



## العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف العراقية

أ.م.د. ليث عبدالستار عيادة اللهيبي<sup>(١)(\*)</sup>

(١) جامعة ديالى – كلية التربية الأساسية، ديالى، العراق

(\*) الكاتب المسؤول: [laithabd1977@gmail.com](mailto:laithabd1977@gmail.com)

### الملخص

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

الكلمات المفتاحية: (الرضا الوظيفي، رسامو الكاريكاتير، الصحف العراقية)

## Factors Influencing Job Satisfaction of Cartoonists in Iraqi Newspapers

Asst. Prof. Dr. Laith Abdul Sattar Ayada Al-Luhaibi<sup>(1)(\*)</sup>

(1) University of Diyala – College of Basic Education, Diyala, Iraq

(\*) Corresponding author: [laithabd1977@gmail.com](mailto:laithabd1977@gmail.com)

### Abstract

The current study aims to identify the factors influencing job satisfaction among cartoonists working in Iraqi newspapers. The study sample consisted of cartoonists from various types of Iraqi newspapers (governmental, partisan, and private). A total of 100 individuals were selected to represent the study variables (gender, age, educational qualification, job position, and type of newspaper).

The results revealed a generally low level of job satisfaction among cartoonists in Iraqi newspapers. This dissatisfaction is largely attributed to the cartoonists' perception that they are consistently viewed as less important than the journalists who write news reports.

The study also found statistically significant differences between holding leadership positions and all job satisfaction factors—except for two: **available resources** and **relationships among colleagues**. Furthermore, significant differences were observed among cartoonists across different types of newspapers (governmental, partisan, and private) in terms of the overall factors influencing job satisfaction.



**Keywords:** (Job Satisfaction, Cartoonists, Iraqi Newspapers)

### مقدمة:

اكتسب موضوع الرضا الوظيفي أهمية كبرى لدى الباحثين في مختلف التخصصات وأصبح مجالاً لكثير من الدراسات، وذلك انطلاقاً من الاقتناع بأن تنمية وإدارة الموارد البشرية يجب أن تمثل الاهتمام الأكبر من جانب الإدارة إذ إن العنصر البشري هو الأساس لنجاح أي مؤسسة، أو منظمة .  
فمهمة رسامو الكاريكاتير ليست فقط حصيلة إمكانياته، أو صفاته الشخصية، وقناعاته بخدمة المجتمع أو تحقيق أهدافه الشخصية أو حتى المؤهل الدراسي والتدريب الذي يحصل عليه، فكلها عوامل تشكل جزءاً من أدائه المهني، وهذا ما تعرضت له كل الدراسات التي أجريت على القائم بالاتصال وأدائه المهني وإن اختلفت الثقافات والأزمنة والوسائل وأنماط الملكية، وقد بقي الاهتمام بمجموعة من العوامل التي تؤثر على مهنية رسامي الكاريكاتير واتفق العديد منها على كثير من العوامل ودرجة تأثيرها الإيجابي أو السلبي، واختلفت بعض الدراسات في نتائجها على تأثير بعض العوامل والمتغيرات. وتشير دراسات الرضا الوظيفي إلى أن المصور الصحفي يعد متغيراً تابعاً يتأثر رضاه الوظيفي بالعديد من العوامل، مما يثير الاهتمام بضرورة دراسته، ودراسة المتغيرات المؤثرة فيه سعياً للتعرف على كيفية زيادة رضا القائمين بالاتصال من أجل دعم أكبر للعملية الاتصالية.

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

### • مشكلة الدراسة:

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

### • أهمية الدراسة:

يمكن تحديد أهمية الدراسة بالنقاط الآتية:

١. تسليط الضوء على الدور المهني والثقافي الذي يؤديه رسامو الكاريكاتير في الصحافة العراقية، بوصفهم أداة للتعبير النقدي والاجتماعي.
٢. الكشف عن طبيعة العوامل المهنية والاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية المؤثرة في مستوى الرضا الوظيفي لدى هذه الفئة.
٣. الإسهام في توجيه إدارات المؤسسات الصحفية نحو تحسين بيئة العمل بما يعزز استقرار وأداء رسامي الكاريكاتير.



٤. دعم الجهود الأكاديمية في إثراء الدراسات الإعلامية المتعلقة بظروف عمل الفئات الصحفية المتخصصة قليلة التداول البحثي.
٥. مساعدة الباحثين والمهتمين في فهم العلاقة بين الرضا الوظيفي والإبداع الفني في مجال الكاريكاتير الصحفي.
٦. وضع معطيات واقعية يمكن الاستفادة منها في تطوير السياسات الإعلامية وتحسين شروط العمل في المؤسسات الصحفية العراقية.

#### ويمكن تحديد الجهات المستفيدة بالآتي:

- إدارات الصحف العراقية وصناع القرار الإعلامي.
  - نقابة الصحفيين العراقيين والاتحادات المهنية ذات الصلة.
  - الباحثون وطلبة الدراسات العليا في الإعلام.
  - رسامو الكاريكاتير أنفسهم من خلال التعرف على العوامل المؤثرة في رضاهم الوظيفي.
  - منظمات المجتمع المدني المهتمة بحرية التعبير والحقوق المهنية للعاملين في قطاع الإعلام.
- أهداف الدراسة:**
١. تسعى الدراسة إلى تحقيق هدف رئيس هو معرفة العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف العراقية وينبثق من هذا الهدف مجموعة من الأهداف الفرعية تتمثل فيما يلي:
    ١. الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف العراقية.
    ٢. أهم المشكلات التي تواجه رسامي الكاريكاتير في الصحف العراقية.
    ٣. مدى الرضا عن العمل في مجال الصحافة لرسامي الكاريكاتير.
    ٤. المتغيرات الوسيطة (النوع، العمر، تولي المناصب، المؤهل الدراسي) على العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير.
- تساؤلات الدراسة:**
١. ما الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف العراقية.
  ٢. ما مدى رضا رسامي الكاريكاتير عن العمل في الصحف العراقية.
  ٣. ما المشكلات التي تواجه رسامي الكاريكاتير في الصحف العراقية.
- فروض الدراسة:**
١. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بشأن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف العراقية بين النوع (ذكور، إناث).
  ٢. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بشأن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى رسامي الكاريكاتير في الصحف العراقية وفقاً للمؤهل الدراسي.
  ٣. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بشأن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف العراقية وفقاً للعمر.
  ٤. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بشأن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف العراقية وفقاً لتولي المناصب.
  ٥. توجد فروق ذات دلالة إحصائية بشأن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف العراقية وفقاً لنوع الصحيفة (حكومية، حزبية، خاصة).
- دراسات سابقة:**
- تعرض الباحث لمجموعة من الدراسات السابقة العربية والأجنبية التي تناولت الرضا الوظيفي، ويمكن تقسيم الدراسات إلى عدة محاور كالتالي:

## - المحور الأول: دراسات استهدفت العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

### • دراسة عايدة سمير محمد ٢٠٢٢

استهدفت الدراسة رصد العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في بيئة الصحف الإلكترونية وأثرها على الأداء المهني، وذلك في إطار الاعتماد على نظرية ذات العاملين ونظرية تعدد الحاجات، فاستخدمت الباحثة منهج المسح، لمجتمع القائمين بالاتصال في صحيفة اليوم السابع والأهرام الإلكترونية، بالتطبيق على عينة عمدية قوامها (١٤٠) مفردة، عن طريق استخدام استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها أن غالبية القائمين بالاتصال في كلا من موقع اليوم السابع والأهرام يشعرون بالرضا الوظيفي عن علاقات العمل داخل الصحيفة الإلكترونية وذلك في ظل مناخ عمل يهتم بالعلاقات الإنسانية ومرونة التواصل بين الفئات الوظيفية المختلفة، ولكن يظل انخفاض العائد المادي من أهم العوامل التي تحول دون الشعور بالرضا، كما ان المؤسسات الصحفية مدركة أهمية التدريب في رفع مستوى الاداء المهني للقائمين عليها وتحرص باستمرار على تدريب القائمين عليها وتطوير كفاءتهم وقدراتهم المهنية. (محمود، ٢٠٢٢)

### • دراسة خليفة علي بن مبارك، وآخرون ٢٠٢١

كشفت الدراسة عن العوامل المؤثرة على القائم بالاتصال في الصحف السعودية وذلك بالتطبيق على صحيفتي عكاظ والمدينة، واعتمدت الدراسة على المنهج المسحي، وتمثلت أداة الدراسة في استبانة تضمنت المحاور الآتية السمات العامة للمبحوثين من إذ النوع والعمر والصحيفة والمستوى التعليمي والتخصص وسنوات الخبرة والدخل الشهري والمسمى الوظيفي والقسم الصحفي والعوامل المهنية المؤثرة على القائم بالاتصال وهي الرضا الوظيفي وتكنولوجيا الاتصال وشبكات التواصل الاجتماعي والسياسة التحريرية واخلاقيات المهنة والمصادر الصحفية والعوامل الاقتصادية والسياسة الإعلامية، والعوامل غير المهنية المؤثرة على القائم بالاتصال وهي القيم المجتمعية، وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠) مفردة من القائمين بالاتصال من المحررين وغيرهم في الصحف السعودية ولاسيما صحيفتي عكاظ والمدينة التي تصدر بانتظام، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها وجود علاقة دالة إحصائياً بين العوامل المؤثرة على القائم بالاتصال ومصادر المعلومات الصحفية، ووجود علاقة دالة إحصائياً بين العوامل المؤثرة على القائم بالاتصال ونقص المعلومات إذ إن (٦٩,٤%) من العينة يجدون صعوبة في الحصول على المعلومات وأوصت الدراسة بالاهتمام بما يطرح في المواقع الإلكترونية والشبكات الاجتماعية والعمل على مواكبة التطور في أدواتها ومضامينها ووضع خطط تمكن المحررين من معالجة ما يطرح بها من مضامين مع التمسك بالموضوعية. (آخرون، ٢٠٢١)، الصفحات (٢٣١-٢٧٤)

## المحور الثاني: دراسات اهتمت بالأوضاع المهنية والمجتمعية للقائمين بالاتصال والضغط التي

يتعرضون لها:

### • دراسة محمد أحمد انجاص ٢٠١٩

هدفت الدراسة إلى التعرف على المناخ الصحفي الوظيفي التي تعمل من خلاله الإعلاميات وتحديد أهم المعوقات التي تواجههن، وبالتالي التعرف على درجة الرضا الوظيفي لديهم، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي واعتمدت على أداة الاستبانة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة، وتوصلت النتائج إلى عدم وجود عدالة فيما يتعلق بنظام الترقيات داخل العمل، كما لا توجد درجة رضا عن علاقات العمل وأن هناك احتراماً متبادلاً بين الزملاء والمدراء. (انجاص، ٢٠١٩)

### • دراسة طلال صدقي محمود ٢٠١٥

سعت الدراسة الكشف عن حجم الضغوط الإعلانية على الأداء الإعلامي في البرامج الحوارية بالقنوات التلفزيونية المصرية، ورصد وتحليل اتجاهات القائمين بالاتصال نحو تأثيرات الضغوط الإعلانية على أدائهم في البرامج الحوارية ومقترحاتهم للتخلص من تلك الضغوط، إذ توصلت نتائج الدراسة إلى تعرض القائمين



بالاتصال إلى ضغوط إدارية، مهنية، سياسية، اقتصادية، وضغوط المعلنين ومالكي القنوات، وتبرز الضغوط الإدارية في القنوات الحكومية وترتفع نسبة الضغوط المهنية في القنوات الخاصة. (محمود، ٢٠١٥)

#### ● التعليل على الدراسات السابقة:

- وفرة الدراسات في مجال الرضا الوظيفي مما يعكس أهمية هذا الموضوع.
- قلة الدراسات التي ركزت على رسامي الكاريكاتير باعتباره هدفاً أساسياً للبحث.
- رصدت الدراسات والبحوث المعوقات والضغوط التي تؤثر على مستوى القائم بالاتصال وأدائه المهني، واتفقت أغلب الدراسات على أن توفير كافة متطلبات القائمين بالاتصال والقضاء على المعوقات التي تواجههم أمر ضروري لتحسين وزيادة جودة ما يتم تقديمه للجمهور من مواد صحفية.
- اتفقت غالبية الدراسات السابقة على حالة عدم الرضا عن الدخل المادي للقائم بالاتصال.
- تباينت نتائج الدراسات السابقة ما بين حالات رضا وظيفي وأخرى عدم رضا وظيفي ويرجع ذلك لظروف المؤسسة الإعلامية والصحفية التي يعمل فيها القائم بالاتصال ممن شملتهم الدراسات.
- أعطت الدراسات السابقة مؤشرات عن الأوضاع المهنية للقائم بالاتصال والتي يشير معظمها إلى حالة عامة من عدم الرضا الوظيفي، والتي تتمثل في عدم الرضا عن الدخل المادي، قلة التدريب، تدني المهارات الفنية للصحفيين، عدم وجود تقدير معنوي من قبل الإدارة والرؤساء في العمل.
- تناولت الدراسات السابقة القائم بالاتصال في المؤسسات الصحفية والإعلامية بشكل عام، من حيث مدى رضاه عن الدخل المادي والظروف البيئية والمهنية المحيطة بالقائم بالاتصال، وعلى الجانب الآخر لم تتطرق أية من الدراسات السابقة إلى دراسة رسامي الكاريكاتير بالمؤسسات الصحفية من الجوانب الوظيفية والإبداعية والشخصية، أو حتى دراسات تتناول الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير، لذا جاءت هذه الدراسة لتلقي الضوء على عنصر من العناصر المساهمة والفعالة في العملية الاتصالية لم تتناولها الدراسات السابقة من قبل.

#### ● الإطار المنهجي للدراسة:

##### - منهج ونوع الدراسة:

تتنمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية، وقد استخدمت الدراسة منهج المسح الإعلامي الذي يساعد على توصيف الظاهرة وتحليلها وتفسيرها، من خلال جمع البيانات اللازمة عن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف العراقية.

##### - مجتمع وعينة الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة في رسامي الكاريكاتير في الصحف العراقية المختلفة (حكومية، حزبية، خاصة) وتكونت عينة الدراسة من (١٠٠) مفردة وتم اختيارها بطريقة العينة القصدية بحيث تمثل متغيرات الدراسة الخاصة (النوع، السن، التحصيل الدراسي، الموقع الوظيفي، نوع الصحيفة). ويوضح جدول (١) خصائص عينة الدراسة.

جدول (١) خصائص عينة الدراسة

النسبة	التكرار	الفئات	
٢٠%	٢٠	حكومية	نوع الصحيفة
٥%	٥	حزبية	
٧٥%	٧٥	خاصة	
٧٨%	٧٨	ذكر	النوع
٢٢%	٢٢	أنثى	
٣٢%	٣٢	أقل من ٣٠ سنة	السن
٤٢%	٤٢	من ٣٠ حتى أقل من ٤٥ سنة	



٢٦%	٢٦	من ٤٥ حتى أقل من ٦٠ سنة	
١٨%	١٨	متوسطة	التحصيل الدراسي
٨٠%	٨٠	جامعي	
٢%	٢	دراسات عليا	الموقع الوظيفي
٦٩%	٦٩	مواقع غير قيادية	
١٦%	١٦	رئيس قسم	
٦%	٦	مدير تحرير	
٩%	٩	مساعد رئيس تحرير	

#### - أداة جمع البيانات:

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

#### أولاً: العوامل الذاتية (الدافعة):

تحمل المسؤولية	تقدير أهمية العمل
فرص الترقية	الإنجاز في العمل
الإبداع في العمل	

#### ثانياً: العوامل الخارجية (الوقائية)

العلاقات مع الرؤساء	نظام الأجور
العلاقات مع الزملاء	نظام الحوافز
الأمن الوظيفي	المركز الاجتماعي
سياسة المؤسسة	الإمكانيات المتاحة

#### - المعالجات الإحصائية للبيانات:

قام الباحث باستخدام المعاملات الإحصائية الآتية:  
(تحليل التباين، المتوسط الوزني، اختبار T.Test)

#### - الصدق والثبات:

قام الباحث بعرض استمارة الاستقصاء على مجموعة من الأساتذة المتخصصين في مجال الإعلام ومناهج البحث<sup>(\*)</sup>، ثم قام بعمل التعديلات اللازمة في ضوء ملاحظاتهم. كما قام الباحث بحساب ثبات المقياس بطريقتين، هما التجزئة النصفية وتراوحت قيم الثبات بين (٠,٩٢) للعوامل الذاتية و (٠,٩٤) للعوامل الخارجية، وطريقة الاتساق الداخلي إذ بلغ معامل ألفا كرونباخ (٠,٩٥) لكل من العوامل الذاتية والعوامل الخارجية للرضا الوظيفي، وهي نسب مرتفعة تدل على وضوح الاستمارة وصلاحيتها للتطبيق.

#### • الإطار النظري للدراسة:

\* تم ترتيب اسماء السادة المحكمين حسب الحروف الأبجدية

- أ.د. أحمد عرابي حسين الترك- تخصص إعلام صحافة- قسم الصحافة والإعلام- كلية الآداب- الجامعة الإسلامية بغزة- فلسطين.
- أ.د. راند حسين عباس الملا- تخصص إعلام جماهيري- كلية التربية الأساسية- الجامعة المستنصرية.
- أ.د. سعد سلمان عبدالله- تخصص إعلام صحافة- قسم الإعلام- كلية الآداب- جامعة تكريت.
- أ.د. شريف درويش اللبان- تخصص إعلام صحافة- رئيس قسم الصحافة- كلية الإعلام- جامعة القاهرة.
- أ.د. عادل خليل مهدي الزبيدي- تخصص إعلام صحافة- قسم الصحافة- جامعة أهل البيت.
- أ.د. فريد صالح فياض- تخصص إعلام صحافة- رئيس قسم الإعلام- كلية الآداب- جامعة تكريت.
- أ.د. ماجد سالم تريان- تخصص صحافة وتكنولوجيا اتصال- قسم الصحافة- كلية الإعلام- جامعة الأقصى غزة.



تعتمد هذه الدراسة على مدخل نظرية الممارسة المهنية (عبدالحميد، ٢٠٠٠، الصفحات ٥٠-٥٢) تتأثر الممارسة المهنية للقائم بالاتصال بعدة عوامل، من بينها التأهيل العلمي والمهني للقائم بالاتصال والتنظيم الإداري داخل المؤسسة، واتجاهات العلاقات الوظيفية والاجتماعية بين المستويات المختلفة بالمؤسسة وبين زملاء العمل، فضلاً عن العوامل التي تتعلق بالرضا الوظيفي، والأمن الوظيفي، غيرها من الضغوط الإدارية التي تتبع من داخل المؤسسة وتؤثر في أداء القائم بالاتصال.

وعلى سبيل المثال يعد التقسيم الداخلي للعمل والأدوار المتبادلة والأهداف المحددة والمتوقعة للمؤسسة وترجمة هذه الأهداف إلى سياسات ونظم للممارسة، والخطوط الواضحة للاتصال التي تمثل التسلسل التنظيمي، والعلاقات بين الأدوار التي تعكس التفاعل بين الوظائف المختلفة وغيره، يعتبر ذلك من الدراسات التي تركز على التنظيم الداخلي للبناء والسلوك بجانب الدراسات الأخرى التي تركز على الامتدادات الخارجية للتنظيم مثل العلاقات بالمصادر والمساهمين والعملاء. لذلك يمكن استئثار العديد من موضوعات البحث أو مشكلات الدراسة التي تنتمي إلى مدخل الممارسة المهنية، والتي يمكن تصنيفها إلى اتجاهين رئيسيين:

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

**الاتجاه الثاني:** وصف اتجاهات الممارسة المهنية ومستواها في إطار العلاقة مع غيرها من العوامل الداخلية والخارجية، التي تؤثر في هذه الممارسة وتأثيرات الممارسة المهنية على المنتج الإعلامي في النهاية. ذلك أن الممارسة المهنية هي محصلة تفاعل عدد من العوامل والعناصر، ولذلك يمكن أن يثير هذا الاتجاه البحث في عدد من الموضوعات، مثل: العلاقة بين اتجاهات الممارسة المهنية ومستواها واتجاهات السياسات المالية والإدارية، العلاقة بين اتجاهات الممارسة المهنية ومستواها ومراكز صنع القرار وتأثيراتها وتوزيع الأدوار في التنظيم، العلاقة بين اتجاهات الممارسة المهنية ومستواها وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي بعناصره المتعددة.

#### مفهوم الرضا الوظيفي:

يعد الرضا الوظيفي من الاتجاهات الخاصة بالعمل، ومن أكثر الظواهر التي نالت اهتمام كبيراً من قبل الباحثين والعلماء السلوكيين، أمثال: التون مايو، وفريدريك تيلور، وماسلو، وماك جريجور، وآخرين، ويعتبر الكثيرون الرضا الوظيفي من أهم الاتجاهات المتعلقة بالعمل، ولذا قام العديد من الباحثين بدراسته باستمرار، ولا يزال يحظى باهتمامهم في مختلف المجالات، والسبب الرئيس لدراسة الرضا الوظيفي هو تزويد المسؤولين بالمنظمات والمؤسسات بالآراء والأفكار التي تساعد على تحسين اتجاهات العاملين نحو العمل، أو المنظمة، أو الرواتب، أو الأشراف، أو التدريب وغيرها، وكثير من المنظمات تستخدم المسوحات واستطلاعات الرأي لقياس اتجاهات العاملين نحو الأمور ذات العلاقة بالعمل والمنظمة وسياساتها. (عبدالباقي، ٢٠٠٠، صفحة ١٢٢)

الرضا الوظيفي مفهوم مركب وله عدة أوجه، ولذلك فإنه على الرغم من اختلاف المداخل التي تبناها بعض الباحثين في تعريفهم للرضا الوظيفي، فقد قام البعض الآخر بالمزج بين أكثر من مدخل في محاولة لوضع مفهوم شامل للرضا الوظيفي، وبذلك يمكننا أن نقول: إن مفهوم الرضا الوظيفي يتضمن الأبعاد التالية: (عبدالباقي، ٢٠٠٠، صفحة ١٢٢)

- الرضا الوظيفي هو انعكاس لمشاعر الفرد سواء كانت إيجابية، أو سلبية تجاه العوامل الذاتية المرتبطة بالفرد نفسه أو الخارجية المرتبطة بالوظيفة.

- هناك ارتباط مباشر بين درجة الرضا الوظيفي للفرد وبين قدرته وميوله وسماته الشخصية وقيمه.

- تقاس درجة الرضا الوظيفي للفرد بالفرق بين توقعاته من الوظيفة وما يحصل عليه فعلاً من نفس الوظيفة.

#### النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:



تعددت النظريات والمدخل النظرية التي اهتمت بالرضا الوظيفي وقياسه، والتي ساعدت في تقديم تفسير لرضا الأفراد أو عدم رضاهم، وهي بالأصل تعد نظريات الدوافع، وكذلك لهذه النظريات تطبيق في مجال الرضا الوظيفي، إذ إن أهمية الدافع في السلوك كانت هي المبدأ التي استندت عليه نظرية الدوافع والرضا الوظيفي. (عبدالباقي، ٢٠٠٠، صفحة ١٢٢)

منها نظرية العدالة لادمز، فتفترض - في تفسيرها للرضا الوظيفي - إنه إذا ما أحس الأفراد بتفاوت بين مقدار الحوافز التي يتسلمونها، ومقدار الجهود التي يبذلونها، فإنهم يحاولون تخفيف ذلك التفاوت، وتشير المدخلات في نظرية العدالة إلى عوامل عدة مثل: الجهد، والمهارات، والمعرفة، وأداء المهام التي يجيء بها الفرد، أو يوظفها في عمله، فيما يشير العائد أو النتائج إلى تلك المكافآت التي تنتج عن إنجاز المهام كالراتب، والترقية، والتقدير، والشعور بالإنجاز، والمركز. (عبدالباقي، ٢٠٠٠، صفحة ١٢٢)

أما نظرية العاملين لفردريك هيرزبيرج والتي تركز على دور العمل وظروفه في حياة الأفراد، فقد توصلت إلى تصنيف مجموعتين من العوامل: المجموعة الأولى وسميت بالعوامل الداخلية، وتشمل: الرضا في حالة الشعور بالإنجاز، والتطور والنمو النفسي، وإمكانية التقدم في الوظيفة، والمسئولية ومدى سيطرة الفرد على وظيفته، ومدى المشاركة في اتخاذ القرار، ومدى تقدير الآخرين واحترامهم، ومدى توافر فرص للترقي في العمل، أما المجموعة الثانية والتي سميت بالعوامل الوقائية (الصحية)، وتشمل: سياسة المنظمة، والأمن الوظيفي، وظروف وبيئة العمل، ثم المركز الوظيفي، العلاقة مع الزملاء، وهي عوامل من الممكن أن تؤدي إلى عدم الرضا. (شاويش، ٢٠٠٥، الصفحات ٥٤-٥٥)

ويرى أدوين لوك أن المسببات الرئيسة للرضا عن العمل، تتمثل في قدرة العمل على توفير العوائد ذات القيمة والمنفعة العالية لكل فرد على حدة، وأنه كلما استطاع العمل توفير العوائد ذات القيمة للفرد، كان راضياً عن العمل، وأن العوائد التي يرغبها الفرد ليست تمام هي الموجودة في نظرية الحاجات لماسلو، وإنما نعتمد إدراك الفرد وشعور كل فرد على حدة، بما يتناسب مع وظيفته ومستواه الوظيفي والاجتماعي. (عبد، ٢٠١١، صفحة ١٤٤)

واعتمد بورتو ولولو نموذجاً لتفسير أداء العاملين، إذ افترض أن الأداء والإنجاز ينتج عوائد ومكافآت داخلية وخارجية، وهذه العوائد الداخلية هي تلك العوائد الناجمة عن شعور الفرد بالفخر عندما يؤدي عمله بكفاءة، وعندما يكون هذا العمل بمواصفات وأهمية ترضي رغبات الفرد وتشبع الحاجات العليا عنده، أما العوائد الخارجية فهي تلك التي تمنحها المنظمة للفرد ولإشباع حاجاته الدنيا، وتتمثل في الأجر، والأمان، والحاجات الاجتماعية، كما تتضمن عنصرًا آخر وهو إدراك الفرد لعدالة العوائد التي يتسلمها من المنظمة. (Maud, 2001, p. 452)

وفي المقابل نجد أن مدرسة العلاقات الإنسانية وذلك من خلال بحوث وتجارب هورثون قد اهتمت بالنواحي الإنسانية للعامل اهتمامًا كبيرًا، ولتؤكد على أن العوامل المادية لم تكن الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل، بل إن هناك عوامل متعددة أخرى كان لها أكبر الأثر في تحقيق الرضا، ومنها الجزاء المعنوي، والعلاقات مع الزملاء في العمل، والعلاقات مع الرؤساء في العمل. (سالم، ٢٠٠٨، صفحة ٤١)

#### • نتائج الدراسة:

يعرض الباحث فيما يلي النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الميدانية للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير بالصحف العراقية.

١. الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف العراقية .

#### جدول (٢)

يوضح النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الميدانية بشأن الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

#### لرسامي الكاريكاتير

الترتيب	المتوسط الوزني	الأهمية النسبية
		العوامل المؤثرة



١	٥,٥١	نظام الحوافز
٢	٥,٦١	العلاقات مع الرؤساء
٣	٤,٩٧	العلاقات مع الزملاء
٤	٤,٨٤	الإنجاز في العمل
٥	٤,٧٥	الأمن الوظيفي
٦	٤,٥٥	الإمكانات المتاحة
٧	٤,١٩	نظام الأجور
٨	٣,٩٧	المركز الاجتماعي
٩	٢,٩٣	سياسة المؤسسة
١٠	٢,٩٢	فرص الترقية
١١	٢,٧٨	تحمل المسؤولية
١٢	٢,٧٦	تقدير أهمية العمل

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

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

- جاء نظام الحوافز في الترتيب الأول بين إجمالي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف العراقية، مما يشير إلى أهمية هذا العامل كقوة اقتصادية تمكن الفرد من إشباع حاجاته وتحقيق رغباته المختلفة وعدالته مقارنة بالجهد المبذول ومستوى المرتبات في المؤسسات الأخرى، فضلاً عن كونه مؤشراً على الموقع والمركز الاجتماعي للفرد، ولذلك فإن أي نقص فيه كفاية هذا العامل للأفراد قد يؤدي بالتالي إلى ظهور علامات من عدم الرضا لدى الموظف والتي قد تنعكس على أدائه في العمل.

- جاءت العلاقات مع الرؤساء في الترتيب الثاني بين إجمالي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير مما يشير إلى أهمية وأولوية هذا العامل في التأثير في الرضا الوظيفي، وهو ما يشير إلى أهمية هذا العامل إذ إن سوء العلاقات في العمل أحد مصادر الضغوط التي يعاني منها الأفراد، فالعلاقة مع الرئيس المتسلط الذي يتحيز في علاقاته ولا يشرك الموظفين في اتخاذ القرارات تمثل عنصر ضغط على من يتعامل معه في العمل.

- جاءت العلاقة مع الزملاء في الترتيب الثالث بين إجمالي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف العراقية، إذ إن العمل الإعلامي بشكل عام يتأثر بالعلاقات بين الأفراد إذ تلعب روح الجماعة والعمل كفريق واحد دوراً بالغ الأهمية في تحديد مدى كفاءته ونجاحه، وعلى ذلك فإن عامل العلاقة مع الزملاء من العوامل الهامة المؤثرة في الرضا الوظيفي.

- جاء الإنجاز في العمل في الترتيب الرابع بين إجمالي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف العراقية، وتشير هذه النتيجة إلى أن العلاقة بين عامل الإنجاز ومستوى الرضا الوظيفي قوية، مما يعكس أن الإنجاز في العمل يتوقف على عوامل كثيرة منها ما يتعلق بالفرد وسماته الشخصية، ومنها ما يتعلق ببيئة العمل في مجال الصحافة والذي يفرض أعباء وضغوطاً تؤثر على قدرة رسامي الكاريكاتير على الإنجاز وإتمام المهام المطلوبة منه.

- جاء الأمن الوظيفي في الترتيب الخامس بين إجمالي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف العراقية.
- كما جاءت الإمكانيات المتاحة في الترتيب السادس، وجاء نظام الأجور في الترتيب السابع، بينما جاء المركز الاجتماعي في الترتيب الثامن، وجاءت سياسة المؤسسة في الترتيب التاسع، أما فرص الترقية جاءت في الترتيب العاشر، وتحمل المسؤولية في الترتيب الحادي عشر، وجاء تقدير أهمية العمل في الترتيب الثاني عشر، ويرى الباحث إلى أن تأخر الأهمية النسبية لبعض العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف العراقية لا يعني عدم أهميتها، إنما يشير إلى وجود أولويات في مجال الرضا قد تسبق هذه العوامل ويؤكد أهميتها تقارب المتوسطات الوزنية للعوامل السابقة عليها وهو ما يعكس ضرورة الاهتمام بها ومحاولة تفعيلها دعماً للرضا الوظيفي.
- يعرض الباحث فيما يلي النتائج التي أسفرت عنها الدراسة الميدانية بشأن مدى رضا رسامي الكاريكاتير عن العمل بالصحف العراقية.

## ٢. مدى رضا رسامي الكاريكاتير عن العمل في الصحف العراقية:

### جدول (٣)

يوضح مدى رضا رسامي الكاريكاتير عن العمل في الصحف العراقية

الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	التكرار - النسبة	مدى الرضا
٤	٧%	٧		موافق جداً
٣	١٠%	١٠		موافق
٥	٦%	٦		غير متأكد
١	٤٨%	٤٨		غير موافق
٢	٢٩%	٢٩		غير موافق على الإطلاق

تدل بيانات الجدول السابق على التالي:

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

## ٣. المشكلات التي تواجه رسامي الكاريكاتير في الصحف العراقية:

### جدول (٤)

يوضح المشكلات التي تواجه رسامي الكاريكاتير في الصحف العراقية



الترتيب	النسبة المئوية	التكرار	التكرار - النسبة	المشكلات
١	%١٠٠	١٠٠		ضعف العائد المادي
٢	%٩٨	٩٨		المضايقات الأمنية
٣	%٨٧	٨٧		حجب الرسومات عن النشر
٤	%٦٦	٦٦		عدم تعاون الزملاء الصحفيين
٥	%٣٩	٣٩		الالتزام بالسياسة التحريرية

تدل بيانات الجدول السابق على التالي:

- جاءت مشكلة ضعف العائد المادي في مقدمة المشكلات التي تواجه رسامي الكاريكاتير في الصحف العراقية بنسبة (١٠٠%)، وجاء في الترتيب الثاني المضايقات الأمنية بنسبة (٩٨%)، وفي الترتيب الثالث حجب الرسومات عن النشر بنسبة (٨٧%)، وفي الترتيب الرابع عدم تعاون الزملاء الصحفيين بنسبة (٦٦%)، بينما جاء الالتزام بالسياسة التحريرية في الترتيب الأخير بنسبة (٣٩%) من إجمالي عينة الدراسة، مما سبق يرى الباحث أن المشكلات التي رصدتها الدراسة وفقاً لاستجابات المبحوثين تؤثر بدرجة كبيرة على أداء رسامي الكاريكاتير لدوره، وقد تؤدي إلى إعاقة هذا الدور في بعض الأحيان، ولذلك لا بد من الاهتمام بهذه المشكلات والعمل على حلها لان استمرار ونجاح أي مؤسسة يتوقف بدرجة كبيرة على مدى فاعلية رسامي الكاريكاتير في أدائهم لأعمالهم والتي تتوقف بدورها على درجة رضاهم ومستوى حماسهم لعملهم.

#### ٤. النوع:

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

#### جدول (٥)

يوضح الفروق للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير بالنسبة للنوع (ذكور، إناث)

الدلالة	قيمة ت-Test	الانحراف المعياري		المتوسط		المعاملات
		الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	
						العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي
٠,٢٦٧	-١,١١٨	٢,٩٣١	٢,٨١٢	٤٥,٢٠	٤٤,١٨	العلاقة مع الرؤساء
٠,١٣٢	-١,٥١٩	٢,٦١٤	٢,٥٥٦	٢٥,٩٠	٢٤,٩٢	العلاقة مع الزملاء
٠,١٤٦	١,٤٦٧	٢,٤٨١	٢,١٠٩	١٨,٤٥	١٩,٢٥	العائد المادي
٠,٧٤٠	٠,٣٣٢	٣,٧٥٤	٣,٨٦٥	١٤,٢٥	١٤,٥٧	الإمكانيات المتاحة
٠,٠٠٠	-٤,٦٤٥	٢,٢٩٦	٢,٠١٩	١٤,٣٠	١١,٨٩	الأمن الوظيفي
٠,٩٨٥	٠,٠١٩	٥,٧٣٩	٤,٨٧٧	٤٤,٩٠	٤٤,٩٢	سياسة المؤسسة
٠,٩٨٧	-٠,٠١٦	٣,٩١٣	٢,٦٩١	١٦,٠٥	١٦,٠٤	المركز الاجتماعي
٠,١٧٢	-١,٣٧٥	٣,٣٢٣	٣,٤٥٦	٣١,٧٥	٣٠,٥٧	الإنجاز في العمل
٠,٤٧٠	٠,٧٢٥	٤,٣١٨	٣,٩٤٧	١٧,٧٠	١٨,٤٣	الإبداع في العمل
٠,٨٨٢	-٠,١٤٩	٢,٠٥٩	٢,٣٨٢	١٤,١٥	١٤,٠٦	تحمل المسؤولية
٠,٣٥٢	-٠,٩٣٦	٢,٤٥٢	٢,٧١٩	١٣,٥٠	١٢,٨٧	فرص الترقية
٠,٥٨٢	-٠,٥٥٢	٧,٩٢٠	٨,٥٣٧	٧٧,١٠	٧٥,٩٤	إجمالي عوامل ذاتية
٠,٣١٦	-١,٠٠٨	١٥,٢٩٥	١٢,٣٦٢	١٧٩,٠٥	١٧٥,٧٧	إجمالي عوامل خارجية
٠,٣٤٢	-٠,٩٥٥	٢٠,٣٣٥	١٨,١٣٥	٢٥٦,١٥	٢٥١,٧١	إجمالي العوامل المؤثرة في



						الرضا الوظيفي
--	--	--	--	--	--	---------------

تدل بيانات الجدول السابق على التالي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في إجمالي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي إذ بلغت قيمة (ت) المحسوبة (٠,٩٥٥ -) بدرجة حرية (٩٨) وهي بذلك أقل من قيمة (ت) الجدولية التي بلغت (١,٦٦٠).
- كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في إجمالي العوامل الخارجية (الوقائية) إذ بلغت قيمة (ت) المحسوبة (١,٠٠٨ -) بدرجة حرية (٩٨) وهي بذلك أقل من قيمة (ت) الجدولية التي بلغت (١,٦٦٠)، وكذلك في إجمالي العوامل الداخلية (الدافعية) إذ بلغت قيمة (ت) المحسوبة (٠,٥٥٢ -) بدرجة حرية (٩٨) وهي بذلك أقل من قيمة (ت) الجدولية التي بلغت (١,٦٦٠)، وهو ما يشير إلى التقارب والتشابه بين رسامي الكاريكاتير في الجوانب المتعلقة بتحمل المسؤولية وفرص الترقى، والإنجاز في العمل، والإبداع في العمل، المركز الاجتماعي، العلاقة مع الرؤساء والزملاء، العائد المادي، وهي عوامل يشبع وجودها حاجات النماء الشخصي للأفراد، كما أنها ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالطبيعة الإبداعية لعمل رسامي الكاريكاتير، والتي تتطلب جهداً ومثابرة ودافعية للإنجاز والإبداع في العمل حتى يستطيع أن يقوم بدوره.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رسامي الكاريكاتير بشأن جميع العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي (كل عامل على حدة) فيما عدا عامل الأمن الوظيفي، إذ أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في إجمالي العوامل المؤثرة لعامل الأمن الوظيفي، مما يشير إلى ارتفاع معدلات الرضا لدى الإناث عن الذكور لعامل الأمن الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف العراقية.

#### ٥. التحصيل الدراسي:

يوضح جدول رقم (٦) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التحصيل الدراسي والعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير

#### جدول (٦)

يوضح الفروق للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير بالنسبة للتحصيل الدراسي

الدلالة	قيمة ف	المتوسط الحسابي		المعاملات
		جامعي	متوسطة	
				العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي
٠,٨٠٢	٠,٠٦٣	٤٤,٤٦	٤٤,٢٢	العلاقة مع الرؤساء
٠,٨٦٥	٠,٠٢٩	٢٥,١٧	٢٥,٠٦	العلاقة مع الزملاء
٠,٠١٧	٥,٨٨٥	١٩,٤١	١٨	العائد المادي
٠,٢٨٢	١,١٧٢	١٤,٣٢	١٥,٣٩	الإمكانيات المتاحة
٠,٥٤٣	٠,٣٧٢	١٢,٣٠	١٢,٦٧	الأمن الوظيفي
٠,١٣٠	٢,٣٢٧	٤٤,٦٢	٤٦,٦١	سياسة المؤسسة
٠,٩١٠	٠,١٣	١٦,٠٢	١٦,١١	المركز الاجتماعي
٠,١٦٣	١,٩٧٥	٣٠,٥٩	٣١,٨٣	الإنجاز في العمل
٠,٦٣٦	٠,٢٢٥	١٨,١٧	١٨,٦٧	الإبداع في العمل
٠,٨٨٧	٠,٠٢٠	١٤,٠٢	١٤,١١	تحمل المسؤولية
٠,٧٢١	٠,١٢٩	١٣,٠٩	١٢,٨٣	فرص الترقية
٠,٤٧٠	٠,٥٢٥	٧٥,٧٨	٧٧,٤٤	إجمالي عوامل ذاتية



٠,٦١٢	٠,٢٥٩	١٧٦,٣٢	١٧٨,٠٦	إجمالي عوامل خارجية
٠,٤٩٥	٠,٤٦٩	٢٥٢,١٨	٢٥٥,٥	إجمالي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

تدل بيانات الجدول السابق على التالي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستويات التعليمية بشأن إجمالي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي إذ بلغت قيمة (ف) (٠,٤٦٩) قيمة تحليل التباين، أو إجمالي العوامل الذاتية إذ قيمة (ف) (٠,٥٢٥) أو إجمالي العوامل الخارجية إذ إن قيمة (ف) (٠,٢٥٩) وهي قيم غير دالة إحصائياً.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المؤهل الدراسي وبين العوامل المؤثرة على درجة الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير.

#### ٦. العمر:

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

جدول (٧) يوضح الفروق للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير بالنسبة للعمر

الدلالة	قيمة ف	المتوسط الحسابي			المعاملات العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي
		≤ ٤٥ ٦٠	≤ ٣٠ ٤٥	٣٠ <	
٠,٦٥٧	٠,٤٢١	٤٣,٩١	٤٤,٧٧	٤٤,٣٢	العلاقة مع الرؤساء
٠,٦٦٠	٠,٤١٨	٢٥,٢٦	٢٤,٨٨	٢٥,٤١	العلاقة مع الزملاء
٠,٣٦٨	١,٠١١	١٨,٩١	١٩,٥٣	١٨,٨٥	العائد المادي
٠,٠٤٠	٣,٣٢٣	١٤,٥٧	١٥,٤٧	١٣,٢٦	الإمكانيات المتاحة
٠,٠٠٦	٥,٣٦٠	١٢,٢٢	١١,٧	١٣,٣٢	الأمن الوظيفي
٠,٤٣١	٠,٨٥٠	٤٦,٠٤	٤٤,٣٥	٤٥,٠٦	سياسة المؤسسة
٠,٠٩٤	٢,٤١٩	١٧,٠٤	١٦,٠٦	١٥,٣٢	المركز الاجتماعي
٠,٤٩٤	٠,٧١١	٣٠,١٣	٣٠,٨٤	٣١,٢٤	الإنجاز في العمل
٠,٨٣٠	٠,١٨٦	١٨,٤٨	١٧,٩٨	١٨,٤٧	الإبداع في العمل
٠,٣٤٩	١,٠٦٤	١٣,٤٣	١٤,١٤	١٤,٣٢	تحمل المسؤولية
٠,٤٨١	٠,٧٣٧	١٣,٣٥	١٣,٢٣	١٢,٥٩	فرص الترقية
٠,٨٦٤	٠,١٤٦	٧٥,٣٩	٧٦,١٩	٧٦,٦٢	إجمالي عوامل ذاتية
٠,٧٩٤	٠,٢٣١	١٧٧,٩٦	١٧٦,٧٧	١٧٥,٥٦	إجمالي عوامل خارجية
٠,٩٧٠	٠,٠٣٠	٢٥٣,٣٥	٢٥٢,٩٥	٢٥٢,١٨	إجمالي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

تدل بيانات الجدول السابق على التالي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأعمار المختلفة لرسامي الكاريكاتير سواء بشأن إجمالي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي إذ بلغت قيمة (ف) المحسوبة (٠,٠٣٠) قيمة تحليل التباين، أو إجمالي العوامل الذاتية إذ قيمة (ف) المحسوبة (٠,١٤٦) وهي قيم غير دالة إحصائياً.
- أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأعمار المختلفة لرسامي الكاريكاتير من إجمالي العوامل الخارجية في عاملين فقط من العوامل الخارجية، وهما (الإمكانيات المتاحة) و (الأمن الوظيفي) أما بقية العوامل فقد أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بينهما.



- وهذا يشير إلى أن هناك شعورًا بالرضا لدى رسامي الكاريكاتير لعاملي الأمن الوظيفي والإمكانات المتاحة في الصحف العراقية.
٧. تولي المناصب القيادية:
- يوضح جدول رقم (٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تولي المناصب القيادية والعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير.
- جدول (٨) يوضح الفروق للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير بالنسبة لتولي المناصب القيادية

الدلالة	قيمة ف	المتوسط الحسابي				المعاملات
		مدير تحرير	مساعد رئيس تحرير	رئيس قسم	مواقع غير قيادية	
٠,٠٠٥	٤,٦٣٦	٤٤,٢٥	٤١,٧١	٤٧,١٣	٤٤,١٣	العلاقة مع الرؤساء
٠,٣٢٧	١,١٦٥	٢٥,١٣	٢٤,٥٧	٢٦,٢٧	٢٤,٩٧	العلاقة مع الزملاء
٠,٠٠٧	٤,٢٦٦	١٧,١٣	٢٠,٢٩	٢٠,٢٧	١٩,٠٤	العائد المادي
٠,٢١٢	١,٥٣٠	١٢,١٣	١٢,٢٩	١٥,٥٣	١٤,٤٩	الإمكانات المتاحة
٠,٠٠٤	٤,٦٥٩	١٢,١٣	١٠,٢٩	١٣,٨٧	١٢,٢٩	الأمن الوظيفي
٠,٠٠٩	٤,٠٣٦	٤٦,٥	٤٣	٤٨,٦٠	٤٤,٢٣	سياسة المؤسسة
٠,٠٠٠	١٥,٦١٤	١٦,١٣	١٦,٢٩	١٩,٩٣	١٥,١٧	المركز الاجتماعي
٠,٠٠٠	٦,٩٥٢	٢٩,٧٥	٢٧,٨٦	٣٣,٨	٣٠,٥٩	الإنتاج في العمل
٠,٠١٦	٣,٦٠٧	١٨,٣٨	١٤,٥٧	٢٠,٣٣	١٨,١٧	الإبداع في العمل
٠,٠١٤	٣,٧٠٦	١٣,٨٨	١١,٧١	١٥,١٣	١٤,٠٦	تحمل المسؤولية
٠,٠٠١	٥,٧٧٠	١٢,٦٣	١٤,٧١	١٥,١٣	١٢,٤٧	فرص الترقية
٠,٠٠٠	٨,٦١٥	٧٤,٦٣	٦٨,٨٦	٨٤,٤	٧٥,٢٩	إجمالي عوامل ذاتية
٠,٠٠٠	٩,٩٤٧	١٧٣,٣٨	١٧١,٤٣	١٩١,٦	١٧٤,٣١	إجمالي عوامل خارجية
٠,٠٠٠	١٣,٣٩٩	٢٤٨	٢٤٠,٢٩	٢٧٦	٢٤٩,٦	إجمالي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

تدل بيانات الجدول السابق على التالي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تولي المناصب القيادية وجميع العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير إذ بلغت قيمة (ف) (١٣,٣٩٩) أو إجمالي العوامل الخارجية إذ بلغت قيمة (ف) (٩,٩٤٧) أو إجمالي العوامل الذاتية إذ بلغت قيمة (ف) (٨,٦١٥) وهي قيم دالة إحصائية.
- وتشير البيانات التفصيلية لهذه النتائج إلى ارتفاع مستويات الرضا الوظيفي بين تولي المناصب القيادية (لرؤساء الأقسام) أكثر من غيرهم بشأن إجمالي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير كل عامل منها على حدة.
- أما بالنسبة للعوامل الخارجية فقد أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بشأن تولي المناصب القيادية وعوامل الرضا الخاصة برسامي الكاريكاتير سواء بالنسبة لإجمالي هذه العوامل أو كل عامل على حدة، عدا عاملين فقط الإمكانات المتاحة والعلاقة مع الزملاء إذ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين رسامي الكاريكاتير في الصحف العراقية.
- وتشير النتائج السابقة إلى أن مسببات الرضا الوظيفي لرؤساء الأقسام هي: شعورهم بالاستقلالية، والحرية المهنية والمسؤولية الشخصية عن القرارات والتصرفات المرتبطة بالعمل، مما يتيح لهم الفرصة للتطوير.



## ٨. نوع الصحيفة:

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

### جدول (٩)

يوضح الفروق للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير بالنسبة لنوع الصحيفة

الدلالة	قيمة ف	المتوسط الحسابي			المعاملات
		حكومية	حزبية	خاصة	
٠,٥٤٦	٠,٦٠٨	٤٤,٣١	٤٣,٧٥	٤٤,٨٢	العلاقة مع الرؤساء
٠,٣٠٥	١,٢٠٢	٢٤,٩٧	٢٤,٥٥	٢٥,٥٧	العلاقة مع الزملاء
٠,٧٢٥	٠,٣٢٣	١٩,٣٩	١٨,٩٠	١٩,٠٩	العائد المادي
٠,٤٩١	٠,٧١٧	١٥,٠٨	١٣,٩٠	١٤,٣٢	الإمكانيات المتاحة
٠,٦٧٧	٠,٣٩٢	١٢,٣٦	١٢	١٢,٥٥	الأمن الوظيفي
٠,٣٤١	١,٠٨٧	٤٥,١٤	٤٦,٢٥	٤٤,٢٧	سياسة المؤسسة
٠,٠٢٩	٣,٦٨١	١٧,٠٣	١٥,٠٥	١٥,٦٨	المركز الاجتماعي
٠,٨٣٨	٠,١٧٧	٣٠,٨٩	٣٠,٤٠	٣٠,٩٣	الإنجاز في العمل
٠,٤٤٨	٠,٨١٠	١٧,٩٤	١٧,٦٠	١٨,٨٢	الإبداع في العمل
٠,٨٢٨	٠,١٩٠	١٤,١١	١٤,٢٥	١٣,٨٩	تحمل المسؤولية
٠,٠٠٨	٥,١٢٤	١٤,١٤	١٢,٥٥	١٢,٣٦	فرص الترقية
٠,٦١٥	٠,٤٨٨	٧٧,٠٨	٧٤,٨	٧٦	إجمالي عوامل ذاتية
٠,٥٥٨	٠,٥٨٧	١٧٨,٢٨	١٧٤,٤	١٧٦,٣	إجمالي عوامل خارجية
٠,٤٨٤	٠,٧٣١	٢٥٥,٣٦	٢٤٩,٢	٢٥٢,٣	إجمالي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

تدل بيانات الجدول السابق على التالي:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين رسامي الكاريكاتير في الصحف العراقية (حكومية، حزبية، خاصة) سواء بشأن إجمالي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، إذ بلغت قيمة (ف) تحليل التباين (٠,٧٣١) أو إجمالي العوامل الخارجية إذ قيمة (ف) (٠,٥٨٧)، أو إجمالي العوامل الذاتية إذ إن قيمة (ف) (٠,٤٨٨)، وهي قيم غير دالة إحصائياً.
- وبديل هذا على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العوامل التي تؤثر على درجة الرضا المهني تبعاً لنوع الصحيفة (حكومية، حزبية، خاصة) رغم ما يحصل عليه أغلب صحفيي الصحافة الحكومية - على اختلاف فروقات اقتصادية بينها - بشكل يفوق الصحف الحزبية والخاصة بدرجة كبيرة، والتي يعاني بعضها اقتصادياً بدرجة كبيرة.

### ● مناقشة نتائج الدراسة:

- انخفاض مستوى الرضا عن العمل بشكل عام لدى رسامي الكاريكاتير في الصحف العراقية إذ جاءت نسبة عدم الموافقة في الترتيب الأول بنسبة (٤٨%)، ويرجع سبب ذلك إلى شعور رسامي الكاريكاتير بإحساس إنه دائماً أقل مكانة من الصحفي الذي يحرر الخبر.
- وجود تفاوت في ترتيب الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي بين رسامي الكاريكاتير في الصحف العراقية.



- جاءت معظم العوامل الخارجية في ترتيب سبق جميع العوامل الذاتية، وبالمقارنة بين الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف العراقية أشارت النتائج إلى:
- جاء نظام الحوافز في الترتيب الأول بين إجمالي العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف العراقية، مما يشير إلى أهمية هذا العامل كقوة اقتصادية تمكن الفرد من إشباع حاجته وتحقيق رغباته المختلفة وعدالته مقارنة بالجهد المبذول ومستوى المرتبات في المؤسسات الأخرى، فضلا عن كونه مؤشرا على الموقع والمركز الاجتماعي للفرد، ولذلك فإن أي نقص فيه كفاية هذا العامل للأفراد قد يؤدي بالتالي إلى ظهور علامات من عدم الرضا لدى الموظف والتي قد تنعكس على أدائه في العمل.
  - أشارت نتائج الدراسة إلى أهمية عامل الإنجاز في مجال العمل موضحة أهمية تأثيره في تقبل الفرد لبيئة العمل، فمعدل ترك الخدمة ومعدل الغياب يرتفعان في الأعمال التي تتصف بظروف عمل مادية سيئة وينخفضان في الأعمال التي تتصف بظروف عمل مادية جيدة، فكلما زادت حرية الفرد في اختيار طرق أداء العمل والسرعة التي يؤدي بها العمل زاد رضاه عنه.
  - لا شك أن المشكلات التي رصدتها الدراسة وفقاً لاستجابات الباحثين تؤثر بدرجة كبيرة على أداء رسامي الكاريكاتير لدوره، وقد تؤدي إلى إعاقته عن تأدية هذا الدور في بعض الأحيان، ولذلك لا بد من الاهتمام بهذه المشكلات والعمل على حلها لأن استمرار ونجاح أي مؤسسة يتوقف بدرجة كبيرة على مدى فاعلية رسامي الكاريكاتير في أدائهم لأعمالهم والتي تتوقف بدورها على درجة رضاهم ومستوى حماسهم لعملهم.
- استنتاجات الدراسة:**
- أظهرت الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لرسامي الكاريكاتير في الصحف العراقية يتأثر بشكل مباشر بالظروف المادية المتمثلة بالأجور والحوافز، مما يجعل العامل الاقتصادي عاملاً محورياً في تعزيز الاستقرار المهني.
  - تبين أن طبيعة العلاقة مع إدارات الصحف وزملاء العمل تشكل عنصراً مهماً في رفع أو خفض مستوى الرضا الوظيفي، إذ إن غياب الدعم الإداري والمعنوي يقلل من دافعية الرسامين ويؤثر سلباً على إنتاجهم.
  - أوضحت النتائج أن الحرية التحريرية ودرجة الاستقلالية المتاحة لرسام الكاريكاتير في التعبير عن أفكاره، تمثل أحد أهم محددات الرضا الوظيفي، إذ يسهم التضييق على حرية التعبير في خلق شعور بالإحباط وعدم الرضا.
  - كشفت الدراسة أن الاعتراف المجتمعي والمؤسسي بقيمة الكاريكاتير كفن صحفي مؤثر يعزز من شعور الرسامين بالرضا والانتماء لمهنتهم، فيما يساهم التهميش في تقليل هذا الرضا.
  - بينت الدراسة أن محدودية فرص التطوير المهني والتدريب وعدم وجود برامج خاصة بتنمية مهارات رسامي الكاريكاتير تمثل عائقاً أمام رفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم.
  - أكدت النتائج أن الجمع بين العوامل الاقتصادية والتنظيمية والاجتماعية والتحريرية يشكل منظومة متكاملة تؤثر بصورة مباشرة في مستوى الرضا الوظيفي، مما يستدعي وضع سياسات إعلامية تراعي خصوصية هذه الفئة.

### Funding

This research received no specific grant from any funding agency in the public, commercial, or not-for-profit sectors

### Conflict of Interest



The authors declare that there is no conflict of interest regarding the publication of this paper

### Acknowledgments

The authors would like to extend their heartfelt thanks to institution, for the moral support provided during the course of this research. The encouragement and guidance provided by the institution have helped tremendously in completing this research.

### References

Linda Maund .(٢٠٠١) .*An introduction to resource management theory&practice, (New Yourk: palgrave) , p.452. .*

خليفة علي بن مبارك وآخرون. (٢٠٢١). العوامل المؤثرة على القائم بالاتصال في الصحف السعودية – دراسة تطبيقية على صحف عكاظ، المجلة العربية للإعلام والاتصال، عدد ٢، الجمعية السعودية للإعلام والاتصال.

سلام أحمد عبده. (٢٠١١). الرضا الوظيفي لدى أخصائي الإعلام التربوي وعلاقته بالأداء المهني: دراسة ميدانية، المجلة المصرية لبحوث الرأي العام، المجلد العاشر، العدد الثالث. القاهرة: مركز بحوث الرأي العام، كلية الإعلام، جامعة القاهرة، يناير/ يونيو .

صلاح الدين عبدالباقي. (٢٠٠٠). السلوك الإنساني في المنظمات. الاسكندرية: الدار الجامعية.

طلال صدقي محمود. (٢٠١٥). تأثير الضغوط الإعلامية على الأداء الإعلامي في البرامج الحوارية بالقنوات الفضائية المصرية الحكومية والخاصة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة: كلية الإعلام.

عايدة سمير محمود. (٢٠٢٢). العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال بالصحافة الالكترونية المصرية. رسالة ماجستير غير منشورة، (جامعة المنصورة: كلية الاداب- قسم الاعلام، ) .

محمد أحمد انجاص. (٢٠١٩). الرضا الوظيفي لدى الإعلاميات في فلسطين والمعوقات التي تواجههن في ممارسة عملهن. رسالة ماجستير غير منشورة، (جامعة الشرق الأوسط: كلية الإعلام،).

محمد عبدالحميد. (٢٠٠٠). البحث العلمي في الدراسات الإعلامية، الطبعة الأولى. القاهرة: عالم الكتب.

مصطفى نجيب شاويش. (٢٠٠٥). إدارة الموارد البشرية: إدارة الأفراد، ط ١. عمان: دار الشروق.

هبة سلامة سالم. (٢٠٠٨). الرضا الوظيفي لدى موظفي الإدارات المختلفة وفق نموذج بورتو ولولو: حالة دراسية على البنوك العاملة في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، (الجامعة الإسلامية: كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال).



مصادر البحث باللغة الإنكليزية

- Linda Maund. (2001). *An Introduction to Resource Management Theory & Practice*. New York: Palgrave, p. 452.
- Khalifa Ali bin Mubarak et al. (2021). "Factors Affecting the Communicator in Saudi Newspapers: An Applied Study on Okaz Newspaper." *Arab Journal of Media and Communication*, Issue 2. Saudi Association for Media and Communication.
- Salam Ahmed Abdo. (2011). "Job Satisfaction among Educational Media Specialists and Its Relationship to Professional Performance: A Field Study." *Egyptian Journal of Public Opinion Research*, Vol. 10, No. 3. Cairo: Public Opinion Research Center, Faculty of Mass Communication, Cairo University, January/June.
- Salah El-Din Abdelbaki. (2000). *Human Behavior in Organizations*. Alexandria: University Press.
- Talal Sedki Mahmoud. (2015). "The Impact of Media Pressures on Media Performance in Talk Shows on Egyptian Governmental and Private Satellite Channels." Unpublished Master's Thesis, Cairo University, Faculty of Mass Communication.
- Aida Samir Mahmoud. (2022). "Factors Affecting Job Satisfaction of Communicators in Egyptian Online Journalism." Unpublished Master's Thesis, Mansoura University, Faculty of Arts, Department of Mass Communication.
- Mohamed Ahmed Anjas. (2019). "Job Satisfaction among Female Media Professionals in Palestine and the Obstacles They Face in Practicing Their Work." Unpublished Master's Thesis, Middle East University, Faculty of Mass Communication.
- Mohamed Abdelhamid. (2000). *Scientific Research in Media Studies*, 1st Edition. Cairo: Alam Al-Kutub.
- Mostafa Naguib Shawish. (2005). *Human Resource Management: Managing Individuals*, 1st Edition. Amman: Dar Al-Shorouk.
- Hiba Salama Salem. (2008). "Job Satisfaction among Employees of Various Departments According to the Porto & Lolu Model: A Case Study of Banks Operating



in Gaza Strip." Unpublished Master's Thesis, Islamic University, Faculty of  
Commerce, Department of Business Administration.