

الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية الكويتية*

مناور بيان الراجحي**

ملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية الكويتية من خلال تبني العناصر الستة التالية في شرح التباين في رضا الموظفين عن العمل في المؤسسات الصحفية الكويتية وهي الرضا عن فرص الترقية، الرضا عن الحوافز والرواتب، الرضا عن العلاقة مع الزملاء، الرضا عن مكان العمل، الرضا عن العلاقة مع رؤساء العمل، الرضا عن المهام التي تتضمنها الوظيفة. وبمتوسطات (2.53, 2.65, 2.88, 2.98, 3.48, 3.97) على التوالي.

وجاءت نتائج الدراسة ولتشير إلى وجود تأثير لعوامل العمر والمؤهل العلمي على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات الصحفية الكويتية، بينما ليس هناك تأثير لعوامل الجنس، والخبرة والراتب الشهري ونوع العمل الذي يؤديه العامل. حيث توصل البحث إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من العمر والمؤهل العلمي في علاقتهما بالرضا الوظيفي، بينما كانت العلاقة غير دالة مع بقية العناصر.

الكلمات الدالة: الرضا الوظيفي، المؤسسات الصحفية الكويتية، العاملين.

ما يتعلق ببنيّة العمل كالإدارة والمكان وما إلى ذلك من عوامل ومنها ما يتعلق بذاتية الفرد نفسه.

ليس هناك مجال للشك في أن العناصر التفصيلية للإدارة تكمن في العنصرين التنظيمي والبشري؛ أما العنصر التنظيمي فيتكون كما هو معروف من الهياكل والوظائف التي يمكن تغييرها وإعادة تشكيلها بحيث لتصبح أكثر كفاءة وفعالية وملاءمة للظروف البيئية المتطورة. أما العنصر الأهم وهو البشري فيتعلق اهتمامه بالجانب الإنساني من خلال التدريب المستمر للموظفين وإكسابهم المهارات المناسبة لعملهم وتنمية الإحساس بالمسؤولية لديهم والثقة في أنفسهم والقدرة على اتخاذ القرارات المناسبة التي تقع ضمن نطاق صلاحياتهم، ويمكن ان يتم ذلك الا من خلال تلبية احتياجاتهم الوظيفية والشخصية والتي من شأنها تعزيز أواصر الألفة والانتماء لديهم نحو منظماتهم.

انطلاقاً من ذلك تزايد الاهتمام في المنظمات والمؤسسات الرائدة بالعنصر البشري والنظر إليه كأصل من أصولها الرئيسية

المقدمة

يتحقق الرضا حينما يتحقق ما يتوقعه الشخص من المؤسسة التي يعمل بها، فالرضا يؤدي الى انتاجية عالية الكفاءة ويعود السبب ان الشخص الراضي عن وظيفته من خلال ما يحصل عليه من عوائد مادية ومعنوية: "اتجاه ايجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد، حيث يشعر فيها بالرضا عن مختلف العوامل البنية والاجتماعية والاقتصادية والفنية المتعلقة بالوظيفة" (أبو شيخة، 1998، ص13) فيقبل على الوظيفة بهمة ونشاط من جهة "تقبل الفرد لعمله وتمسكه به وشعوره بالسعادة لممارسته وانعكاس ذلك على أدائه وحياته الشخصية" (البخاري، 1986، ص30). ويكون سعيدا وفرحا من جهة اخرى. يتطلب الرضا توافر سلسلة من العوامل المؤثرة في تشكيل هذا الرضا، فمنها

* هذا البحث تم تمويله ودعمه من قبل إدارة الأبحاث بجامعة الكويت تحت رقم (AM04/13).

تاريخ استلام البحث 2016/1/6 وتاريخ قبوله 2016/5/24.

الإنتاج وتأثيره عليها، فالشركات التي تتضرر من انخفاض معدلات الإنتاج، يعد عدم الرضا الوظيفي أحد العوامل المؤثر في ذلك، بالإضافة الى انخفاض إنتاجية الموظف نتيجة كثرة إضاعة الوقت أثناء العمل، وغياب الدافعية للعمل، والروتينية في الأداء، والغياب والتأخر واختلاق الأعداء والحجج، وغيرها من الصور التي تعكس حالات متقدمة من عدم الرضا الوظيفي، ومن ثم يجب أن ينتبه المسؤولين أو مديري الموارد البشرية بالمؤسسات الصحفية إلى أن عدم الرضا مرض معدي، وينتقل من الموظفين القدماء الى الموظفين الجدد الذين لا يعرفون مسبقاً شيئاً عن المؤسسة، ومن ثم يبدوون العمل ومعهم القلق والخوف من المستقبل المهني بالمؤسسة، وتتحول معها مدة التجربة المتفق عليها في العمل الى مرحلة من عدم الاستقرار، قد تنقلب الى ترك العمل عند أول فرصة تأتيهم من الخارج.

ج- نظريات الرضا الوظيفي:

اهتمت الكثير من النظريات والأبحاث - خاصة في العلوم السلوكية- بتحليل سلوك العاملين داخل المؤسسات المختلفة، وحاولت العديد من النظريات تفسير الدوافع والحوافز التي تزيد من مستويات الرضا الوظيفي، وما يتعلق بالدوافع الداخلية والدوافع الخارجية التي تؤثر في سلوك العاملين بالمؤسسة، وفيما يلي عرض لأهم النظريات التي تتناول الدافعية للعاملين بالمؤسسة:

نظرية تدرج الحاجات لماسلو:

تعد نظرية تدرج الحاجات التي قدمها إبراهيم ماسلو (1943) هي نقطة البداية في تفسير الدافعية، ويعبر هرم ماسلو ذو الخمس مستويات عن دوافع الفرد المتتالية، كالحاجات الأساسية الفسيولوجية والتي تمثل الحاجات الضرورية لاستمرار الحياة كالهواء والماء والغذاء، ومن خلال الأجر يتم اشباع الحد الأدنى لهذه الحاجات الأولية (Chantal, 2003). ومن ثم يتم الانتقال الى الدرجة الأعلى في هرم ماسلو وهي الخاصة بحاجات الأمان والتي تشمل الملابس والمسكن المناسب على المستوى الشخصي، وعلى مستوى العمل تشمل توفير ظروف الاستقرار في العمل، والأمان الوظيفي، بالإضافة الى المزاي الصحية ومزايا الحماية والتقاعد (صلاح الدين، 2009، ص

لما له من تأثير جوهري على الكفاءة والفعالية، وليس كعناصر إنتاج بمعنى أن ينظر إلى الأفراد كاستثمارات تتحقق إذا ما حسن استخدامها وكعوائد طويلة الأجل للمنظمة في شكل تحسين الإنتاجية وتطويرها، لذا فإن الإدارات في هذه المنظمات تبحث وباستمرار عن طرق لتنمية العلاقات بينها وبين الأفراد العاملين لضمان استمرار القوى العاملة فيها وخاصة من ذوي المهارات والتخصصات، ولبيان هذا النطاق فإن البحث العلمي هو السبيل لتحسين الأداء والانتماء، فجاءت هذه الدراسة لتبحث في السبيل الكفيلة للرضا الوظيفي وعوامله وسبل تحقيق أداء مرتفع الانتاجية.

الإطار النظري:

أ- مفهوم الرضا الوظيفي:

تعدد المفاهيم والتعريفات الخاصة بالرضا الوظيفي، حيث يعرفه منصور المعمر فيقول إن "الرضا الوظيفي هو الحالة التي يحقق الفرد من خلالها ذاته ويشبع رغباته مما يجعله مقبلاً على عمله بحماس ورغبة ويحرص على زيادة كفاءته الإنتاجية" (المعمر، 1993، ص 19). فيما يرى العالم (لوك) بأن الرضا الوظيفي "حالة عاطفية سارة ناتجة عن إدراك الفرد أن الوظيفة التي يشغلها تتيح له تحقيق ممارسة القيم الوظيفية المهمة في نظره والتي تتسجم مع حاجاته" (الزويد، 2011). ويتجه التوجيهي الى زاوية الموقف تجاه العمل ليعرف من خلالها الرضا الوظيفي بأنه "موقف الشخص تجاه العمل الذي يؤديه وذلك نتيجة لإدراكه لعمله" (التوجيهي، 1988، ص 48). بينما تركز بخاري على الشعور بالسعادة والرضا وانعكاس الرضا الوظيفي على حياة الموظف، فتعرف الرضا الوظيفي على أنه "تقبل الفرد لعمله وتمسكه به وشعوره بالسعادة لممارسته وانعكاس ذلك على أدائه وحياته الشخصية (البخاري، 1986، ص 30). فيما ركز هيرزبرغ على المشاعر موضعاً أن الرضا الوظيفي "يتمثل في مشاعر الفرد الحسنة التي يشعر بها حول المتغيرات المادية والمعنوية التي تتعلق بالعمل نفسه والبيئة المحيطة به". (Carmny and others, 1992, p 46).

ب- أهمية الرضا الوظيفي:

وتتبع أهمية الرضا الوظيفي من ارتباطه المباشر بعملية

أهمية، وقد لا يكون هذا صحيحاً، فلا يمكن ثبات التدرج الهرمي للحاجات، فالأفراد يختلفون في إدراكهم لأهمية الحاجات والأوزان والقيم التي يعطونها لها.

نظرية حاجات الوجود والتعلق:

بعد ما يقارب الثلاثين عاماً، قدم (ألدرفر) هرمًا جديدًا ذو ثلاث مستويات لتصنيف الحاجات، هي حاجات البقاء، وحاجات الانتماء وحاجات النمو، في محاولة لتطوير نظرية تطور الحاجات لما سلو، ومعالجة أوجه النقص بها، فحاجات البقاء هي التي تهتم بالوجود المادي للكائن البشري، ويتم اشباعها من خلال توفير ضمان الوظيفي وتحسين ظروف العمل المادية وتقديم الأجر المجزي، وتتبعها حاجات التعلق والانتماء والتي يتم اشباعها من خلال التفاعل مع محيط العمل والعلاقات مع الزملاء والرؤساء، وحاجات التطور والنمو والتي يتم اشباعها من خلال تطوير الفرد مهاراته وقدراته ومحاولاته المستمرة للصعود والترقي في السلم الوظيفي.

افتراضات نظرية حاجات الوجود والتعلق والنمو:

عاجت النظرية الانتقال التدرجي للاحتياجات، فافتترضت عدم وجود أولويات في اشباع الحاجات، بل قد يتم اشباع أكثر من حاجة في وقت واحد، كما افتترضت أنه كلما نجح الفرد في اشباع حاجة لديه، كلما ازدادت الرغبة في اشباع حاجة أخرى.

نظرية ذات العاملين:

في عام 1959 قدم هرزبرج نظريته الهامة في تفسير الدافعية في العمل، والتي تحاول تطبيق نظرية ماسلو في مواقع العمل، حيث تنص على أن الرضا عن العمل ليس عكس عدم الرضا عن العمل لأن الأسباب المؤدية إلى الرضا تختلف عن الأسباب المؤدية m إلى عدم الرضا، وأن محددات الرضا (العوامل الدافعية) تتعلق بطبيعة العمل ذاته وحاجة الفرد إلى للنمو النفسي وتشمل عوامل (الإنجاز، المسؤولية، النمو، الترقي والعمل ذاته) وهي العوامل المهمة لتحقيق الرضا، لكن نقصها لا يؤدي إلى عدم حدوث الرضا (الحلاق، 1999، ص 19)، في حين أن محددات عدم الرضا (العوامل الصحية) وهي العوامل المرتبطة بمحيط العمل والبيئة وتشمل (الأجر -

117)، وبالصعود إلى الدرجة الثالثة في هرم ماسلو تظهر الحاجات الاجتماعية (حاجات الانتماء) كالحاجة إلى إقامة العلاقات مع الآخرين في العمل، والتنظيمات غير الرسمية، التي تحاول تعتبر أحد أشكال إشباع الحاجات الاجتماعية للعاملين، وتندرج عوامل الرغبة في الحصول على السلطة والقوة، والإحساس بالثقة بالنفس، والحصول على الحوافز والمكافآت والترقيات، والمدح في العمل، تحت إطار حاجات احترام الذات في هرم ماسلو، وفي المستوى الأخير نجد حاجات تحقيق الذات والتي تتمثل في رغبة الفرد بالتميز، وسعيه لإثبات ذاته وتتميتها بالفكر الخلاق في أوسع معانيه (السيد، 1998، ص ص 249-250).

افتراضات نظرية تدرج الحاجات لماسلو:

يمكن اعتبار هرم ماسلو هو الهرم المقلوب، حيث تفترض النظرية التدرج في الحاجات من الأكثر أهمية إلى الأقل أهمية، باعتباره يبدأ بالحاجات الفسيولوجية وينتهي بالحاجة إلى تحقيق الذات (الجناني، 2001، ص 18)، كما تفترض أن الحاجات غير المشبعة هي الدافع والمحرك لسلوك الإنسان، فالفرد يسعى إلى اشباع ما ينقصه من هذه الحاجات الأساسية في هرم الاحتياجات، ويرتبط اشباع حاجات الفرد ارتباط طردي بسعادته، فكلما ارتفع مستوى الحاجات التي يشبعها الفرد، كلما ازدادت سعادته ومعنوياته. (Tagia, 2004)

نقد نظرية تدرج الحاجات:

لم تسلم نظرية تدرج الحاجات من انتقادات المفكرين والباحثين، في العديد من الجوانب، منها أن النظرية افتترضت تساوي الأهمية في الاحتياجات بالنسبة لجميع الأفراد، في حين أن الأهمية تصبح نسبية ومختلفة من فرد إلى فرد في استكمال هذه الحاجات؛ بل إن احتياجات الفرد نفسه تختلف من فترة إلى فترة ومن مرحلة إلى مرحلة، كما أن النظرية تفترض الانتقال المتدرج لإشباع الحاجات أي الانتهاء من اشباع الحاجات الفسيولوجية ثم الانتقال إلى اشباع حاجات الأمان والسلامة، وهو ما يتنافى مع الواقع فالحاجات الإنسانية تعتمد على بعضها البعض وتتداخل مع بعضها البعض، بالإضافة إلى أن هرم ماسلو يفترض تسلسل الحاجات من الأكثر أهمية إلى الأقل

الوظيفة، فقد جاءت النتائج تحت محور العلاقات في تحقيق الرضا الوظيفي جاءت فقرة رفع مستوى الالفة بين الموظفين والمحافظة عليها بالمرتبة الاولى وبمتوسط حسابي 4.07 لصحيفة الرأي، في حين جاءت الفقرة تحسين مستوى الاتصال الوظيفي الهابط والصاعد بين الموظفين والادارة بالمرتبة الأولى وبمتوسط حسابي قدره 4.83 لصحيفة الكويت تايمز، وتحت محور العوامل الداخلية جاءت فقرة العدالة في الرواتب والاجور بالمرتبة الاولى وبمتوسط حسابي 4.64 لصحيفة الراي، في حين جاءت فقرة الضمان الصحي للموظفين بالمرتبة الاولى وبمتوسط حسابي 4.82 لصحيفة الكويت تايمز.

- دراسة أبو شنب، حسين (2000): وهي بعنوان ب "دور القائم بالاتصال في مؤسسات الإعلام الفلسطيني في مواجهة متغيرات الألفية الثالثة"، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على ماهية القائم بالاتصال وإعداده وتدريبه ومستواه التعليمي وخبرته الإعلامية وإمكانياته العلمية والفنية، والتعرف على مدى الرضا الوظيفي، والعلاقة بين العاملين وإدارة المؤسسات الإعلامية والسياسة العامة، والعلاقة مع مصادر الأخبار والمعلومات والاستفادة من التقنيات، والصعوبات التي تواجه القائمين بالاتصال والمؤسسات الإعلامية. واعتمد الباحث على المنهج المسحي، حيث اعتمد (123) استبانة مثلت (77%) من أفراد العينة التي تمت عليها الدراسة، وخلصت دراسته إلى أنها كشفت عن واقع القائم بالاتصال في المؤسسات الإعلامية الفلسطينية، وافتقاد عدد كبير للتأهيل الجامعي والعلمي والتأهيل والتدريب والإشراف والمتابعة، وعدم وضوح الخطة الإعلامية أو المهمة المنوطة به، وانعكس ذلك على الرضا الوظيفي الذي جُتت نسبته مندية، انعكست بالتالي على حالته فمال القائمون بالاتصال إلى الإحباط وعدم المبالاة.

- دراسة محمد، نبيل (2010): والمعنونة ب "عوامل الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في الصحف العراقية" على عينة قوامها 170 العاملين في الصحف العراقية. توصلت الدراسة لعدد من النتائج ابرزها "أن ما يحقق الرضا الوظيفي بالنسبة للعينة هو مدى اهتمام مؤسساتهم الإعلامية بالجوانب الإنسانية والاجتماعية للقائمين بالاتصال وبما نسبته 69.33%، وان تحقيق الرضا الوظيفي يتم عن طريق ايمانهم بمهنة الصحافة

العلاقات الشخصية، السياسة الإدارية للشركة، ظروف العمل، الحالة الاجتماعية، استمرار العمل، وعوامل متعلقة بالحياة الشخصية للفرد (Glasgow, 1984, Pp 44-49)، وتشير النظرية الى أن توفر هذه العوامل - في حد ذاتها - لن تؤدي الى حدوث الرضا الوظيفي، ولكن نقصانها يؤدي الى حدوث عدم الرضا عن العمل.

افتراضات نظرية ذات العاملين:

تفترض النظرية أن هناك نوعان من المشاعر لدى الفرد العامل هما "الرضا" و"عدم الرضا" وهما ليسا ضددين؛ لكنهما خطان منفصلان متوازيان (مقار، 2005، ص 125)، كما أن الرضا الوظيفي يتحدد للفرد طبقاً للمشاعر التي يحسها تجاه بعض العوامل المتعلقة بمضمون الوظيفة (العوامل الدافعة أو الإيجابية)، كونها تقوم بدور إيجابي في تحريك ودفع سلوك الفرد نحو زيادة الأداء مما يحقق أهداف المؤسسة.

نقد نظرية ذات العاملين:

على الرغم من اسهامات النظرية العلمية في مجال الإدارة، وفي فهم وتفسير دافعية الفرد وعلاقتها بسلوكه في العمل؛ إلا أنها لم تسلم من الانتقادات التي أشارت إلى أنها لم تأخذ في الاعتبار الاختلافات الفردية فتارة يظهر الأجر كسبب للرضا، وتارة أخرى يظهر كسبب لعدم الرضا، وبالتالي كانت هناك صعوبة في تعميم النتائج التي توصلت إليها هرزبرج على جميع افراد وفي مختلف الوظائف وفي كافة المجتمعات، بالإضافة الى أن النظرية اعتمدت على تقسم مشاعر الفرد الى مشاعر إيجابية (رضا تام) أو مشاعر سلبية (استياء شديد)، وهو ما يتنافى مع الحقيقة، فقد تتراوح الاتجاهات بين الإيجابية والسلبية.

الدراسات السابقة:

- دراسة السعيد، يوسف (2013): والمعنونة ب "دور العلاقات العامة في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في صحيفتي الرأي والكويت تايمز الكويتيتين، على عينة قوامها 235 مفردة، تركزت الدراسة حول محاور ثلاث رئيسة، دور العلاقات العامة في تحقيق الرضا الوظيفي، العوامل الداخلية في تحقيق الرضا الوظيفي والعوامل الخارجية في تحقيق الرضا

الرضا الوظيفي للصحفيات المصريات والكشف عن مستوى رأيهن عن كل عامل من العوامل المرتبطة بالعمل سواء كانت داخلية أو خارجية، وتوصلت النتائج إلى أن عامل الترقى هو العامل الوحيد من بين العوامل الداخلية الذي عبر الصحفيات عن عدم رضائهن عنه، وكانت أكثر الجوانب الفرعية إسهاباً في عدم شعورهن بعد الرضا أن بعض الذين يشغلون مواقع قيادية أقل منهن كفاءة، كما أشارت الدراسة إلى أن العائد المادي هو العامل الوحيد من بين العوامل الخارجية الذي عبرت الصحفيات عن عدم رضائهن عنه، وأظهرت الدراسة أنه كلما تقدمت القوائم بالاتصال في أعمارهن ارتفع مستوى رضائهن الوظيفي.

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

- دراسة (2013) Qudah, AL-Rajhi, Tahat: والمعونة بـ "Job satisfaction of employees of Jordan Radio and Television" توصلت الدراسة الى عدد من النتائج ابرزها أن الرضا عن نوع العمل الذي يؤديه العامل جاء في المرتبة الاولى وبمتوسط حسابي 2.66 وبانحراف معياري 0.537، وجاء في المرتبة الثانية الرضا عن مسؤوليات الوظيفة وبمتوسط حسابي 2.61 وبانحراف معياري 0.610، وفي المرتبة الثالثة جاء الرضا عن الاعتراف والتقدير من الرؤساء. كما اشارت نتائج الدراسة الى عدم الرضا عن الجوانب المالية، وقد احتل هذا الجانب المرتبات الاخيرة، ففي بند عدم الرضا عن الحوافز المالية جاء في المرتبة (21) قبل الاخيرة وبمتوسط حسابي 1.98 وبانحراف معياري 0.769، وفي المرتبة الاخيرة جاء بند عدم الرضا عن المكافآت التشجيعية وبمتوسط حسابي 1.95 وبانحراف معياري 0.680. وتشير النتائج ان ما متوسطه 2.14 اشاروا الى عدم الرضا عن فرص الانجاز الجيد وما متوسطه 2.08 عن عدم الرضا عن العدل والمساواة بين كما اشارت النتائج ان مستوى الرضا ككل كان بمتوسط حسابي 2.27، وان اعلى قيمة للمتوسطات كانت 2.66 وهي دلالة عن عدم الرضا المرتفع عن العمل الوظيفي، في حين سجلت ادنى نسبة ما متوسطه 1.95 وهي نسبة متدنية وتحت الـ50%.

وبما نسبته 68.66%، كما تبين ان ما نسبته 68% من القائمين بالاتصال يرون ان الاجور تمثل حافزا لهم في تحقيق الرضا الوظيفي، كما اشارت النتائج الى اهمية المكافاة المادية في تحقيق الرضا الوظيفي وبما نسبته 62.66%.

- دراسة غالي، محرز حسين (2010): والمعونة بـ "أساليب تنظيم وإدارة الجهاز التحريري بالصحف المصرية وعلاقتها بالاستقلال المهني للمحررين ومدى شعورهم بالرضا الوظيفي" استهدفت الدراسة الكشف عن معدلات الرضا الوظيفي بين الصحفيين العاملين في غرف الأخبار ورصد وتوصيف وتحليل مجموعة العوامل المؤثرة في درجة شعورهم أو عدم شعورهم بالرضا الوظيفي، وتوصلت إلى أن النسبة الأكبر من الصحفيين عينة البحث يشعرون بالرضا الوظيفي (إلى حد ما)، في حين أن أقل من الثلث يشعرون بالرضا الوظيفي (إلى حد كبير، وأن ثمة مجموعة من العوامل التي تؤدي إلى تزايد الشعور بالرضا الوظيفي خلال فترة الدراسة جاء في مقدمتها إدراك لتوافر العدالة في فرص النشر المتاحة بين الجميع، يليه إدراك المحررين وشعورهم بوجود مساحة كبيرة من الحرية في العمل تتيح لهم التعبير عن رؤاهم وتصوراتهم، ثم يأتي بعد ذلك إدراك المحررين أن الجهاز التحريري للصحيفة التي يعملون بها يتمتع بمصداقية لدى القراء، ثم إدراكهم بأن إدارة المؤسسة التي ينتمون إليها تؤمن لهم ظروفاً مادية واجتماعية مواتية، وأخيراً لوجود معايير واضحة للترقى والصعود الوظيفي.

- دراسة المطيري، ريم (2009): والمعونة بـ "الرضا الوظيفي لدى الصحفيات السعوديات والعوامل المؤثرة فيه" سعت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى الصحفيات السعوديات من حيث محيط العمل والمهنة والممارسة والمردود من المهنة الصحفية، وكذلك اختبار تأثير عاملي مستوى التعليم والحالة الاجتماعية على مستوى الرضا، وتوصلت إلى أن الصحفيات السعوديات يعانين من ضغوط في العمل تؤثر على رضاهن الوظيفي، وأن هناك تأثير لعوامل الحالة الاجتماعية ومحيط المهنة والمردود من المهنة على الرضا الوظيفي لديهن.

- دراسة مقار، مارجريت (2005): والمعونة بـ "العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للقائمتات بالاتصال في الصحافة المصرية" سعت هذه الدراسة إلى رصد العوامل المؤثرة على

- دراسة Rhonda, Breit (2010): والمعنونة بـ

“Towards a Theory of Journalism as practice”

سعت هذه الدراسة إلى تقديم إطار نظري يفسر العلاقة بين الرضا الوظيفي وكل من ضغوط العمل والدخول المادية، وتوضح الآراء المختلفة حول التحديات التي تواجه الصحافة نتيجة التزاوج بين المؤسسات الإعلامية ورأس المال، وتنطلق هذه الدراسة من افتراض أساسي مؤداه أن هناك فرق بين ممارسة كل من العمل الصحفي وممارسة الأعمال التجارية الأخرى وممارسة العمل في المؤسسات الإعلامية في محاولة لتفسير سبب وجود وجهات النظر المختلفة بين المديرين والصحفيين حول عوامل الجودة الصحفية والرضا الوظيفي للعاملين فيها، وخلصت الدراسة إلى أن مستقبل الصحافة يعتمد على العودة إلى القيم الأخلاقية الأساسية.

- دراسة Scamble and Stead (2009): والمعنونة بـ

“Study of Type and Tenure as it Pertains Job Satisfaction”

استهدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي ومتغيرات العمر والأجر والخبرة، وأجريت الدراسة على 64 مفردة من العاملين في مراكز الإعلام التربوي، وتوصلت إلى عدم وجود علاقة بين متغيري السن والخبرة والرضا الوظيفي، بينما كانت هناك علاقة ارتباط إيجابي بين أحجام الأجر والرضا الوظيفي.

- دراسة Li-Jing (2008): والمعنونة بـ

“Factors Related to Journalists Job satisfaction, Meta analysis and path” model”

تمثلت هذه الدراسة في تحليل من المستوى الثاني لعدد من الدراسات التي اهتمت بمتغير الرضا الوظيفي لتقييم العوامل المؤثرة على الرضا، كما عملت على اختبار نموذج نظري للرضا الوظيفي من خلال تحليل تتبعي، وأظهرت أن تصورات الصحفيين للعوامل المؤثرة على مجتمعاتهم ومدى رضاهم إزاء مرتباتهم تعد عوامل أساسية للتنبؤ بالرضا الوظيفي، كما توصلت الدراسة إلى أن عامل الرضا الوظيفي يقدم مؤشراً أساسياً حول مدى رغبة الصحفيين في ترك المؤسسات التي يعملون بها أو البقاء فيها.

- الدراسات السابقة أوجه الاستفادة:

تكمن الإفادة من الدراسات السابقة في عدد من الجوانب أهمها: الاستفادة من الجوانب المنهجية للدراسات الميدانية التي نهجتها معظم هذه الدراسات، والأساليب والأدوات المستخدمة لقياس المتغيرات، والتوظيف الأمثل للأساليب الإحصائية لاستخراج النتائج، مما سيثري الدراسة ويعمق دلالاتها في إطار العلاقات المختلفة بين متغيرات الدراسة، كذلك الافادة في وضع اسئلة الاستبيان وفي مقارنة نتائج الدراسة بالدراسات الاخرى.

- ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

تمتاز هذه الدراسة بأنها من الدراسات التي تبحث عن الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في المؤسسات الصحفية الكويتية من جهة، ومن جهة ثانية يمكن القول بان هذه الدراسة تتميز عن غيرها بان تطبيقها تتم في ظل الانتشار الواسع للمؤسسات الصحفية الكويتية (كما ونوعاً).

مشكلة البحث:

شهدت السنوات الاولى من القرن الحالي تغيرات كبيرة في المؤسسات الاتصالية، لعل اهمها تمثلت بزيادة كمية من جهة ومتخصصة نوعية من جهة أخرى، وظهور وسائل اتصال عابرة للقفارات من جهة ثالثة، وما نتج عنها من تنافس شديد وصل الى حد الصراع على الجماهير المستهدفة، مما انعكس بشكل أو بآخر على وسائل الاتصال الوطنية، وأدى الى تراجع دورها في عدد كبير من المجالات الحياتية.

وبما ان المؤسسات الاعلامية الكويتية ملقى عليها دور كبير في تشكيل الرأي العام، كان من الضروري دراسة العناصر الرئيسية المكونة لعملية الاتصال ككل او أحد تلك العناصر. انطلاقاً من ذلك جاءت هذه الدراسة. تكمن المشكلة الرئيسية للدراسة في التعرف على مستويات الرضا الوظيفي في المؤسسات الصحفية الكويتية، ومدى الرضا للقائم بالاتصال في الصحافة الكويتية عن عمله، ودرجة هذا الرضا في مجالات متعددة، وما العوامل التي تحدد مستويات الرضا الوظيفي للعاملين بالصحافة الكويتية، مما سيتعكس ايجاباً على عمل المؤسسات الصحفية الكويتية مستقبلاً.

أهمية البحث:

على الرغم من التطوير والتحديث المستمر لمختلف جوانب العملية الإعلامية؛ لكن يبقى العنصر البشري هو الأهم في المنظومة الإعلامية، فهو القائم بالاتصال، وهو المرسل للرسالة الإعلامية، وعليه يتوقف مستوى المؤسسة وقدرتها على المنافسة والتطوير، وهو ما يؤكد أهمية البحوث والدراسات التي تهتم بدراسة القائم بالاتصال في المؤسسات الإعلامية، والعوامل المؤثرة في أدائه، والظروف الداخلية والخارجية التي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في نجاح الحقي في القيام بعمله، بما ينعكس في النهاية على مخرجات العملية الإعلامية، ومكانة المؤسسة الإعلامية.

- تتبلور أهمية البحث في الجوانب الآتية:

العلمية: تتبع أهمية البحث من كونه يجمع بين علوم الإدارة وعلوم الاتصال، من حيث اهتمامه بجانب الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال، وهو ما يساهم في اكتشاف العوامل الإدارية التي تساهم في نجاح المؤسسات الصحفية، يفتح البحث المجال أمام العديد من الدراسات التي تلقي الضوء على جوانب التلاقي بين علوم الإدارة وعلوم الاتصال، والتأثيرات المتبادلة بينهما، يكتسب البحث أهمية خاصة من خلال لقاء الضوء على الجانب المهني للقائم بالاتصال، والعوامل الوظيفية التي تؤثر في إنتاجية القائم بالاتصال في الصحافة الكويتية.

أهداف البحث:

انطلاقاً من المشكلة البحثية، يسعى البحث الراهن إلى تحقيق عدة أهداف رئيسية كما يأتي:

- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية الكويتية.

- اختبار مدى تأثير كل عامل من هذه العوامل على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات الصحفية الكويتية.

تساؤلات البحث:

لتحقيق أهداف البحث تمت صياغة التساؤلات الرئيسية التالية التي يحاول البحث تقديم الإجابة عنها:

- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات

الصحفية الكويتية؟

- هل توجد علاقة بين الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الصحفية الكويتية والمتغيرات الديموغرافية والوظيفية؟

- ما مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الصحفية الكويتية من وجهة نظرهم؟

فروض البحث:

سعى هذا البحث إلى اختبار الفرض الرئيس ب:

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين (الجنس، العمر، الخبرة، المؤهل العلمي، الراتب الشهري) والرضا الوظيفي.

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين الوظيفة والرضا الوظيفي.

نوعية الدراسة ومنهجها

تصنف هذه الدراسة ضمن الدراسات الوصفية التحليلية التي تستهدف التعرف على الأوصاف الدقيقة للظاهرة التي يقوم الباحث بدراستها من حيث طبيعتها وماهيتها ووصفها الحالي والعلاقات بينها وبين العوامل المختلفة المؤثرة فيها. (Wimmer and Dominick, 1991: 107)

وقد اعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي، إذ يعد من أنسب المناهج العلمية ملائمة لهذه الدراسة، حيث يستهدف تسجيل وتحليل وتفسير الظاهرة في وضعها الراهن، وهو بهذا المفهوم يُعتبر المنهج الرئيسي لدراسة جمهور وسائل الاعلام في إطارها الوصفي أو التحليلي، حيث يسمح للباحث بدراسة عدد كبير من المتغيرات في وقت واحد، وتقديم قاعدة معرفية واحدة للبيانات الخاصة بهذا الجمهور، يمكن استخدامها في وصف تركيبته وبنائه، واختبار العديد من الفروض العلمية الخاصة بين هذه المتغيرات (عبد الحميد، 2004: 158-159).

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من القائمين بالاتصال في المؤسسات الصحفية الكويتية والبالغ عددهم (800) شخصاً وبواقع (96) من الاناث وبما نسبته 12% و(720) من الذكور وبما نسبته 88% من المجموع الكلي.

عينة الدراسة:

نظراً لصعوبة شمول جميع القائمين بالاتصال في المؤسسات الصحفية الكويتية (800) ولضيق الوقت وكبر حجم المجتمع المدروس، تم اختيار العينة الطبقية العشوائية وبشكل يتناسب وينسب بلغت (30%)، حيث بلغت عينة الدراسة (240) وبواقع (208) ذكورا و(32) اناثا.

اختبارات الصدق والثبات:

اختبار الصدق: قام الباحث بعرض أداة البحث (استمارة الاستبيان) على مجموعة من الأساتذة المتخصصين وعددهم (3)، ثم قام بإجراء التعديلات اللازمة على هذه الأداة طبقاً لملاحظات السادة المحكمين.

ثبات أداة الدراسة:

للتأكد من ثبات الأداة تم استخدام معادلة كرونباخ ألفا على عينة الدراسة الأصلية، وذلك لمعرفة معامل ثبات الاتساق الداخلي للأداة ككل، حيث بلغ معامل الثبات (0.93)، وهي قيمة مرتفعة وكافية لإجراء الدراسة.

أداة جمع البيانات:

صمم الباحث استمارة استقصاء، تتضمن المتغيرات الرئيسية للدراسة والقبالة للقياس، وتكونت الاستمارة من جزئين: الجزء الأول يتعلق بأسئلة ذات صلة بالحالة للمبحوث والتي تتضمن المعلومات العامة كالعمر والجنس والراتب والخبرة والمؤهل العلمي والوظيفة، أما الجزء الثاني، فقد تكون من مجموعة من الاسئلة تدور حول مدى الرضا والعوامل المؤثرة في الرضا ومستوى الرضا وعوامل تحقق الرضا.

وبعد استعراض الإطار النظري والمقاييس السابقة في مجال الرضا الوظيفي قام الباحث بإعداد مقياس الرضا الوظيفي للصحفيين الكويتيين بما يتناسب وأفراد العينة، وتكون المقياس من (26) بندا في صورته النهائية تندرج تحت ستة أبعاد أساسية هي: (الرضا عن المهام التي تتضمنها الوظيفة، الرضا عن العلاقة مع الرؤساء، الرضا عن مكان العمل، الرضا عن العلاقة مع الزملاء، الرضا عن الراتب والحوافز المادية، الرضا عن فرص الترقية) كما تم تحديد ثلاثة استجابات مندرجة لكل بند وفقاً لطريقة ليكرت وهي: (راض، راض إلى حد ما، غير راض).

المعالجة الإحصائية

تم استخدام اشايب الاحصاء الوصفي والتحليلي للإجابة عن اسئلة الدراسة من خلال استخدام SPSS، ومن اجل الاجابة عن اسئلة الدراسة تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، مع استخدام اختبار (كرونباخ الفا) للتأكد من ثبات اداة الدراسة. يتوجب الاشارة الى انه تم الاعتماد على نتائج التحليل الاحصائي الوصفي للبيانات التي تشمل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع محاور الدراسة المستقلة والفقرات المكونة لكل محور.

خصائص توزيع عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (240) عامل وعاملة في المؤسسات الصحفية الكويتية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة، جدول (1) يوضح توزيع أفراد العينة تبعاً للمعلومات العامة.

جدول (1)**توزيع أفراد العينة تبعاً للبيانات الديمغرافية**

| المتغير | التكرار | النسبة المئوية |
|---------|---------------|----------------|
| الجنس | ذكر | 86.7 |
| | انثى | 13.3 |
| العمر | أقل من 25 سنة | 16.7 |
| | 25-30 سنة | 30.0 |

| | | | |
|-------|-----|--------------------|---------------|
| 15.0 | 36 | 31-35 سنة | الخبرة |
| 16.7 | 40 | 36-40 سنة | |
| 21.7 | 52 | أكثر من 40 سنة | |
| 30.0 | 72 | أقل من 5 سنوات | |
| 36.7 | 88 | 5-10 سنوات | |
| 8.3 | 8 | 11-15 سنة | |
| 10.0 | 24 | 16-20 سنة | |
| 15.0 | 36 | أكثر من 20 سنة | |
| 0.00 | 0 | أقل من الثانوية | المؤهل العلمي |
| 16.7 | 40 | ثانوية عامة | |
| 26.7 | 64 | دبلوم | |
| 48.3 | 116 | بكالوريوس | |
| 8.3 | 20 | دراسات عليا | الراتب |
| 50.0 | 120 | أقل من 500 دينار | |
| 38.3 | 92 | 501-750 دينار | |
| 6.7 | 16 | 751-1000 دينار | |
| 3.3 | 8 | أكثر من 1001 دينار | |
| 61.6 | 148 | محرر | الوظيفة |
| 33 | 80 | صحفي | |
| 1.8 | 4 | كاتب | |
| 3.6 | 8 | مخرج | |
| 100.0 | 240 | المجموع ككل | |

المؤسسات الصحفية الكويتية بتوظيف صحفيين كويتيين مؤهلين.

دلت النتائج على ان أعلى نسبة مئوية جاءت لمتغير الخبرة (36.7%) لسنوات الخبرة (5-10 سنوات)، ثم يليها النسبة المئوية (30.0%) لسنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (8.3%) لسنوات الخبرة (11-15 سنة).

كما دلت النتائج ان أعلى نسبة مئوية لمتغير المؤهل العلمي (48.3%) جاءت للمؤهل العلمي (بكالوريوس)، وهذا مرتبط كما اشار الباحث الى رقد السوق الكويتي بخريجي قسم الإعلام، ثم يليها النسبة المئوية (26.7%) للمؤهل العلمي (دبلوم)، ولم

جاءت النتائج كما يتضح من الجدول رقم (1) ما يأتي:
أن الذكور شكلوا من حجم عينة الدراسة (208) بنسبة مئوية (86.7%)، في حين جاءت الإناث (32) بنسبة مئوية (13.3%).
وحسب احصائيات جمعية الصحفيين الكويتيين فإن (نسبة الإناث في الجمعية هي 12%).

جاءت أعلى نسبة مئوية لمتغير العمر (30%) للفئة العمرية (25-30 سنة)، ثم يليها النسبة المئوية (21.7%) للفئة العمرية (أكثر من 40 سنة)، بينما بلغت أدنى نسبة المئوية (15.0%) للفئة العمرية (31-35 سنة). ترتبط هذه النتائج بعدة جوانب أهمها رقد السوق الكويتي بخريجي اعلام من قسم الاعلام مؤهلين للعمل الصحفي من جهة والاهتمام المتزايد من

نتائج الدراسة:

يتضمن هذا الجزء عرض نتائج الدراسة التي تهدف إلى معرفة الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية الكويتية، وفيما يلي عرض النتائج وفقاً لأسئلة الدراسة:

السؤال الأول: ما مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الصحفية الكويتية؟

للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع الفقرات والمجموع الكلي، جدول (2) يوضح ذلك:

تظهر أي نسبة مئوية للمؤهل العلمي (أقل من الثانوية). دلت النتائج أن أعلى نسبة مئوية لمتغير الراتب (50.0%) جاءت للراتب (أقل من 500 دينار)، بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (3.3%) للراتب (أكثر من 1001 دينار). أما التشكيلة الوظيفية فقد جاءت أعلى نسبة مئوية لمتغير الوظيفة (66.1%) لوظيفة (محرر)، تلاها صحفي (33%)، تلاها مخرج صحفي (3.6%) بينما بلغت أدنى نسبة مئوية (1.8%) لوظيفة كاتب.

جدول (2)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لجميع فقرات مدى الرضا والمجموع الكلي

| الرقم | الفقرة | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | الرتبة | درجة الرضا |
|-------|---|-----------------|-------------------|--------|------------|
| 1 | مدى الرضا عن الراتب | 1.97 | 0.78 | 9 | متوسطة |
| 2 | مدى الرضا عن الترقيات | 1.97 | 0.80 | 9 | متوسطة |
| 3 | مدى الرضا عن الاعتراف والتقدير من الرؤساء | 1.68 | 0.75 | 17 | متوسطة |
| 4 | مدى الرضا عن مسؤوليات الوظيفة | 1.58 | 0.70 | 23 | منخفضة |
| 5 | مدى الرضا عن التشجيع المعنوي لك من قبل الإدارة | 1.82 | 0.77 | 14 | متوسطة |
| 6 | مدى الرضا عن نوع العمل الذي تؤديه | 1.40 | 0.56 | 25 | منخفضة |
| 7 | مدى الرضا عن انظمة واجراءات العمل (حرية الوصول إلى مصادر المعلومات) | 1.82 | 0.70 | 14 | متوسطة |
| 8 | مدى الرضا عن بيئة العمل المادية (الاتاث، التكيف، الإضاءة). | 1.65 | 0.66 | 20 | منخفضة |
| 9 | مدى الرضا عن ضمانات الوظيفة (الاستقرار، الاستمرارية). | 1.83 | 0.74 | 12 | متوسطة |
| 10 | مدى الرضا عن العلاقة مع الزملاء | 1.38 | 0.58 | 26 | منخفضة |
| 11 | مدى الرضا عن فرص الانجاز الجيد | 1.63 | 0.64 | 22 | منخفضة |
| 12 | مدى الرضا عن المكافآت التشجيعية | 2.17 | 0.78 | 6 | متوسطة |
| 13 | مدى الرضا عن فرص التدريب والابتعاث | 2.22 | 0.74 | 3 | متوسطة |
| 14 | مدى الرضا على الاشراف | 1.83 | 0.67 | 12 | متوسطة |
| 15 | مدى الرضا عن المناخ الوظيفي ومرونة العمل | 1.75 | 0.63 | 16 | متوسطة |
| 16 | مدى الرضا عن ارائك في التجديد والابتكار في المؤسسة | 1.88 | 0.69 | 11 | متوسطة |
| 17 | مدى الرضا عن العدل والمساواة بين العاملين | 2.08 | 0.72 | 8 | متوسطة |
| 18 | مدى الرضا عن المكانة الاجتماعية المكتسبة من العمل | 1.65 | 0.68 | 20 | منخفضة |

| | | | | | |
|--------|----|------|------|----|--|
| منخفضة | 24 | 0.67 | 1.55 | 19 | مدى الرضا عن الثقة والانتماء للمؤسسة |
| متوسطة | 18 | 0.68 | 1.67 | 20 | مدى الرضا عن فرص التعبير عن الذات وإبداء الرأي وحرية التعبير |
| متوسطة | 5 | 0.78 | 2.20 | 21 | مدى الرضا عن الحوافز التشجيعية المالية الممنوحة لك |
| متوسطة | 18 | 0.73 | 1.67 | 22 | مدى الرضا عن بعد مكان السكن عن العمل |
| متوسطة | 3 | 0.72 | 2.22 | 23 | مدى الرضا عن الخدمات الصحية |
| متوسطه | 2 | 0.77 | 2.25 | 24 | مدى الرضا عن التأمينات الاجتماعية |
| مرتفعة | 1 | 0.72 | 2.42 | 25 | مدى الرضا عن التشجيعات المالية وغلاء المعيشة |
| متوسطة | 7 | 0.78 | 2.15 | 26 | مدى الرضا عن تأمين النقل من وإلى المؤسسة |
| متوسطة | | 0.44 | 1.86 | | المجموع ككل |

الخبرة، المؤهل العلمي، الراتب والوظيفة)

يظهر لنا من جدول (2) ما يأتي:

جدول (3)

| المتغير | معامل الارتباط | مستوى الدلالة |
|---------------|----------------|---------------|
| الجنس | -0.219 | 0.09 |
| العمر | *0.317 | 0.01 |
| الخبرة | 0.132 | 0.32 |
| المؤهل العلمي | **0.387 | 0.00 |
| الراتب | 0.050 | 0.71 |
| الوظيفة | -0.176 | 0.19 |

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

يظهر من جدول (3) ما يأتي:

بلغت قيمة معامل الارتباط بالنسبة للجنس (-0.219) وهي قيمة غير دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يدل على عدم وجود علاقة بين رضا العاملين في المؤسسات الصحفية الكويتية والجنس وهذا يتفق مع نتائج دراسة المطيري (2009) ودراسة مارجريرت (2005) ودراسة سكمبل وستيد (2009).

بلغت قيمة معامل الارتباط بالنسبة للعمر (0.317) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يدل على وجود علاقة طردية ضعيفة بين رضا العاملين في

أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات الدراسة تراوحت ما بين (1.38-2.42)، حيث كان أعلاها للفقرة رقم (25) "مدى الرضا عن التشجيعات المالية وغلاء المعيشة" بدرجة رضا (مرتفعة) وهذه النتائج تتعارض مع نتائج دراسة السعيد (2013) ودراسة قضاة وأخرين (2013) ودراسة غالي (2010)، ثم يليها المتوسط الحسابي (2.25) للفقرة رقم (24) "مدى الرضا عن التأمينات الاجتماعية" بدرجة رضا (متوسطة)، بينما بلغ أدناها للفقرة رقم (10) "مدى الرضا عن العلاقة مع الزملاء" بدرجة رضا (منخفضة) وهذا براى الباحث مؤشر سلبي يتوجب على المؤسسات الصحفية بإيلائه الاهتمام بالإضافة الى الفقرات (4,6,8,10,11,18,19) التي جاءت نتائجها منخفضة، وبلغ المتوسط الحسابي للمجموع ككل (1.86) بدرجة رضا (متوسطة).

السؤال الثاني: هل توجد علاقة بين الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الصحفية الكويتية والمتغيرات الديموغرافية والوظيفية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخراج قيمة معامل الارتباط (Pearson Correlation) لرضا العاملين في المؤسسات الصحفية الكويتية والمتغيرات (الجنس، العمر، الخبرة، المؤهل العلمي، الراتب، والوظيفة)، جدول (3) يوضح ذلك:

جدول (3) قيم معامل الارتباط لرضا العاملين في المؤسسات الصحفية الكويتية مع المتغيرات (الجنس، العمر،

يدل على عدم وجود علاقة بين رضا العاملين في المؤسسات الصحفية الكويتية والراتب وهذه النتائج تتفق مع نتائج دراسة سكمبل وستيد (2009) وتتعارض مع نتائج قضاة وآخرين (2013).

بلغت قيمة معامل الارتباط بالنسبة للوظيفة (-0.167) وهي قيمة غير دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يدل على عدم وجود علاقة بين رضا العاملين في المؤسسات الصحفية الكويتية والوظيفة وهذه النتائج تتعارض مع نتائج دراسة قضاة (2013).

السؤال الثالث: ما مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الصحفية الكويتية من وجهة نظرهم؟ للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على عناصر الرضا، جدول (4) يوضح ذلك:

جدول (4)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعناصر الرضا

| الرتبة | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | العنصر | الرقم |
|--------|-------------------|-----------------|--------------------------------------|-------|
| 1 | 1.43 | 2.53 | الرضا عن المهام التي تتضمنها الوظيفة | 2 |
| 2 | 1.38 | 2.65 | الرضا عن العلاقة مع الرؤساء | 3 |
| 3 | 1.65 | 2.88 | الرضا عن مكان العمل | 5 |
| 4 | 1.41 | 2.98 | الرضا عن العلاقة مع الزملاء | 4 |
| 5 | 1.56 | 3.48 | الرضا عن الراتب والحوافز المادية | 1 |
| 6 | 1.28 | 3.97 | الرضا عن فرص الترقية | 6 |

دراسة أبو شنب (2000)، يرى الباحث ان هذه مؤشرات هامة يتوجب على المؤسسات الصحفية الاهتمام بها والعمل على تحقيقها لان ذلك سببا في نجاح عمل المؤسسات الصحفية.

السؤال الرابع: هل توجد مساهمة داله إحصائياً ($\alpha = 0.05$) لأي من العناصر السابقة في شرح التباين في الرضا عن العمل لدى موظفي المؤسسات الصحفية الكويتية؟

للإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار الانحدار المتعدد لشرح التباين في الرضا عن العمل لدى موظفي المؤسسات

المؤسسات الصحفية الكويتية والعمر وهذه النتائج تتعارض مع نتائج السعيد (2013).

بلغت قيمة معامل الارتباط بالنسبة للخبرة (0.132) وهي قيمة غير دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا يدل على عدم وجود علاقة بين رضا العاملين في المؤسسات الصحفية الكويتية والخبرة وهذا يتفق مع نتائج دراسة سكمبل وستيد (2009).

بلغت قيمة معامل الارتباط بالنسبة للمؤهل العلمي (0.387) وهي قيمة دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.01$)، وهذا يدل على وجود علاقة طردية ضعيفة بين رضا العاملين في المؤسسات الصحفية الكويتية والمؤهل العلمي وهذه النتائج تتفق مع نتائج أبو شنب (2000).

بلغت قيمة معامل الارتباط بالنسبة للراتب (0.050) وهي قيمة غير دالة احصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0.05$)، وهذا

يظهر من جدول (4) ما يأتي:

أن أكثر عنصر من عناصر الرضا ذو أهمية عالية عنصر (الرضا عن المهام التي تتضمنها الوظيفة) حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة لهذا العنصر (2.53)، ثم يليه العنصر (الرضا عن العلاقة مع الرؤساء) بمتوسط حسابي (2.65) وهذه النتيجة تتعارض مع نتيجة دراسة قضاة وآخرين (2013)، بينما كان العنصر الأقل أهمية (الرضا عن فرص الترقية) بمتوسط حسابي (3.97) وهذه نتائج تتعارض مع نتائج

الصحفية الكويتية بالنسبة للمتغيرات الديمغرافية والوظيفية، جداول (5-6) توضح ذلك:

جدول (5)
نتائج تحليل التباين الأحادي

| النموذج | مجموع المربعات | درجات الحرية | مربع المتوسطات | قيمة F | مستوى الدلالة | قيمة R ² |
|----------|----------------|--------------|----------------|--------|---------------|---------------------|
| الانحدار | .9200 | 6 | .1530 | .7800 | .580 | 0.08 |
| الخطأ | 10.418 | 53 | .1970 | | | |
| المجموع | 11.338 | 59 | | | | |

يظهر لنا من جدول (5) ما يأتي: مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، كما بلغت قيمة R² (0.08) وهي أن قيمة F بلغت (0.780) وهي قيمة غير دالة إحصائية عند قيمة ضعيفة جداً.

جدول (6)

نتائج تحليل الانحدار المتعدد بالنسبة للرضا عن العمل مع عناصر الرضا

| العنصر | قيمة B | قيمة T المحسوبة | مستوى الدلالة |
|--------------------------------------|--------|-----------------|---------------|
| الرضا عن المهام التي تتضمنها الوظيفة | -.0690 | -.4500 | .650 |
| الرضا عن العلاقة مع الرؤساء | -.1380 | -.8960 | .370 |
| الرضا عن مكان العمل | .1730 | 1.164 | .240 |
| الرضا عن العلاقة مع الزملاء | .0750 | .4610 | .640 |
| الرضا عن الراتب والحوافز المادية | -.0570 | -.3800 | .700 |
| الرضا عن فرص الترقية | -.0210 | -.1530 | .870 |

يظهر لنا من جدول (6) ما يأتي:

أن قيم T المحسوبة لعناصر الرضا الستة بلغت (-0.450، -0.896، 1.164، 0.461، -0.380، -0.153) على التوالي، وهي قيم غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0.05$)، وهذا يدل على عدم وجود مساهمه لأي من العناصر الستة في شرح التباين في رضا الموظفين عن العمل في المؤسسات الصحفية الكويتية وهذه النتائج تتعارض مع دراسة السعيد (2013)، قضاة وآخرين (2013)، مقار (2005) ودراسة المطيري (2009).

المناقشة

1. جاءت نتائج الدراسة لتبين ان أعلى متوسط حسابي (2.42) للفقرة رقم (25) "مدى الرضا عن التشجيعات المالية وغلاء المعيشة" بدرجة رضا (مرتفعة)، ثم يليها المتوسط الحسابي (2.25) للفقرة رقم (24) "مدى الرضا عن التأمينات الاجتماعية" بدرجة رضا (متوسطة)، بينما بلغ أدنى متوسط الحسابي (1.38) للفقرة رقم (10) "مدى الرضا عن العلاقة مع الزملاء" بدرجة رضا (منخفضة)، وبلغ المتوسط الحسابي للمجموع ككل (1.86) بدرجة رضا (متوسطة).
2. أكدت نتائج الدراسة بعدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي

العناصر الستة في شرح التباين في رضا الموظفين عن العمل في المؤسسات الصحفية الكويتية.

التوصيات:

- 1- ضرورة اهتمام المؤسسات الصحفية الكويتية بنتائج هذه الدراسة وغيرها من الدراسات لرفع كفاءة العاملين فيها مما يتعكس ايجابا على العمل الصحفي الكويتي.
- 2- ضرورة اجراء دراسات مماثلة.

ماجستير غير منشورة، جامعة القاهرة، كلية الاعلام.
 محرز حسين غالي، 2010، أساليب تنظيم وإدارة الجهاز التحريري بالصحف المصرية وعلاقتها بالاستقلال المهني للمحررين ومدى شعورهم بالرضا الوظيفي، المجلة المصرية لبحوث الرأي العام، المجلد 10، العدد 2، يوليو - ديسمبر 2010.
 محمد إبراهيم التوجري، 1988، المواقف الوظيفية والرضا الوظيفي للعاملين من السعوديين وغير السعوديين في الشركات متعددة الجنسيات "دراسة ميدانية مقارنة"، المجلة العربية للإدارة، مجلد 12، العدد 3.
 عبدالحمد، محمد، 2004، البحث العلمي في الدراسات الإعلامية. الطبعة الثانية، عالم الكتب للنشر والتوزيع والطباعة، القاهرة.
 محمود محمد السيد، 1998، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الناشر مركز التعليم المفتوح، جامعة عين شمس، القاهرة.
 مريم بخاري، 1986، الرضا الوظيفي للعاملات في التعليم العام في ضوء اللائحة التعليمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.
 مصطفى محمود والسيد طه حسنين، 2005، المدير وتنمية سلوك العاملين: مدخل استراتيجي لإدارة السلوك الإنساني والتنظيمي في المنظمات المعاصرة، مطابع الولاء الحديثة، القاهرة، مصر.
 منصور محمد المعمر، 1993، الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربويين والموجهات التربويات وعلاقته بأدائهم الوظيفي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
 نادر أحمد أبو شيخة، 1998، الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية، مركز الدراسات والبحوث، أكاديمية نايف العربية.
 ياسر يوسف عبدالمعطي وتريسا ماي لشر، 2007، الرضا الوظيفي للمكثبين العاملين بمكثبات كليات ومعاهد الهيئة العامة للتعليم

لدى العاملين في المؤسسات الصحفية الكويتية والمتغيرات الديموغرافية والوظيفية.

3. جاءت نتائج الدراسة بان أكثر عنصر من عناصر الرضا ذو أهمية عالية عنصر (الرضا عن المهام التي تتضمنها الوظيفة حيث بلغ المتوسط الحسابي لإجابات أفراد العينة لهذا العنصر (2.53)، ثم عنصر (الرضا عن العلاقة مع الرؤساء) بمتوسط حسابي (2.65)، بينما كان العنصر الأقل أهمية (الرضا عن فرص الترقية) بمتوسط حسابي (3.97).
4. جاءت نتائج الدراسة لتؤكد بعدم وجود مساهمه لأي من

المصادر والمراجع

المراجع العربية

أحمد بن محمد الجميلة، 2010، الممارسة المهنية الصحفية والعوامل المؤثرة فيها - دراسة ميدانية على عينة من الصحف والصحفيين في المملكة العربية السعودية رسالة دكتوراه، قسم الإعلام، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
 بطرس جرجس الحلاق، 1999، العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الإعلامية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة، كلية الإعلام.
 ريم فاطم معجل المطيري، 2009، الرضا الوظيفي لدى الصحفيات السعوديات والعوامل المؤثرة فيه "دراسة وصفية مسحية، ضمن متطلبات الحصول على الماجستير في الإعلام، كلية الدعوة والإعلام، جامعة الإمام محمد الإسلامية.
 سالم تيسير الشرايدة، 2008، الرضا الوظيفي: أطر نظرية وتطبيقات عملية، عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
 خالد ابراهيم الزويد، 2011، <http://kenanaonline.com/users/khalidalzwaidd/posts/342679>
 صلاح الدين عبدالباقي، 2005، مبادئ السلوك التنظيمي، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، الدار الجامعية.
 كامل عباس، 2002، مفاهيم حديثة في علم الإدارة (الرضا الوظيفي نموذجاً)، القاهرة، مكتبة الأنوار.
 كاميليا يوسف الجنائني، 2001، مبادئ السلوك التنظيمي، معهد المدينة العالي للإدارة والتكنولوجيا.
 مارجريت سمير ساويرس مقار، 2005، العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للقائمات بالاتصال في الصحافة المصرية رسالة

جامعة الدول العربية.
أبو شيخة، نادر، 1998، الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية، مركز الدراسات والبحوث، أكاديمية نايف العربية. البخاري، مريم، 1986، الرضا الوظيفي للعاملات في التعليم العام في ضوء اللانحة التعليمية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم القرى.

التطبيقي والتدريب بالكويت. مجلة التربية، س.36، ع.160.
يوسف السعيد، 2013، دور العلاقات العامة في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في صحيفتي الرأي والكويت تايمز الكويتيتين رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط، الأردن.
حسين أبو شنب، 2000، دور قائم بالاتصال في مؤسسات الإعلام الفلسطيني، بحث غير منشور مقدم للمؤتمر العلمي الثاني لقسم الدراسات الإعلامية، معهد البحوث والدراسات الاعلامية بالقاهرة/

المراجع الأجنبية

- Arthur Li- Jing, Brian L. Massey. 2008. Factors Related to Journalists Job satisfaction, Meta analysis and path model. Paper presented at a session for media management and Economics Division at the convention held by AEJMC, Chicagoo.
- Badawi, Ghaji. 2006. Factors affecting the levels of job satisfaction of female librarians in Nigeria: a test of HERZBERG's hygiene/ motivator factors. *Samaru Journal of Information Studies*, 6 (1-2). Available at: <http://www.ajol.info/index.php/sjis/article/view/40591>
- C. J. Cranny; Patricia Cain Smith; Eugene F. Stone. 1992. Job Satisfaction: How People Feel about Their Jobs and How It Affects Their Performance. New York: *Lexington Books*.
- Chantal Rivalean. 2003. "Les theories de la motivation" <http://www.cadredesante.com/spis/IMG/pdf/doc-85.pdf>.
- Glasgow, B. L. 1984. Job satisfaction Among Academic Librarians, North Texas State University.
- Hart, Genevieve. 2010. Job satisfaction in a South African academic library in Transition. *The Journal of Academic Librarianship*, 36 (1). Available at: <http://www.sciencedirect.com.www.snd11.arn.dz/science/article/pii/S0099133309002043>
- Kris Kodrich. 2007. Chile's Regional Journalists in the 21st century: Attitudes, Behavior, and Job satisfaction of news media. Paper presented at the annual meeting of the International Comm., Association, San Francisco.
- Rhonda Breit. 2010. Towards a Theory of Journalism as practice. Paper presented at the annual meeting of the International Comm., Association, New York.
- R.W. Scambel and B.N.A. 2009. Stead: Study of Type and Tenure as it Pertains Job Satisfaction, *Journal of Library Administration*, 1, 3-18.
- Sierpe, Eino. 1999. Job satisfaction among librarians in English Language universities in Quebec. *Library and information science research*, 21 (4) Available at: <http://www.sciencedirect.com.www.snd11.arn.dz/science/article/pii/S0740818899000250>
- Spector, Paul E. 1997. Job satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences. New York, Sage Publications.
- Steve M, Jex. 2002. Organizational Psychology: A scientist Practioner Approach. New York, John Wiley and Sons.
- Togia, Aspasia et al. 2004. Job Satisfaction among Greek Academic librarians. *Library & Information science research*, Vol.26. Available at: <http://www.sciencedirect.com.www.snd11.arn.dz/science/article/pii/S0740818804000180>
- Qudah, Mohamaed et al. 2013, Job Satisfaction of Employees of Jordan Radio and Television, *International Journal of Humanities and Social Science*, 3 (12).
- Wimmer, Roger, D. and Dominick, Joseph, R. 1991. Mass Media Research: An Introduction. 3rd ed. Wadsworth Publishing Company, Belmont, California.

Job Satisfaction Level in Kuwaiti Press Authorities' Employees

*Mnawer Al-Rajhi**

ABSTRACT

This Study Aims at Identifying Job Satisfaction Level between the employees in Kuwaiti Press. The study adopted six elements in indicating the variety of employees' satisfaction of working for the Kuwaiti press which are (Promotion opportunities, salaries and wages, colleagues' relations, bosses' relation and job tasks). The study results with averages (2.53, 2.65, 2.88, 2.98, 3.48, 3.97).

The study also indicated the effect of age and academic qualification factors on the Kuwaiti press employees' job satisfaction, while there is no such effect related to gender, experience and monthly salary factors or the kind of work on job satisfaction the study conducted.

Keywords: Job Satisfaction, Kuwaiti Press Authorities, Employees.

* Faculty of Arts, Kuwait University, Kuwait.

Received on 6/1/2016 and Accepted for Publication on 24/5/2016.