# الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الأداء لدى العاملين في قناة ليبيا الوطنية

## (دراسة ميدانية)

■ د. هشام فتحي أبوشعاله *■ د. صلاح الدين رمضان عثمان**

■ **ملخص الدراسة**

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي و فاعلية الأداء لدى العاملين في قناة ليبيا الوطنية و تحديد علاقة الرضا الوظيفي للإعلاميين بالأجر والحوافز والترقيات و ذلك من خلال دارسة ميدانية لعينة قوامها (40) فرداً بهدف جمع البيانات والمعلومات اللازمة و تحليلها و استخلاص النتائج حولها و قد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من بينها، أن غالبية العاملين في قناة ليبيا الوطنية تلقوا دورات تدريبية في مجالات غير المجال الإعلامي ،كما توصلت الدراسة أنه لم يكن هناك تواصل دوري و مستمر بشكل فاعل بين الإعلامي وإدارة القناة وكذلك لا وجود لأي سياسة محددة وواضحة للحوافز والترقيات للإدارة العليا لقناة ليبيا الوطنية .

**Study summary**

This study aimed to find out the relationship between job satisfaction and performance effectiveness among employees of the Libya National Channel and to determine the relationship of job satisfaction for media professionals with pay, incentives and promotions, through a field study of a sample of (40) individuals with the aim of collecting the necessary data and information, analyzing them and drawing conclusions about them. And the study reached several results, including that the majority of the employees of the National Libya Channel received training courses in fields other than the media field, and the study also found that there was no periodic and continuous effective communication between the media and the channel management, as well as the absence of any specific and clear policy For incentives and promotions for the senior management of the National Libya Channel.

*عضو هيئة التدريس بقسم الإعلام كلية الفنون والإعلام - جامعة طرابلس

** عضو هيئة التدريس بقسم الصحافة كلية الفنون والإعلام - جامعة الزيتونة

**■ المدخل العام**

يعدُّ الرفع من فاعلية الأداء الهدف الاستراتيجي لأي مؤسسة إعلامية باعتباره من بين أهم العوامل التي تسهم في خلق حالة من قدرة الابتكار والتميز لدى الفرد في المؤسسة التي يعمل بها، فيصل إلى مستوى الرضا عن الوظيفة التي يؤديها.

فالإدارة المتميزة يجب أن تسعى إلى أن يكون الفرد راضياً عن عمله ، ولاسيما وأنه يقضي أكثر من نصف عمره في العمل، فرضا الفرد عن عمله يعتبر الأساس الأول لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي على اعتبار أن الرضا يرتبط بالنجاح في العمل، والنجاح في العمل هو المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقييم المجتمع لأفراده ، كما أن رضا الفرد عن عمله يؤثر على مدى كفاءته في العمل وحرصه عليه.

ويزداد جهد الفرد في عمله بزيادة ما يوفره العمل له من إشباع لحاجته ودوافعه واستغلاله لقدراته، كذلك هو الحال للمؤسسات الإعلامية التي أصبحت اليوم تولي اهتماماً كبيراً للعاملين بها، خاصة وأنها تتنافس في القدرة على استقطاب أكبر عدد من الجمهور؛ لتحقيق أهدافها وفقاً لطبيعة نظامها ، ومن هذا المنطلق فإن الحرص والاهتمام بالقائم بالعاملين في هذه المؤسسات أصبح هدفاً استراتيجياً لدى المؤسسات الإعلامية الكبرى، لما له من دور فعَّال وبالغ الأهمية في نجاح هذه المؤسسات ، حيث يرتبط شعور العامل بالرضا عن العمل الذي يؤديه ارتباطاً وثيقاً بما يحققه العمل له في مختلف النواحي الاقتصادية والاجتماعية والنفسية وينعكس بشكل إيجابي عن فاعلية أدائه داخل المؤسسة الإعلامية .

وقد أسهم كثير من العلماء بالعديد من الأبحاث في مجال الرضا عن العمل في مختلف الميادين التي اتضح فيها أن الفرد الراضي عن عمله يُقبل على أدائه بحماس، كما تتسم معاملاته للمحيطين به بهذا الرضا بل ينعكس رضاؤه عن عمله في رضاه عن الحياة بوجه عام، كما أضحت هذه الأبحاث أن المستوى العالي من الرضا من شأنه أن يقلل النفقات التي تتحملها هذه المؤسسات بسبب الاستقالات الاختيارية ، والغياب، والتأخير عن مواعيد العمل الرسمية إلى غير ذلك من أعراض عدم الرضا الوظيفي، كل هذا يعتبر ضرورياً لسير وانتظام العمل في الصحافة، ويوفر ظروفاً أفضل لحسن استغلال إمكانياتها ومواردها الاقتصادية، وبالتالي خلق المناخ المناسب الذي يؤدي بدوره إلى تحقيق أكبر قدر من الإنجاز بأقل تكلفة ممكنة.

■ **مشكلة الدراسة:**

فاعلية أداء العاملين في المجال الإعلامي لا يمكن ان ترتقي إلا من خلال الاهتمام بالكوادر العاملة من كافة النواحي ونجاحهم من عدمه يتوقف على عوامل كثيرة لعل من أهمها والتي نتناولها في هذه الدراسة هو التعرف على علاقة اداء الاعلامي بالرضا عن الوظيفة التي يمارسها، وقد تم صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي: (ما العلاقة بين الرضا الوظيفي و بفاعلية الأداء لدى العاملين في قناة ليبيا الوطنية؟)

■ **أهمية الدراسة:**

تكمن أهمية الدراسة في الآتي:

1 – في تناولها لموضوع الإداء الإعلامي والذي يعد من بين أكثر الموضوعات التي تتعلق بالعاملين والضغوط التي يتعرضون لها في ممارستهم المهنية و بالتالي التعرف على أبرز المشاكل والصعوبات التي تعيق فاعلية الأداء.

2 – في تشخيصها للواقع الذي يعيشه العاملون في المجال الإعلامي ومحاولة توفير مناخ ملائم يعزز من فاعلية الأداء المهني التي قد يصلوا إليها وانعكاسها على الرضا الوظيفي.

3 – السعي إلى فتح آفاق أمام الباحثين المهتمين بالبيئة الإعلامية للعاملين في مجال الإعلام في التركيز على جزئية أكثر دقة وهي العلاقة بين فاعلية الأداء والرضا الوظيفي للعاملين في مجال الإعلام.

■ **أهداف الدراسة:**

من أهم الأهداف التي تسعى الدراسة للوصول إليها ما يلي:

1 - التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي للإعلاميين الليبيين وإنتاجهم الإعلامي.

2 - الكشف عن علاقة أداء الإعلامي الليبي بمدى قبوله النفسي عن وظيفته.

3 - تشخيص علاقة أداء الإعلامي الليبي ببيئة العمل الداخلية.

4 - تحديد علاقة الرضا الوظيفي للإعلاميين بالأجر والحوافز والترقيات.

5 - الوصول إلى مجموعة من النتائج تحدد العلاقة بين الأداء الإعلامي والرضا الوظيفي داخل المؤسسات التلفزيونية الليبية.

**■ تساؤلات الدراسة:**

تهدف هذه الدراسة للإجابة عن التساؤلات التالية:

- ما العلاقة بين الرضا الوظيفي للإعلاميين الليبيين وإنتاجهم الإعلامي؟
- ما علاقة أداء الإعلامي الليبي بمدى قبوله النفسي عن وظيفته؟
- ما علاقة أداء الإعلامي الليبي ببيئة العمل الداخلية؟
- ما علاقة الرضا الوظيفي للإعلاميين على الأجر والحوافز والترقيات؟

**■ الدراسات السابقة:**

تكتسب الدراسات السابقة اهمية كبيرة في الدراسات والأبحاث العلمية، حيث تمثل للباحث قاعدة بيانات أساسية في دراسته، فمن خلال نتائج وأهداف هذه الدراسات يمكنه استخلاص المؤشرات والأبعاد التي تسهم في تحديد المشكلة البحثية ، ومن بين أهم هذه الدراسات الآتي:

- **دراسة بعنوان (العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في الصحافة الليبية)**[1]

وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي المهني للقائم بالاتصال في الصحافة الليبية من خلال العوامل المرتبطة بالمجال المهني أو العوامل الخارجية المحيطة به.

وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، وكانت عينة الدراسة ( 400) مفردة و اعتمد الباحث على التحليل الإحصائي لتحليل البيانات والمعلومات ، كما استخدم الاستبيان كوسيلة للحصول على المعلومات من أجل تحقيق أهداف الدراسة ، وتمثلت مشكلة الدراسة في فرضية أن أغلب المؤسسات الصحفية لا تهتم بالرضا الوظيفي فضلا عن أهميته وتأثيره في جودة العمل الصحفي لذلك حاولت الدراسة تبيان هذه الأهمية وتوضيح أثر الرضا الوظيفي في المؤسسات الصحفية.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك عوامل خارجية مثل (المركز الاجتماعي، الأمن الوظيفي) تؤثر بشكل سلبي على الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في الصحافة الليبية و كذلك وجود عوامل داخلية مثل (الإنجاز في العمل ، الترقي ) تؤثر بشكل سلبي على الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في الصحافة الليبية.

و قد أوصى الباحث بضرورة إعادة النظر في التشريعات الصحفية الليبية لكي ترقى

لمستوى طموحات القائم بالاتصال وعمل التحديثات اللازمة للقاعدة التكنولوجية لكي ترقى لمستوى طموحات القائم بالاتصال.

- **دراسة بعنوان ( مستوى الرضا عن الوظيفة لدى المشتغلات في مجال الأخبار بالتلفزيون المصري)**[2]:

هدفت الدراسة إلى قياس الرضا للقائمات بالاتصال في مجال الأخبار بالتلفزيون المصري ، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (90) مبحوثه يمثلن القائمات بالاتصال العاملات بقطاع الأخبار بالتلفزيون المصري ، وتوصلت الدراسة إلى أن القائمات بالاتصال اللاتي يشعرن بالرضا عن العوامل الداخلية المرتبطة بمضمون الوظيفة وهي: الإنجاز وفرص الترقي والتقدير والمسؤولية وطبيعة العمل ذاته لديهن رضا عاماً عن وظائفهن.

وتوصلت إلى أن أكثر العوامل الداخلية ارتباطاً بالرضا الوظيفي لدى المبحوثات فهو عامل تقدير الرؤساء في العمل ، كما ثبت أن القائمات بالاتصال اللاتي يشعرن بعدم الرضا عن العوامل الخارجية المرتبطة بإطار الوظيفة وهي: الدخل ، سياسة المؤسسة ، العلاقات مع الرؤساء والزملاء ، ظروف العمل ، الأمن الوظيفي يشعرن بعدم الرضا عن وظائفهن ، أما عن أكثر العوامل الخارجية ارتباطا بعدم الرضا الوظيفي لذى المبحوثات فهو عامل انخفاض الراتب وعدم تناسبه مع مسؤوليات الوظيفة.

و أشارت إلى أنه لا توجد علاقة بين المستوى التعليمي لهن ورضائهن الوظيفي العام ، في حين وجدت علاقة بين الحالة الاجتماعية والرضا الوظيفي العام للقائمات وفيما يتعلق بإدراك المبحوثات للتمييز ضدهن في العمل ، و أشارت إلى أن القائمات بالاتصال اللاتي يدركن وجود تمييز على أساس النوع ضدهن في العمل ينخفض رضاؤهن عن العوامل الخارجية المتصلة بالعمل الاتصال.

- **دراسة بعنوان (العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في القنوات التليفزيونية المحلية)**[3]:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في القنوات التليفزيونية المحلية حيث طبقت الدراسة على عينة قوامها (180) مبحوثا من العاملين في القنوات التليفزيونية المحلية.

حيث أكدت الدراسة على أن العوامل الذاتية حظيت بمتوسط رضا أعلى من القائم بالاتصال في كل القنوات المحلية منها في حالة العوامل الخارجية ،كما أشارت الدراسة إلى ارتفاع مستوى رضا القائمين بالاتصال عن أهمية العمل الإعلامي التليفزيوني حيث حقق أعلى متوسط بين العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي بينما جاءت العوامل الخاصة

بالعائد المادي والإمكانيات المتاحة للعمل في آخر ترتيب العوامل من حيث متوسط الرضا المتحقق إزاءها .

كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق دالة إحصائيا لبعض المتغيرات بشأن تأثيرها في العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي وهي العمر ، نوع مضمون البرامج ونوع الجمهور المستهدف والتخصص الدراسي بينما لا توجد فروق دالة بشأن تأثير النوع ، سنوات الخبرة ،وطبيعة أداء العمل في العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي .

● **دراسة بعنوان(العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الإعلامية)**[4].

سعت الدراسة إلى المقارنة بين مدى رضا القائمين بالاتصال عن وظائفهم والعوامل المؤثرة فيه بوسائل الإعلام المختلفة، ، وطبقت الدراسة الرابعة على عينة من (157) مبحوثاً من إذاعة صوت العرب ، (171) من القناة الثالثة ، (164) من صحية الأخبار.

وقد أشارت الدراسة أن هناك علاقة ارتباط ايجابية بين كل من الانجاز وتحقيق الذات ، فرص الترقي ، نمط القيادة والإشراف، الأجر ، عدالة نظم الحوافز ، العلاقة بالزملاء ، ونظم الاتصال بالمؤسسة، التكنولوجيا المستخدمة بالمؤسسة من ناحية والرضا الوظيفي العام للقائمين بوسائل الإعلام المختلفة من ناحية أخرى ، الوظيفي.

● **دراسة (Keith Stamm and Doug Underwood )**[5]:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التغيرات في سياسة إدارة غرف الأخبار ومستوى الرضا الوظيفي لدى المحررين ، وقد استخدمت الدراسة صحيفة الاستقصاء كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة التي بلغ قوامها (429) محرراً من فريق غرف الأخبار بما فيهم (المندبون ، المحررون ، المصورون ، الصحفيون) في اثني عشر صحيفة مختلفة في كل كاليفورنيا ، واشنطن ، أوهايو .

وتوصلت الدراسة أن التغيرات المستحدثة في سياسة غرف الأخبار تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين ، حيث أشارت النتائج إلى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في غرف الأخبار مع إدراكهم لأن هذه التغيرات إلى تحسين مستوى الجريدة.

كما أشارت الدراسة أن متغير الأرباح يعتبر متغيراً يرتبط ارتباطاً ذا دلالة بارتفاع أو انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين .

● **دراسة ( David Pearce)**[6]:

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين مستويات الرضا الوظيفي ودرجة

الاستقلال لدى العاملين بالمؤسسات الإخبارية والإعلامية الكبرى ، وقد استخدم الباحث استمارة الاستقصاء كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة التي بلغ قوامها (409) مبحوثين من الصحفيين وكبار المديرين والمحررين والمعلقين .

وقد أوضحت الدراسة أنه كلما ارتفع الوضع الوظيفي للصحفي بالمؤسسة الإخبارية ، كلما ازدادت درجة الاستقلال والرضا الوظيفي ، كما أكدت الدراسة على أن الصحفيين العاملين بالصحف الكبرى أكثر رضاً عن وظائفهم من العاملين بالصحف الصغرى .

و أشارت الدراسة أن الصحف الكبرى ذات الشكل الاندماجي تظهر مزيد من السيطرة على تقارير المعلقين، وأشارت الدراسة أن الصحفيين ورؤساء التحرير بالصحف الكبرى لديهم درجة أقل من الحرية في اختيار قصصهم وما يرونه من محاور عن نظرائهم في الصحف الصغرى .

- **دراسة (Rentner and Bissland )** [7]:

طبقت هذه الدراسة على عينة قوامها (649) مبحوثا تم اختيارهم من الأعضاء المشتركين في اتحاد ممارسي العلاقات العامة الأمريكية.

أشارت نتائج الدراسة إلى أن ممارسي العلاقات العامة يشعرون بالرضا عن عملهم ، وهم بشكل خاص راضون عن مضمون عملهم لشعورهم بالتحدي والاختلاف ، بالإضافة إلى شعورهم بان عملهم ذو أهمية ،ولكنهم أقل رضا عن فكرة توزيع الأدوار وأعباء العمل في المنظمة بالإضافة إلى أنهم أقل رضا عن إمكانيات تقدمهم وترقيهم في عملهم ، كما أضافت نتائج هذه الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي يبدو أعلى لدى المديرين والرؤساء عنه عند فئة الفنيين والإداريين.

■ **منهج الدراسة :**

- اعتمدت الدارسة على المنهج المسحي :.

استخدم هذا المنهج في توصيف الظاهرة المدروسة وتحليلها وتفسيرها ، وذلك من خلال جمع البيانات التي تخص الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الأداء في قناة ليبيا الوطنية ، والذي يعد من أنسب المناهج العلمية لهذه الدراسة، حيث استهدف «رصد وتحليل وتفسير الظاهرة في وضعها الراهن بعد جمع البيانات اللازمة والكافية عنها، وعن عناصرها من خلال مجموعة من الإجراءات المنهجية المنظمة التي تحدد نوع البيانات ومصدرها وطرق الحصول عليها»[8]، وقد تم في الدراسة الحالية استخدام المنهج المسحي لآراء عينة من العاملين في قناة ليبيا الوطنية .

■ **حدود الدراسة:**

1- **الحدود الموضوعية:** وتمثلت في: معرفة علاقة الرضا الوظيفي بفاعلية الأداء لدى العاملين في قناة ليبيا الوطنية

2- **الحدود الجغرافية:** تقتصر الدراسة على عينة من العاملين في قناة ليبيا الوطنية في مدن (طرابلس – بنغازي – سبها).

3- **الحدود البشرية:** اقتصرت الدراسة على عينة عمدية قوامها (40) مفردة .

4- **الحدود الزمنية:** تمثلت هذه الحدود في الدراسة الحالية في النصف الثاني من سنة (2014م)

■ **أدوات الدراسة :**

● **أسلوب الاستبيان :**

اعتمد الباحثان في هذه الدراسة على أداة الاستبيان في جمع المعلومات والبيانات، وذلك باعتباره من أكثر وسائل جمع البيانات شيوعاً واستخداماً في الدراسات الميدانية ، وهو «عبارة عن شكل مطبوع يحتوي على مجموعة من الأسئلة موجهة إلى عينة من الأفراد ، حول موضوع أو موضوعات ترتبط بأهداف الدراسة «[9]. وقام الباحثان بإعداد استمارة الاستبيان بناء على تساؤلات الدراسة، حيث تم وضع الأسئلة الخاصة بتساؤلات الدراسة ، وذلك بهدف التوصل إلى معلومات وبيانات وآراء المبحوثين عينة الدراسة.

■ **مجتمع و عينة الدراسة:**

يتكون مجتمع الدراسة من كافة الإعلاميين العاملين بقناة ليبيا الوطنية ، ومن خلال الاستطلاع الميداني لعدد الإعلاميين في كل قناة اتضح أن عدد الإعلاميين بقناة ليبيا الوطنية يقدر بحوالي (400) وهي قناة حكومية.

وبهذا تم اختيار عينة من العدد الاجمالي للكوادر الفنية العاملة بالقناة لصعوبة دراسة جميع الكوادر العاملة وكانت نسبة العينة 10 ٪ من العدد الكلي، لتصبح العينة 40 إعلامياً، وقد تم الاعتماد على العينة العمدية.

■ **مصطلحات الدراسة:**

● **الرضا الوظيفي:**

يعرف الرضا الوظيفي بأنه « درجة إشباع حاجات الفرد، ويتحقق هذا الإشباع من عوامل متعددة منها ما يتعلق ببيئة العمل وبعضها يتعلق بالوظيفة التي يشغلها الفرد، وهذه العوامل تجعل الفرد راضيا عن عمله ومحققا لطموحاته ورغباته ومتناسا مع ما يريده

الفرد من عمله، وبين ما يحصل عليه في الواقع أو يفوق توقعاته»[10]

- **فاعلية الأداء :**

إن ممارسة مهنة الإعلام تختلف باختلاف طبيعة الوسيلة الإعلامية، وطبيعة الوظيفة الإعلامية حيث هناك الكثير من الوسائل والوظائف فالمحرر في الصحيفة يختلف عن المصور في التلفزيون ويمكن تحديد مفهومها في العمليات التي يقوم بها الأفراد داخل القناة، على أعلى مستوى من المهنية والحرفية .

- **عرض نتائج الدراسة وتحليلها:**

**الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق الخصائص والسمات الشخصية:**

**جدول (1) توزيع أفراد العينة حسب بياناتهم الشخصية**

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| العمر | | أقل من 20 سنة | 20 إلى 30 سنة | 31 إلى 40 سنة | أكثر من 40 سنة | المجموع |
| | العدد | 2 | 8 | 21 | 9 | 40 |
| | النسبة ٪ | 5 | 20 | 52.5 | 22.5 | 100 ٪ |
| المؤهل العلمي | | دبلوم | بكالوريوس | ماجستير | دكتوراه | المجموع |
| | العدد | 13 | 23 | 3 | 1 | 40 |
| | النسبة ٪ | 32.5 | 57.5 | 7.5 | 2.5 | 100 ٪ |
| الخبرة | | أقل من سنة | سنة إلى 4 سنوات | 5 إلى 10 سنوات | أكثر من 10 سنوات | المجموع |
| | العدد | 0 | 6 | 11 | 23 | 40 |
| | النسبة ٪ | 0 | 15 | 27.5 | 57.5 | 100 ٪ |
| الدورات التدريبية | | دورات إعلامية | | دورات أخرى | | المجموع |
| | العدد | 17 | | 23 | | 40 |
| | النسبة ٪ | 42.5 | | 57.5 | | 100 ٪ |

أظهرت النتائج في الجدول رقم (1) أن (52.5 ٪) من المبحوثين تراوحت أعمارهم من 31 إلى 40 سنة في حين إن (9) مبحوثين وما نسبته (22.5 ٪ ) كانت أعمارهم أكثر من 40 سنة و(8) مبحوثين وما نسبته (20 ٪) تراوحت أعمارهم من 20 إلى 30 سنة ومبحوثين اثنين

وما نسبته (5 ٪ ) كانت أعمارهم أقل 20 سنة، أما بخصوص المؤهلات العلمية فقد تبين أن (13) مبحوثاً وما نسبته (32.5 ٪ ) يحملون مؤهل الدبلوم و(23) مبحوثاً وما نسبته (57.5 ٪) يحملون المؤهلات الجامعية ( البكالوريوس) و(3) مبحوثين وما نسبته (7.5 ٪ ) يحملون الماجستير ومستجيباً واحداً يحمل مؤهل الدكتوراه، أما فيما يخص الخبرة فقد تبين أن (6) مبحوثين وما نسبته (15 ٪) تراوحت خبرتهم من سنة إلى 4 سنوات و(11) مبحوثاً وما نسبته (27.5 ٪) كانت خبرتهم من 5 إلى 10 سنوات و(23) مبحوثا وما نسبته (57.5 ٪ ) كانت خبرتهم أكثر من 10 سنوات، وبالنسبة للدورات التدريبية فإن (17) مبحوثا وما نسبته (42.5 ٪ ) تلقوا دورات تدريبية في مجال الإعلام و(23) مبحوثاً وما نسبته (57.5 ٪ ) تلقوا دورات تدريبية في مجالات أخرى.

- **الوظيفة الحالية:**

**جدول (2) توزيع أفراد العينة حسب الوظيفة الإعلامية**

| الوظيفة | التكرار | النسبة |
|---|---|---|
| مذيع | 6 | 15 |
| معد برامج | 10 | 25 |
| مقدم برامج | 4 | 10 |
| معد تقارير | 0 | 0 |
| مقدم نشرات | 0 | 0 |
| مقدم تقارير | 0 | 0 |
| مصور | 4 | 10 |
| مدير برامج | 1 | 2.5 |
| مخرج | 6 | 15 |
| مراسل | 4 | 10 |
| أخرى | 5 | 12.5 |
| المجموع | 40 | 100 |

من الجدول رقم (2) تبين أن (6) مبحوثين وما نسبته (15 ٪ ) يعملون كمذيعين في القناة و(10) منهم وما نسبته (25 ٪ ) يعملون كمعدين للبرامج و(4) مبحوثين وما نسبته (10 ٪ ) كانوا مقدمين للبرامج و(4) وبنفس النسبة كانوا مصورين في القناة ومستجيباً

واحداً وما نسبته (2.5 ٪ ) كان مدير برامج و(6) مبحوثين وما نسبته (15 ٪ ) كانوا مخرجين و(4) مبحوثين وما نسبته (10 ٪ ) يعملون كمراسلين للقناة و(5) مبحوثين وما نسبته (12.5 ٪) كانت لهم وظائف أخرى غير التي تم ذكرها.

- **الرضا عن الأداء الإعلامي :**

**جدول رقم (3) نتائج التحليل الوصفي لفقرات محور الرضا عن الأداء الإعلامي**

| ت | الفقرة | | غير راضي | راضي إلى حد ما | راضي | المتوسط | الدرجة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | الرضا عن الأداء الإعلامي | ك | 8 | 15 | 17 | 2.225 | متوسطة |
| | | ٪ | 30 | 57.5 | 12.5 | | |
| ت | الفقرة | | لا | إلى حد ما | نعم | المتوسط | الدرجة |
| 2 | الشعور بالعدالة بين ما يقدم وما يؤخذ | ك | 17 | 12 | 11 | 1.85 | متوسطة |
| | | ٪ | 42.5 | 30 | 27.5 | | |
| 3 | الشعور بعدالة توزيع المهام | ك | 24 | 7 | 9 | 1.625 | منخفضة |
| | | ٪ | 60 | 17.5 | 22.5 | | |
| 4 | الشعور بتناسب العمل مع المؤهل | ك | 14 | 4 | 22 | 2.2 | متوسطة |
| | | ٪ | 35 | 10 | 55 | | |
| 5 | الشعور بتناسب العمل مع الخبرة | ك | 12 | 4 | 24 | 2.3 | متوسطة |
| | | ٪ | 30 | 10 | 60 | | |
| ت | الفقرة | | ضعيف | متوسط | جيد | المتوسط المرجح | الدرجة |
| 6 | مستوى تقييمك لتفاعلك مع زملائك | ك | 6 | 22 | 12 | 2.15 | متوسطة |
| | | ٪ | 15 | 55 | 30 | | |
| 7 | حجم المسؤوليات ومستوى الدعم | ك | 12 | 23 | 5 | 1.825 | متوسطة |
| | | ٪ | 30 | 57.5 | 12.5 | | |
| الإجمالي | | | | | | 1.98 | متوسط |

لقد بينت النتائج في الجدول رقم (3) أن درجة الرضا عن الأداء الإعلامي كانت متوسطة فقد بلغت قيمة متوسط الاستجابة (2.225) ، أما بالنسبة للشعور بالعدالة بين ما يقدم وما يؤخذ فقد كانت قيمة متوسط الاستجابة 1.85 وتشير إلى أن درجة الرضا كانت متوسطة، وفيما يخص الشعور بعدالة توزيع المهام فكانت قيمة متوسط الاستجابة (1.625) وتشير إلى أن الدرجة كانت منخفضة، أما بالنسبة للشعور بمدى تناسب العمل مع المؤهل فقد تبين أن متوسط الاستجابة بلغت قيمته (2.2) وتشير إلى أن درجة الموافقة كانت متوسطة، وكذلك الشعور بتناسب العمل مع الخبرة فإن متوسط الاستجابة كانت قيمته (1.825) وتشير إلى أن درجة الرضا كانت متوسطة.

وكانت قيمة متوسط الاستجابة لإجمالي الرضا عن الأداء الإعلامي (1.98) وتدل على إن الرضا عن الأداء الاعلامي كان متوسطاً و هذا يعكس قصورا إلى حدما في رضى المبحوثين عن عدة جوانب من بينها العدالة في توزيع المهام والمقابل المادي .

- **العلاقة بين الأداء الإعلامي بالقبول النفسي عن الوظيفة:**

**جدول رقم (4) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لفقرات محور علاقة أداء الإعلامي بمدى قبوله النفسي عن وظيفته**

| ت | الفقرة | | لا | إلى حد ما | نعم | المتوسط | الدرجة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | تناسب ما تقوم به مع مستواك الاجتماعي | ك | 5 | 7 | 28 | 2.575 | مرتفعة |
| | | ٪ | 12.5 | 17.5 | 70 | | |
| ت | الفقرة | | لا أوافق | أوافق إلى حدما | أوافق | المتوسط | الدرجة |
| 2 | الشعور بتحقيق الطموح الإعلامي | ك | 4 | 7 | 29 | 2.625 | مرتفعة |
| | | ٪ | 10 | 17.5 | 72.5 | | |
| 3 | السعي للوصول لدرجات أعلى في القناة | ك | 5 | 8 | 27 | 2.55 | مرتفعة |
| | | ٪ | 12.5 | 20 | 67.5 | | |
| ت | الفقرة | | غير راضي | راضي إلى حد ما | راضي | المتوسط المرجح | الدرجة |
| 4 | الرضى عن الصورة الاجتماعية - من خلال تواجد داخل القناة | ك | 7 | 27 | 6 | 1.975 | متوسطة |
| | | ٪ | 17.5 | 67.5 | 15 | | |
| الإجمالي | | | | | | 2.43 | مرتفع |

لقد بينت النتائج في الجدول رقم (4) أن درجة تناسب العمل الذي يقوم به الإعلاميون مع مستواهم الاجتماعي كانت مرتفعة، فقد بلغت قيمة متوسط الاستجبة (2.575) ، أما بالنسبة للشعور بتحقيق الطموح الإعلامي فقد كانت قيمة متوسط الاستجابة (2.625) وتشير إلى أن الدرجة كانت مرتفعة أيضاً، أما فيما يخص السعي للوصول لدرجات أعلى في القناة فقد كانت درجة الموافقة مرتفعة بمتوسط قيمته (2.55)، وفيما يخص الرضا عن الصورة الاجتماعية للإعلاميين من خلال تواجدهم في القناة فكانت درجة الموافقة عليها متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط الاستجابة (1.975).

وكانت قيمة متوسط الاستجابة لإجمالي العلاقة بين الأداء الإعلامي بالقبول النفسي عن الوظيفة (2.43) وتدل على وجود علاقة بين الأداء الإعلامي بالقبول النفسي عن الوظيفة.

- **علاقة أداء الإعلامي ببيئة العمل الداخلية:**

**جدول رقم (5) التوزيعات التكرارية ونتائج التحليل الوصفي لفقرات محور علاقة الأداء الإعلامي ببيئة العمل الداخلية**

| ت | الفقرة | | لا | إلى حد ما | نعم | المتوسط | الدرجة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | تأثير مكان العمل على الأداء الإعلامي | ك | 20 | 12 | 8 | 1.7 | متوسطة |
| | | ٪ | 50 | 20 | 20 | | |
| 2 | الشعور بالرضا التام عن تعامل إدارة القناة معكم | ك | 29 | 8 | 3 | 1.35 | منخفضة |
| | | ٪ | 72.5 | 20 | 7.5 | | |
| 3 | العمل ضمن فريق محدد | ك | 12 | 0 | 28 | 2.4 | مرتفعة |
| | | ٪ | 30 | 0 | 70 | | |
| ت | الفقرة | | نادراً | أحياناً | دائماً | المتوسط | الدرجة |
| 4 | وجود تواصل دوري بين الإعلامي وإدارة القناة | ك | 22 | 12 | 6 | 1.6 | منخفضة |
| | | ٪ | 55 | 30 | 15 | | |
| ت | الفقرة | | ضعيف | متوسط | جيد | المتوسط المرجح | الدرجة |
| 5 | الرضا عن العمل ضمن فريق | ك | 7 | 15 | 18 | 2.275 | متوسطة |
| | | ٪ | 17.5 | 37.5 | 45 | | |
| الإجمالي | | | | | | 1.865 | متوسط |

لقد بينت النتائج في الجدول رقم (5) أن درجة الموافقة على تأثير مكان العمل على الأداء الإعلامي كانت متوسطة فقد بلغت قيمة متوسط الاستجابة (1.7)، أما بالنسبة للشعور بالرضا التام على تعامل إدارة القناة فكانت قيمة متوسط الاستجابة (1.35) وتشير إلى أن درجة الموافقة كانت منخفضة، وفيما يخص العمل ضمن فريق محدد فكانت درجة الموافقة مرتفعة بمتوسط استجابة بلغت قيمته (2.4)، كما تبين من خلال الجدول أن درجة الموافقة على وجود تواصل دوري بين الإعلامي وإدارة القناة فكانت منخفضة بمتوسط استجابة قيمته (1.6) أما بالنسبة للرضا عن العمل ضمن فريق فكانت درجة الموافقة متوسطة بمتوسط قيمته (2.275).

وكانت قيمة متوسط الاستجابة لإجمالي علاقة الأداء الإعلامي ببيئة العمل الداخلية فكانت قيمة متوسط الاستجابة لإجمالي المحور (1.865) وتدل على أن مستوى علاقة الأداء الإعلامي ببيئة العمل الداخلية كان متوسطاً.

● **علاقة الرضا الوظيفي بالأجر والحوافز والترقيات:**

**جدول رقم (6) التحليل الوصفي لفقرات محور علاقة الرضا الوظيفي بالأجر والحوافز والترقيات**

| ت | الفقرة | | ضعيف | متوسط | جيد | المتوسط | الدرجة |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | ما مستوى رضاك عن الأجر الذي تحصل عليه مقابل ما تقدمه من نشاط إعلامي | ك | 24 | 12 | 4 | 1.5 | منخفضة |
| | | ٪ | 60 | 30 | 10 | | |
| ت | الفقرة | | لا | إلى حد ما | نعم | المتوسط | الدرجة |
| 2 | هل هناك آلية محددة لضمان تكافأ الفرص لدى الإعلاميين | ك | 21 | 14 | 5 | 1.6 | منخفضة |
| | | ٪ | 52.5 | 35 | 12.5 | | |
| 3 | هل هناك سياسة محددة وواضحة للحوافز والترقيات | ك | 23 | 11 | 6 | 1.575 | منخفضة |
| | | ٪ | 57.5 | 27.5 | 15 | | |
| 4 | هل تشعر بأنك حصلت على ما تستحقه من ترقيات في الوقت المناسب | ك | 14 | 18 | 8 | 1.85 | متوسطة |
| | | ٪ | 35 | 45 | 20 | | |
| 5 | هل تشعر بأنك تصبح أكثر إنتاجية حين تحصل على ترقيات وحوافز | ك | 6 | 12 | 22 | 2.4 | مرتفعة |
| | | ٪ | 15 | 30 | 55 | | |
| 6 | مرتبك الشهري يعكس تماما ما تقوم به من نشاط | | 26 | 8 | 6 | 1.5 | منخفضة |
| | | | 65 | 20 | 15 | | |
| | الإجمالي | | | | | 1.74 | متوسط |

لقد بينت النتائج في الجدول رقم (6) أن درجة الموافقة على وجود آلية محددة لضمان تكافأ الفرص لدى الإعلاميين كانت منخفضة، فقد بلغت قيمة متوسط الاستجابة (1.6)، أما درجة الموافقة على وجود آلية محددة لضمان تكافأ الفرص لدى الإعلاميين فقد كانت منخفضة أيضاً، حيث بلغت قيمة متوسط الاستجابة (1.6) ، وفيما يخص وجود سياسة محددة وواضحة للحوافز والترقيات فكانت قيمة متوسط الاستجابة (1.575) وتشير إلى أن الدرجة كانت منخفضة، أما بالنسبة للشعور بالحصول على ما يستحقه الإعلاميين من ترقيات في وقتها المناسب فكانت درجة الموافقة عليها متوسطة حيث بلغت قيمة متوسط الاستجابة (1.85) ، وفيما يخص الشعور بأن الإعلاميين أصبحوا أكثر انتاجية عندما يحصلوا على الترقيات والحوافز فإن متوسط الاستجابة كانت قيمته (2.4) وتشير إلى أن درجة الرضا كانت مرتفعة وبالنسبة لدرجة الموافقة على أن المرتب الشهري يعكس ما يقومون به من نشاط فإن درجة الموافقة كانت منخفضة بمتوسط استجابة بلغت قيمته (1.5).

وكانت قيمة متوسط الاستجابة لإجمالي علاقة الرضا الوظيفي بالأجر والحوافز والترقيات (1.74) وتدل على إن علاقة الرضا الوظيفي بالأجر والحوافز والترقيات كان متوسطاً.

■ **أبرز نتائج الدراسة:**

من خلال الدراسة الميدانية يمكن استخلاص جملة من النتائج الرئيسية وهي :-

- أكدت الدراسة إلى أن أكثر من (57.5 ٪ ) العاملين في قناة ليبيا الوطنية تلقوا دورات تدريبية في مجالات غير المجال الإعلامي .
- كما توصلت الدراسة إلى أن درجة الرضا عن الأداء الإعلامي والشعور بالعدالة بين ما يقدم وما يؤخذ كانت (متوسطة) وفيما يخص الشعور بعدالة توزيع المهام تشير إلى أن الدرجة كانت منخفضة.
- أوجدت الدراسة عن رضى العاملين في قناة ليبيا الوطنية عن الصورة الاجتماعية للإعلاميين من خلال تواجدهم و عملهم في القناة .

كما بينت نتائج الدراسة أنه لم يكن هناك تواصل دوري و مستمر بشكل فاعل بين الإعلامي وإدارة القناة .

- وتوصلت الدراسة إلى أن لا وجود لأي سياسة محددة وواضحة للحوافز والترقيات للإدارة العليا لقناة ليبيا الوطنية .

■ **توصيات الدراسة :**

من خلال نتائج الدراسة يمكن استخلاص التوصيات الآتية :

- العمل على التركيز على التدريب والتاهيل في المجال الإعلامي بالدرجة الأولى.

التواصل المستمر مع العاملين و الوقوف على متطلباتهم والعوائق التي تواجههم في حياتهم المهنية والاجتماعية ووضع الحلول المناسبة لهم لضمان فاعلية الأداء أثناء القيام بعملهم .

- وضع استراتيجية واضحة فيمايخص الترقيات والحوافز والمهام الخارجية والداخلية لضمان العدالة بين العاملين في القناة .

■ **المراجع :**


1 – صلاح الدين رمضان عثمان ، العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في الصحافة الليبية، رسالة دكتوراه غير منشورة ،جامعة عين شمس،كلية الآداب 2013 م.

2 – هبة الله السمري ، مستوى الرضا عن الوظيفة لدى المشتغلات في مجال الأخبار بالتلفيزيون المصري – دراسة تطبيقية ،مجلة البحوث الإعلامية ، جامعة الأزهر ، 1994 م ، ص69 – 107 .

3 – دينا يحيى ، العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في القنوات التليفزيونية المحلية ، مجلة البحوث الإعلامية (جامعة الأزهر) ، العدد العشرون ، أكتوبر 2003 م ص 265 – 318 .

4 – بطرس جرجس الحلاق، العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الإعلامية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ،كلية الإعلام ، جامعة القاهرة، 1999 م.

5- Keith Stamm and Doug Underwood, The Relationship of Job Satisfaction to Newsroom Policy Changes, Journalism and mass communication Quarterly Vol, 70, No.3 1993, P.P 528 – 541 .-

6- David Pearce Demers, Autonomy, Satisfaction high among corporate news staffs, Newspaper Research Journal, Vol, 16, No, 2. Spring . 1995, P.P 91 – 156.

7-Terry Lynn Rentner and James H. Bissland, Job Satisfction Correlates among Publie Relations Workers, Journalism Quarterly, Vol, 67, No. 41990, PP. 950 – 955.

8 – محمد عبد الحميد، بحوث الصحافة، ط1 (القاهرة: عالم الكتب، 1992) ص 93.

9 – محمد عبدالحميد ، المرجع السابق ذكره، ص 353.

10 طلعت إبراهيم لطفي، علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1992، ص 134.