,٠١. وفيما يتعلق بالمسمى الوظيفي فإن نسبة المستجيبين المذيعين بلغت ٢٤,٨٪. في حين أن ٤,٤٪ منهم من محرري الأخبار، ٢,٢٪ مراسلين أو مندوبين، ١٩,٧٪ منسقي موسيقى، ٨٪ خبراء وسائل تواصل اجتماعي، ١٠,٩٪ من معدي البرامج، ١٥,٣٪ في الاعلانات والمبيعات و ١٤,٦٪ في وظائف أخرى، وبلغ الوسط الحسابي للمسمى الوظيفي ٤,٤٩. أما فيما يتعلق بالخبرة العملية للمستجيبين فكانت كالتالي: ٢٧,٧٪ منهم خبرتهم تقل عن ٥ سنوات، و ٣٥٪ خبرتهم من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات، في حين أن ٢٦,٣٪ خبرتهم من ١٠ إلى ١٥ سنة، وأخيرا ١٠,٩٪ منهم خبرتهم أكثر من ١٥ سنة، وبلغ الوسط الحسابي للخبرة العملية ٢,٢٠.

#### قياس الصدق والثبات

واعتمدت هذه الدراسة على عدد من الإجراءات الخاصة بصدق الأداة كتحكيم الاستبانة لدى المختصين وتعديلها وفقا لملاحظاتهم، وقد شملت قائمة المحكمين أكاديميين ينتمون إلى حقول العلوم الإنسانية والاجتماعية والإعلام، بالإضافة إلى إجراء اختبار قبلي لصحيفة الاستبانة على عينة محدودة من مجتمع البحث شملت ٢٠ مبحوثا ولم تكن لديهم أية ملاحظات.

وللتأكد من ثبات أداة الدراسة تم احتساب معاملات الارتباط بين كل فقرة من الفقرات في الاستبانة عن طريق استخدام معادلة كرونباخ ألفا على عينة الدراسة الأصلية، وذلك لمعرفة ثباتها لاتساق الداخلي لفقرات أداة القياس لكل محور (كل محور من محاور أداة الدراسة يحتوي على ١٠ فقرات)، ولأداة الدراسة ككل (٤٩ فقرة)، ويبين الجدول (١) نتائج تحليل الاعتمادية (Reliability Analysis).

يتبين من نتائج تحليل الاعتمادية أن قيمة معامل كرونباخ ألفا لكل محور من محاور الدراسة كانت أعلى من ٧٠٪، كما بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا لجميع فقرات أداة القياس في جميع المحاور ٩٤,٥٪ وهي نسبة عالية جداً وتعد نتيجة ممتازة، وهذا يدل على ثبات الاتساق الداخلي لفقرات كل محور ووضوح هذه

الجدول (١) : قيم معامل كرونباخ ألفا لمحاور أداة القياس وللأداة ككل

الرقم	محاور أداة الدراسة	قيمة معامل كرونباخ ألفا
١	مستوى الرضا عن الوظيفة في الإذاعة التي تعمل بها	٠,٨١١
٢	مستوى الرضا عن المردود المالي والحوافز والعمل الإضافي في الإذاعة التي تعمل بها	٠,٨٩٧
٣	مستوى الرضا عن الإدارة وزملاء العمل في الإذاعة التي تعمل بها	٠,٩٢٦
٤	مستوى الرضا عن السياسة الإعلامية في الإذاعة التي تعمل بها	٠,٧٢٣
٥	مستوى الرضا عن ظروف العمل في الإذاعة التي تعمل بها	٠,٨٤٧
٦	مستوى الرضا عن المواثيق والتشريعات المنظمة للعمل الإعلامي	٠,٨٠٨
٧	مستوى الرضا عن الانتماء للمهنة، وما توفره لك من تقدير ومكانة اجتماعية	٠,٩٠٥
	جميع محاور الدراسة مجتمعة	٠,٩٤٥

الثالث الذي يتعلق بمستوى الرضا عن الإدارة وزملاء العمل في الإذاعة التي يعمل بها المستجيب، أن الفقرة رقم (٢) التي تنص على: "تسود علاقات ألفة وتعاون مع زملاء العمل" قد سجلت أعلى مؤشر للوسط الحسابي بين فقرات هذا المحور حيث بلغ الوسط الحسابي ٤,٢٦ وهو مؤشر مرتفع جدا من الموافقة. وسجلت ثماني فقرات درجة موافقة مرتفعة كان أعلاها الفقرة رقم (١) التي تنص على: "أكون مع زملائي فريق عمل متناغما مهنيًا" بوسط حسابي بلغ ٤,١٩. وهذا بالطبع يعكس مؤشر موافقة مرتفعة على أن مستوى الرضا عن الإدارة وزملاء العمل في الإذاعة مرتفع جدا لكون أجوائها تتسم بالألفة والتعاون والتناغم المهني إلى جانب طبيعتها الاجتماعية المميزة. وسجلت النتائج أقل مؤشر للوسط الحسابي في هذا المحور للفقرة رقم (٩) التي تنص على: "تتشارك الإدارة والزملاء في اتخاذ القرارات المهمة" بوسط الحسابي بلغ ٣,٣٤. وهو المؤشر الوحيد الذي حاز على موافقة متوسطة ضمن فقرات هذا المحور الأمر الذي يتطلب من إدارة الإذاعات الأردنية منح القائمين بالاتصال فرصا أكبر في المشاركة في اتخاذ القرارات المهمة.

تظهر نتائج الجدول (٥) أن الوسط الحسابي لجميع فقرات محور

وهو مؤشر مرتفع من الموافقة على أن المؤسسة توفر تأمينات وخدمات مناسبة للعاملين فيها. وهذا يمثل المؤشر المرتفع الوحيد ضمن هذا المحور. في حين كانت مؤشرات الموافقة للفقرات التسع المتبقية متوسطة، وسجلت الفقرة رقم (٧) "راتبي يكفي للعيش بصورة مستقرة وجيدة" أقل مؤشر للوسط الحسابي حيث بلغ ٢,٦١ بموافقة متوسطة. هذه النتائج تعكس درجة قبول متوسطة حول محور المردود المالي والحوافز والعمل الإضافي تتطلب من إدارة هذه الإذاعات مراجعة سلم الرواتب وتعليمات الحوافز والعمل الإضافي لرفع مستوى رضا العاملين في هذا المجال. تشير نتائج الجدول (٤) إلى وجود مؤشر مرتفع من الموافقة عن الإدارة وزملاء العمل في الإذاعات التي يعمل بها المستجيبون، إذ بلغ الوسط الحسابي لجميع فقرات هذا المحور ٣,٨٦٥٤ وهذا يدل على مؤشر مرتفع من الموافقة عن مستوى رضا القائمين بالاتصال عن الإدارة وزملاء العمل في الإذاعات الخاصة الأردنية. وعلى مستوى محاور المقياس نلاحظ أن فقرة واحدة جاءت بدرجة مرتفع جدا، وثمانية فقرات بدرجة مرتفع، وفقرة واحدة بدرجة متوسط. كما تظهر النتائج بناء على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومؤشرات الوسط الحسابي لفقرات المحور

الجدول (٢): المحور الأول: (مستوى رضاك عن وظيفتك في الإذاعة التي تعمل بها)

رقم الفقرة	نص الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مؤشر الوسط الحسابي	المستوى	الترتيب
٧	تناسب وظيفتي مع قدراتي ورغباتي وميولي	٤,٠٤	٠,٩٢٠	٨٠,٨%	مرتفع	١
٤	أستمتع بوظيفتي ولا أرغب في تغييرها	٣,٨٩	١,٠٢٧	٧٧,٨%	مرتفع	٢
٩	تتيح مهام وظيفتي فرصا كبيرة للإبداع وتقديم الجديد	٣,٨٥	١,١١٥	٧٧%	مرتفع	٣
٣	أشعر دائما بمناخ وظيفي متميز تسوده مرونة في العمل	٣,٨١	٠,٩٨٢	٧٦,٢%	مرتفع	٤
٢	أشعر بالأمن والاستقرار الوظيفي في مؤسستي	٣,٧٩	١,٠١٨	٧٥,٨%	مرتفع	٥
١	تتفق مهام وظيفتي التي أقوم بها مع طبيعة تخصصي	٣,٧٧	١,١٧٦	٧٥,٤%	مرتفع	٦
٨	لا تتدخل الإدارة بصورة متكررة في تأدية مهام وظيفتي	٣,٤٧	١,١٤٤	٦٩,٤%	مرتفع	٧
١٠	لا يوجد ضغوطات تواجهني خلال القيام بعملتي	٣,٣١	١,٠٨٢	٦٦,٢%	متوسط	٨
٥	لا يوجد أعمال روتينية في المهام التي تحدها وظيفتي	٣,٢٨	١,١٦٣	٦٥,٦%	متوسط	٩
٦	مهام وظيفتي محددة ولا يوجد تداخلات مع وظائف أخرى	٣,٢٨	١,١٧٥	٦٥,٦%	متوسط	١٠
	الوسط الحسابي للفقرات جميعها	٣,٦٥٠٤	٠,٦٥٩٨٩	٧٣,٠٠٨%	مرتفع	

الجدول (٣): المحور الثاني: (مستوى رضاك عن المردود المالي والحوافز والعمل الإضافي في الإذاعة التي تعمل بها)

رقم الفقرة	نص الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مؤشر الوسط الحسابي	المستوى	الترتيب
٩	توفر مؤسستي تأمينات وخدمات مناسبة للعاملين فيها	٣,٧٨	١,٠٤١	٧٥,٦%	مرتفع	١
١	راتبي يتناسب مع طبيعة وظيفتي والمهام التي أقوم بها	٢,٩٠	١,٢٠٨	٥٨%	متوسط	٢
٥	يتناسب راتبي مع مؤهلي العلمي	٢,٨٥	١,١١٧	٥٧%	متوسط	٣
٣	تقدم وظيفتي حوافز إضافية تساعدني على القيام بمهامي	٢,٨٠	١,١٢٤	٥٦%	متوسط	٤
٨	يتناسب راتبي مع رواتب العاملين في المجال	٢,٧٧	١,٠٨٥	٥٥,٤%	متوسط	٥
١٠	يضمن عملي مستقبلا مريحا بعد نهاية الخدمة	٢,٧٦	١,١٧٣	٥٥,٢%	متوسط	٦
٢	راتبي يتناسب وسنوات خبرتي في وظيفتي	٢,٧٥	١,١٣٦	٥٥%	متوسط	٧
٤	ألتقى مكافأة إضافية عندما يسند إلي عمل إضافي	٢,٧٥	١,٢٨٢	٥٥%	متوسط	٨
٦	الترقية والترفيح في مؤسستي يعتمدان على معايير واضحة	٢,٦٨	١,٣٢٨	٥٣,٦%	متوسط	٩
٧	راتبي يكفي للعيش بصورة مستقرة وجيدة	٢,٦١	١,٢١٨	٥٢,٢%	متوسط	١٠
	الوسط الحسابي للفقرات جميعها	٢,٨٦٥٤	٠,٨٤٤٠٧	٥٧,٣٠٨%	متوسط	

ومتوازنة إلى جانب أن سياسة هذه الإذاعات تقوم على مبدأ الحرية والمسؤولية. من جهة أخرى، تظهر النتائج أن الفقرات رقم (٨) و(٦) قد سجلت أقل مؤشر للوسط الحسابي حيث جاءت الفقرة رقم (٨) التي تنص على: "تتأثر سياسة مؤسستنا الإعلامية بالعلاقات الشخصية" وبوسط حسابي بلغ ٣,٠١ وبمؤشر متوسط، وسجلت الفقرة رقم (٦) "تخضع الإدارة لتوجيهات تتناقض مع سياستنا الإعلامية" أقل مؤشر للوسط الحسابي حيث بلغ الوسط الحسابي ٢,٨٩ وهو مؤشر متوسط. يبين الجدول (٦) أن الوسط الحسابي لجميع فقرات هذا المحور قد بلغ ٣,٩٦٢٨، وهذا يدل على مؤشر مرتفع من الموافقة عن مستوى رضا المستجيبين عن ظروف العمل في الإذاعات التي يعملون بها. وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومؤشرات الوسط الحسابي لفقرات المحور الخامس الذي يتعلق بمستوى الرضا عن ظروف العمل في الإذاعة التي يعمل بها المستجيب، تبين أن ثلاثاً من فقرات القياس قد جاءت بدرجة موافقة مرتفعة جداً، وستاً بدرجة موافقة مرتفعة وواحدة بدرجة موافقة متوسطة. كما تشير المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومؤشرات

مستوى الرضا عن السياسة الإعلامية في الإذاعات الخاصة الأردنية قد بلغ ٣,٤١٠٩ وهذا يدل على مؤشر مرتفع من الموافقة عن السياسة الإعلامية في الإذاعات التي يعمل بها المستجيبون. وعلى مستوى محاور المقياس نلاحظ أن خمسة من محاور المقياس قد جاءت بدرجة موافقة مرتفعة، وخمسة بدرجة موافقة متوسطة. كما تشير المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومؤشرات الوسط الحسابي لفقرات محور مستوى الرضا عن السياسة الإعلامية في الإذاعات الخاصة الأردنية المكونة من عشر فقرات، أن الفقرة رقم (٤) التي تنص على: "تتبنى سياستنا الإعلامية مبادرات لخدمة المجتمع" قد سجلت أعلى مؤشر للوسط الحسابي بين فقرات هذا المحور حيث بلغ الوسط الحسابي ٣,٩٥ وهو مؤشر مرتفع، تلتها الفقرة رقم (١) التي تنص على: "سياسة مؤسستنا الإعلامية واضحة ومتوازنة" بوسط حسابي بلغ ٣,٩٠ ومؤشر مرتفع. هذه النتائج تعكس مؤشر موافقة مرتفع لمستوى الرضا عن السياسة الإعلامية في الإذاعات الخاصة الأردنية التي تعمل من خلال تبني مبادرات لخدمة المجتمع، فضلاً عن التزامها بسياسات إعلامية واضحة

الجدول (٤): المحور الثالث: (مستوى رضاك عن الإدارة وزملاء العمل في الإذاعة التي تعمل بها)

رقم الفقرة	نص الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مؤشر الوسط الحسابي	المستوى	الترتيب
٢	تسود علاقات ألفة وتعاون مع زملاء العمل	٤,٢٦	٠,٧٢٠	٪٨٥,٢	مرتفع جداً	١
١	أكون مع زملائي فريق عمل متناغماً مهنيًا	٤,١٩	٠,٧٦٢	٪٨٣,٨٠	مرتفع	٢
٣	تسود بيننا علاقات اجتماعية متميزة	٤,١٤	٠,٧٧٨	٪٨٢,٨	مرتفع	٣
١٠	نعمل في مؤسستنا باعتبارنا أسرة واحدة	٣,٩٩	٠,٩٤٠	٪٧٩,٨	مرتفع	٤
٤	تبادل الخبرات بصورة دائمة	٣,٩٥	٠,٨٧٧	٪٧٩	مرتفع	٥
٥	تشجع الإدارة علاقات متوازنة بين زملاء العمل	٣,٧٣	١,٠٢٥	٪٧٥,٢	مرتفع	٦
٧	تشجع الإدارة المبادرات الفردية والجماعية	٣,٦٨	١,٠٠٧	٪٧٣,٦	مرتفع	٧
٦	نتشارك مع الإدارة والزملاء في التخطيط وحل المشكلات	٣,٦٧	١,١٠٦	٪٧٣,٤	مرتفع	٨
٨	نتعلم فيما بيننا مهارات جديدة	٣,٦٦	٠,٩٩٥	٪٧٣,٢	مرتفع	٩
٩	نتشارك الإدارة والزملاء في اتخاذ القرارات المهمة	٣,٣٤	١,١٩٧	٪٦٦,٨	متوسط	١٠
	الوسط الحسابي للفقرات جميعها	٣,٨٦٥٤	٠,٧٣٧٧٧	٪٧٧,٢٢٦	مرتفع	

وصف الوسط الحسابي (١-٨) منخفض جداً، ١,٨١-٢,٦٠ منخفض، ٢,٦١-٣,٤٠ متوسط، ٣,٤١-٤,٢٠ مرتفع، ٤,٢١-٥ مرتفع جداً)

الجدول (٥): المحور الرابع: (مستوى رضاك عن السياسة الإعلامية في الإذاعة التي تعمل بها)

رقم الفقرة	نص الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مؤشر الوسط الحسابي	المستوى	الترتيب
٤	تتبنى سياستنا الإعلامية مبادرات لخدمة المجتمع	٣,٩٥	٠,٩٢٦	٪٧٩	مرتفع	١
١	سياسة مؤسستنا الإعلامية واضحة ومتوازنة	٣,٩٠	٠,٩٨٧	٪٧٨	مرتفع	٢
٣	تقوم سياسة مؤسستنا الإعلامية على الحرية والمسؤولية	٣,٨٢	٠,٨٨٢	٧٦,٤	مرتفع	٣
٢	سياسة مؤسستنا الإعلامية مكتوبة وموثقة	٣,٧١	١,٠٤٤	٧٤,٢	مرتفع	٤
١٠	ترتكز سياستنا الإعلامية على توفير فرص التدريب المستمر للعاملين	٣,٥٠	١,١٣٢	٪٧٠	مرتفع	٥
٩	تتأثر سياسة مؤسستنا الإعلامية بمصالح من يملكها	٣,٢٠	١,٣٦٥	٪٦٤	متوسط	٦
٥	تخضع سياسة مؤسستنا الإعلامية لضغوط المعلنين	٣,٠٩	١,١٨٧	٪٦١,٨	متوسط	٧
٧	تسمح السياسية الإعلامية لمؤسستي بانتقاد النظام السياسي	٣,٠٤	١,١٥٩	٪٦٠,٨	متوسط	٨
٨	تتأثر سياسة مؤسستنا الإعلامية بالعلاقات الشخصية	٣,٠١	١,٢١٦	٪٦٠,٢	متوسط	٩
٦	تخضع الإدارة لتوجيهات تتناقض مع سياستنا الإعلامية	٢,٨٩	١,٠٥٥	٪٥٧,٨	متوسط	١٠
	الوسط الحسابي للفقرات جميعها	٣,٤١٠٩	٠,٥٨٤١٩	٪٦٨,٢١٨	مرتفع	

وصف الوسط الحسابي (١-٨) منخفض جداً، ١,٨١-٢,٦٠ منخفض، ٢,٦١-٣,٤٠ متوسط، ٣,٤١-٤,٢٠ مرتفع، ٤,٢١-٥ مرتفع جداً)

بدرجة موافقة متوسطة.

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومؤشرات الوسط الحسابي لفقرات المحور السادس الذي يتعلق بمستوى الرضا عن المواثيق والتشريعات المنظمة للعمل الإعلامي. سجلت الفقرة رقم (٨) "نحتاج بناءً مؤسسياً ينظم العمل الإذاعي غير نقابة الصحفيين" أعلى مؤشر للوسط الحسابي بين فقرات هذا المحور حيث بلغ الوسط الحسابي ٣,٨٨ وهو مؤشر مرتفع. وسجلت الفقرة رقم (٥) "يتأثر عملي سلباً بالتشريعات المعمول به" أقل مؤشر للوسط الحسابي حيث بلغ الوسط الحسابي ٣,١٨ وهو مؤشر متوسط.

يبين الجدول (٨) أن الوسط الحسابي لجميع فقرات هذا المحور قد بلغ ٤,٠٥١١، وهذا يدل على مؤشر مرتفع من الموافقة عن مستوى رضا المستجيبين المتعلق بمستوى الرضا عن الانتماء للمهنة، وما توفره من تقدير ومكانة اجتماعية للقائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة. وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومؤشرات الوسط الحسابي لفقرات هذا المحور تبين أن اثنتين من فقراته قد جاءت بدرجة موافقة مرتفعة جداً، وسبعاً

الوسط الحسابي لفقرات المحور الخامس الذي يتعلق بمستوى الرضا عن ظروف العمل في الإذاعة التي يعمل بها المستجيب أن الفقرة رقم (١) التي تنص على: "تتوفر في مؤسستي بيئة عمل صحية (تدفئة وتكييف)" جاءت كأعلى مؤشر للوسط الحسابي بين فقرات هذا المحور، حيث بلغ الوسط الحسابي ٤,٤٩ وهو مؤشر مرتفع جداً من الموافقة. في حين سجلت الفقرة رقم (٧) "تتوفر وسائل مواصلات أو بدلات مناسبة لنقلي إلى عملي" أقل مؤشر للوسط الحسابي حيث بلغ الوسط الحسابي ٢,٨٨ وهو مؤشر متوسط.

يبين الجدول (٧) أن الوسط الحسابي لجميع فقرات هذا المحور قد بلغ ٣,٥٢٣٤، وهذا يدل على مؤشر مرتفع من الموافقة عن مستوى رضا المستجيبين عن مستوى الرضا عن المواثيق والتشريعات المنظمة للعمل الإعلامي.

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومؤشرات الوسط الحسابي لفقرات المحور الخامس الذي يتعلق بمستوى الرضا عن المواثيق والتشريعات المنظمة للعمل الإعلامي، تبين أن سبعاً من فقرات القياس قد جاءت بدرجة موافقة مرتفعة، وثلاثاً

الجدول (٦): المحور الخامس: (مستوى رضاك عن ظروف العمل في الإذاعة التي تعمل بها)

الترتيب	المستوى	مؤشر الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	نص الفقرة	رقم الفقرة
١	مرتفع جداً	٪٨٩,٨	٠,٦٧٦	٤,٤٩	تتوفر في مؤسستي بيئة عمل صحية (تدفئة وتكييف)	١
٢	مرتفع جداً	٪٨٥,٢	٠,٧٤٠	٤,٢٦	تتسم بيئة العمل بالترتيب والنظافة وتوفر الخدمات	٤
٣	مرتفع جداً	٪٨٤,٦	٠,٨٧٧	٤,٢٣	تتوفر عناصر السلامة العامة والمهنية	٥
٤	مرتفع	٪٨٣	٠,٩٣٦	٤,١٥	توفر مؤسستي ما يحتاجه العمل من تقنيات حديثة	٢
٥	مرتفع	٪٨١,٨	٠,٨٧٣	٤,٠٩	تليق بيئة العمل بالوظيفة التي أقوم بها	١٠
٦	مرتفع	٪٨٠,٤	٠,٩٥٨	٤,٠٢	يوجد وقت مناسب للاستراحات في أثناء العمل	٨
٧	مرتفع	٪٧٨,٢	١,٠٢٥	٣,٩١	مواعيد وساعات العمل والإجازات مناسبة لي	٦
٨	مرتفع	٪٧٧,٦	١,١٢٨	٣,٨٨	تصميم المكاتب والمساحات تتيح لي القيام بالعمل بسهولة	٣
٩	مرتفع	٪٧٤,٢	١,٠٧٩	٣,٧١	توزع مهام العمل ووقاتها بين زملاء بعدالة	٩
١٠	متوسط	٪٥٧,٦	١,١٤٠	٢,٨٨	تتوفر وسائل مواصلات أو بدلات مناسبة لنقلي إلى عملي	٧
	مرتفع	٪٧٩,٢٥٦	٠,٦١٩٧٧	٣,٩٦٢٨	الوسط الحسابي للفقرات جميعها	

وصف الوسط الحسابي (١,٨-١,٨١ منخفض جداً، ١,٨١-٢,٦٠ منخفض، ٢,٦١-٣,٤٠ متوسط، ٣,٤١-٤,٢٠ مرتفع، ٤,٢١-٥ مرتفع جداً)

الجدول (٧): المحور السادس: (مستوى رضاك عن المواثيق والتشريعات المنظمة للعمل الإعلامي)

الترتيب	المستوى	مؤشر الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	نص الفقرة	رقم الفقرة
١	مرتفع	٪٧٧,٦	٠,٩٠٣	٣,٨٨	نحتاج بناءً مؤسسياً ينظم العمل الإذاعي غير نقابة الصحفيين	٨
٢	مرتفع	٪٧٥,٨	٠,٩٥٨	٣,٧٩	نقابة الصحفيين لا تقوم بدورها في حماية الصحفيين	٩
٣	مرتفع	٪٧٢,٢	٠,٨٩٣	٣,٦١	أشعر أن المواثيق الأخلاقية أفضل من القوانين في المحافظة على الأداء المهني	٧
٤	مرتفع	٪٧٢,٢	١,٠٥٣	٣,٦١	نحتاج لمواثيق أخلاقية مؤسسية تنظم الأداء المهني	٦
٥	مرتفع	٪٧١,٤	٠,٩٢٢	٣,٥٧	التشريعات تحد من الممارسات الإعلامية الصحيحة	١٠
٦	مرتفع	٪٧١	٠,٩٥٤	٣,٥٥	التشريعات المعمول بها تحد من الحريات الإعلامية	١
٧	مرتفع	٪٦٩,٤	٠,٩٠٨	٣,٤٧	التشريعات المعمول بها تحافظ على النظام الاجتماعي	٢
٨	متوسط	٪٦٦,٢	١,٠٩٠	٣,٣١	التشريعات المعمول بها تحد من الإبداع والابتكار الإعلامي	٣
٩	متوسط	٪٦٥,٢	٠,٩٦٥	٣,٢٦	أبتعد عن الموضوعات الجدلية بسبب التشريعات الإعلامية	٤
١٠	متوسط	٪٦٣,٦	٠,٩٦٩	٣,١٨	يتأثر عملي سلباً بالتشريعات المعمول بها	٥
	مرتفع	٪٧٠,٤٦٨	٠,٥٨٣٣٨	٣,٥٢٣٤	الوسط الحسابي للفقرات جميعها	

وصف الوسط الحسابي (١,٨-١,٨١ منخفض جداً، ١,٨١-٢,٦٠ منخفض، ٢,٦١-٣,٤٠ متوسط، ٣,٤١-٤,٢٠ مرتفع، ٤,٢١-٥ مرتفع جداً)

بدرجة موافقة مرتفعة.

وتظهر المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومؤشرات الوسط الحسابي لفقرات المحور الخامس الذي يتعلق بمستوى الرضا عن الانتماء للمهنة، وما توفره من تقدير ومكانة اجتماعية، أن الفقرة رقم (٢) "أشعر بفخر لأنني أنتمي إلى مؤسسة إعلامية معروفة" قد سجلت أعلى مؤشر للوسط الحسابي بين فقرات هذا المحور حيث بلغ الوسط الحسابي ٤,٣١ وهو مؤشر مرتفع جدا من الموافقة. تلتها الفقرة رقم (١٠) التي تنص على: "أقدر عاليا رسالتي الإعلامية وأحترمها" وبوسط حسابي بلغ ٤,٢٩ وبمؤشر مرتفع جدا. في حين سجلت الفقرة رقم (٧) "عملي يعزز مكانتي بين الأقارب والأصدقاء" أقل مؤشر للوسط الحسابي حيث بلغ الوسط الحسابي ٣,٨٧ وهو مؤشر مرتفع أيضا.

تحليل فرضيات الدراسة

#### الفرضية الأولى:

- الفرضية العدمية H01: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة وفقا لمتغيرات النوع الاجتماعي، والتخصص، والخبرة، والمستوى التعليمي.
- الفرضية البديلة Ha1: توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة وفقا لمتغيرات النوع الاجتماعي، والتخصص، والخبرة، والمستوى التعليمي.
- بلغت قيمة مستوى الدلالة الاحصائية بالنسبة للجنس ٠,٠٨٨

- وهي أكبر من ٠,٠٥ وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة وفقا للنوع الاجتماعي.
- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة وفقا للتخصص، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة الإحصائية ٠,٠٨٩ وهي أكبر من ٠,٠٥ لذلك نرفض الفرضية البديلة.
- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة وفقا للمستوى التعليمي حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة الإحصائية ٠,٨٥٩ وهي أكبر من ٠,٠٥ لذلك نرفض الفرضية البديلة.
- لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة وفقا للخبرة حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة الإحصائية ٠,٠٧٨ وهي أكبر من ٠,٠٥ لذلك نرفض الفرضية البديلة.

#### الفرضية الثانية:

- الفرضية العدمية H02: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في زيادة مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة تعزى إلى الوظيفة.
- الفرضية البديلة Ha2: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في زيادة مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة تعزى إلى الوظيفة.
- يبين الجدول (١٠) نتيجة اختبار T للفرضية الثانية، حيث

الجدول (٨): المحور السابع: (مستوى رضاك عن الانتماء للمهنة، وما توفره لك من تقدير ومكانة اجتماعية)

رقم الفقرة	نص الفقرة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مؤشر الوسط الحسابي	المستوى	الترتيب
٢	أشعر بفخر لأنني أنتمي إلى مؤسسة إعلامية معروفة	٤,٣١	٠,٦٧٨	٨٦,٢%	مرتفع جدا	١
١٠	أقدر عاليا رسالتي الإعلامية وأحترمها	٤,٢٩	٠,٧٤٩	٨٥,٨%	مرتفع جدا	٢
٤	عملي في هذا المجال يكسبني احترام وتقدير الناس	٤,١٠	٠,٨٩٣	٨٢%	مرتفع	٣
٨	أشعر بأنني أقوم بعمل نافع يخدم المجتمع	٤,٠٧	٠,٨٧٦	٨١,٤%	مرتفع	٤
١	أشعر بالانتماء لمهنة الإعلام كونها تحقق تطلعاتي	٤,٠٤	٠,٨٥٦	٨٠,٨%	مرتفع	٥
٣	عملي في هذا المجال يجعلني معروفا بين الناس	٤,٠٤	٠,٩٨٨	٨٠,٨%	مرتفع	٦
٩	ما أقوم به من عمل ينسبني صعوبات العمل وتحدياته	٣,٩٧	٠,٩٧٧	٧٩,٤%	مرتفع	٧
٥	عملي يجعلني قادرا على المساهمة في حل مشاكل الناس	٣,٩٣	٠,٩٤١	٧٨,٦%	مرتفع	٨
٦	مجتمعنا يضع الإعلامي في مكانة اجتماعية متميزة	٣,٨٨	٠,٩٤٠	٧٧,٦%	مرتفع	٩
٧	عملي يعزز مكانتي بين الأقارب والأصدقاء	٣,٨٧	٠,٩٢٢	٧٧,٤%	مرتفع	١٠
	الوسط الحسابي للفقرات جميعها	٤,٠٥١	٠,٦٥٠٩٢	٨١,٠٢٢%	مرتفع	

وصف الوسط الحسابي (١-٨) منخفض جدا، ١,٨١-٢,٦٠ منخفض، ٣,٤٠-٢,٦١ متوسط، ٤,٢٠-٣,٤١ مرتفع، ٥-٤,٢١ مرتفع جدا)

الجدول (٩): نتائج تحليل الفرضية الأولى

المتغير	نوع التحليل	قيمة T	قيمة F	مستوى الدلالة الإحصائية (.Sig)	النتيجة
النوع الاجتماعي	T	١,٧٢١	-	٠,٠٨٨	نرفض الفرضية البديلة
التخصص	ANOVA	-	١,٨١٦	٠,٠٨٩	نرفض الفرضية البديلة
المستوى التعليمي	ANOVA	-	٠,٣٢٨	٠,٨٥٩	نرفض الفرضية البديلة
الخبرة	ANOVA	-	٢,٣٢١	٠,٠٧٨	نرفض الفرضية البديلة

الجدول (١٠): نتائج تحليل الفرضية الثانية

المتغير	نوع التحليل	قيمة T	مستوى الدلالة الإحصائية (.Sig)	النتيجة
مستوى الرضا عن الوظيفة	T	١١,٥٣٦	٠,٠٠٠	نرفض الفرضية العدمية

الجدول (١١): نتائج تحليل الفرضية الثالثة

المتغير	نوع التحليل	قيمة T	مستوى الدلالة الإحصائية (.Sig)	النتيجة
مستوى الرضا عن المردود المالي والحوافز والعمل الإضافي	T	-١,٨٦٧	٠,٠٦٤	نرفض الفرضية البديلة

رضا متوسطة عن الحوافز والترقيات، ودرجة رضا متوسطة عن طبيعة العمل وبيئته، ودرجة رضا متوسطة عن طبيعة العلاقة مع الزملاء، ودرجة رضا متوسطة عن أسلوب التخطيط والإدارة والإشراف، ودرجة رضا متوسطة عن علاقة الرضا الوظيفي بالأداء المهني، في حين سجلت نتائج هذه الدراسة مؤشرا متوسطا فيما يتصل بالأجر والعمل الإضافي والحوافز أما المتغيرات الأخرى فقد سجلت مؤشرا مرتفعا.

- أما دراسة (القليش، ٢٠١٧) فأظهرت أن (٦١,٥٪) من عينة الدراسة يشعرون بالرضا عن وظائفهم، في حين أن (٢٨,٥٪) يشعرون بعدم الرضا. في حين سجلت نتائج هذه الدراسة أن معظم المستجيبين راضون إلى حد ما عن عملهم في الإذاعات الخاصة الأردنية، حيث توزعت الاجابات كالتالي: ٢٩,٢٪ منهم راضون إلى حد كبير وعددهم ٤٠,٢٪ راضون إلى حد ما وعددهم ٨٨، في حين أن ٦,٦٪ غير راضين وعددهم ٩.

#### التوصيات:

- توصي الدراسة إدارات الإذاعات الأردنية الخاصة بالتوقف عند نتائج هذه الدراسة، ومراجعة متطلبات رفع مستوى الرضا من المتوسط إلى المرتفع والمحافظة على المستوى المرتفع عند وضع السياسات والإجراءات المتعلقة بذلك.
- كما توصي الدراسة بالتوقف عند محور الراتب والعمل الإضافي والحوافز الذي سجل منفردا درجة موافقة متوسطة ومعالجة الاختلافات فيه من أجل رفع مستوى الرضا الوظيفي في هذا المحور إلى مرتفع.
- وتوصي الدراسة إدارات الإذاعات بالاهتمام أكثر بتوظيف حملة شهادات الصحافة والإعلام، والتركيز على وضعهم في وظائف متناسب وتخصصاتهم.

#### المراجع

أبو ماضي، سمية (٢٠١٥) "العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال في تغطية قضية الانقسام الفلسطيني"، رسالة

تشير النتيجة إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في زيادة مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة تعزى إلى مستوى الرضا عن الوظيفة، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة الإحصائية ٠,٠٠٠ وهي أقل من ٥٪ لذلك نرفض الفرضية العدمية.

#### الفرضية الثالثة:

- الفرضية العدمية H03: لا توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في زيادة مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة تعزى إلى مستوى الرضا عن المردود المالي والحوافز والعمل الإضافي.
- الفرضية البديلة Ha3: توجد فروقات ذات دلالة إحصائية في زيادة مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة تعزى إلى مستوى الرضا عن المردود المالي والحوافز والعمل الإضافي.

يبين الجدول (١١) نتيجة اختبار T للفرضية الثالثة، حيث تشير النتيجة إلى عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في زيادة مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة تعزى إلى مستوى الرضا عن المردود المالي والحوافز والعمل الإضافي، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة الإحصائية ٠,٠٦٤ وهي أكبر من ٥٪ لذلك نرفض الفرضية العدمية.

#### استنتاجات وتوصيات

واستنادا لنتائج الدراسة يمكن تحديد الاستنتاجات والتوصيات التالية:

- بشكل عام ثمة رضا وظيفي إلى حد ما عن العمل في الإذاعات الأردنية الخاصة.
- جميع محاور الرضا الوظيفي اكتسبت موافقة عالية من المبحوثين باستثناء محور الراتب والعمل الإضافي والحوافز الذي سجل موافقة متوسطة.
- سجلت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة وفقا لمتغيرات (النوع الاجتماعي، التخصص، المستوى التعليمي، الخبرة).
- تشير النتائج إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في زيادة مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة تعزى للوظيفة.
- تشير نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في زيادة مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الإذاعات الأردنية الخاصة تعزى إلى المردود المالي والحوافز والعمل الإضافي.
- اتفقت نتائج الدراسة مع نتائج دراسات سابقة في إطار بعض المتغيرات واختلفت مع نتائج دراسات أخرى في بعض المتغيرات الأخرى. حيث أظهرت دراسة (المومني، ٢٠١٧) وجود درجة رضا منخفضة لدى الصحفيين عن مستوى الأجر، ودرجة

لدى القائم بالاتصال في التلفزيون الكويتي: دراسة مسحية"، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

محمد، ثائر (٢٠١٦)، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط١، عمان، الأردن. مركز رماح لتطوير الموارد البشرية والأبحاث.

المومني، راية عاطف (٢٠١٧)، "العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الأردنيين في الصحف اليومية الورقية: دراسة ميدانية"، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، إربد، الأردن.

#### المراجع الأجنبية

Al Khalil, Abdul Hamid, 2017, "Effects of Job Characteristics on Employee Satisfaction in the Public Radio Stations in Syria" International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 7 (9), 294-304.

Armstrong, M. (2006) A Handbook of Human Resource Management Practice, Tenth Edition, Kogan PagePublishing, London, UK.

Aziri, Brikend (2011) "Job Satisfaction: A Literature Review" Management Research and Practice, Vol. 3, Issue 4 PP: 77-86.

Nestern (1994) Strategic Planning in school an Oxymoron? School Leadership & management, V.18, N.4, P.462

Zulqarnain, Wajid and Taimur-ul- Hassan (2016) "Antecedents of Job Satisfaction in Pakistani Media Organization" <https://bit.ly/2JE3Dsl>

ماجستير غير منشورة، قسم الصحافة والإعلام، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

الأمين، بربح ويحيى موساوي (٢٠١٦)، "تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية: دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بمغنية"، رسالة ماجستير، جامعة أبي بكر بلقايد، الجزائر.

جنان، شريفة (٢٠١٦)، "عقود العمل ودورها في إشباع حاجات خريجي الجامعة حسب هرم ماسلو: دراسة ميدانية على بعض المؤسسات الخدمائية والتربوية في مدينة بسكرة"، رسالة دكتوراه، جامعة محمد خضير، الجزائر.

حجاب، محمد (٢٠١٠) نظريات الاتصال، ط ١، القاهرة، جمهورية مصر العربية، دار الفجر للنشر والتوزيع.

الدريملي، نداء (٢٠١٥) "اتجاهات القائم بالاتصال نحو مفهومي الحرية والمسؤولية الاجتماعية في الصحافة الفلسطينية اليومية خلال الفترة (٢٠٠٦-٢٠١٣)"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، الجامعة الإسلامية، غزة.

الخزاعلة، محمد (٢٠١٤)، "مدى الرضا الوظيفي لدى موظفي جامعة الملك فيصل في المملكة العربية السعودية"، كلية التربية، جامعة الملك فيصل، السعودية. <file:///C:/Users/melsarayrah/Downloads/0531-020-001-023.pdf>

الدخيل، محمد (٢٠١٧)، "العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لممارسي العلاقات العامة في الوزارات الأردنية: دراسة ميدانية"، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن.

الرافعي، يحيى عبدالله ومحمد فرحان القضاة (٢٠١٠)، "مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المعلمين بأبها في ضوء بعض المتغيرات"، مجلة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، مجلد ٢، عدد ٢. المملكة العربية السعودية.

عبدالحميد، محمد (٢٠٠٠) البحث العلمي في الدراسات الإعلامية، القاهرة، عالم الكتب للنشر والتوزيع.

العجوري، سامية (٢٠١٧)، العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية في غزة

عفيقي، صادق وآخرون (١٩٨١)، الإدارة في مشروعات الأعمال، الكويت، دار الكتاب.

عمران، أميمة (٢٠٠٩) الأداء المهني للقائم بالاتصال في الصحافة الإلكترونية المصرية: دراسة ميدانية، كلية الآداب، جامعة أسيوط، بحث مقدم للمؤتمر العلمي الـ١٥ لكلية الإعلام في جامعة القاهرة. <file:///C:/Users/GTS/Downloads/5712-11189-1-SM.pdf>

القليش، سارة حمد (٢٠١٧)، "العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي