

العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف المصرية

د. محمد عثمان حسن علي*

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف المصرية ، حيث تمثلت عينة الدراسة في رسامي الكاريكاتير في الصحف المصرية (قومية - حزبية - خاصة)، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠) مفردة تم اختيارها بحيث تمثل متغيرات الدراسة الخاصة (النوع - السن - المؤهل الدراسي - الموقع الوظيفي - نوع الصحيفة) حيث توصلت نتائج الدراسة إلى انخفاض مستوى الرضا عن العمل بشكل عام لدى رسامي الكاريكاتير في الصحف المصرية ويرجع ذلك إلى شعور رسامي الكاريكاتير بإحساس أنهم دائماً أقل مكانة من الصحفي الذي يحرر الخبر ، كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تولى المناصب القيادية وجميع العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير عدا عاملين وهما : الإمكانات المتاحة ، العلاقة بين الزملاء، أيضاً وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رسامي الكاريكاتير في الصحف المصرية (قومية - حزبية - خاصة) بشأن إجمالي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي .

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، رسامي الكاريكاتير، الصحف المصرية

*أستاذ مساعد بمعهد الأسكندرية العالي للإعلام

Factors affecting job satisfaction for cartoonists in Egyptian newspapers

Abstract:

The study aims to identify the factors affecting the job satisfaction of cartoonists in Egyptian newspapers, as the study sample consisted of cartoonists in Egyptian newspapers. The study sample consisted of (100) individuals that were selected to represent the variables of the special study (gender - age - academic qualification - job position - type of newspaper).

Where the results of the study revealed a low level of job satisfaction in general among cartoonists in Egyptian newspapers. Factors affecting the job satisfaction of cartoonists, except for two factors: the available capabilities, the relationship between colleagues, and the presence of statistically significant differences between cartoonists in Egyptian newspapers (national, partisan, private) regarding the total factors affecting job satisfaction.

There are no statistically significant differences between cartoonists regarding all factors affecting job satisfaction and gender (male, female) except for the job security factor, as the results indicated that there are statistically significant differences between males and females in the total factors affecting the job security factor, which indicates Higher rates of satisfaction among females than males regarding the job security factor, cartoonists in Egyptian newspapers.

Key words: Job satisfaction, cartoonists, Egyptian newspapers

المقدمة :

يمثل العمل جزءًا هامًا من حياة الإنسان ، وبمرور الوقت في ممارسة هذا العمل يُكون كل فرد مجموعة من الآراء والاتجاهات والقيم والمشاعر تجاه هذا العمل ، وفي ضوء هذه المشاعر والاتجاهات يتشكل رضا الفرد أو عدم رضاه عن عمله .

واكتسب موضوع الرضا الوظيفي أهمية كبرى لدى الباحثين في مختلف التخصصات وأصبح مجالاً لكثير من الدراسات ، وذلك انطلاقاً من الاقتناع بأن تنمية وإدارة الموارد البشرية يجب أن تمثل الاهتمام الأكبر من جانب الإدارة حيث إن العنصر البشري هو الأساس لنجاح أى مؤسسة أو منظمة .

ويُعد رسامي الكاريكاتير أحد العناصر الأساسية في عمل المؤسسات الصحفية ، وهناك من يؤكد أنه مهما كانت أهدافه ، وإمكانياته ، وقناعاته عن الدور الذى لابد أن يؤديه فى المجتمع ، فهو جزء من مؤسسة ينتمى لها ويخضع للسياسات التى يضعها القائمون عليها ، فقد تتفق ميولهم وقناعاتهم مع تلك السياسات وقد تختلف إلا أن التزامه بتلك السياسات هو أمر لا بد منه ، وهذا يقودنا للحديث عن مهنة رسامي الكاريكاتير فى المؤسسات الصحفية بشكل عام .

فمهمة رسامي الكاريكاتير ليست فقط حصيلة إمكانياته أو صفاته الشخصية ، وقناعاته بخدمة المجتمع أو تحقيق أهدافه الشخصية أو حتى المؤهل الدراسى والتدريب الذى يحصل عليه، فكلها عوامل تشكل جزءاً من أدائه المهني ، وهذا ما تعرضت له كل الدراسات التى أجريت على القائم بالاتصال وأدائه المهني وإن اختلفت الثقافات والأزمنة والوسائل وأنماط الملكية ، وقد بقى الاهتمام بمجموعة من العوامل التى تؤثر على مهنية رسامي الكاريكاتير واتفق العديد منها على كثير من العوامل ودرجة تأثيرها الإيجابي أو السلبي ، واختلفت بعض الدراسات فى نتائجها على تأثير بعض العوامل والمتغيرات .

إن مفهوم الرضا الوظيفي مفهوم متعدد الجوانب ، ولذلك يوجد اختلاف حول تعريفه ، ويرجع ذلك لارتباطه بمشاعر الفرد التى يصعب تفسيرها لأنها متغيرة بتغيير المواقف ، وكذلك - أيضاً - لتداخله مع مفاهيم أخرى ، ونتيجة لذلك تناولت بعض الدراسات الرضا الوظيفي كمتغير مستقل يؤثر فى مجموعة من المتغيرات الأخرى ، فى حين تناولته دراسات أخرى كمتغير تابع يتأثر بما حوله من عوامل ومتغيرات ، وعلى أية حال يشير مصطلح الرضا - بشكل عام - إلى مستوى إشباع الحاجات والرغبات ويعتمد على ما يريده الفرد من البيئة المحيطة وما يحصل عليه بالفعل^(١)، ويرى الباحثون أن الرضا الوظيفي شعور داخلي يحس به الفرد تجاه ما يقوم به من عمل وذلك لإشباع احتياجاته ورغباته فى بيئة عمله^(٢)، وهو تعبير عام عن الاتجاهات الإيجابية أو السلبية للأفراد نحو وظائفهم^(٣)، ويعتبر عاملاً أساسياً فى تحفيزهم وتحقيق أهدافهم ، والروح المعنوية الإيجابية فى مكان العمل^(٤)، والدافعية التى تؤثر على الإنتاج وبالتالي على أداء منظمات الأعمال^(٥).

وتعد نظرية فريدريك هيرزبرج إحدى النظريات المهمة التى شاع استخدامها فى أبحاث الرضا الوظيفي ويطلق عليها نظرية العاملين ، وتركز على تحديد العوامل المسببة للرضا وكذلك المسببة لعدم وجود الرضا الوظيفي حيث يرى أنه توجد مجموعتان من العوامل التى تتعلق بالرضا الوظيفي ، الأولى يطلق عليها العوامل الذاتية ، وتتعلق بطبيعة العمل ذاته وحاجة الفرد للنمو وتتمثل فى الإنجاز والمسئولية والنمو والترقي والعمل ذاته ،

والمجموعة الثانية يطلق عليها العوامل الخارجية وتتعلق بمحيط العمل وبيئته وتتمثل في الراتب واستقرار العمل والأمن الوظيفي والعلاقات الشخصية والإشراف وظروف العمل^(١)، وتشير دراسات الرضا الوظيفي إلى أن المصور الصحفي يعتبر متغيراً تابعاً يتأثر رضا الوظيفي بالعديد من العوامل ، مما يثير الاهتمام بضرورة دراسته ، ودراسة المتغيرات المؤثرة فيه سعياً للتعرف على كيفية زيادة رضا القائمين بالاتصال من أجل دعم أكبر للعملية الاتصالية .

فنحن في أشد الاحتياج لدراسة تلك العوامل وخاصة بعد التطورات والأوضاع التي شهدتها المجتمع المصري حتى وقتنا هذا ، فكل ذلك أثار العديد من التساؤلات حول دور رسامي الكاريكاتير ومدى رضاهم عن عملهم في الصحف المصرية وبات الحديث عن رسامي الكاريكاتير أمراً ضرورياً - بشكل كبير - في الفترات الأخيرة ، فرسامي الكاريكاتير الذي يقدم عمله لا بد أن يعمل بدقة وهدوء ويعمل في جو يسوده الأمن وعدم الاضطراب ليصل بالقارئ إلى الكاريكاتير المطلوب ، لذلك تهدف الدراسة إلى معرفة حقيقة العوامل التي تؤثر في الرضا لرسامي الكاريكاتير في الصحف المصرية .

تحديد مشكلة البحث :

قد حظى الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال باهتمام بالغ في المجتمع الغربي وما زال الاهتمام بهذا الموضوع يحتاج إلى مزيد من الدراسة في المجتمع العربي ، نظراً لأن الدراسات العربية تعرضت للقائم بالاتصال باعتباره جزءاً من العمل البحثي ولحدائته وقله الدراسات التي تعرضت لرسامي الكاريكاتير باعتباره الموضوع الرئيسي للبحث ، وذلك رغم أهمية الرضا الوظيفي في زيادة دافعية رسامي الكاريكاتير ، فعلى الرغم من ظهور بعض الدراسات الميدانية للرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في وسائل الإعلام المصرية ، إلا أن رسامي الكاريكاتير في الصحف المصرية كان نصيبهم من هذه الدراسات محدوداً وبذلك تتبلور مشكلة البحث في التساؤل التالي: **ما العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي**

الكاريكاتير في الصحف المصرية؟

أهمية الدراسة :

تتبع أهمية الدراسة من أهمية الرضا الوظيفي لارتباطه بالعنصر البشري والذي يعد العنصر الأساسي لنمو وتطور أى مؤسسة ، فرضا رسامي الكاريكاتير عن وظيفته له أثر كبير ينعكس سلباً أو إيجاباً على معدل الأداء ودرجة الانتماء للمؤسسة التي يعمل بها ومن ثم مشاركته في تحقيق أهدافها، بالإضافة إلى ذلك يؤثر الرضا الوظيفي في العلاقات الشخصية والاجتماعية سواء بينه وبين زملائه أو رؤسائه ومن ثم فالاهتمام به ودراسة الظروف والضغوط التي يواجهها في العمل من أجل علاجها يسهم في قيامه بدوره ويزيد من دافعيته للعمل وقدرته على مواجهة الضغوط التي تفرضها الطبيعة الخاصة.

أهداف الدراسة :

تسعى الدراسة إلى تحقيق هدف رئيس هو معرفة العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف المصرية وينبثق من هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية تتمثل فيما يلي:

- الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف المصرية .
- أهم المشكلات التي تواجه رسامي الكاريكاتير في الصحف المصرية .
- مدى الرضا عن العمل في مجال الصحافة لرسامي الكاريكاتير.
- المتغيرات الوسيطة (النوع ، العمر ، تولى المناصب ، المؤهل الدراسي) على العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير.

الإطار النظري للدراسة

تعتمد هذه الدراسة على مدخل نظرية الممارسة المهنية^(٧):

تتأثر الممارسة المهنية للقائم بالاتصال بعدة عوامل ، من بينها التأهيل العلمي والمهني للقائم بالاتصال ، والتنظيم الإداري داخل المؤسسة ، واتجاهات العلاقات الوظيفية والاجتماعية بين المستويات المختلفة بالمؤسسة وبين زملاء العمل ، بالإضافة إلى العوامل التي تتعلق بالرضا الوظيفي ، والأمن الوظيفي ، غيرها من الضغوط الإدارية التي تتبع من داخل المؤسسة وتؤثر في أداء القائم بالاتصال .

وعلى سبيل المثال، يعتبر التقسيم الداخلي للعمل والأدوار المتبادلة والأهداف المحددة والمتوقعة للمؤسسة وترجمة هذه الأهداف إلى سياسات ونظم للممارسة، والخطوط الواضحة للاتصال التي تمثل التسلسل التنظيمي، والعلاقات بين الأدوار التي تعكس التفاعل بين الوظائف المختلفة... وغيره؛ يعتبر ذلك من الدراسات التي تركز على التنظيم الداخلي للبناء والسلوك. بجانب الدراسات الأخرى التي تركز على الامتدادات الخارجية للتنظيم مثل العلاقات بالمصادر والمساهمين والعملاء.

لذلك يمكن استئارة العديد من موضوعات البحث أو مشكلات الدراسة التي تنتمي إلى مدخل الممارسة المهنية، والتي يمكن تصنيفها إلى اتجاهين رئيسيين:

الاتجاه الأول: وصف اتجاهات الممارسة المهنية ومستواها في المجالات الفنية والإدارية والمالية، ويدخل في هذا الاتجاه عدد من البحوث والدراسات، مثل وصف العقائد والأفكار والمبادئ الخاصة بالقائم بالاتصال والعاملين في مجالات التنظيم والإدارة، وصف التأهيل العلمي والمهني لهؤلاء الأفراد، وصف المهارات المتميزة في مجالات الإعداد والإنتاج؛ بما ينعكس على شخصية المؤسسة أو الوسيلة الإعلامية، وصف الأدوار والمواقع التنظيمية والمراكز في إطار الوصف الكلي للإطار التنظيمي للمؤسسات أو الوسائل الإعلامية، وصف الممارسات الإدارية والمالية واتجاهات صنع القرار في هذه المجالات.

الاتجاه الثاني: وصف اتجاهات الممارسة المهنية ومستواها في إطار العلاقة مع غيرها من العوامل الداخلية والخارجية، التي تؤثر في هذه الممارسة وتأثيرات الممارسة المهنية على المنتج الإعلامي في النهاية.

ذلك أن الممارسة المهنية هي محصلة تفاعل عدد من العوامل والعناصر؛ ولذلك يمكن أن يثير هذا الاتجاه البحث في عدد من الموضوعات، مثل: العلاقة بين اتجاهات الممارسة

المهنية ومستواها واتجاهات السياسات المالية والإدارية، العلاقة بين اتجاهات الممارسة المهنية ومستواها ومراكز صنع القرار وتأثيراتها وتوزيع الأدوار في التنظيم، العلاقة بين اتجاهات الممارسة المهنية ومستواها وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي بعناصره المتعددة.

مفهوم الرضا الوظيفي

يعد الرضا الوظيفي من الاتجاهات الخاصة بالعمل، ومن أكثر الظواهر التي نالت اهتمام كبيراً من قبل الباحثين والعلماء السلوكيين، أمثال: إلتون مايو، وفريدريك تيلور، وماسلو، وماك جريجور، وآخرين، ويعتبر الكثيرون الرضا الوظيفي من أهم الاتجاهات المتعلقة بالعمل، ولذا قام العديد من الباحثين بدراسته باستمرار، ولا يزال يحظى باهتمامهم في مختلف المجالات، والسبب الرئيس لدراسة الرضا الوظيفي هو تزويد المسؤولين بالمنظمات والمؤسسات بالأراء والأفكار التي تساعد على تحسين اتجاهات العاملين نحو العمل، أو المنظمة، أو الرواتب، أو الإشراف، أو التدريب وغيرها، وكثير من المنظمات تستخدم المسوحات واستطلاعات الرأي لقياس اتجاهات العاملين نحو الأمور ذات العلاقة بالعمل والمنظمة وسياساتها.

الرضا الوظيفي مفهوم مركب وله عدة أوجه ، ولذلك فإنه على الرغم من إختلاف المداخل التي تبناها بعض الباحثين في تعريفهم للرضا الوظيفي ، فقد قام البعض الآخر بالمزج بين أكثر من مدخل في محاولة لوضع مفهوم شامل للرضا الوظيفي ، وبذلك يمكننا أن نقول أن مفهوم الرضا الوظيفي يتضمن الأبعاد التالية :

- الرضا الوظيفي هو إنعكاس لمشاعر الفرد سواء كانت إيجابية أو سلبية تجاه العوامل الذاتية المرتبطة بالفرد نفسه أو الخارجية المرتبطة بالوظيفة .
- هناك إرتباط مباشر بين درجة الرضا الوظيفي للفرد وبين قدراته و ميوله وسماته الشخصية و قيمه .
- تقاس درجة الرضا الوظيفي للفرد بالفرق بين توقعاته من الوظيفة وما يحصل عليه فعلاً من نفس الوظيفة .

النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

تعددت النظريات والمداخل النظرية التي اهتمت بالرضا الوظيفي وقياسه، والتي ساعدت في تقديم تفسير لرضا الأفراد أو عدم رضائهم، وهي بالأصل تعتبر نظريات الدوافع، كذلك لهذه النظريات تطبيق في مجال الرضا الوظيفي، حيث إن أهمية الدافع في السلوك كانت هي المبدأ التي استندت عليه نظرية الدوافع والرضا الوظيفي.

منها نظرية العدالة لأدمز، فتفترض- في تفسيرها للرضا الوظيفي- أنه إذا ما أحس الأفراد بتفاوت بين مقدار الحوافز التي يتسلمونها، ومقدار الجهود التي يبذلونها؛ فإنهم يحاولون تخفيف ذلك التفاوت، وتشير المدخلات في نظرية العدالة إلى عوامل عدة، مثل: الجهد، والمهارات، والمعرفة، وأداء المهام التي يجئ بها الفرد أو يوظفها في عمله، فيما يشير العائد أو النتائج إلى تلك المكافآت التي تنتج عن إنجاز المهام كالراتب، والترقية، والتقدير، والشعور بالإنجاز، والمركز^(٨).

أما نظرية العاملين لفردريك هيرزبيرج والتي تركز على دور العمل وظروفه في حياة الأفراد، فقد توصلت إلى تصنيف مجموعتين من العوامل: المجموعة الأولى وسميت

بالعوامل الداخلية، وتشمل: الرضا في حالة الشعور بالإنجاز، والتطور والنمو النفسي، وإمكانية التقدم في الوظيفة، والمسئولية ومدى سيطرة الفرد على وظيفته، ومدى المشاركة في اتخاذ القرار، ومدى تقدير الآخرين واحترامهم، ومدى توافر فرص للتقدم في العمل، أما المجموعة الثانية والتي سميت بالعوامل الوقائية (الصحية)، وتشمل: سياسة المنظمة، والأمن الوظيفي، وظروف وبيئة العمل، ثم المركز الوظيفي، العلاقة مع الزملاء، وهي عوامل من الممكن أن تؤدي إلى عدم الرضا^(٩).

ويرى أودين لوك أن المسببات الرئيسة للرضا عن العمل، تتمثل في قدرة العمل على توفير العوائد ذات القيمة والمنفعة العالية لكل فرد على حدة، وأنه كلما استطاع العمل توفير العوائد ذات القيمة للفرد؛ كان راضيا عن العمل، وأن العوائد التي يرغبها الفرد ليست تمام هي الموجودة في نظرية الحاجات لماسلو، وإنما نعتمد إدراك الفرد وشعور كل فرد على حدة، بما يتناسب مع وظيفته ومستواه الوظيفي والاجتماعي^(١٠).

واعتمد بورنو ولولو نموذجا لتفسير أداء العاملين، حيث افترضا أن الأداء والإنجاز ينتج عوائد ومكافآت داخلية وخارجية، وهذه العوائد الداخلية هي تلك العوائد الناجمة عن شعور الفرد بالفخر عندما يؤدي عمله بكفاءة، وعندما يكون هذا العمل بمواصفات وأهمية ترضي رغبات الفرد وتشبع الحاجات العليا عنده، أما العوائد الخارجية، فهي تلك التي تمنحها المنظمة للفرد ولإشباع حاجاته الدنيا، وتتمثل في الأجر، والأمان، والحاجات الاجتماعية، كما تتضمن عنصرًا آخر وهو إدراك الفرد لعدالة العوائد التي يتسلمها من المنظمة^(١١).

وفي المقابل نجد أن مدرسة العلاقات الإنسانية- وذلك من خلال بحوث وتجارب هورتون قد اهتمت بالنواحي الإنسانية للعامل اهتمامًا كبيرًا، وتؤكد على أن العوامل المادية لم تكن الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل، بل إن هناك عوامل متعددة أخرى كان لها أكبر الأثر في تحقيق الرضا، ومنها الجزاء المعنوي، والعلاقات مع الزملاء في العمل، والعلاقات مع الرؤساء في العمل^(١٢).

الدراسات السابقة :

تعرض الباحث لمجموعة من الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت الرضا الوظيفي ، ويمكن تقسيم الدراسات إلى عدة محاور كالتالي :

- دراسات استهدفت العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي منها دراسة (عايدة سمير محمد، ٢٠٢٢)^(١٣) ، والتي استهدفت رصد العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في بيئة الصحف الإلكترونية وأثرها على الأداء المهني، وذلك في إطار الاعتماد على نظرية ذات العاملين ونظرية تعدد الحاجات. فاستخدمت الباحثة منهج المسح، لمجتمع القائمين بالاتصال في صحيفة اليوم السابع والأهرام الإلكترونية، بالتطبيق على عينة عمدية قوامها ١٤٠ مفردة، عن طريق استخدام استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها أن غالبية القائمين بالاتصال في كلا من موقع اليوم السابع والأهرام يشعرون بالرضا الوظيفي عن علاقات العمل داخل الصحيفة الإلكترونية وذلك في ظل مناخ عمل يهتم بالعلاقات الإنسانية ومرونة التواصل بين الفئات الوظيفية المختلفة، ولكن يظل انخفاض العائد المادي من أهم العوامل التي تحول دون الشعور بالرضا، كما أن المؤسسات الصحفية مدركة أهمية

- التدريب في رفع مستوى الأداء المهني للقائمين عليها وتحرص باستمرار على تدريب القائمين عليها وتطوير كفاءاتهم وقدراتهم المهنية.
- كشفت دراسة (خليفة على بن مبارك، وآخرون، ٢٠٢١)^(٤) ، عن العوامل المؤثرة على القائم بالاتصال في الصحف السعودية وذلك بالتطبيق على صحيفتي عكاظ والمدينة. واعتمدت الدراسة على المنهج المسحي. وتمثلت أداة الدراسة في إستبانة تضمنت المحاور الأتية السمات العامة للمبحوثين من حيث النوع والعمر والصحيفة والمستوي التعليمي والتخصص وسنوات الخبرة والدخل الشهري والمسمى الوظيفي والقسم الصحفي، والعوامل المهنية المؤثرة على القائم بالاتصال وهي الرضا الوظيفي وتكنولوجيا الاتصال وشبكات التواصل الاجتماعي والسياسة التحريرية وأخلاقيات المهنة والمصادر الصحفية والعوامل الاقتصادية والسياسة الإعلامية، والعوامل الغير المهنية المؤثرة على القائم بالاتصال وهي القيم المجتمع. وتكونت عينة الدراسة من ١٠٠ مفرد من القائمين بالاتصال من المحررين وغيرهم في الصحف السعودية وبالأخص صيفتي عكاظ والمدينة التي تصدر بانتظام. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها وجود علاقة دالة إحصائياً بين العوامل المؤثرة على القائم بالاتصال ومصادر المعلومات الصحفية، ووجود علاقة دالة إحصائياً بين العوامل المؤثرة على القائم بالاتصال ونقص المعلومات حيث أن ٦٩.٤% من العينة يجدون صعوبة في الحصول على المعلومات. وأوصت الدراسة بالاهتمام بما يطرح في المواقع الالكترونية والشبكات الاجتماعية والعمل على مواكبة التطور في أدواتها ومضامينها ووضع خطط تمكن المحررين من معالجة ما يطرح بها من مضامين مع التمسك بالموضوعية.
- كشفت دراسة (فتحى إبراهيم، ٢٠٢١)^(٥) ، عن عوامل الرضا الوظيفي للمخرد الصحفى بو علاقته بنمط الملكية فى الصحف اليومية المصرية، استخدمت الدراسة منهج المسح بشقيه وصفى وتحليلي، وتمثلت أدوات الدراسة فى المقابلة المتعمقة والاستبانة وتم تطبيقها على عينة من صحف الأهرام والوفد والبوابة نيوز، وقسمت الدراسة إلى محورين تناول الأول مفهوم الرضا الوظيفى والعوامل المؤثرة فيه والتي تضمنت العوامل الشخصية والعوامل التنظيمية والعوامل البيئية، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن أسباب عدم الرضا عن الوظيفة بقسم الإخراج يرجع إلى أن العمل فى هذا القسم لا يمنح عنصر الشهرة التى يتمناها المخرج الصحفى، بينما أكدت عينة الدراسة فى صحيفة الأهرام أن أسباب عدم الرضا يرجع إلى الشعور بالملل والضيق من الوظيفة، كما أن أزمة الصحافة الورقية لها تأثير كبير على الرضا المهني والوظيفي للمخرج الصحفى، حيث قللت من عدد المخرجين داخل الصحيفة وأثرت على المرتبات التى يتقاضاها المخرجين الصحفيين.
- وهدفت دراسة (معاذ الغانم، ٢٠١٨)^(٦) ، إلى التعرف إلى درجة الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين فى دولة فلسطين، وكذلك التعرف على أثر كل من متغيرات المؤهل العلمى والعمر وسنوات الخبرة للرضا الوظيفي لديهم، وقد استخدم المنهج الوصفي المسحي لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (٤٧) صحفى رياض تم اختيارهم بالطريقة العمدية، وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى أن المستوى العام للرضا الوظيفي كان متوسطاً، وأن درجة الرضا الوظيفي كانت مرتفعة فى مجال العلاقة مع

الزملاء، وكانت متوسطة في مجال المردود المادى والحوافز وظروف العمل وطبعته، وكانت منخفضة في مجال العلاقة مع الإدارة، كذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في جميع مجالات الدراسة لمتغيرات المؤهل العلمى والعمر وسنوات الخبرة.

- وسعت دراسة (مناور الراجحي، ٢٠١٧)^(١٧) ، إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفى لدى العاملين بالمؤسسات الكويتية من خلال تبنى العناصر الستة التالية فى شرح التباين فى رضا الموظفين عن العمل فى المؤسسات الصحفية الكويتية وهى: الرضا عن فرص الترقية- الرضا عن الحوافز وارواتب- العلاقة مع الزملاء- الرضا عن مكان العمل- الرضا مع العلاقة مع رؤساء العمل - الرضا عن المهام التى تتضمنها الوظيفة، فأشارت نتائج الدراسة إلى وجود تأثير عوامل العمر والمؤهل العلمى على الرضا الوظيفى للعاملين بالمؤسسات الصحفية الكويتية، بينما ليس هناك تأثير لعوامل الجنس والخبرة والرواتب الشهرية ونوع العمل الذى يؤديه الموظف، حيث أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين كل من العمر والمؤهل العلمى فى علاقتهما بالرضا الوظيفى، بينما كانت العلاقة غير دالة مع بقية العناصر.
- كما هدفت دراسة (Ileri. Kiko,2016)^(١٨) ، إلى التعرف على الرضا الوظيفى لدى الصحفيين بالرغم من انخفاض الدخل، وأشارت النتائج إلى أن الغالبية العظمى من الصحفيين راضون عن وظائفهم الحالية كما يرون أن الدخل والأمن الوظيفى والاستقلالية الوظيفية هى من المؤشرات الرئيسية للرضا الوظيفى
- دراسة (محمد شعبان ، ٢٠١٥)^(١٩) ، التى أشارت نتائجها إلى أدوات العلاقات العامة الإلكترونية فى الشركات مما يساهم بدرجة متوسطة فى شعور العاملين بالرضا الوظيفى بنسبة (٦١.٦%) .
- وسعت دراسة (فودة محمد على ، ٢٠١٣)^(٢٠) ، التعرف على تأثير خصائص التلفزيون والجمهور البحريني على العمل المهني للقائمين بالاتصال فى الإذاعة والتلفزيون من خلال التعرف على : سمات القائمين بالاتصال ، خبراتهم المهنية، تقويمهم لعملهم وللدورات التدريبية المعدة لتطوير مهاراتهم، الضغوط التى يعانون منها ومستويات الرضا الوظيفى لديهم، حيث توصلت نتائج الدراسة إلى أن الضغوط التى يعانى منها القائمون بالاتصال هى: تعدد المهام الموكلة لهم، عدم كفاية الأجهزة اللازمة للإنتاج، وقلة المردود المالى من الوظيفة، كما تمثلت أسباب ترك العمل فى: قلة العائد المادى من العمل وأن العمل لا يحقق طموحات القائمين بالاتصال فى الترقى.
- واستهدفت دراسة (أمين منصور وافي، ٢٠١٣)^(٢١) ، التعرف على مستويات الرضا الوظيفى للقائمين بالاتصال فى مؤسسات الإعلام بقطاع غزة ، والتعرف على أهم العناصر التى تحقق الرضا الوظيفى لديهم ومصادر عدم الرضا ، وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى مستويات رضا العاملين بالمؤسسات الإعلامية وفقاً لمتغيرات : النوع ، السن ، الحالة الاجتماعية ، مستوى الدخل ومستويات الخبرة ، كما تمثلت أهم الضغوط المهنية فى ضخامة المسؤولية والشعور بالقلق المستقبلى .

- وتؤكد دراسة (راندا ماضي ، ٢٠٠٩)^(٢٢) ، أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية لبعض المتغيرات بشأن تأثيرها على العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي وهي : العمر ، ونوع المضمون المقدم ، والمؤهل الدراسي .
- وسعت دراسة (ماجدة مراد ، ٢٠٠٧)^(٢٣) ، إلى رصد العوامل المؤثرة على بناء القائم بالاتصال لأجندة أخبار الإذاعة المصرية ، والتعرف على العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي والإمكانات المتاحة للمتاجرة للقائمين بالاتصال ، حيث توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين اختيارات القائمين بالاتصال للقيم الإخبارية وبين حدود الحرية المتاحة لهم في العمل وانخفاض مستويات الرضا لدى القائمين بالاتصال لعدم توافق مرتباتهم مع جهودهم المبذولة ومحدودية فرص الترقى ، وتمثلت محددات الحرية التي يعمل القائمون بالاتصال من خلالها في الآتى: ما تراه سياسة الدولة مناسباً، ثم ما تراه سياسة القناة، ما تراه الرقابة مناسباً، ثم ما يراه رئيس العمل، وفي النهاية ممارسة العمل بحرية دون قيود .
- كما رصدت دراسة (هالة نوفل ، ٢٠٠٦)^(٢٤) ، التأثيرات التي تسببها ظروف الاتصال الجديدة في ظل ثورة المعلومات على المراسل الإعلامي والبيئة الاتصالية والعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال ، فتوصلت نتائج الدراسة إلى تأثير مصادر المعلومات في طبيعة الأداء الاتصالي للمراسل الدولي حيث تبين أن خوف المسؤولين من الإدلاء بالمعلومات ومركزيتها من أهم المعوقات التي تؤثر على الأداء ، كما تتضح ازدواجية ممارسة العمل الإعلامي حينما يضطر القائم بالاتصال إلى إهمال الموضوعات التي لا تتفق مع تكاليفات الرؤساء المرتبطة بسياسة الدولة .
- وتوصلت دراسة (لمياء البحيري ، ٢٠٠٦)^(٢٥) ، إلى عدم وجود علاقة بين النوع والمستوى التعليمي من ناحية والرضا المهني من ناحية أخرى .
- وسعت دراسة (David Farbey , 2005)^(٢٦) ، إلى اختبار الفروض الخاصة بالرضا الوظيفي ومعرفة طبيعة مهام القائمين بالاتصال ومدى رضاهم عن عملهم ، حيث توصلت نتائج الدراسة إلى شعور القائمين بالاتصال بالرضا عن وظائفهم ، وكلما ازدادت ممارسة القائمين بالاتصال لمهامهم الوظيفية بجدية كلما ارتفع لديهم الشعور بمستوى الرضا الوظيفي .
- كما وجدت دراسة (Josef Mahchen, 2004)^(٢٧) ، أن هناك علاقة بين متغير الأجر والرضا الوظيفي العام بالعلاقات العامة ، بينما لم توجد هذه العلاقة لدى العاملين بمهنة الصحافة.
- كما استهدفت دراسة (Whisenent, et.al, 2004)^(٢٨) ، التعرف على مدى شعور القائمات بالاتصال في التليفزيون الأمريكي بالتميز في العمل وفقاً لمتغير النوع ، والتعرف على المشكلات والضغوط التي تواجههن وتأثيرها على رضائهن عن وظائفهن ، حيث توصلت نتائج الدراسة إلى انخفاض رضا القائمات بالاتصال عن العمل نتيجة شعورهن بالتميز على أساس النوع ونقص فرص الترقى لهن وانخفاض أجورهن والقسوة في معاملتهن مقارنة بالرجال .
- وأثبتت دراسة (مرعى مذكور ، ٢٠٠٣)^(٢٩) ، أن الصحفيين راضون – تماماً - عن مهنة الصحافة باعتبارها مهنة لها طابعها الخاص والمميز الذي جعل منها لدى العامة وأغلب

- دساتير العالم " سلطة شعبية " وأن مدى حريتها فى دولة ما هو دليل ديمقراطيتها ، وأنه رغم الضغوط المتعددة التى تقع على عاتق الصحفي إلا أن مهنة الصحافة تحظى بقبول تام لديهم ، وأن الرضا عن هذه المهنة يزيد بدرجة كبيرة مع زيادة سنوات الخبرة وبالتالي زيادة الدخل بشكل عام ، وأن هذا الرضا لا علاقة له باختلاف المؤهل الدراسى إذ يتساوى الصحفيون – على اختلاف مؤهلاتهم – فى حب المهنة والانتماء لها ويكون التميز تبعاً لمتغيرات أخرى - ترجع فى الأساس - إلى الصحفي نفسه .
- سعت دراسة (عادل بيومى ، ٢٠٠٢)^(٣٠)، إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الظيفى للعاملين فى القنوات الفضائية المصرية وبين متغيرات التأهل الإعلامى واختيار المهنة والتدريب وبعض المتغيرات الديموجرافية (السن – النوع – المؤهل الدراسى) ، فتوصلت نتائج الدراسة إلى ارتفاع درجة الرضا الاجتماعى لدى القائمين بالاتصال كما تأتى الدوافع الذاتية فى مقدمة دوافع اختيار القائمين بالاتصال للعمل فى الفضائيات المصرية ، كما يؤثر النوع على الرضا الإدارى لدى العاملين بالقنوات الفضائية المصرية .
- وأكدت دراسة (Geore, L.Daniels, 2002)^(٣١)، على أنه كلما أثرت التغيرات التى تطرأ على سياسات الأخبار سلبياً على جودة المنتج الصحفى ، وكذلك على ما يحصل عليه القائمون بالاتصال من مكافآت وانخفاض مستوى رضاهم الوظيفى زادت اتجاهاتهم نحو هذا التغيير .
- (٢) دراسات اهتمت بالأوضاع المهنية والمجتمعية للقائمين بالاتصال والضغوط التى يتعرضون لها ، حيث ههدفت دراسة (محمد أحمد، ٢٠١٩)^(٣٢) ، إلى التعرف على المناخ الصحفى الوظيفى التى تعمل من خلاله الإعلاميات لتحديد أهم المعوقات التى تواجههن، وبالتالي التعرف على درجة الرضا الوظيفى لديهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفى واعتمدت على أداة الإستبانة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة، وتوصلت النتائج إلى عدم وجود عدالة فيما يتعلق بنظام الترقيات داخل العمل، كما لا توجد درجة رضا عن علاقات العمل أن هناك احترام متبادل بين الزملاء والمدراء.
- كما سعت دراسة (طلال صدقى محمود، ٢٠١٥)^(٣٣) ، للكشف عن حجم الضغوط الإعلانية على الأداء الإعلامى فى البرامج الحوارية بالقنوات التلفزيونية المصرية ، ورصد وتحليل اتجاهات القائمين بالاتصال نحو تأثيرات الضغوط الإعلانية على أدائهم فى البرامج الحوارية ومقترحاتهم للتخلص من تلك الضغوط ، حيث توصلت نتائج الدراسة إلى تعرض القائمين بالاتصال إلى ضغوط إدارية ، مهنية ، سياسية ، اقتصادية ، وضغوط المعلنين ومالكي القنوات ، وتبرز الضغوط الإدارية فى القنوات الحكومية وترتفع نسبة الضغوط المهنية فى القنوات الخاصة .
- واستهدفت دراسة (لبنى النجار ، ٢٠١٣)^(٣٤) ، التعرف على الضغوط المهنية والإدارية التى تمارس على القائم بالاتصال فى الصحف المصرية ، حيث توصلت نتائج الدراسة إلى أن هناك العديد من الضغوط التى يمارسها رؤساء التحرير على الصحفيين بالإضافة إلى وجود أشكال من القيود والضغوط التى يمارسها رؤساء الأحزاب فى الصحف الجزية على الصحفيين العاملين بها وكثرة الضغوط الروتينية التى يتعرض لها

- القائم بالاتصال أثناء ممارسته المهنية في الصحف المصرية ، ووضوح تأثير نمط ملكية الصحف في تحديد محتواها الإعلامي.
- واستهدفت دراسة (أحمد سمير حماد، ٢٠١٣)^(٣٥)، التعرف على العوامل المؤثرة في صناعة المضمون التليفزيونى بالقنوات المصرية والحكومية ، ووصف المتغيرات المؤثرة على الممارسة المهنية في قنوات التليفزيون ومستوى إعاقتها لهذه الممارسة ، فتوصلت نتائج الدراسة إلى تنوع وتعدد معوقات الأداء المهني الاحترافي للقائمين بالاتصال في التليفزيون المصرى ، وتمثلت أبرز معوقات الأداء المهني فى : المعوقات الإدارية ، السياسة ، التشريعية ، التكنولوجية ، والمالية .
- وسعت دراسة (خالد توحيد ، ٢٠١٢)^(٣٦)، إلى التعرف على طبيعة القائمين بالاتصال بين العاملين فى مجال الإعلام الرياضى ، والكشف عن خصائصهم وواقع الدور المهني الذى يقومون به فى بيئة عملهم ، حيث توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود ارتباط بين درجة اعتماد القائمين بالاتصال على المواقع الإلكترونية وبين إدراكهم لمستوى أدائهم المهني ، كما أن رضا أفراد العينة عن وظائفهم يرجع إلى : تقدير الجمهور لما يقومون به من أعمال ، ثم إحساس القائمين بالاتصال بارتفاع مستوى المهنية لديهم ، ثم تقدير المسؤولين فى المؤسسات الإعلامية للعاملين بها ، وأخيراً ارتفاع مستوى معلومات القائمين بالاتصال وثقافتهم .
- كما أكدت دراسة (أميمة عمران ، ٢٠٠٣)^(٣٧)، أن انتشار عدم الرضا بين معظم المرسلين الصحفيين عن العائد المادى بين المرسلين عن سياسة تقدير الأعمال للصحفية المتميزة لأنها تخضع لاعتبارات شخصية.
- وأوضحت دراسة (مها الطرابيشى ، ٢٠٠١)^(٣٨)، أن هناك ضغوطا وصعوبات عامة تواجه كلا من الصحفيين والصحفيات من أبرزها شيوع أسلوب الوساطة بين أساليب الالتحاق بالعمل الصحفى وضغوط المصادر (كصعوبة الحصول على المعلومات وخوف بعض المسؤولين من الإدلاء بالمعلومات ، وفقدان بعض المصادر الثقة فى الصحفية) وضغوط السياسة التحريرية ، أخلاقيات المهنة ، وضغوط المعلنين ، والعلاقات بالزملاء والرؤساء ، نقص الإمكانيات المتاحة بالصحف ، والصراع على الترقى .
- وأشارت دراسة (إيناس أبو يوسف ، ٢٠٠٠)^(٣٩)، إلى أن القائمين بالاتصال يواجهون العديد من الضغوط المهنية والاجتماعية من أبرزها شيوع أسلوب الوساطة بين أساليب الالتحاق بالعمل الصحفى وتدخل العلاقات الشخصية بالرؤساء فى تقييم الأداء والترقى.
- واهتمت دراسة (السيد بخيت، ١٩٩٦)^(٤٠) ، بالكشف عن الأوضاع الاجتماعية والمهنية للقائمين بالاتصال ، حيث توصلت الدراسة إلى ضعف الإمكانيات المادية للصحف والأوضاع الاجتماعية والاقتصادية.
- وأجرى (عبد الفتاح عبد النبى، ١٩٩١)^(٤١) ، دراسة عن أداء الصحفيين وما يتعرضون له من ضغوط متعددة ، وتأثير المتغيرات الخاصة بهؤلاء الصحفيين .
- (٣) دراسات تناولت العلاقة بين الصراع التنظيمى والرضا الوظيفى ، فتشير دراسة (نعم محى الدين عبد الغفار ، ٢٠١٦)^(٤٢)، إلى وجود فروق دالة إحصائية بين العاملين فى

- المنظمات بحسب طبيعة نشاط المنظمة في متغيرات الرضا الوظيفي مثل الرضا عن أسلوب الإدارة والإشراف ، الرضا عن طبيعة العمل ذاته، الرضا عن الإنجاز والتقدير، والرضا العام.
- وتشير دراسة (Gongera Enock George, et.al, 2013)^(٤٣)، إلى أن الأسباب الرئيسية للصراعات هي عدم كفاية المرتبات والأجور ، العمل الزائد والإجهاد ، عدم الترابط بين الأدوات ، عدم القدرة على إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات ، وانخفاض الرضا الوظيفي.
- كما ناقشت دراسة (Shauna Graham, 2009)^(٤٤)، أساليب إدارة الصراع والمستويات الأربعة في الصراع التي تظهر في المؤسسات (داخل الفرد ، الصراع بين الأفراد ، الصراع داخل الجماعة ، والصراع بين الجماعات) وانعكاسها على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين ، وتوصلت الدراسة إلى أن الأسلوب الذي يختاره المدراء له تأثير مباشر على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين.
- وأكدت نتائج دراسة (Kim Lian Lee, 2008)^(٤٥)، أن أسلوب المساواة في إدارة الصراع هو أكثر الأساليب قبولا لدى العاملين ويؤدي لإحساسهم بالرضا الوظيفي.
- التعقيب على الدراسات السابقة :**
- وفرة الدراسات العربية والأجنبية في مجال الرضا الوظيفي مما يعكس أهمية هذا الموضوع.
- قلة الدراسات التي ركزت على رسامي الكاريكاتير باعتباره هدفاً أساسياً للبحث.
- قلة الدراسات التي اهتمت بدراسة الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير.
- يلاحظ أن الدراسات الأجنبية - في مجال الرضا الوظيفي للفائمين بالاتصال - أكثر تنوعاً سواء من حيث أهدافها أو مجتمعاتها البحثية.
- رصدت الدراسات والبحوث المعوقات والضغوط التي تؤثر على مستوى القائم بالاتصال وأدائه المهني ، واتفقت أغلب الدراسات على أن توفير كافة متطلبات القائمين بالاتصال والقضاء على المعوقات التي تواجههم أمر ضروري لتحسين وزيادة جودة ما يتم تقديمه للجمهور من مواد صحفية .
- اتفقت غالبية الدراسات السابقة على حالة عدم الرضا عن الدخل المادي للقائم بالاتصال.
- تباينت نتائج الدراسات السابقة ما بين حالات رضا وظيفي، وأخرى عدم رضا وظيفي؛ ويرجع ذلك لظروف المؤسسة الإعلامية والصحفية التي يعمل فيها القائم بالاتصال ممن شملتهم الدراسات.
- أعطت الدراسات السابقة مؤشرات عن الأوضاع المهنية للقائم بالاتصال والتي يشير معظمها إلى حالة عامة من عدم الرضا الوظيفي، والتي تتمثل في عدم الرضا عن الدخل المادي، قلة التدريب، تدني المهارات الفنية للصحفيين، عدم وجود تقدير معنوي من قبل الإدارة والرؤساء في العمل.
- تناولت الدراسات السابقة القائم بالاتصال في المؤسسات الصحفية والإعلامية بشكل عام؛ من حيث مدى رضاه عن الدخل المادي والظروف البيئية والمهنية المحيطة بالقائم بالاتصال، وعلى الجانب الآخر لم تتطرق أية من الدراسات السابقة إلى دراسة رسامي

الكاريكاتير بالمؤسسات الصحفية من حيث الجوانب الوظيفية والإبداعية والشخصية، أو حتى دراسات تتناول الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير؛ لذا جاءت هذه الدراسة لتلقي الضوء على عنصر من العناصر المساهمة والفعالة في العملية الاتصالية لم تتناولها الدراسات من قبل.

تساؤلات الدراسة :

- ١- ما الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف المصرية .
- ٢- ما مدى رضا رسامي الكاريكاتير عن العمل في الصحف المصرية .
- ٣- ما المشكلات التي تواجه رسامي الكاريكاتير في الصحف المصرية .

فروض الدراسة :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بشأن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف المصرية بين النوع (ذكور ، إناث).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بشأن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى رسامي الكاريكاتير في الصحف المصرية وفقاً للمؤهل الدراسي .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بشأن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف المصرية وفقاً للعمر .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بشأن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف المصرية وفقاً لتولى المناصب .
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بشأن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف المصرية وفقاً لنوع الصحيفة (قومية ، حزبية ، خاصة).

الإطار المنهجي للدراسة

نوع الدراسة:

تنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية ، التي تستهدف تصوير وتحليل وتوصيف العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير ، وهذا النوع من الدراسات لا يقف عند حد جمع البيانات وإنما يمتد مجالها لمحاولة تحليل هذه العوامل وتفسيرها للكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في ضوء العوامل الداخلية والخارجية المرتبطة بالعمل

منهج البحث :

استخدمت الدراسة منهج المسح الإعلامي الذي يساعد على توصيف الظاهرة وتحليلها وتفسيرها ، من خلال جمع البيانات اللازمة عن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف المصرية .

مجتمع وعينة الدراسة :

يتمثل مجتمع الدراسة في رسامي الكاريكاتير في الصحف المصرية المختلفة (قومية ، حزبية ، خاصة) وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠) مفردة وتم اختيارها بحيث تمثل متغيرات الدراسة الخاصة (النوع ، السن ، المؤهل الدراسي ، الموقع الوظيفي ، نوع الصحيفة) .

ويوضح جدول رقم (١) خصائص عينة الدراسة .
جدول رقم (١)

الفئات	التكرار	النسبة
نوع الصحيفة		
قومية	20	20%
حزبية	5	5%
خاصة	75	75%
النوع		
ذكور	٧٨	٧٨%
إناث	٢٢	٢٢%
السن		
أقل من (٣٠) سنة	٣٢	٣٢%
من (٣٠) حتى أقل من (٤٥)	٤٢	٤٢%
من (٤٥) حتى أقل من (٦٠)	٢٦	٢٦%
المؤهل		
مؤهل متوسط	١٨	١٨%
مؤهل جامعي	٨٠	٨٠%
دراسات عليا	٢	٢%
الموقع الوظيفي		
مواقع غير قيادية	٦٩	٦٩%
رئيس قسم	١٦	١٦%
مدير تحرير	٦	٦%
مساعد رئيس تحرير	٩	٩%

أداة جمع البيانات :

استخدم الباحث استمارة استبيان لجمع البيانات الخاصة بالدراسة ، وتضمنت الاستمارة مجموعة من الأسئلة توفر تقييماً عاماً لدرجة الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف المصرية من خلال مقياس ليكرت الخماسي للعبارة الخاصة بكل عامل من العوامل التالية :

أولاً: العوامل الذاتية (الدافعة) :

تحمل المسؤولية .
فرص الترقى.
الإبداع في العمل.

تقدير أهمية العمل.
الإنجاز في العمل.

ثانياً: العوامل الخارجية (الوقائية) :

العلاقات مع الرؤساء.
العلاقات مع الزملاء.
الأمن الوظيفي.
سياسة المؤسسة.

نظام الأجور.
نظام الحوافز.
المركز الاجتماعي.
الإمكانيات المتاحة.

المعالجة الإحصائية للبيانات :
قام الباحث باستخدام المعاملات الإحصائية الآتية :

- تحليل التباين one – way
- المتوسط الوزني .
- اختبار T. Test .

الصدق والثبات :

قام الباحث بعرض استمارة الاستقصاء على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال الإعلام ومناهج البحث (*)، ثم قام بعمل التعديلات اللازمة في ضوء ملاحظاتهم . كما قام الباحث بحساب ثبات المقياس بطريقتين ، هما التجزئة النصفية وتراوحت قيم الثبات بين (٠.٩٢) للعوامل الذاتية و(٠.٩٤) للعوامل الخارجية ، وطريقة الاتساق الداخلي حيث بلغ معامل ألفا كرونباخ (٠.٩٥) لكل من العوامل الذاتية والعوامل الخارجية للرضا الوظيفي، وهي نسب مرتفعة تدل على وضوح الاستمارة وصلاحيتها للتطبيق.

نتائج الدراسة :

يعرض الباحث فيما يلي النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الميدانية للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للمصورين الصحفيين بالصحف المصرية .
(١) الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسمي الكاريكاتير في الصحف المصرية :

يوضح الجدول رقم (٢) النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الميدانية بشأن الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسمي الكاريكاتير.

جدول رقم (٢)

الترتيب	المتوسط الوزني	الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة
١	٥.٥١	نظام الحوافز
٢	٥.٦١	العلاقات مع الرؤساء
٣	٤.٩٧	العلاقات مع الزملاء
٤	٤.٨٤	الإنجاز في العمل
٥	٤.٧٥	الأمن الوظيفي
٦	٤.٥٥	الإمكانيات المتاحة
٧	٤.١٩	نظام الأجور
٨	٣.٩٧	المركز الاجتماعي
٩	٢.٩٣	سياسة المؤسسة
١٠	٢.٩٢	فرص الترقى
١١	٢.٧٨	تحمل المسؤولية
١٢	٢.٧٦	تقدير أهمية العمل

(*) - ا.د. عزة عبد العزيز عثمان : أستاذة الصحافة المتفرغ - كلية الآداب - قسم الإعلام- جامعة سوهاج .

- ا.د. عربي الطوخي : أستاذ الإعلام ووكيل كلية الآداب لشئون البيئة والمجتمع.
 - ا.د. فوزي عبد الغنى : أستاذة الصحافة المتفرغ - كلية الآداب - قسم الإعلام- جامعة سوهاج .

تدل بيانات الجدول السابق على التالي :

من خلال استخدام الباحث للمتوسط الوزني للتعرف على الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف المصرية وجود تفاوت في ترتيب الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير ، وهو ما يمكن تفسيره في ضوء أن حاجات الفرد ودوافعه تؤثر في توجهه نحو العمل وفي حالة وجود المتغير المناسب فإن ذلك سيدفع الفرد للعمل برغبة وحماس وبالتالي سيلتزم بأداء أعماله ويتحسن بذلك أدائه ، حيث تعد الدوافع من عوامل الجذب التي من شأنها تعزيز اتجاه الأفراد للالتحاق بالعمل الذي يشبع ويلبي متطلباتهم .

جاءت معظم العوامل الخارجية في ترتيب سبق جميع العوامل الذاتية ، وبالمقارنة بين الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف المصرية أشارت النتائج إلى :

- جاء نظام الحوافز في الترتيب الأول بين إجمالي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف المصرية ، مما يشير إلى أهمية هذا العامل كقوة اقتصادية تمكن الفرد من إشباع حاجته وتحقيق رغباته المختلفة وعدالته مقارنة بالجهد المبذول ومستوى المرتبات في المؤسسات الأخرى ، بالإضافة إلى كونه مؤشرًا على الموقع والمركز الاجتماعي للفرد ، ولذلك فإن أى نقص فيه كفاية هذا العامل للأفراد قد يؤدي بالتالي إلى ظهور علامات من عدم الرضا لدى الموظف والتي قد تنعكس على أدائه في العمل ، وقد أشارت نتائج دراسة مرعى مذكور (٢٠٠٣)^(٤٦) ، إلى انخفاض درجة الرضا لدى الصحفيين عن الحوافز المادية وأساليب تقييم الأداء وصلت درجة الرضا العالية (ممتاز/جيدة) (٣٠.٦%) ، مقابل (٣٥.٥%) للاتجاهات الضعيفة والسلبية ، وأشارت دراسة نجوى الفوال (١٩٩٥)^(٤٧) ، إلى اتفاق القائمين بالاتصال في البرامج الدينية في الإحساس بالرضا عن العمل ، وعدم الرضا عن الدخل المترتب عن العمل .
- جاءت العلاقات مع الرؤساء في الترتيب الثاني بين إجمالي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير مما يشير إلى أهمية وألوية هذا العامل في التأثير في الرضا الوظيفي ، وقد أوضحت دراسات عديدة الأهمية المتزايدة لهذا العامل كمؤثر في الرضا الوظيفي منها دراسة السيد بهنسى (١٩٩٩)^(٤٨) ، ودراسة دينا يحيى (٢٠٠٣)^(٤٩) ، وهو ما يشير إلى أهمية هذا العامل حيث إن سوء العلاقات في العمل أحد مصادر الضغوط التي يعاني منها الأفراد ، فالعلاقة مع الرئيس المتسلط الذي يتحيز في علاقاته ولا يشرك الموظفين في اتخاذ القرارات تمثل عنصر ضغط على من يتعامل معه في العمل .
- جاءت العلاقة مع الزملاء في الترتيب الثالث بين إجمالي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير حيث اتفقت هذه النتيجة مع دراسة راندا ماضي (٢٠٠٩)^(٥٠) ، والتي جاء فيها عامل العلاقات مع الزملاء في الترتيب الثالث - أيضاً- بين العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الوسائل الإعلامية ، حيث إن العمل الإعلامي - بشكل عام - يتأثر بالعلاقات بين الأفراد حيث تلعب روح الجماعة والعمل كفريق دورًا بالغ الأهمية في تحديد مدى كفاءته ونجاحه ، وعلى ذلك فإن عامل العلاقة مع الزملاء من العوامل الهامة المؤثرة في الرضا الوظيفي ، وقد أشارت دراسة

Rebecca Abraham^(٥١) ، إلى أن العلاقات الإيجابية في العمل تقوم على تحسين الرضا عن العمل وخفض الضغوط ، كما أن شبكات العلاقات الاجتماعية تزيد من ولاء العامل والتزامه ، فالإنسان كائن اجتماعي بطبعه وشعوره بالاندماج مع الزملاء في العمل يعطيه الفرصة للتفاعل^(٥٢).

- جاء الإنجاز في العمل في الترتيب الرابع بين إجمالي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير ، وتشير هذه النتيجة إلى أن العلاقة بين عامل الإنجاز ومستوى الرضا الوظيفي قوية ، حيث أشارت نتائج العديد من الدراسات إلى أهمية عامل الإنجاز في مجال العمل موضحة أهمية تأثيره في تقبل الفرد لبيئة العمل ، فمعدل ترك الخدمة ومعدل الغياب يرتفعان في الأعمال التي تتصف بظروف عمل مادية سيئة ، وينخفضان في الأعمال التي تتصف بظروف عمل مادية جيدة ، فكلما زادت حرية الفرد في اختيار طرق أداء العمل والسرعة التي يؤدي بها العمل زاد رضاه عنه^(٥٣) ، مما يعكس أن الإنجاز في العمل يتوقف على عوامل كثيرة منها ما يتعلق بالفرد وسماته الشخصية ، ومنها ما يتعلق ببيئة العمل في مجال الصحافة والذي يفرض أعباء وضغوطاً تؤثر على قدرة رسامي الكاريكاتير على الإنجاز وإتمام المهام المطلوبة منه.
- جاء الأمن الوظيفي في الترتيب الخامس بين إجمالي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف المصرية.
- كما جاءت الإمكانيات المتاحة في الترتيب السادس، وجاء نظام الأجور في الترتيب السابع ، بينما جاء المركز الاجتماعي في الترتيب الثامن ، وجاءت سياسة المؤسسة في الترتيب التاسع ، أما فرص الترقى جاءت في الترتيب العاشر ، وتحمل المسؤولية في الترتيب الحادي عشر ، وجاء تقدير أهمية العمل في الترتيب الثاني عشر ، بينما الإبداع في العمل جاء في الترتيب الأخير ، وتشير هذه النتائج إلى أن تأخير الأهمية النسبية لبعض العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير لا يعني عدم أهميتها ، إنما يشير إلى وجود أولويات في مجال الرضا قد تسبق هذه العوامل ، ويؤكد أهميتها تقارب المتوسطات الوزنية للعوامل السابقة عليها ، وهو ما يعكس ضرورة الاهتمام بها ومحاولة تفعيلها دعمًا للرضا الوظيفي^(٥٤).

يعرض الباحث فيما يلي النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الميدانية بشأن مدى رضا رسامي الكاريكاتير عن العمل بالصحف المصرية .

(٢) مدى رضا رسامي الكاريكاتير عن العمل في الصحف المصرية :

جدول رقم (٣)

مدى رضا رسامي الكاريكاتير عن العمل في الصحف المصرية

النسبة	التكرار	التكرار - النسبة مدى الرضا
٧%	٧	موافق جداً
١٠%	١٠	موافق
٦%	٦	غير متأكد
٤٨%	٤٨	غير موافق
٢٩%	٢٩	غير موافق على الإطلاق

تدل بيانات الجدول السابق على التالي :

- انخفاض مستوى الرضا عن العمل - بشكل عام - لدى رسامي الكاريكاتير في الصحف المصرية ، حيث جاءت نسبة عدم الموافقة في الترتيب الأول بنسبة (٤٨%) من إجمالي عينة الدراسة ، وجاءت نسبة عدم الموافقة على الإطلاق في الترتيب الثاني بنسبة (٢٩%) ، في حين جاءت نسبة الموافقة في الترتيب الثالث بنسبة (١٠%) ، كما جاءت نسبة الموافقة جدًا في الترتيب الرابع بنسبة (٧%) ، وفي الترتيب الأخير جاءت نسبة غير متأكد بنسبة (٦%) من إجمالي عينة الدراسة ، وتشير هذه النتيجة إلى عدم قدرة رسامي الكاريكاتير على التعامل والتكيف مع بيئة العمل وهذا يسبب مشكلات وضغوط كثيرة على رسامي الكاريكاتير ، فعدم الرضا عن المهنة ينتج عنه سوء تكيف غير متوازن انفعاليًا ويظهر الكثير من مظاهر الضجر والملل والاستياء والإحباط ، فهذا يتناقض مع العمل الصحفى القائم على حب المهنة والإبداع والتفاني في العمل دون التقيد بزمن محدد لساعات العمل ، وربما تسود هذه الحالة أكثر بين من لم يحققوا مستوى مرتفع معنويًا وماديًا من رسامي الكاريكاتير من أصحاب سنوات خدمة أقل والذين لم تؤهلهم سنوات الخدمة -القليلة نسبيًا- إلى تولى مسئوليات قيادية في صحفهم أو دخول مرضية ، وكذلك بين رسامي الكاريكاتير في الصحف من حيث الدخول التي تتضمن الرواتب الشهرية والبدلات وفرص السفر والأرباح السنوية وغيرها ، فالرضا الوظيفي مفهوم مركب وهو نتيجة تفاعل الفرد مع وظيفته ومدى الإشباع الذي يستمده من هذه الوظيفة ، وانتمائه وتفاعله مع جماعة عمله ومع بيئة العمل الذاتية والخارجية وبالتالي فهو يشير إلى مجموعة المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله^(٥٥).

(٣) المشكلات التي تواجه رسامي الكاريكاتير في الصحف المصرية :

جدول رقم (٤)

المشكلات التي تواجه رسامي الكاريكاتير في الصحف المصرية

النسبة	التكرار	التكرار - النسبة المشكلات
١٠٠%	١٠٠	ضعف العائد المادي
٩٨%	٩٨	المضايقات الأمنية
٨٧%	٨٧	حجب الرسومات عن النشر
٦٦%	٦٦	عدم تعاون الزملاء الصحفيين
٣٩%	٣٩	الالتزام بالسياسة التحريرية

تدل بيانات الجدول السابق على التالي :

- جاءت مشكلة ضعف العائد المادي في مقدمة المشكلات التي تواجه رسامي الكاريكاتير في الصحف المصرية بنسبة (١٠٠%) ، وجاء في الترتيب الثاني المضايقات الأمنية بنسبة (٩٨%) ، وفي الترتيب الثالث حجب الرسومات عن النشر بنسبة (٨٧%) ، وفي الترتيب الرابع عدم تعاون الزملاء الصحفيين بنسبة (٦٦%) ، بينما جاء الالتزام بالسياسة التحريرية في الترتيب الأخير بنسبة (٣٩%) من إجمالي عينة الدراسة .

- لاشك أن المشكلات التي رصدتها الدراسة وفقاً لاستجابات المبحوثين تؤثر - بدرجة كبيرة - على أداء رسامي الكاريكاتير لدوره ، وقد تؤدي إلى أعاقته عن تأدية هذا الدور في بعض الأحيان ، ولذلك لا بد من الاهتمام بهذه المشكلات والعمل على حلها لأن استمرار ونجاح أى مؤسسة يتوقف - بدرجة كبيرة - على مدى فاعلية رسامي الكاريكاتير في أدائهم لأعمالهم والتي تتوقف بدورها على درجة رضاهم ومستوى حماسهم لعملهم.

(٤) النوع :

يوضح جدول رقم (٥) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير والنوع (ذكور ، إناث) .

جدول رقم (٥)
النوع (الذكور والإناث)

الدلالة	قيمة ت T.test	الانحراف المعياري		المتوسط		المعاملات العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي
		الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	
٠.٢٦٧	١.١١٨-	٢.٩٣١	٢.٨١٢	٤٥.٢٠	٤٤.١٨	العلاقة مع الرؤساء .
٠.١٣٢	١.٥١٩-	٢.٦١٤	٢.٥٥٦	٢٥.٩٠	٢٤.٩٢	العلاقة مع الزملاء .
٠.١٤٦	١.٤٦٧	٢.٤٨١	٢.١٠٩	١٨.٤٥	١٩.٢٥	العائد المادي .
٠.٧٤٠	٠.٣٣٢	٣.٧٥٤	٣.٨٦٥	١٤.٢٥	١٤.٥٧	الإمكانيات المتاحة .
٠.٠٠٠	٤.٦٤٥-	٢.٢٩٦	٢.٠١٩	١٤.٣٠	١١.٨٩	الامن الوظيفي .
٠.٩٨٥	٠.٠١٩	٥.٧٣٩	٤.٨٧٧	٤٤.٩٠	٤٤.٩٢	سياسة المؤسسة .
٠.٩٨٧	٠.٠١٦-	٣.٩١٣	٢.٦٩١	١٦.٠٥	١٦.٠٤	المركز الاجتماعي .
٠.١٧٢	١.٣٧٥-	٣.٣٢٣	٣.٤٥٦	٣١.٧٥	٣٠.٥٧	الإنجاز في العمل .
٠.٤٧٠	٠.٧٢٥	٤.٣١٨	٣.٩٤٧	١٧.٧٠	١٨.٤٣	الإبداع في العمل .
٠.٨٨٢	٠.١٤٩-	٢.٠٥٩	٢.٣٨٢	١٤.١٥	١٤.٠٦	تحمل المسؤولية .
٠.٣٥٢	٠.٩٣٦-	٢.٤٥٢	٢.٧١٩	١٣.٥٠	١٢.٨٧	فرص الترقى .
٠.٥٨٢	٠.٥٥٢-	٧.٩٢٠	٨.٥٣٧	٧٧.١٠	٧٥.٩٤	إجمالي عوامل ذاتية .
٠.٣١٦	١.٠٠٨-	١٥.٢٩٥	١٢.٣٦٢	١٧٩.٠٥	١٧٥.٧٧	إجمالي عوامل خارجية .
٠.٣٤٢	٠.٩٥٥-	٢٠.٣٣٥	١٨.١٣٥	٢٥٦.١٥	٢٥١.٧١	إجمالي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي .

تدل بيانات الجدول السابق على التالي :

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في إجمالي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (-٠.٩٥٥) بدرجة حرية (٩٨) وهي بذلك أقل من قيمة (ت) الجدولية التي بلغت (١.٦٦٠).

- كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في إجمالي العوامل الخارجية (الوقائية) حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (-١.٠٠٨) بدرجة حرية (٩٨) وهي بذلك أقل من قيمة (ت) الجدولية التي بلغت (١.٦٦٠) ، وكذلك في إجمالي العوامل الداخلية (الدافعية) حيث بلغت قيمة (ت) المحسوبة (-٠.٥٥٢) بدرجة حرية (٩٨) وهي بذلك أقل من قيمة (ت) الجدولية التي بلغت (١.٦٦٠) ، وهو ما يشير إلى التقارب والتشابه بين رسامي الكاريكاتير في الجوانب المتعلقة بتحمل المسؤولية ، وفرص الترقى ، والإنجاز في العمل ، والإبداع في العمل ، المركز الاجتماعي ، العلاقة

مع الرؤساء والزملاء ، العائد المادى ، وهى عوامل يشبع وجودها حاجات النماء الشخصى للأفراد ، كما أنها ترتبط ارتباطا وثيقا بالطبيعة الإبداعية لعمل رسامي الكاريكاتير ، والتي تتطلب جهداً ومثابرة ودافعية للإنجاز والإبداع فى العمل حتى يستطيع أن يقوم بدوره بالإضافة إلى ما أشار إليه هيرزبيرج من أن العوامل الداخلية يساعد وجودها على تحقيق الرضا الوظيفى^(٥٦).

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رسامي الكاريكاتير بشأن جميع العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى (كل عامل على حدة) فيما عدا عامل الأمن الوظيفى ، حيث أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث فى إجمالى العوامل المؤثرة لعامل الأمن الوظيفى ، مما يشير إلى ارتفاع معدلات الرضا لدى الإناث عن الذكور لعامل الأمن الوظيفى لرسامي الكاريكاتير فى الصحف المصرية ، وتختلف هذه النتيجة مع ما أشار إليه العديد من الدراسات الأجنبية التى اهتمت بدراسة تأثير النوع على العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى فقد أشارت Graca. H.^(٥٧) ، فى دراستها على عينة من الصحف الأمريكيات إلى أن إدراك الفرق فى المعاملة بين الجنسين يؤثر بالسلب على الرضا الوظيفى ، حيث يؤدى الأمن الوظيفى إلى تأكيد واستقرار المصورين الصحفيين والتزامهم ، حيث يكونوا أكثر رضا عندما لا يخشون فقدان وظائفهم ، وهذا يشير إلى أن معظم المصورين الصحفيين من عينة الدراسة - من المعينين داخل الصحف المصرية - وذلك لأن القوانين التى يخضعون لها تنتم بالاستقرار النسبى فى الصحف المصرية.

(٥) المؤهل الدراسى :

يوضح جدول رقم (٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المؤهل الدراسى والعوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لرسامي الكاريكاتير.

جدول رقم (٦) المؤهل الدراسى

الدلالة	قيمة ف	المتوسط الحسابى		المعاملات العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى
		جامعى	متوسط	
٠.٨٠٢	٠.٠٦٣	٤٤.٤٦	٤٤.٢٢	العلاقة مع الرؤساء .
٠.٨٦٥	٠.٠٢٩	٢٥.١٧	٢٥.٠٦	العلاقة مع الزملاء .
٠.٠١٧	٥.٨٨٥	١٩.٤١	١٨	العائد المادى .
٠.٢٨٢	١.١٧٢	١٤.٣٢	١٥.٣٩	الإمكانيات المتاحة .
٠.٥٤٣	٠.٣٧٢	١٢.٣٠	١٢.٦٧	الأمن الوظيفى .
٠.١٣٠	٢.٣٢٧	٤٤.٦٢	٤٦.٦١	سياسة المؤسسة .
٠.٩١٠	٠.١٣	١٦.٠٢	١٦.١١	المركز الاجتماعى .
٠.١٦٣	١.٩٧٥	٣٠.٥٩	٣١.٨٣	الإنجاز فى العمل .
٠.٦٣٦	٠.٢٢٥	١٨.١٧	١٨.٦٧	الإبداع فى العمل .
٠.٨٨٧	٠.٠٢٠	١٤.٠٢	١٤.١١	تحمل المسئولية .
٠.٧٢١	٠.١٢٩	١٣.٠٩	١٢.٨٣	فرص الترقى .
٠.٤٧٠	٠.٥٢٥	٧٥.٧٨	٧٧.٤٤	إجمالى عوامل ذاتية .
٠.٦١٢	٠.٢٥٩	١٧٦.٣٢	١٧٨.٠٦	إجمالى عوامل خارجية .
٠.٤٩٥	٠.٤٦٩	٢٥٢.١٨	٢٥٥.٥	إجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى .

تدل بيانات الجدول السابق على التالي :

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستويات التعليمية بشأن إجمالي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي حيث بلغت قيمة (ف) (٠.٤٦٩) قيمة تحليل التباين ، أو إجمالي العوامل الذاتية حيث قيمة (ف) (٠.٥٢٥) أو إجمالي العوامل الخارجية حيث قيمة (ف) (٠.٢٥٩) وهي قيم غير دالة إحصائياً .
- مما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المؤهل الدراسي وبين العوامل المؤثرة على درجة الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير ، وهو ما يتفق مع ما توصلت إليه نتائج دراسات كل من عواطف عبد الرحمن وآخرين (١٩٩٢)^(٥٨) ، ودراسة مرعى مذكور (٢٠٠٣)^(٥٩) ، حيث أشارت النتائج إلى أن التخصص الدقيق الذي تأخذ به الصحافة سواء كانت صحافة عامة أو متخصصة جعل الصحافة تحتاج إلى رسامي الكاريكاتير الجيد مما يعطى كافة رسامي الكاريكاتير من ذوى التخصصات المختلفة - مع المهارة المطلوبة - فرصاً للتمييز دون النظر إلى المؤهل ذاته.

(٦) العمر :

يوضح جدول رقم (٧) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العمر والعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير.

**جدول رقم (٧)
العمر**

الدلالة	قيمة ف	المتوسط الحسابي			المعاملات العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي
		٤٥ => ٦٠	٣٠ => ٤٥	٣٠ <	
٠.٦٥٧	٠.٤٢١	٤٣.٩١	٤٤.٧٧	٤٤.٣٢	العلاقة مع الرؤساء .
٠.٦٦٠	٠.٤١٨	٢٥.٢٦	٢٤.٨٨	٢٥.٤١	العلاقة مع الزملاء .
٠.٣٦٨	١.٠١١	١٨.٩١	١٩.٥٣	١٨.٨٥	العائد المادى .
٠.٠٤٠	٣.٣٢٣	١٤.٥٧	١٥.٤٧	١٣.٢٦	الإمكانيات المتاحة .
٠.٠٠٦	٥.٣٦٠	١٢.٢٢	١١.٧	١٣.٣٢	الامن الوظيفي .
٠.٤٣١	٠.٨٥٠	٤٦.٠٤	٤٤.٣٥	٤٥.٠٦	سياسة المؤسسة .
٠.٠٩٤	٢.٤١٩	١٧.٠٤	١٦.٠٦	١٥.٣٢	المركز الاجتماعى .
٠.٤٩٤	٠.٧١١	٣٠.١٣	٣٠.٨٤	٣١.٢٤	الإنتاج فى العمل .
٠.٨٣٠	٠.١٨٦	١٨.٤٨	١٧.٩٨	١٨.٤٧	الإبداع فى العمل .
٠.٣٤٩	١.٠٦٤	١٣.٤٣	١٤.١٤	١٤.٣٢	تحمل المسئولية .
٠.٤٨١	٠.٧٣٧	١٣.٣٥	١٣.٢٣	١٢.٥٩	فرص الترقى .
٠.٨٦٤	٠.١٤٦	٧٥.٣٩	٧٦.١٩	٧٦.٦٢	إجمالى عوامل ذاتية .
٠.٧٩٤	٠.٢٣١	١٧٧.٩٦	١٧٦.٧٧	١٧٥.٥٦	إجمالى عوامل خارجية .
٠.٩٧٠	٠.٠٣٠	٢٥٣.٣٥	٢٥٢.٩٥	٢٥٢.١٨	إجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي .

تدل بيانات الجدول السابق على التالي :

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأعمار المختلفة رسامي الكاريكاتير سواء بشأن إجمالي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي حيث بلغت قيمة (ف) المحسوبة

- (٠.٠٣٠) قيمة تحليل التباين ، أو إجمالي العوامل الذاتية حيث قيمة (ف) المحسوبة (٠.١٤٦) ، وهى قيم غير دالة إحصائيًا .
- أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأعمار المختلفة لرسامي الكاريكاتير من إجمالي العوامل الخارجية فى عاملين فقط من العوامل الخارجية ، وهما (الإمكانات المتاحة) و(الأمن الوظيفى) أما بقية العوامل فقد أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بينهما .
- وهذا يشير إلى أن هناك شعورًا بالرضا لدى رسامي الكاريكاتير لعامل الأمن الوظيفى والإمكانات المتاحة فى الصحف المصرية ، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة راندا ماضى (٢٠٠٩) ^(٦٠) ، حيث أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين فئات العمر ومستوى الرضا الوظيفى إلا فى عامل الأمن الوظيفى والإمكانات المتاحة.
- (٧) **تولى المناصب القيادية :**

يوضح جدول رقم (٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تولى المناصب القيادية والعوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لرسامي الكاريكاتير.

جدول رقم (٨)
تولى المناصب القيادية

الدلالة	قيمة ف	المتوسط الحسابي				المعاملات العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى
		مدير تحرير	مساعد رئيس تحرير	رئيس قسم	مواقع غير قيادية	
٠.٠٠٥	٤.٦٣٦	٤٤.٢٥	٤١.٧١	٤٧.١٣	٤٤.١٣	العلاقة مع الرؤساء .
٠.٣٢٧	١.١٦٥	٢٥.١٣	٢٤.٥٧	٢٦.٢٧	٢٤.٩٧	العلاقة مع الزملاء .
٠.٠٠٧	٤.٢٦٦	١٧.١٣	٢٠.٢٩	٢٠.٢٧	١٩.٠٤	العائد المادى .
٠.٢١٢	١.٥٣٠	١٢.١٣	١٢.٢٩	١٥.٥٣	١٤.٤٩	الإمكانات المتاحة .
٠.٠٠٤	٤.٦٥٩	١٢.١٣	١٠.٢٩	١٣.٨٧	١٢.٢٩	الأمن الوظيفى .
٠.٠٠٩	٤.٠٣٦	٤٦.٥	٤٣	٤٨.٦٠	٤٤.٢٣	سياسة المؤسسة .
٠.٠٠٠	١٥.٦١٤	١٦.١٣	١٦.٢٩	١٩.٩٣	١٥.١٧	المركز الاجتماعى .
٠.٠٠٠	٦.٩٥٢	٢٩.٧٥	٢٧.٨٦	٣٣.٨	٣٠.٥٩	الإنجاز فى العمل .
٠.٠١٦	٣.٦٠٧	١٨.٣٨	١٤.٥٧	٢٠.٣٣	١٨.١٧	الإبداع فى العمل .
٠.٠١٤	٣.٧٠٦	١٣.٨٨	١١.٧١	١٥.١٣	١٤.٠٦	تحمل المسئولية .
٠.٠٠١	٥.٧٧٠	١٢.٦٣	١٤.٧١	١٥.١٣	١٢.٤٧	فرص الترقى .
٠.٠٠٠	٨.٦١٥	٧٤.٦٣	٦٨.٨٦	٨٤.٤	٧٥.٢٩	إجمالى عوامل ذاتية .
٠.٠٠٠	٩.٩٤٧	١٧٣.٣٨	١٧١.٤٣	١٩١.٦	١٧٤.٣١	إجمالى عوامل خارجية .
٠.٠٠٠	١٣.٣٩٩	٢٤٨	٢٤٠.٢٩	٢٧٦	٢٤٩.٦	إجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى .

تدل بيانات الجدول السابق على التالى :

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تولى المناصب القيادية وجميع العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لرسامي الكاريكاتير حيث بلغت قيمة (ف) (١٣.٣٩٩) أو إجمالى العوامل الخارجية حيث بلغت قيمة (ف) (٩.٩٤٧) أو إجمالى العوامل الذاتية حيث قيمة (ف) (٨.٦١٥) وهى قيم دالة إحصائيًا .

- وتشير البيانات التفصيلية لهذه النتائج إلى ارتفاع مستويات الرضا الوظيفي بين تولى المناصب القيادية (لرؤساء الأقسام) أكثر من غيرهم بشأن إجمالي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير كل عامل منها على حدة.
 - أما بالنسبة للعوامل الخارجية فقد أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بشأن تولى المناصب القيادية وعوامل الرضا الخاصة برسامي الكاريكاتير سواء بالنسبة لإجمالي هذه العوامل أو كل عامل على حدة ، عدا عاملين فقط الإمكانيات المتاحة والعلاقة مع زملاء حيث لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رسامي الكاريكاتير في الصحف المصرية.
 - وتشير النتائج السابقة إلى أن مسببات الرضا الوظيفي لرؤساء الأقسام هي : شعورهم بالاستقلالية ، والحرية المهنية والمسئولية الشخصية عن القرارات والتصرفات المرتبطة بالعمل ، مما يتيح لهم الفرصة للتطوير ، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتائج دراسات كل من Renter & Bissland (١٩٩٠)^(٦١) ، حيث أشارت الدراسة إلى أن المدراء يشعرون بالرضا أكثر من الفنيين ، ودراسة Demer (١٩٩٤)^(٦٢) ، أشارت إلى كبار الصحفيين بالصحف الكبرى لديهم شعور أكبر بالرضا الوظيفي أكثر من كبار الصحفيين في الصحف الصغرى لوضع التميز الذي يمنحهم المزيد من الاستقلالية .
- (٨) نوع الصحيفة :

يوضح جدول رقم (٩) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين نوع الصحيفة (قومية ، حزبية ، خاصة) والعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير.

جدول رقم (٩)
نوع الصحيفة

الدلالة	قيمة ف	المتوسط الحسابي			العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي
		قومية	حزبية	خاصة	
٠.٥٤٦	٠.٦٠٨	٤٤.٣١	٤٣.٧٥	٤٤.٨٢	العلاقة مع الرؤساء .
٠.٣٠٥	١.٢٠٢	٢٤.٩٧	٢٤.٥٥	٢٥.٥٧	العلاقة مع الزملاء .
٠.٧٢٥	٠.٣٢٣	١٩.٣٩	١٨.٩٠	١٩.٠٩	العائد المادي .
٠.٤٩١	٠.٧١٧	١٥.٠٨	١٣.٩٠	١٤.٣٢	الإمكانيات المتاحة .
٠.٦٧٧	٠.٣٩٢	١٢.٣٦	١٢	١٢.٥٥	الأمن الوظيفي .
٠.٣٤١	١.٠٨٧	٤٥.١٤	٤٦.٢٥	٤٤.٢٧	سياسة المؤسسة .
٠.٠٢٩	٣.٦٨١	١٧.٠٣	١٥.٠٥	١٥.٦٨	المركز الاجتماعي .
٠.٨٣٨	٠.١٧٧	٣٠.٨٩	٣٠.٤٠	٣٠.٩٣	الإنتاج في العمل .
٠.٤٤٨	٠.٨١٠	١٧.٩٤	١٧.٦٠	١٨.٨٢	الإبداع في العمل .
٠.٨٢٨	٠.١٩٠	١٤.١١	١٤.٢٥	١٣.٨٩	تحمل المسؤولية .
٠.٠٠٨	٥.١٢٤	١٤.١٤	١٢.٥٥	١٢.٣٦	فرص الترقى .
٠.٦١٥	٠.٤٨٨	٧٧.٠٨	٧٤.٨	٧٦	إجمالي عوامل ذاتية .
٠.٥٥٨	٠.٥٨٧	١٧٨.٢٨	١٧٤.٤	١٧٦.٣	إجمالي عوامل خارجية .
٠.٤٨٤	٠.٧٣١	٢٥٥.٣٦	٢٤٩.٢	٢٥٢.٣	إجمالي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي .

تدل بيانات الجدول السابق على التالي :

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رسامي الكاريكاتير في الصحف المصرية (قومية ، حزبية ، خاصة) سواء بشأن إجمالي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي ، حيث بلغت قيمة (ف) تحليل التباين (٠.٧٣١) أو إجمالي العوامل الخارجية حيث قيمة (ف) (٠.٥٨٧) ، أو إجمالي العوامل الذاتية حيث قيمة (ف) (٠.٤٨٨) ، وهى قيم غير دالة إحصائياً .
- ويدل هذا على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى العوامل التى تؤثر على درجة الرضا المهني تبعاً لنوع الصحيفة (قومية ، حزبية ، خاصة) رغم ما يحصل عليه أغلب صحفى الصحافة القومية –على اختلاف فروقات اقتصادية بينها- بشكل يفوق الصحف الحزبية والخاصة بدرجة كبيرة ، والتي يعانى بعضها اقتصادياً بدرجة كبيرة مثل جريدة الوفد التى يصدرها حزب الوفد فكانت مهددة بالتوقف أكثر من مرة بسبب تعثرها الاقتصادى ومعاناة المحررين و رسامي الكاريكاتير بها ، وأيضاً صحيفة الدستور الخاصة ، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة كل من مرعى مذكور (٢٠٠٣) ^(٦٢) ، والسيد بخيت (١٩٩٨) ^(٦٣) ، بعدم وجود فرق ذات دلالة إحصائية بين الانتماء لصحيفة (قومية ، حزبية ، خاصة) وبين الرضا عن العائد المادى رغم زيادة المرتبات فى الصحف القومية – غالباً - عن الصحف الحزبية والخاصة.
- وتختلف هذه النتيجة مع النتائج التى أكدت عليها الدراسات الخاصة بالرضا الوظيفى مثل دراسة راندا ماضى (٢٠٠٩) ^(٦٤) ، ودراسة دينا يحيى (٢٠٠٣) ^(٦٥) ، إلى وجود العديد من العوامل المؤثرة فى رضا العاملين والى أن هذه العوامل تتفاوت درجة أهميتها باختلاف المنظمات والبيئات المحيطة بها.

مناقشة النتائج :

- انخفاض مستوى الرضا عن العمل بشكل عام لدى رسامي الكاريكاتير فى الصحف المصرية حيث جاءت نسبة عدم الموافقة فى الترتيب الأول بنسبة (٤٨%) ، ويرجع ذلك إلى شعور رسامي الكاريكاتير بإحساس أنه دائماً أقل مكانة من الصحفى الذى يحرر الخبر.
- وجود تفاوت فى ترتيب الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى بين رسامي الكاريكاتير فى الصحف المصرية .
- جاءت معظم العوامل الخارجية فى ترتيب سبق جميع العوامل الذاتية ، وبالمقارنة بين الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لرسامي الكاريكاتير فى الصحف المصرية أشارت النتائج إلى :
- جاء نظام الحوافز فى الترتيب الأول بين إجمالي العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لرسامي الكاريكاتير فى الصحف المصرية ، مما يشير إلى أهمية هذا العامل كقوة اقتصادية تمكن الفرد من إشباع حاجته وتحقيق رغباته المختلفة وعدالته مقارنة بالجهد المبذول ومستوى المرتبات فى المؤسسات الأخرى ، بالإضافة إلى كونه مؤشراً على الموقع والمركز الاجتماعى للفرد ، ولذلك فإن أى نقص فيه كفاية هذا العامل للأفراد قد يؤدي بالتالى إلى ظهور علامات من عدم الرضا لدى الموظف والتي قد تنعكس على أدائه فى العمل.

- أشارت نتائج الدراسة إلى أهمية عامل الإنجاز في مجال العمل موضحة أهمية تأثيره في تقبل الفرد لبيئة العمل ، فمعدل ترك الخدمة ومعدل الغياب يرتفعان في الأعمال التي تتصف بظروف عمل مادية سيئة ، وينخفضان في الأعمال التي تتصف بظروف عمل مادية جيدة ، فكلما زادت حرية الفرد في اختيار طرق أداء العمل والسرعة التي يؤدي بها العمل زاد رضاه عنه.
- لاشك أن المشكلات التي رصدتها الدراسة وفقاً لاستجابات الباحثين تؤثر - بدرجة كبيرة - على أداء رسامي الكاريكاتير لدوره ، وقد تؤدي إلى أعاقته عن تأدية هذا الدور في بعض الأحيان ، ولذلك لا بد من الاهتمام بهذه المشكلات والعمل على حلها لأن استمرار ونجاح أى مؤسسة يتوقف - بدرجة كبيرة - على مدى فاعلية رسامي الكاريكاتير في أدائهم لأعمالهم والتي تتوقف بدورها على درجة رضاهم ومستوى حماسهم لعملهم.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رسامي الكاريكاتير بشأن جميع العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي والنوع (ذكور ، إناث) فيما عدا عامل الأمن الوظيفي حيث أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في إجمالي العوامل المؤثرة لعامل الأمن الوظيفي مما يشير إلى ارتفاع معدلات الرضا لدى الإناث عن الذكور لعامل الأمن الوظيفي رسامي الكاريكاتير في الصحف المصرية .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأعمار المختلفة رسامي الكاريكاتير من إجمالي العوامل الخارجية في عاملين فقط من العوامل الخارجية وهما (الإمكانيات المتاحة ، والأمن الوظيفي) أما بقية العوامل فقط أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بينهما .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تولى المناصب القيادية وجميع العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير عدا عاملين وهما (الإمكانيات المتاحة ، العلاقة بين الزملاء).
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رسامي الكاريكاتير في الصحف المصرية (قومية ، حزبية ، خاصة) بشأن إجمالي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي.

مراجع الدراسة :

- ١) Alam Saggeer, Sameena Rafat, Puja Agarwal ; " Identification of variables affecting employee satisfaction and their Impact on the organization", LOSR, **Journal of Business and Management**, vol (5) issues (1) , Sep – Oct .2012, P.32.
- (٢) المجموعة العربية للتدريب والنشر : إدارة النزاعات والصراعات في العمل، (القاهرة : المجموعة العربية للتدريب والنشر ، ٢٠١٢)، ص ٩٦.
- (٣) Mucahit Celik ; A thear lical approach to the job satisfaction, Polish **Journal of Management Studies**, vol (4) 2001, P.8
- (٤) Alam Saggeer, Sameena Rafat ; **op.cit**, P.32.
- (٥) Brik and Aziri Job satisfaction: A literature review management research and practice, vol (3) issue (4) 2001, P.77.
- (٦) Fredrick Herzberg; One mare time How do you motive employees, **Harvard business review**, September – October 1987, P.9.
- (٧) محمد عبدالحميد: البحث العلمي في الدراسات الإعلامية، الطبعة الأولى (القاهرة: عالم الكتب، ٢٠٠٠)، ص ص ٥٢-٥٠.
- (٨) صلاح الدين عبد الباقي: السلوك الإنساني في المنظمات، (الإسكندرية: الدار الجامعية، ٢٠٠٠)، ص ١٢٢.
- (٩) مصطفى نجيب شوايش: إدارة الوارد البشرية: إدارة الأفراد، ط ١، (عمان: دار الشروق ، ٢٠٠٥)، ص ص ٥٤ – ٥٥.
- (١٠) سلام أحمد عبده: الرضا الوظيفي لدى إخصائي الإعلام التربوي وعلاقته بالأداء المهني: دراسة ميدانية، **المجلة المصرية لبحوث الرأي العام** ، المجلد العاشر ، العدد الثالث، (القاهرة: مركز بحوث الرأي العام، كلية الإعلام، جامعة القاهرة، يناير/ يونيو ٢٠١١)، ص ١٤٤.
- (١١) Linda Maund :An introduction to resource management theory and practice, (New Yourk: **Palgrave**), 2001. P.452.
- (١٢) هبة سلامة سالم: الرضا الوظيفي لدى موظفي الإدارات المختلفة وفق نموذج بورنو ولولو: حالة دراسية على البنوك العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، (الجامعة الإسلامية: كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، ٢٠٠٨) ، ص ٤١.
- (١٣) عابدة سمير محمود: العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال بالصحافة الإلكترونية المصرية، رسالة ماجستير غير منشورة، (جامعة المصورة: كلية الآداب، قسم الإعلام، ٢٠٢٢).
- (١٤) خليفة علي بن مبارك ، وآخرون: العوامل المؤثرة على القائم بالاتصال في الصحف السعودية- دراسة تطبيقية على صحف عكاظ، **المجلة العربية للإعلام والاتصال** ، عدد ٤، الجمعية السعودية للإعلام والاتصال، ٢٠٢١، ص ص ٢٣١ - ٢٧٤.
- (١٥) فتحى إبراهيم إسماعيل: عوامل الرضا الوظيفي للمخرج الصحفي وعلاقته بنمط الملكية في الصحف اليومية المصرية، **المجلة العلمية لبحوث الصحافة**، ع ٢١، (جامعة القاهرة: كلية الإعلام، ٢٠٢١)، ص ص ٤٣٥-٤٨٥.
- (١٦) معاذ العائم: الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين، **مجلة جامعة النجاح للأبحاث**، مج ٣٢، ع ٤، (فلسطين: جامعة النجاح الوطنية، ٢٠١٨)، ص ص ٧٧٩-٨٠٥.
- (١٧) مناور بيان الراجحي: الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية الكويتية، **المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية** ، مج ١٠، عدد ٢، الجامعة الأردنية، ٢٠١٧، ص ص: ١٦٥-١٨١.
- (١٨) Kioko Ireri: "High job satisfaction study of Kenyan journalists", **journalism mass communication quarterly report**, vol 93, 2016, p.p: 146- 186.
- (١٩) محمد شعبان محمد : استخدام العلاقات العامة الإلكترونية لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في الشركات المتعددة الجنسيات العاملة في مصر ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، (جامعة القاهرة : كلية الإعلام ، ٢٠١٥).
- (٢٠) فودة محمود على : العوامل المؤثرة على أداء القائم بالاتصال في راديو وتلفزيون مملكة البحرين ، المؤتمر العلمي الدولي الأول لكلية الإعلام جامعة الأزهر بالتعاون مع مركز الدراسات المعرفية بالقاهرة " المهنية الإعلامية والتحول الديمقراطي " ، (القاهرة : دار عطاء الله والوفاء للطباعة والنشر ، ١٤ - ١٧ ابريل ٢٠١٣) ، ص ص ٥٠٣ - ٥٦٦ .
- (٢١) أمين منصور وافي : الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الإعلامية الفلسطينية وأثره على الأداء المهني ، المؤتمر العلمي الدولي الأول لكلية الإعلام جامعة الأزهر بالتعاون مع مركز الدراسات المعرفية بالقاهرة " المهنية الإعلامية والتحول الديمقراطي " ، (القاهرة : دار عطاء الله والوفاء للطباعة والنشر ، ١٤ - ١٧ ابريل ٢٠١٣) ، ص ص ٥٣٣ - ٨٦٥ .
- (٢٢) راندا ماضى : العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال بوسائل الإعلام المحلية ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، (جامعة عين شمس : كلية التربية النوعية، ٢٠٠٩).

- (٢٣) ماجدة مراد: العوامل المؤثرة على بناء القائم بالاتصال لأجندة الأخبار في الإذاعة المصرية، *المجلة المصرية لبحوث الإعلام*، العدد (٢٨)، (جامعة القاهرة: كلية الإعلام، أكتوبر - ديسمبر ٢٠٠٧)، ص ٢٤١-٢٩٣.
- (٢٤) هالة نوفل: العوامل المؤثرة في الأداء الاتصالي للمراسلين وانعكاساتها على التدفق الإخباري في ظل ثورة المعلوماتية، *المجلة المصرية لبحوث الإعلام*، العدد (٢٦)، (جامعة القاهرة: كلية الإعلام، يناير - مارس ٢٠٠٦)، ص ٣٢٧-٤٢٦.
- (٢٥) لمياء البحري: العوامل المؤثرة في الرضا المعنى للقائم بالاتصال في مجلات الأطفال المصرية، *المجلة المصرية لبحوث الرأي العام*، العدد الثاني، (جامعة القاهرة: كلية الإعلام، يونيو - ديسمبر ٢٠٠٦)، ص ٤٩٧-٦١٢.
- (٢٦) David Farbey; "job satisfaction for technical communications", *Master Degree*, (Sheffield Helm university, 2005).
- (٢٧) Josef Mahchen: "Professional aspiration and job satisfaction: Chinese Journalists at a time of change in the media", *Journalism and Mass Communication Quarterly*, No(3), 2004.
- (٢٨) Whisenent, et. al; "How the woman in sport journalism shape their perception of job satisfaction"?, *Journal of sport management*, No.(18), issue 4, oct 2004, pp 368-383.
- (٢٩) مرعى مذكور: الرضا المعنى للقائم بالاتصال في الصحافة المصرية، *المجلة المصرية لبحوث الإعلام*، كلية الإعلام، جامعة القاهرة، العدد (١٨) يناير - مارس ٢٠٠٣، ص ١٨٥-٢٣٥.
- (٣٠) عادل فهمي: محددات الرضا الوظيفي لدى العاملين في القنوات الفضائية، *المجلة المصرية لبحوث الإعلام*، كلية الإعلام، جامعة القاهرة، العدد (١٥) ٢٠٠٢، ص ٢٤١-٢٩٣.
- (٣١) George L. Daniels, et.al; "Short and long term effects of organizational change of newsroom employees", *Journalism and Mass Communication Quarterly*, NO 2, 2002.
- (٣٢) محمد أحمد أنجاص: الرضا الوظيفي لدى الإعلاميات في فلسطين والمعوقات التي تواجههن في ممارسة عملهن، رسالة ماجستير غير منشورة، (جامعة الشرق الأوسط: كلية الإعلام، ٢٠١٩).
- (٣٣) طلال صدقي محمود: تأثير الضغوط الإعلامية على الأداء الإعلامي في البرامج الحوارية بالقنوات الفضائية المصرية الحكومية والخاصة، رسالة ماجستير، غير منشورة، (جامعة القاهرة: كلية الإعلام، ٢٠١٥).
- (٣٤) لبنى النجار: الضغوط المهنية والإدارية التي تمارس على القائمين بالاتصال في الصحف المصرية، رسالة ماجستير، غير منشورة، (جامعة الزقازيق: كلية الآداب، ٢٠١٣).
- (٣٥) أحمد سمير حماد: معوقات الأداء المهني للقائم بالاتصال في التلفزيون المصري، المؤتمر العلمي الدولي الأول لكلية الإعلام جامعة الأزهر بالتعاون مع مركز الدراسات المعرفية بالقاهرة "المهنية الإعلامية والتحول الديمقراطي"، (القاهرة: دار عطاء والوفاء للطباعة والنشر، ١٤-١٧ أبريل ٢٠١٣)، ص ٤٥٧-٥٠٢.
- (٣٦) خالد توحيد السيد شرف: العلاقة بين استخدام الإنترنت وتطوير الأداء المهني للإعلاميين الرياضيين في مصر، رسالة ماجستير، غير منشورة، (جامعة القاهرة: كلية الإعلام، ٢٠١٥).
- (٣٧) اميمة عمران: معوقات الأداء المهني للمراسل الصحفي، *المجلة المصرية لبحوث الإعلام*، كلية الإعلام، جامعة القاهرة، العدد (١٩)، إبريل - يونيو ٢٠٠٣، ص ١٩٧-٢٧٨.
- (٣٨) مها الطرابيشي: الضغوط والعوامل المؤثرة في انتقاء الأخبار ونشرها لدى القائمين بالاتصال في الصحافة المصرية، مجلة البحوث والدراسات العربية، معهد البحوث والدراسات العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، العدد (٣٦)، ديسمبر ٢٠٠١، ص ٥٤٧-٦١٥.
- (٣٩) إيناس أبو يوسف: العوامل المؤثرة على معالجة القضايا العربية في الصحافة المصرية -دراسة ميدانية على القائم بالاتصال في الشؤون العربية، *المجلة المصرية لبحوث الرأي العام*، كلية الإعلام، جامعة القاهرة، العدد (٣)، يوليو - سبتمبر ٢٠٠٠، ص ٧٥-١٢٢.
- (٤٠) السيد بخيت: قيم الأخبار في الصحافة المصرية في إطار السياسات التنموية، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية الإعلام، جامعة القاهرة، ١٩٩٦.
- (٤١) عبد التفاح عبد النبي: الأداء المهني للقائم بالاتصال في الصحف المصرية، (القاهرة: دار الثقافة والنشر، ١٩٩١).
- (٤٢) نعم محي الدين عبد الغفار: إدارة الصراع التنظيمي ومدى تأثيره على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية الإعلام، جامعة القاهرة، ٢٠١٦.
- (٤٣) Gongera Enock Geage, et.al; "Organizational Management strategies on employee job satisfaction: A case study of Nzola Sugar company", *European journal of business and management*, vol (5),No(3), 2013.
- (٤٤) Shauna Graham; "The effects of different conflict management styles on job satisfaction in rural healthcare settings" *University of Nebraska at Kearney*, 2009.

(٤٥) Kim Lian Lee; "An examination between the relationship of conflict management styles and employees, Satisfaction with supervision" **International journal of business and management**, vol (3), No(9), 2008.

(٤٦) مرعى منكور : مرجع سابق ذكره ، ص ١٨٥-٢٣٥.

(٤٧) نجوى الفوال : قراءة في دراسات القائم بالاتصال ، **المجلة الاجتماعية القومية** ، المجلد الثاني والثلاثون ، العدد (٣) سبتمبر ١٩٩٥ ، ص ٧٥-١١١.

(٤٨) السيد بهنسى : العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى ، **المجلة الاجتماعية القومية المجلد (٣٦)** ، العدد (٣) ، سبتمبر ١٩٩٩ ، ص ٣٥-٦٧.

(٤٩) دينا يحيى : العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى للقائم بالاتصال فى القنوات التلفزيونية المحلية ، **مجلة البحوث الإعلامية** ، جامعة القاهرة ، العدد (٢٠) ، أكتوبر ٢٠٠٣ ، ص ٢٦٥-٣١٨.

(٥٠) راندا ماضى : مرجع سابق ذكره ، ص ٢٦٥-٣١٨.

(٥١) Rebecca Abraham; "The role of job controls a moderator of emotional dissonance and emotional intelligence – outcome relationships", **Journal of Psychology interdisciplinary and applied**, vol(134), April, 2000.

(٥٢) مصطفى كامل : إدارة الموارد البشرية ، (القاهرة : الشركة العربية للنشر والتوزيع ، ١٩٩٤) ، ص ١٠٦.

(٥٣) السيد بهنسى : مرجع سابق ذكره ، ص ٥٥.

(٥٤) عزة سعيد مجد : العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفى لأخصائى الإعلام التربوى بمدارس نوى الاحتياجات الخاصة ، **المجلة المصرية للدراسات المتخصصة** ، كلية التربية النوعية ، جامعة عين شمس ، العدد (١٢) ، أكتوبر ٢٠١٥ ، ص ١٣٧.

(٥٥) مصطفى كامل : مرجع سابق ذكره ، ص ٩٥.

(٥٦) راندا ماضى : مرجع سبق ذكره .

(٥٧) Grace, H. Barrett; "Job satisfaction among newspaper woman", **Journalism Quarterly**, vol(16), No(3), 1984, P.P593-599.

(٥٨) عواطف عبد الرحمن وآخرون : القائم بالاتصال فى الصحافة المصرية ، **سلسلة دراسات صحفية (١)** ، كلية الإعلام ، جامعة القاهرة ، ١٩٩٢.

(٥٩) مرعى منكور : مرجع سابق ذكره

(٦٠) راندا ماضى : مرجع سابق ذكره.

(٦١) T.L. Renter & J. II. Bissland; "Job satisfaction correlates among public relation workers", **Journalism Quarterly**, vol (67), No (4), 1990, P.P.950-955.

(٦٢) D.P Demer ; "effect of organizations job satisfaction of job editors at U.S. Dailies " , **Journalism Quarterly**, vol(71), No(4), Winter 1994, P.P.914-525.

(٦٢) مرعى منكور : مرجع سابق ذكره .

(٦٣) السيد بخيت : مرجع سابق ذكره .

(٦٤) راندا ماضى : مرجع سابق ذكره .

(٦٥) دينا يحيى : مرجع سابق ذكره.