

الرضا الوظيفي وعلاقته بفاعلية الأداء لدى العاملين في قناة ليبيا الوطنية

( دراسة ميدانية )

د/ صلاح الدين رمضان عثمان

أستاذ مساعد بقسم الصحافة

كلية الفنون والإعلام - جامعة الزيتونة

د. هشام فتحي أبوشعاليه

أستاذ مساعد بقسم الإعلام

كلية الفنون والإعلام - جامعة طرابلس

## 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 يقضى 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 هدف استراتيجي لدى المؤسسات الإعلامية الكبرى، لما له من دور فعّال وبالغ الأهمية في نجاح هذه المؤسسات ، حيث يرتبط شعور العاملين 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 يقبل 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 الا 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 علي علاقة اداء الاعلامي بالرضا عن الوظيفة التي يمارسها، وقد تم صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل التالي: ( ما العلاقة بين الرضا الوظيفي و بفاعلية الأداء لدي 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 علي أبرز المشاكل والصعوبات التي تعيق فاعلية الأداء.

2. في تشخيصها للواقع الذي يعيشه العاملين في المجال الإعلامي ومحاولة توفير مناخ ملائم يعزز من فاعلية الأداء المهني التي قد يصلوا اليها وانعكاسها علي الرضا الوظيفي.

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

## أهداف الدراسة:

من أهم الأهداف التي تسعى الدراسة للوصول اليها ما يلي:

- 1- التعرف علي العلاقة بين الرضا الوظيفي للإعلاميين الليبيين ونتاجهم 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 الي 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 ونتاجهم 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 أهمية كبيرة في الدراسات والأبحاث العلمية، حيث تمثل للباحث قاعدة بيانات أساسية في دراسته، فمن خلال نتائج وأهداف هذه الدراسات يمكنه استخلاص المؤشرات والابعاد 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 أعتمد الباحث علي 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 (الانجاز في العمل ، الترقى ) 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 المشتغلين في مجال الأخبار بالتلفزيون

المصري)(2):

هدفت الدراسة إلى قياس الرضا للقائمت بالاتصال في مجال الأخبار بالتلفزيون المصري ، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (90) مبحوثة يمثلن القائمت بالاتصال العاملات بقطاع الأخبار بالتلفزيون المصري ، وتوصلت الدراسة إلى أن القائمت بالاتصال اللاتي يشعرن بالرضا عن العوامل الداخلية المرتبطة بمضمون الوظيفة وهي : الانجاز وفرص الترقى والتقدير والمسئولية وطبيعة العمل ذاته لديهن رضا عام عن وظائفهن.

وتوصلت إلى أن أكثر العوامل الداخلية ارتباطاً بالرضا الوظيفي لدى المبحوئات فهو عامل تقدير الرؤساء في العمل ، كما ثبت أن القائمت 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 ارتباطاً بعدم الرضا الوظيفي لدى المبحوئات فهو عامل انخفاض الراتب وعدم تناسبه مع مسئوليات الوظيفة.

و أشارت إلى انه لا توجد علاقة بين المستوى التعليمي لهن ورضائهن الوظيفي العام ، في حين وجدت علاقة بين الحالة الاجتماعية والرضا الوظيفي العام للقائمت وفيما يتعلق بادراك المبحوئات للتمييز ضدهن في العمل ، و أشارت إلى أن القائمت بالاتصال اللاتي يدركن وجود تمييز على أساس النوع ضدهن في العمل ينخفض رضائهن عن العوامل الخارجية المتصلة بالعمل الاتصال.

**- دراسة بعنوان (العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للقائمت بالاتصال في القنوات التلفزيونية المحلية)(3):**

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للقائمت بالاتصال في القنوات التلفزيونية المحلية حيث طبقت الدراسة على عينة قوامها (180) مبحوثة من العاملين في القنوات التلفزيونية المحلية.

حيث أكدت الدراسة على أن العوامل الذاتية حظيت بمتوسط رضا أعلى من القائمت بالاتصال في كل القنوات المحلية منها في حالة العوامل الخارجية ، كما أشارت الدراسة إلى ارتفاع مستوى رضا القائمت بالاتصال عن أهمية العمل الإعلامي التلفزيوني 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 إحصائياً 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) مبحوث من إذاعة صوت العرب ، (171) من القناة الثالثة ، (164) من صحبة الأخبار .

وقد أشارت الدراسة أن هناك علاقة ارتباط ايجابية بين كل من الانجاز وتحقيق الذات ، فرص الترقى ، 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 عرف الأخبار ومستوى الرضا الوظيفي لدى المحررين ، وقد استخدمت الدراسة صحيفة الاستقصاء كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة التي بلغ قوامها (429) محرر من فريق غرف الأخبار بما فيهم (المنديون ، المحررون ، المصورون ، الصحفيون) في اثني عشرة 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 الجودة .

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

#### – دراسة ( David Pearce )<sup>(6)</sup>:

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) مبحوث من الصحفيين وكبار المديرين والمحرفين والمعلقين .

وقد أوضحت الدراسة انه كلما ارتفع الوضع الوظيفي للصحفي بالمؤسسة الإخبارية ، كلما ازدادت درجة الاستقلال والرضا الوظيفي ، كما أكدت الدراسة على أن الصحفيين العاملين بالصحف الكبرى أكثر رضاء 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 اقل من الحرية في اختيار قصصهم وما يبرزونه من محاور عن نظرائهم في الصحف الصغرى .

#### – دراسة ( Rentner and Bissland )<sup>(7)</sup>:

طبقت هذه الدراسة على عينة قوامها (649) مبحوث 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 اقل رضا عن فكرة توزيع الأدوار وأعباء العمل في المنظمة بالإضافة إلى أنهم اقل رضا عن إمكانيات تقدمهم وترقيهم في عملهم ، كما أضافت نتائج هذه الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي يبدوا أعلى لدى المديرين والرؤساء عنه عند فئة الفنيين والإداريين.

## – منهج الدراسة :

اعتمدت الدراسة 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"<sup>(8)</sup>، وقد تم في الدراسة الحالية استخدام المنهج المسحي لأراء عينة من العاملين في قناة ليبيا الوطنية .

## حدود الدراسة:

### 1- الحدود الموضوعية: و تمثلت في:

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 (2014 م)

## – 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 إعلامي، 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 ومنتاسا مع ما يريده الفرد من عمله، وبين ما يحصل عليه في الواقع أو يفوق توقعاته" (10)

#### فاعلية الأداء :

أن 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، علي أعلي 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
النسبة%	5	20	52.5	22.5	%100
المؤهل العلمي	دبلوم	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه	المجموع
	العدد	13	23	3	1
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
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) مبحوثاً وما نسبته (20%) تراوحت أعمارهم من 20 إلى 30 سنة ومبحوثان اثنان وما نسبته (5) كانت أعمارهم أقل 20 سنة، أما بخصوص المؤهلات العلمية فقد تبين إن (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 إن (6) مبحوثاً 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) مبحوثاً وما نسبته (57.5%) كانت خبرتهم أكثر من 10 سنوات، وبالنسبة للدورات التدريبية

فإن (17) مبحوثاً 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

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

من الجدول رقم (2) تبين إن (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%) مبحوثاً كانت لهم وظائف أخرى غير التي تم ذكرها.

- الرضا عن الأداء الإعلامي :

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

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

لقد بينت النتائج في الجدول رقم (3) إن 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 إن 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 ان متوسط الاستجابة بلغت

قيمه (2.2) وتشير إلى ان درجة الموافقة كانت متوسطة، وكذلك الشعور بتناسب العمل مع الخبرة فإن متوسط الاستجابة كانت قيمته (1.825) وتشير إلى ان 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 قصور الي حدما في رضى الباحثين عن عدة جوانب من بينها العدالة بين العاملين في 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

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

لقد بينت النتائج في الجدول رقم (4) إن درجة تناسب العمل الذي يقوم به الإعلاميين مع مستواهم الاجتماعي كانت مرتفعة، فقد بلغت قيمة متوسط الاستجابة (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) إن 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 إن 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	24	12	4	1.5	منخفضة
		60	30	10		
2	هل هناك آلية محددة لضمان تكافؤ الفرص لدى الإعلاميين	21	14	5	1.6	منخفضة
		52.5	35	12.5		
3	هل هناك سياسة محددة وواضحة للحوافز والترقيات	23	11	6	1.575	منخفضة
		57.5	27.5	15		
4	هل تشعر بأنك حصلت على ما تستحقه من ترقيات في الوقت المناسب	14	18	8	1.85	متوسطة
		35	45	20		
5	هل تشعر بأنك تصبح أكثر إنتاجية حين تحصل على ترقيات وحوافز	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) ان درجة الموافقة على وجود آلية محددة لضمان تكافؤ الفرص لدى الإعلاميين كانت منخفضة، فقد بلغت قيمة متوسط الاستجابة (1.6) ، أما درجة الموافقة على وجود آلية محددة لضمان تكافؤ الفرص لدى الإعلاميين فقد كانت منخفضة ايضاً، 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 اصبحوا أكثر انتاجية عندما يحصلوا على الترقيات والحوافز فإن متوسط الاستجابة كانت قيمته (2.4) وتشير إلى ان درجة الرضا كانت مرتفعة وبالنسبة لدرجة الموافقة على أن المرتب الشهري يعكس ما يقوموا 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.

- اوجدت 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 لاي سياسة محددة وواضحة للحوافز والترقيات للإدارة العليا لقناة ليبيا الوطنية .

- توصيات الدراسة :

من خلال نتائج الدراسة يمكن استخلاص التوصيات الآتية :

- العمل علي التركيز علي التدريب و التاهيل في المجال الإعلامي بالدرجة الأولى .

- التواصل المستمر مع العاملين و الوقوف علي متطلباتهم والعوائق التي تواجههم في حياتهم

المهنية والإجتماعية ووضع الحلول المناسبة لهم لضمان فاعلية الأداء أثناء القيام بعملهم .

- وضع استراتيجية واضحة فيما يخص الترقيات والحوافز والمهام الخارجية والداخلية لضمان

العدالة بين العاملين في القناة .

المراجع :

1- صلاح الدين رمضان عثمان ، العوامل المؤثرة علي الرضا الوظيفي للقائم بالإنصال 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 بالتلفزيون

المصري - دراسة تطبيقية ،مجلة البحوث الإعلامية ، جامعة الأزهر ، 1994 م ، ص 69 -

. 107

3- دينا يحيى ، العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في القنوات التلفزيونية

المحلية ، مجلة البحوث الإعلامية (جامعة الأزهر) ، العدد العشرون ، أكتوبر 2003 م ص

. 318 - 265

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.