

جامعة ميد او شن

كلية الإدارة

قسم إدارة الأعمال



عنوان الرسالة

العوامل المؤثرة على رضا العاملين في شركات الإعلام: دراسة حول الرضا الوظيفي للصحفيين والموظفين الفنيين والإداريين في بيئات العمل

إعداد الطالبة:

هند خالد العنزي

إشراف:

د. وليد سليمان

2024

فهرس المحتوى

iii	قائمة الجداول
iv	قائمة الأشكال
v	الملخص
1	الفصل الأول: المقدمة
1-4	1,1 المقدمة
4	2,1 مشكلة البحث
5	3,1 أهمية الدراسة
5	4,1 هدف الدراسة
5	5,1 اسئلة الدراسة
6	الفصل الثاني: الدراسات السابقة
6	1,2 استراتيجية الدراسة
6	2,2 عرض الدراسات السابقة
6-8	1,2,2 عناصر مؤثرة على رضا العمل للصحفيين
8-9	2,2,2 عناصر محفزة لترك العمل للصحفيين
10	الفصل الثالث: منهج الدراسة
10	1,3 منهج وطريقة الدراسة
10	2,3 عينة الدراسة
10-11	3,3 أدوات الدراسة
11	4,3 جمع بيانات الدراسة
11	5,3 تحليل البيانات
11	6,3 إعتبار أخلاقي
12	الفصل الرابع: النتائج
12-13	1,4 البيانات الديموغرافية
13-16	2,4 مستوى رضا العمل
17-18	3,4 العمل الحر
18-19	4,4 العلاقات
20	الفصل الخامس: المناقشة
20-23	1,5 مناقشة النتائج
24	الفصل السادس: الخاتمة والتوصيات
24	1,6 الخاتمة
24	2,6 نقاط القوة والقيود للدراسة
24	3,6 التوصيات
25	4,6 تضارب مصالح
25	5,6 التمويل
26-29	7 المراجع
30	8 ملحقات
30-35	1,8 استبيان الدراسة

قائمة الجداول

الوصف	رقم الصفحة
جدول (١) بيانات ديموغرافية	١٢-١٣
جدول (٢) اجابات الرضا عن العمل	١٣-١٥
جدول (٣) مستوى الرضا عن العمل	١٦
جدول (٤) العمل الحر	١٧
جدول (٥) تصنيف الأسئلة المفتوحة	١٨
جدول (٦) الارتباط بين البيانات الديموغرافية ومستوى الرضا عن العمل	١٩

قائمة الأشكال

الوصف	رقم الصفحة
شكل (١) مستوى الرضا عن العمل	١٦

الملخص:

الخلفية: شهد قطاع الإعلام والعلاقات العامة في المملكة العربية السعودية تطوراً ملحوظاً وكبيراً في السنوات الأخيرة. لقد كان العمل الحر، أو "العمل بالمحفظة"، اتجاهًا راسخاً منذ فترة طويلة في صناعة الصحافة. ومع ذلك، فقد ارتفعت نسبة الصحفيين الذين يعملون باستقلال بشكل ملحوظ بغض النظر عن التفاوتات بين الدول وقطاعات الإعلام الفردية. ومن الجدير بالذكر أنه لم يتم العثور على أي دراسات حاولت التعرف على العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي للصحفيين والموظفين الفنيين والإداريين في أماكن عملهم بشركات الإعلام في مدينة الرياض.

الهدف: التعرف على العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي للصحفيين والموظفين الفنيين والإداريين العاملين في الشركات الإعلامية في مدينة الرياض.

الطريقة: استخدمت هذه الدراسة المنهج الكمي والمنهج الغير تجريبي والتصميم الوصفي المقطعي. شملت عينة الدراسة الصحفيين وكافة العاملين الآخرين في قطاع الإعلام، بما في ذلك العاملين الفنيين والإداريين مثل مهندسي الإضاءة والصوت والبث والمخرجين. كان التركيز على الاستديوهات (الداخلية والخارجية)، المصورين، المحررين، منسقي المشاريع، صانعي البرامج، موظفي العلاقات العامة، المذيعين، والمراسلين. تم استخدام استراتيجية العينة العشوائية باستخدام استبيان إلكتروني مدار ذاتياً وتضمن الاستبيان ٥٧ سؤالاً.

النتائج: سجلت استجابة مجموع ٧٨ مشاركاً للاستبيان، إلا أنه لم توجد بيانات قيمة هامة بين إجابات جميع المشاركين على أسئلة مستوى الرضا الوظيفي عن العمل. فقد كان مستوى الرضا الوظيفي للمشاركة (n= 72, 92%). كان هناك بيانات قيمة هامة، حيث أن القيمة P-value هي $0.001 <$ والمتوسط + الانحراف المعياري = ١٠٦,٢٦٩. وبناءً على البيانات التي تم تحليلها فقد كان عدد (n= 52, 66%) من المشاركين يفضلون العمل الحر بينما كان عدد (n=26, 33%) لم يفضلوا ذلك. أيضاً كانت هناك بيانات قيمة هامة فيما يتعلق بالجنسية (P-value= 0.018*)، نوع الجنس (P-value= 0.000*)، الحالة الاجتماعية (P-value= 0.003*)، سنوات الخبرة (P-value = 0.040*) ونوع العقد (P-value= 0.007*).

التوصيات: يُوصى بإجراء المزيد من الدراسات لقياس تأثير العوامل البيئية والقيادية على الرضا الوظيفي للموظفين في شركات الإعلام.

الفصل الأول : المقدمة

١,١ المقدمة:

شهد قطاع الإعلام والعلاقات العامة في المملكة العربية السعودية في السنوات الأخيرة، تطورًا ملحوظًا وكبيرًا. لضمان نجاح هذه القطاعات، وتحقيق أهدافها، والاستفادة من المؤسسات الحكومية وسمعة المملكة العربية السعودية في العالم فقد قدمت لها الحكومة السعودية موارد هامة (Almoualed, 2023).

إلا أنه على الرغم من التقدم الملحوظ والتشجيع لهذا القطاع، إلا أن مهن العلاقات العامة والإعلام بحاجة إلى مساعدة لتخطي العديد من العوائق. يشدد الخبراء السعوديون في مجال الإعلام على أهمية تطوير خطة للعلاقات الإعلامية. يعترف الخبراء والممارسون بأن نقص الاستراتيجيات في هذا المجال يعد واحداً من العوامل الرئيسية التي تؤثر على أداء العلاقات الإعلامية في المملكة العربية السعودية (Alhamamy, 2021).

على وجه الخصوص، فإن النقص في الفهم الملائم للعلاقات الإعلامية هو واحد من أخطر المشاكل التي يجب مواجهتها في قطاعي العلاقات العامة والإعلام بالمملكة العربية السعودية. يمكن أن يؤدي هذا الفهم الغير كافي إلى أداء ضعيف في العلاقات العامة وفشل في تحقيق أهداف الأعمال (Almoualed, 2023).

تواجه معظم الشركات الإخبارية تحديات داخلية وخارجية متنوعة، مثل القضايا السياسية والاقتصادية (Harb, 2018; Waisbord, 2018)،

وحتى إذا التزم موظفوا الأخبار بأعمالهم الإعلامية فإن هناك تحديات استثنائية تواجههم ويمكن أن تؤثر هذه التحديات سلباً على مدى رضاهم في العمل وبالتالي على طول مكوثهم في المجال الإعلامي (Willnat et al., 2013; Weaver et al., 2019).

يشعر العديد من ممارسي العلاقات العامة والإعلام في المملكة العربية السعودية بأن الشركات في هذا القطاع يمكن أن تكون أكثر فعالية. وفي الأوقات الحالية لا يتعين على الشركات دائماً توظيف متخصصين، وغالباً ما يفتقد هؤلاء الموظفون لفهم أدوارهم داخل المؤسسات العامة وشركات الإعلام (Alrashid, 2021).

علاوة على ذلك فإن العديد من التحديات قد عرقلت جهود العلاقات الإعلامية لوكالات الحكومة السعودية، بما في ذلك نقص الإدارات المخصصة للعلاقات الإعلامية وعدم توفر التمويل الكافي لدعم نمو وتطوير هذا المجال (Alrashid, 2021).

إن الأداء التنظيمي الفعال هو أمر هام لتعزيز التنمية الاجتماعية والسياسية والاقتصادية. وقد ارتبطت فعالية المنظمة الإعلامية بأفكار شملت الكفاءة، الخدمة الممتازة، تحقيق الفوائد، والاحتفاظ الناجح بالموظفين (Bai et al., 2022).

من أجل تحقيق نجاح أكبر للشركات على المدى الطويل، يجب على كل منظمة تنفيذ خطة فعالة تتضمن عوائد لقوتها العاملة. لقد ثبت أن معدل الدوران أنها المشكلة الأكثر خطورة للمنظمات. لأنه يمكن أن يؤثر على جو العمل ويقلل من الإنتاجية، يجب أن يتم منحه اهتمامًا إضافيًا (Alias et al., 2018)

في حين أن هناك العديد من التعاريف لما يشكل مكان عمل صحي، فإن معظمها يميل إلى تضمين جوانب من المجالات الجسدية والنفسية والاجتماعية. وتشمل هذه الجوانب الرضا عن الشبكات الاجتماعية والإجراءات وممارسات العمل والصحة الجسدية والنفسية. يعتبرها كل من أصحاب العمل والعمال "لا غنى عنها" (Jain et al., 2017)

يستفيد الموظفون من الناحية البدنية والعاطفية ورضا العمل. عندما يحقق صاحب العمل موظفين ملتزمين وإنتاجيين مخلصين لقيمه وممارساته، فإن هذا يترجم إلى التزام بالعمل ويؤثر إيجابياً على نوايا الانتقال (Brunetto et al., 2014; Grant et al., 2007)

من الجدير بالذكر أن الجزء المعاملي من بعض هذه التأثيرات يعني أن المجهودات الضارة تؤثر على الرفاهية بالإضافة إلى الرفاهية التي تؤثر على مستويات التوتر، واحدة هذه المجهودات التي قد تؤثر على رفاهية الموظفين وإنتاجيتهم في مكان العمل هي التوترات العاطفية الناتجة من المهام الموكلة اليهم مما يخلق عمل مضني (Kinman et al., 2011)

وفقاً للدراسات التي أجريت بالفعل، فإن رأس المال النفسي للعمال والدعم التنظيمي والاجتماعي المدرك يمكن أن يساعد على التخفيف من الآثار السلبية للعمل العاطفي وتعزيز رفاهية مكان العمل (Aldamman et al., 2019; Brunetto et al., 2014)

إن الصحفيون هم أساس لفهم كيفية تنظيم الثقافات في العالم الحديث وكيفية فهمها لأنفسها. فمن الضروري أولاً فهم البيئات التي يعمل فيها الصحفيون لتحسين المجتمع. إن فهم كيفية إشراف الصحفيين وإدارة الصحافة يساعد على توسيع الأثر الاجتماعي للمجال (Kabah et al., 2019)

ومع ذلك، فإن من الضروري أولاً فهم الظروف التي تنتج فيها الصحافة، والعناصر التي تؤثر على عمل الصحفيين، والعوامل التي تحدد في نهاية المطاف إنتاجية الصحفيين، مثل رضا العمل (Kabab et al., 2019)

يشير رضا العمل إلى موقف الموظف تجاه توقعاته المهنية وتصوره لصاحب العمل، لا سيما في جوانب مثل الدخل والمسؤوليات وجودة العمل. يمكن أن يعزز رضا العمل السلوك الجيد، ويعزز الالتزام التنظيمي، ويقلل من معدلات الغياب والتحول، ويحسن الأداء الوظيفي (Zhang et al., 2023)

إن الفرص للتدريب والتطوير، والاعتراف والمكافآت، والإدارة المشاركة والأدائية، والعلاقات الإيجابية مع زملاء العمل هي من بين الخصائص المرتبطة برضا العمل العالي (Zhang et al., 2023)

يتأثر رضا العمل في صناعة الأخبار بالتأكيد بعدة عوامل، بما في ذلك حجم المنظمة، وأنواع العقود، والرواتب، وحمل العمل، والانحيازات السياسية، والعرق، والجنس، والعوامل الخارجية مثل الحكومات (Chung, 2016; Scherr & Baugut, 2015; Puzzo et al., 2023)

إن السمات الأساسية الخمسة للوظيفة - الاستقلالية، وتنوع المهارات، وهوية المهمة، وأهمية المهمة، والتغذية الراجعة - هي جوانب موضوعية وقابلة للقياس وقابلة للتعديل من العمل تدعم الحالات النفسية المقصودة وبالتالي تشجع النتائج الشخصية والمهنية المواتية (Aloysius, 2011)

يجب تشجيع العمال على تقديم مدخلات خلال عملية اتخاذ القرارات لزيادة رضا العمل. العمال الذين يعتقدون أن لديهم كلمة في القرارات يكونون أكثر التزامًا بالمنظمة. لإنشاء تداخلات أكثر فعالية لرفع رضا العمل والالتزام التنظيمي برفاهية الموظفين، فمن الضروري أن ننظر في التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للبيئة العملية والصفات الفردية (Karnataka, 2021)

ترتبط نسبة الانخراط الأقل للعمال بشكل وثيق برضا العمل العالي. لذلك، يجب أن يكون الحفاظ على رضا العمل للموظفين أولوية قصوى لجميع أصحاب العمل. فإذا أرادت الإدارة تقليل معدلات التحول، يجب أن تعمل بنشاط على تعزيز الجوانب المرتبطة بالوظيفة (Basuki & Elmi, 2023)

لقد كان العمل الحر، أو "العمل بالمحفظة"، اتجاهًا راسخًا منذ فترة طويلة في صناعة الصحافة. ومع ذلك، فإن نسبة العمال المستقلين قد ارتفعت بشكل ملحوظ خلال فترة الثمانينات، بغض النظر عن التفاوتات بين الدول والأقسام

الفرعية للإعلام. في هولندا اليوم، تمثل العمال المستقلين ثلثي القوة العاملة؛ يتم ملاحظة أرقام مماثلة في أستراليا وفي جميع أنحاء أوروبا (Deuze, 2009)

يبحث العديد من الصحفيين المستقلين عن وظائف بدوام جزئي في العلاقات العامة. يمكن للشخص أن يفترض أولاً أن الضغط المالي يجبر الصحفيين على محاولة هذا التوازن. نظرًا لأنه يصبح من الصعب على الصحفيين دعم أنفسهم فقط من خلال تقاريرهم، فإن الصحفيين المستقلون في كثير من الأحيان يبحثون عن وظائف بدوام جزئي في الصناعات المرتبطة، بما في ذلك العلاقات العامة والتعليم والاستشارات والإعلان (Koch & Obermaier, 2014).

في عام ٢٠٠٨، كان أكثر من ثلث (٢٧٪) من الصحفيين المحترفين في فلاندرز صحفيين مستقلين. ومع ذلك، ليسوا جميعًا ضحايا للوظائف غير الآمنة. ادعى فقط ٢٥٪ من الصحفيين الفلمنكيين الذين ذكروا العمل الحر كمهنتهم الرئيسية في عام ٢٠٠٨ أنهم "مضطرين من جراء الضرورة" لاختيار هذا الوضع الوظيفي (Raeymaeckers et al., 2020)

يشير ذلك إلى أن العديد من العاملين الذاتيين قرروا العمل لأنفسهم. دافعهم الرئيسي وراء قراراتهم هو رغبتهم في الاستقلال الأكبر والحكم الذاتي على حياتهم المهنية. وقد أثر هذا الأمر على اختيار ثلثي المستجيبين (68٪) للعمل كعمال مستقلين و (٢٨٪) للحصول على مزيد من السيطرة على توازن حياتهم العملية. بالإضافة إلى ذلك، ذكر واحد من كل خمسة عمال مستقلين (٢١٪) أن رغبتهم في العمل لأنفسهم تأثرت بالمال (Raeymaeckers et al., 2020)

على الرغم من أن هناك ارتفاعًا حديثًا في عدد الصحفيين الذين يعملون في مجال العلاقات العامة، إلا أنه لم يتم إجراء بحوث كثيرة حول الصحفيين في العلاقات العامة - الصحفيين المستقلين الذين يشاركون في العلاقات العامة كمهنة ثانوية (Koch & Obermaier, 2014)

٢,١ مشكلة البحث

يتأثر رضا الموظفين العاملين تحت مظلة الإعلام بعدد من المتغيرات، تتراوح بين العوامل الديموغرافية، مثل العمر والعرق والجنس، الحالة الاجتماعية، إلى الميول السياسية والاستقلال الوظيفي في العمل والدعم التنظيمي المدرك ونوع عقد العمل والأمان الوظيفي ومستوى الدخل وتوازن العمل والحياة. لذا، يهدف هذا البحث إلى تحديد العوامل التي تؤثر

على رضا العمل بين الصحفيين والموظفين الفنيين والإداريين في مكاتب عملهم - تحديدًا، في شركات الإعلام في مدينة الرياض - وتحديد الدوافع الرئيسية لأولئك الذين يتبعون العمل الحر.

٣,١. أهمية الدراسة

- بشكل ملحوظ، لم يتم العثور على دراسات تحاول تحديد العوامل التي تؤثر على رضا العمل لدى الصحفيين والموظفين الفنيين والإداريين في مكاتب عملهم في شركات الإعلام في مدينة الرياض.

- خرجت هذه الدراسة لتحديد الأسباب الرئيسية التي تحفز الصحفيين والموظفين الفنيين والإداريين على ممارسة العمل الحر

- يمكن أن تساعد هذه الدراسة شركات الإعلام في إنشاء استراتيجيات لتحسين رضا موظفيها.

٤,١. هدف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد العوامل التي تؤثر على رضا العمل لدى الصحفيين والموظفين الفنيين والإداريين الذين يعملون في شركات الإعلام في مدينة الرياض.

٥,١. أسئلة الدراسة

هناك سؤالان رئيسيان يوجهان هذه الدراسة:

ما هي العوامل التي تؤثر على رضا العمل لدى الصحفيين والموظفين الفنيين والإداريين في مكاتب عملهم في شركات الإعلام؟

ما هي الدوافع التي تؤدي بالصحفيين والموظفين الفنيين والإداريين إلى ممارسة العمل الحر؟

الفصل الثاني: الدراسات السابقة

١,٢. استراتيجية البحث

تم العثور على الدراسات السابقة في هذا الاستعراض السريع عن طريق البحث عن مصطلحات "رضا العمل" و "الصحفيون" و "وسائل الإعلام" و "مكان العمل" و "العمل الحر" في قواعد بيانات PubMed و Google Scholar. تم إيلاء اهتمام خاص للعثور على الدراسات التي أجريت خصيصًا في سياق اللغة الإنجليزية. كانت الفترة التي تم البحث عنها هي الخمس سنوات الأخيرة أو بين عامي ٢٠١٩ و ٢٠٢٤ هي الفترة الوحيدة التي كانت تنطبق عليها معايير البحث - الحاجة إلى تحديد الحجج الأحدث أدت إلى هذا النطاق الزمني. خلال إجراء إجراءات البحث، تم استبعاد الأوراق النظرية والأطروحات غير المنشورة أو المنشورة والمشتورات المعروضة في الكتب. بالإضافة إلى ذلك، تم السماح فقط بدراسات الاستطلاع النوعية والكمية الأولية، والمراجعات النظامية، والتحليلات الأولية لتلبية المعايير. تم تضمين الدراسات ذات الوصول الكامل. ركزت استراتيجية البحث على تقييم أكثر دقة من خلال النظر في العناوين والملخصات والمحتوى والمقالات المكررة. في النهاية، تم اختيار خمسة عشر ورقة لتكون مدرجة في هذا الاستعراض

٢,٢.٩. عرض الدراسات السابقة

١,٢,٢. العوامل التي تؤثر على رضا العمل

أجريت دراسة سابقة في هذا المجال البحثي " لتقييم القدرات الحالية للصحافة وتحديد الفجوات المعرفية الرئيسية في مصر والسعودية والكويت أثناء دراسة طبيعة مصادر الأخبار التي توفر هذه البيانات وكيفية تعامل الصحفيين مع هذه المصادر فيما يتعلق بالمرجات التي ينتجونها " (Alhuntushi & Lugo-Ocando, 2020)

أظهرت نتائج الدراسة أن هناك العديد من الأسباب التي تجعل التقارير العلمية والإحصائية في هذه الدول غير كافية، بما في ذلك نقص الصحفيين المؤهلين وذوي الخبرة والاهتمام المنخفض للجمهور بعلم الأخبار. ومع ذلك، فتشير هذه النتائج إلى أن هناك مجال لتعزيز القدرات الإقليمية وتطوير تدخلات مفيدة وذلك لتحسين مشاركة الجمهور مع

الإحصائيات بشكل خاص وعلم الأخبار بشكل عام، يجب على الشركات في هذا المجال تطوير رؤيتها بشكل أكبر وتنقيح أساليبها لتكون أكثر دقة ونجاحاً. (Alhuntushi & Lugo-Ocando, 2020).

في دراسة أخرى، تم استخدام استبيان يتألف من ٤٥ بنداً لإجراء مقابلات شخصية معمقة مع ٣٧ صحفياً في الكويت للتعرف على آرائهم حول مهنتهم والأخلاقيات والسلوك العام للمجتمع الكويتي. ووفقاً للنتائج، يتمثل معظم الصحفيين في الكويت في الرجال الذين يحملون درجة البكالوريوس. بالإضافة إلى ذلك، أبلغ ٨٩,٢٪ من الصحفيين الذين شاركوا في الدراسة أنهم يرغبون في الحصول على تدريب إضافي. من حيث رضا العمل، أبلغ أكثر من ثلثي الصحفيين أنهم يشعرون بالسعادة بشكل معتدل مع جهات عملهم. (AlSalem, 2020).

أجرت دراسة في غانا استطلاعاً كمياً لفحص أداء العمل ورضا الوظيفة للصحفيين العاملين. على وجه الخصوص، وقد استخدم الاستطلاع آراء الصحفيين والممارسين في وسائل الإعلام حول العوامل الرئيسية التي تؤثر على أداء مسؤولياتهم المهنية. كشف الاستطلاع أن معظم الصحفيين في المنطقة لديهم خبرة كبيرة في مجالهم، ويعملون في كثير من الأحيان كمراسلين ومقدمين للأخبار. أما من حيث الخلفية التعليمية، تتراوح الصحفيين الذين استطلعت آراؤهم في المنطقة بين خريجي المدارس الثانوية وحملة درجة الماجستير. ومن بين الجميع أبلغ ٨٠٪ أنهم راضون عن اختيارهم للمهنة ولكنهم غير راضين عن أجورهم المنخفضة ونقص الأمان الوظيفي. (Kabah et al., 2019).

تم إجراء تحقيقاً إضافياً في العلاقة بين التحرش الجنسي ورضا العمل في مجال الصحافة وذلك في ستة عشرة بلداً ودولة واحدة في إفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، تتجاوز النتائج المعتقدات الشائعة بأن هناك قليلاً من حالات التحرش الجنسي "الحقيقية" ذات الآثار الضارة وتظهر أن كل من أشكال التحرش اللفظي والجسدي شائعة وغير مبلغ عنها ولها تأثير على رضا العمل.

سجلت دول إفريقيا جنوب الصحراء الكبرى أعلى معدلات لحالات التحرش الجنسي وأقل رضا العمل وكانت حالات التحرش الجنسي أقل، وكان رضا العمل أكبر في جنوب شرق آسيا. كان يُنظر إلى الرجال على أنهم يمتلكون مستويات أعلى من المساواة بين الجنسين ورضا العمل من النساء. كما اظهرت النتائج أيضاً كيف يحافظ التفاوت في السلطة على التسلسل الهرمي بين الجنسين (Blumell et al., 2023).

تعتبر مهن الصحافة غير اعتيادية للنساء في المجتمعات العربية (Mellor, 2019). على الرغم من أنهن يقاربن الذكور في إعداد وتحرير التقارير، إلا أن الصحفيات النسائيات في مصر ما زالن يواجهن التمييز من الحكومة والمجتمع

بشكل عام. يشمل ذلك الاختلافات في التعويضات، والتحرش الجنسي، والتفاعلات المحترقة في مكان العمل، والتحديات في التوفيق بين العمل والالتزامات الشخصية، ومهام العمل التمييزية (Ismail 2019)

البحث الأخير "يستعرض التصورات والتوقعات واحتياجات الدعم للصحفيين في ألمانيا والمملكة المتحدة، أكبر بلدين أوروبيين بأعداد كبيرة من الصحفيين العاملين." زعم الصحفيون، بشكل خاص، أنهم تعاملوا في كلا البلدين مع العمل العاطفي بشكل رئيسي من خلال استخدام رأس المال النفسي الخاص بهم. أظهرت رضا الموظفين في ألمانيا زيادة عملية مع الدعم الاجتماعي والإشرافي. ومع ذلك، ففي المملكة المتحدة هناك صعوبة من الحصول على دعم اجتماعي بسبب فإن ثقافة غرفة الأخبار وجهل المديرين أحياناً بمتطلبات العمل. (Šimunjak & Menke, 2023).

٢,٢,٢. العوامل الدافعة لمغادرة عمل الصحافة

أجرى بيرسيفال (٢٠١٩) دراسة حول استدامة المهنة والتقاعد الطوعي بين الصحفيين البريطانيين. شملت عينة الدراسة ٨٠ رجلاً وامرأة تركوا وظائفهم في شركات الإعلام ليعملوا في مهن أخرى. ووفقاً لنتائج بيرسيفال (٢٠١٩)، فإن العوائق المنهجية والتمييز الذي يعتمد على الجنس، الذي يعتبر متأصل في ثقافة الصحافة والممارسات والاتجاهات، هي الأسباب الرئيسية لانخفاض رضا العمل وترك المهنة للعمل في مجالات أخرى. يتطلب فهم العوامل الكامنة التي تحفز الصحفيين على ترك المهنة ومتابعة أعمال أخرى بحاجة إلى بحث إضافي.

ومن الدراسات المفيدة في هذا الصدد تلك التي أجريت في ماليزيا، حيث تم اختيار ستة صحفيين للمقابلة. ظهرت أربعة مواضيع رئيسية من البحث كما هو ضروري لمنع الصحفيين من جيل المليونير من ترك وظائفهم: (١) الفرص للتقدم المهني، (٢) التعويض المرضي، (٣) التوازن بين العمل والحياة، و (٤) العدالة التنظيمية. (Haidir et al., 2023) اما بالنسبة ل Bai et al. (2022) فإن الإشراف السيئ والإرهاق العاطفي والسياسات التنظيمية لها تأثير إيجابي على النية بالتحول وتزيد من فرص مغادرة العمل. بالإضافة إلى ذلك، فإن انتهاك العقد النفسي والتحول مرتبطان بشكل كبير حيث أظهرت الأبحاث أنه عندما لا تحافظ المؤسسة على وعودها ولا تقوم بأداء ما هو متوقع منها، يكون الموظفون أكثر عرضة للمغادرة (Bai et al., 2022)

على العكس من ذلك، عندما يشعر الموظفون بأن المؤسسة تدعم مسارهم المهني ومالياتهم، فإنهم أقل عرضة للنظر في الرحيل، مما يزيد من ثقتهم في المؤسسة ويقلل من الغياب ومعدلات الاستقالة لديهم. ومن الجدير بالذكر أن التعويض

غير المناسب سيؤثر على العامل، ومع انخفاض الأجور، ستنخفض رغبة العامل في البقاء في الشركة (Bai et al., 2022)

وقد وجدت دراسة أخرى أن التمتع في مكان العمل والنية بالتحول مرتبطان بشكل إيجابي ، حيث يسبب التمتع في مكان العمل الضغط، مما يزيد من فرص نية التحول وبالتالي مغادرة الموظفين للمنظمة. ومع ذلك، إذا زادت نسبة الاستقالة لدي الموظفين، فسيكون لذلك تأثير سلبي على الأداء التنظيمي. (Paul & Kee, 2020).

بينما كان رضا العمل والتوازن بين العمل والحياة متبادل بصورة ايجابية، حيث أن الموظفين الذين يعانون من عدم التوازن بين العمل والحياة أكثر عرضة للتخطيط لمغادرة وظائفهم، مما يقلل من دافعيتهم وأدائهم (Abdien, 2019). استكشفت دراسة أخرى المعتقدات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في قطاع الصحافة ومقارنتها برضا العمل وتجارب التحرش الجنسي كانت دراسة أخرى قدمت إسهامًا مميزًا. تم إجراء العديد من الأبحاث حول التفاوت بين الجنسين في الصحافة، بما في ذلك التفاوت في الأجور، وتصورات الأدوار المنحصرة بالجنس، ونقص الفرص القيادية، والالتزامات المنزلية الغير متناسبة (Andi & Nielsen, 2020; De Vuyst & Raeymaeckers, 2019; Knowles, 2020).

وفقًا لدراسة أحدث، فإن المخاوف ذات الصلة بالجنس جعلت النساء أقل رضا عن مهنتهم من الذكور وأكثر عرضة لترك الصحافة بعد خمس سنوات (Weaver et al., 2019).

أجرت دراسة تحقيقًا حول أسباب وتأثيرات التحول الوظيفي من الصحافة إلى العلاقات العامة بين الصحفيين الألمان الذين اتخذوا الانتقال الدائم. تشير النتائج إلى أن أسباب التغيير في التوظيف يمكن تقسيمها إلى فئتين: (١) الدافع مقابل عوامل الجذب (أي أن يتم جذب الأشخاص إلى وظائف العلاقات العامة بسبب جاذبية الميدان مقابل أن يتم طردهم من الصحافة بسبب ظروف العمل غير المواتية) و (٢) العوامل الصحية مقابل الدوافع (أي المكافآت الوظيفية الجوهرية مقابل الوظائف الوظيفية الخارجية). وبالإضافة إلى ذلك، تظهر الدراسة أن الأشخاص الذين لديهم خلفية صحفية ويعملون الآن في العلاقات العامة يعانون من صراع بين الأدوار لأن مفهومهم الصحفي يتعارض مع معايير العلاقات العامة المحددة (Viererbl & Koch, 2019) .

الفصل الثالث: منهج البحث

١,٣. منهج وأساليب البحث

تتقدم البحوث الكمية عن طريق جمع البيانات الرقمية وتعريض تلك البيانات للتحليل الإحصائي. تضع التقنيات الكمية الكثير من التركيز على استخدام التكنولوجيا، خاصة البرمجيات الحاسوبية، لإجراء استطلاعات أو استبيانات وبالتالي جمع البيانات الإحصائية. يساعد تحليل البيانات الكمية الباحث في شرح علاقة معينة أو استقراء النتائج التي توصل إليها في إعدادات أخرى. ويشار إلى جمع كافة البيانات في نقطة واحدة في الزمن على أنه تصميم مقطعي (Polit & Beck, 2020). استخدمت هذه الدراسة نهجاً كمياً، وهو أسلوب غير تجريبي، وتصميم مقطعي وصفي.

٢,٣. العينة

اجريت هذه الدراسة للتعرف على وسائل الإعلام والشركات المستقلة في مدينة الرياض، بالمملكة العربية السعودية. شملت عينة الدراسة الصحفيين وكافة العاملين الآخرين في قطاع الإعلام، بما في ذلك العاملين التقنيين والإداريين مثل مهندسي الإضاءة والصوت والبث والمخرجين. كان التركيز على الاستوديوهات (الداخلية والخارجية)، والمصورين، والمحريين، ومنسقي المشاريع، وصنّاع البرامج، وموظفي العلاقات العامة، والمذيعين، والمراسلين. استخدمت استراتيجية عينة الملائمة، وهي استراتيجية عينة غير احتمالية تختار وحدات العينة بناءً على ما هو أكثر إمكانية الوصول إليه بالنسبة للباحث (Polit & Beck, 2020) وقد تم استخدام استراتيجية العينة الملائمة في هذه الدراسة.

٣,٣. ادوات البحث

جمعت هذه الدراسة البيانات باستخدام استبيان. تم توزيع هذا الاستبيان الذي يتضمن أسئلة مغلقة وأسئلة مفتوحة على العينة المستهدفة. يتكون الاستبيان من ٥٧ سؤالاً مقسماً إلى ثلاثة أقسام (انظر الملحق ١). يحتوي القسم الأول على أسئلة حول المعلومات الديموغرافية والمعلومات الأخرى ذات الصلة. بالتحديد، يحتوي القسم الأول على ١١ سؤالاً في الفئات التالية: الجنسية، الجنس، العمر، مستوى التعليم، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، نوع العقد، ساعات العمل اليومية، الدخل الشهري، المنصب الحالي، وحالة التأمين الصحي. يحتوي القسم الثاني على ٣٦ سؤالاً مغلقة مصممة لقياس رضا الموظفين عن العمل. وآخر سؤال يسأل عما إذا كان المشاركون يفضلون العمل كعمّال حرّين، وإذا كانت

الإجابة بنعم، يُوجّه المشاركون إلى القسم الثالث. يحتوي هذا القسم النهائي على عشرة أسئلة حول العوامل التي تحفز الموظفين على العمل كعمال حرّين. هناك سبعة أسئلة مغلقة، وآخر ثلاثة مفتوحة. تمت ترجمة الاستبيان إلى اللغة العربية. وبالتالي، تم اختباره من قبل خبراء البحث لقياس موثوقية وصحة الأسئلة. استنادًا إلى تغذية العودة الخاصة بالتحقق من الوجهة الخاصة بالخبراء، تم إجراء تعديلات.

٤,٣ جمع البيانات

تم التواصل مع العينة المقصودة من خلال مجموعات واتساب الشركات الإعلامية الرسمية. تم طلب منهم أولاً ملء استمارات الموافقة الأخلاقية. بمجرد الحصول على الموافقة، تم منح المشاركين الوصول إلى الاستبيان عبر الإنترنت من خلال نماذج Google لغرض إكمال الاستبيان الذاتي. تم تعيين رابط الاستبيان لاستقبال الردود حتى الحصول على عينة كافية.

٥,٣ تحليل البيانات

تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار ٢٥ للبيانات المحولة. ولتحليل رضا العمل، تم استخدام مقياس ليكرت الذي يتألف من خمس نقاط، حيث يعني الرقم واحد "أعارض بشدة"، والرقمان "أعارض"، والرقم الثلاثة "محايد"، والرقم الأربعة "أتفق"، والرقم الخمسة "أوافق بشدة" لتقييم مستوى رضا المستجيبين في القسم الثاني.

قسم الباحث الدرجات إلى ضعيفة (أقل من ٥٠٪)، ومتوسطة (بين ٥٠-٧٥٪)، وعالية (أكثر من ٧٥٪). طلب قسم العمل كعمال حرّين إجابات "نعم" أو "لا"، حيث يكسب "نعم" نقطة ويكسب "لا" نقطة صفرية. الأسئلة الثلاثة الأخيرة في القسم الثالث مفتوحة ومصنفة استنادًا إلى إجابات المشاركين عن طريق قياس تكرار الإجابات ثم النسبة المئوية العامة. استخدم الكاتب اختبار a t-test و ANOVA لإيجاد العلاقة بين مستويات الرضا الوظيفي والبيانات الديموغرافية.

الفصل الرابع: النتائج

٤, ١ البيانات الديموغرافية

استجاب ما مجموعه ٧٨ مشاركًا لاستطلاعنا. استنادًا إلى الجدول ١، تم وصف البيانات الديموغرافية للمشاركين. كان معظم المشاركين في الفئة العمرية من ٣١ إلى ٤٠ عامًا. (n=45, 57%) وكان أكثر من نصف المشاركين من السعوديين (n=54, 69%) والذكور. (n=45, 75 %). كانت درجة البكالوريوس هي الأكثر بين جميع المشاركين (n=51, 65%) ، وكانوا متزوجين (n=52, 66%)

تباينت سنوات الخبرة بين المشاركين حيث عمل ((n=37, 47%) فمنهم لأكثر من عشر سنوات، وعمل (n=62, 79%) ، وعمل بدوام كامل (n=62, 79%) والبعض عمل لمدة ٨ ساعات (n=54, 69%) . وبشكل ملحوظ كانت نسبة (n=30, 38%) من المشاركين يتلقون دخل شهري ما بين ٥٠٠٠ إلى ١٠٠٠٠ ريال سعودي. كانت المناصب الحالية للمشاركين المشمولين فني وإداري وصحفي ، وكانت النسب على التوالي (n=42, 53%)، (n=25,32 %)، (n=11, 14%). من ناحية أخرى، كان حوالي (n=21, 26%) من المشاركين ليس لديهم تأمين صحي، وكان (n=57, 73%) لديهم تأمين صحي.

جدول ١ : البيانات الديموغرافية

N	%	
		العمر
19	24.4	٢٠ إلى ٣٠
45	57.7	٣١ إلى ٤٠
14	17.9	٤١ إلى ٥٠
		الجنسية
54	69.2	سعودي
24	30.8	غير سعودي
		الجنس
33	42.3	انثى
45	57.7	ذكر
		المستوى التعليمي
4	5.1	دبلوم
51	65.4	بكالوريوس
11	14.1	ماجستير
2	2.6	دكتوراه
10	12.8	اخرى
		الحالة الاجتماعية
20	25.6	اعزب
52	66.7	متزوج
6	7.7	منفصل/ ارملة

سنوات الخبرة		
أقل من سنة		
1-3 سنوات	14.1	11
3-5 سنوات	16.7	13
5-10 سنوات	9.0	7
10-15 سنوات	12.8	10
أكثر من 15 سنوات	47.4	37
نوع العقد		
دوام كلي	79.5	62
دوام جزئي	11.5	9
حسب الحاجة	9.0	7
ساعات العمل اليومية		
6 ساعات	11.5	9
8 ساعات	69.2	54
12 ساعة	19.2	15
الدخل الشهري		
أقل من 5000 ريال سعودي	20.5	16
5000-10000 ريال سعودي	38.5	30
10000-20000 ريال سعودي	30.8	24
أكثر من 20000 ريال سعودي	10.3	8
المنصب الحالي		
فني	32.1	25
إداري	53.8	42
صحفي	14.1	11
هل لديك تأمين صحي		
لا	26.9	21
نعم	73.1	57

٢,٤. مستوى الرضا عن العمل

يظهر جدول (٢) أنه لم يتم العثور على بيانات هامة من بين جميع إجابات الأسئلة حول مستوى الرضا عن العمل.

إلا أنه قد تبين أن نسب كل إجابة وفقاً للجدول التالي:

جدول ٢. إجابات الرضا عن العمل

		البيانات					نسبة % الرضا	Chi-square	
		لا اوافق بشدة	لا اوافق	محايد	اوافق	اوافق بشدة		X ²	قيمة P-
1	أشعر أنني انتقاضي أجر عادل مقابل العمل الذي أقوم به	N 13 % 16.7 %	16 20.5 %	30 38.5 %	8 10.3 %	11 14.1 %	56.923 1	18.7 95	0.001
2	هناك فرصة ضئيلة جداً للترقية في وظيفتي	N 11 % 14.1 %	16 20.5 %	30 38.5 %	11 14.1 %	10 12.8 %	58.205 1	18.0 26	0.001
3	مشرفي مؤهل تماماً للقيام بعمله	N 9 % 11.5 %	9 11.5 %	17 21.8 %	16 20.5 %	27 34.6 %	71.025 6	14.0 51	0.007
4	أنا غير راض عن المزايا التي أحصل عليها	N 19	17	32	9	1			0.000

		%	24.4%	21.8%	41.0%	11.5%	1.3%	48.7179	34.564	
5	عندما أقوم بعمل جيد، احصل على التقدير الذي يجب أن احصل عليه مقابل ذلك	N	11	13	35	11	8	57.9487	30.974	0.000
		%	14.1%	16.7%	44.9%	14.1%	10.3%			
6	العديد من قواعدا وإجرائاتنا تجعل القيام بعمل جيد أمراً صعباً	N	18	15	30	12	3	51.5385	24.692	0.000
		%	23.1%	19.2%	38.5%	15.4%	3.8%			
7	أحب الأشخاص الذين اعمل معهم	N	8	3	28	17	22	70.7692	26.487	0.000
		%	10.3%	3.8%	35.9%	21.8%	28.2%			
8	أشعر أحياناً أن وظيفتي لا معنى لها	N	41	13	16	4	4	38.7179	59.051	0.000
		%	52.6%	16.7%	20.5%	5.1%	5.1%			
9	تبدو عملية الإتصال جيدة داخل المنظمة	N	9	12	26	16	15	64.1026	10.590	0.032
		%	11.5%	15.4%	33.3%	20.5%	19.2%			
10	الزيادات قليلة جداً ومتباعدة	N	7	10	34	18	9	63.0769	31.615	0.000
		%	9.0%	12.8%	43.6%	23.1%	11.5%			
11	اولئك الذين يقومون بعمل جيد لديهم فرصة عادلة للترقية	N	11	11	30	15	11	61.0256	17.385	0.002
		%	14.1%	14.1%	38.5%	19.2%	14.1%			
12	مشرفي غير عادل معي	N	30	20	17	5	6	43.8462	27.769	0.000
		%	38.5%	25.6%	21.8%	6.4%	7.7%			
13	إن المزايا التي تقدمها جيدة بقدر ما تقدمه معظم المنظمات الأخرى	N	9	13	33	16	7	59.7436	27.385	0.000
		%	11.5%	16.7%	42.3%	20.5%	9.0%			
14	لا اشعر أن العمل الذي أقوم به موضع تقدير	N	22	19	25	8	4	47.9487	21.359	0.000
		%	28.2%	24.4%	32.1%	10.3%	5.1%			
15	نادراً ما يتم عرقلة الجهود التي أبذلها للقيام بعمل جيد بسبب الروتين	N	11	17	20	15	15	61.5385	2.769	0.597
		%	14.1%	21.8%	25.6%	19.2%	19.2%			
16	أجد أنني يجب أن اعمل بجد أكبر في وظيفتي بسبب عدم كفاءة الأشخاص الذين أعمل معهم	N	13	15	28	12	10	57.6923	13.154	0.011
		%	16.7%	19.2%	35.9%	15.4%	12.8%			
17	أحب القيام بالأشياء التي أقوم بها في العمل	N	4	5	21	18	30	76.6667	31.359	0.000
		%	5.1%	6.4%	26.9%	23.1%	38.5%			
18	أهداف هذه المنظمة غير واضحة بالنسبة لي	N	20	17	24	7	10	52.3077	12.641	0.013
		%	25.6%	21.8%	30.8%	9.0%	12.8%			
19	أشعر بعدم التقدير من قبل المنظمة عندما أفكر في ما يدفعونه لي	N	14	24	26	6	8	52.3077	21.231	0.000
		%	17.9%	30.8%	33.3%	7.7%	10.3%			
20	يتقدم الناس هنا بالسرعة التي يتقدمون بها في أماكن أخرى	N	10	19	29	13	7	56.9231	19.436	0.001
		%	12.8%	24.4%	37.2%	16.7%	9.0%			
21	يظهر مشرفي القليل جداً من الاهتمام بمشاعر المرؤوسين	N	18	18	25	10	7	52.3077	13.154	0.011
		%	23.1%	23.1%	32.1%	12.8%	9.0%			
22	إن حزمة المزايا التي لدينا عادلة	N	9	14	33	12	10	60	25.205	0.000
		%	11.5%	17.9%	42.3%	15.4%	12.8%			
		N	10	15	33	12	8			0.000

2 3	هناك القليل من المكافآت لأولئك الذين يعملون هنا	%	12.8 %	19.2%	42.3%	15.4 %	10.3%	58.205 1	25.9 74	
2 4	لدي الكثير لأقوم به في العمل	N	4	12	29	15	18	67.948 7	21.3 59	0.000
		%	5.1%	15.4%	37.2%	19.2 %	23.1%			
2 5	أنا استمتع مع زملائي في العمل	N	11	12	31	11	13	60.769 2	19.1 79	0.001
		%	14.1 %	15.4%	39.7%	14.1 %	16.7%			
2 6	كثيراً ما أشعر أنني لا أعرف ما الذي يحدث في المنظمة	N	3	1	17	11	46	84.615 4	84.5 64	0.000
		%	3.8%	1.3%	21.8%	14.1 %	59.0%			
2 7	أشعر بالفخر أثناء قيامي بعملي	N	9	14	23	9	23	65.897 4	12.7 69	0.012
		%	11.5 %	17.9%	29.5%	11.5 %	29.5%			
2 8	أشعر بالرضا عن فرص زيادة راتبي	N	5	8	22	19	24	72.564 1	18.7 95	0.001
		%	6.4%	10.3%	28.2%	24.4 %	30.8%			
2 9	أنا اتقبل مشرفي	N	7	5	16	22	28	75.128 2	24.4 36	0.000
		%	9.0%	6.4%	20.5%	28.2 %	35.9%			
3 0	لدي الكثير من العمل الورقي	N	22	15	27	7	7	50.256 4	20.4 62	0.000
		%	28.2 %	19.2%	34.6%	9.0%	9.0%			
3 1	لا أشعر أن جهودي تتم مكافأتها بالطريقة التي ينبغي أن تكون عليها	N	7	23	24	15	9	58.974 4	15.5 90	0.004
		%	9.0%	29.5%	30.8%	19.2 %	11.5%			
3 2	أنا راض عن فرصتي في الترقية	N	10	13	27	13	15	62.564 1	11.23 1	0.024
		%	12.8 %	16.7%	34.6%	16.7 %	19.2%			
3 3	هناك الكثير من المشاحنات والشجار في العمل	N	30	8	22	11	7	48.974 4	25.7 18	0.000
		%	38.5 %	10.3%	28.2%	14.1 %	9.0%			
3 4	عملي ممتع	N	4	3	20	19	32	78.461 5	38.0 26	0.000
		%	5.1%	3.8%	25.6%	24.4 %	41.0%			
3 5	لم يتم شرح مهام العمل لشكل كامل	N	24	12	24	9	9	51.538 5	15.4 62	0.004
		%	30.8 %	15.4%	30.8%	11.5 %	11.5%			

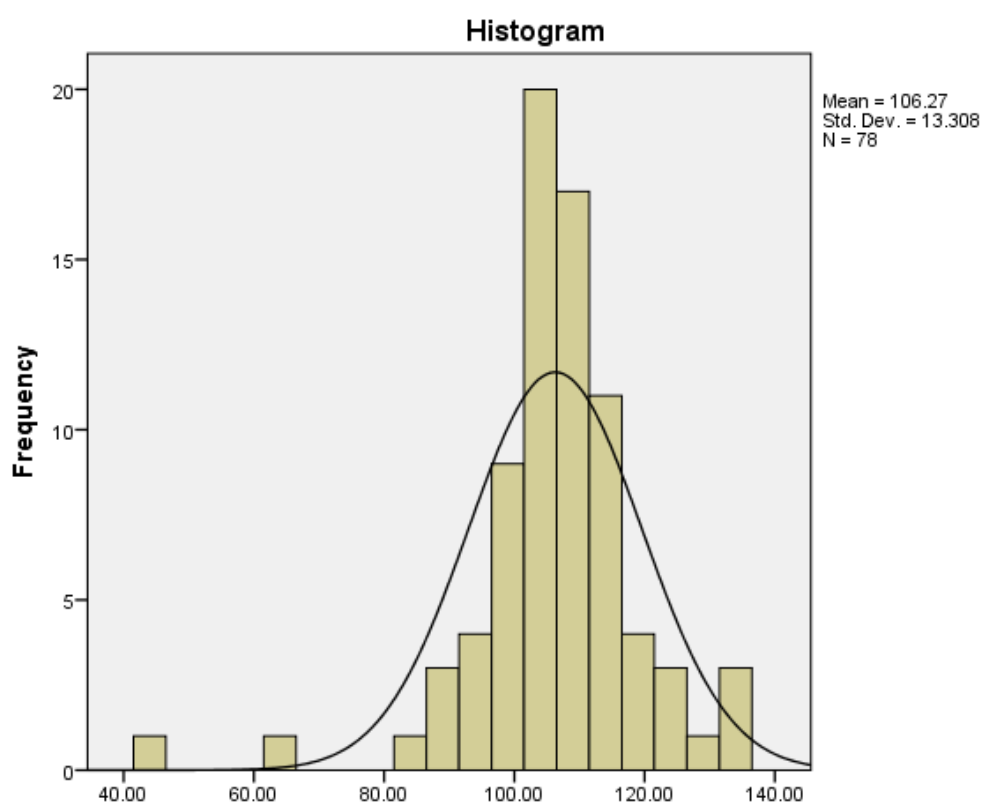
كان مستوى رضا المشاركين عن العمل بمتوسط (92%, n= 72). حيث كانت هناك بيانات قيمة متمثلة في قيمة

$P < 0.001^*$ ، والمتوسط + الانحراف المعياري = ١٠٦,٢٦٩ + ١٣,٣٠٨. انظر جدول (٣) وشكل (١)

جدول ٣: مستوى رضا العمل

مستوى رضا العمل			Chi-square	
	N	%	X2	P-value
ضعيف	3	3.8	122.08	<0.001*
متوسط	72	92.3		
مرتفع	3	3.8		
المجموع	78	100.0		
المتوسط	44-136			
+ المتوسط الانحراف المعياري	106.269+13.308			

شكل ١. مستوى الرضا عن العمل



٣, ٤ العمل الحر

استنادًا إلى البيانات المحللة فإن ما نسبة (n= 52, 66%) من المشاركين يفضلون العمل الحر بينما كانت نسبة (n=26, 33%) لا يفضلون ذلك. ومع ذلك، من بين إجمالي الـ ٥٢، كان (n=43, 82%) يفضلون العمل كعمال حر داخل منظماتهم، و (n=37, 71%) يحصلون على المزيد من الفوائد من العمل الحر، و (n= 34, 71%) يعتقدون أن العمل الحر يتطلب ساعات أقل من العمل في منظماتهم. بالإضافة إلى ذلك فإن نسبة (n= 35, 67%) يحصلون على دخل أكبر عند العمل الحر، و (n=32, 61%) يعتقدون أن العمل الحر لا يؤثر سلبًا على أدائهم في المنظمة. و فيما يتعلق بالعلاقة بين عملهم في المنظمة وعملهم كمستقلين نجد انه و بشكل ملحوظ (n=27, 51%) لا، بينما اجاب (n=25, 48%) نعم. وأخيرًا، فإن ما يقارب (n=34, 65%) لم يستخدموا نفس المعدات والمواد المقدمة من قبل منظماتهم في عملهم الحر، بينما ذكر (n=18, 34%) انهم استخدموها.

جدول ٤. العمل الحر

هل تفضل العمل الحر؟		
لا	26	33.3
نعم	52	66.7
هل تفضل العمل كمستقل داخل مؤسستك؟		
لا	9	17.3
نعم	43	82.7
هل تحصل على فوائد أكثر من العمل الحر؟		
لا	15	28.8
نعم	37	71.2
هل ساعات العمل الحر أقل من ساعات العمل في مؤسستك؟		
لا	18	34.6
نعم	34	65.4
هل تحصل على دخل أكبر عند العمل كمستقل؟		
لا	17	32.7
نعم	35	67.3
هل تعتقد أن العمل الحر يؤثر سلباً على أدائك داخل المنظمة؟		
لا	32	61.5
نعم	20	38.5
هل هناك علاقة بين عملك في المنظمة وعملك كمستقل؟		
لا	27	51.9
نعم	25	48.1
هل تستخدم نفس المعدات والمواد التي توفرها مؤسستك في عملك كمستقل؟		
لا	34	65.4
نعم	18	34.6

ان العدد الإجمالي للمشاركين الذين أجابوا على الأسئلة المفتوحة ٤٦. انظر الجدول ٥. كان المشاركون مستقلين بشكل رئيسي بسبب قضايا الدفع والدخل (العدد = ٢٦، ٥٦٪). الميزة التي يحصل عليها المشاركون من العمل الحر هي كونهم قادة ويتمتعون بالسلطة الكاملة (العدد = ١٨، ٣٩٪). التوصية العليا لتحسين المنظمة لزيادة رضا الموظفين هي زيادة التقدير والاعتراف (ن = ١٥، ٣٢٪).

جدول ٥. تصنيف الأسئلة المفتوحة

س ١٠. توصيات لتحسين المنظمة لزيادة رضا العاملين	س ٩. المزايا التي يحصل عليها المشاركون من العمل الحر	س ٨. أهم الأسباب التي دفعت المشاركين للعمل الحر
١. التعاون N= 6 (13%)	١. زيادة الرواتب N= 14 (30%)	١. مشاكل الدفع والدخل المادي N= 26 (56%)
٢. تحسين المؤهلات والتدريب N= 6 (13%)	٢. ان اكون قائد و اتمتع بالسلطة الكاملة N= 18 (39%)	٢. الإستقلالية العالية والإبداع في العمل N= 10 (21%)
٣. تطبيق العدالة والمكافآت التحفيزية N= 7 (15%)	٣. المزيد من العلاقات واكتساب الخبرة N= 8 (17%)	٣. الحصول على التقدير ومرونة الوقت N= 5 (11%)
٤. التقدير والاهتمام N= 15 (32%)	٤. لم احصل على أي مزايا N= 6 (13%)	٤. التعلم والحصول على خبرات جديدة N= 3 (6%)
٥. سياسة وإجراءات واضحة لتنظيم سير العمل والتواصل N= 12 (26%)		٥. لا اوافق على العمل الحر N= 2 (4%)

٤، ٤ التعاون

تقوم هذه الجزئية بتحليل الارتباط بين البيانات الديموغرافية ومستويات رضا العمل في هذه الدراسة. انظر الجدول ٦. هناك بيانات قيمة ذات دلالة مع الجنسية ($P\text{-value} = 0.018^*$) ، ونوع الجنس ($P\text{-value} = 0.000^*$) ، الحالة الإجتماعية ($P\text{-value} = 0.003^*$) ، سنوات الخبرة ($P\text{-value} = 0.040^*$) ونوع عقد العمل ($P\text{-value} = 0.007^*$) بينما لم توجد بيانات ذات دلالة لبقية البيانات الديموغرافية.

الجدول ٦. الارتباط بين البيانات الديموغرافية ومستوى رضا العمل

		N	مستوى الرضا عن العمل			T or F	ANOVA or T-test	
			المتوسط	±	الانحراف المعياري		Test value	P-value
الجنسية	سعودي	54	103.907	±	13.633	T	-	0.018*
	غير سعودي	24	111.583	±	11.049		2.424	
الجنس	أنثى	33	99.606	±	14.184	T	-	0.000*
	ذكر	45	111.156	±	10.291		4.170	
العمر	20 to 30	19	103.316	±	12.566	F	0.651	0.524
	31 to 40	45	107.489	±	15.207			
	41 to 50	14	106.357	±	5.458			
المستوى التعليمي	دبلوم	4	112.000	±	8.083	F	0.599	0.664
	بكالوريوس	51	106.804	±	9.972			
	ماجستير	11	101.182	±	15.019			
	دكتوراه	2	107.000	±	4.243			
	أخرى	10	106.700	±	25.303			
الحالة الاجتماعية	أعزب	20	109.300	±	14.124	F	6.477	0.003*
	متزوج	52	107.096	±	9.770			
	أرمل/منفصل	6	89.000	±	24.372			
سنوات الخبرة	أقل من سنة	11	100.636	±	8.382	F	2.644	0.040*
	١-٣ سنوات	13	107.538	±	10.767			
	٣-٥ سنوات	7	95.143	±	32.246			
	٥-١٠ سنوات	10	112.500	±	9.120			
	أكثر من ١٠ سنوات	37	107.919	±	8.867			
نوع عقد العمل	دوام كلي	62	107.177	±	11.720	F	5.295	0.007*
	دوام جزئي	9	111.111	±	8.433			
	حسب حاجة العمل	7	92.000	±	22.368			
عدد ساعات العمل اليومية	٦ ساعات	9	97.667	±	20.748	F	2.686	0.075
	٨ ساعات	54	106.593	±	11.702			
	١٢ ساعة	15	110.267	±	12.027			
الدخل الشهري	أقل من ٥٠٠٠ ر.س.	16	102.938	±	19.168	F	0.877	0.457
	٥٠٠٠-١٠٠٠٠ ر.س.	30	105.167	±	13.552			
	١٠٠٠٠-٢٠٠٠٠ ر.س.	24	108.500	±	9.089			
	أكثر من ٢٠٠٠٠ ر.س.	8	110.375	±	7.855			
المنصب الحالي	فني	25	109.000	±	9.509	F	1.381	0.258
	إداري	42	106.000	±	12.785			
	صحفي	11	101.091	±	20.690			

الفصل الخامس : المناقشة

١,٥ مناقشة النتائج

أجابت الاستبيانات المستخدمة في دراستنا على أسئلة الدراسة بشكل صحيح. إجمالي عدد المشاركين هو ٧٨، وكانت النسبة الأكبر (n=45, 57%) في الفئة العمرية من ٣١ إلى ٤٠ عامًا. قد يفسر هذا الأمر لماذا معظم المشاركين خبراء بفترة عمل تزيد عن عشر سنوات (n=37, 47%) لم يكن هذا متماشياً مع دراسة السالم، حيث وجدوا أن الصحفيين الذين تم استطلاع آرائهم كانت نسبة كبيرة منهم شباباً، حيث كانت النسبة التقريبية لتعداد افراد العينة المستطلعين (٤٨,٦٪) في فئة العمر من ٢٦ إلى ٣٥ عاماً (AlSalem, 2020). استناداً إلى عامل الجنسية فقد كان أكثر من نصف المشاركين سعوديين (n= 54, 69%) بينما كانت نسبة (n= 24, 30%) ليسوا سعوديين , قد يكون ذلك بسبب خطط المملكة العربية السعودية لتوليد فرص عمل جديدة لمواطنيها. ووفقاً لنتائجنا فقد كان أكثر من نصف المشاركين بشكل ملحوظ (n= 45, 57%) من الذكور، بينما كان (n= 33, 42%) من الإناث، وقد يكون ذلك بسبب التميز من حيث "الجنس" في أماكن عمل الصحفيين، وهو قضية مركزية مرتبطة بتحديات أخرى تواجه الصحفيات في المنطقة (Mellor, 2010). وبالرغم من التحسين الكبير في تمكين المرأة في صناعة الإعلام (Ross & Carter, 2011)، إلا أنهم لا يزالون يتخلفون عن الرجال من حيث المشاركة والوصول إلى مواقع المسؤولية (Skalli, 2006). تصبح الفروق الجنسية لافتة للنظر عند تفكيك الأسباب المختلفة الواضحة من قبل الرجال والنساء لترك وظائفهم. أظهرت إحدى الدراسات العوامل التي تؤثر في قرار النساء بمغادرة العمل في الإعلام أن حوالي ٢٦ من بين ٥٣ امرأة (٤٩٪) قد اخترن "عدم التوافق مع التربية" كالسبب الرئيسي الذي دفعهن للخروج، بينما اختار رجل واحد فقط من بين ٢٧ رجلاً (٣,٧٪) ذلك. لم تتمكن تسع نساء من تحديد سبب رئيسي واحد، على الرغم من أن ثلاثة من هؤلاء التسعة اخترن التربية كعامل ثانوي، إلى جانب سبع نساء اخترن سبباً رئيسياً مختلفاً. وبالتالي، أثرت عدم التوافق مع التربية، بدرجات متفاوتة، على ٣٦ من بين ٥٣ امرأة استطلعت آراؤهن (٦٨٪). (Percival, 2019).

من بين المشاركين في دراستنا، كانت درجة البكالوريوس هي الأغلب من بين جميع المشاركين (n=51, 65%) ووجدت الدبلوم والماجستير والدكتوراه كالتالي على التوالي (n= 4, 5%), (n= 11, 14%), (n= 2, 2%). وكانت النتيجة مماثلة لدراسة أخرى في انه يحمل معظم الصحفيين (٤٨,٦٪) درجة البكالوريوس، و ١٣,٥٪ لديهم دبلوم لمدة سنتين، و ١٣,٥٪ يحملون درجة الماجستير (AlSalem, 2020).

يشعر الموظفون بأن عملهم ذا معنى وممتع ويعتبر هذا من بين العوامل الإيجابية في دراستنا (n=41, 52%) (n=32, 41%) على التوالي. لوحظ في إحدى الدراسات أن معظم الصحفيين كان لديهم شغف للعمل وهم يمثلون ٤٤٪ من المشاركين. على النقيض من ذلك، كان آخرون راضين بسبب التغيير الذي يحدثه عملهم في المجتمعات وهم بنسبة ٣١٪ من المشاركين. كان حوالي ١٢٪ من الصحفيين راضين لأنهم شعروا أن قصصهم الإخبارية عادة ما تصل إلى الأشخاص المناسبين، بينما كان تقريباً ١٣٪ سعداء بسبب أن عملهم يسهم في حل بعض المشكلات الاجتماعية . (Kabah et al., 2019)

حوالي (n=30, 38%) من المشاركين لا يوافقون على الخصومات والمشاحنات في العمل، (n=22, 28%) يقبلون الأشخاص الذين يعملون معهم، (n=28, 35%) يحبون مشرفهم.

ووفقاً لنتائج التي توصلت إليها Kabah كان حوالي ٧٥٪ من المشاركين محفزون من بيئة العمل، في حين يشكل الذين يتحفزون بسبب الشغف والبدل وظروف العمل تقريباً ٢٥٪ من المشاركين الإجماليين (Kabah et al., 2019)

كشفت نتائج الدراسة عن افكار هامة فيما يتعلق بالرضا عن الفوائد التي يحصل عليها الموظفون. فقد عبر جزء هام من المشاركين (n=19, 24.4%) عن عدم الرضا، في حين شعر (n=13, 16.7%) بأنهم يستحقون المزيد عن عملهم. غالباً ما يؤدي عدم الرضا هذا إلى خروج الصحفيين، سواء كانوا ذكوراً أم إناثاً، من شركات الإعلام لأسباب مالية (Percival, 2019)

علاوة على ذلك، تُظهر بيانات الدراسة أن العديد من المشاركين (n=10, 12.8%) يعتقدون أن هناك نقصاً في فرص الترقية في وظائفهم. يمكن أن تكون الترقيات السريعة، والتي ترافق التدريب المستمر المصمم لمهارات ومهام العمل، أداة فعالة لمنظمات الإعلام لإظهار التقدير لموظفيها، فهذا النهج لا يعترف فقط بجهودهم، ولكنه أيضاً يعزز الشعور بالحفاز والولاء داخل المنظمة. (Haidir et al., 2023)

كان هناك حاجة لتوضيح وشرح الحاجة للتدريب أو المهام العملية التي يكلف بها الموظفون للمشاركين في هذه الدراسة ، حيث أن (n= 9, 11.5%) اختلف وعارضوا بشدة في هذا الصدد. وقد أظهرت الدراسة أن التدريب المستمر كان يعتقد أنه يزيد من قيمة الموظفين في سوق العمل. كانت الطلبات العالية على التطور المهني والتدريب ممكنة أيضاً لأن الألفية كانت ترغب في رفع قيمتها في سوق العمل، بحيث يكونوا جزءاً من فريق في منظمة تأخذ احتياجاتها على محمل الجد، وتكون جزءاً من منظمة جديرة بالثقة (Sturges et al., 2002)

أظهرت نتائج الدراسة أيضاً أن الاتصالات داخل هذه المنظمة تبدو جيدة، حيث شعر (n= 26, 33%) بأنها طبيعية في هذه الحالة. ومع ذلك، أظهرت دراسة Kabah أن حوالي ٦٧٪ من الصحفيين كانوا غير راضين بسبب أن حرية التعبير والكلام غالباً ما يساء فهمها، مما يضع حياتهم وحياة عائلاتهم وأحبائهم في خطر (Kabah et al., 2019).

كان مستوى رضا المشاركين على وظائفهم متوسطاً (n= 72, 92%).

هناك بيانات قيمة وهامة حيث أن قيمة P أقل من ٠,٠٠١ * والمتوسط + الانحراف المعياري = ١٣,٣٠٨ + ١٠٦,٢٦٩. وقد كانت هذه النتيجة مشابهة لنتائج دراسة السالم في عام ٢٠٢٠، حيث كان معظم السكان المستطلعين (٧٠,٣٪) راضين بشكل معقول عن وظائفهم، وذكر ١٦,٢٪ إنهم سعداء، بينما كانت نسبة الغير راضيين ٢,٧٪ (AlSalem, 2020). بالإضافة إلى ذلك، فقد وجد السالم أن العوامل التي أثرت على رضا الصحفيين شملت العائد المالي، والفوائد الجانبية، والسياسات التحريرية، والأمان في الوظيفة، وفرصة التطور، والحرية، وفرصة التقدم، ومساعدة الناس، والتأثير، والشؤون العامة (AlSalem, 2020).

بينما في دراستنا، كانت الأسباب الرئيسية التي دفعت المشاركين للعمل الحر هي بعض المزايا التي يحصل عليها المشاركون من العمل الحر. لذلك فهناك توصيات لتحسين المنظمة حتى يزداد رضا الموظفين.

اختار عدد من المشاركين العمل الحر بسبب العائد المادي ومشاكل مالية (n=26, 56%)، وبالنسبة للتمتع باستقلالية عالية والإبداع في العمل (n=10, 21%)، وإيجاد التقدير ومرونة الوقت (n=5, 11%)، تطوير التعلم واكتساب خبرات جديدة (n=3, 6%). تتمثل المزايا التي يحصل عليها المشاركون من العمل الحر في كونهم قادة وامتلاك السلطة الكاملة (n=18, 39%)، وزيادة الرواتب (n=14, 30%)، والحصول على المزيد من العلاقات، واكتساب الخبرة (n=8, 17%). تتمثل التوصيات العالية لتحسين رضا موظفي المنظمة في زيادة التقدير والاعتراف (n=15, 32%) وأن يكون لديك سياسات وإجراءات واضحة لتنظيم سير العمل والتواصل (n=12, 26%)، وتطبيق العدالة والمكافآت التحفيزية (n=12, 15%) (n=7, 26%)، وتحسين المؤهلات والتدريب (n=6, 13%) وتحسين التعاون بين الموظفين (n=6, 13%).

كان حوالي ٣٣٪ من المشاركين في دراسة Kabah غير راضين بسبب القيود على الأدوات أو ندرتها للعمل معها، مما يؤثر على أدائهم الوظيفي العام (Kabah et al., 2019). ويتعارض هذا مع دراسة Bezabeh التي أجريت في إثيوبيا، حيث أظهرت دراسته في أثيوبيا أنه بصفة عامة يكون الأداء الوظيفي منخفضاً أو غير مرضٍ بين الصحفيين

، مما يؤدي إلى عدم حضور بعضهم للعمل، بينما يستقيل البعض الآخر من وظائفهم، مما يؤدي إلى إضاعة موظفين اكفاء (Bezabeh, 2015) .

بالإضافة إلى دراسة Kabah ، كان معظم الصحفيين ٧٥٪ من المشاركين ، يشعرون بأن رواتبهم يجب أن تكون أعلى، ، بينما طالب حوالي ١٩٪ من الصحفيين بتعويضات أعلى.

تتسق هذه النتائج مع نظرية هرتزبرج "نظرية العاملين" ، التي تقترح أن مجموعات محددة من العوامل تسبب الرضا عن الوظيفة في حين أن مجموعة أخرى من العوامل تسبب الاستياء (Kabah et al., 2019) ، باستخدام هذه النظرية في هذه الدراسة، يشعر الصحفيون بالرضا عن مهنتهم بسبب التقدير الذي يحققونه، ولكنهم غير راضون عن الراتب الذي يترافق مع أدائهم الوظيفي. بشكل ملحوظ، حيث يفضل ٥٢ من أصل ٧٨ العمل الحر، ويعتقد ٤٣ منهم أن يكون ذلك العمل الحر من خلال منظماتهم. ومع ذلك، يحصل ٣٧ على المزيد من الفوائد من العمل حر، ويعتقد ٣٤ أن العمل الحر يستغرق ساعات أقل من عملهم في المنظمة، ويحصل ٣٥ على دخل أكبر عند العمل كمستقلين. يعتقد حوالي ٣٢ أن العمل الحر لا يؤثر سلبيًا على أدائهم التنظيمي ، بل على النقيض، لا يعتقد ٢٧ أن هناك أي علاقة بين عملهم في المنظمة وعملهم كعمال مستقلين، بينما وافق ٢٥ على ذلك. اما فيما يتعلق باستخدام نفس المعدات والمواد المقدمة من قبل المنظمة في العمل حر، فان عدد ١٨ قد قام باستخدام المعدات والمواد، و ٣٤ لم يستخدموها.

الفصل السادس : الخاتمة والتوصيات

١,٦ الخاتمة

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد العوامل التي تؤثر على رضا الصحفيين والموظفين التقنيين والإداريين الذين يعملون في شركات الإعلام في مدينة الرياض. تم استخدام منهج كمي، وطريقة غير تجريبية، وتصميم وصفي عرضي لتحقيق هذا الهدف. وقد شملت عينة الدراسة الصحفيين وجميع العمال الآخرين في قطاع الإعلام، بما في ذلك العمال التقنيين والإداريين مثل مهندسي الإضاءة والصوت والبث والمخرجين. كان التركيز على الاستوديوهات (الداخلية والخارجية)، والمصورين، والمحريين، ومنسقي المشاريع، وصناع البرامج، وموظفي العلاقات العامة، والمذيعين، والمراسلين. استخدمت استراتيجية العينة العشوائية في هذه الدراسة. تم توزيع استبيان يتألف من ٥٧ سؤالاً، والذي ينقسم إلى ثلاثة أقسام، موزع الكترونياً. وقد استجاب مجموع ٧٨ من المشاركين للإستبيان. لم تتوفر بيانات قيمة مهمة بين إجابات جميع المستجيبين على أسئلة مستوى رضا الوظيفة. كان مستوى رضا المشاركين على وظائفهم متوسطاً ($n=72$) (92%). هناك بيانات ذات قيمة هامة حيث أن قيمة P أقل من 0.001^* ، وكان المتوسط + الانحراف المعياري = $13,308 + 106,269$. استناداً إلى البيانات المحللة، فإن (66%, $n=52$) من المشاركين يفضلون العمل الحر بينما (33%, $n=26$) لم يكونوا يفضلون ذلك.

٢,٦ نقاط القوة وقيود الدراسة

كانت النقط البالغة الأهمية هي أن الاستخدام الإلكتروني في الاستبيان قد ساعد الكاتب في توزيع الاستبيانات بكفاءة ويعتبر طريقة فعالة من حيث التكلفة. إلا أنه من ناحية أخرى، وبسبب انخفاض معدل الاستجابة للاستبيان، فقد قام الكاتب بتمديد الوقت لاستلام الردود بهدف الحصول على بيانات كافية.

٣,٦ توصيات

أنه من الضروري بالنسبة لجميع أصحاب العمل في وسائل الإعلام التعزيز والحفاظ على الصحفيين، حيث أنهم يمثلون رأس المال البشري الذي لا يقدر بثمن. وفهم احتياجاتهم وتنفيذ استراتيجيات للحد من السلوكيات الغير صحية. مثل الرضا الوظيفي والذي يمكن أن يقلل بشكل كبير من مخاطر ارتفاع معدل دوران الموظفين وتكاليف التوظيف والتدريب المرتبطة بها.

لا يضمن هذا فقط قوة عمل مستقرة، بل يعزز أيضًا بيئة عمل إيجابية، مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والرضا الوظيفي. كما يُوصى بإجراء دراسة إضافية لقياس تأثير العوامل البيئية والقيادية على رضا الموظفين في شركات الإعلام

٦, ٤ تعارض مصالح

لم يواجهه الكاتب خلال هذه الدراسة أي تضارب في المصالح أثناء إجراء هذه الدراسة

٦, ٥ التمويل

لم تتلق هذه الدراسة أي تمويل

٧. المراجع

- Abdien, M. (2019). Impact of communication satisfaction and work-life balance on employee turnover intention. *Journal of Tourism Theory and Research*, 5(2), 228–238. <https://doi.org/10.24288/jttr.526678>
- Aldamman, K., Tamrakar, T., Dinesen, C., Wiedemann, N., Murphy, J., Hansen, M., Elsiddig Badr, E., Reid, T., & Vallières, F. (2019). Caring for the mental health of humanitarian volunteers in traumatic contexts: The Importance of Organisational Support. *European Journal of Psychotraumatology*, 10(1). <https://doi.org/10.1080/20008198.2019.1694811>
- Alhamamy, S. N. (2021). (thesis). The use of social media by PR practitioners and organizations in Saudi Arabia. East London.
- Alhuntushi, A., & Lugo-Ocando, J. (2020). Articulating statistics in science news in Arab newspapers: The cases of Egypt, Kuwait and Saudi Arabia. *Journalism Practice*, 16(4), 702–718. <https://doi.org/10.1080/17512786.2020.1808857>
- Alias, N. E., Rohmanan, N. H., Ismail, S., Koe, W.-L., & Othman, R. (2018). Factors influencing turnover intention in a Malaysian manufacturing company. *KnE Social Sciences*, 771–787.
- Almoualed, A. (2023). Saudi women journalists. *Media and Democracy in the Middle East*, 118–129. <https://doi.org/10.4324/9781003214625-9>
- Aloysius, S. M. (2011). The relationship between perceived job characteristics and job satisfaction among Bank Employees. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2137515>
- Alrashid, T. A. (2021). Exploring The Reality Of Media Relations In Governmental Organizations In Saudi Arabia Organizations In Saudi Arab (thesis). UND Scholarly Commons.
- AlSalem, F. (2020). Journalism in Kuwait: Journalists' practices, professional values, and perceived roles. *Media Watch*, 11(4). <https://doi.org/10.15655/mw/2020/v11i4/204640>
- Andi, S., & Nielsen, M. (2020). Women and Leadership in the News Media 2020: Evidence from Ten Markets. Reuters Institute for the Study of Journalism., 1–6. <https://doi.org/DOI: 10.60625/risj-krp2-1m03>
- Bai, P., Suresh, S., Ansari, J., & Ahmed, S. (2022). Why employees are not loyal to their workplace in private sector?. *GMJACS*, 12(1), 17. doi:10.59263/gmjacs.12.01.2022.220
- Basuki, H. basiswanto, & Elmi, F. (2023). The importance of Employee Trust as a mediating job satisfaction, employee relations and employee performance.

- International Journal of Indonesian Business Review*, 2(2), 151–161.
<https://doi.org/10.54099/ijibr.v2i2.692>
- Bezabeh, H. (2015). Job Satisfaction and Its Determining Factors among Journalists Working in Addis Ababa and Federal Mass Media Agencies, a thesis submitted for Addis Ababa University.
- Blumell, L. E., Mulupi, D., & Arafat, R. (2023). The impact of sexual harassment on job satisfaction in newsrooms. *Journalism Practice*, 1–20.
<https://doi.org/10.1080/17512786.2023.2227613>
- Brunetto, Y., Shacklock, K., Teo, S., & Farr-Wharton, R. (2014). The impact of management on the engagement and well-being of high emotional labour employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(17), 2345–2363. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.877056>
- Chung, E. E. (2016). A study on college students' self-efficacy, job engagement, and job satisfaction : Focusing on college student journalists. *Social Science Research Review*, 32(4), 277. <https://doi.org/10.18859/ssrr.2016.11.32.4.277>
- De Vuyst, S., & Raeymaeckers, K. (2019). Gender as a multi-layered issue in journalism: A multi-method approach to studying barriers sustaining gender inequality in Belgian newsrooms. *European Journal of Women's Studies*, 26(1), 23–38. <https://doi.org/10.1177/1350506817729856>
- Deuze, M., 2009, Technology and the individual journalist, in Zelizer, B. (ed), *The Changing Faces of Journalism: Tabloidization, Technology and Truthiness*, London: Routledge, pp. 82 – 97.
- Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of Management Perspectives*, 21(3), 51–63.
<https://doi.org/10.5465/amp.2007.26421238>
- Haidir, S., Hassan, Z., Kasa, M., & Sabil, S. (2023). Job hopping among millennial journalists: Sharing Malaysian experiences. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(3).
<https://doi.org/10.6007/ijarbss/v13-i3/16341>
- Harb, Z. (2018). Challenges facing Arab journalism, Freedom, Safety and Economic Security. *Journalism*, 20(1), 110–113.
doi:10.1177/1464884918807356
- Ismail, M. (2019). Experiences of Egyptian Female Journalists With Workplace Gender Discrimination [Master's Thesis, the American University in Cairo]. AUC Knowledge Fountain.
- Jain, A., Dediu, V., Zwetsloot, G., & Leka, S. (2017). Workplace Innovation and Wellbeing at work: A review of evidence and future research agenda. *Aligning*

- Perspectives on Health, Safety and Well-Being*, 111–128.
https://doi.org/10.1007/978-3-319-56333-6_8
- Kabah, K. P. A., BawaYussif, A., & Adom, B. (2019). *International Journal of Research and Scientific Innovation*, 4(5), 54–61. <https://doi.org/ISSN 2321-2705>
- Karnataka, T. (2021). Comparative study to assess the job satisfaction among nursing professionals employed in government and private health care sectors. *Nursing Journal of India*, CXII(02), 77–81.
<https://doi.org/10.48029/nji.2021.cxii203>
- Kinman, G., Wray, S., & Strange, C. (2011). Emotional labour, Burnout and job satisfaction in UK teachers: The role of workplace social support. *Educational Psychology*, 31(7), 843–856. <https://doi.org/10.1080/01443410.2011.608650>
- Knowles, S. (2020). Women, the economy and the news: Undeserved and underrepresented? *Journalism Studies*, 21(11), 1479–1495.
<https://doi.org/10.1080/1461670x.2020.1762241>
- Koch, T., & Obermaier, M. (2014). Blurred lines: German freelance journalists with secondary employment in public relations. *Public Relations Review*, 40(3), 473–482. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2014.02.006>
- Mellor, N. (2019). The (in)visibility of Arab women in political journalism. *Journalism, Gender and Power*, 265–278.
<https://doi.org/10.4324/9781315179520-19>
- Mellor, N. (2010). Assessing the role of Arab women in the media sector. *Journal of Arab & Muslim Media Research*, 3(3), 151–157.
https://doi.org/10.1386/jammr.3.3.151_7
- Paul, G., & Kee, D. (2020). HR, Workplace Bullying, and Turnover Intention: The role of Work Engagement . *Journal of Environmental Treatment Techniques* , 8(1), 23–27. <https://doi.org/ISSN: 2309-1185>
- Percival, N. (2019). Gendered reasons for leaving a career in the UK TV industry. *Media, Culture & Society*, 42(3), 414–430.
<https://doi.org/10.1177/0163443719890533>
- Polit, D. and Beck, C., 2020. *Essentials of nursing research*. new york: Wolters kluwer medical.
- Puzzo, G., Sbaa, M. Y., Zappalà, S., & Pietrantonio, L. (2023). Job expectations and professional role identity in Gambian journalists: The mediation role of job satisfaction. *Societies*, 13(3), 71. <https://doi.org/10.3390/soc13030071>
- Raeymaeckers, K., Paulussen, S., & De Keyser, J. (2020). A survey of Professional Journalists in Flanders (Belgium). *The Global Journalist in the 21st Century*, 141–154. <https://doi.org/10.4324/9781003070740-15>

- Ross, K., & Carter, C. (2011). Women and news: A long and winding road. *Media, Culture & Society*, 33(8), 1148–1165.
<https://doi.org/10.1177/0163443711418272>
- Scherr, S., & Baugut, P. (2015). The meaning of leaning. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 93(1), 142–163.
<https://doi.org/10.1177/1077699015606678>
- Šimunjak, M., & Menke, M. (2023). Workplace well-being and support systems in Journalism: Comparative Analysis of Germany and the United Kingdom. *Journalism*, 24(11), 2474–2492. <https://doi.org/10.1177/14648849221115205>
- Skalli, L. H. (2006). Communicating gender in the public sphere: Women and information technologies in the MENA. *Journal of Middle East Women's Studies*, 2(2), 35–59. <https://doi.org/10.2979/mew.2006.2.2.35>
- Sturges, J., Guest, D., Conway, N., & Davey, K. M. (2002). A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 731–748. <https://doi.org/10.1002/job.164>
- Viererbl, B., & Koch, T. (2019). Once a journalist, not always a journalist? causes and consequences of job changes from journalism to public relations. *Journalism*, 22(8), 1947–1963. <https://doi.org/10.1177/1464884919829647>
- Waisbord, S. (2018). The vulnerabilities of journalism. *Journalism*, 20(1), 210–213. doi:10.1177/1464884918809283
- Weaver, D. H., Willnat, L., & Wilhoit, G. C. (2019). The American journalist in the digital age: Another look at U.S. News People. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 96(1), 101–130.
<https://doi.org/10.1177/1077699018778242>
- Willnat, L., Weaver, D. H., & Choi, J. (2013). The Global Journalist in the Twenty-First Century: A Cross-National Study of Journalistic Competencies. *Journalism Practice*, 7(2), 163–183. doi:10.1080/17512786.2012.753210
- Zhang, Y. B., Muyidi, A., & Gist-Mackey, A. (2023). Women journalists' contact quality with male coworkers, affective attitudes toward men and intention to quit: Intergroup anxiety in Saudi Arabia. *Communication Studies*, 74(3), 217–233.
<https://doi.org/10.1080/10510974.2023.2201464>

٨. الملحقات

8.1. استبيان الدراسة

تعليمات عامة

- يقوم طالب الماجستير بإجراء هذا الاستطلاع للحصول على درجة الماجستير في جامعة ميد او شن.
- يهدف هذا الاستطلاع إلى "فهم العوامل التي تؤثر على رضا الصحفيين والموظفين الفنيين والإداريين تجاه أماكن عملهم في شركات الإعلام."
- في هذا الاستطلاع، سيُطلب منك تزويدنا بمعلومات حول مدى رضاك.
- نتائج الدراسة الحالية سوف تساعد على فهم العوامل الرئيسية التي تؤثر على رضا الموظفين.
- ستبقى البيانات والمعلومات الخاصة بالمشاركين مجهولة وسرية للغاية ولن يتم استخدامها إلا في البحث الحالي.
- يرجى الإجابة على كل سؤال بأفضل ما يمكنك من خلال وضع علامة (✓) في المربع المجاور لإجابتك المفضلة.
- لكل سؤال، يرجى اختيار إجابة واحدة ما لم يُطلب خلاف ذلك.

القسم الأول: البيانات الديموغرافية

١. الجنسية

- سعودي
- غير سعودي

٢. النوع

- ذكر
- أنثى

٣. العمر

- ٢٠ إلى ٣٠
- ٣١ إلى ٤٠
- ٤١ إلى ٥٠

٤. مستوى التعليم

- دبلوم
- بكالوريوس
- ماجستير
- دكتوراه
- أخرى

٥. الحالة الاجتماعية

- أعزب
- متزوج
- مُطَلَّق
- أرمل

٦. سنوات الخبرة

- أقل من سنة
- ١-٢ سنوات
- سنوات
- ٥-١٠ سنوات
- أكثر من ١٠ سنوات

٧. نوع العقد

- وقت كامل
- دوام جزئي
- حسب الحاجة

٨. ساعات العمل اليومية

- ٦ ساعات
- ٨ ساعات
- ١٢ ساعة

٩. الدخل الشهري

- أقل من ٥٠٠٠ ريال سعودي
- ٥٠٠٠-١٠٠٠٠
- ١٠٠٠٠-٢٠٠٠٠
- أكثر من ٢٠٠٠٠

١٠. العمل الحالي

- فني
- إداري
- صحافي

١١. هل لديك تأمين صحي؟

- نعم
- لا

القسم الثاني: مستوى الرضا الوظيفي

بالنسبة لكل عنصر، يرجى الإشارة إلى مدى موافقتك على وجود العنصر في وظيفتك الحالية. حدد درجة موافقتك من خلال وضع دائرة حول الرقم المناسب

لاوافق بشدة	لاوافق	محايد	وافق	وافق بشدة	
١	٢	٣	٤	٥	١- أشعر أنني أنقاضي أجراً عادلاً مقابل العمل الذي أقوم به.
١	٢	٣	٤	٥	٢- هناك فرصة ضئيلة جداً للترقية في وظيفتي.
١	٢	٣	٤	٥	٣- مشرفي مؤهل تماماً للقيام بعمله.
١	٢	٣	٤	٥	٤- أنا غير راضٍ عن المزايا التي أحصل عليها.
١	٢	٣	٤	٥	٥- عندما أقوم بعمل جيد، أحصل على التقدير الذي يجب أن أحصل عليه مقابل ذلك.
١	٢	٣	٤	٥	٦- العديد من قواعدنا وإجراءاتنا تجعل القيام بعمل جيد أمراً صعباً.
١	٢	٣	٤	٥	٧- أحب الأشخاص الذين أعمل معهم.
١	٢	٣	٤	٥	٨- أشعر أحياناً أن وظيفتي لا معنى لها.
١	٢	٣	٤	٥	٩- تبدو عملية الاتصال جيدة داخل هذه المنظمة.
١	٢	٣	٤	٥	١٠- الزيادات قليلة جداً ومتباعدة.
١	٢	٣	٤	٥	١١- أولئك الذين يقومون بعمل جيد لديهم فرصة عادلة للترقية.
١	٢	٣	٤	٥	١٢- مشرفي غير عادل معي.
١	٢	٣	٤	٥	١٣- إن المزايا التي نقدمها جيدة بقدر ما تقدمه معظم المنظمات الأخرى.
١	٢	٣	٤	٥	١٤- لا أشعر أن العمل الذي أقوم به موضع تقدير.
١	٢	٣	٤	٥	١٥- نادراً ما يتم عرقلة الجهود التي أبذلها للقيام بعمل جيد بسبب الروتين.
١	٢	٣	٤	٥	١٦- جد أنني يجب أن أعمل بجد أكبر في وظيفتي بسبب عدم كفاءة الأشخاص الذين أعمل معهم.
١	٢	٣	٤	٥	١٧- حب القيام بالأشياء التي أقوم بها في العمل.
١	٢	٣	٤	٥	١٨- أهداف هذه المنظمة غير واضحة بالنسبة لي.
١	٢	٣	٤	٥	١٩- أشعر بعدم التقدير من قبل المنظمة عندما أفكر في ما يدفعونه لي.
١	٢	٣	٤	٥	٢٠- يتقدم الناس هنا بالسرعة التي يتقدمون بها في أماكن أخرى.
١	٢	٣	٤	٥	٢١- ظهر مشرفي القليل جداً من الاهتمام بمشاعر المرؤوسين.
١	٢	٣	٤	٥	٢٢- إن حزمة المزايا التي لدينا عادلة.
١	٢	٣	٤	٥	٢٣- هناك القليل من المكافآت لأولئك الذين يعملون هنا.
١	٢	٣	٤	٥	٢٤- لدي الكثير لأقوم به في العمل.
١	٢	٣	٤	٥	٢٥- كثيراً ما أشعر أنني لا أعرف ما الذي يحدث في المنظمة.
١	٢	٣	٤	٥	٢٦- أشعر بالفخر أثناء قيامي بعملي.
١	٢	٣	٤	٥	٢٧- أشعر بالرضا عن فرص زيادة راتبي.
١	٢	٣	٤	٥	٢٨- هناك فوائد لا نملكها ويجب أن نحصل عليها.

٢٩-	أنا أتقبل مشرفي.	١	٢	٣	٤	٥
٣٠-	لدي الكثير من العمل الورقي	١	٢	٣	٤	٥
٣١-	لا أشعر أن جهودي تتم مكافأتها بالطريقة التي ينبغي أن تكون عليها.	١	٢	٣	٤	٥
٣٢-	أنا راضي عن فرصتي في الترقية.	١	٢	٣	٤	٥
٣٣-	كثرة المشاحنات والشجار في العمل.	١	٢	٣	٤	٥
٣٤-	عملي ممتع.	١	٢	٣	٤	٥
٣٥-	لم يتم شرح مهام العمل بشكل كامل	١	٢	٣	٤	٥
٣٦-	هل تفضل العمل الحر؟	نعم	لا			

- إذا كانت الإجابة بنعم، نأمل الانتقال إلى القسم الثالث.

القسم الثالث: العمل الحر

١. هل تفضل العمل كمستقل داخل مؤسستك؟
 - نعم
 - لا
٢. هل تحصل على فوائد أكثر من العمل الحر؟
 - نعم
 - لا
٣. هل ساعات العمل الحر أقل من ساعات مؤسستك؟
 - نعم
 - لا
٤. هل تحصل على دخل أكبر عند العمل كمستقل؟
 - نعم
 - لا
٥. هل تعتقد أن العمل الحر يؤثر سلباً على أدائك داخل المنظمة؟
 - نعم
 - لا
٦. هل هناك علاقة بين عملك في المنظمة وعملك كمستقل؟
 - نعم
 - لا

٧. هل تستخدم نفس المعدات والمواد التي توفرها مؤسستك في عملك كمستقل؟

- نعم
- لا

٨. ما هي الأسباب الرئيسية التي دفعتك للعمل الحر؟

٩. ما هي المميزات التي حصلت عليها من العمل الحر؟

١٠. ما هي توصياتك لتحسين مؤسستك لزيادة رضا الموظفين؟