



جامعة الزقازيق
كلية الآداب
قسم الاعلام

علاقة الرضا الوظيفى للقائمين بالاتصال بالأداء المهني- دراسة
ميدانية مقارنة علي محطات الراديو المصرية الحكومية والخاصة
والإلكترونية

بحث مقدم من /

شيماء مجدي الدقن

٢٠٢١م - ١٤٤٢هـ

ملخص البحث : إن الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في محطات الراديو المصرية يعد من العوامل الأساسية التي تساعد على أداء المهام المكلف بها بطريقة صحيحة؛ وذلك لارتباط مفهوم الرضا الوظيفي بـ (الأداء والانتاجية) وهي أمور أساسية تقع ضمن أسباب النمو والتقدم بالمؤسسات، التي تبحث عن النجاح والاستمرار في ظل وجود المنافسة الشرسة ، ويؤدي ذلك إلى إنتاج مضامين إعلامية جيدة، تتناسب مع المتلقي ، وقد فحصت الدراسات السابقة تأثير الرضا الوظيفي والأداء المهني للقائمين بالاتصال بوسائل الإعلام التقليدية ، ولكن نقص تلك الدراسات المعرفة العلمية حول العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني للقائمين بالاتصال بمحطات الراديو المصرية ؛ لذلك تناولت هذه الدراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال بمحطات الراديو المصرية والأداء المهني ، ولتحقيق أهداف البحث تم استخدام مقاييس الرضا الوظيفي، واعتمدت الدراسة في إطارها النظري، وبناء فروضها على نموذج الإدارة اليابانية ، ونظرية Z ، و النموذج الياباني في الإدارة والحوافز ، وتم تطبيق منهج المسح الإعلامي بشقه الميداني وذلك بمسح عينة من القائمين بالاتصال بمحطات الراديو المصرية قوامها (102) مفردة، **ومن أهم نتائج البحث** توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في المحطات الإذاعية والأداء المهني (ثبوت الفرض بشكل كلي)، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القائمين بالاتصال في المحطات الإذاعية في مستوى رضاهم الوظيفي بحسب طبيعة العمل (عدم ثبوت الفرض)، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القائمين بالاتصال في المحطات الإذاعية في مستوى رضاهم الوظيفي بحسب طبيعة العمل (عدم ثبوت الفرض)، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القائمين بالاتصال في المحطات الإذاعية في مستوى رضاهم الوظيفي بحسب خصائصهم الديموغرافية (النوع، السن، والمؤهل التعليمي، سنوات الخبرة) والوظيفة (المحطة التي يعمل بها) (ثبوت الفرض بشكل جزئي)، توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القائمين بالاتصال في المحطات الإذاعية في الأداء المهني بحسب الخصائص الديموغرافية (النوع والسن والمؤهل التعليمي) والمهنية (عدد سنوات الخبرة والمحطة الإذاعية) (ثبوت الفرض بشكل جزئي).

الكلمات المفتاحية : الرضا الوظيفي ، الاداء المهني ، القائم بالاتصال ، محطات الراديو المصرية ، نموذج الإدارة اليابانية ، نظرية Z

أولاً: المقدمة : إنطلاقاً من أن محطات الراديو المصرية من أقدم وأقوى وسائل الإتصال ، والتي لها تأثير على مختلف شرائح المجتمع ومع تزايد محطات الراديو في الفترة الأخيرة سواء كانت حكومية أو خاصة أو إلكترونية ، وتعتمد محطات الراديو علي العنصر البشري بشكل كبير فتعد دراسة القائمين بالاتصال من أهم الدراسات المتعلقة بالعملية الاتصالية باعتباره عنصراً مؤثراً وفعالاً في العملية الاتصالية ولاشك أن هناك عوامل مؤثرة في رضا العامل عن وظيفته منها

(ظروف وبيئة العمل، الاستقرار الوظيفي والعوامل الشخصية، الرواتب والحوافز، الإدارة والإشراف، اللوائح والقوانين)، إلا أن رضا الفرد عن جانب معين لا يعني بالضرورة أنه راض عن الجوانب الأخرى، وكل ذلك يؤثر على مستوى الأداء المهني لديه.

ثانياً: مشكلة البحث :

انطلاقاً من تزايد عدد محطات الراديو المصرية في الفترة الأخيرة، سواء كانت حكومية أو خاصة أو تلك التي تعتمد على الشراكة بين اتحاد الإذاعة المصرية والقطاع الخاص، أو الإلكترونية. وانطلاقاً من أهمية الرسائل الاتصالية التي تبثها تلك المحطات الإذاعية. فمن الضروري دراسة القائم بالاتصال في المحطات الإذاعية المصرية؛ وذلك لدوره الواضح في إعداد الرسالة الاتصالية. ولأن مستوى الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في محطات الراديو المصرية قد ينعكس على مستوى الأداء المهني الخاص به. ومن هنا يسعى هذا البحث لدراسة العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في محطات الراديو المصرية، والتعرف على العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال في محطات الراديو المصرية ومستوى الأداء المهني الخاص به. وذلك بالتطبيق على محطات الراديو المصرية الحكومية والخاصة والإلكترونية.

ثالثاً: أهمية الدراسة :

الأهمية التطبيقية:

1. تتمثل أهمية الدراسة في أنها تبحث في علاقة الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال بمحطات الراديو المصرية (الحكومية والخاصة والإلكترونية) بالأداء المهني وبما أن الرسالة الإعلامية هي إنعكاس للعملية الإدارية في المحطات الإذاعية المصرية والمنتج الإعلامي الجيد هو نتاج العلاقة الوثيقة بين الإدارة الناجحة والعاملين، كان لابد من البحث في هذا الموضوع وذلك للتعرف على الدور الذي يلعبه الرضا الوظيفي في التأثير على الأداء المهني للقائمين بالاتصال بمحطات الراديو المصرية (الحكومية والخاصة والإلكترونية).
2. هذه الدراسة تلقي الضوء على موضوع مهم (الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء المهني)، فهو موضوع يخص فئة مهمة من فئات المجتمع، فالقائمين بالاتصال يعملون على بناء وتشكيل الرسالة الإعلامية ولهم تأثير كبير في الجمهور، فالقائمين بالاتصال هم عصب العملية الإعلامية مما يستلزم الإهتمام بهذا العنصر البشري، لذلك من الضروري دراسة الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال بمحطات الراديو المصرية وأثره على الأداء المهني لديهم.

٣. تبرز أهمية هذه الدراسة من أهمية الرضا الوظيفي حيث أنها مرتبطة بالرضا عن كلاً من (الوظيفة ، الاجر ، النمو والتطوير ، نمط وأسلوب القيادة والإشراف ، مجموعات العمل والعلاقات الاجتماعية وأيضاً بيئة العمل) كل ذلك له تأثير على الأداء المهني .
٤. تحاول هذه الدراسة توضيح العلاقة بين الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال بمحطات الراديو بالاداء المهني، وذلك لقله الدراسات العربية التي تتناول ذلك ، فهي تحاول أن تسد فراغاً بحثياً في هذا المجال.

الأهمية النظرية :

١. من خلال التركيز علي مداخل الإدارة اليابانية ونظرية Z ، فالادارة اليابانية تعطي اولويه للعاملين فهي تعتمد علي خلق جو اسري بين العاملين وتستخدم الاسلوب التشاركي في اتخاذ القرارات وايجاد بيئة عمل عائلية والمحافظة علي استقرار العاملين ، فقد يكون من السهل العمل علي تطوير اسلوب الادارة لدينا لتحسين رضا القائمين بالاتصال مما ينعكس علي الاداء المهني.

رابعاً: أهداف الدراسة : انطلقت هذه الدراسة في تحديد أهدافها في ضوء هدف عام رئيسي ، يتمثل في الوقوف على علاقة الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال بمحطات الراديو المصرية (الحكومية والخاصة) بالأداء المهني ، وفي ضوء الهدف الرئيسي تبلورت عدة أهداف فرعية أهمها :

- (١) التعرف على مستوى الرضا الوظيفي المهني للقائمين بالاتصال بمحطات الراديو المصرية (الحكومية والخاصة) والمقارنة بينهما في ضوء العوامل الداخلية المرتبطة بمضمون العمل والعوامل الخارجية المرتبطة بشكل الأداء المهني.
- (٢) التعرف على العوامل المؤثرة على كلاً من الرضا الوظيفي والأداء المهني للقائمين بالاتصال بمحطات الراديو المصرية (الحكومية والخاصة والإلكترونية).
- (٣) دراسة علاقة المتغيرات الديمغرافية (الجنس،العمر،الحالة الاجتماعية والإقتصادية) بالرضا الوظيفي المهني للقائمين بالاتصال بمحطات الراديو المصرية (الحكومية والخاصة والإلكترونية) ومستوى أدائهم المهني.
- (٤) دراسة تأثير العوامل والمتغيرات الوسيطة (نمط الملكية ،سنوات الخبرة،المؤهل الدراسي) على العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الأداء المهني للقائمين بالاتصال بمحطات الراديو المصرية (الحكومية والخاصة والإلكترونية) .

خامساً: الدراسات السابقة: في محاولة للاستفادة من الدراسات السابقة ، راجعت الباحثة أكثر من ثلاثين دراسة وبحث بالعربية والاجنبية التي أتاحت لها والتي عالجت المتغيرات التي تم تطبيقها في الدراسة ، وتبين أن العديد من الدراسات السابقة اهتمت ببحث متغير الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الإعلامية باعتباره ركيزة أساسية تعتمد عليها المؤسسة في تحقيق أهدافها ، حيث سعت دراسة (عبد الحميد الخليل ، ٢٠١٧) إلى فحص آثار الخصائص الوظيفية على رضا الموظفين في المحطات الإذاعية العامة في سوريا من خلال دراسة تأثير الاستقلال الوظيفي على الرضا الوظيفي للموظف ، وتحديد آثار أهمية المهمة على الرضا الوظيفي للموظف ، وكذلك تقييم أثر تحديد المهام على الرضا الوظيفي في قطاع الإعلام العام المسموع في سوريا. وهدفت دراسة (صالح عرفاوي ، ايمان حضري وآخرين ، ٢٠١٦) إلى رصد كل العوامل المؤثرة على القائم بالاتصال بإذاعة قالمة و رصد العوامل المؤثرة على الأداء القائمين بالاتصال لعملمهم و نوعية العلاقة القائمة بين القائم بالاتصال والرؤساء ، ومعرفة الصعوبات أو المشاكل التي يتعرض لها القائمين بالاتصال في الإذاعة. كما سعت دراسة (سارة الفليش ، ٢٠١٧).هدفت (طالب دياب ، ٢٠١٨) إلى معرفة اتجاهات الإعلاميات إزاء القنوات الفضائية الخاصة التي يعملن بها وللجمهور أيضا ومدى استفادة الإعلاميات من التجربة الجديدة للإعلام الفضائي الخاص في العراق وتقييم مستويات أداء الإعلاميات في هذه القنوات ، وتحققت دراسة (محمود عمارة ، ٢٠١٦) من العلاقة بين الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال وجودة المواد الإعلامية المقدمة في برامج الراي بالقنوات التلفزيونية المصرية الحكومية والخاصة ، والخاصة وذلك من خلال التعرف على العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي والمشكلات التي يواجهها القائمون بالاتصال والجمهور لتطوير برامج الراي التلفزيونية والقنوات المصرية. وسعت دراسة (القضاة وآخرون ، ٢٠١٣) إلى قياس الرضا الوظيفي للعاملين بالإذاعة والتلفزيون الأردني . وبحث (تونى إيز ، ٢٠١٣) الرضا الوظيفي لمذيعي التلفزيون التلفزيون النيجيري باعتبار الرضا الوظيفي هو ضرورة مطلقة المذيعين بالتلفزيون النيجيري .

كما ركزت بعض الدراسات على القائم بالاتصال بالمؤسسات الإعلامية وتحديد العوامل المؤثرة في الأداء المهني للعاملين بوسائل الإعلام الإقليمية في ظل ثورة التكنولوجيا وانعكاساتها على اتجاهات جمهور جنوب الصعيد نحوها (علا حسن ، 2020)، التي بحثت المهنية الاعلامية في وسائل الإعلام المصرية من خلال دراسة مستقبلية لوسائل الإعلام المطبوعة والمرئية وتم تصميم مقياس لتحديد مستوى الأداء المهني حتى نصل إلى أعلى مستويات الأداء المهني سواء للوسيلة او القائم بالاتصال(نرمين عبد الجواد ، ٢٠١٩) . وفيما يخص بالعوامل المؤثرة في الأداء المهني لمحربي نشرات الأخبار في الفضائيات العراقية (ماهر محمد ، ٢٠١٩). وبحث (رانا محمد ، ٢٠١٩) اتجاهات النخبة المصرية والجمهور العام نحو الأداء الإعلامى للفضائيات المصرية ذات التوجه الاسلامى لتحديد مدى الالتزام بالمعايير المهنية بهذه الفضائيات . ودراسة(مدحت عبد الله ، ٢٠١٧)

التي سعت إلى معرفة العوامل البيئية المؤثرة على الأداء المهني في مجال الإعلام الاقتصادي في مصر من خلال دراسة للقائم بالاتصال بأسلوب الحصر الشامل لجميع للقائمين بالاتصال في مجال الإعلام الاقتصادي ، بالتطبيق على عدد من المؤسسات الإعلامية المصرية هي : الصحف، قنوات تلفزيونية، محطات إذاعية، مواقع إلكترونية، وكالات أنباء . ودراسة (هناء عبد اللطيف، ٢٠١٧) التي هدفت إلى التعرف على العوامل الذاتية والمهنية والداخلية والخارجية للقائم بالاتصال المؤثرة في بناء أجندة البرامج الحوارية في الفضائيات المصرية . وبحثت (آثار نجدر وآخرون، ٢٠١٦) العلاقات بين الأداء المهني والتوتر بين الصحفيين الإذاعيين - التقييم عن طريق قياس المخاطر النفسية والاجتماعية ، ودرست (هند محمد، ٢٠١٦) العوامل المؤثرة على الممارسة المهنية للقائم بالاتصال في الأخبار المصرية الإذاعية والتلفزيونية : دراسة مقارنة بين القائم بالاتصال في كل من القطاع الحكومي والخاص ، كما تسعى إلى التعرف على العوامل المؤثرة على أدائه المهني ومستوى الرضا الوظيفي الذي يشعر به تجاه مهنته الحالية، والأخلاقيات التي يلتزم بها في ممارسته الإخبارية. ودراسة (عبد الله الورفلي، ٢٠١٥) العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائمين بالاتصال ومستوى الرضا لديهم في إذاعات ال أف أم الليبية ومعرفة الجهات التي تمارس ضغوطاً على القائمين بالاتصال في إذاعات ال إف أم الليبية ، ونوع هذه الضغوط ، والكشف عن أهم المعوقات التي تواجه القائمين بالاتصال في إذاعات ال إف أم الليبية ، ومحاولة الوصول إلي حلول لتلافيها مستقبلاً . ودراسة (أحمد مطاوع، ٢٠١٥) التي هدفت إلى معرفة العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال في القنوات الفضائية الحكومية والخاصة من خلال بحث العلاقة بين الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال وجودة المواد الإعلامية في برامج الرأي بالقنوات الفضائية المصرية الحكومية والخاصة . ودرس (أحمد حماد، ٢٠١٣) معوقات الأداء المهني للقائم بالاتصال في التلفزيون المصري والتعرف على العوامل المؤثرة على صناعة المضمون وتحديد طبيعة التأثير والتأثر ببعض المتغيرات الاجتماعية والمؤسسية .

وكانت أهم نتائج الدراسات السابقة الآتي: ثمة بعض النقاط الهامة التي تم ملاحظتها أثناء مراجعة التراث العلمي الخاص بدراسة علاقة الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال بمحطات الراديو المصرية بالأداء المهني ، يمكن إدراج أهم النقاط فيما يلي :

- فيما يخص المتغيرات الديمغرافية تبين أن الذكور ما زالوا يهيمنون على مهنة الإعلام في العراق، و أن الفئات العمرية الشابة تستحوذ على النسبة الأعلى من حصة العمل في القنوات الفضائية العراقية ، ولذا فهي لا تمتلك خبرة طويلة في مجال العمل الإعلام (ماهر محمد، ٢٠١٩) .، بينما تفضل المحطات الفضائية العراقية الفئات العمرية التي هي أقل من ٣٠ سنة، من أجل خلق انطباع جديد في توجهها البرامجي وكسب المشاهد (طالب دياب، ٢٠١٨) ، فكلما ازدادت سنوات الخبرة قل مستوى الأخلاقيات، خاصة بالنسبة لقيم (العدالة، والدقة، واحترام الخصوصية)، فكلما ازداد السن قل تقديم

- خدمة إخبارية تتسم بالعدالة (هند محمد، ٢٠١٦) ، اتضح عدم وجود علاقة مهمة بين متغير الجنس و كل العوامل المؤثرة على الأداء المهني ما عدا عوامل السياسة الإعلامية، و نفس الحال بالنسبة للعلاقة بين متغير سنوات الخبرة و متغير التحصيل الدراسي و هذه العوامل (ماهر محمد، ٢٠١٩)
- **الرضا عن الوظيفة وتوصلت إلى أن (٦١,٥%) من عينة الدراسة يشعرون بالرضا عن وظائفهم في حين أن (٣٨,٥%) يشعرون بعدم الرضا ، وكانت أكثر العناصر تحقيق الرضا الوظيفي في مستوى الرضا عن الوظيفة "الشعور بالسعادة عن العمل التي أقوم به" (سارة القليش، ٢٠١٧)، كان الصحفيون الإذاعيون أكثر انخراطاً في عملهم من الصحفيين الآخرين ، لكنهم شعروا برضا أقل ، وحصلوا على إجازات مرضية أكثر ، وكان لديهم المزيد من أيام الغياب. (آنا نجر، ٢٠١٦)، وفيما يتعلق بالملكية والتدخل في المادة الإعلامية ، فقد أظهرت النتائج إلي تمتع القائم بالاتصال في القنوات الخاصة بالمرونة والإبداع أكثر من القنوات الحكومية (أحمد مطاوع ، ٢٠١٥) ، كما كان عنصر الرقابة السياسية من العوامل المؤثرة على أداء القائم بالاتصال فكما شعر القائم بالاتصال بتأثير عنصر الرقابة السياسية عليه أنعكس ذلك على أدائه المهني، كما كان لعنصر نمط ملكية الوسيلة تأثير على الأداء حيث كان العاملين في القطاع الحكومي أكثر اهتماماً بدور المراقب على الحكومة وأدائها، بالإضافة إلى حرص القائم بالاتصال على تحقيق السبق قبل المؤسسات الأخرى في المبحثين الذين أعطوا اهتماماً لتحقيق السبق في تقديم الأخبار قبل المؤسسات الأخرى يؤمنوا بضرورة القيام بالمراقبة على الأداء الحكومي (هند محمد، ٢٠١٦)، أن الرضا عن نوع العمل الذي يؤديه العامل جاء في المرتبة الأولى بنسبة (٦٦,٢%) وفي المرتبة الثانية الرضا عن مسؤوليات الوظيفة بنسبة (٦١,٢%) (القضاة ، وآخرين ، ٢٠١٣)، فيما يتعلق بالمذيعين التلفزيونيين وخاصة مذيعي التلفزيون النيجيري، فإن "التوجيه المهني" مطلوب. بدون هذا التوجه الواضح، سوف يرون دورهم المهني بشكل مختلف حتى لو كانوا راضين عن وظيفتهم. على الرغم من أن مذيعي التلفزيون النيجيري بحاجة إلى أن يكونوا محترفين، حتى في حالات عدم الرضا الوظيفي (توني إيز ، ٢٠١٣).**
- **الرضا عن الأجر** وجدت الإعلاميات أن هناك فرقاً في العمل بين المحطات المحلية والفضائية بسبب المعدات الحديثة والأجر المرتفع بنسبة المشاهدين والشهرة والنجاح (طالب دياب ، ٢٠١٨)، وفي مستوى الرضا عن الرواتب والحوافز "يقدم التلفزيون مكافآت مناسبة بدل العمل الإضافي (سارة القليش، ٢٠١٧)، أن المؤسسة الإعلامية بإذاعة قائمة تعمل على توفير الظروف المادية والمعنوية الملائمة مع طبيعة العمل (صالح عرفاوي وآخرين ، ٢٠١٦)، عدم الرضا عن الجوانب المادية .
- **الرضا عن الاستقرار الوظيفي** " أشعر بالراحة والاطمئنان و استمرارية في العمل داخل التلفزيون (سارة القليش، ٢٠١٧)
- **الرضا عن نمط وأسلوب القيادة والإشراف** وعلى صعيد وصف العلاقة الشخصية مع الرئيس المباشر تتميز بالمناقشة الحذرة وأخذ التوجيهات ، في محور استجابة المسؤول المباشر، كانت إجابته أنه

يستجيب لهن دائماً أثناء طرحهن للملاحظات (طالب دياب ، ٢٠١٨)، تأثير تدخل رئيس العمل في المضمون حيث عبر العديد من المبحوثين عن تأثير ذلك العامل بشكل كبير على ممارستهم اليومية خاصة بالنسبة لطبيعة الموضوعات التي يتم تناولها عبر القنوات التلفزيونية والمحطات الإذاعية والتي يتم تحديدها بشكل مباشر من جانب الإدارة ورؤساء التحرير (هند محمد ، ٢٠١٦)، وهذا من خلال إعطاء فرص للعاملين بالإذاعة بإعطاء رأيهم و اقتراحاتهم في مختلف المواقف حيث تساهم في تعزيز وتحقيق الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال وهذا من أجل إعلام كامل وموضوعي يتسم بالدقة والحدثة وهذا ما يثبت صحة الفرضية بأن العوامل الدافعية لها دور كبير في تحقيق الرضا وتحسين الأداء وهذا راجع إلي وضوح سياسة المؤسسة وحسن تسيير الإدارة وتقسيم المهام من قبل الرؤساء بشكل عادل (صالح عرفاوي، ٢٠١٦)، تمشيا مع الدراسات السابقة التي وجدت اختفاء اختلافات الرضا الوظيفي بين الجنسين بالنسبة للشباب والمتعلمين تعليماً عالياً

- الرضا عن مجموعات العمل والعلاقات الاجتماعية يخلق روح الانتماء بين القائمين بالاتصال وخلق علاقات فيما بينهم ، وهذا يثبت صحة النظرية لهرزبرج (صالح عرفاوي، ٢٠١٦).
- الرضا عن بيئة العمل لابد أن يتمتع المذيعين بظروف عمل جيدة حتى يتمكنوا من أداء أعمالهم. لذلك ، لا يمكن المبالغة في الرضا الوظيفي للمذيعين أو التقليل من شأنه (توني إيز ، ٢٠١٣) ، وفي مستوى الرضا عن ظروف العمل "يوفر التلفزيون بيئة عمل صحية" (سارة القليش، ٢٠١٧)، فيما يخص ببيئة العمل جاءت في المرتبة الأولى لما وفرته بيئة العمل للقائمين بالاتصال على المستوى المهني كانت تطوير عملهم المهني بشكل أفضل بدرجة موافق إلي حد ما بنسبة (٥٧,٨%) (عبد الله الورفلي ، ٢٠١٥).

- حول اتجاهات القائمين بالاتصال نحو معدلات الرضا الوظيفي عن عملهم وأدائهم المهني في المؤسسات الإعلامية المصرية ، فقد أظهرت نتائج المقياس الذي أعد لقياس درجات الرضا الوظيفي ما يلي : جاءت عبارة "جريدتي/ محطتي تحظى بقدر وافر من المصداقية لدى الجمهور " في مقدمات عبارات مقياس الرضا الوظيفي حيث حصلت على أعلى درجات الموافقة، وجاءت عبارات "السياسات التحريرية واضحة ومحددة" ، و "أتمتع بقدر جيد في اتخاذ القرار في انتقاء وتنفيذ الموضوعات " في المرتبة الثانية، كما جاءت عبارة "علاقات العمل يسودها الود والتفاهم" في المرتبة الثالثة (مدحت عبد الله، ٢٠١٧)

خلاصة ما توصلت إليه الدراسات السابقة :

- إن فحص التراث العلمي المتاح يشير إلى قلة الاهتمام بدراسة متغيرات الرضا الوظيفي والأداء المهني للقائم بالاتصال بمحطات الراديو المصرية ، بينما حظيت الوسائل الإعلامية الأخرى : كالصحافة والتلفزيون ومواقع الصحافة الإلكترونية بمزيد من الاهتمام في دراسة هذه المتغيرات بمصر ، كما يتضح اهتمام الدول العربية الأخرى دون مصر ، وكذلك الدراسات الأجنبية بدراسة مستويات الرضا الوظيفي والأداء المهني بمحطات الراديو . فمن خلال العرض السابق يمكن حصر الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي للعاملين بمحطات الراديو المصرية في دراستي (مدحت عبد الله ، ٢٠١٧) ، (رانده فكرى، ٢٠١٢) بحثهما حول العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي بوسائل الإعلام المحلية (الصحافة، و الراديو، و التلفزيون) إجمالاً دون التركيز على محطات الراديو بذاتها. ومن هنا تضيف هذه الدراسة إلى التراكم العلمي للدراسات السابقة : دراسة مستويات الرضا الوظيفي والأداء المهني للقائم بالاتصال بمحطات الراديو المصرية؛ حيث تزداد الحاجة إلى دراسة محطات الراديو في ظل التنافس التي تواجهه مع غيرها من الوسائل مثل: راديو الإلكترونية ، ومواقع التواصل الاجتماعي وغيرها .

- اتفقت معظم الدراسات السابقة على استخدام منهج المسح الإعلامي للقائم بالاتصال مثل دراسة كل من (ماهر محمد ، ٢٠١٩) ، (محمد الجمل ، ٢٠١٩) ، (رانا محمد ، ٢٠١٩) ، (محمد عبر السميع ، ٢٠١٩) ، (طالب دياب ، ٢٠١٨) ، (مدحت عبد الله ، ٢٠١٧) ، (سارة القليش ، ٢٠١٧) ، (هناء عبد اللطيف ، ٢٠١٧) ، (Anna Najder and others, 2016) ، (هند محمد ، ٢٠١٦) ، (صالح عرفاوي ، آخري ، ٢٠١٦) ، (عبد الناصر عبد الوهاب ، ٢٠١٦) ، (عبد الله الورفلي ، ٢٠١٥) ، (أحمد حماد ، ٢٠١٣) ، (Qudah, AIRajhi, Tahat, 2013)

- بينما ركزت دراسات على المنهج المقارن مثل دراسة : (محمود عمارة ، ٢٠١٦) و (احمد مطاوع ، ٢٠١٥) ، ومن الدراسات التي اعتمدت على المنهج التاريخي دراسة (نرمين عبد الجواد ، ٢٠١٩) وذلك لوصف و تسجل الأحداث والوقائع التي جرت وتمت بالماضي، ولكنها لا تقف عند مجرد الوصف والتاريخ، وإنما تتضمن تحليلاً، وتفسيراً للماضي من أجل اكتشاف نتائج وتعميمات تساعدنا على فهم الحاضر، والتنبؤ بالمستقبل، ومنهج الدراسات التطويرية اعتمدت الدراسة على منهجين:

أولاً: منهج الدراسات التطويرية وهي التي تعني دراسة المتغيرات نتيجة الزمن واختصت الدراسة بالاعتماد على (دراسة المعدلات المعيارية) وهي نوع من أساليب الدراسات

التطويرية التي تعتمد على جمع البيانات لغرض بناء نماذج معيارية متضمن بذلك تقديم وسائل قياسية جديدة .

- كما اعتمدت بعض الدراسات على دراسة القائم بالاتصال والجمهور المصري والنخبة (محمود عمارة، ٢٠١٦)، (احمد مطاوع ، ٢٠١٥)، (رانا محمد ، ٢٠١٩)، (علا حسن، ٢٠٢٠).
- اعتمدت معظم الدراسات على استخدام أدوات جمع البيانات الآتية : أداة الاستبيان، والمقابلات المتعمقة، (ماهر محمد ، ٢٠١٩)، (محمد الجمل ، ٢٠١٩)، (رانا محمد ، ٢٠١٩)، (محمد عبد السميع ، ٢٠١٩)، (طالب دياب، ٢٠١٨)، (مدحت عبد الله ، ٢٠١٧)، (سارة القليش ، ٢٠١٧)، (هناء عبد اللطيف ، ٢٠١٧)، (Anna Najder and others, 2016)، (هند محمد ، ٢٠١٦)، (صالح عرفاوي ، آخرين ، ٢٠١٦)، (عبد الناصر عبد الوهاب ، ٢٠١٦)، (عبد الله الورفلي ، ٢٠١٥)، (أحمد حماد ، ٢٠١٣)، (Qudah, AlRajhi, Tahat, 2013)، (محمود عمارة ، ٢٠١٦)، و (احمد مطاوع ، ٢٠١٥) ، (نرمين عبد الجواد ، ٢٠١٩)، (علا حسن، ٢٠٢٠).

سادساً : المدخل النظرية للرضا الوظيفي : تتعدد النظريات التي أهتمت بالرضا الوظيفي وقياسه والتي ساعدت في تقديم تفسير ورضا الأفراد أو عدم رضاهم وهي بالأصل تعتبر نظريات الدوافع ، وكذلك لهذه النظريات تطبيقات في مجال الرضا الوظيفي ، حيث أن أهمية الدوافع في السلوك كانت هي المبدأ الذي استندت عليه نظرية الدوافع والرضا الوظيفي ، ومنها نظرية Z التي توصل إليها البروفيسور "ويليام أوشي" بعد إجرائه لعدة بحوث ودراسات ميدانية في اليابان والولايات المتحدة الأمريكية من أجل التوصل إلى سر نجاح للإدارة اليابانية، حيث قام بتطوير نظرية X ، لادوغلاس ماكجريجور (١٩٦٠) ووجد أن الاختلاف الرئيسي هو أن نظرية ماكجريجور نظرية X و Y هي محاولة للتمييز بين أنماط القيادة الشخصية للمشرف الفردي (فريد سي. لونيبنورج ، ٢٠١١) ، في حين تقوم نظرية Z على المدخلات الخاصة بالإدارة اليابانية والتي تقوم علي أساس الفريق حيث يراعي أن التكامل والترابط بين الأنشطة وبين المهارات الخاصة بالأفراد هي أساس تكوين فريق العمل ، وتكوين فريق العمل هي أساس القوة وأدوات التكامل بين المعلومات والموارد والاهداف ، (محمد الفاتح المغربي ، ٢٠١٨) ، أي انها تهتم "العامل الإنساني وروح الجماعة واشتراك العمال في اتخاذ القرارات وخلق الجو الأسري في المؤسسة وروابط إنسانية واتصالات مستمرة والشعور بالمسؤولية والرقابة الذاتية والشعور بالملكية لكل المؤسسة وعدم فصل العامل عن العمل مدى الحياة وأهمية تحقيق دستور لكل مؤسسة يسعى الجميع لتحقيقه بالولاء والانتماء والإخلاص". ومن أهم الدروس التي تقدمها نظرية Z: الثقة، الدقة والمهارة، الألفة والمودة، (منال البارودي، ٢٠١٥)

المبادئ الأساسية لنظرية Z: إبراز خصائص التسيير والإدارة في المؤسسات اليابانية والتي نلخصها في الآتي:

- التوظيف مدي الحياة والأمن الوظيفي، وظيفة مدي الحياة
- تفعيل أسلوب العمل الجماعي لضمان الولاء التنظيمي على المدى الطويل
- "إشراك الموظفين في اتخاذ القرارات " أي عملية صنع القرار جماعية.
- المسؤولية الجماعية أي يتحملها الجميع وليس شخص واحد.
- التباطؤ في التقييم الوظيفي والترقية (البقاء مدة طويلة للانتقال من مركز وظيفي الي الآخر اعلي منه) (براجيش باراشار، ٢٠١٦)
- اليات الرقابة الضمنية (أي الرقابة الذاتية وقواعدها مفهومة جيدا من قبل العامل)
- المسلك الوظيفي غير المتخصص أي أن العامل لا يتم وفقاً للتخصص الوظيفي وإنما وفقاً للتكامل الوظيفي
- الاهتمام الشامل بالعامل أو الموظف بصفته شخص له كيانه الخاص (أي المنظور الإنساني للعامل) (مسلم شبلي، 2017)
- عملية تقييم الموظفين مرة أو مرتين سنوياً وفق مقاييس رسمية واضحة
- التركيز على الأداء أكثر منه على العلاقات غير الرسمية
- أن يتناسب الشكل التنظيمي مع الظروف المتغيرة والتكنولوجيا المعقدة
- التقليل من المستويات الإدارية وأن تتصف بدرجة أقل من الرسمية (محمد القدومي و زيد عبوي وآخرون، ٢٠١٥)

أما النموذج الياباني في الإدارة والحوافز: لريتشارد باسكال وأنطوني أثنوس الذين بادروا بتأليف كتابهما الشامل عن فن الإدارة اليابانية في عام ١٩٨١، الذي أوضح فيه أن سر نجاح الإدارة اليابانية عائد لاهتمامها بمهارات العاملين وأهدافهم وكذا بتطبيق مبادئ العلاقات الإنسانية السليمة.

يؤكد الباحثان أن ثمة سبعة عناصر يمكن الاهتمام بالمنظمات نردها على النحو التالي:

- خطة طويلة المدى: يعني برنامج عملي يقود إلى حماية المنظمة - أو الجهاز - من أن تعاني ندرة في الموارد عبر فترة طويلة من الزمن حتى تتحقق الأهداف المحددة
- البناء أو الهيكل: يعني الخريطة التنظيمية المميزة للمنظمة التي تحدد الفعاليات المركزية
- الأنظمة: تعني تقارير الإجراءات وعمليات الروتين المستخدمة
- العضو العامل: يعني ذلك الوصف الديمغرافي لأهم التكوينات الشخصية في المنظمة
- النمط: يقصد به طبيعة سلوك المديرين الرئيسيين لتحقيق أهداف المنظمة كما يعني النمط الثقافي للمنظمة.

- المهارات: تعني القدرات المميزة للشخص الرئيسي أو للشركة ككل
- أهداف العاملين: تعني المفاهيم الدالة على تأثير فكرة المنظمة في أفرادها أو العاملين بها.

(سيدي صبرينة ، ٢٠١٦)

ويستفيد البحث الحالي من المداخل النظرية من خلال التعرف على العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في المحطات الإذاعية المصرية منها (الحوافز والمكافآت والترقية، وظروف وبيئة العمل، الاستقرار الوظيفي، المتابعة والإشراف والإدارة)، وعلاقتها بمستوى الأداء المهني لديهم .

سابعاً: فروض الدراسة:

الفرض الأول: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في محطات الراديو المصرية والأداء المهني.

الفرض الثاني: توجد فروق ذات دلالة إحصائياً بين القائمين بالاتصال في محطات الراديو المصرية في مستوى رضاهم الوظيفي بحسب طبيعة العمل .

الفرض الثالث: توجد فروق ذات دلالة إحصائياً بين القائمين بالاتصال في محطات الراديو المصرية في مستوى رضاهم الوظيفي بحسب خصائصهم الديموغرافية (النوع، السن، والمؤهل التعليمي، سنوات الخبرة) والوظيفة (المحطة التي يعمل بها).

الفرض الرابع: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القائمين بالاتصال في محطات الراديو المصرية في الأداء المهني بحسب الخصائص الديموغرافية (النوع والسن والمؤهل التعليمي) والمهنية (عدد سنوات الخبرة والمحطة الإذاعية).

ثامناً: منهج الدراسة : تسعى الدراسة إلى التعرف على علاقة الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال بمحطات الراديو المصرية بالأداء المهني وجوده المضمون ، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة سوف يتم استخدام منهج المسح الإعلامي، يعد من أنسب المناهج التي تستخدم لدراسة الظاهرة دراسة وصفية ، لكونه جهداً علمي منظم يتضمن جمع بيانات كافية عن الظاهرة موضوع الدراسة خلال فترة زمنية معينة وسياق مكاني معين ، ثم تنظيم تلك البيانات ومعالجتها والوصول إلي إجابة حاسمة على تساؤلات أو التحقق من فروض معينة ، بما يلقي الضوء على جوانب الظاهرة موضوع الدراسة سواء من خلال تكوين القاعدة الأساسية، أو من خلال التقييم القياسي لوضع معين أو من خلال التعرف على خصائص أساليب الممارسة بما يفيد في التطوير وتحقيق فهم أفضل للظاهرة موضوع الدراسة .(بركات عبد العزيز ، ٢٠١١)، ومن خلال العرض السابق تم دراسة علاقة الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال بمحطات الراديو المصرية (الحكومية والخاصة) بالأداء المهني وجوده المضمون، وذلك من

أجل الوصول إلي المعلومات الكافية وتفسيرها وتحليلها. تعتمد الدراسة على منهج المسح الإعلامي وذلك بالميداني من خلال إجراء دراسة ميدانية على القائمين بالاتصال بمحطات الراديو المصرية من أجل التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لهم وعلاقته بأدائهم المهني.

تاسعاً: مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة على القائمين بالاتصال بمحطات الراديو المصرية الحكومية والخاصة من (فنيين، ومصورين، ومعددين برامج، مديري إنتاج، مذيعين، مخرجين، مراسلين، رؤساء أقسام، مديري تنفيذ) وذلك لمعرفة العلاقة بين كلاً من الرضا الوظيفي والأداء المهني لدي القائمين بالاتصال بمحطات الراديو المصرية (الحكومية والخاصة والإلكترونية).

عاشراً: عينة الدراسة : تجري هذه الدراسة على عينة عمدية وتعني أن يعتمد الباحث إجراء الدراسة على فئة معينة وقد يكون هذا التعمد لاعتبارات علمية ، كوجود أدلة وبراهين منطقية تؤكد أن هذه العينة تمثل المجتمع وفي هذه الحالة تكون النتائج مقبولة . (بركات عبد العزيز ، ٢٠١٥)، ويقصد بالقائمين بالاتصال في هذه الدراسة كلاً من (المذيعين ، معددين برامج، مخرجين، مراسلين، مونتاج، مدير إنتاج) ، ستجري هذه الدراسة على عينة من القائمين بالاتصال بمحطات الراديو المصرية الحكومية المصرية والموجهة للعرب وتتمثل في (راديو مصر، صوت العرب) والمحطات المصرية الخاصة وتتمثل في (نجوم إف إم) ومحطات الراديو الإلكترونية تتمثل في (راديو محطة مصر) وسيتم الدراسة على محطات الراديو المصرية الحكومية والخاصة وراديو الإلكترونية (عينة الدراسة) بسبب أنها تعد من المحطات الاذاعية الأكثر شعبية وإستماع عالية عند الغالبية العظمي، وتمثلت عينة الدراسة في (١٠٢) مفردة من القائمين بالاتصال بمحطات الراديو المصرية ، تتمثل في ٢٩ مفردة من محطة (صوت العرب) كنموذج لمحطات الراديو الحكومية التي تستهدف الجمهور العربي، و ٢٦ مفردة من محطة (نجوم أف أم) كنموذج لمحطات الراديو الخاصة ، و ٣١ مفردة من محطة (راديو مصر) كنموذج لمحطات الراديو الحكومية، و ١٦ مفردة من محطة (راديو محطة مصر) كنموذج لمحطات الراديو الإلكترونية.

الحادي عشر: حدود الدراسة :

اولاً : الحدود الموضوعية : تتمثل الحدود الموضوعية للدراسة في معرفة علاقة الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال بمحطات الراديو المصرية الحكومية والخاصة والإلكترونية (عينة الدراسة) بالأداء المهني ، وسوف تعتمد الدراسة على القائمين بالاتصال بمحطات الراديو (عينة الدراسة)، وذلك في إطار المداخل النظرية للرضا الوظيفي .

ثانياً: الحدود المكانية : تتمثل الحدود المكانية على محطات الراديو المصرية الحكومية (راديو مصر ، صوت العرب) و المحطات الراديو المصرية الخاصة (نجوم أف إم) ، ومحطات راديو الإلكترونيات (راديو محطة مصر).

ثاني عشر : صدق أداة الدراسة : إن صدق الأداة يعني التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه ، كما يقصد بالصدق "شمول الاستبانة كل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية ، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى ، إذ تكون مفهومة لكل من يستخدمها وقد تأكد الباحث من صدق أداة الدراسة من خلال القيام بما يلي :

- الصدق الظاهري للأداة (التحكيمي) : بعد الانتهاء من بناء أداة الدراسة ، عُرِضت على عدد من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين ؛ وذلك للاسترشاد بأرائهم ، وطلب من المحكمين إبداء الرأي حول مدي وضوح العبارات ، ومدى ملاءمتها لما وضعت لأجله ، ومدى مناسبة العبارات للمحور الذي تنتمي إليه ، مع وضع التعديلات والاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير الاستبانة ، وأخذ بملاحظات المحكمين ، واعتماد العبارة التي اتفق عليها من قبل المحكمين بنسبة تزيد عن (٨٥%) فأكثر .
- ثبات الدراسة : قامت الباحثة بعمل الثبات للدراسة الميدانية وذلك بإعادة توزيع الاستبيان بعد أسبوعين من إجراء الدراسة بواقع ١٠% من إجمالي العينة.

ثالث عشر: المعالجة الإحصائية للبيانات: بعد الانتهاء من جمع البيانات اللازمة للدراسة، تم إدخالها -بعد ترميزها- إلى الحاسب الآلي، ثم جرت معالجتها وتحليلها واستخراج النتائج الإحصائية باستخدام برنامج "الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية" والمعروف باسم SPSS اختصاراً لـ: Statistical Package for the Social Sciences (Version 23)، وذلك باللجوء إلى المعاملات والاختبارات والمعالجات الإحصائية التالية:

- أ.د/ عادل عبد الغفار - أستاذ الأذاعة والتلفزيون بكلية الإعلام جامعة القاهرة وعميد كلية الإعلام جامعة النهضة
أ.م/ بسنت مراد - أستاذ مساعد بقسم الأذاعة والتلفزيون بكلية الإعلام جامعة القاهرة
أ.م/ محمد عمارة - أستاذ الأذاعة والتلفزيون المساعد ووكيل كلية الإعلام لشئون البيئة والمجتمع بكلية الإعلام جامعة جنوب الوادي
أ.د/محمد محفوظ الزهري - أستاذ العلاقات العامة والاعلان ووكيل الدراسات العليا السابق بكلية الإعلام جامعة جنوب الوادي
أ.د/ عبد الهادي النجار - أستاذ الصحافة بكلية الآداب قسم الاعلام جامعة المنصورة
أ.د/هالة كمال نوفل - أستاذ الأذاعة والتلفزيون وعميد كلية الإعلام جامعة جنوب الوادي
أ.د/ عبد العزيز السيد عبد العزيز - أستاذ الصحافة ومؤسس كلية الإعلام وتكنولوجيا الإتصال بقنا وعميد كلية الإعلام جامعة بني سويف
د/ابراهيم سالم اشتوي - رئيس قسم الاعلام في كلية الدراسات العليا جامعة الزيتونة بليبيا
د/صبري خالد - مدرس بقسم العلاقات العامة والاعلان بكلية الاعلام جامعة سيناء

- (١) التكرارات البسيطة والنسب المئوية.
 - (٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.
 - (٣) حساب الوزن النسبي للبنود المُقاسة على مقياس ليكرت، وذلك عن طريق حساب المتوسط الحسابي لها، ثم ضرب النتائج $X 100$ ، ثم قسمة الناتج على الحد الأقصى لدرجات المقياس.
 - (٤) معامل كا χ^2 (Chi Square) لدراسة معنوية العلاقة بين متغيرين من المستوى الاسمي (Nominal).
 - (٥) معامل التوافق (Contingency Coefficient) لدراسة شدة العلاقة الارتباطية بين متغيرين من المستوى الاسمي (Nominal) وقد اعتبرت العلاقة ضعيفة إذا كانت قيمة المعامل أقل من $0,4$ ، ومتوسطة ما بين $0,4-0,7$ ، وقوية إذا بلغ $0,7$ فأكثر.
 - (٦) معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لدراسة شدة واتجاه العلاقة الارتباطية بين متغيرين من مستوى المسافة أو النسبة (Interval Or Ratio). وقد اعتبرت العلاقة ضعيفة إذا كانت قيمة المعامل أقل من $0,4$ ، ومتوسطة ما بين $0,4-0,7$ ، وقوية إذا بلغ $0,7$ فأكثر.
 - (٧) اختبار (ت) للمجموعات المستقلة (Independent-Samples T-Test) لدراسة الدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطي حسابيين لمجموعتين مستقلتين من الحالات المدروسة في أحد المتغيرات من نوع المسافة أو النسبة (Interval Or Ratio).
 - (٨) تحليل التباين ذو البعد الواحد (One way Analysis of Variance) المعروف اختصاراً باسم ANOVA لدراسة الدلالة الإحصائية للفروق بين المتوسطات الحسابية لأكثر من مجموعتين من الحالات المدروسة في أحد المتغيرات من نوع المسافة أو النسبة (Interval Or Ratio)، وقد تم قبول نتائج الاختبارات الإحصائية عند درجة ثقة 95% فأكثر، أي عند مستوى معنوية $0,05$ فأقل
- رابعاً عشرًا: احتساب الدرجات على أداة الدراسة : بعد أن طُبقت أداة الدراسة على عينة الدراسة، رصدت الباحثة الدرجات بإستخدام مقياس ليكرت الخماسي، إذ أنه لكل عبارة خمسة مستويات، بحيث تعطي درجة لكل مستوى موافقة كالتالي : الدرجة (١) للاستجابة (غير راضٍ جدا) ،والدرجة (٢) للاستجابة (غير راضٍ)،والدرجة (٣) للاستجابة (راضٍ إلي حد ما)،والدرجة (٢) للاستجابة (راضٍ)،والدرجة (٥) للاستجابة (راضٍ جدا)، وللتقليل من الميل لاتخاذ نمط ثابت للاجابة تم وضع بعض العبارات في عكس اتجاه العبارات الأخرى ويتمكننا توضيحها في الاتي (قائمة استقصاء المعلومات)،و(معايير التواصل مع الجمهور وعلاقتها بالأداء المهني) وتقدر اجابات المفحوصين لهذه العبارات في الاتجاه العكسي كالتالي موافق(١)،محايد(٢)،معارض(٣).

نتائج الدراسة

أولاً : خصائص عينة الدراسة جدول رقم (١): خصائص عينة الدراسة (ن=١٠٢)

خصائص عينة الدراسة	ك	%	
المحطات الإذاعية التي يعملون بها	صوت العرب	٢٩	٢٨,٤%
	نجوم أف أم	٢٦	٢٥,٥%
	راديو مصر	٣١	٣٠,٤%
	راديو محطة مصر	١٦	١٥,٧%
النوع	ذكر	٦٥	٦٣,٧%
	أنثى	٣٧	٣٦,٣%
العمر	أقل من ٣٠ سنة	١٦	١٥,٧%
	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	٤١	٤٠,٢%
	من ٤٠ فأكثر	٤٥	٤٤,١%
المؤهل العلمي	مؤهل متوسط	٣	٢,٩%
	مؤهل جامعي	٩٣	٩١,٢%
	دراسات علنا	٦	٥,٩%
التخصص العلمي	إعلام	٤٣	٤٢,٢%
	تجارة	٣٠	٢٩,٤%
	آداب	١٦	١٥,٧%
	تربية	٣	٢,٩%
	معهد	١٠	٩,٨%
سنوات الخبرة	أقل من خمس سنوات	١٥	١٤,٧%
	من ٥ سنوات لأقل من ١٥ سنة	٣١	٣٠,٤%
	من ١٥ سنة فأكثر	٥٦	٥٤,٩%

من الجدول السابق يمكن ملاحظة أن المحطات الإذاعية التي يعملون بها: اشتملت عينة الدراسة على مبحثين من القائمين بالاتصال في المحطات الإذاعية (صوت العرب، راديو مصر ، نجوم أف أم ،وراديو محطة مصر)، حيث بلغ نسبة الذكور ٦٣,٧% من إجمالي أفراد

العينة ونسبة الإناث ٣٦,٣% من أفراد العينة ، ومن هذه النتيجة توضح لنا أن الذكور ما زالوا يهيمنون على الإعلام وتتفق مع دراسة كلاً من (ماهر محمد، ٢٠١٩)، ومن حيث العمر كانت من ٤٠ فأكثر الأكثر بنسبة ٤٤,١% ، من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة كانت بنسبة ٤٠,٢% من أفراد العينة ، و ١٥,٧% عمرهم أقل من ٣٠ سنة من أجمالي أفراد العينة ، ويتضح من هذه النتيجة أن الفئة العمرية أكثر من ٤٠ سنة وتختلف هذه النتيجة مع (ماهر محمد ، ٢٠١٩) التي توضح أن معظم القائمين بالاتصال من الفئات الشابة الذين لا تتجاوز أعمارهم ٤٠ عاماً والتي تستحوذ على النسبة الأعلى من حصة العمل في القنوات الفضائية العراقية ، فيما يخص المؤهل العلمي كنت مؤهل جامعي بنسبة ٩١,٢% من أفراد العينة ، و دراسات عليا بنسبة ٥,٩% ، بينما مؤهل متوسط بنسبة ٢,٩% من أفراد العينة ، وبالنسبة لتخصص العلمي كان تخصص الإعلام بنسبة ٤٢,٢% من أفراد العينة ، وتجارة بنسبة ٢٩,٦% ، وكان تخصص الآداب بنسبة ١٥,٧% من أفراد العينة ، بينما خريجي المعهد بنسبة ٩,٨% من أفراد العينة ، وخريجي كلية تربية بنسبة ٢,٩% من أفراد العينة ، وبالنسبة لسنوات الخبرة جاءت (من ١٥ سنة فأكثر) بنسبة ٥٤,٩% من أفراد العينة ، و (من ٥ سنوات لأقل من ١٥ سنة) بنسبة ٣٠,٤% من أفراد العينة ، و (أقل من خمس سنوات) ، بنسبة ١٤,٧% وتبين من هذه النتيجة أن سنوات الخبرة أكثر من ١٥ سنة، ويمكن تفسير ذلك أنهم يمتلكون خبرةً طويلةً في مجال العمل الإعلام ، بينما كلما ازدادت سنوات الخبرة قل مستوى الأخلاقيات، خاصة بالنسبة لقيم (العدالة، والدقة، واحترام الخصوصية)، فكلما ازداد السن قل تقديم خدمة إخبارية تتسم بالعدالة (هند محمد، ٢٠١٦).

جدول رقم (٢) طبيعة عمل القائمين بالاتصال بمحطات الراديو المصرية

المحطات	صوت العرب	نجوم اف ام	راديو مصر	راديو محطة مصر	الإجمالي	طبيعة العمل	
						ك	%
مذيع	١٦	١١	١١	١٠	٤٨	ك	
	٥٥,٢%	٤٢,٣%	٣٥,٥%	٦٢,٥%	٤٧,١%	%	
معد برامج	١١	١١	٨	١	٣١	ك	
	٣٧,٩%	٤٢,٣%	٢٥,٨%	٦,٣%	٣٠,٤%	%	
مخرج برامج	٢	٤	١٢	٥	٢٣	ك	
	٦,٩%	١٥,٤%	٣٨,٧%	٣١,٢%	٢٢,٥%	%	
الإجمالي	٢٩	٢٦	٣١	١٦	١٠٢	ك	
	١٠٠%	١٠٠%	١٠٠%	١٠٠%	١٠٠%	%	

(كا^٢=١٥,١٣٤، درجة الحرية=٦، مستوى المعنوية=٠,٠١٩، معامل التوافق=٠,٣٥٩)

من الجدول السابق يمكن ملاحظة أن طبيعة عمل القائمين بالاتصال بمحطات الراديو المصرية أن نسبة ٦٢,٥ % من القائمين بالاتصال في محطة (راديو محطة مصر) من المذيعين ، بينما محطة (صوت العرب) كانت نسبة المذيعين العاملين بالمحطة من ٥٥,٢ % ، ومحطة (نجوم أف أم) نسبة المذيعين من العاملين بها كانت ٤٢,٣ % ، بينما ٣٥,٥ % من محطة (راديو مصر) من المذيعين من إجمالي العاملين بها . وبالنسبة لوظيفة معد برامج جاءت محطة (نجوم أف أم) بنسبة ٤٢,٣ % من أفراد العينة ، و ٣٧,٩ % من العاملين بمحطة (صوت العرب) معد برامج ، و محطة (راديو مصر) بنسبة ٢٥,٨ % من العاملين بها معد برامج ، و ٦,٣ % من العاملين بمحطة (راديو محطة مصر) معد برامج . بينما كانت وظيفة مخرج برامج بمحطة (راديو مصر) بنسبة ٣٨,٧ % ، و ٣١,٢ % من العاملين بمحطة (راديو محطة مصر) مخرج برامج ، ومحطة (نجوم أف أم) نسبة العاملين بها من مخرج برامج كانت ١٥,٤ % ، بينما محطة (صوت العرب) كانت نسبة العاملين بها من مخرج برامج بنسبة ٦,٩ % . ومن هذا يتضح أن كا^٢=١٥,١٣٤، مستوى المعنوية=٠,٠١٩، معامل التوافق=٠,٣٥٩ ومعنى هذا أن قيم مستوى المعنوية أقل من ٠,٠٥ ومعامل التوافق ارتباط طردى ضعيف لأبعاد المقياس قيم مقبولة . يتضح من النتائج السابقة أن وظيفة (مذيع) كانت أكبر نسبة ٤٧,١ % من إجمالي أفراد العينة في كافة محطات الإذاعة (عينة الدراسة) ويمكن تفسير ذلك بأن غالبية القائمين بالاتصال من المذيع لما له من مميزات مثل الواجهة الاجتماعية والشهرة.

ثانياً: العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

(١) موقف القائمين بالاتصال في المحطات الإذاعية مجموعة العبارات الخاصة بعوامل الرضا الوظيفي:

جدول رقم (٣) مدى الرضا عن الوظيفة

المدى	المحطات				
	صوت العرب	نجوم أف أم	راديو مصر	راديو محطة مصر	الإجمالي
متوسط	ك	١٦	٣	٤	٢٧
	%	%٦١,٥	%٩,٧	%١٣,٨	%٢٦,٥
مرتفع	ك	١٠	٢٨	٢٥	٧٥
	%	%٣٨,٥	%٩٠,٣	%٨٦,٢	%٧٣,٥
الإجمالي	ك	٢٦	٣١	٢٩	١٠٢
	%	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠

(كا^٢=٢٣,٣٣١، درجة الحرية=٦، مستوى المعنوية=٠,٠٠٠، معامل التوافق=٠,٤٣١) من الجدول السابق يمكن ملاحظة أن مدى الرضا عن الوظيفة كانت متوسط بنسبة ٦١,٥% من القائمين بالاتصال في محطة (نجوم أف أم) ، بينما محطة (محطة راديو مصر) كانت بنسبة ٢٥% ، ومحطة (صوت العرب) بنسبة ١٣,٨% ، بينما ٩,٧% من محطة (راديو مصر)، وبالنسبة للرضا عن الوظيفة مرتفع جاءت محطة (راديو مصر) بنسبة ٩٠,٣% من أفراد العينة ، ومحطة (نجوم أف أم) بنسبة ٣٨,٥% من أفراد العينة ، و ٣١,٢% من العاملين بمحطة (راديو محطة مصر)، ومحطة (صوت العرب) بنسبة ٨٦,٢% من أفراد العينة . وتتفق هذه الدراسة مع (MELISSA BLYE, 2012)، ومن هذا يتضح أن كا^٢=٢٣,٣٣١، مستوى المعنوية=٠,٠٠٠، ومعامل التوافق = ٠,٤٣١ ومعني هذا أن قيم مستوى المعنوية أقل من ٠,٠٥ يمكن تفسير ذلك بأنها قيم مقبولة، ومعامل التوافق ارتباط طردي متوسط. يتضح من هذه النتيجة أن أغلبية القائمين بالاتصال في محطات الراديو المصرية (عينة الدراسة) لديهم رضا مرتفع عن الوظيفة ويمكن تفسير ذلك أنه قد يكون القائم بالاتصال الراضي عن عمله هو أكثر استعدادا للاستمرار بوظيفته وتحقيق أهداف المؤسسة كما أنه يكون أكثر نشاطا وحماسا في العمل .

جدول رقم (٤) مدى الرضا عن فرض النمو والتطوير

الإجمالي	راديو محطة مصر	راديو مصر	نجوم أف أم	صوت العرب	المحطات المدى	
					ك	%
٢٢		٥	٧	١٠	ك	منخفض
		%١٦,١	%٢٦,٩	%٣٤,٥	%	
٤٣	٣	١٠	١٨	١٢	ك	متوسط
	%١٨,٨	%٣٢,٣	%٦٩,٣	%٤١,٤	%	
٣٧	١٣	١٦	١	٧	ك	مرتفع
	%٨١,٣	%٥١,٦	%٣,٨	%٢٤,١	%	
١٠٢	١٦	٣١	٢٦	٢٩	ك	الإجمالي
	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%	

(كا^٢=٣٣,٤٣٧، درجة الحرية=٦، مستوى المعنوية=٠,٠٠٠، معامل التوافق=٠,٤٩٧)

من الجدول السابق يمكن ملاحظة أن مدى الرضا عن فرص التقدم والنمو كانت منخفض بنسبة ٣٤,٥% من القائمين بالاتصال في محطة (صوت العرب)، بينما محطة (نجوم أف

أم) كانت بنسبة ٢٦,٩% ، ومحطة (راديو مصر) بنسبة ١٦,١% ، وبالنسبة للرضا عن فرص التقدم والنمو متوسط جاءت محطة (راديو محطة مصر) بنسبة ٨١,٣% من أفراد العينة ، و محطة (صوت العرب) بنسبة ٤١,٤% من أفراد العينة ، و ٣٢,٣% من العاملين بمحطة (راديو مصر) ، و محطة (راديو محطة مصر) بنسبة ١٨,٨% من أفراد العينة ، وبالنسبة للرضا عن فرص التقدم والنمو مرتفع جاءت محطة (راديو محطة مصر) بنسبة ٨١,٣% من أفراد العينة ، و محطة (راديو مصر) بنسبة ٥١,٦% من أفراد العينة ، و ٢٤,١% من العاملين بمحطة (صوت العرب) ، و محطة (نجوم أف أم) بنسبة ٣,٨% من أفراد العينة ، ومن هذا يتضح أن $K=٣٣,٤٣٧$ ، مستوى المعنوية = ٠,٠٠٠ ، ومعامل التوافق = ٠,٤٩٧ ، ومعنى هذا أن قيم مستوى المعنوية أقل من ٠,٠٥ يمكن تفسير ذلك بأنها قيم مقبولة، ومعامل التوافق ارتباط طردي متوسط ، ويتبين من هذه النتيجة أن غالبية القائمين بالاتصال في محطات الراديو المصرية (عينة الدراسة) يشعرون بالرضا عن فرص التقدم والنمو ، وقد يفسر ذلك على أنهم سيقوم بالعمل على تطوير ونجاح المحطة الإذاعية من خلال التطوع إلي تطوير نفسه وتطوير المحطة ، وتتفق مع (سارة القليش، ٢٠١٧)

جدول رقم (٥) مدى الرضا عن بيئة العمل

المدى	المحطات				
	صوت العرب	نجوم أف أم	راديو مصر	راديو محطة مصر	الإجمالي
منخفض	ك	١١	٥	٢٣	
	%	%٤٢,٣	%١٦,١	%٢٢,٥	
متوسط	ك	٩	١٤	٤٥	
	%	%٣٤,٦	%٤٥,٢	%٤٤,٢	
مرتفع	ك	٦	١٢	٣٤	
	%	%٢٣,١	%٣٨,٧	%٣٣,٣	
الإجمالي	ك	٢٦	٣١	١٠٢	
	%	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	

($K=١١,٤٤٢$ ، درجة الحرية = ٦ ، مستوى المعنوية = ٠,٠٧٦)

من الجدول السابق يمكن ملاحظة أن مدى الرضا عن بيئة العمل كانت منخفضة

بنسبة ٤٢,٣% من القائمين بالاتصال في محطة (نجوم أف أم) ، بينما محطة (صوت

العرب) كانت بنسبة ٢٤,١% ، ومحطة (راديو مصر) بنسبة ١٦,١% ، ويتبين أن محطة

(نجوم أف أم) تستحوذ على النسبة الأكبر في عدم الرضا عن بيئة العمل ويتضح من هذا أنه بالرغم من أنها محطة خاصة إلا أنها لا توفر للعاملين بها بيئة عمل صحية ومريحة، وبالنسبة للرضا عن بيئة العمل متوسط جاءت محطة (راديو محطة مصر) بنسبة ٥٦,٢% من أفراد العينة ، ومحطة (راديو مصر) بنسبة ٤٥,٢% من أفراد العينة ، و ٤٤,٩% من العاملين بمحطة (صوت العرب)، ومحطة (نجوم إف إم) بنسبة ٣٤,٦% من أفراد العينة، وبالنسبة للرضا عن بيئة العمل مرتفع جاءت محطة (راديو محطة مصر) بنسبة ٤٣,٨% من أفراد العينة ، ومحطة (راديو مصر) بنسبة ٣٨,٧% من أفراد العينة ، و ٣١% من العاملين بمحطة (صوت العرب)، ومحطة (نجوم أف أم) بنسبة ٢٣,١% من أفراد العينة ، ومن هذا يتضح أن $K^2 = 11.442$ ، مستوى المعنوية = ٠,٠٧٦ ، يتضح من هذه الدراسة أن أغلبية العاملين في محطة (راديو محطة مصر) مرتفعة ويمكن أن نرجع هذه النتيجة إلي أن هذه المحطة توفر بيئة عمل للقائمين بالاتصال مناسبة ومتطورة تساعدهم على تقديم برامجهم بشكل أفضل ، مما يساعد على رفع كفاءة الإنتاج، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (Tony Eze, 2013) و (سارة القليش، ٢٠١٧)، (عبد الله الورفلي ، ٢٠١٥) ، (محمد عبد السميع، ٢٠١٩)

جدول رقم (٦) مدى الرضا عن الأجر

المدى	المحطات				
	صوت العرب	نجوم اف ام	راديو مصر	راديو محطة مصر	الإجمالي
منخفض	ك	١٨	١٨	٧	٤٤
	%	%٦٢,١	%٦٩,٢	%٢٢,٥	%٤٣,٢
متوسط	ك	١٠	٨	١٨	٥٠
	%	%٣٤,٥	%٣٠,٨	%٥٨,١	%٤٩
مرتفع	ك	١		٦	٨
	%	%٣,٤		%١٩,٤	%٧,٨
الإجمالي	ك	٢٩	٢٦	٣١	١٠٢
	%	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠

(كا^٢ = ٣١,٠٠٧ ، درجة الحرية = ٦ ، مستوى المعنوية = ٠,٠٠٠ ، معامل التوافق = ٠,٠٠٠)

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن مدى الرضا عن الأجر كانت منخفض بنسبة ٦٩,٢% من القائمين بالاتصال في محطة (نجوم أف إم) ، بينما محطة (صوت العرب) كانت بنسبة

٦٢,١% ، ومحطة (راديو مصر) بنسبة ٢٢,٥% ، و محطة (راديو محطة مصر) بنسبة ٦,٣% ، وبالنسبة للرضا عن الأجر متوسط جاءت محطة (راديو محطة مصر) بنسبة ٨٧,٤% من أفراد العينة ، و محطة (راديو مصر) بنسبة ٥٨,١% من أفراد العينة ، و ٣٤,٥% من العاملين بمحطة (صوت العرب) ، و محطة (نجوم أف أم) بنسبة ٣٤,٥% من أفراد العينة . وبالنسبة للرضا عن الأجر مرتفع جاءت محطة (راديو مصر) بنسبة ١٩,٤% من أفراد العينة ، و محطة (راديو محطة مصر) بنسبة ٦,٣% من أفراد العينة ، و ٣,٤% من العاملين بمحطة (صوت العرب) من أفراد العينة . ومن هذا يتضح أن $21,007 = 31,007$ ، مستوى المعنوية = ٠,٠٠٠ ، ومعامل التوافق = ٠,٠٠٠ ، ومعني هذا أن قيم مستوى المعنوية أقل من ٠,٠٥ يمكن تفسير ذلك بأنها قيم مقبولة، ومعامل التوافق ارتباط طردي ضعيف ويتضح من هذه النتيجة بم أن محطات (نجوم أف أم و صوت العرب) يمثلون محطات خاصة والحكومية الموجهة للعرب إلا أن أغلب العاملين بهم غير راضيين عن رواتبهم ، ويتبين من هذه النتيجة أن هذه المحطات لم تقوم بتقدير العاملين مادياً حيث أنهم يبذلون جهد أكثر من الأجر وهذا يعني أنه إذا تأخرت المحطة في إعطائهم الأجر المناسب لهم أو المكافآت المادية في الوقت المناسب من إنجازهم للعمل المطلوب منهم ، فسوف يؤدي ذلك إلي عدم شعورهم بالرضا عن الأجر، في بعض الأحيان قد تستخدم الأجور بطريقة ما لتصبح وسيلة للتحكم في مدي جودة المنتج الإعلامي للمؤسسة ، مما يشير إلي أهمية إدارة الجودة داخل كل مؤسسة إعلامية. (رياض الفريجي، ٢٠١٧ ، ص: ٢٨)، بينما تختلف مع (طالب دياب، ٢٠١٨)، (سارة القليش، ٢٠١٧) حيث توضح هذه الدراسات أن النسبة الأكبر من العاملين لديها يشعرون بالرضا عن الأجر الذين يتقاضوه

جدول رقم (٧) مدى الرضا عن نمط وأسلوب القيادة والإشراف

المدى	المحطات				
	صوت العرب	نجوم أف أم	راديو مصر	راديو محطة مصر	الإجمالي
منخفض	ك	١٠	٥	١٥	١٥
	%	%٣٤,٥	%١٦,١	%١٤,٧	%
متوسط	ك	٩	١١	٣٦	٣٦
	%	%٣١	%٣٥,٥	%٣٥,٣	%
مرتفع	ك	١٠	١٥	٥١	٥١
	%	%٣٤,٥	%٤٨,٤	%٥٠	%
الإجمالي	ك	٢٩	٢٦	١٠٢	١٠٢
	%	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%

(كا^٢=٣٤,٩٠٨، درجة الحرية=٦، مستوى المعنوية=٠,٠٠٠، معامل التوافق=٠,٥٠٥)

من الجدول السابق يمكننا ملاحظة أن مدى الرضا عن نمط وأسلوب القيادة والإشراف كانت منخفض بنسبة ٣٤,٥% من القائمين بالاتصال في محطة (صوت العرب)، بينما محطة (راديو مصر) كانت بنسبة ١٦,١%. وبالنسبة للرضا عن نمط وأسلوب القيادة والإشراف متوسط جاءت محطة (نجوم أف أم) بنسبة ٦١,٥% من أفراد العينة، ومحطة (راديو مصر) بنسبة ٣٥,٥% من أفراد العينة، ومحطة (صوت العرب) بنسبة ٣١% من أفراد العينة، وبالنسبة للرضا عن نمط وأسلوب القيادة والإشراف مرتفع محطة (راديو محطة مصر) بنسبة ١٠٠% من أفراد العينة، ومحطة (راديو مصر) بنسبة ٤٨,٤% من أفراد العينة، و ٣٨,٥% من العاملين بمحطة (نجوم أف أم)، بينما محطة (صوت العرب) بنسبة ٣٤,٥% من أفراد العينة، ومن هذا يتضح أن كا^٢=٣٤,٩٠٨، مستوى المعنوية=٠,٠٠٠، ومعامل التوافق = ٠,٥٠٥، ومعنى هذا أن قيم مستوى المعنوية أقل من ٠,٠٥ يمكن تفسير ذلك بأنها قيم غير مقبولة، ومعامل التوافق ارتباط طردي متوسط.

ومن خلال العرض السابق يتضح أن أغلبية العاملين أغلبية العاملين في محطة (راديو محطة مصر) مستوى رضاهم مرتفع عن نمط وأسلوب القيادة والإشراف وتتفق هذه النتيجة مع (طالب دياب، ٢٠١٨)، بينما في محطة (صوت العرب) غير راضيين عن نمط وأسلوب القيادة والإشراف لأن تقوم المحطة من خلال رؤسائها بالتدخل في المضامين المقدمة بها وهذا يؤثر بشكل كبير عليهم وتتفق هذه النتيجة مع (AMPONG KWABENA, 2012)، (هند

محمد، ٢٠١٦)، يتضح من ذلك أن العمل في هذه المحطات بحاجة إلى وجود نقطة تقاهم على طريقة التعامل بين الرئيس والمرؤوس لأن ذلك له تأثير نفسي في تحقيق الرضا

جدول رقم (٨) مدى الرضا عن مجموعات العمل

المدى	المحطات				
	صوت العرب	نجوم أف أم	راديو مصر	راديو محطة مصر	الإجمالي
منخفض	ك	٤	٥	١٢	
	%	%١٥,٤	%١٦,١	%١١,٨	
متوسط	ك	١٩	١١	٥١	
	%	%٧٣,١	%٣٥,٥	%٥٠	
مرتفع	ك	٣	١٥	٣٩	
	%	%١١,٥	%٤٨,٤	%٣٨,٢	
الإجمالي	ك	٢٦	٣١	١٠٢	
	%	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	

(كا^٢=١٧,٧٦٥، درجة الحرية=٦، مستوى المعنوية=٠,٠٠٧، معامل التوافق=٠,٣٨٥)

من الجدول السابق يمكن ملاحظة أن مدى الرضا عن مجموعات العمل كانت منخفض بنسبة ١٦,١% من القائمين بالاتصال في محطة (راديو مصر)، بينما محطة (نجوم أف أم) كانت بنسبة ١٥,٤%، ومحطة (صوت العرب) بنسبة ١٠,٣% من أفراد العينة. وبالنسبة للرضا عن مجموعات العمل جاءت محطة (نجوم أف أم) بنسبة ٧٣,١%، (صوت العرب) بنسبة ٥٥,٢% من أفراد العينة، ومحطة (راديو مصر) بنسبة ٣٥,٥% من أفراد العينة، ومحطة (راديو محطة مصر) بنسبة ٣١,٢% من أفراد العينة. وبالنسبة للرضا عن مجموعات العمل مرتفع محطة (راديو محطة مصر) بنسبة ٦٨,٨% من أفراد العينة، ومحطة (راديو مصر) بنسبة ٤٨,٤% من أفراد العينة، و ٣٤,٥% من العاملين بمحطة (صوت العرب)، بينما محطة (نجوم أف أم) بنسبة ١١,٥% من أفراد العينة، ومن هذا يتضح أن كا^٢=١٧,٧٦٥، مستوى المعنوية=٠,٠٠٧، ومعامل التوافق = ٠,٣٨٥ ومعنى هذا أن قيم مستوى المعنوية أقل من ٠,٠٥ يمكن تفسير ذلك بأنها قيم مقبولة، ومعامل التوافق ارتباط طردي ضعيف. ويتضح من العرض السابق أن أغلبية العاملين في محطة (راديو محطة مصر) لديهم الرضا عن مجموعات العمل مرتفع ويمكن تفسير ذلك على أن هذه المحطة تعمل على العمل بروح

الفريق ، وأسلوب الإدارة اليابانية يتعامل مع العاملين بمعايير أسرية ، حيث ظهرت الكثير من الأساليب الإدارية تجعل من مجموعات العمل ركيزة أساسية مثل : أسلوب إدارة الجودة الكلية (مازن رشيد، ٢٠١٨) ، وتتفق مع هذه النتيجة دراسة (صالح عرفاوي، ٢٠١٦)

نتائج فروض الدراسة:

الفرض الأول: توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في المحطات الإذاعية والأداء المهني

جدول رقم (٩): معنوية العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في المحطات الإذاعية والأداء المهني

متغيرات الاقتران	معامل بيرسون	مستوى المعنوية
الرضا عن الوظيفة	**٠,٤٣٧	٠,٠٠٠
الرضا عن الأجر	**٠,٨٢٨	٠,٠٠٠
الرضا عن فرص النمو والتطوير	**٠,٨١٥	٠,٠٠٠
الرضا عن نمط وأسلوب القيادة والإشراف	**٠,٧٥٨	٠,٠٠٠
الرضا عن مجموعات العمل والعلاقات الاجتماعية	**٠,٦٥١	٠,٠٠٠
الرضا عن بيئة العمل	**٠,٥٩١	٠,٠٠٠

** دال عند مستوى معنوية ٠,٠١

توضح بيانات هذا الجدول ما يلي

- معنوية العلاقة بين الرضا عن الوظيفة والأداء المهني للقائمين بالاتصال بمحطات الراديو المصرية (عينة الدراسة) حيث بلغ معامل بيرسون ٠,٤٣٧ وهي دالة إحصائية
- معنوية العلاقة بين الرضا عن الأجر والأداء المهني للقائمين بالاتصال بمحطات الراديو المصرية (عينة الدراسة) حيث بلغ معامل بيرسون ٠,٨٢٨ وهي غير دالة إحصائية
- عدم معنوية العلاقة بين الرضا عن فرص النمو والتطوير والأداء المهني للقائمين بالاتصال بمحطات الراديو المصرية (عينة الدراسة) حيث بلغ معامل بيرسون ٠,٨١٥ وهي غير دالة إحصائية

- معنوية العلاقة بين نمط وأسلوب القيادة والإشراف والأداء المهني للقائمين بالاتصال بمحطات الراديو المصرية (عينة الدراسة) حيث بلغ معامل بيرسون ٠,٧٥٨ وهي دالة إحصائية.
 - معنوية العلاقة بين الرضا عن مجموعات العمل والعلاقات الاجتماعية والأداء المهني للقائمين بالاتصال بمحطات الراديو المصرية (عينة الدراسة) حيث بلغ معامل بيرسون ٠,٦٥١ وهي دالة إحصائية
 - معنوية العلاقة بين الرضا عن بيئة العمل والأداء المهني للقائمين بالاتصال بمحطات الراديو المصرية (عينة الدراسة) حيث بلغ معامل بيرسون ٠,٥٩١ وهي دالة إحصائية
 - من هذا يتضح أن اختبار معنوية العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفى للقائمين بالاتصال فى المحطات الإذاعية والأداء المهني قد أنتهي بثبوت صحة الفرض بشكل كلي.
- الفرض الثاني : توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القائمين بالاتصال فى المحطات الإذاعية فى مستوى رضاهم الوظيفى بحسب طبيعة العمل

جدول رقم (١٠): معنوية الفروق بين القائمين بالاتصال في المحطات الإذاعية في مستوى رضاهم الوظيفي بحسب طبيعة العمل

مؤشرات إحصائية			الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المتغيرات	
مستوى المعنوية	درجة الحرية	إحصائي الاختبار					
٠,٣١٨	٢ ٩٩	F= ١,١٥٨	٤,٤٧٢	٣٦,٤٦	٤٨	مذيع	الرضا عن الوظيفة
			٥,١٧٤	٣٤,٩٧	٣١	معد	
			٣,١٨٧	٣٥,٣٩	٢٣	مخرج	
٠,٥٨٣	٢ ٩٩	F= ٠,٥٤٣	٥,٣٧٥	١٨,٤٦	٤٨	مذيع	الرضا عن الأجر
			٤,٩٩٢	١٧,١٣	٣١	معد	
			٦,٥٦٢	١٧,٨٣	٢٣	مخرج	
٠,٤٢٩	٢ ٩٩	F= ٠,٨٥٤	٩,٥٤٦	٢٩,٨٣	٤٨	مذيع	الرضا عن فرص النمو والتطوير
			٨,٥٥٧	٢٧,٨١	٣١	معد	
			٨,١٦٥	٣٠,٨٧	٢٣	مخرج	
٠,٥٦٢	٢ ٩٩	F= ٠,٥٨٠	١١,٧١٧	٤٦,٧٥	٤٨	مذيع	الرضا عن نمط وأسلوب القيادة والإشراف
			١٠,٠٨٩	٤٤,١٣	٣١	معد	
			١٠,٧١	٤٤,٩١	٢٣	مخرج	
٠,٨٨٤	٢ ٩٩	F= ٠,١٢٤	٦,٧٤٩	٣٤,٠٦	٤٨	مذيع	الرضا عن مجموعات العمل والعلاقات الاجتماعية
			٦,٠٩٩	٣٣,٢٦	٣١	معد	
			٩,٠٩٠	٣٣,٩١	٢٣	مخرج	
٠,٧٤٦	٢ ٩٩	F= ٠,٢٩٤	٧,٨٩٨	٢٨,٢٩	٤٨	مذيع	الرضا عن بيئة العمل
			٩,٥٩٧	٢٦,٨١	٣١	معد	
			٩,٩٣٥	٢٧,١٧	٢٣	مخرج	

توضح بيانات هذا الجدول باستخدام إختبار T عدم معنوية الفروق بين الباحثين في الرضا الوظيفي بدرجات الستة بحسب طبيعة العمل حيث كانت جميع قيم إختبار T غير دالة إحصائياً ($B < 0.05$) ما يعني أن متغير النوع ليس من العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي للقائمين

بالاتصال. من هذا يتضح أن اختبار معنوية العلاقة بين القائمين بالاتصال في المحطات الإذاعية في مستوى رضاهم الوظيفي بحسب طبيعة العمل قد أنتهي بعدم ثبوت صحة الفرض.

الفرض الثالث: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القائمين بالاتصال في المحطات الإذاعية في مستوى رضاهم الوظيفي بحسب خصائصهم الديموغرافية (النوع، السن، والمؤهل التعليمي، سنوات الخبرة) والوظيفة (المحطة التي يعمل بها)

جدول رقم (١١): معنوية الفروق بين القائمين بالاتصال في المحطات الإذاعية في مستوى رضاهم الوظيفي بحسب النوع

مؤشرات إحصائية			الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المتغيرات	
مستوى المعنوية	درجة الحرية	إحصائي الاختبار				ذكر	أنثى
٠,٨٤٤	١٠٠	T=	٣,٩٢٧	٣٥,٨٣	٦٥	ذكر	الرضا عن الوظيفة
		٠,١٩٧	٥,٣٣٤	٣٥,٦٥	٣٧	أنثى	
٠,٨٣٢	١٠٠	T=	٥,٦٥٧	١٨,٠٠	٦٥	ذكر	الرضا عن الأجر
		٠,٢١٣	٥,٣٦٧	١٧,٧٦	٣٧	أنثى	
٠,٩٧٦	١٠٠	T=	٩,٠٥٩	٢٩,٤٣	٦٥	ذكر	الرضا عن فرص النمو والتطوير
		٠,٠٣٠-	٨,٨٦٨	٢٩,٤٩	٣٧	أنثى	
٠,٥١٤	١٠٠	T=	١٢,٠٥٣	٤٥,٠٠	٦٥	ذكر	الرضا عن نمط وأسلوب القيادة والإشراف
		٦٥٦.-	٨,٨٥٩	٤٦,٤٩	٣٧	أنثى	
٠,٣٥٥	١٠٠	T=	٧,٧٢٣	٣٤,٢٨	٦٥	ذكر	الرضا عن مجموعات العمل والعلاقات الاجتماعية
		٠,٩٢٨	٥,٨٣٨	٣٢,٩٢	٣٧	أنثى	
٠,٦٢٤	١٠٠	T=	٩,٤٦٩	٢٧,٢٦	٦٥	ذكر	الرضا عن بيئة العمل
		٠,٤٩٢-	٧,٧٣٧	٢٨,١٦	٣٧	أنثى	

توضح بيانات هذا الجدول عدم معنوية الفروق بين الباحثين في الرضا الوظيفي بدرجات الستة بحسب النوع حيث كانت جميع قيم إحصائي الاختبار غير دالة إحصائياً، ما يعني أن متغير النوع ليس من العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال، من هذا يتضح أن اختبار معنوية العلاقة بين القائمين بالاتصال في المحطات الإذاعية في مستوى رضاهم الوظيفي بحسب النوع قد أنتهي بعدم ثبوت صحة الفرض.

جدول رقم (١٢): معنوية الفروق بين القائمين بالاتصال في المحطات الإذاعية في مستوى رضاهم الوظيفي بحسب السن

مؤشرات إحصائية			الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المتغيرات
مستوى المعنوية	درجة الحرية	إحصائي الاختبار				
٠,٨٠٣	٢ ٩٩	F= ٠,٢٢٠	٤,٠٢٠	٣٦,١٩	١٦	أقل من ٣٠ سنة
			٤,٥٤٩	٣٥,٩٥	٤١	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة
			٤,٦٠٥	٣٥,٤٤	٤٥	من ٤٠ فأكثر
٠,٠٤١	٢ ٩٩	F= ٣,٢٩٨	٤,٠٣٧	٢٠,١٩	١٦	أقل من ٣٠ سنة
			٥,٣٠٥	١٦,٣٩	٤١	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة
			٥,٨٨٤	١٨,٤٩	٤٥	من ٤٠ فأكثر
٠,٠٠٥	٢ ٩٩	F= ٥,٦٥٣	٥,٧٨٨	٣٥,٨١	١٦	أقل من ٣٠ سنة
			٨,١٩٩	٢٩,١٥	٤١	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة
			٩,٦١٠	٢٧,٤٧	٤٥	من ٤٠ فأكثر
٠,٠٠١	٢ ٩٩	F= ٧,٨٩٧	٨,١٤٩	٥٤,٠٠	١٦	أقل من ٣٠ سنة
			١٠,٥٠٤	٤٥,٩٨	٤١	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة
			١٠,٧٥٧	٤٢,١٣	٤٥	من ٤٠ فأكثر
٠,٢٩١	٢ ٩٩	F= ١,٥٢١	٤,٨١٠	٣٦,٢٥	١٦	أقل من ٣٠ سنة
			٧,٥٢٥	٣٣,٦٨	٤١	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة

مؤشرات إحصائية			الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المتغيرات
مستوى المعنوية	درجة الحرية	إحصائي الاختبار				
						من ٤٠ سنة
			٧,٣٠٨	٣٣,٠٠	٤٥	من ٤٠ فأكثر
٠,١٥٨	٢ ٩٩	F= ١,٨٨٠	٦,٨٥٥	٣٠,٩٤	١٦	أقل من ٣٠ سنة
			٩,٥٦٧	٢٥,٩٨	٤١	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة
			٨,٦٠٤	٢٧,٨٧	٤٥	من ٤٠ فأكثر

توضح بيانات هذا الجدول عدم معنوية الفروق بين المبحوثين بحث كلاً من (الرضا عن الوظيفة ، الرضا عن مجموعات العمل والعلاقات الاجتماعية ، الرضا عن بيئة العمل) حيث كانت جميع قيم إحصاء الاختبار غير دالة إحصائياً ، كما توضح النتائج ما يلي :

- معنوية الفروق بين المبحوثين للقائمين بالاتصال الرضا عن الأجر حسب السن حيث بلغ قيمة إحصاء الاختبار $F=3.298$ وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٥ وقد كانت هذه الفروق لصالح مجموعة أقل من ٣٠ سنة بمتوسط حسابي ٢٠,١٩ كان أعلى متوسط للرضا ، يليها متوسط حسابي من ٤٠ فأكثر ١٨,٤٩ ، ثم من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة بمتوسط حسابي ١٦,٣٩ .

- معنوية الفروق بين المبحوثين للقائمين بالاتصال الرضا عن فرص النمو والتطوير حسب السن حيث بلغ قيمة إحصاء الاختبار $F=5.653$ وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٥ وقد كانت هذه الفروق لصالح مجموعة أقل من ٣٠ سنة بمتوسط حسابي ٥٤,٠٠ كان أعلى متوسط للرضا ، يليها متوسط حسابي من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة ٢٩,١٥ ، ثم من ٤٠ فأكثر بمتوسط حسابي ٢٧,٤٧ .

- معنوية الفروق بين المبحوثين للقائمين بالاتصال الرضا عن نمط وأسلوب القيادة والإشراف حسب السن حيث بلغ قيمة إحصاء الاختبار $F=7.897$ وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٥ وقد كانت هذه الفروق لصالح مجموعة أقل من ٣٠ سنة بمتوسط حسابي ٣٥,٨١ كان أعلى متوسط للرضا ، يليها متوسط حسابي من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة ٤٥,٩٨ ، ثم من ٤٠ فأكثر بمتوسط حسابي ٤٢,١٣ .

- من هذا يتضح أن إختبار معنوية العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في المحطات الإذاعية بحسب السن قد أنتهي بثبوت صحة الفرض بشكل جزئي .

جدول رقم (١٣): معنوية الفروق بين القائمين بالاتصال في المحطات الإذاعية في مستوى رضاهم الوظيفي بحسب المؤهل التعليمي

مؤشرات إحصائية			الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المتغيرات	
مستوى المعنوية	درجة الحرية	إحصائي الاختبار				مؤهل متوسط	مؤهل جامعي
٠,٤٥٤	٢ ٩٩	F= ٠,٧٩٧	٣,٠٥٥	٣٧,٣٣	٣	مؤهل متوسط	الرضا عن الوظيفة
			٤,٤٨٠	٣٥,٥٩	٩٣	مؤهل جامعي	
			٤,٨٠٣	٣٧,٦٧	٦	دراسات عليا	
٠,٢٩٩	٢ ٩٩	F= ١,٢٢٣	٤,٥٨٣	٢١,٠٠	٣	مؤهل متوسط	الرضا عن الأجر
			٥,٦٥٦	١٧,٩٩	٩٣	مؤهل جامعي	
			٢,٣١٧	١٥,١٧	٦	دراسات عليا	
٠,٧٢٤	٢ ٩٩	F= ٠,٣٢٣	١٢,٥٠٣	٢٥,٣٣	٣	مؤهل متوسط	الرضا عن فرص النمو والتطوير
			٩,١٤٣	٢٩,٥٧	٩٣	مؤهل جامعي	
			٢,٣٣٨	٢٩,٦٧	٦	دراسات عليا	
٠,٧٨٦	٢ ٩٩	F= ٠,٢٤١	١٢,٦٦٢	٤٤,٣٣	٣	مؤهل متوسط	الرضا عن نمط وأسلوب القيادة والاشراف
			١١,٢٩٠	٤٥,٣٩	٩٣	مؤهل جامعي	
			٣,٧٢٨	٤٨,٥٠	٦	دراسات عليا	
٠,٢٧٨	٢ ٩٩	F= ١,٢٩٧	٣,٥١٢	٣٩,٦٧	٣	مؤهل متوسط	الرضا عن مجموعات العمل والعلاقات الاجتماعية
			٧,١٨٩	٣٣,٤٨	٩٣	مؤهل جامعي	
			٥,٩٥٨	٣٥,٥٠	٦	دراسات عليا	
٠,٣٧٦	٢ ٩٩	F= ٠,٩٨٨	٢,٠٨٢	٣٤,٦٧	٣	مؤهل متوسط	الرضا عن بيئة العمل
			٩,٠١٨	٢٧,٣٨	٩٣	مؤهل جامعي	
			٧,٣١٢	٢٧,٣٣	٦	دراسات عليا	

توضح بيانات هذا الجدول عدم معنوية الفروق بين المبحوثين في الرضا الوظيفي بدرجاته الستة بحسب المؤهل التعليمي حيث كانت جميع قيم إحصائي الاختبار غير دالة احصائياً، من هذا

يتضح أن اختبار معنوية العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في المحطات الإذاعية بحسب المؤهل التعليمي قد أنتهي بعدم ثبوت صحة الفرض، وهو ما يعني أن متغير المؤهل التعليمي ليس من العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال

جدول رقم (١٤): معنوية الفروق بين القائمين بالاتصال في المحطات الإذاعية في مستوى رضاهم الوظيفي بحسب سنوات الخبرة

مؤشرات إحصائية			الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المتغيرات	
مستوى المعنوية	درجة الحرية	إحصائي الاختبار					
٠,١٧٧	٢ ٩٩	F= ١,٧٦٥	٣,٤٠٢	٣٧,٠٠	١٥	أقل من خمس سنوات	الرضا عن الوظيفة
			٣,٨٠١	٣٤,٦١	٣١	من ٥ سنوات لأقل من ١٥ سنة	
			٤,٩٥٠	٣٦,٠٧	٥٦	من ١٥ سنة فأكثر	
٠,٠١٢	٢ ٩٩	F= ٤,٦٧٣	٢,٩٥٧	٢١,٨٠	١٥	أقل من خمس سنوات	الرضا عن الأجر
			٤,٣٦٢	١٧,٣٢	٣١	من ٥ سنوات لأقل من ١٥ سنة	
			٦,٢١٩	١٧,٢٠	٥٦	من ١٥ سنة فأكثر	
٠,٠٠٠	٢ ٩٩	F= ١٣,٢٢٤	٤,٥١٥	٣٨,٣٣	١٥	أقل من خمس سنوات	الرضا عن فرص النمو والتطوير
			٦,٨٠٦	٣٠,٤٨	٣١	من ٥ سنوات لأقل من ١٥ سنة	
			٩,٢٤٨	٢٦,٥٠	٥٦	من ١٥ سنة فأكثر	
٠,٠٠٠	٢ ٩٩	F= ١٩,٢٩٩	٥,٥٠٣	٥٨,٠٠	١٥	أقل من خمس سنوات	الرضا عن نمط وأسلوب القيادة والإشراف
			٦,٨٩٠	٤٧,١٦	٣١	من ٥ سنوات لأقل من ١٥ سنة	
			١١,٢١٠	٤١,٣٠	٥٦	من ١٥ سنة فأكثر	

مؤشرات إحصائية	الانحراف المعياري		المتوسط	العدد	المتغيرات	
	مستوى المعنوية	درجة الحرية				إحصائي الاختبار
0,004	2	F=	3,570	38,80	15	أقل من خمس سنوات
			5,499	34,35	31	من 5 سنوات لأقل من 15 سنة
			7,932	32,13	56	من 15 سنة فأكثر
0,020	2	F=	1,033	33,27	15	أقل من خمس سنوات
			8,082	27,48	31	من 5 سنوات لأقل من 15 سنة
			9,848	26,13	56	من 15 سنة فأكثر

توضح بيانات هذا الجدول عدم معنوية الفروق بين المبحوثين بحث الرضا عن الوظيفة حيث كانت جميع قيم إحصاء الاختبار غير دالة إحصائياً كما توضح النتائج ما يلي :

- معنوية الفروق بين المبحوثين للقائمين بالاتصال الرضا عن الأجر حسب سنوات الخبرة حيث بلغ قيمة إحصائي الاختبار $F=4.673$ وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0,05 وقد كانت هذه الفروق لصالح مجموعة أقل من خمس سنوات بمتوسط حسابي 21,80 كان أعلى متوسط للرضا ، يليها من 5 سنوات لأقل من 15 سنة بمتوسط حسابي 17,32 ، ثم من 15 سنة فأكثر بمتوسط حسابي 17,20 .
- معنوية الفروق بين المبحوثين للقائمين بالاتصال الرضا عن فرص النمو والتطوير حسب سنوات الخبرة حيث بلغ قيمة إحصائي الاختبار $F=13.224$ وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0,05 وقد كانت هذه الفروق لصالح مجموعة أقل من خمس سنوات بمتوسط حسابي 38,33 كان أعلى متوسط للرضا ، يليها من 5 سنوات لأقل من 15 سنة بمتوسط حسابي 30,48 ، ثم من 15 سنة فأكثر بمتوسط حسابي 26,50 .
- معنوية الفروق بين المبحوثين للقائمين بالاتصال الرضا عن نمط وأسلوب القيادة والإشراف حسب سنوات الخبرة حيث بلغ قيمة إحصائي الاختبار $F=19.299$ وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من 0,05 وقد كانت هذه الفروق لصالح مجموعة أقل

من خمس سنوات بمتوسط حسابي ٥٨,٠٠ كان أعلى متوسط للرضا ، يليها من ٥ سنوات لأقل من ١٥ سنة بمتوسط حسابي ٤٧,١٦ ، ثم من ١٥ سنة فأكثر بمتوسط حسابي ٤١,٣٠ .

- معنوية الفروق بين المبحوثين للقائمين بالاتصال الرضا عن مجموعات العمل والعلاقات الاجتماعية حسب سنوات الخبرة حيث بلغ قيمة إحصاء الاختبار $F=5.898$ وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٥ وقد كانت هذه الفروق لصالح مجموعة أقل من خمس سنوات بمتوسط حسابي ٣٨,٨٠ كان أعلى متوسط للرضا ، يليها من ٥ سنوات لأقل من ١٥ سنة بمتوسط حسابي ٣٤,٣٥ ، ثم من ١٥ سنة فأكثر بمتوسط حسابي ٣٢,١٣ .

- معنوية الفروق بين المبحوثين للقائمين بالاتصال الرضا عن بيئة العمل حسب سنوات الخبرة حيث بلغ قيمة إحصاء الاختبار $F=4.090$ وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى معنوية أقل من ٠,٠٥ وقد كانت هذه الفروق لصالح مجموعة أقل من خمس سنوات بمتوسط حسابي ٣٣,٢٧ كان أعلى متوسط للرضا ، يليها من ٥ سنوات لأقل من ١٥ سنة بمتوسط حسابي ٢٧,٤٨ ، ثم من ١٥ سنة فأكثر بمتوسط حسابي ٢٦,١٣ .

- من هذا يتضح أن إختبار معنوية العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في المحطات الإذاعية بحسب سنوات الخبرة قد أنتهي بثبوت صحة الفرض بشكل شبه كلي .

جدول رقم (١٥): معنوية الفروق بين القائمين بالاتصال في المحطات الإذاعية في مستوى

رضاهم الوظيفي بحسب المحطة الإذاعية

مؤشرات إحصائية			الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المتغيرات
مستوى المعنوية	درجة الحرية	إحصائي الاختبار				
٠,٠٠٠	٣	F=	٤,٥٧٠	٣٨,١٠	٢٩	الرضا عن الوظيفة صوت العرب

مؤشرات إحصائية			الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المتغيرات
مستوى المعنوية	درجة الحرية	إحصائي الاختبار				
	٩٨	.٩,٩٦	٣,٨٨٩	٣٢,٣٨	٢٦	نجوم اف ام
			٣,٦٢٣	٣٥,٩٤	٣١	راديو مصر
			٣,٥١٦	٣٦,٦٩	١٦	راديو محطة مصر
٠,٠٠٠	٣	F=	٤,٧٢٩	١٦,٨٣	٢٩	صوت العرب
			٣,٣٩١	١٤,٣١	٢٦	نجوم اف ام
			٦,٥٤٨	١٩,٨٤	٣١	راديو مصر
			٢,٩٦٦	٢٢,٠٠	١٦	راديو محطة مصر
٠,٠٠٠	٣	F=	٨,٨٤٨	٢٤,٩٣	٢٩	صوت العرب
			٧,١٨٠	٢٥,٩٦	٢٦	نجوم اف ام
			٨,٠٥٢	٣٢,٠٣	٣١	راديو مصر
			٤,٣٦٢	٣٨,٣١	١٦	راديو محطة مصر
٠,٠٠٠	٣	F=	١١,٥٨٥	٤٠,٠٧	٢٩	صوت العرب
			٧,٠١٦	٤٣,٧٧	٢٦	نجوم اف ام
			١٠,٧٢٤	٤٥,٩٤	٣١	راديو مصر
			٥,٥٩٧	٥٧,٥٦	١٦	راديو محطة مصر
٠,٠٠١	٣	F=	٧,٣١٢	٣٢,٤٥	٢٩	صوت العرب
			٥,٤٥٤	٣٠,٦٩	٢٦	نجوم اف ام
			٨,٠١٤	٣٥,١٠	٣١	راديو مصر
			٣,٤٧٨	٣٨,٦٩	١٦	راديو محطة مصر
٠,٠١٨	٣	F=	٩,٤٢٧	٢٥,٨٣	٢٩	صوت العرب
			٨,٦٨١	٢٥,٠٨	٢٦	نجوم اف ام
			٩,٥٧٧	٢٨,٤٨	٣١	راديو مصر
			١,١٤٧	٣٣,١٣	١٦	راديو محطة مصر

توضح بيانات هذا الجدول معنوية الفروق بين المبحوثين في الرضا الوظيفي بدرجاته الستة بحسب المحطة الإذاعية التي يعملون بها حيث كانت جميع قيم إحصائي الاختبار دالة احصائياً

ومن هذا يتضح أن إختبار معنوية العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في المحطات الإذاعية بحسب المحطة الإذاعية قد أنتهي بثبوت صحة الفرض بشكل كلي ، ما يعني أن متغير المحطة الإذاعية من العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال.

الفرض الرابع: توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القائمين بالاتصال في المحطات الإذاعية في الأداء المهني بحسب الخصائص الديموغرافية (النوع والسن والمؤهل التعليمي) والمهنية (عدد سنوات الخبرة والمحطة الإذاعية)

جدول رقم (١٦): معنوية الفروق بين بين القائمين بالاتصال في المحطات الإذاعية في الأداء المهني بحسب الخصائص الديموغرافية (النوع والسن والمؤهل التعليمي) والمهنية (عدد سنوات الخبرة والمحطة الإذاعية)

مؤشرات إحصائية			الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المتغيرات	
مستوى المعنوية	درجة الحرية	إحصائي الاختبار					
٠,٧٦٢	١٠٠	T= ٠,٣٠٣	١٠,٧٠٢	٦٩,٥٢	٦٥	النوع	ذكر
			١٠,٢٣٧	٦٨,٨٦	٣٧		أنثى
٠,٠٠٦	٢ ٩٢	F= ٥,٣٧٥	٨,٤٣٤	٧٦,٧٥	١٦	السن	أقل من ٣٠ سنة
			١٠,٥١٢	٦٧,٢٧	٤١		من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة
			١٠,١٥٥	٦٨,٤٧	٤٥		من ٤٠ فأكثر
٠,٨٦٧	٢ ٩٩	F= ٠,١٤٣	٨,٠٨٣	٧١,٣٣	٣	المؤهل العلمي	مؤهل متوسط
			١٠,٨٩٦	٦٩,٣٣	٩٣		مؤهل جامعي
			٢,٣٤٥	٦٧,٥٠	٦		دراسات علنا
٠,٠٠٠	٢ ٩٩	F= ١٦,٨٢١	٧,٨٨٩	٨١,٦٧	١٥	عدد سنوات الخبرة	أقل من خمس سنوات
			٧,٧٢٤	٦٨,٧٤	٣١		من ٥ سنوات لأقل من ١٥ سنة
			١٠,١٢٠	٦٦,٢٧	٥٦		من ١٥ سنة فأكثر
٠,٠٠٠	٣	F=	٦,٠٨٠	٦٦,٥٥	٢٩	المحطة الإذاعية	صوت العرب

مؤشرات إحصائية			الانحراف المعياري	المتوسط	العدد	المتغيرات
مستوى المعنوية	درجة الحرية	إحصائي الاختبار				
	٩٨	١٥,٤٨٦	٦,٠٢٣	٦٢,٩٦	٢٦	نجوم اف ام
			١٢,٤٣٤	٧١,٠٦	٣١	راديو مصر
			٧,٩٩٦	٨١,٠٦	١٦	راديو محطة مصر

- عدم معنوية الفروق بين المبحوثين القائمين بالاتصال بالأداء المهني حسب النوع حيث بلغ قيمة إحصائي الاختبار $T = 0.303$ وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى معنوية $٠,٠٥$ أي أكبر من $٠,٠٥$
- عدم معنوية الفروق بين المبحوثين القائمين بالاتصال في الأداء المهني بحسب المؤهل العلمي ، حيث بلغ إحصائي الاختبار $F = 0.143$ وهي غير دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أكبر من $٠,٠٥$ وقد كانت هذه الفروق لصالح مؤهل متوسط بمتوسط حسابي $٧١,٣٣$ ، يليها مؤهل جامعي بمتوسط حسابي $٦٩,٣٣$ ، ثم دراسات علنا بمتوسط حسابي $٦٧,٥٠$
- معنوية الفروق بين المبحوثين القائمين بالاتصال في الأداء المهني بحسب السن ، حيث بلغ إحصائي الاختبار $F = 5.375$ وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من $٠,٠٥$ وقد كانت هذه الفروق لصالح مجموعة من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة بمتوسط حسابي $٦٧,٢٧$ ، يليها أقل من ٣٠ سنة بمتوسط حسابي $٧٦,٧٥$ ، ثم من ٤٠ فأكثر بمتوسط حسابي $٦٨,٤٧$
- معنوية الفروق بين المبحوثين القائمين بالاتصال في الأداء المهني بحسب سنوات الخبرة ، حيث بلغ إحصائي الاختبار $F = 16.821$ وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أكبر من $٠,٠٥$ وقد كانت هذه الفروق لصالح أقل من خمس سنوات بمتوسط حسابي $٨١,٦٧$ ، يليها من ٥ سنوات لأقل من ١٥ سنة بمتوسط حسابي $٦٨,٧٤$ ، ثم من ١٥ سنة فأكثر بمتوسط حسابي $٦٦,٢٧$
- معنوية الفروق بين المبحوثين القائمين بالاتصال في الأداء المهني بحسب المحطة الإذاعية ، حيث بلغ إحصائي الاختبار $F = 15.486$ وهي دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أكبر من $٠,٠٥$ وقد كانت هذه الفروق لصالح راديو محطة مصر بمتوسط حسابي $٨١,٠٦$ ، يليها راديو مصر بمتوسط حسابي $٧١,٠٦$ ، و محطة صوت العرب بمتوسط حسابي $٦٦,٥٥$ ، ثم نجوم أف أم بمتوسط حسابي $٦٢,٩٦$

- من هذا يتضح أن إختبار معنوية العلاقة بين الأداء المهني للقائمين بالاتصال في المحطات الإذاعية بحسب الخصائص الديمغرافية (النوع والسن والمؤهل التعليمي) والمهنية (عدد سنوات الخبرة والمحطة الإذاعية) قد أنتهي بثبوت صحة الفرض بشكل شبه جزئي .

مناقشة أهم نتائج البحث :

من خلال ما تقدم من عرض مفصل لنتائج الدراسة الميدانية للقائمين بالاتصال بمحطات الراديو المصرية الحكومية والخاصة والإلكترونية يمكن استخلاص مجموعة من النتائج ومناقشتها في وجود بعض نتائج الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة للوقوف على أوجه الاتفاق والاختلاف بين ما تم التوصل إليه وما تقدمه الدراسات الأخرى وربطها بكاملاً من المفاهيم الواردة في الاطار النظري والنظرية المستخدمة، وذلك لتوفير قدر أكبر من المعلومات العلمية المفيدة حول موضوع الدراسة حتى يستفيد منها الباحثون والدارسون والمسؤولون عن إنتاج البرامج بمحطات الراديو المصرية لتحسين مستويات جودة ما يتم تقديمه ، وتطوير البرامج ومحطات الراديو المصرية شكلاً ومضموناً ، لتحقيق متطلبات الجمهور المتابعين وتصبح قادرة علي المنافسة في ظل العدد الكبير من محطات الراديو المصرية والقنوات الفضائية وما تقدمه شبكة الانترنت من تطبيقات جديدة يوماً بعد يوم ، وهذا ما سيتم الإشارة إليه في إطار ما يلي وفقاً لترتيب فروض الدراسة :

(١) توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في المحطات الإذاعية والأداء المهني (ثبوت الفرض بشكل جزئي)، حيث أوضحت الدراسة أن هناك معنوية بين كلاً من الرضا عن الوظيفة والرضا عن الأجر وهذا يتفق مع (إيهاب الطيب، ٢٠٠٨) في انة كلما زاد الدخل زاد الرضا عن العمل والرضا عن مجموعات العمل والعلاقات الإجتماعية ويتفق ذلك مع ما تسعى إليه الإدارة اليابانية في ترسيخ العمل بروح الفريق (مازن رشيد، ٢٠١٨) ومع الادارة اليابانية في أن العامل يقوم بأداء مهامه من خلال فريق العمل (أحمد دودين، ٢٠١٢) ، وفيما يخص الرضا عن بيئة العمل فهناك رضا ويتفق ذلك (عادل هاشم، ٢٠١٩) في أن توفير بيئة العمل يساعد علي رضا العامل، وهذا يبين أن مستويات الرضا في هذه العوامل مرتفعة، فصحفيو الراديو الذين عانوا من ضغوط أقل قيموا حالتهم الصحية وقدرتهم على العمل بشكل أفضل ، وكانوا أكثر رضا عن جوانب معينة من عملهم ، وكانوا أكثر انخراطاً في عملهم (Anna Najder and others, 2016)، أن أغلبية العمال في إذاعة قالمة راضيين عن عملهم وعن ظروف العمل الموجودة داخل المؤسسة وهذا راجع إلى وضوح سياسة المؤسسة وحسن تسيير الإدارة وتقسيم المهام من طرف الرؤساء بشكل عادل،

هذا ما يخلق روح الانتماء بين القائمين بالاتصال وخلق علاقات فيما بينهم ، وهذا يثبت صحة النظرية لهرزبرج (صالح عرفاوي وآخرين ، ٢٠١٦)، في حين أثبتت الدراسة عدم معنوية العلاقة بين الرضا عن فرص النمو والتطوير والأداء المهني للقائمين بالاتصال مما يعني أن هناك حاجة ملحة إلى التطوير بما يتماشى مع المستجدات .

(٢) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القائمين بالاتصال في المحطات الإذاعية في مستوى رضاهم الوظيفي بحسب طبيعة العمل (عدم ثبوت الفرض) ، مما يعني أن طبيعة العمل سواء مذياع أو مخرج أو معد ألخ لا يؤثر على مستوى رضا القائمين بالاتصال

(٣) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القائمين بالاتصال في المحطات الإذاعية في مستوى رضاهم الوظيفي حسب خصائصهم الديموغرافية (النوع، السن، والمؤهل التعليمي، سنوات الخبرة) والوظيفة (المحطة التي يعمل بها) (ثبوت الفرض بشكل جزئي) ، واختلفت مع دراسة (محمود حلمي ، ٢٠١٦) حيث ثبت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القائمين بالاتصال القنوات التلفزيونية الحكومية والخاصة في مستوى رضاهم عن أعمالهم بحسب الخصائص الديموغرافية (النوع والسن والمؤهل التعليمي) والمهنية (عدد سنوات الخبرة) ، يمكننا توضيح ذلك ثبت معنوية العلاقة بين القائمين بالاتصال في المحطات الإذاعية في مستوى رضاهم الوظيفي بحسب النوع ، في حين عدم معنوية الفروق بين الباحثين بحث كلاً من (الرضا عن الوظيفة، الرضا عن مجموعات العمل والعلاقات الاجتماعية، الرضا عن بيئة العمل) ، بينما معنوية العلاقة بين الباحثين في كلاً من (الرضا عن الأجر، الرضا عن فرص النمو والتطوير ، الرضا عن نمط وأسلوب القيادة والإشراف) بحسب السن ، في حين تبين عدم معنوية الفروق بين الباحثين في الرضا الوظيفي بدرجاته الستة بحسب المؤهل التعليمي ، بينما عدم معنوية الفروق بين الباحثين بحث الرضا عن الوظيفة حسب سنوات الخبرة حيث ثبت صحة الفرض بشكل كلي ، وأيضاً معنوية العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في المحطات الإذاعية بحسب المحطة الإذاعية قد أنتهي بثبوت صحة الفرض بشكل كلي، ومن هذا يتضح أن هناك فروق في مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال من حيث النوع وسنوات الخبرة والمحطة الإذاعية التي يعملون بها فنمط الملكية يؤثر على الرضا الوظيفي ، بينما عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال بمحطات الراديو المصرية (عينة الدراسة) لكلاً من السن والمؤهل العلمي، لذلك تم ثبوت الفرض بشكل جزئي ، وهذا يتفق مع الإدارة اليابانية في عدم

التخصص في المهنة لأن التخصص في المهنة في بعض الاوقات يؤدي إلي عدم الولاء
 التنظيمي (فاطمة بدر، ٢٠١٨)

٤) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القائمين بالاتصال في المحطات الإذاعية في الأداء
 المهني بحسب الخصائص الديموغرافية (النوع والسن والمؤهل التعليمي) والمهنية (عدد
 سنوات الخبرة والمحطة الإذاعية) (ثبوت الفرض بشكل جزئي) ، أوضحت نتائج الدراسة عدم
 معنوية الفروق بين المبحوثين القائمين بالاتصال بالأداء المهني حسب كلاً من النوع و
 المؤهل العلمي ، بينما معنوية الفروق بين المبحوثين حسب كلاً من السن وسنوات الخبرة
 والمحطة الإذاعية التي يعملون بها ، وتتفق مع نتيجة الدراسات السابقة حيث أن نمط ملكية
 الوسيلة له تأثير على الأداء وتبين في الدراسات السابقة حيث كان العاملين في القطاع
 الحكومي أكثر اهتماماً بدور المراقب على الحكومة وأدائها، بالإضافة إلى حرص القائم
 بالاتصال على تحقيق السبق قبل المؤسسات الأخرى فالمبحوثين الذين أعطوا اهتماماً لتحقيق
 السبق في تقديم الأخبار قبل المؤسسات الأخرى يؤمنوا بضرورة القيام بالمراقبة على الأداء
 الحكومي (هند محمد، ٢٠١٦) .

المراجع العربية :

- صالح عرفاوي ، ايمان حضري وآخرون ، الرضا الوظيفي عند القائم بالاتصال بإذاعة قالمة "نموذجاً" ، رسالة
 ماجستير غير منشورة ، قسم علوم الاعلام والاتصال وعلم المكتبات ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة ٨
 ماي ، ٢٠١٦

- سارة القليش ، العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدي القائم بالاتصال فى التلفزيون الكويتي - دراسة مسحية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاعلام - جامعة اليرموك ، ٢٠١٧
- طالب دياب علاوي ، الأداء الإعلامي بين الرضا الوظيفي والمهنية للمرأة الإعلامية فى القنوات الفضائية العراقية ، مجلة الآداب و العلوم الإنسانية بجامعة المنيا ، ٢٠١٨
- محمود حلمي عمارة ، العلاقة بين الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال وجودة المواد الاعلامية المقدمة فى برامج الراي بالقنوات التلفزيونية المصرية الحكومية والخاصة ، رساله دكتوراة غير منشورة ، جامعه القاهرة - كلية الاعلام - قسم الاذاعة والتلفزيون ، ٢٠١٦
- علا حسن ، العوامل المؤثرة فى الأداء المهني للعاملين بوسائل الاعلام الإقليمية فى ظل الثورة التكنولوجية وانعكاساتها على اتجاهات جمهور جنوب الصعيد نحوها ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة سوهاج، كلية الآداب، قسم الاعلام ، ٢٠٢٠
- نرمين عبد الجواد ، المهنية الاعلامية فى وسائل الاعلام المصرية : دراسة مستقبلية لوسائل الاعلام المطبوعة والمرئية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية الآداب - قسم الاعلام - جامعة حلوان ، ٢٠١٩
- ماهر محمد ، العوامل المؤثرة فى الأداء المهني لمحربي نشرات الأخبار فى الفضائيات العراقية، مجلة الباحث الاعلامي ، ٢٠١٩، مجلد ١١ ، عدد ٤٤
- رانا إيهاب محمد، اتجاهات النخبة المصرية والجمهور العام نحو الاداء الاعلامى للفضائيات المصرية ذات التوجه الاسلامى ، رسالة ماجستير غير منشورة - جامعة القاهرة. كلية الإعلام. قسم الإذاعة والتلفزيون، ٢٠١٩
- مدحت عبد الله ، العوامل البيئية المؤثرة على الأداء المهني فى مجال الإعلام الاقتصادي : دراسة للقائم بالاتصال ، رسالة دكتوراه غير منشورة - جامعة سوهاج. كلية الآداب. قسم الإعلام. ٢٠١٧
- هناء عبد اللطيف ، العوامل المؤثرة على بناء أجندة البرامج الحوارية فى القنوات الفضائية المصرية : دراسة ميدانية ، رسالة ماجستير غير منشورة - كلية الآداب - قسم الإعلام - جامعة المنيا ، ٢٠١٧
- هند محمد ، العوامل المؤثرة على الممارسة المهنية للقائم بالاتصال فى الأخبار المصرية الإذاعية والتلفزيونية : دراسة مقارنة بين القائم بالاتصال فى كل من القطاع الحكومي والخاص ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب - قسم علوم الاتصال والاعلام ، جامعة عين شمس ، ٢٠١٦
- عبد الله محمد الورفلي ، العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائمين بالاتصال فى إذاعات ال أف أم الليبية ، رساله دكتوراه غير منشورة ، كلية الآداب - قسم علوم الاتصال - جامعة عين شمس ، ٢٠١٥
- أحمد مطاوع ، العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال فى القنوات الفضائية الحكومية والخاصة ، رسالة ماجستير غير منشورة - جامعة الزقازيق - كلية الآداب - قسم الاعلام ، ٢٠١٥
- أحمد حماد، معوقات الأداء المهني للقائم بالاتصال فى التلفزيون المصري - دراسة ميدانية، منشورة، المؤتمر العلمي الأول: المهنية الإعلامية والتحول الديمقراطي ، كلية الاعلام - جامعة الازهر، ابريل، ٢٠١٣
- محمد الفاتح المغربي، أصول الإدارة والتنظيم، ٢٠١٨، ص ٦٠
- منال البارودي، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين، ٢٠١٥، ص ٣٢
- مسلم شبلي، التوجهات والمفاهيم الحديثة فى الإدارة، ٢٠١٧، ص ٤١
- محمد القدومي وزيد عبوي وآخرون، المفاهيم الإدارية الحديثة، ٢٠١٥، ص ٦٩

- سيدي صبرينة ، دراسة مقارنة لمحددات النجاح في العمل الإداري في إطار نظرية كلنتون ألدنفر للدافعية وفق طبيعة النظام المعتمد - إنتاجي ، خدماتي.- دراسة ميدانية بمؤسسات الشرق الجزائري برج بوعرييج نموذجاً ، رسالة دكتوراه ، جامعة محمد لمين دغابين ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - قسم علم النفس والعلوم التربوية ، الجزائر ، ٢٠١٦).
- بركات عبد العزيز ، **مناهج البحث الإعلامي الأصول النظرية ومهارات التطبيق** ، دار الكتاب الحديث ، ٢٠١١ ، ص: ٣٧-٣٨
- بركات عبد العزيز : **مناهج البحث الإعلامي - الأصول النظرية والنماذج التطبيقية** ، ط٢ ، القاهرة ، دار الكتاب الحديث ، ٢٠١٥ ، ص: ١٥٥
المراجع الأجنبية :
- Abdul Hamid al Khalil, Effects of Job Characteristics on Employee Satisfaction in the Public Radio Stations in Syria, **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, 2017, Vol. 7, No. 9
- Anna Najder, Dorota Merecz-Kot and Aleksandra Wójcik, Relationships between occupational functioning and stress among radio journalists – Assessment by means of the psychosocial risk scale, **International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health**, 2016
- Qudah, AlRajhi, Tahat, Job Satisfaction of Employee of Jordon Radio and Television, **International Journal of Humanities and Social Science**, 2013,3(12)
- Tony Eze, JOB SATISFACTION OF TELEVISION BROADCASTERS: nta kaduna broadcast AS A CASE STUDY, A PROJECT SUMMITTED TO THE INSTITUTE OF INTERNATIONAL JOURNALISM IN PARTIAL FULFILMENT FOR THE AWARD OF HIGHER NATIONAL DIPLOMA (2013)
- Fred C. Lunenburg, Organizational Culture-Performance Relationships: Views of Excellence and Theory Z , **NATIONAL FORUM OF EDUCATIONAL ADMINISTRATION AND SUPERVISION JOURNAL VOLUME 29**, (2011) , NUMBER 4
- Brajesh Parashar, Significance of Theory Z in Indian Scenario, **International Journal of Management and Social Sciences Research** , (2016). (IJMSSR) ISSN: 2319-4421, Volume 5