

## الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الإذاعات المحلية الليبية

د. خالد أبو القاسم خيريش  
كلية الآداب، جامعة صبراتة.

### مقدمة

تواجه مختلف المؤسسات بغض النظر عن نشاطها تحدٍ كبير، يتمثل في الآلية التي يمكن من خلالها تحديد - وعلى وجه الدقة - درجة الرضا الوظيفي للعاملين لديها، بهدف تعديل الحوافز وبيئة العمل لترسيخ قيم التعاون والولاء والانتماء، فضلاً عن تحقيق أعلى مستويات العطاء والإنتاجية ولضمان ما يعرف بروح الفريق الواحد.

ويرى الكثير من المتخصصين أن دراسة الرضا الوظيفي من أهم الدراسات المتعلقة بنظام أي عمل مهما كانت طبيعته، لتحديد مدى تحقيقه للأهداف المرجوة منه.

ومن هنا حظى هذا الجانب باهتمام بالغ لا سيما في المؤسسات الغربية، بهدف تزويد المسؤولين بالآراء والأفكار التي تساعد على تحسين اتجاهات العاملين نحو العمل استناداً إلى الرواتب والمزايا والتأمينات والتدريب والتحفيز. (1)

وأنت الكثير من التعريفات التي وصفت بشكل دقيق الرضا الوظيفي، منها أن الرضا الوظيفي هو درجة إشباع حاجات الفرد (العامل، الموظف) نتيجة مزاولته العمل، ويتحقق هذا الإشباع عادة عن طريق الدخل الشهري وظروف العمل وطبيعة الإدارة (2)، ما يعني أنه ذلك الاتجاه العام للعامل أو الموظف نحو عمله، كنتيجة لمدى تحقق درجات الرضا وعدم الرضا المختلفة (إيجابية أو سلبية)، بما في ذلك الرواتب والمكافآت المالية، والترقيات والحوافز المعنوية وبيئة العمل، مثل توفر الخدمات المختلفة أثناء العمل.

وعادة ما ينجم عن تحقيق أعلى درجات الرضا ما يعرف بمشاعر السعادة الناتجة عن تصورات الفرد تجاه الوظيفة، في المقابل تحقق درجات عدم الرضا مشاعر الاحباط والتوتر والشعور بالظلم والغبن، وفي الحالتين، تنعكس كلتاها على جودة مخرجات نظام العمل النهائية، أما أن تكون في الجودة المطلوبة أو أقل من المطلوب.

ومن هذا المنطلق ظهرت البحوث والدراسات التي تتناول الرضا الوظيفي لدى العنصر البشري العامل في كل المجالات، باعتبار أن هذا العنصر - شأنه شأن بقية العناصر - مهم في أي عملية إدارية أو إنتاجية.

وعلى الصعيد الليبي لم يتمكن الباحث من مطالعة أي دراسة حتى الآن تتعلق بالرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في الإذاعات المحلية، وهو ما دفعه إلى محاولة تحديد درجة الرضا الوظيفي لدى هذه الفئة المهمة في مجال الإعلام المحلي، وعلاقتها بمدى اتباع أنظمة التحفيز المادي والمعنوي في تلك المؤسسات وبيئة العمل.

### مشكلة البحث وأهميته وأهدافه:

تتمحور مشكلة هذا البحث في محاولة إزالة الغموض الذي يكتنف هذا الجانب المهم وخاصة علاقة درجة الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال ببعض المتغيرات مثل طبيعة بيئة العمل، وانظمة التحفيز، ومستويات التدريب، والخدمات والمزايا المقدمة لهم في الإذاعات المحلية، وهو ما يعتبره الباحث من بين المواضيع التي ينبغي دراستها، لأنها توفر قدراً كبيراً من المعلومات حول موضوعها، وتضع بين أيادي المسؤولين نتائجها وتوصياتها، للقيام بما يجب القيام به.

وتتبع أهمية هذا البحث في محاولة الإجابة عن تساؤل رئيسي وهو: هل تؤثر أساليب التحفيز وبيئة العمل في درجة الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الإذاعات المحلية؟ ويهدف هذا البحث إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال، فضلاً عن التعرف على أنواع التحفيز في الإذاعات محل الدراسة، والكشف عن علاقته بدرجات الرضا الوظيفي.

ويتمثل أحد أهداف هذا البحث في التعرف على مختلف الظروف التي يعمل خلالها القائم بالاتصال في الإذاعات المحلية الليبية حالياً، مع تحديد تصور حديث عن أوضاعهم، من حيث مستوى تدريبهم وتأهيلهم، ومدى استخدام الإذاعات لبرامج التحفيز وعلاقتها بدرجة الرضا الوظيفي لديهم.

ويفترض البحث وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بدرجة رضا القائم بالاتصال تعزى إلى بيئة العمل والتحفيز المادي والمعنوي، تلك الدلالة تشير إلى علاقة طردية، مفادها أنه كلما كانت بيئة العمل مواتية وبرامج التحفيز مفعلة كلما زادت درجة الرضا الوظيفي.

مجتمع وعينة البحث : مجتمع البحث هم القائمون بالاتصال في الإذاعات المحلية الليبية، وعينته هم مجموعة القائم بالاتصال العاملون خلال فترة الدراسة في عشر إذاعات من الإذاعات المحلية موزعة على مختلف مناطق ليبيا، غربها وشرقها وجنوبها.

وقد ضمت عينة الدراسة (231) مفردة سحبت بطريقة الحصر الشامل من (10) إذاعات محلية من الإذاعات الليبية التي تزاول عملها فعلياً أثناء فترة الدراسة، وقد استخدم الباحث شبكات التواصل الاجتماعي للتواصل مع عينة البحث، مستفيداً من علاقاته معهم كون الباحث (محرر ومذيع أخبار ومعد ومقدم برامج).

والجدول التالي يبين توزيع مفردات العينة حسب كل إذاعة:

جدول (1) توزيع عينة الدراسة وفقاً للإذاعات المحلية

المجموع		الإذاعة	
%	العدد		
12.1	28	زليتن	1
11.7	27	البيضاء	2
10.8	25	سبها	3
10.4	24	الزاوية	4
10.4	24	اجدابيا	5
10.0	23	تاجوراء	6
9.5	22	المرج	7
9.1	21	غريان	8
8.7	20	يفرن	9
7.4	17	غات	10
100	231	المجموع	

وقد اعتمد الباحث في هذا البحث على مدخل قياس الرضا الوظيفي لدى العاملين، حيث يمكن قياس الرضا الوظيفي وفق أكثر من نظرية، لكن من بين أكثر تلك النظريات استخداماً نظرية العاملين والمرتبطة أو المكملة لنظرية المقارنات والعدالة، فبالنسبة لنظرية العاملين بُنيت على عدة عوامل عرفت بعوامل تحديد مستوى ودرجة رضا العاملين، من بينها عوامل مرتبطة بالعمل المكلف به العمال أو الموظفين، ويطلق عليها العوامل الدافعة، أي تلك العوامل التي تزود الأفراد بالدافعية وتؤدي إلى الرضا الوظيفي وتتمثل في القدرة على انجاز العمل، وضوح مسؤولية الفرد عن عمله وعن عمل الآخرين، والحصول على تقدير واحترام الآخرين، وإتاحة

فرص الترقية والتقدم في العمل، وأداء عمل ذي قيمة وأهمية للمؤسسة، فضلاً عن العوامل المرتبطة بمحيط العمل أو محيط الوظيفة أو ما يطلق عليه العوامل الوقائية، إي التي تقي من حدوث حالة من عدم الرضا، وتشمل ظروف العمل المادية، وبيئة العمل المحيطة به، العلاقة بين الفرد والرؤساء في العمل، العلاقة بين الفرد وزملاءه، والعلاقة بين العاملين والعملاء، ونمط القيادة والإشراف وسياسات المؤسسة وأساليب إدارتها، وقد لاقت هذه النظرية قبولاً واسعاً لدى الباحثين وحتى المؤسسات والمنظمات التي تبحث عن مستوى الرضا الوظيفي، وخاصة فيما يعرف بتصميم وإعادة تصميم الوظائف، حيث يمكن من خلال تصميم الوظيفة وإعادة تصميمها من التأثير على مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين.<sup>(3)</sup>

كما يقاس الرضا الوظيفي للعاملين وفق نظرية العدالة التي ترى أن الرضا الوظيفي ينشأ من مبدأ المقارنة الاجتماعية، حيث تقوم على أن رغبة الفرد في الحصول على معاملة عادلة ومنصفة، مبنية على علاقة متبادلة بين الموظف والمؤسسة التي يعمل بها، حيث يقدم الموظف الجهود والخبرة مقابل الحصول على العوائد مثل الأجر والترقيات والتأمينات الصحية وبيئة العمل المناسبة ومختلف الحوافز المادية والمعنوية، وبناءً على هذا يقوم الموظف أو العامل بإجراء مقارنة بين معدل هذه العوائد، وبين ما يقدمه إلى المنظمة، في ظل عوائد الآخرين وما يقدمونه إلى المنظمة، فإذا تساوت المعدلات شعر الفرد بالرضا عن العمل، وإذا وجد أي اختلاف بينهم من وجهة نظره فإنه يشعر بالظلم مما يؤثر على أدائه الوظيفي.<sup>(4)</sup> ويستفاد من هذه النظرية في دراسة الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال، حيث يعد مؤشراً على مستوى أداءه، فحسب هذه النظرية فإن درجة الرضا الوظيفي تؤثر في الأداء الوظيفي.

هذا وقد صُممت استمارة استبيان خاصة بدراسة الجمهور، وقُسمت إلى قسمين رئيسيين، الأول يتضمن المعلومات الشخصية للمبحوثين، فيما تضمن الجزء الثاني مجموعة أسئلة للتعرف على بيئة العمل في الإذاعات محل الدراسة، فضلاً عن تحديد درجات الرضا الوظيفي، وعُرِضت الاستمارة على مجموعة من المحكمين المتخصصين، وقد أجرى الباحث التعديلات التي اتفق عليها المحكمون بالحذف والإضافة وإعادة الصياغة والتعديل، ثم طبق الباحث الأداة في صورتها المبدئية على عدد (20) مفردة للتأكد من مناسبة المقياس للتطبيق من حيث صياغة ووضوح البنود، وقد تبين أن الاستمارة مناسبة تماماً ولم يكن هناك أي غموض أو خلل في الصياغة.

فيما استخدم الباحث البرنامج الإحصائي (SPSS) لتحليل البيانات، وقد استخدم الباحث في هذه الدراسة عدداً من الاختبارات الإحصائية ووفق ما اقتضته الحاجة الفعلية إليها وحسب طبيعة البيانات قيد التحليل.

ومن هنا الانحراف المعياري وهو أحد المقاييس المهمة لمعرفة مدى تشتت البيانات عن متوسطها الموزون "المرجح"، ويفيد في ترتيب المتوسطات عند تساوي بعضها.<sup>(5)</sup>

الوزن النسبي (النسبي) : وهو ما يعرف بدرجة الموافقة حسب الأهمية النسبية، ومن مقداره أي قيمته يستدل على مدى وصول النسبة المشاهدة إلى مستوى النسبة المحددة في هذا البحث وهي (68%) والتي تشكل الحد الأدنى من الدرجة الرابعة والتي تعادل (3.4) من درجات مقياس ليكرت الخماسي.

معامل الارتباط بيرسون ويقاس المعامل قوة واتجاه العلاقة بين متغيرين، ويستدل على وجود علاقة من عدمها بقيمة الدلالة، فإذا كانت تساوي أو أقل من  $(\leq 0.05)$ . فيعني وجود علاقة، أما إذا كانت أكبر فيعني عدم وجود علاقة، وإذا كانت قيمة المعامل تساوي أو تقترب من  $+1$  يدل على أن الارتباط طردي وإذا اقتربت أو تساوي  $-1$  فالارتباط عكسي، وتكون العلاقة قوية ما بين  $0.7$  إلى  $1$  ومتوسطة ما بين  $0.5 - 0.7$  وضعيفة أقل من  $(0.5)$ .

معامل الاختلاف النسبي: يستخدم لمقارنة تشتت مجموعتين (أو أكثر) من البيانات، عندما تختلف البيانات في أوساطها الحسابية أو في وحدات القياس فإن المقارنة لا تتم مباشرة بمقارنة الانحراف المعياري لكل منهما، بل تتم من خلال هذا المقياس عديم الوحدة لمقارنة تشتت البيانات المختلفة لمجموعتين أو أكثر ولا يتأثر بالفارق فيما بينها من حيث العدد، لأنه يتعامل مع الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لكل مجموعة على حدة<sup>(6)</sup>

مستوى المعنوية ألفا: وهي قيمة تمثل احتمال الوقوع في خطأ في الاختبار الإحصائي يسمى الخطأ من النوع الأول وهو رفض فرض العدم مع أنه صحيح، بمعنى أن يُستنتج أن هناك علاقة بين المتغيرات مع أنه لا توجد علاقة، وقد اعتمد الباحث في هذه الدراسة قيمة ألفا  $(0.05)$  أي بمستوى ثقة يبلغ  $(95\%)$ .

المتوسط الموزون "المرجح": في الحالات التي تختلف فيها القيم التي تأتي من عدد من الأفراد على هيئة درجات، يجب أن تمثل كل قيمة بعدد أفرادها أو تكرارها أو وزنها، بهدف قياس درجة

اتفاق عينة الدراسة، كما يفيد في ترتيب العبارات وفقاً لأعلى متوسط موزون،<sup>(7)</sup> وذلك وفق عدة تصنيفات تم استخدامها في هذا البحث وهي كالتالي:

### الجدول (2) درجات مقياس ليكرت الخماسي والمدى والوزن النسبي والمقاييس المستخدمة في البحث

درجات المقياس	الأولى	الثانية	الثالثة	الرابعة	الخامسة
من	1	1.8	2.6	3.4	4.2
إلى	1.79	2.59	3.39	4.19	5
من	20%	36%	52%	68%	84%
إلى	35.9%	51.9%	67.9%	83.9%	100%
راضٍ تماماً	راضٍ	محايد	غير راضٍ	غير راضٍ إطلاقاً	غير راضٍ إطلاقاً
دائماً	أحياناً	نادراً	نادراً جداً	لا تستخدمها	لا تستخدمها
مناسب تماماً	مناسب	ليست لدي فكرة	غير مناسب	غير مناسب على الإطلاق	غير مناسب على الإطلاق

وقد أسفرت الدراسة عن النتائج التالية:

البيانات الشخصية والوظيفية للقائم بالاتصال عينة الدراسة الميدانية:

### جدول (3): تصنيف عينة القائم بالاتصال حسب النوع

النوع	ك	%
ذكر	138	59.7
أنثى	93	40.3
المجموع	231	100

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن الذكور أكثر من الإناث في عينة القائم بالاتصال،

حيث يشكل الذكور نسبة 59.7% وتمثل هذه النسبة (138) مفردة، بينما تشكل الإناث النسبة المتبقية وهي 40.3% وتمثل (93) مفردة.

### جدول (4): تصنيف عينة القائم بالاتصال حسب الفئات العمرية

الفئات العمرية	ك	%
من 16 أقل من 20	3	1.3
من 20 إلى 29	75	32.5
من 30 إلى 39	83	35.9
من 40 إلى 49	47	20.3

10.0	23	50 سنة فأكثر
100	231	المجموع

يلاحظ من خلال الجدول السابق أن الفئة العمرية الأقل من 20 سنة تشكل نسبة 1.3% فقط من عينة الدراسة، بينما بلغت نسبة الفئة العمرية (من 20 إلى 29) 32.5%، ونسبة الفئة العمرية (من 30 إلى 39) تشكل 35.9%، ونسبة الفئة العمرية (من 40 إلى 49) 20.3%، والنسبة المتبقية وهي 10% تمثل من عمرهم 50 سنة فأكثر، حيث نستنتج أن فئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين ( 21 سنة وحتى 39 سنة) هم الأكثر عدداً.

#### جدول (5): تصنيف عينة القائم بالاتصال حسب المستوى التعليمي

المؤهل العلمي	ك	%
متوسط	26	11.3
جامعي	186	80.5
دراسات عليا	19	8.2
المجموع	231	100

يظهر الجدول السابق أن جل عينة الدراسة يحملون المؤهل العلمي الجامعي، بنسبة 80.5% من مجموع عينة الدراسة، في المقابل تبلغ نسبة من يحملون المؤهل العلمي "المتوسط" 11.3%، والنسبة المتبقية وهي 8.2% وتمثل من يحملون المؤهل العلمي الماجستير أو الدكتوراه "دراسات عليا".

#### جدول (6): تصنيف عينة القائم بالاتصال حسب التخصص العلمي

التخصص العلمي	ك	%
إعلام	35	15.2
اقتصاد	19	8.2
علوم سياسية	32	13.9
حاسوب	29	12.6
تخصصات أخرى	116	50.2
المجموع	231	100

يلاحظ من خلال الجدول السابق أن المتخصصين في مجالات الإعلام يشكلون نسبة 15.2% من مجموع العينة فقط، فيما يشكل المتخصصون في مجال الاقتصاد 8.2%، وفي

العلوم السياسية 13.9%، وفي الحاسوب 12.6%، بينما يشكل المتخصصون في مجالات أخرى حوالي نصف العينة وهي النسبة المتبقية وتمثل (50.2)%.

**جدول (7): تصنيف عينة القائم بالاتصال حسب الدخل الشهري**

الدخل الشهري	ك	%
أقل من 600	76	32.9
من 600 إلى 800	124	53.7
أكثر من 800	31	13.4
المجموع	231	100

يلاحظ من خلال الجدول السابق أن أكثر من نصف عينة الدراسة (53.7%) يتراوح دخلهم الشهري ما بين (600 - 800 دينار)، بينما من يقل دخلهم شهرياً عن 600 دينار يشكلون نسبة (32.9%) من مجموع عينة الدراسة، والنسبة المتبقية وهي 13.4% تمثل من يزيد دخلهم الشهري عن (800) دينار، وبهذا نلاحظ تدني مستوى الدخل الشهري لعينة الدراسة، فجلهم يقل دخلهم الشهري عن (800) دينار، وهي قيمة تعد متوسطة، إذا أخذنا في الاعتبار مرتبات العاملين في القطاعات الأخرى، وخاصة بعد الزيادات في قطاعات كثيرة مثل التعليم، وهذا مرده إلى أن بعض العاملين في هذه الإذاعات يعملون بنظام (الانتاج أو المكافآت الشهرية المقطوعة) وهذا ما سيبينه الجدول التالي:

**جدول (8): تصنيف عينة القائم بالاتصال حسب طبيعة الارتباط الوظيفي**

طبيعة الارتباط الوظيفي	ك	%
معين ضمن الملاك الوظيفي أو عقد مصنف	68	29.4
متعاون متفرغ للعمل في الإذاعة	59	25.5
متعاون غير متفرغ	104	45.0
المجموع	231	100

يلاحظ من خلال الجدول السابق أن قرابة 30% يعملون كموظفين رسميين ضمن الملاك الوظيفي، ويتقاضون مرتباتهم من الخزانة العامة، فيما تعمل نسبة 45% من مجموع عينة الدراسة مع الإذاعات المحلية بالصفة الوظيفية (متعاون غير متفرغ)، بينما تمثل النسبة المتبقية وهي 25.5% مجموع من يعملون متعاونين متفرغين، أي أنهم لا يزالون عمالاً آخر مع عملهم الحالي في الإذاعة وهم غير معينون أيضاً على الملاك الوظيفي للدولة.

## جدول (9): تصنيف عينة الدراسة حسب الوظيفة " نوع العمل"

الوظيفية	ك	%
مذيع / مقدم برامج	87	34.9
محرر / معد	65	26.1
تنسيق / إشراف* <sup>8</sup>	36	14.5
منفذ / مخرج	61	24.5
المجموع	249	100

يلاحظ من خلال الجدول السابق أن إجمالي الوظائف المكلفة بها عينة الدراسة بلغ (249) وظيفة، ما يعني أن هناك (22) قائماً بالاتصال يعملون في أكثر من وظيفة، حيث تبين أن عدد المذيعين وتشمل ( مذيعي الأخبار ومقدمي البرامج ) يبلغ 87 مفردة، ويشكلون نسبة 34.9% من إجمالي عدد الوظائف، أما عن شريحة المحررين والمعدّين وتشمل معدي البرامج ومحرري الأخبار فبلغ عددهم (65) ويشكلون نسبة 26.1% من عدد وظائف عينة الدراسة، فيما تشكل نسبة مجموعة التنسيق والمشرفين 14.5%، أما عن منفيذ البرامج والمخرجين فيشكلون نسبة 24.5%.

## جدول (10): تصنيف عينة القائم بالاتصال حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	ك	%
أقل من 3 سنوات	82	35.5
من 3 إلى أقل من 7 سنوات	66	28.6
من 7 إلى أقل من 10 سنوات	62	26.8
10 سنوات فأكثر	21	9.1
المجموع	231	100

تظهر البيانات المدرجة في الجدول السابق أن أكثر من ثلث عينة الدراسة (35.5%) لديهم خبرة أقل من ثلاث سنوات، بينما تبلغ نسبة من تتراوح سنوات خبرتهم ما بين ثلاث وأقل من سبع سنوات 28.6%، ومن تتراوح سنوات خبرتهم ما بين سبع إلى أقل من 10 سنوات 26.8%، بينما انخفضت نسبة من تزيد سنوات خبرتهم عن عشر سنوات، حيث كانت 9.1% فقط، مما سبق نلاحظ مجموع من تقل سنوات خبرتهم عن سبع سنوات يشكلون نسبة 64.1%

من مجموع العينة، وهذا يدل على أن أكثر من نصف العينة تقل سنوات خبرتهم عن سبع سنوات.

**جدول (11): تصنيف عينة القائم بالاتصال حسب عدد سنوات عملهم الحالي في الإذاعات المحلية**

عدد سنوات العمل الحالي	ك	%
منذ أقل من سنة	53	22.9
من سنة إلى أقل سنتين	71	30.7
من 3 إلى أقل 4 سنوات	48	20.8
من 4 إلى أقل من 5 سنوات	37	16.0
منذ خمس سنوات فأكثر	22	9.5
المجموع	231	100

يلاحظ من الجدول السابق أن نسبة 22.9% يعملون في الإذاعة الحالية منذ أقل من سنة، ونسبة 30.7% من سنة إلى أقل من سنتين، ونسبة 20.8% ما بين ثلاث وأربع سنوات، ونسبة 16% ما بين أربع وخمس سنوات، والنسبة المتبقية وهي الأقل (9.5) تمثل من يعملون في الإذاعة الحالية من خمس سنوات أو أكثر.

كان هذا عرضاً لخصائص العينة، وفيما يلي عرضاً لنتائج البحث:

### نتائج البحث

بسؤال عينة القائم بالاتصال في الإذاعات المحلية الليبية محل الدراسة، عن الآلية أو الطريقة التي التحقوا من خلالها بأعمالهم الحالية في الإذاعات المحلية، فجاءت الإجابات على النحو التالي:

**جدول (12): طريقة التحاق القائم بالاتصال بعمله الحالي في الإذاعات المحلية**

طريقة الالتحاق بالعمل	ك	%
عن طريق إعلان وخضعت لمقابلة شخصية	15	6.5
عن طريق أحد الأقارب أو المعارف	87	37.7
عن طريق أحد العاملين السابقين في الإذاعة	129	55.8
المجموع	231	100

تظهر البيانات الواردة في الجدول السابق أكثر من نصف عينة الدراسة التحقوا بعلمهم الحالي في الإذاعات المحلية عن طريق أحد العاملين السابقين ( الزملاء الحاليين)، ويشكلون نسبة (55.8%) إلى أن فرصة عملهم الحالي جاءت عن طريق أحد العاملين، وأكثر من ثلث عينة الدراسة (37.7%) أُتيحت لهم فرصة العمل (عن طريق أحد الأقارب أو المعارف)، بينما يشكل من التحق عن طريق إعلان وخضع لمقابلة شخصية نسبة 6.5% فقط، وهذا يشير إلى تنامي الدور الذي تلعبه الوساطة في تمكين العاملين في الإذاعات المحلية من العمل. بسؤال عينة الدراسة عن هل سبق وأن التحقت بدورة تدريبية، كانت الاجابات كالتالي:

#### جدول (13): مستوى تدريب القائم بالاتصال في الإذاعات المحلية الليبية

الخيارات	ك	%
نعم التحقت	76	32.9
لا لم التحق	155	67.1
المجموع	231	100

تظهر البيانات الواردة في الجدول السابق أن مستوى تدريب القائم بالاتصال في الإذاعات المحلية متدن بشكل واضح، حيث التحق بدورات تدريبية ثلث العينة فقط، بينما لم يتلق بقيتهم أي تدريب، وهذا يشير إلى أن الاهتمام بالتدريب الإذاعي متدن جداً، وربما هذا راجع لعدم وجود برامج تدريبية خاصة في المؤسسات التي يعملون بها، أو لعدم اهتمام المسؤولين بعمليات التدريب.

طُلب ممن التحقوا بدورات تدريبية في مجالاتهم الإذاعية المختلفة وعددهم 76 مبحوثاً تقييم مدى استفادتهم منها، فجاءت النتائج كالتالي:

#### جدول (14): درجة استفادة عينة الدراسة ممن التحقوا بدورات تدريبية على مقياس ليكرت الخماسي

درجة الاستفادة	مرتفعة	متوسطة	منخفضة	منخفضاً جداً	لا توجد استفادة	المجموع	الانحراف المتوسط	المتوسط الموزون	الوزن النسبي
ك	12	15	13	27	9	76	0.350	2.92	58.4%
%	15.8	19.7	17.1	35.5	11.8	100			

تظهر البيانات المدرجة في الجدول السابق أن استجابات أفراد العينة جاءت ضمن الدرجة ( المتوسطة) حيث تبين من خلال سؤالهم عن درجة استفادتهم من الدورات التي تلقوها أن مستوى الاستفادة متوسط، فقد بلغت قيمة المتوسط الموزون (2.92) وهذا المتوسط يقع ما بين ( 1.60 - 3.39) ويشكل وزناً نسبياً يبلغ 58.4% ويشير إلى درجة الاستفادة (المتوسطة)،

ومن نفس الجدول نلاحظ أن نسبة 15.8% أشارت إلى أن درجة الاستفادة العملية والعلمية كانت مرتفعة، ونسبة 19.7% يرون أنها كانت متوسطة، ونسبة 17.1% أشاروا إلى أنها منخفضة، بينما أشارت نسبة 35.5% إلى أنها منخفضة جداً، والنسبة المتبقية ومنهم وهي 11.8% أشاروا عدم وجود أي استفادة.

وقد طُلب ممن تلقوا دورات تدريبية، تحديد كم دورة تلقوها خلال عمرهم الوظيفي، فجاءت الإجابات على النحو التالي:

**جدول (15): عدد الدورات التدريبية التي تلقتها عينة الدراسة**

م	عدد الدورات	ك	%	إجمالي عدد الدورات*
1	دورة واحدة	48	63.2	48
2	دورتان تدريبيتان	17	22.4	34
3	ثلاث دورات تدريبية	6	7.9	18
4	أربع دورات تدريبية	5	6.6	20
5	خمس دورات فأكثر	0	0.0	-
	<b>المجموع</b>	76	100	120
حاصل ضرب عدد الدورات في تكرارها *				

من خلال الجدول السابق يلاحظ أن إجمالي عدد الدورات التي تلقاها (76) مبحوثاً يبلغ (120) دورة تدريبية، حيث تلقى دورة تدريبية واحدة (48) مبحوثاً ويشكلون نسبة 63.2%، في المقابل بلغ عدد من تلقى دورتين تدريبيتين (17) مبحوثاً، ويشكلون نسبة 22.4%، وبلغ مجموع من تلقوا ثلاث دورات (6) مبحوثين ويشكلون نسبة 7.9%، أما من تلقى أربع دورات تدريبية فيبلغ عددهم (59) مبحوثين فقط ويشكلون نسبة 6.6% من مجموع من التحق بدورات تدريبية.

وطُلب من المبحوثين الذين تلقوا تدريباً تحديداً الجهات التي مولت عمليات تدريبهم، فجاءت الإجابات على النحو التالي:

**جدول (16): الجهات التي مولت عمليات تدريب القائم بالاتصال في الإذاعات المحلية الليبية**

الجهة	عدد الدورات*	%
الإذاعة التي أعمل بها	16	13.3
مؤسسات ليبية	28	23.3
مؤسسات أجنبية	11	9.2
وزارة العمل	0	-

-	0	وزارة الحكم المحلي والبلديات
54.2	65	على نفقتي الخاصة
100	120	المجموع
*حاصل ضرب عدد الدورات في تكرارها		

من خلال الجدول السابق يلاحظ أن أكثر من نصف الدورات التدريبية التي انخرطت فيها عينة الدراسة ممن تلقوا دورات تدريبية كانت على نفقتهم الخاصة، وهذا يشير إلى قلة اهتمام الإذاعات المحلية والقائمين عليها بتدريب القائم بالاتصال، حيث يلاحظ أن عدد الدورات التي انخرط فيها القائم بالاتصال على نفقته الخاصة بلغ (65) دورة تدريبية ما يشكل نسبة 54.2%، في المقابل دفعت الإذاعات المحلية قيمة (16) دورة تدريبية وتشكل نسبة 13.3% من إجمالي عدد الدورات، كما أن عدد الدورات التي دفعت مصاريفها مؤسسات ليبية (28) دورة تدريبية وتشكل نسبة 23.3%، أما مؤسسات أجنبية ومنها (BBC, DW) مولت (11) دورة تدريبية فقط ما يشكل نسبة 9.2%، أما وزارة العمل ووزارة الحكم المحلي، والبلديات التابعة لها والمالكة الفعلية للإذاعات المحلية لم تمول أي دورة. ومما سبق نخلص إلى أن الجهات المعنية مقصرة بشكل واضح في جانب التدريب، حيث تبين أن اهتمامها بعمليات التدريب والتأهيل متدن جداً وهذا مؤشر على عدم قناعة القائمين عليها بأهمية التدريب، ما أجبر أكثر من نصف من تلقوا دورات تدريبية على دفع مصاريفها بأنفسهم.

وبسؤال من لم يلتحق بأية دورات تدريبية، عن أسباب عدم الالتحاق، جاءت الإجابات كالتالي:

جدول (17): أسباب عدم الالتحاق بدورات تدريبية

الأسباب	ك	%
ارتفاع رسوم ومصاريف الدورات التدريبية.	5	35.5
التدريب لا يشمل المتعاونين	4	26.5
لا يوجد أي برنامج خاص بالدورات في الإذاعة التي أعمل فيها.	1	29.0
لم تتاح لي الفرصة	4	40.6
مواعيد انعقاد هذه الدورات لا تتناسب مع وقت عملي.	3	31.6
جملة من سُئلوا 155 مبحوثاً		

يلاحظ من خلال الجدول السابق أن هناك عدة أسباب حالت دون التحاق من لم يلتحق بدورات تدريبية، من بينها عدم وجود فرص للتدريب أساساً، حيث أكد نسبة 40% من مجموع من لم يلتحق بأي دورات تدريبية أن الفرصة لم تتاح لهم، كما لارتفاع مصاريف الدورات التدريبية دور في هذا، حيث أشار نسبة 35.5% إلى أن ارتفاع رسوم ومصاريف الدورات التدريبية هو من حال دون ذلك، وهذا يدل على عدم وجود اهتمام حقيقي بالتدريب في الإذاعات المحلية كما أن العاملين يتكفلون بأنفسهم بهذه المصاريف، كما أضاف نسبة 31.6% من مجموعهم أن مواعيد انعقاد هذه الدورات لا تتناسب مع وقت عملهم، كما أكد نسبة 29% عدم وجود أي برنامج خاص بالدورات في الإذاعة التي يعملون فيها، كما أكد نسبة 26.5% أن التدريب لا يشمل المتعاونين.

#### جدول (18): أبرز الصعوبات والمشاكل التي تواجه القائم بالاتصال في الإذاعات المحلية

الترتيب	%	ك	العدد	المشاكل والصعوبات
1	96.1	222	231	الانقطاع المتكرر في شبكة الاتصالات الهاتفية والانترنت والكهرباء
2	64.5	149	231	عدم انتظام دورية البرامج
3	63.6	147	231	عدم تواصل المسؤولين في الحكومة أو المؤتمر مع برامجنا.
4	58.9	136	231	عدم انتظام الإرسال.
5	25.5	59	231	صعوبة التواصل مع بعض المسؤولين
6	23.4	54	231	صعوبة إيصال مطالبنا أو مشاكلنا إلى المسؤولين في الإذاعة

تشير البيانات المدرجة في الجدول السابق أن أبرز الصعوبات تواجه القائم بالاتصال في الإذاعات المحلية تتمثل في الانقطاع المتكرر في شبكة الاتصالات الهاتفية والانترنت والكهرباء، وعدم انتظام دورية البرامج، فقد أشار (222) مبحوثاً ويشكلون نسبة 96.1% من مجموع عينة الدراسة إلى أن انقطاع خدمات الانترنت وشبكات الاتصالات الهاتفية تعد من بين المشاكل التي تواجههم، وهذا راجع بحسب علم الباحث إلى انقطاع خدمة الشبكات نتيجة لتدمير كثير من المحطات والأبراج و( الكوابل ) في الاشتباكات التي تشهدها ليبيا من فبراير 2011، أو الاعتداء المتكرر على مرافق هذه الشبكات، فهذه المشكلة تعاني منها أغلب المؤسسات الليبية

فضلا عن الأفراد، ولعل هذا ما تسبب في انخفاض مستوى مشاركة الجمهور المحلي في برامج الإذاعات المحلية بحسب ما أظهرته نتائج الدراسة التحليلية المصاحبة، أما عن عدم انتظام دورية البرامج فقد أشار ( 149 ) مبحثاً إلى هذه المشكلة، ويشكلون نسبة 64.5% من مجموع عينة الدراسة، ويعتقد الباحث أن هذا راجع إلى أن بعض مدراء الإذاعات أو المسؤولين عن الإذاعات المحلية يصدرن تعليماتهم بإيقاف برامج معينة دون سابق إنذار وهذا ربما يكون ناتج عن ضغوطات معينة ذات طابع قبلي أو سياسي يتعرضون لها، كما أشار (147) مبحثاً ويشكلون نسبة 63.6% من مجموعهم إلى عدم تواصل المسؤولين في الحكومة مع برامجنا، وأيضاً أشار (136) مبحثاً إلى عدم انتظام الإرسال، وهذا راجع إلى توقف كثير من الإذاعات المحلية عن الإرسال عديد المرات نتيجة للانفلات الأمني في بعض المناطق فضلاً عن وجود كثير من المشاكل الفنية المتعلقة بالإرسال نظراً لأن تجهيزات هذه المحطات ليست بالشكل المطلوب، فجلها يفتقد إلى مولد كهرباء يغطي العجز الدائم في شبكة الكهرباء، هذا وقد أشار (59) مبحثاً ويشكلون نسبة 25.5% من مجموعهم إلى صعوبة التواصل مع بعض المسؤولين في المجالس المحلية، تأتي هذه الصعوبة على الرغم من أن هذه الإذاعات تتبع لهذه المجالس، كما أن هناك (54) مبحثاً ويشكلون نسبة 23.4% أشاروا إلى صعوبة إيصال مطالبهم ومشاكلهم إلى المسؤولين في الإذاعة.

#### جدول (19): تقييم القائم بالاتصال لمدى ملائمة الدعم المالي المخصص للإذاعات المحلية على مقياس ليكرت الخماسي

الدرجة	مناسب تماماً	مناسب	ليست لدي فكرة	غير مناسب	غير مناسب على الإطلاق	المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الموزون	الوزن المئوي	الدلالة
ك	0	11	103	74	43	231	0.151	2.35	47.1%	غير مناسب
%	-	4.8	44.6	32.0	18.6	100				

تكشف بيانات الجدول السابق أن عينة القائم بالاتصال في الإذاعات المحلية الليبية ترى أن حجم تمويل الإذاعات المحلية غير مناسب، حيث يبلغ المتوسط الموزون "المرجح" لاستجابات المبحوثين (2.35)، وهذا المتوسط يقع ما بين (1.80 - 2.59) على مقياس ليكرت الخماسي ما يشكل وزناً نسبياً وقدره 47.1% وهو ما يشير إلى اعتقادهم أن الدعم المالي غير مناسب، وقد جاءت هذه النتيجة إما لمعرفة بقيمة المخصصات المالية للإذاعات المحلية مع مقارنتها بما تم تحقيقه للإذاعات المحلية، أو لأنهم قاسوا ذلك على مرتباتهم، وفي الحالتين هذه إشارة إلى

أن المخصصات المالية المقدمة من خزنة الدولة عبر المجالس المحلية والبلدية للإذاعات المحلية غير مناسبة بحسب القائم بالاتصال في الإذاعات المحلية الليبية. للمزيد عن تقييم القائم بالاتصال لمدى ملائمة الدعم المالي المقدم للإذاعات المحلية حسب كل إذاعة أنظر الملاحق. بسؤال القائم بالاتصال عن أساليب التحفيز المادية المتبعة في الإذاعات المحلية ومدى استخدامها من عدمه، كانت الإجابات كالتالي:

**جدول (20): مدى استخدام الإذاعات المحلية للحوافز المادية بحسب القائم بالاتصال عينة الدراسة الميدانية على مقياس ليكرت الخماسي**

م	الحوافز المادية	دائماً	أحياناً	نادراً	نادراً جداً	لا تستخدمها	المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الموزون	الوزن المئوي	الدلالة
1	المكافآت المالية	ك	0	0	193	38	231	0.104	1.84	36.7%	نادراً جداً
	الاستثنائية	%	-	-	83.5	16.5	100				
2	توفير سكن	ك	0	0	0	231	231	0.000	1.00	20.0%	لا تستخدمها
		%	-	-	-	100	100				
3	الهدايا والمبالغ المالية	ك	0	13	203	15	231	0.116	1.99	39.8%	نادراً جداً
		%	-	5.6	87.9	6.5	100				
4	توفير وسيلة مواصلات	ك	89	44	7	54	231	0.623	3.33	66.7%	نادراً
		%	38.5	19	3	23.4	100				
5	بدل ساعات عمل إضافية	ك	0	0	0	49	231	0.101	1.79	35.8%	لا تستخدمها
		%	-	-	-	21.2	100				
6	السلف المالية	ك	0	0	0	34	231	0.105	1.85	37.1%	نادراً جداً
		%	-	-	-	14.7	100				
7	دفع رسوم الضمان الاجتماعي	ك	68	0	0	163	231	0.572	2.18	43.5%	نادراً جداً
		%	29.4	-	-	70.6	100				
8	دفع اشتراكات التأمين الصحي	ك	0	0	0	231	231	0.000	1.00	20.0%	لا تستخدمها
		%	-	-	-	100	100				
	المعدل العام	ك	157	44	20	812	815	0.045	1.87	37.4%	نادراً جداً
		%	3.7	8.3	4	42.8	41.2	100			

من خلال الجدول السابق يلاحظ أن الإذاعات المحلية الليبية من النادر جداً (تستخدم الحوافز المالية)، حيث أظهرت النتائج أن المتوسط الموزون للمعدل العام يبلغ (1.87) وهو يقع ما بين ( 1.80 - 2.56 ) على مقياس ليكرت الخماسي ما يشكل نسبة 37.4% من درجات المقياس، ما يشير إلى أن الإذاعات المحلية "نادراً جداً" تستخدم هذه الحوافز، وهذا يكشف عن مدى إهمال هذه المؤسسات لأهمية هذه الحوافز في دفع العاملين إلى الارتقاء بمستوى أدائهم المهني، ومن خلال الجدول السابق يلاحظ أن الفقرة (4) والتي تمثل حافز ( توفير وسيلة مواصلات) قد أشارت نسب كبيرة من عينة الدراسة إلى استخدامها، كما أشارت نسبة كبيرة أيضاً

على استخدام الحافز المدرج في الفقرة (7) التي تمثل (دفع رسوم الضمان الاجتماعي) ولمعرفة هل هناك فروق في استخدامها حسب متغيرات الدراسة، تبين أن الإذاعات المحلية توفر وسيلة مواصلات للإثبات بشكل دائم، وتدفع رسوم الضمان الاجتماعي عن فئة المُعينين ضمن الملاك الوظيفي أما بقية المتغيرات فلا يوجد فروق في استجابتها، وفيما يلي توضيح لذلك:

وبسؤال القائم بالاتصال عن أساليب التحفيز المعنوية في الإذاعات المحلية ومدى استخدامها من عدمه، كانت الإجابات كالتالي:

جدول (21): استخدام الإذاعات المحلية اللببية للحوافز المعنوية

الدلالة	الوزن المنوي	المتوسط الموزون	الانحراف المعياري	المجموع	لا تستخدمها	نادراً جداً	نادراً	أحياناً	دائماً	الحوافز المعنوية	
نادراً جداً	37.1%	1.85	0.113	231	75	115	41	0	0	ك	1
				100	32.5	49.8	17.7	-	-	%	
لا تستخدمها	28.1%	1.41	0.073	231	137	94	0	0	0	ك	2
				100	59.3	40.7	-	-	-	%	
لا تستخدمها	33.1%	1.65	0.102	231	106	115	0	4	6	ك	3
				100	45.9	49.8	-	1.7	2.6	%	
نادراً جداً	35.9%	1.80	0.102	231	47	184	0	0	0	ك	4
				100	20.3	79.7	-	-	-	%	
لا تستخدمها	30.6%	1.53	0.083	231	109	122	0	0	0	ك	5
				100	47.2	52.8	-	-	-	%	
لا تستخدمها	33.0%	1.65	0.043	1155	474	630	41	4	6	ك	
				100	41.0	54.5	3.5	0.3	0.5	%	المعدل العام

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن الإذاعات المحلية لا تستخدم الحوافز المعنوية، فعلى الرغم من أنها لا تكلف من الناحية المادية شيئاً يذكر، إلا أنها لا تستخدمها إما عن قصد، أو أن القائمين عليها لا يعون أهمية هذه الحوافز، حيث أظهرت النتائج أن المتوسط الموزون العام لاستجابات القائم بالاتصال نحو الحوافز المادية يبلغ (1.65) وهو يقع ما بين (1.00 - 1.79) على مقياس ليكرت الخماسي ما يشكل نسبة 32.95% من عدد درجات المقياس ما يشير إلى أن الإذاعات المحلية لا تستخدم هذه الحوافز مطلقاً، في مقابل استخدامها (نادراً جداً) لحافزي شهادات الشكر، ونقل المتميزين لوظائف أفضل.

جدول (22): درجات الرضا لدى القائم بالاتصال عن عناصر بيئة العمل  
في الإذاعات المحلية الليبية

م	العناصر / درجة الرضا	راض تماماً	راض	محايد	غير راض	غير راض إطلاقاً	المجموع	الانحراف المعياري	المتوسط الموزون	الوزن النسبي	الدلالة
1	عن طبيعة ونوع العمل المكلف به	ك	24	121	61	19	231	0.235	3.60	71.9%	راض
		%	10.4	52.4	26.4	8.2	100				
2	عن علاقتك بزملاء العمل	ك	214	11	6	0	231	0.317	4.90	98.0%	راض جداً
		%	92.6	4.8	2.6	-	100				
3	عن علاقتك بروساء العمل	ك	9	84	74	37	231	0.203	3.05	61.0%	محايد
		%	3.9	36.4	32	16	100				
4	عن عدد ساعات الدوام وتوقيته	ك	76	91	61	3	231	0.263	4.04	80.8%	راض
		%	32.9	39.4	26.4	1.3	100				
5	عن العمل على تحسين ظروف العمل الإدارية والتنظيمية وبيئة العمل	ك	47	41	52	78	231	0.212	3.13	62.7%	محايد
		%	20.3	17.7	22.5	33.8	99.9				
6	عن إتاحة فرصة المشاركة في اتخاذ القرار	ك	0	23	29	46	231	0.116	1.75	35.0%	غير راض إطلاقاً
		%	-	10	12.6	19.9	100.1				
7	عن السماح بحرية التعبير	ك	17	118	96	0	231	0.235	3.66	73.2%	راض
		%	7.4	51.1	41.6	-	100.1				
8	عن توفير خدمات الانترنت	ك	0	0	21	47	231	0.076	1.39	27.7%	غير راض إطلاقاً
		%	-	-	9.1	20.3	100				
9	عن توفير وسائل اتصال بالجمهور كالهواتف و SMS	ك	32	57	41	55	231	0.200	2.89	57.7%	محايد
		%	13.9	24.7	17.7	23.8	100				
10	عن توفير مصادر للمعلومات ( مكتبة، إجراء دراسات علمية )	ك	0	45	87	67	231	0.172	2.63	52.6%	محايد
		%	-	-	9.1	20.3	100				
11	عن ملائمة مبنى الإذاعة ( المقر ) للعمل الإذاعي وتوفير التجهيزات التقنية	ك	27	19	21	156	231	0.172	2.57	51.4%	لست راض
		%	11.7	8.2	9.1	67.5	100				
12	عن تعاون المسؤولين والمؤسسات الحكومية المركزية	ك	0	6	4	41	231	0.068	1.29	25.8%	غير راض إطلاقاً
		%	-	2.6	1.7	17.7	99.9				
13	عن تعاون منظمات المجتمع المدني	ك	0	187	43	1	231	0.244	3.81	76.1%	راض
		%	-	-	9.1	20.3	100				
14	عن تواصل المختصين "النخب" في مختلف المجالات مع برامج الإذاعات	ك	0	24	76	72	231	0.149	2.28	45.6%	غير راض
		%	-	10.4	32.9	31.2	100				
15	عن تواصل المسؤولين في المجالس المحلية مع الإذاعة	ك	32	51	43	38	231	0.194	2.75	55.1%	محايد
		%	13.9	22.1	18.6	16.5	100.1				
16	عن الحماية الأمنية لمقار الإذاعات والعاملين	ك	0	0	21	73	231	0.085	1.50	30.0%	غير راض إطلاقاً
		%	-	-	9.1	20.3	100				
	المعدل العام	ك	478	878	736	733	3696	0.140	2.19	44.5%	غير راض
		%	12.9	23.8	19.9	19.8	100				

تظهر النتائج المدرجة في الجدول السابق أن المعدل العام لرضا القائم بالاتصال عن مختلف عناصر بيئة العمل الداخلية والخارجية جاء من درجة (غير راض) على مقياس ليكرت الخماسي، حيث أظهرت النتائج أن قيمة الوزن النسبي تساوي 44.5% ما يشير إلى درجة عدم الرضا، وبالتالي نستنتج أن درجة رضا القائم بالاتصال عن عناصر بيئة عمله الداخلية والخارجية متدنية.

كما أن استجابات المبحوثين نحو كل عنصر كانت متباينة، حيث أظهرت النتائج أن القائم بالاتصال راض جداً عن علاقته بزملاء العمل بوزن نسبي بلغ 98.0%، فيما جاء مستوى رضا القائم بالاتصال عن العناصر ( عدد ساعات العمل، تعاون منظمات المجتمع المدني، السماح بحرية التعبير عن الرأي، طبيعة ونوع العمل ) ضمن درجة راض، بمتوسط موزون يتراوح ما بين (80.8% - 71.9%)، هذا وقد جاءت درجة الرضا ضمن (محايد) بوزن نسبي يتراوح ما بين ( 62.7% - 52.6%) لكل من العناصر(العمل على تحسين ظروف العمل الإدارية والتنظيمية، عن علاقاتك برؤساء العمل، عن توفير وسائل اتصال بالجمهور كالهواتف و SMS، عن تواصل المسؤولين المحليين مع الإذاعة، عن توفير مصادر للمعلومات مثل مكتبة، اشتراك في دوريات)، فيما جاءت بقية العناصر ضمن درجتي عدم الرضا وعدم الرضا المطلق بوزن نسبي يقل عن 52.0%.

#### العلاقة بين تطبيق الحوافز المادية والمعنوية ودرجة الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الإذاعات المحلية الليبية:

للتعرف على ما إذا كانت هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الحوافز المعنوية والمادية على القائم بالاتصال في الإذاعات المحلية الليبية وبين درجة الرضا الوظيفي لديهم تم استخدام معامل ارتباط "بيرسون" لتوضيح دلالة العلاقة، فجاءت النتائج كما هي في الجدول التالي:

#### جدول (23): معامل الارتباط "بيرسون" لدلالة العلاقة بين تطبيق الحوافز المادية

والمعنوية ودرجة الرضا الوظيفي ضمن درجتي عدم الرضا وعدم الرضا المطلق بوزن نسبي يقل عن 52.0%.

المتغيرات	معامل الارتباط r	مستوى الدلالة	الدلالة
العلاقة بين تطبيق الحوافز المادية ودرجة الرضا الوظيفي	0.649	0.000	طردية
العلاقة بين تطبيق الحوافز المعنوية ودرجة الرضا الوظيفي	0.331	0.000	طردية

من خلال الجدول السابق يتضح أن هنالك علاقة طردية عند مستوى 0.05 فأقل، حيث تبين وجود علاقة بين تطبيق الحوافز المادية والمعنوية ودرجة الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال، فمن خلال مستوى الدلالة الذي يساوي للمتغيرين (0.000) وهو أصغر من مستوى معنوية

(0.05) ما يظهر أن هناك علاقة، وقد أظهرت قيمة المعامل التي تبلغ للمتغير الأول (تطبيق الحوافز المادية) والتي تبلغ (0.649)، أظهرت أنها قيمة موجبة وتعني أن العلاقة طردية وهي أقرب من الواحد الصحيح أي أنها تقع ما بين ( 0.5-0.7) وتدل على أن العلاقة الطردية متوسطة القوة، وللمتغير الثاني (تطبيق الحوافز المعنوية) تبلغ ( 0.331)، وهي قيمة موجبة ما يدل على أن العلاقة طردية وهي أصغر من (0.5) وتدل على أن العلاقة الطردية ضعيفة، ومما سبق نستنتج أن العلاقة بين تطبيق الحوافز المادية ودرجة الرضا الوظيفي علاقة طردية متوسطة، وأن العلاقة بين تطبيق الحوافز المعنوية والرضا الوظيفي علاقة طردية ضعيفة، مما يدل على أنه كلما قل تطبيق الحوافز المادية والمعنوية كلما قل رضا القائم بالاتصال الوظيفي وعن بيئة العمل بشكل عام.

#### أبرز النتائج:

- فئة الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين ( 21 سنة إلى 39 سنة) هم الأكثر عدداً بين القائم بالاتصال في الإذاعات المحلية.
- يشكل حملة المؤهلات العلمية الجامعية النسبة الأكبر التي بلغت أكثر من 80% إلا أن المتخصصين في مجالات الإعلام يشكلون نسبة 15.2% فقط وهذه نسبة متدنية جداً.
- العائد المادي متدن بشكل واضح، فتلت القائم بالاتصال في الإذاعات المحلية يتقاضون أقل من 600 دينار، فيما يتقاضى النصف أقل من 800 دينار فيما يتقاضى النسبة المتبقية وهي 13.4% أكثر من 800 دينار.
- أظهر هذا البحث أن أكثر من ثلثي القائم بالاتصال في الإذاعات المحلية الليبية يعملون كمتعاونين، وليسوا معينين ضمن الملاك الوظيفي ولا بعقود مصنفة، فيما يعمل نسبة 29.4% ضمن الملاك الوظيفي أو بعقد مصنف.
- سنوات الخبرة لدى القائم بالاتصال مرضية إلى حد ما، حيث أن أكثر من ثلثي العينة لديهم خبرة أكثر من ثلاث سنوات، فيما يشكل الذين لديهم خبرة أقل من ثلاث سنوات نسبة 35.5% .

- الإذاعات المحلية الليبية لا تعتمد - خلال توظيف أو تعيين القائم بالاتصال - على الإعلانات ثم المقابلات الشخصية. حيث يشكل من التحق بالعمل في الإذاعة عبر إعلان وخضع لمقابلة شخصية نسبة 6.5% فقط، فيما تشكل النسبة المتبقية وهي الأكبر مجموعة من التحقوا عبر معارف لهم.
- كشفت نتائج هذا البحث الاهتمام بالتدريب متدن جداً، حيث تلقى 32.9% فقط دورات تدريبية فيما لم تلق 67.1% أي تدريب على الإطلاق. وحتى الذين تلقوا تدريباً كان تقييمهم لدرجة الاستفادة منها متوسطة.
- ومن بين أبرز الصعوبات التي تواجه القائم بالاتصال في الإذاعات المحلية الليبية، الانقطاع المتكرر في شبكة الاتصالات الهاتفية والانترنت والكهرباء.
- كما كشفت نتائج هذا البحث أن القائم بالاتصال غير راض عن الدعم المادي الممنوح للإذاعات المحلية، ويعتبره غير مناسب.

### الخلاصة والتوصيات

خلص هذا البحث إلى عدة نتائج منها:

- الإذاعات المحلية الليبية من النادر جداً (تستخدم الحوافز المالية).
  - كشفت النتائج أن الإذاعات المحلية لا تستخدم الحوافز المعنوية.
  - كما بينت النتائج أن القائم بالاتصال غير راض عن مختلف عناصر بيئة العمل الداخلية والخارجية في الإذاعات المحلية الليبية.
  - درجة الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الإذاعات المحلية الليبية متدنية جداً، وهو ما ينعكس بشكل سلبي على أداءه بشكل مباشر.
- حيث بينت النتائج أن هناك علاقة موجبة طردية بين تطبيق الحوافز المادية والمعنوية ودرجة الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الإذاعات المحلية الليبية، وبالتالي فقد تبين صحة فرضية هذا البحث القائلة: وجود فروقات ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بمستوى درجة رضا القائم بالاتصال تعزى إلى بيئة العمل والتحفيز المادي والمعنوي، تلك الفروقات تشير إلى علاقة طردية، مفادها ( كلما كانت بيئة العمل موافقة وبرامج التحفيز مفعلة كلما زادت درجة الرضا الوظيفي).

ويوصي الباحث بضرورة الاهتمام ببيئة العمل وتحسينها، والعمل على توفير جميع الحوافز المادية والمعنوية للقائم بالاتصال في الإذاعات المحلية الليبية.

كما يوصي الباحث بإجراء دراسة مفصلة عن مستويات تدريب وتأهيل القائم بالاتصال في الإذاعات المحلية الليبية، تتناول واقع عمليات التدريب والتأهيل في هذه المؤسسات التي تكتسي أهمية كبيرة. كما يوصي بدراسة المصادر التي يستقي منها القائم بالاتصال في الإذاعات المحلية المعلومات المرتبطة بالمجتمع المحلي، حيث يتوقع الباحث أن تأتي شبكات التواصل الاجتماعي لا سيما شبكة (فيس بوك) في مقدمة تلك الوسائل، وهو ما يقود إلى الوصول إلى معلومات غير دقيقة أو مبتورة أو مفبركة باعتبار أن هذه الشبكات متاحة أمام الجميع لنشر ما يريدون، حيث لاحظ الباحث أن القائم بالاتصال في بعض الأحيان ما ينجر وراء بعض الشائعات التي تنتشر عبر تلك الشبكات، ما يعرض مصداقية الإذاعات المحلية للخطر.

كما يقترح الباحث إجراء دراسة مشابهة للمقارنة بين الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في الإذاعات الحكومية والخاصة.

#### هوامش البحث ومراجعته:

- 1 - حسين حريم، السلوك التنظيمي - سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص: 97.
- 2 - صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، مطبعة الدار الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص: 210.
- 3 - صادق محمد عفيفي وآخرون، الإدارة في مشروعات الأعمال، دار الكتاب، الكويت، 1981، ص: 294.
- 4 - نبيل النجار، الإدارة: أصولها واتجاهاتها المعاصرة، الشركة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، 1993، ص: 15.
- 5 - محمد بهجت كشك، مبادئ الإحصاء واستخداماتها في مجالات الخدمة الاجتماعية، دار الطباعة الحرة، الإسكندرية، 1996، ص: 114-115.
6. أحمد سليمان عودة وخليل يوسف الخليلي، الإحصاء للباحث في التربية والعلوم الإنسانية، ط2، دار الأمل، الأردن، 2000، ص: 146.
- 7- محمد بهجت كشك، مرجع سابق، ص: 47.
- 8\* تشمل هذه الفئة: المنسقين الذين يعملون على تجهيز الخرائط الإذاعية ومواعيد البرامج ومتابعتها وترتيب العمل بين مختلف وحدات وأقسام وإدارات الإذاعات المحلية، وفئة الأشراف وتشمل كل المشرفين على البرامج في الإذاعات المحلية من مدراء الإذاعات والإدارات ورؤساء الأقسام والوحدات ذات العلاقة بإنتاج البرامج وتنفيذها وإرسالها.