

الرضا الوظيفي لدى الإعلاميات الفلسطينيات والمعوقات التي تواجههن في ممارسة عملهنّ

محمد أحمد إنجااص

أ.د. عزت محمد حجاب - جامعة الشرق الأوسط

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على المناخات التي تعمل من خلالها الإعلاميات الفلسطينيات، وتحديد المعوّقات التي تواجه الإعلاميات، والتعرف على درجة الرضا الوظيفي لديهنّ. استخدمت الدراسة المنهج الوصفيّ المسحّي، واعتمدت الدراسة الاستبانة أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع البحث، وزعت على عينة عشوائية من الإعلاميات: (180) إعلامية، من أصل (206) إعلامية، حسب سجلّ نقابة الصحفيين الفلسطينيين للعام 2020م.

وأظهرت نتائج الدراسة أنّ مهنة الإعلام تؤثر على الاستقرار العائليّ والأسريّ للإعلاميات، ويرى المجتمع أنّ مهنة الإعلام تؤثر على استقرار الصحفية العائليّ أو الأسريّ، وأنّ المؤسسات الإعلامية لا تراعي الاحتياجات الإعلامية للنساء من خلال فرض ساعات عمل ومهامّ لا تتناسب والظروف الاجتماعية للمرأة الفلسطينية، وأنّ ثقافة المجتمع والنظرة التقليدية لعمل المرأة تعدّ واحدة من أهمّ معوّقات عمل المرأة في مجال الإعلام.

أمّا أهمّ المعوّقات الإدارية التي تواجه الإعلاميات في عملهنّ فتتمثل في عدم وضوح أسس تقييم الأداء في المؤسسة الإعلامية، وهذا قد يؤثر بدوره على التقييم العادل والتمييز بين الموظفين، وخصوصاً بين الذكور والإناث، إذ يعدّ ذلك من نقاط ضعف المؤسسة الإعلامية.

وأشارت النتائج إلى أنّ أهمّ المعوقات المهنية التي تواجه الإعلاميات هو أنّ سير العمل في المؤسسة الإعلامية مبنيّ على انتماءات مالك المؤسسة الإعلامية وتوجهاته؛ مما يؤثر على مصداقية العمل الصحفي. و أنه لا توجد عدالة فيما يتعلق بنظام الترقية للإعلاميات داخل المؤسسات الإعلامية التي يعملنّ فيها. كما أنّ الإعلاميات يواجهنّ العديد من أشكال التمييز على أسس جندرية، وأنهنّ لا يحصلنّ على تقدير الأداء والإنجاز عند القيام بأداءٍ مميز، سواء أكان هذا التقدير

مادياً أم معنوياً.

وبيّنت النتائج أنّ الصحفيات يواجهنّ عدم عدالةٍ في تقدير الأداء والتميّز والترقية مقارنةً مع زملائهم الإعلاميين، وذلك نتيجة التمييز على أسس جنديرية بين الإعلاميين الذكور والإعلاميات الإناث، أو نتيجة عدم وضوح الأسس التي يتم من خلالها الحصول على ترقية.

وأبرزت النتائج أنّ الإعلاميات الفلسطينيات راضيات عن الحوافز والرواتب التي تُعطى لهنّ، في حين أظهرت عدم رضاهنّ عن نظام العلاوات؛ وهذا يعود إلى التمييز وعدم إنصاف الإعلاميات من حيث العلاوات؛ وبذلك لا يمكن للمرأة أن تعتمد على العلاوات باعتبارها جزءاً من دخلها.

وأشارت النتائج إلى أنّ الإعلاميات راضيات عن مكان العمل داخل مؤسساتهنّ، وأنّ المؤسسة توفر ما تحتاجه الصحفية من أدوات وأجهزة؛ لتمكينهنّ من القيام بعملهنّ.

وأشارت النتائج - أيضاً - إلى أنّ درجة الرضا لدى الإعلاميات الفلسطينيات عن المهامّ الموكولة إليهنّ، وتتضمّننها وظيفتهنّ داخل مؤسساتهنّ، كانت بدرجة مرتفعة من خلال إتقان عملهنّ، وإيمانهنّ بالتحدي الذي يشكله لهنّ هذا العمل.

كما أظهرت النتائج أنّ عدم توفر نظام الحوافز في المؤسسة يحبط الموظف، ويجعله ينفذ المهامّ الموكولة إليه؛ لأنها مجرد وظيفة يتطلب منه القيام بها فحسب دون وجود ما يدفعه إلى الإبداع، ودون كفاءة.

وأخيراً، أوصت الدراسة بضرورة توفير الظروف الملائمة للإعلاميات؛ لممارسة عملهنّ دون مُعيقات، وتعزيز دورهنّ إدارياً بين زملائهم من خلال إشراكهنّ في دورات تدريبية لزيادة الكفاءة لديهنّ، ومنحهنّ حق الترقية إذا كان أداؤهنّ يستحق ذلك.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الإعلاميات في فلسطين، معوقات عمل الإعلاميات.

**Job satisfaction among female media professionals in Palestine and the obstacles they face
in practicing their work**

Mohammad Ahmad Injas

Prof. Izzat Mohammad Hijab - Middle East University

Abstract

The study aimed to identify the climates in which Palestinian female media work, identify the obstacles that female media face, and identify their degree of job satisfaction. The study used the descriptive survey method, and the study adopted a questionnaire as a tool for collecting data related to the topic of the research, which was distributed to a random sample of (180) female media professionals out of (206) female media workers, according to the Palestine Journalists Syndicate record for the year 2020.

The results of the study showed that the media profession affects the familial and family stability of female journalists, and the community sees that the media profession affects the family relations or family stability of the journalist, and that media institutions do not consider the media needs of women by imposing working hours and tasks that do not fit the social conditions of Palestinian women, and that the culture of society. The traditional view of women's work is considered one of the most important obstacles to women's work in the media field.

As for the administrative obstacles facing female media professionals in their work, it is the lack of clarity in the basis of performance appraisal in the media organization. This, in turn, may affect the

fair evaluation and discrimination between employees, especially between males and females, as this is considered one of the weaknesses of the media institution.

The results indicate that the most important professional obstacles facing female media workers is that the workflow in the media organization is based on the affiliations and orientations of the owner of the media organization, which affects the credibility of the journalistic work. And that there is no justice regarding the promotion system for female media professionals within the media institutions in which they work. And that female media professionals face many forms of discrimination on gender grounds, and that they do not receive appreciation for performance and achievement when performing a distinguished performance, whether this appreciation is material or moral.

The results indicate also that female journalists face unfairness in evaluating performance, excellence and promotion compared to their fellow media workers, as a result of discrimination on gender grounds between male and female media professionals, or because of the lack of clarity on the basis for obtaining a promotion.

The results indicate that Palestinian female media professionals are satisfied with the incentives and salaries given to them, while the study showed that Palestinian female journalists are not satisfied with bonus system, and this is due to discrimination and unfairness of female media professionals in terms of bonuses, and thus women cannot rely on bonuses as part of their income.

The results indicate that female media professionals are satisfied with the workplace within their institutions, and that the institution provides the tools and equipment that female journalists need to enable them to do their work.

As well as the satisfaction rate of Palestinian female media professionals with the tasks assigned to them that are included in their job, within their institutions was high through the proficiency in their work and their belief in the challenge posed by this work. The results also showed that the lack of an incentive system in the institution frustrates the employee and makes him carry out the tasks entrusted to him; because it is just a job that he just needs to do without creativity and inefficiency.

The study recommends the need to provide appropriate conditions for female media professionals to practice their work without obstacles, and to enhance their administrative role among their colleagues by involving them in training courses to increase efficiency and granting them the right to promotion if their performance is worth it.

Key words: Job satisfaction, Palestinian Female Journalists, Obstacles faced Journalists in performing their jobs.

مقدمة الدراسة

يعد الرضا الوظيفي أحد أشهر المواضيع التي اهتمت بها الأبحاث في مجال علم النفس التنظيمي (Organizational psychology)، ويمكن اعتباره من المفاهيم الهامة؛ كونه يؤثر تأثيراً مباشراً على كل من الصحفيين والمؤسسات الصحفية، فالصحفي إذا كان غير راضٍ عن عمله سيفتقر بالتالي إلى عنصر الولاء (Loyalty) للمؤسسة الصحفية التي يعمل لديها.

ويعدّ الرضا الوظيفي من الجوانب الأساسية التي تعمل عليها كافة المؤسسات الصحفية؛ نظراً لتأثيره على نجاح المؤسسة وشهرتها؛ فالرضا الوظيفي يلعب دوراً أساسياً (Integral Role) في نجاح أيّ مؤسسة صحفية أو إعلامية.

بدأ الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي في مجال العلوم الإدارية في العشرينيات من القرن العشرين، وذلك بظهور مدرسة العلاقات الإنسانية في الإدارة التي يمثل العنصر البشريّ فيها ركناً رئيساً على يد ألتون مايو (Alton Mayo)، وهذه المدرسة تقوم على افتراض أنّ طبيعة العنصر البشريّ يمكن أن تؤثر تأثيراً كبيراً على الإنتاج، ومن ثم فإن زيادة الإنتاج يمكن أن تتحقق من خلال فهم طبيعة الأفراد، وتشجيعهم وتكيفهم مع التنظيم، وإشباع حاجاتهم المعنوية والمادية، كما ركزت هذه المدرسة على أهمية بيئة العمل والإشراف في تأثيرها على الرضا الوظيفي للعامل (صالح، 2016، ص107).

كما أسهم علم الإدارة في ترسيخ مفاهيم الرضا الوظيفي، وذلك عندما تناول مفهوم الإدارة الناجحة التي تهدف إلى تعزيز الثقة المتبادلة (Mutual Confidence)، وتدعيم التعاون بين الصحفيين والمؤسسات الإعلامية التي يعملون لديها.

وقد أكد العديد من الباحثين أنه من المهمّ للمؤسسات الإعلامية أن تعمل على تحسين ظروف العمل الخاصة بالصحفيين؛ للمساهمة في خلق مستويات أعلى من الصحفيين الراضين عن عملهم، الذين سيسهمون بدورهم

في نجاح المؤسسة الإعلامية وإنجاز مهامها بقدر أكبر من الكفاءة والروح المعنوية المرتفعة، كما أن الرضا الوظيفي يرتبط بشكل مباشر مع القيادة (Leadership)، والدوافع، والأداء (Performance)؛ فالأفراد الذين يشعرون بالرضا الوظيفي داخل مؤسساتهم ليسوا فقط الأكثر قدرة على الإنجاز والأداء المتميز، بل إنهم كذلك قادرون على خلق بيئة عمل أكثر إيجابية، وأكثر انتماءً.

وفي واحدٍ من أكثر التعريفات استخداماً للرضا الوظيفي، عرّفه لوك (Locke) بأنه " حالة عاطفية (emotional state) مُرضية أو إيجابية ناتجة عن عمل الفرد أو خبرته العملية (Anchustigui, 2016, p.16)؛ ويتضح من تعريف لوك التأكيد على أهمية العمليات العاطفية والمعرفية على حدٍ سواء، حيث أشار إلى أن معظم العلماء والباحثين في الرضا الوظيفي يعتبرون الجانب العاطفي والمعرفي من المكونات الهامة في البناء المعرفي الخاص بالرضا الوظيفي.

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

وقد وجدت الدراسات أنّ هناك العديد من العناصر التي تؤثر في الرضا الوظيفي، منها: الدخل أو الراتب، وظروف العمل (Work conditions)، والعلاقات مع الزملاء، والعلاقات مع الرؤساء، وسياسات الإدارة (Administration policies)، وفرص التقدم (الترقي) في المهنة، كما أن هناك عناصر أخرى تؤثر في الرضا الوظيفي تتعلق بالجوانب

الشخصية للأفراد، منها: النوع الاجتماعي، والعمر، وسنوات الخبرة، وكذلك التوقعات من العمل والوظيفة. وكل هذه المكونات المعقدة تمثل المكون الشامل للرضا الوظيفي (الغانم، 2018، 2011، Alhumaidhi, Almuqbil, 2015, p21). وقد أضاف موساديج ويارموهامديان أن الرضا الوظيفي يتأثر بعدة عوامل، منها: الاستقلالية الوظيفية، والأمن الوظيفي، ومرونة مكان العمل.

تشكل الإناث ما نسبته (49%) من مجموع السكان في فلسطين وفق إحصاءات رسمية، إلا أن نسبة الإناث في سوق العمل لا تتعدى (14%) في مقابل (66%) لنظرائهن من الرجال (الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2021). وبالرغم من الشوط الكبير الذي قُطع في فلسطين على مستوى الحقوق المجتمعية للمرأة، غير أن ذلك غير كافٍ؛ لأن المجتمع ما زال بحاجة إلى أشواط إضافية للتخلص من النظرة السلبية للمرأة على أنها ضعيفة، والتخلص كذلك من حالة الاستقواء التي تتعرض لها من قبل الذكور. أثرت الظروف السياسية والاجتماعية على المرأة الإعلامية الفلسطينية، ورافق ذلك واقع اقتصادي صعب، خصوصاً مع استغلال بعض المؤسسات الإعلامية لواقع حاجة الإعلاميات إلى العمل، وإعطاءهنّ رواتب وامتيازات ضئيلة لا تتناسب مع الجهد والعمل الذي يقمن به (الغانم، 2018).

ويبدو أن قتامة المشهد وسوداوية الصورة بالنسبة لعمل المرأة في مجال الإعلام يُفاقمها عدم توفر الفرص لتدريبها وتعليمها، ومن ثم منحها الفرصة الكاملة كي تتميز في العمل الإعلامي. وإلى جانب ذلك، فإنّ عمومية العمل الإعلامي، وشمولية ما تحاول المؤسسات تغطيته وتقديمه، سواءً أكان مطبوعاً أم مسموعاً أم مرئياً، والبُعد عن التخصص، حيّد القضايا النسوية من أولوية العمل الإعلامي، فما أندر أن نجد وسيلة إعلامية مخصصة لشؤون النساء وهمومهن، وما هو موجود إنما يتمثل في برامج محددة، ومقتصرة على زوايا ربما أخذت مساحة واسعة ومتكررة للنقاش والبحث. (أبوطعيمة، 2016).

وعليه، تحاول هذه الدراسة التعرف على بيئة العمل التي تعمل فيها الإعلاميات الفلسطينيات، وتحديد المعوقات التي تواجههنّ في العمل الإعلامي، ومعرفة درجة الرضا الوظيفي لما يقمن به.

الدراسات السابقة

من الدراسات التي بحثت في هذا المجال: دراسة (Almuqabila 2011) التي هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى حُكّام كرة القدم العاملين في الأردن، وكذلك التعرف على أثر كل من متغيرات (المؤهل العلمي، والدرجة التحكيمية، وسنوات الخبرة) في الرضا الوظيفي لديهم. وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لجمع البيانات، وتكوّنت عينة الدراسة من (125) حكماً لموسم كرة القدم 2010-2011 تم اختيارهم بالطريقة العمدية، حيث أجابوا على استبانة تكونت من (34) فقرة، موزعة على خمسة مجالات: (ظروف العمل وطبيعته، المكافأة (المردود المادي)، العلاقة مع الزملاء، الحوافز، العلاقة مع الإدارة). وقد أظهرت النتائج أن المستوى العام للرضا الوظيفي كان متوسطاً، وأن مستوى الرضا الوظيفي في مجالي العلاقة مع الزملاء، والعلاقة مع الإدارة، كان مرتفعاً، في حين كان متوسطاً في مجالات: ظروف العمل وطبيعته، والحوافز والمكافأة والمردود المادي. كذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع مجالات الدراسة تعزى إلى متغيرات: المؤهل العلمي، والدرجة التحكيمية، وسنوات الخبرة.

وقد هدف سوريجاو (Surigao,2013) من خلال دراسته **Labor Conditions of Young Journalists in Romania** إلى معرفة الصعوبات التي تواجه عمل الصحفيين الشباب في رومانيا في المؤسسات الإعلامية في عصر الإنترنت معتمداً على المنهج الوصفي، من خلال استبانة وزعت على مجموعة من الصحفيين الشباب الرومانيين الذين يعملون في المؤسسات الإعلامية. وقد أظهرت النتائج أنّ الصحفيين الشباب الرومانيين يعملون مقابل أجور منخفضة، ويعملون لـ 60 ساعة في الأسبوع، ولا يُعلقون أهمية للانتماء إلى نقابة مهنية؛ لعدم

التزامها بحقوق الصحفيين. وأوصت الدراسة بضرورة مراعاة توافر العمل اللائق للصحفيين، وصرف رواتب عادلة لهم، والتقليل من عدد ساعات العمل الأسبوعي.

أما العزب (2014) فقد قام بدراسة حول **رؤية الصحفيات المصريات لأنفسهنّ في مجال عملهنّ**، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى تقييم الصحفيات المصريات للضغوطات المهنية والمجتمعية والأسرية التي يتعرضن لها، والتعرف على مدى رضاهنّ عن تعامل الرؤساء والزملاء معهنّ. ومن أهم نتائج هذه الدراسة: أنّ نسبة الصحفيات اللواتي يشعرن بالرضا إلى حدّ ما عن تعامل رؤسائهنّ معهنّ بلغت (28%)، وبلغت نسبة الصحفيات اللواتي لديهنّ رضا على الإطلاق عن تعامل رؤسائهنّ معهنّ (10%)، والنسبة الكبرى من الصحفيات لديهنّ رضا، بشكلٍ أو بآخر، عن تعامل زملائهنّ معهنّ، ولم تتجاوز نسبة عدم رضاهنّ عن (4%).

ودرس فكري (2014) **العوامل المؤثرة في الأداء المهني للقائمين بالاتصال في المواقع الإخبارية الإلكترونية**.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في الأداء المهني للقائمين بالاتصال في المواقع الإلكترونية الإخبارية المصرية، وذلك من خلال التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لديهم. ومن أهم نتائج الدراسة كانت ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في المواقع الإلكترونية الإخبارية، وأنّ هناك علاقة عكسية بين مستوى الأداء المهني للقائمين بالاتصال في المواقع الإخبارية ومحور الرضا الوظيفي.

وأجرى عنانزة وآخرون (2015) دراسة بعنوان: **العوامل المؤثرة على الأداء المهني للصحفيات العاملات في**

الصحف اليومية الأردنية، دراسة مسحية، هدفت إلى التعرف على العوامل المؤثرة على أداء الصحفيات العاملات

في الصحف اليومية الأردنية، وبعض الخصائص المهنية للصحفيات. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

يؤثر عامل الرضا عن العمل تأثيراً إيجابياً، وينعكس على الأداء الصحفي للصحفيات، كما يؤثر عامل الرضا عن العلاقة

مع الرؤساء والتواصل مع الجمهور تأثيراً إيجابياً على الأداء الصحفي للصحفيات، وأيضاً يؤثر كلٌّ من عامل اللوائح

الإدارية والسياسية والتحريرية، والمنافسة مع الزملاء الصحفيين، وكثرة الأعباء والمهام الصحفية للمرأة، تأثيراً سلبياً على أدائها الصحفي.

أمّا العجّوري (2017) فقد قام بدراسة بعنوان: **العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين - دراسة ميدانية**. هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، والتعرف على الضغوط التي تواجههنّ، وتأثير على أدائهنّ المهني. وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك رضا وظيفياً بدرجة كبيرة لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، وبيّنت الدراسة كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط استجابة الصحفيات حول الرضا الوظيفي تعزى إلى (نوع المؤسسة الإعلامية، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، الحالة الاجتماعية، ملكية المؤسسة). وخلصت الدراسة إلى ضرورة توفير الأمن والاستقرار الوظيفي للصحفيات الفلسطينيات من خلال إلحاقهنّ بنظام التأمين والمعاشات المعمول به في فلسطين.

دراسة الغانم (2018) **الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين**، وقد هدفت إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين، وكذلك التعرف على أثر كل من متغيرات: المؤهل العلمي، والعمر، وسنوات الخبرة، في الرضا الوظيفي لديهم، وقد استخدم المنهج الوصفي المسحي لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (47) صحفياً رياضياً، تم اختيارهم بالطريقة العمدية، حيث أجابوا على استبانة تكونت من (32) فقرة، موزعة على خمسة مجالات: (ظروف العمل وطبيعته، المردود المادي، العلاقة مع الزملاء، الحوافز، العلاقة مع الإدارة). وقد أظهرت النتائج أنّ المستوى العام للرضا الوظيفي كان متوسطاً، وأنّ درجة الرضا الوظيفي كانت مرتفعة في مجال العلاقة مع الزملاء، وكانت متوسطة في مجال المردود المادي والحوافز وظروف العمل وطبيعته، وكانت منخفضة في مجال العلاقة مع الإدارة. كذلك أظهرت النتائج عدم وجود

فروق ذات دلالة إحصائية في جميع مجالات الدراسة تعزى إلى متغيرات: المؤهل العلمي، والعمر، وسنوات الخبرة. وأوصت الدراسة بضرورة عقد دورات صحفية، داخلية وخارجية، للصحفيين؛ للارتقاء بهم.

وأظهرت دراسة زائدة (2019) حول تقييم واقع عمل الصحفيات في مؤسسات الإعلام الأردنية، غياب الصحفيات الأردنيات "بدرجة كبيرة" عن المناصب القيادية ومواقع القرار التحريري والإداري، التي يهيمن الرجال عليها، كما أنهنَّ واجهنَّ أشكالاً من التمييز على أسس جنسية أدت إلى تحجيم حضورهنَّ عددياً، ودورهنَّ نوعياً كإعلاميات، وإلى الحدِّ من فرص تقدمهنَّ وتطورهنَّ في المهنة. وتتمثل أبرز المعوقات التي تواجه الإعلاميات الأردنيات، كما ظهر في إجابات 90% من المشاركات في استبانة الدراسة في التمييز ضدَّهنَّ في العمل من حيث الفرص والامتيازات، وتقدير الأداء والإنجاز معنوياً ومالياً؛ مما يسهم في إعاقة تطور الإعلاميات في المهنة والوظيفة، وهيمنة الشعور بالإحباط نتيجة عدم رضاهنَّ عن واقعهنَّ كنساء في العمل.

مشكلة الدراسة

تشكل الإعلاميات ما مجموعه (23%) من المنتسبين إلى نقابة الصحفيين في فلسطين، حيث يبلغ مجموع العضوات في النقابة (206) عضوة من أصل (897) عضواً (نقابة الصحفيين، 2020). ولعل لهذا دلالة واضحة على تهميش المرأة، ومحدودية تأثيرها في المشهد الإعلامي، وبُعدها كذلك عن دوائر صنع القرار، وتشكيل الخطاب الإعلامي، وتبوؤ وظائف عليا في هذا المجال (مؤسسة فلسطينيات، 2018). وإذا استعرضنا واقع حال الإعلاميات، أو العاملات في الحقل الإعلامي نجد أنَّ ظروفها غير صحية تُفرضُ عليهنَّ حين يتعلق الأمر بالتوظيف والتنافس على فرص العمل، والترقي الوظيفي، والاقتراب من دوائر صنع القرار. كما نجد أنه في وقت الأزمات، واضطرار المؤسسات إلى التخلص من موظفيها وتسريحهم، تكون النساء العاملات الضحية المفضلة لهذه العملية؛ وذلك لهامشية ومحدودية أدوارهنَّ، واضطلاحهنَّ عادة بالادوار الثانوية في العمل، كما أنَّ ارتباط معظمهنَّ بالمؤسسات يكون عبر عقود مؤقتة لا تحفظ حقوقهنَّ، وتسهلَّ على المؤسسات تسريحهنَّ دون عناءٍ كبيرٍ، مادياً أو قانونياً،

فيقَعَنَ مجدداً فريسة للبطالة، مع صعوبة الحصول على فرص عمل جديدة، وهذا بدوره أثار اهتمام الباحثين؛ لمعرفة المعوقات التي تواجه الإعلاميات الفلسطينيات في عملهنّ، ويمكن تحديد مشكلة الدراسة في التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الصحفيات في دولة فلسطين، وما يواجهه من مشاكل كثيرة، مثل: الاحتلال الإسرائيلي وممارساته الهمجية التي تتمثل بالمضايقات والاعتقال، وقد تصل حدّ القتل أحياناً، بالإضافة إلى تقييد حرية الراي لدى الصحفيين الفلسطينيين، وأيضاً إغلاق المدن والحواجز بينها، وصعوبة التنقل، وقلة الرواتب والموارد المالية بشكل عامّ. ولوحظت هذه المشاكل والصعوبات التي تواجه الصحفيين الفلسطينيين من خلال ممارستهم عملهم، إذ لوحظ أنّ هناك الكثير من الإعلاميين إمّا أن يكونوا قد تركوا هذه المهنة، أو أنهم يتجهون إلى تركها والبحث عن وظيفة أخرى؛ ولهذا أصبح هناك نوع من التذمّر وعدم الرضى الوظيفي لديهم؛ ولهذا أجريت هذه الدراسة للتعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى الصحفيات في دولة فلسطين.

أهداف الدراسة وأسئلتها

تهدف هذه الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات الآتية:

ما درجة الرضا الوظيفي لدى الإعلاميات الفلسطينيات لِمَا يَقْمُنَ به من عملٍ إعلاميٍّ؟

وقد انبثق عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية الآتية:

1. ما المعوقات الاجتماعية والأسرية التي تواجه الإعلاميات الفلسطينيات؟
2. ما المعوقات الإدارية التي تواجه الإعلاميات الفلسطينيات؟
3. ما المعوقات المهنية التي تواجه الإعلاميات الفلسطينيات؟
4. ما درجة الرضا لدى الإعلاميات الفلسطينيات عن فرص الترقية والتقدم داخل مؤسساتهنّ؟
5. ما درجة الرضا لدى الإعلاميات الفلسطينيات عن الحوافز والرواتب داخل مؤسساتهنّ؟
6. ما درجة الرضا لدى الإعلاميات الفلسطينيات عن مكان العمل داخل مؤسساتهنّ؟
7. ما درجة الرضا لدى الإعلاميات الفلسطينيات عن المهامّ الموكولة إليهنّ وتتضمّننها وظيفتهنّ داخل مؤسساتهنّ؟

أهمية الدراسة

تحددت أهمية الدراسة في التأثير الحيوي للمتغيرات التنظيمية في المؤسسات الإعلامية والحياة الاجتماعية وعوامل ارتقاء الأداء الوظيفي للعاملين في الحقل الإعلامي، بما في ذلك العوامل الشخصية. ولعلنا نخصص هنا الإعلاميات أو العاملات في الحقل الإعلامي من منظور النوع الاجتماعي. إنّ هذه الدراسة تسعى جاهدة إلى لفت أنظار أصحاب القرار في المؤسسات الإعلامية إلى تحسين مستوى أداء كوادرها، ورفع كفاءة المنتج الإعلامي الصادر عن هذه المؤسسات والمقدّم إلى الجمهور.

وتعد هذه الدراسة من الدراسات الموسّعة من نوعها في فلسطين؛ إذ تناولت المناخات التي تعمل من خلالها الإعلاميات الفلسطينيات، وتحديد المعوقات التي تواجههنّ، والتعرف على درجة الرضا الوظيفي لما يقمن به في شتى المجالات الاجتماعية، والأسرية، والإدارية، والقانونية. ويتوقع منها تسليطها الضوء على مستوى الرضا الوظيفي لدى الإعلاميات الفلسطينيات، وهذا يمثل الاتجاه الصحيح في تذليل هذه المعوقات، وتسهم في تحسين أدائهنّ المهني، إضافة إلى إثراء الأدب النظريّ والمكتبات الجامعية بالبحوث الأكاديمية المتصلة بموضوع درجة الرضا لدى الإعلاميات عمّا يقمن به.

حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة على الحدود الآتية:

- الحدود الزمانية: أجريت الدراسة في النصف الثاني من العام (2020).
- الحدود المكانية: محافظة رام الله والبيرة في فلسطين.
- الحدود البشرية: طبقت هذه الدراسة على الإعلاميات الفلسطينيات في محافظة رام الله والبيرة في فلسطين، والبالغ عددهنّ (206) إعلامية (وفقاً لإحصائية نقابة الصحفيين الفلسطينية للعام 2020).

مصطلحات الدراسة

تمثلت مصطلحات الدراسة في الآتي:

الرضا الوظيفي: يمكن القول إنّ الرضا الوظيفي مفهوم متعدد الأبعاد، يتمثل في الرضا الكلي الذي يستمده الفرد من وظيفته، ومن جماعة العمل التي يعمل معها، ومن الذين يخضع لإشرافهم، وكذلك من المنظمة والبيئة التي يعمل فيها، وباختصار فإنّ الرضا الوظيفي هو دالة على سعادة الإنسان واستقراره في عمله وما يحققه له هذا العمل من وفاء وإشباع لحاجاته، ويمكن القول - بشكل عام -: إنّ الرضا الوظيفي يتكوّن من الرضا عن الوظيفة، والرضا عن علاقات العمل، والرضا عن زملاء العمل، والرضا عن الرؤساء، والرضا عن بيئة العمل، والرضا عن سياسات الأفراد (عمر، 2018).

ويقصد بالرضا الوظيفي في الدراسة الحالية: شعور الإعلاميات الفلسطينيات بخصوص عملهنّ الصحفي ومدى رضاهنّ عنه.

المعوقات: هي الحبس والصرف والتثبيط، والعوق: الأمر الشاغل. وعوائق الدهر: الشواغل من أحداث (المعجم الوسيط، 2004). ويقصد بالمعوقات في الدراسة الحالية: التحديات والصعوبات التي تواجهها الإعلامية الفلسطينية نتيجة عملها في المجال الإعلامي.

الإعلاميات الفلسطينيات: هن جميع الإعلاميات العضوات في نقابة الصحفيين الفلسطينيين.

منهج البحث المستخدم

تعد هذه الدراسة من البحوث الوصفية المسحية، وتهدف البحوث في هذا المنهج إلى وصف واقع المشكلات والظواهر كما هي، وتحديد الصورة التي يجب أن تكون عليها في ظل معايير محددة، مع تقديم توصيات أو اقتراحات من شأنها تعديل الواقع؛ للوصول إلى ما يجب أن تكون عليه هذه الظواهر.

مجتمع الدراسة وعينتها

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع الإعلاميات العضوات في نقابة الصحفيين الفلسطينيين، البالغ عددهنّ (206)

صحفيات، واعتمدت الدراسة العينة العشوائية البسيطة، حيث تم اختيار عينة من (180) صحفية.

أداة الدراسة (الاستبانة)

اعتمدت الدراسة الاستبانة أداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع البحث، وتم استخدام مقياس الرضا الوظيفي، ومناسبة بيئة العمل. ومن أجل إعداد هذه الدراسة تمت الاستعانة بدراسة Almuqabila (2011) حيث تم اختيار بعض الفقرات التي تتلاءم مع أهداف الدراسة، وتم إجراء تعديل عليها، وأصبحت الأداة مكونة من (89) فقرة، موزعة على سبعة مجالات، هي: (المعوقات الاجتماعية، والمعوقات الإدارية، والمعوقات المهنية، وفرص التقدم والترقية، والحوافز والرواتب، وظروف العمل وطبيعته، والمهام الموكلة إليهنّ).

صدق الأداة

تم اختبار صدق أداة الدراسة عن طريق عرضها على أهل الاختصاص والخبرة من أساتذة الجامعات المتخصصين في الصحافة والإعلام ومناهج البحث العلمي، وبعض الخبراء في المجال الإعلامي، وبعد تلقي الملاحظات منهم تمّ تعديل صحيفة الاستقصاء لتصبح صالحة للتطبيق العمليّ.

ثبات الأداة

الثبات - في أبسط معانيه - هو الموثوقية (Reliability)، ولحساب ثبات أداة الدراسة قام الباحثان باستخدام طريقة معادلة الاتساق الداخلي باستخدام اختبار كرونباخ ألفا Cronbach Alpha Test. حيث تم إيجاد معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) لكل مجال على حدة. وقد بلغ معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) 00-79,0083، وهي تدل على ثبات الأداة، وهي قيم مقبولة لأغراض تطبيق الدراسة.

جدول رقم (1): معاملات الثبات بطريقة كرونباخ ألفا الخاصة بمجالات الدراسة والمجال الكلي

معامل كرونباخ ألفا	المجال
80,00	مجال المعوقات الاجتماعية
82,00	مجال المعوقات الإدارية
83,00	مجال المعوقات المهنية
80,00	فرص الترقية والتقدم
79,00	الحوافز والرواتب
83,00	بيئة العمل
80,00	العلاقة مع الإدارة
81,00	الدرجة الكلية للمقياس

تصحيح المقياس

تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي في الإجابة عن فقرات أداة الدراسة، حيث تمّ إعطاء الإجابة أوافق بشدة: (5)

درجات)، والإجابة أوافق: (4 درجات)، والإجابة محايد: (3 درجات)، والإجابة لا أوافق: (درجتين)، والإجابة لا أوافق

بشدة: (درجة واحدة)، واعتماد التدرج التالي للحكم على المتوسط الحسابي:

- المتوسط الحسابي: أقل من 33.2 (درجة رضا منخفضة)
- المتوسط الحسابي: من 33.2 – 66.3 (درجة رضا متوسطة)
- المتوسط الحسابي: أعلى من 66.3 (درجة رضا مرتفعة)

نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً: ما المعوقات الاجتماعية والأسرية التي تواجه الإعلاميات الفلسطينيات؟

جدول رقم (2): المعوقات الاجتماعية والأسرية التي تواجه الإعلاميات الفلسطينيات في عملهنّ مرتبة تنازلياً

الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	يرى المجتمع أنّ مهنة الإعلام للإعلامية تؤثر على استقرارها العائلي أو الأسري.	3.63	0.747	مرتفعة
2	لا يشجع صناع القرار المرأة الإعلامية على توليها مناصب إدارية.	3.51	1.038	متوسطة
3	لا تتعارض مهامي إعلامية مع مسؤولياتي الأسرية.	3.43	1.031	متوسطة

متوسطة	1.038	3.39	تعد نظرة المجتمع معيقاً كبيراً لعمل الإعلامية.	4
متوسطة	1.065	3.39	تُعرض التغطية الصحفية الليلية الإعلامية إلى الانتقاد المجتمعي.	4
متوسطة	1.151	3.11	نجاح المرأة وتكريمها موضوع صوري لا يشمل قرارات فاعلة تقدمية.	6
متوسطة	1.193	3.09	تفضل المؤسسات الإعلامية الإعلامي على الإعلامية في التغطيات الصحفية.	7
متوسطة	1.176	3.04	يقلل العمل الإعلامي من شبكة العلاقات الاجتماعية للإعلامية.	8
متوسطة	1.032	2.95	يقتصر جوهر العمل الإعلامي على الذكر من وجهة نظر المسؤول.	9
متوسطة	1.085	2.88	لا تحظى الإعلامية بالثقة مثل الإعلامي في التغطيات الميدانية.	10
متوسطة	0.901	2.71	لا يشارك الزوج في مسؤوليات العائلة في حياة المرأة الإعلامية العاملة	11
متوسطة	0.761	2.59	العلاقة متوترة بين الإعلامية ومسؤولها في العمل.	12
متوسطة	1.300	2.56	يصعب وصول الإعلامية إلى منصب إداري مرموق في المؤسسة الإعلامية.	13
منخفضة	1.186	2.16	تعد المرأة الإعلامية عنصراً ضعيفاً إدارياً أمام طاقمها.	14
متوسطة	0.539	3.03	المتوسط الكلي لمحور المعوقات الاجتماعية والأسرية	

أشارت نتائج الجدول رقم (2) إلى أنّ المتوسط الكلي لمحور المعوقات الاجتماعية والأسرية التي تواجه الإعلاميات الفلسطينيات كان بدرجة متوسطة، وترواحت قيم المتوسطات الحسابية بين (2.16-3.63)، إذ حصلت الفقرة (يرى المجتمع أن مهنة الإعلام للإعلامية تؤثر على استقرارها العائلي أو الأسري) على أعلى متوسط حسابي، وقيمتها (3.63)، وبدرجة مرتفعة، وقد يعود ذلك إلى طبيعة المرأة والتزاماتها الأسرية التي لا يتناسب معها العمل الإعلامي الذي قد يتطلب التغطية الصحفية ليلاً، أو التعرض للخطر، وغيرها من الأمور، بينما حصلت الفقرة (تعد المرأة الإعلامية عنصراً ضعيفاً إدارياً أمام طاقمها) على أقل متوسط حسابي، وقيمتها (2.16)، وبدرجة متوسطة؛ لأنه قد تكون المرأة من أعضاء الطواقم الصحفية الفاعلة، وذات كفاءة وإبداع في العمل أكثر من الرجل.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة زايدة (2019) من أن المؤسسات الإعلامية لا تراعي الاحتياجات الإعلامية للنساء، وذلك من خلال فرض ساعات عمل ومهام لا تتناسب وظروف الإعلاميات الاجتماعية، وأن ثقافة المجتمع والنظرة التقليدية لعمل المرأة تعتبر واحدة من أهمّ معوقات عمل المرأة في مجال الإعلام، فيما اختلفت هذه النتائج مع دراسة العجوري (2017) من حيث وجود رضا وظيفي بدرجة كبيرة لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين، وأنه لا توجد معوقات أسرية لعمل المرأة كإعلامية، وإذا وجدت قد تكون ضئيلة.

ثانياً: ما المعوقات الإدارية التي تواجه الإعلاميات الفلسطينيات؟

جدول رقم (3): المعوقات الإدارية التي تواجه الإعلاميات الفلسطينيات مرتبة تنازلياً

الرتبة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
15	عدم وضوح أسس تقييم الأداء في المؤسسة الإعلامية.	3.76	0.919	مرتفعة
16	لا يوجد نظام تقييم لنواقص المؤسسة الإدارية.	3.63	1.068	متوسطة
17	يعدّ دور "المظهر الخارجي" للإعلامية أساسياً في تطورها.	3.50	1.160	متوسطة
18	لطبيعة اللباس للإعلامية دور في عملية التوظيف.	3.49	1.160	متوسطة
19	تشعر الإعلامية بضغط العمل بسبب طول ساعات الدوام.	3.48	1.174	متوسطة
20	تشجع الإدارة الإعلامية على إبداء مقترحاتهنّ دون تمييز.	3.44	0.763	متوسطة
21	يعد توظيف الإعلامية أولوية لدى المؤسسات الإعلامية؛ لتدني الراتب.	3.33	1.176	متوسطة
22	تعد السياسة التحريرية أمراً غير منوط بنظام مؤسسي.	3.24	0.843	متوسطة
23	تتوفر للإعلاميات تسهيلات كما تتوفر للإعلاميين.	2.94	1.272	متوسطة
24	تشعر الإعلامية بعدم الإنجاز؛ بسبب تغيير المهام المطلوبة.	2.88	1.023	متوسطة
25	تجبر الإعلامية على إجراءات مجحفة.	2.79	0.992	متوسطة
26	تعد السياسة التحريرية معوقاً في تطور الإعلامية إدارياً.	2.72	0.821	متوسطة

متوسطة	0.977	2.49	الأهداف المراد تحقيقها في العمل غير واضحة.	27
متوسطة	1.169	2.46	تتسم المسؤوليات المنوطة للإعلامية بعدم الوضوح.	28
متوسطة	1.143	2.42	تعد الطبيعة البيولوجية للإعلامية معوقاً في مجال عملها.	29
متوسطة	0.408	3.10	المتوسط الكلي لمحور المعوقات الإدارية	

أشارت النتائج إلى أنّ درجة المعوقات الإدارية التي تواجه الإعلاميات الفلسطينيات كانت بدرجة متوسطة. وترواحت قيم المتوسطات الحسابية بين (2.42-3.76)؛ إذ حصلت الفقرة (عدم وضوح أسس تقييم الأداء في المؤسسة الإعلامية) على أعلى متوسط حسابي، وقيمتها (3.76)، وبدرجة مرتفعة، وهذا قد يؤثر بدوره على التقييم العادل، والتمييز بين الموظفين، وخصوصاً بين الذكور والإناث، حيث يعتبر ذلك من نقاط ضعف المؤسسة الإعلامية، بينما حصلت الفقرة (تعد الطبيعة البيولوجية للإعلامية معوقاً في مجال عملها) على أقل متوسط حسابي، وقيمتها (2.42)، وبدرجة متوسطة. وتتفق هذه النتائج مع دراسة زايدة (2019) التي أظهرت غياب الإعلاميات عن المناصب القيادية في المؤسسات الإعلامية، وأنهنّ يواجهنّ العديد من أشكال التمييز على أسس جندرية.

ثالثاً: ما المعوقات المهنية التي تواجه الإعلاميات الفلسطينيات؟

جدول رقم (4): المعوقات المهنية التي تواجه الإعلاميات مرتبة تنازلياً

الترتيب	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
37	مرتفعة	0.635	3.69	وجود تمييز على أساس جنديّ
38	متوسطة	0.949	3.60	عدم وجود تقدير للأداء والإنجاز معنوياً أو مادياً.
39	متوسطة	1.104	3.37	يفضل الإعلامي في تغطية الأحداث على الإعلامية .
40	متوسطة	0.628	3.34	تكليف الإعلاميات بتغطية المواضيع الاجتماعية والثقافية البسيطة فقط.

متوسطة	1.175	3.32	السياسة التحريرية للمؤسسة الإعلامية	41
متوسطة	1.114	3.26	تختلف التوجهات الفكرية للإعلامية عن توجهات المؤسسة التي تعمل فيها.	42
متوسطة	1.188	3.22	تختلف أسس العمل في المؤسسة بحسب توجهات أصحاب المؤسسة الإعلامية.	43
متوسطة	1.155	3.11	يستثنى المجال الميداني من التغطية للإعلاميات.	44
متوسطة	.944	3.04	لا تحظى الإعلاميات بمساحة لتغطية اهتماماتهنّ صحفياً.	45
متوسطة	0.933	2.89	لا تراعي الدورات المطروحة احتياجات الإعلاميات.	46
متوسطة	1.075	2.80	سياسات وإجراءات العمل الخاصة بالإعلاميات.	47
متوسطة	0.562	3.24	المتوسط الكلي لمحور المعوقات المهنية	

أشارت النتائج إلى أنّ درجة المعوقات المهنية التي تواجه الإعلاميات الفلسطينيات كانت بدرجة متوسطة. وتراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (2.80-3.69)؛ إذ حصلت الفقرة (وجود تمييز على أساس جندي) على أعلى متوسط حسابي، وقيمتها (3.69)، وبدرجة مرتفعة، ومن ثم جاء في المركز الثاني عدم وجود تقدير للأداء والإنجاز (مادياً أو معنوياً)، وتتفق هذه النتائج مع دراسة زايدة (2019)، ودراسة العجوري (2017) من أنّ الإعلاميات يواجهنّ العديد من أشكال التمييز على أساس جندي، وأنهنّ لا يحصلنّ على تقدير الأداء والإنجاز عند القيام بأداء مميز، سواء أكان هذا التقدير مادياً أم معنوياً.

رابعاً: ما درجة الرضا لدى الإعلاميات الفلسطينيات عن فرص الترقية والتقدم داخل مؤسساتهنّ؟
جدول رقم (5): درجة الرضا لدى الإعلاميات الفلسطينيات عن فرص الترقية والتقدم داخل مؤسساتهنّ مرتبة تنازلياً

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
48	يوجد نظام وظيفي معمول به في مؤسستي	3.57	0.725	متوسطة
49	تُعدّ المهنية في العمل أساس الرضا في العمل بعيداً عن النوع الاجتماعي.	3.43	1.114	متوسطة
50	أرى أن فرصة الترقية في مؤسستي تخضع لمعايير واضحة.	3.15	1.131	متوسطة
51	توجد حوافز تشجيعية بشكل مستمر.	2.50	1.049	متوسطة
52	أشعر بوجود عدالة في الحصول على ترقية.	2.19	1.147	منخفضة
	المتوسط الكلي لمحور الرضا عن فرص الترقية والتقدم	2.96	0.759	متوسطة

أشارت النتائج إلى أنّ في درجة الرضا لدى الإعلاميات الأردنيات عن فرص الترقية والتقدم داخل مؤسساتهنّ كانت بدرجة متوسطة. وترواحت قيم المتوسطات الحسابية بين (2.19-3.57)؛ إذ حصلت الفقرة (يوجد نظام وظيفي معمول به في مؤسستي) على أعلى متوسط حسابي، وقيّمته (3.57)، وبدرجة متوسطة، بينما حصلت الفقرة (أشعر بوجود عدالة في الحصول على ترقية) على أقل متوسط حسابي، وقيّمته (2.19)، وبدرجة منخفضة؛ وذلك نتيجة التمييز على أسس جنسية بين الإعلاميين الذكور والإعلاميات الإناث، أو نتيجة عدم وضوح الأسس التي يتم من خلالها الحصول على ترقية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة زايدة (2019) من أنّ الإعلاميات يواجهنّ عدم عدالة في تقدير الأداء والتمييز والترقية مقارنة مع زملائهم الإعلاميين.

خامساً: ما درجة الرضا لدى الإعلاميات الفلسطينيات عن الحوافز والرواتب داخل مؤسساتهنّ؟
جدول رقم (6): درجة الرضا لدى الإعلاميات عن الحوافز والرواتب داخل مؤسساتهنّ مرتبة تنازلياً

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
53	أعتمد على دخلي الشهري لسد احتياجاتي.	3.82	.898	مرتفعة
54	راتبي وسيلة لتحقيق أحلامي.	3.73	1.285	مرتفعة

متوسطة	1.234	3.24	لا يوجد محفزات مالية في المؤسسات الإعلامية.	55
متوسطة	1.231	3.21	أشعر بأن راتبي يتساوى مع زملائي.	56
متوسطة	1.148	2.97	تُعدّ معايير نسب الزيادة في المؤسسات الإعلامية واضحة	57
متوسطة	1.193	2.87	يحقق نظام الرواتب الذي أحصل عليه لسد احتياجاتي.	58
متوسطة	1.113	2.75	تحترم مؤسستي جهدنا عند طرح المكافآت.	59
متوسطة	.868	2.50	متوسط الرواتب في جميع المؤسسات الإعلامية متساوٍ.	60
متوسطة	1.094	2.43	يتناسب الأجر الذي أتلقاه مع الجهد الذي أبذله في عملي الإعلامي.	61
متوسطة	1.119	2.43	تُعدّ العلاوات جزءاً من دخلي أعتمد عليه.	61
متوسطة	0.456	2.99	المتوسط الكلي لمحوّر الرضا عن الحوافز والرواتب	

أشارت النتائج إلى أنّ درجة الرضا لدى الإعلاميات الفلسطينيات عن الحوافز والرواتب داخل مؤسساتهنّ كانت بدرجة متوسطة، وتراوحت قيم المتوسطات الحسابية بين (2.43-3.82)؛ إذ حصلت الفقرة (أعتمد على دخلي الشهري لسد احتياجاتي) على أعلى متوسط حسابي، وقيّمته (3.82)، وبدرجة مرتفعة، وهذا يدل على رضا الإعلاميات عن الراتب الذي يحصلن عليه، بينما حصلت الفقرة (تُعدّ العلاوات جزءاً من دخلي أعتمد عليه) على أقل متوسط حسابي، وقيّمته (2.43)، وبدرجة متوسطة؛ وهذا يعود إلى التمييز وعدم إنصاف الإعلاميات من حيث العلاوات، وبذلك لا يمكن للمرأة أن تعتمد على العلاوات كجزء من دخلها. وقد اتفقت النتائج السابقة مع النتائج التي توصلت إليها دراسة Surigao (2013)، حيث جاءت درجة الرضا الوظيفي عن المهنة مرتفعة، كما اختلفت الدراسة نفسها مع نتيجة أخرى، حيث تبيّن عدم الإنصاف في فرص الترقّي، وتدني الأجور والحوافز والمكافآت، وضرورة تحسين الأوضاع المادية للإعلاميات.

سادساً: ما درجة الرضا لدى الإعلاميات الفلسطينيات عن مكان العمل داخل مؤسساتهنّ الإعلامية؟
جدول رقم (7): درجة الرضا لدى الإعلاميات الفلسطينيات عن مكان العمل داخل مؤسساتهنّ مرتبة تنازلياً

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
76	توفر المؤسسة ما أحتاجه من أجهزة.	3.61	.849	متوسطة
77	تُعدّ ظروف العمل مناسبة.	3.57	.812	متوسطة
78	تتوفر السلامة المهنية في مؤسستي.	3.44	.987	متوسطة
79	يتناسب تصميم المؤسسات مع احتياجاتي الإعلامية.	3.24	.855	متوسطة
80	تمتاز أساليب العمل المستخدمة في إنجاز العمل بالسهولة.	3.17	.927	متوسطة
81	يساعدني تصميم المكاتب على أداء عملي بسهولة.	3.11	.868	متوسطة
المتوسط الكلي لمحور الرضا عن مكان العمل		3.356	.717	متوسطة

أشارت النتائج إلى أنّ في درجة الرضا لدى الإعلاميات عن مكان العمل داخل مؤسساتهنّ كانت بدرجة متوسطة، وترواحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.11-3.61)؛ إذ حصلت الفقرة (توفر المؤسسة ما أحتاجه من أجهزة) على أعلى متوسط حسابي، وقيمته (3.61)، وبدرجة متوسطة؛ وقد يعود السبب في ذلك إلى عدم توفر المبلغ الكافي للميزانية المخصصة لتوفير الأجهزة الإلكترونية، بينما حصلت الفقرة (يساعدني تصميم المكاتب على أداء عملي بسهولة) على أقل متوسط حسابي، وقيمته (3.11)، وبدرجة متوسطة؛ وذلك أيضاً قد يكون عائداً إلى طبيعة تصميم مبنى المؤسسة، أو نتيجة تدني حجم الميزانية المخصصة لتصميم المكاتب بما يناسب الموظف وطبيعة عمله. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة التل (2013) من حيث استخدام الوسائل التكنولوجية للاتصال، وهذا يدل على مستوى أهمية توفر الأجهزة الإلكترونية في المؤسسات الإعلامية.

سابعاً: ما درجة الرضا لدى الإعلاميات الفلسطينيات عن المهام الموكلة إليهنّ؟

جدول رقم (8): درجة الرضا لدى الإعلاميات الفلسطينيات عن المهام الموكلة إليهنّ مرتبة تنازلياً

الترتيب	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
82	أتقن عملي؛ لإيماني بأنّ كل يوم يشكل تحدياً جديداً.	4.34	0.792	مرتفعة
83	أشعر بقيمة العمل الذي أقوم به.	3.98	0.957	مرتفعة
84	يجعلني حبي لعملي مواظبة على إثبات قدراتي.	3.97	0.884	مرتفعة
85	تتناسب طبيعة عملي مع طبيعتي كامرأة.	3.88	0.695	مرتفعة
86	أرى أن الأهداف المتعلقة بعملي في الإعلام واضحة.	3.83	0.751	مرتفعة
87	تتوافق قلبي مع قيم العمل الإعلامي.	3.62	0.719	متوسطة
88	تتيح وظيفتي في الإعلام فرصاً لابتكار طرق جديدة في التعبير.	3.44	0.998	متوسطة
89	أشعر بالسعادة؛ لأنّ عملي يقدر مهاراتي.	3.33	1.046	متوسطة
	المتوسط الكلي لمحور الرضا عن المهام الموكلة	3.79	0.539	مرتفعة

أشارت النتائج إلى أن درجة الرضا لدى الإعلاميات الفلسطينيات عن المهام الموكلة إليهنّ وتتضمنها وظيفتهنّ داخل مؤسساتهنّ كانت بدرجة مرتفعة، وترواحت قيم المتوسطات الحسابية بين (3.33-4.34)؛ إذ حصلت الفقرة (أتقن عملي؛ لإيماني بأنّ كل يوم يشكل تحدياً جديداً) على أعلى متوسط حسابي، وقيمتها (4.34)، وبدرجة مرتفعة؛ فالتحدي لدى الموظف يخلق لديه درجة كبيرة من القناعة والرضا عن العمل، وبذلك يقومون بتنفيذ الأعمال الموكلة إليهم، سواء أكانت ميدانية أم مكتبية، بينما حصلت الفقرة (أشعر بالسعادة؛ لأنّ عملي يقدر مهاراتي) على أقل متوسط حسابي، وقيمتها (3.33)، وبدرجة متوسطة، وقد يكون ذلك ناجماً عن عدم توفر نظام الحوافز في المؤسسة، وذلك يحبط الموظف، ويجعله ينفذ المهام الموكلة إليه؛ لأنها مجرد وظيفة تتطلب منه القيام بها فحسب، دون إبداع، ودون كفاءة. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة فكري (2014) والعجوري (2017) من أنّ هناك درجة رضا وظيفي عالية لدى الإعلاميات الفلسطينيات، وقد اختلفت هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها

دراسة العزب (2014)، ودراسة زائدة (2019) من عدم وجود رضا لدى الإعلاميات عمّا يقمنَ به، وأن الصحفيات

يرغبن في ترك وظيفتهنّ.

التوصيات

1. توفير الظروف الملائمة لمساعدة الإعلاميات على ممارسة عملهنّ دون معوقات.
2. تطوير سياسات تسهم في تعزيز التوازن الجنديّ.
3. تعزيز دور المرأة الإعلامية من خلال دعمها وتطويرها مهنيّاً.

المراجع

أبو السعيد، أحمد (2014). الإعلام الفلسطيني: نشأته، ومراحل تطوره 1876-2012. دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

أبو زيد، هدى (2014). التحديات السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي تواجهها النساء الفلسطينيات المقدسيات المتزوجات في المناطق الفلسطينية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بيرزيت، فلسطين.

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

التل، حنين. (2013). تمكين الإعلاميات الأردنيات من التعامل مع تكنولوجيا الاتصال في المؤسسات الإعلامية الأردنية - دراسة ميدانية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

زايد، سوسن. (2019). تقييم واقع عمل الصحفيات في مؤسسات الإعلام الأردنية. اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة، عمان، الأردن.

سليمان، صالح. (2016). ثورة الاتصال وحرية الإعلام. مكتبة الفلاح، الكويت.

العجوري، سامية. (2017). العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين - دراسة ميدانية. رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

العزب، الشيماء. (2014). رؤية الصحفيات المصريات لأنفسهن في مجال عملهن، دراسة ميدانية. الصوت الحرّ.

<http://asahnetwork.org>

عمر، عصام. (2018). الرضا الوظيفي - ومهارات إدارة ضغوط العمل. نيو لنك للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.

عنانزة، عزام وعادل صادق محمد (2015). العوامل المؤثرة على الأداء المهني للصحفيات العاملات في الصحف

اليومية الأردنية، دراسة مَسحية. مجلة حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية. 35 (1):9-22.

الغانم، معاذ. (2018). الرضا الوظيفي لدى الصحفيين الرياضيين في دولة فلسطين. مجلة جامعة النجاح

للأبحاث (العلوم الإنسانية). 32(4):779-804.

فكري، راند. (2014). العوامل المؤثرة في الأداء المهني للقائمين بالاتصال في المواقع الإخبارية الإلكترونية.

أطروحة دكتوراه، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.

مؤسسة فلسطينيات (2018). الإعلامية الفلسطينية وتحديات المشهد الإعلامي الأول. جريدة الحياة الجديدة،

العدد 0875/ رام الله، فلسطين <http://filastiniyat.org/newsite>

وزارة شؤون المرأة الفلسطينية (2017). تمكين وتعزيز قدرات المرأة الفلسطينية للنوع الاجتماعي. موقع وزارة

شؤون المرأة، فلسطين.

References

Abu- Alsaid, Ahmed. (2014). *Palestinian Media: its Inception and development*. Dar Al-Yazori, Amman, Jordan.

Abu Taima, Nahid. (2016). *Factors affecting the employment and performance of female media professionals in media organizations in Palestine from a gender perspective*. Media Development Center, Birzeit University, Palestine.

Abu-Zaid, Huda. (2014). *The political, social and economic challenges encountered by Palestinian Jerusalemite women married to men from the Palestinian Authority areas*, unpublished Master's thesis, Birzeit University, Palestine.

Al-Ajouri, Samia. (2017). *Factors affecting job satisfaction among Palestinian female journalists in Palestine - a field study*. unpublished Master's thesis, Islamic University, Gaza, Palestine.

Al-Azab, Shaima. (2014). *The vision of Egyptian female journalists in their field of work, a field study*. Free Voice. <http://asahnetwork.org>

Al-Ghanim, Moath. (2018). *Job satisfaction among Sports Journalists in the State of Palestine*. *Al-Najah University Journal for Research (Humanities)*, 32(4):779-804

Alhumaidhi, Naimah Nasser. (2015). *Job satisfaction among Saudi female department heads: A comparative study between King Saud University and Princess Noura University*, unpublished PhD thesis, University of Kansas, United States of America.

Almuqabila, Mohamed Adel. (2011). Job satisfaction among Football officials in Jordan, unpublished Master's thesis, Yarmouk University, Irbid, Jordan.

Al-Tal, Hanin. (2013). Enabling Jordanian female media professionals to deal with communication technology in Jordanian media institutions: a field study, unpublished master's thesis, Middle East University, Amman, Jordan.

Ananza, Azzam and Adel Sadiq Mohammad (2015). Factors affecting the professional performance of female journalists working in Jordanian daily newspapers, a survey study. *Journal of Arts and Social Sciences, Kuwait University.* 35(1):9-22

Anchustigui, Julie. (2016). Life satisfaction, job satisfaction, and the unemployed Spouse, unpublished PhD thesis. Walden University, United Kingdom.

Fikri, Raed. (2014). Factors affecting the professional performance of communicators in electronic news sites, unpublished PhD thesis, Cairo, Egypt.

Maryilan, Greenwald. (2004). *The Portrayal of Women in Newspapers: A Meta-Analysis*, annual meeting of the association foreducation in journalism and mass communication. Reinardy Publication, United States of America.

Omar, Essam. (2018). Job satisfaction and work stress management skills, New Link for Publishing and Distribution, Cairo, Egypt.

Palestinian Ministry of Women's Affairs (2017). Empowering and Strengthening the Gender Capabilities of Palestinian Women. Ministry of Women's Affairs website.

Palestinian Women Foundation (2018). The Palestinian Media and the Challenges of the First Media Scene. Al-Hayat Al-Jadida Newspaper, 875, Ramallah, Palestine

<http://filastiniyat.org/newsite>

Pinsker, Sharon. (2012). Job satisfaction among social Workers: satisfaction with facets of the job and overall satisfaction, and the Impact of work-family conflict and disposition, unpublished PhD thesis, New York University, USA.

Suleiman, Saleh. (2016). Communication Revolution and Media Freedom. Al Falah Library, Kuwait.

Zayed, Sawsan. (2019). Assessing the reality of the work of female journalists in Jordanian media institutions. Jordan National Committee for Women's Affairs. Amman, Jordan.

الأستاذ الدكتور عزت محمد حجاب، قسم: الصحافة والإعلام - كلية الإعلام، جامعة الشرق الأوسط حصل على درجة الدكتوراه عام 1985 من جامعة مينسوتا الولايات المتحدة الأمريكية في التخصص الدقيق - سياسات إعلامية وإذاعة وتلفزيون، أستاذ في جامعة الشرق الأوسط ولغاية تاريخه، شغل وظيفة عميد كلية الإعلام في جامعة الشرق الأوسط 2015-2020، شغل وظيفة عميد كلية الإعلام / جامعة اليرموك / 2008 - 2011، وعضو هيئة تدريس / جامعة اليرموك وجامعة الشرق الأوسط / 1985 ولغاية تاريخه ehijab@meu.edu.jo

محمد أحمد انجاص، الصحافة والإعلام-كلية الإعلام، جامعة الشرق الأوسط، حاصل على درجة الماجستير عام 2019، التخصص الدقيق: علاقات عامة، عنوان رسالة الماجستير: "الرضا الوظيفي لدى الإعلاميات في فلسطين والمعوقات التي تواجههم في ممارسة عملهم" - صحفي media-84@hotmail.com