العوامل المؤثرة
فى
الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال فى قنوات التليفزيون المحلية
"دراسة ميدانية "

د. دينـــا يحـــيي

مدرس بقسم الإعلام

كلية التربية النوعية – جامعة عين شمس

يمثل القائم بالاتصال وحدة التحليل الأصغر فى الإجابة على الأسئلة الخاصة بمسئولية إنتاج الرسائل الإعلامية، ويعتبر أحد المفاهيم الخاصة بالعلاقات التنظيمية داخل المؤسسات الإعلامية، وهذا المفهوم يمتد ليشير الى كل من يعمل فى بناء أو تشكيل الرسالة الإعلامية مهما إختلفت الأدوار أو المواقع [١].

وقد اهتمت العديد من النظريات بتناول القائم بالإتصال باعتبار أحد العناصر الفاعلة فى العملية الاتصالية، مثل نظرية حارس البوابة التى اهتمت بابراز دور القائم بالاتصال فى حركة سير المعلومات من مصادرها الى المتلقي فى مرحلة أو أكثر بما يتسم بالسيطرة أو الضبط لهذه الحركة وناتجها النهائي الذى يتمثل فى محتوي الرسائل الإعلامية التى تنتقل الى المتلقي[٢]. وقد أعتبرت النظرية الإبداعية القائم بالإتصال مبدعاً بناءً على رؤيته الإبداعية والفكرية فى إعادة تشكيل المضمون المقدم، أما النظرية الوظيفية فقد أعتبرت دور القائم بالاتصال إحدي المتغيرات التابعة للسياق الاجتماعي من ناحية ولقدراته وإمكاناته الشخصية من ناحية أخري، كذلك تناولته العديد من النظ - التفسيرية بحيث لم تفصل فى كثير من الأحيان بين المصدر والقائم بالإتصال.

وفى هذا الإطار فقد تزايد الإهتمام بدراسة المتغيرات والعوامل المؤثرة فى فاعلية أداء القائم بالإتصال لدوره، وبرز هذا الإهتمام فى العديد من المداخل النظرية مثل:

١- **مدخل الضغوط المهنية:** والذى يهتم بالضغوط المختلفة المؤثرة على أدوار القائم بالإتصال، والتى اهتمت بتطبيقه العديد من الدراسات منها دراسة ماكويل Mc Qail,1994[٣] والتى أسفرت عن نموذجه الذي حدد فيه العوامل المؤثرة على القائم بالاتصال فى مجموعة من الضغوط السياسية والإجتماعية والمهنية من جانب ومجموعة أخرى من الضغوط المادية ذات البعد الإقتصادي.

٢- **مدخل الرضا الوظيفي:** وقد لقى مفهوم الرضا المهنى بشكل عام الإهتمام منذ مطلع القرن العشرين على يد الكثير من العلماء مثل (ثورنديك ١٩٠٣) و(كارن هورنى ١٩٣٧) و(سوليفان ١٩٥٠) و (فروم ١٩٦٤) و (مورس ١٩٦٥) والذى تحدد لديهم مفهوم الرضا بأنه شعور الفرد بالراحة النفسية بعد القيام بإشباع حاجاته وتحقيق أهدافه(٤).

ويشير بعض الباحثين الى مفهوم الرضا الوظيفي بأنه ذلك الشعور بالإكتمال والإنجاز النابع من العمل ذاته ويرتبط بتحقيقه أكثر من مصدر كإرتفاع الأداء فى العمل وجودته أو تعلم مهارات جديدة أو العمل ضمن فريق عمل(٥).

كذلك ترتكز بعض الدراسات على نموذج (روبنز ١٩٩١) فى تناول أهمية الرضا عن العمل وإهتمام القادة به والذى حددها فى ثلاثة محاور، أن مؤشر افتقاد الرضا عن العمل يدل عليه التغيب عن العمل واحتماليه تركه، أن رضا المرؤسين عن العمل يؤدي الى تحسين الصحة العام، أن الرضا عن العمل ينتقل الى حياة المرؤسين خارج العمل(٦).

وفى ظل المحددات التى ساقها العديد من الباحثين لتحديد مفهوم الرضا الوظيفي ومع بداية الإهتمام بالقائم بالإتصال من المنظور الإجتماعى، أولت الدراسات إهتماماً خاصاً بدراسة الرضا الوظيفي للقائم بالإتصال، ويري الباحثون أن الرضا الوظيفي هو المشاعر الإيجابية الفعالة تجاه العمل، وهو الموقف الذى يتبناه الفرد حيال عمله والذى يتكون كمحصلة للعديد من الإسهامات والاتجاهات والتجارب التى تحدد قيمه العمل، وتمثل بذلك إتجاها أو ميلاً يتحدد وفقاً لما يحققه العمل من إشباعات لحاجات الفرد ورغباته(٧).

وتعد نظرية فريدريك هيرزبرج ١٩٥٩ (٨) دافعاً للعديد من الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات الخاصة بالرضا الوظيفي لدي القائم بالاتصال فى وسائل الإعلام المختلفة، حيث قام هيرزبرج بتحديد مجموعتين من العوامل:

أ- **العوامل الدافعية Motivative Factors :** يطلق أحياناً عليها العوامل الذاتية وهى مجموعة من العوامل الضرورية لحدوث الرضا ألا أن نقصها لا

يؤدي الى حدوث عدم الرضا وتشمل تقدير أهمية العمل، ومدي تحمل المسئولية، والإنجاز فى العمل، والإبداع والترقي، وإحراز التقدم، ومدي الإتساق بين الاهتمام الشخصي وطبيعة العمل.

ب- العوامل الخارجية Hygiene Dissatisfies : ويطلق عليها أحيانا العوامل الوقائية وتشمل العوامل المرتبطة بمحيط العمل وبيئته مثل: سياسة المؤسسة وأسلوب الإدارة، العلاقات مع الرؤساء، العلاقات مع الزملاء، مزايا العمل، المرتب والعائد المادي، الإمكانات المتاحة للعمل، المركز الإجتماعى والأمن الوظيفي، بالإضافة الى بعض العوامل المتعلقة بالحياة الشخصية للفرد.

وتوافر هذه المجموعة من العوامل فى حد ذاتها لن يؤدي الى حدوث الرضا الوظيفي عن العمل ولكن نقصها يؤدي الى حدوث عدم الرضا عن العمل.

الدراسات السابقة :

تناولت بعض الدراسات الحديثة موضوع الرضا الوظيفي مثل دراسة Chatherine A.McCormick 2002 [٩] والتى تناولت فيها تأثير مجموعة من العوامل المتمثلة فى المرتب والرؤساء وفرص الترقي والعمل الجماعى وكذلك مدى الاتفاق مع فلسفة المؤسسة وفكرها فى الرضا الوظيفي وأوضحت بين نتائجها أن هناك ارتباطاً بين عامل الرضا عن الرؤساء وتحقق الرضا الوظيفي بشكل عام، كذلك تناولت دراسة Timothey A.Judge 2002 [١٠] تأثير الإتساق بين طبيعة العمل ومستوى الرضا المتحقق.

كما قامت دراسة Andrews,Charls G.2003 [١١] بمقارنة مستوى الرضا المتحقق لدى كل من العاملين بالوظائف الإدارية وغير الإدارية وأوضحت نتائجها وجود فروق ذات دلالة بينها، كما ناقشت تأثير بعض المتغيرات مثل الاختلافات العرقية والعمرية ومدة الخبرة وساعات التدريب.

كما أكدت نتائج دراسة Beam Randal A.2003 [١٢] تأثير التخصص الدراسي الإعلامى ودراسة الإتصال الجماهيري على إرتفاع مستوى الرضا

الوظيفي لدي القائمين بالإتصال، وتعد تلك المجموعة من الدراسات الحديثة إمتداداً واستكمالاً لمجموعة من الدراسات التى سبقتها فى نفس الإطار الموضوعى للرضا الوظيفي، ومن أهمها دراسة Shaver. HC., 1978 [١٣] حول العوامل التى حددها هيرزبرج وعلاقتها بتحقيق الرضا لدي خريجي كليات الأعلام وقد أيدت هذه الدراسة ما توصل إليه هيرزبرج من اختبار العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي للمبحوثين، كذلك أوضحت دراسة Tharp M.1991 [١٤] أهمية الرضا الوظيفي وتأثير بعض العوامل كالعائد المادي والعلاقة بالرؤساء وكذلك متغير العمر فى حركة تنقلات الصحفيين بين الجرائد المختلفة، وأوضحت دراسة Demers D.P. 1994 [١٥] أن العاملين بالمناصب الإدارية العليا بالصحف المختلفة هم الأكثر رضا من المحررين، كذلك فإنه كلما زادت ضخامة المؤسسة الصحفية يزداد قدر الاستقلال المتحقق الصحفي فى عمله ويزداد كذلك عائده المادي ومركزه الاجتماعي مما يزداد تبعا له مستوى الرضا المتحقق.

كما أوضحت دراسة أخرى لديمرز Demers 1995 [١٦] أن الأسلوب الإداراي الأكثر تعقيدا فى بعض الصحف لا يتعارض مع تحقيق مستوى مرتفع من الرضا إذا ما تحقق عامل الاستقلال وتحقيق الذات.

وقد أوضحت نتائج دراسة Renter1990 [١٧] حول العاملين فى مجال العلاقات العامة إرتفاع مستوى الرضا لدى العاملين بالمناصب الإدارية عنه لدي العاملين فى المجال الفنى وكذلك أوضحت أن متغير النوع لا يؤثر ألا بشأن عامل عبء العمل وضغط الوقت فقط، كذلك تناولت دراسة McAdams K.C. & Beasley M.H. 1993 [١٨] الرضا الوظيفي لدى الصحفيات المشتغلات بجريدة "واشنطن دى بي" وتأثير المضايقات التى يتعرضن لها فى عملهن من قبل الرجال، بالإضافة الى دراسة تأثير بعض المتغيرات مثل السن وسنوات الخبرة.

وقد احتلت المتغيرات الوسيطة أيضا مكانا واضحا فى دراسة Pokry wezy niski, & Crowley 1997 [١٩] التى تناولت مقارنة الرضا الوظيفي لدي العاملين بمجال الإعلان الصحفي وبينه لدى الصحفيين فى

المجالات الصحفية الأخرى بالجريدة والتى أوضحت تحقيق مستوى أعلى من الرضا لدى المجموعة الأولى، كما أوضحت الدراسة تأثير بعض المتغيرات مثل العمر وتولى المناصب الإدارية الى جانب تأثير عامل وضوح سياسة المنشأة على مستوى الرضا.

الدراسات العربية :

تناولت العديد من الدراسات العربية القائم بالإتصال بإعتباره أحد العناصر المكونة للعملية الاتصالية بهدف التعرف على مقوماته وتأهيله وتدريبه وكذلك محاولة رصد سماته العملية والديموجرافية والمشكلات التى يتعرض لها وآرائه بشأنها، وقد قامت تلك المجموعة من الدراسات بتناول القائم بالإتصال فى برامج تليفزيونية تم تحديدها من حيث الشكل كبرامج التحقيق التليفزيونى[٢٠] مثلا أو من حيث المضمون كدراسة القائم بالإتصال فى البرامج الدينية[٢١] كذلك تناولت الدراسات الخاصة بالصحافة القائم بالاتصال فى المجالات الموضوعية الصحفية المختلفة مثل دراسة القائم بالإتصال فى الصحافة الزراعية [٢٢] والصحافة الاقتصادية[٢٣] وصحافة الحوادث [٢٤]وصحافة الطفل، [٢٥] وتشير نتائج تلك الدراسات الى بعض العوامل والمحددات التى يمكن لها أن تقوم بدور مباشر أو غير مباشر فى تحقيق الرضا الوظيفي لدي القائم بالإتصال.

كذلك ناقشت مجموعة أخرى من الدراسات موضوع الرضا الوظيفي والمهنى من خلال تناول الممارسات الإعلامية للقائم بالاتصال وبهدف التعرف على العوامل المختلفة المؤثرة فى الرضا الوظيفي واختلاف تأثيراتها منها دراسة السيد بهنسي ١٩٩٩ [٢٦] والتى تناولت مقارنة تلك العوامل لدى القائمين بالاتصال فى وسائل الإعلام المصرية وكذلك تأثير بعض المتغيرات الوسيطة فى كل منها. وفى مجال الصحافة تناولت دراسة عواطف عبد الرحمن وليلي عبد المجيد ونجوى كامل ١٩٩٢ [٢٧] مدى رضا القائم بالاتصال فى كل من الصحف الحزبية والقومية عن عمله، كذلك قدمت دراسة مرفت مدكور٢٠٠٣ [٢٨] ضمن نتائجها أن الصحفيين راضون تماماً عن مهنه

الصحافة رغم الضغوط الواقعة على عاتقهم وأن هذا الرضا يزداد بزيادة سنوات الخبرة، بينما أوضحت دراسة أحمد حسين محمدين ٢٠٠٢[٢٩] أن القائمين بالإتصال فى مجال الصحافة البيئية غير راضين عن عملهم وكذلك أوضحت بعض معوقات الممارسة المهنية لديهم وهو ما تناولته دراسة سعيد السيد ١٩٨٩[٣٠] حول الضغوط المهنية والإدارية على القائم بالإتصال فى مجال الصحافة بشكل عام.

وناقشت أماني فهمي ١٩٩٦[٣١] فى دراستها حول الممارسات الإعلامية للعاملين فى أخبار التليفزيون تأثير بعض العوامل كالعلاقة بالرؤساء والزملاء والجمهور على اتجاهات العاملين نحو عملهم، كذلك أوضحت دراستها للقائم بالإتصال فى مجال السينما ١٩٩٨[٣٢] تأثير مجموعة من الخصائص الديموجرافية كمتغيرات وسيطة فى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي، كما تناولت نهله عساف ١٩٩٦ [٣٣] العوامل المؤثرة على أداء القائم بالإتصال فى الفيلم التسجيلي، وحول القنوات التليفزيونية الفضائية المصرية تناول عادل فهمى ٢٠٠٢ [٣٤] محددات الرضا الوظيفي لدى العاملين فيها.

وتناول بركات عبد العزيز ١٩٩٤[٣٥] في دراسته للعوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي لدي القائمين بالاتصال فى الإذاعة المصرية والتى أشارت الى أن أعلى نسبة للرضا المتحقق كانت ٦٦,٧%، وتناولت مجموعة من الدراسات القائم بالإتصال فى الإعلام المحلي، حيث أوضحت نتائج دراسة أسما حافظ ٢٠٠١ [٣٦] حول القائم بالإتصال فى الصحافة الأقليمية إرتفاع مستوى الرضا الوظيفي المتحقق رغم مواجهتهم للعديد من الضغوط التى تؤثر سلبيا على كفاءة الأداء المهنى.

وتناولت دراسة محمد سعد ابراهيم وحسن على محمد ١٩٩٩[٣٧] القائم بالإتصال فى الإعلام الأقليمي فى شمال الصعيد بهدف رصد الخصائص المهنية والإجتماعية والثقافية التى تحكم الأداء العملى له.

وقد أفادت الباحثة من الإطلاع على مجموعة من الدراسات التى تناولت القنوات التليفزيونية المحلية من حيث المضمون والجمهور مثل دراسة عدنان

حسن محمود ٢٠٠٣ [٣٨] حول دور القنوات الأقليمية فى معالجة قضايا التنمية فى مصر وذلك من خلال دراسة تحليل مضمون البرامج للقنوات الرابعة والسادسة والسابعة وكذلك دراسة ميدانية لجمهور القنوات الثلاث.

من الإطلاع على الدراسات السابقة يتضح ما يلي :

- القلة النسبية للبحوث والدراسات التى استهدفت القائم بالإتصال كأحد عناصر العملية الاتصالية مقارنة بتلك التى استهدفت بقية العناصر وبشكل خاص المضمون.
- الحداثة النسبية لتناول موضوع الرضا الوظيفي للقائم بالإتصال كموضوع مستقل فى الدراسات العربية والقلة النسبية لدراسته فى مجال الإذاعة والتليفزيون مقارنة بمجال الصحافة.
- ندرة الدراسات التى استهدفت القائم بالاتصال فى مجال الإعلام المحلي بشكل عام.
- رغم الاهتمام المتزايد بإنشاء القنوات المحلية التليفزيونية وعملها على مدي عشرين عاما تقريبا (إنشاء القناة الثالثة أول قناة محلية ١٩٨٥) ألا أنه لم تسع الدراسات الإعلامية الى تناول مقومات تلك القنوات وعناصرها وتقييمها عدا مجموعة قليلة من الدراسات التى اهتمت بتناول عنصري المضمون والجمهور فقط.
- لم تستهدف الدراسات العربية دراسة القائم بالاتصال فى قنوات التليفزيون المحلية كذلك عدم وجود ايه دراسات استهدفت الرضا الوظيفي له من خلال دراسة سماته وخصائصه ودوره وممارساته الإعلامية والوقوف على تأثير العوامل المختلفة فى تحقيق الرضا الوظيفي لديه وكذلك التعرف على مقومات أداءه الاتصالي كمحاولة لرفع كفاءة الدور الذى يقوم به وزيادة فعاليته فى إطار تطوير القنوات المحلية للقيام بمسئوليتها فى الإعلام المحلى.

تحديد المشكلة البحثية :

رغم الاهتمام بانتشار القنوات المحلية لتمثل الأقاليم المصرية المختلفة ألا أنها لم تخضع للتقييم العلمى والدراسة الكافية لعناصر العملية الإعلامية بها ألا من قبل مجموعة من الدراسات التى تناولتها من حيث المضمون والجمهور فقط، ونظرا لأهمية القائم بالاتصال كأحد العناصر الفاعلة فى العملية الإتصالية، وندرة الدراسات التى تناولته فى الإعلام المحلي بشكل عام. وعدم وجود أيه دراسات تستهدف دراسة دوره فى قنوات التليفزيون المحلية فى مصر بالرغم من أهمية دورها فى تحقيق التنمية الاجتماعية والثقافية لجمهورها ونظرا لأهمية تحقق الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال، وتأثيراته فى رفع مستوى الأداء الاتصالى له، وعدم تناول الدراسات الإعلامية للعوامل المؤثر فى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال فى تلك القنوات فإن مشكلة البحث تتمثل فى محاولة التعرف على العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي للقائمين بالإتصال فى القنوات المحلية بالتليفزيون المصري وهى القنوات (الثالثة/ الرابعة/ الخامسة/ السادسة/ السابعة/ الثامنة) ومدى رضائهم تجاه تلك العوامل المختلفة ، وتجاه كل عامل على حده ومدى وجود فروق دالة إحصائيا بين القائمين بالإتصال فى القنوات الست بشأن تلك العوامل.

كذلك تستهدف الدراسة التعرف على مدى وجود فروق دالة إحصائيا بشأن مجموعة من المتغيرات الوسيطة التى حددتها الدراسة فى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي مجتمعه أو كل عامل على حده، كما تسعي الدراسة الى التعرف على أهم المشكلات التى تعترض أداء القائم بالإتصال وتحد من كفاءته فى تلك القنوات وأهم الإقتراحات لعلاجها.

تساؤلات الدراسة :

تهدف الدارسة الى الإجابة على مجموعة من التساؤلات هى :

١- ما مدى رضاء القائمين بالاتصال فى القنوات المحلية الست عن مجموعة العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي؟

٢- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القائمين بالاتصال فى كل من القنوات المحلية بشأن العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي؟

٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القائمين بالاتصال فى القنوات المحلية بشأن تأثير المتغيرات الوسيطة فى العوامل المؤثرة فى الرضا لوظيفي مجتمعة أو كل عامل على حده؟

٤- ما أهم المشكلات التى تعوق الأداء الإعلامي للقائم بالاتصال فى القنوات المحلية وما اقتراحاته لعلاجها والتغلب عليها.

نوع ومنهج البحث :

ينتمى هذا البحث الى البحوث الوصفية التحليلية الذى يهدف الى محاولة التعرف على درجة الرضا الوظيفي المتحقق لدى القائمين بالاتصال فى القنوات المحلية بشأن العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي ومدي وجود فروق دالة إحصائيا بين القائمين فى القنوات المحلية المختلفة تجاه تلك المجموعة من العوامل سواء مجتمعة أو كل عامل على حده، وكذلك مدى وجود فروق دالة إحصائيا بين القائمين بالاتصال فى القنوات المحلية المختلفة بشأن تأثير بعض المتغيرات الوسيطة فى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي، وذلك بهدف المقارنة بين القائمين بالاتصال فى القنوات التليفزيونية المحلية الست باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة.

أداة جمع البيانات :

استخدمت الباحثة صحيفة استقصاء لجمع البيانات الخاصة بالرضا الوظيفي للقائمين بالإتصال فى القنوات المحلية تضمنت مقياساً للعوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي وقد حددتها الباحثة فى ثمانية عوامل يعبر عن كل منها مجموعة من العبارات وذلك باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي :

اختارت الباحثة مجموعة من العوامل لقياس مدي رضا القائمين بالاتصال تجاهها وتشمل:

أ- عوامل ذاتية (دافعة):

١-تقدير أهمية العمل الاعلامى التليفزيوني.

٢- مسئولية الإعلام المحلي ومدى الوعي بدوره.

ب- عوامل خارجية (وقائية):

١-مميزات العمل غير المادية. ٢- العلاقة بالرؤساء .

٣- العلاقة بالزملاء. ٤- المرتبات والعائد المادي.

٥- الامكانات المتاحة للعمل. ٦- العلاقة بالجمهور.

المتغيرات الوسيطة :

كما اختارت الباحثة مجموعة من المتغيرات الوسيطة لاختبار تأثيرها فى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي واختبار مدي وجود فروق دالة إحصائيا بشأن ذلك التأثير بين القائمين بالإتصال فى القنوات المحلية المختلفة وهى :

١- النوع. ٢- السن. ٣- الخبرة العملية.

٤- مجال العمل (معد / مقدم/ مخرج).

٥- طبيعة العمل (ممارسة إعلامية/ بجمع بين الممارسة والإدارة).

٦- التخصص الدراسي.

٧- نوع مضمون البرامج التى يشارك بالعمل فيها.

٨- الجمهور المستهدف.

مجتمع وعينه البحث :

يتمثل مجتمع البحث فى القائمين بالاتصال فى قنوات التليفزيون المحلية الست (الثالثة/ الرابعة/ الخامسة/ السادسة/ السابعة/ الثامنة) وذلك باختيار عينة عشوائية من القائمين بأعمال (الإعداد/ التقديم/ الإخراج) قوامها ١٨٠ مفردة بواقع ٣٠ مفردة من كل قناة بطريقة التوزيع المتساوى، وذلك نظراً لإختلاف عدد القائمين بالاتصال فى كل قناة من غيرها، وما يمكن أن ينتج عنه من القلة الملحوظة فى قناة عن غيرها مما قد يغير من دلالة المعاملات الإحصائية .

المعالجة الإحصائية:

قامت الباحثة باستخدام المعاملات الإحصائية التالية:

- المتوسطات الوزنية.
- تحليل التباين لاختبار وجود فروق معنوية (أقل فرق معنوى LSD)
- اختبار ت T test لإيجاد الفرق بين متوسطين .

وصف العينة :

١ـ النـوع (ذكور/ إناث) :

النـــــــوع	ك	%
١- ذكـــــور	١٠٦	٥٨,٩
٢-إنـــــاث	٧٤	٤١,١
الإجمالـــى	١٨٠	١٠٠

٢- العمـــــر:

فئـــات العمـــر	ك	%
٢٢-٣٥	١٠٤	٥٧,٨
٣٥-٥٠	٧٠	٣٨,٩
٥٠ فأكثر	٦	٣,٣
الإجمالـــى	١٨٠	١٠٠

٣- مجال العمل:

مجال العمل	ك	%
معد	٥٤	٣٠,٠٠
مقدم	٥٢	٢٨,٩
مخرج	٥٨	٣٢,٢
يقوم بأكثر من عمل	١٦	٨,٩
الإجمالي	١٨٠	١٠٠

٤- طبيعة الدور الذى يقوم به فى عمله:

طبيعة العمل	ك	%
١- ممارسة إعلامية فقط	١٣٢	٧٣,٣
٢-جمع بين الممارسة الإعلامية والإدارة	٤٨	٢٦,٧
الإجمالي	١٨٠	١٠٠

٥- سنوات الخبرة فى مجال الأعلام التليفزيوني الداخلي:

سنوات الخبرة	ك	%
أقل من ٥ سنوات	٢١	١١,٧
٥- ١٠	٦٧	٣٧,٢
١٠- ١٥	٧٥	٤١,٧
١٥- ٢٠	١٧	٩,٤
الإجمالي	١٨٠	١٠٠

٦- التخصص الدراسي :

التخصص الدراسي	ك	%
إعلامى	٨٠	٤٤,٤
تخصصات أخرى	١٠٠	٥٥,٥
الإجمالي	١٨٠	١٠٠

٧- نوع مضمون البرامج التى يشارك فيها :

نـــوع المضمون	ك	%
١- سياســـي	١٨	١٠,٠٠
٢- ثقافـــي	٢٩	١٦,١
٣- اقتصـــادي	٥	٢,٨
٤- دينـــي	٨	٤,٤
٥- اجتماعـــى	٣٥	١٩,٢٥
٦- صحـــي	١٠	٥,٦
٧ – أكثر من نوع	٧٥	٤١,٧
الإجمالـــى	١٨٠	١٠٠

٨- الجمهور المستهدف :

النـــــــوع	ك	%
جمهور عـــام	١٥٤	٨٥,٦
فئـــــات	٢٦	١٤,٤
الإجمالـــى	١٨٠	١٠٠

اختبار الصدق :

١- قامت الباحثة بعرض استمارة الاستقصاء الميدانية على عدد من الأساتذة المتخصصين، وقامت بعمل التعديلات اللازمة تبعا لملاحظاتهم وتوجيهاتهم .

٢- أجرت الباحثة اختبار الإتساق الداخلي لتحقيق صدق المقياس وقد أوضحت نتائجه أن قيم معاملات الارتباط بين بنود المقياس جميعها مرتفعة وعالية الدلالة مما يشير الى صدق المقياس.

اختبار الثبات :

١- قامت الباحثة بإعادة تطبيق ٣٠ استمارة بواقع ٥ استمارات لكل قناة محلية، وقامت بحساب الثبات الذي تراوحت نسبته بين ٩٢% و٩٧%.

٢- تم حساب الثبات بكل من طريقتى الفا كرونباخ والتجزئة النصفية بعد تصحيح الطول بمعادلة سبيرمان – بروان وبلغ معامل الثبات للمقياس ككل بطريقة الفا كرونباخ ٠,٩٤ بطريقة التجزئة النصفية ٠,٩٦ وهما قيم مرتفعة تدل على وضوح المقياس وصلاحية تطبيقه.

نتائج الدراسة الميدانية

فيما يلي تستعرض الباحثة أهم النتائج التى أسفرت عنها الدراسة الميدانية لعينة الدراسة من القائمين بالإتصال فى القنوات التليفزيونية المحلية الست (الثالثة/ الرابعة/ الخامسة / السادسة / السابعة / الثامنة) والتى تجيب عن تساؤلات الدراسة:

أولاً : العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي للقائمين بالإتصال فى القنوات التليفزيونية المحلية:

استخدمت الباحثة :

١- المتوسطات الوزنية للتعبير عن العوامل المختلفة ولإمكان الوقوف على ترتيبها تصاعدياً من حيث مستوي الرضا عنها بين القائمين بالإتصال فى القنوات المحلية المختلفة.

٢- تحليل التباين لإختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القائمين بالإتصال فى القنوات التليفزيونية المحلية المختلفة بشأن العوامل المؤثرة فى تحقيق الرضا الرظيفي.

جدول (١)

العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال فى القنوات التليفزيونية المحلية

القنوات / متوسط العامل	الثالثة	الرابعة	الخامسة	السادسة	السابعة	الثامنة	الإجمالى	الترتيب
١.أهمية العمل الاعلامى التليفزيونى	٣٤,٥٠	٣١,٢٧	٢٧,٥٣	٣١,٦٠	٣٢,٦٢	٢٧,٩٧	٣٠,٩١	١
٢.مسئولية الاعلام المحلي والتوعى به	٢٩,٥٧	٢٧,٠٣	٢٤,٨٧	٢٧,٩٠	٢٦,٨٧	٢٤,٨٠	٢٦,٨٤	٤
لجملى لعوامل ذاتية(دافعية)	٣٢,٠٣	٢٩,١٥	٢٦,٢٠	٢٩,٧٥	٢٩,٧٥	٢٦,٣٨	٢٨,٨٧	
٣. مميزات العمل(غ مادية)	٢٩,٥٣	٢٨,٥٣	٢٨,٣٧	٢٩,٧٣	٢٩,٤٣	٢٨,٠٠	٢٨,٩٣	٢
٤-.العلاقة بالرؤساء	٢٧,٦٠	٢٧,٠٧	٢٧,٢٠	٢٧,٩٧	٣٠,٧٣	٢٧,٢٧	٢٧,٩٧	٣
٥.العلاقة بالزملاء	٢٥,٧٠	٢٥,١٣	٢٣,٩٣	٢٥,٩٣	٢٤,٤٠	٢٣,٠٠	٢٤,٦٨	٥
٦.الامكانات المتاحة للعمل	٢٢,٠٣	٢٠,٠٠	١٨,٢٣	٢٠,٥٤	١٩,٢٣	١٥,٦٣	١٩,٢٨	٨
٧.العائد المادي	٢٤,٥٧	٢٢,٣٠	٢٢,٠٠	٢٤,٩٠	٢١,٣٧	١٩,٠٧	٢٢,٣٧	٧
٨.العلاقة بالجمهور	٢٥,٥٠	٢٥,١٠	٢٣,٠٠	٢٢,٩٣	٢٣,٧٠	٢١,٥٠	٢٣,٦٢	٦
لجملى لعوامل لخارجية(وقائية)	٢٥,٨٢	٢٤,٦٩	٢٣,٧٩	٢٥,٣٣	٢٤,٨١	٢٢,٤١	٢٤,٤٨	
لجملى لعوامل لمؤثرة فى لرضا لوظيفى	٢٧,٣٨	٢٥,٨٠	٢٤,٣٩	٢٦,٤٤	٢٥,٩٨	٢٣,٤٠	٢٥,٥٧	

من جدول (١) يتضح ما يلي :

- بلغ متوسط الرضا العام بين القائمين بالاتصال بالقنوات المحلية بشأن إجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي ٢٥,٥٧ وهو ما يمكن أن يعبر عن مستوى متوسط من الرضا وهو ما يدفع الى محاولة التعرف على أكثر العوامل تحقيقا للرضا وتدعيمها ومحاولة إثرائها، وكذلك التعرف على العوامل التى تسبب انخفاض مستوى الرضا ومحاولة تنميتها وعلاج أوجه القصور فيها لتحقيق مستوى أعلى من الرضا.
- بلغ متوسط الرضا لدى القائمين بالإتصال عن العوامل الذاتية (الدافعة) (٢٨,٨٧) وهو بذلك يفوق متوسط الرضا عن العوامل الخارجية(الوقائية) والتى بلغ متوسطها (٢٤,٤٨).

- وبالرغم مما قد تشير اليه تلك النتيجة وفقا لنظرية هيرزبرج من أن الرضا المتحقق لدي القائمين بالإتصال فى القنوات المحلية يفوق عدم الرضا لديهم، حيث يري هيرزبرج أن العوامل الذاتية تسهم فى تحقيق الرضا بينما تسهم العوامل الخارجية فى تحقيق عدم الرضا، ألا أن العديد من الدراسات قد أوضحت أن العوامل الذاتية والخارجية تسهمان معا فى التأثير على اتجاه العاملين تجاه العمل ويكون مستوى الرضا الناتج هو نتيجة التأثيرات المتداخلة لهذين النوعيين من العوامل، وعلى ذلك فقد يتحقق لدي العاملين مستوى معين من الرضا الوظيفي ألا أنه قد لا نتساوى لديهم تأثيرات العوامل المختلفة[٣٩].

- يعكس ترتيب العوامل المختلفة المؤثرة فى الرضا الوظيفي لدي القائمين بالإتصال فى القنوات التليفزيونية المحلية تفاوتا فى فاعلية تأثير العوامل المختلفة على تحقيق مستوى الرضا لدي الأفراد، كذلك يعكس اختلاف القائمين بالاتصال فى درجة الرضا لديهم عن العوامل المختلفة، وهو ما يدعم فكرة أن الرضا المتحقق هو محصلة الاشباعات المتحققة لمجموعة من الحاجات، وقد اهتمت دراسات عديدة ببحث العوامل المؤثرة فى تحقيق مدى الإشباع لحاجات الأفراد وطموحاتهم، والتعرف من خلال ذلك على كيفية التوصل الى رفع مستوى الرضا الوظيفي لدي العاملين.

- حقق عامل " **أهمية العمل الإعلامى التليفزيونى**" أعلى متوسط رضا لدى القائمين بالإتصال فى القنوات المحلية حيث بلغ ٣٠,٩١ وتشير هذه النتيجة لما يحققه العمل الأعلامى التليفزيوني بشكل عام من إشباعات لمجموعة من الحاجات والطموحات لدى القائم بالاتصال بغض النظر عن طبيعة القناة التليفزيونية التى يعمل بها ونطاق خدمتها الإعلامية.

- وتأتى هذه النتيجة متفقة مع نتائج بعض الدراسات منها دراسة اسما حافظ [٤٠] حول القائم بالاتصال فى الصحافة المحلية والتى أشارت نتائجها الى ارتفاع درجة الرضا لدي القائم بالإتصال بالرغم من

ظروف العمل المتردية رغبة فى العمل الصحفي فى حين تختلف تلك النتيجة مع نتائج دراسات أخرى منها دراسة أحمد حسين محمدين حول الممارسة المهنية للقائم بالاتصال فى مجال الصحافة البيئية [٤١] والتى أظهرت أن ٥٤,٢% من عينة الدراسة غير راضين عن عملهم وأن الإشباع المتحقق من ممارسة العمل الصحفي بشكل عام لم يستطع تحقيق درجة عالية من الرضا عن العمل فى مجال الصحافة البيئية.

- ولعل هذا الاختلاف فى النتائج يضع تفسيرا لتأخر عامل " **أهمية العمل الإعلامى التليفزيوني**" فى كل من القناتين الخامسة والثامنة ليأتى فى الترتيب الثانى بفارق بسيط.

- جاء عامل " **مميزات العمل غير المادية** " فى الترتيب الثانى حيث بلغ متوسط رضا القائمين بالاتصال فى القنوات المحلية ٢٨,٩٣ وتدعم هذه النتيجة فكرة تحقيق الاشباعات المعنوية والأدبية والاجتماعية وما يرتبط بها من تحقيق مستوى أعلى من الرضا وهو ما أيدته نتاج دراسة Renter and Dissland,1990 [٤٢] حيث أظهرت وجود علاقة ارتباط بين تحقيق مستوى أعلى من الرضا الوظيفي لدي العاملين فى مجال العلاقات العامة بمعنوية العمل وتحقيق الاشباعات الأدبية والإجتماعية بدرجة أكثر من مميزاته المادية.

- كذلك اتفقت هذه النتيجة مع ما أظهرته دراسة السيد بهنسي ١٩٩٩ [٤٣] حول القائم بالاتصال فى وسائل الإعلام المصرية حيث أحتل عامل (مزايا العمل خلاف المرتب) الترتيب الثانى من حيث الأهمية النسبية بين العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي لإجمالى القائمين بالإتصال كذلك احتل نفس الترتيب لدي القائمين بالاتصال فى التليفزيون. وقد ناقشت العديد من الدراسات بعض المميزات التى اشتمل عليها هذا العامل مثل تحقيق الذات وتميز الوضع الإجتماعى والاستقرار المكانى وإتاحة الفرصة لتحقيق أهداف معينة.. مثل دراسة بركات عبد العزيز ١٩٩٤ [٤٤] التى أوضحت نتائجها أن تلك العوامل هى أبرز العو

المؤثرة فى الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال فى الإذاعة المصرية، كذلك أثبتت دراسة ديمرز ١٩٩٤[٤٥] صحة الفرض الخاص بوجود علاقة ارتباط بين تحقيق الذات ومستوى الرضا لدى الصحفيين.

- يأتى عامل " **العلاقة بالرؤساء** " فى الترتيب الثالث حيث بلغ متوسط رضا القائمين بالاتصال تجاهه ٢٧,٩٧

- وقد أوضحت دراسات عديدة الأهمية المتزايدة لهذا العامل كمؤثر فى الرضا الوظيفي منها دراسة Tharp M., 1991 [٤٦] التى أوضحت نتائجها أن العلاقة برؤساء العمل عامل رئيسي فى تحقيق درجة أعلى من الرضا الوظيفي لدي العاملين كذلك أشارت دراسة Solomon 1999 [٤٧] أن التعليقات والإشارات التى تحمل معانى إيجابية من الرؤساء تجاه العمل والعاملين تفوق العوامل المادية فى تحقيق درجة أعلى من الرضا، وأوضحت دراسة Chatherien 2000 [٤٨] وجود علاقة ارتباط بين مستوى الرضا عن رؤساء العمل والرغبة فى ترك العمل الى غيره الذى ارتبط بدوره بالمستوى العام للرضا المتحقق.

- وتناولت دراسة سحر وهبي ١٩٩٦[٤٩] القيادات الصحفية للتوصل الى العوامل المؤدية الى زيادة الفاعلية والإنجاز كإحدى ملامح الممارسة الإعلامية للقائم بالاتصال فى الصحافة المصرية، كذلك أوضحت العديد من الدراسات التى تناولت الضغوط التى يتعرض لها العاملون فى مجالات مختلفة وأسبابها[٥٠] أنه من أهم تلك الضغوط ممارسات الرؤساء فى العمل وما لهذه الممارسات من انعكاسات بالغة الأثر على العاملين بما يملكه الرؤساء من صلاحيات عديدة وسلطة الثواب والعقاب.

- جاء عامل " **مسئولية الإعلام المحلي والوعي بدوره** " فى الترتيب الرابع حيث بلغ متوسط رضا القائمين بالاتصال تجاه ٢٦,٨٤٠٠ وتشير هذه النتيجة الى مستوى رضا متوسط تجاهه هذا العامل الذي يؤثر فى مستوى الرضا العام.

- وترجع هذه النتيجة الى العديد من الأسباب التى تتعلق بشكل أساسي بعدم وضوح الرؤية الإعلامية الخاصة بقنوات التليفزيونية المحلية وذلك بالرغم من كون التليفزيون المحلي هو الوسيلة القادرة على أن تعمق فى وجدان الجماهير الإحساس بالمشاركة فى صنع حاضرها ومستقبلها وبالرغم من قدراته فى مجال إحياء التراث الشعبي والبيني وإحياء القيم التنموية من هذا التراث وتدعيمها بشكل معاصر يعتبر أحد آليات التنمية المحلية(٥١).

- ويقع على عاتق التليفزيون المحلي مسئولية الاهتمام بعرض المشكلات والحلول الخاصة بعوائق التنمية فى المجتمع المحلي بشرط أن يكون القائم بالاتصال فى وسائل الإعلام المحلية على درجة من الوعى والثقافة بل والشجاعة (٥٢).

- وقد أوضحت بعض الدراسات الخاصة بدور القنوات التليفزيونية المحلية بعض النتائج السلبية مؤداها أن تلك القنوات لم تنجح فى خلق كيان مستقل لها بما يجعلها بديلة عن القنوات المركزية(٥٣).

- وربما يرجع ذلك الى العديد من الأسباب التى أدت الى خروج التليفزيون المحلي عن خاصية المحلية واعتبار القنوات المحلية امتداداً أو إستكمالاً لسلسلة من القنوات المركزية الأولى والثانية وهذا فى ذاته يؤثر سلباً على العاملين فى القنوات المحلية كما يؤثر على طبيعة وشخصية وخصوصية القناة المحلية.

- كذلك فإن وصول إرسال القنوات المحلية الى القاهرة يعتبر فى حد ذاته خروجاً على طبيعتها كما يسبب الدخول فى منافسة غير مرغوبة بين القنوات المحلية والقناتين المركزيتين مما ينتج عنه بعد مقدمي البرامج تنمية المجتمع المحلي بصفة خاصة والبحث المستمر عن ما هو عام لا ما هو خاص بالمجتمع المحلي(٥٤) وهو ما يسبب فى إجماله انخفاض مستوى الرضا لدي القائم بالإتصال عن الدور المحلى لعمله وتطلع النسبة الغالبة للإنتقال الى القنوات المركزية (٦٤.٥%).

- وهى نفس النتيجة التى أشارت اليها دراسة شاهيناز بسيونى[٥٥] حيث أوضحت نتائجها أن عددا لا يستهان به من العاملين فى الإذاعات المحلية أما أنه يحاول الانتقال الى وسائل الإعلام المركزية بالقاهرة أو أنه انتقل بالفعل حيث بلغت نسبة الاتجاه السلبي تجاه الرغبة فى العمل بالإذاعات المحلية ٦٢,٢ %.
- ويمكن أن يضاف الى أسباب انخفاض مستوى الرضا عن مجال الإعلام المحلي لدي القائمين بالإتصال ظروف بيئة العمل ومعوقاته والتى ذكرها المبحوثون فى الإجابة على التساؤل الخاص بمشكلات ومعوقات العمل (كما سيرد تفصيلا).
- يأتي عامل " العلاقة بالزملاء " فى الترتيب الخامس حيث بلغ متوسط رضا القائمين بالاتصال تجاهه ٢٤,٦٨ وهى قيمة تعكس مستوى منخفض الى حد ما من الرضا ويختلف الرأى بين الباحثين حول اعتبار هذا العامل من العوامل الذاتية (الدافعة) أم من العوامل الخارجية (الوقائية)، ففي حين يعتبره هيرزبرج فى نظريته الشهيره إحدى العوامل الخارجية فإن شيفر Shaver 1978[٥٦] يشير اليه باعتباره أحد العوامل الذاتية، وربما يرجع هذا الاختلاف الى النمط الذى ينتمى اليه مجال العمل ومدى تأثير العلاقات بين أفراده على نجاحه وكفاءته وطبيعة الأداء وما إذا كان العمل يؤدي بشكل جماعى أم فردي.. والعمل الإعلامى بشكل عام والتليفزيوني بشكل خاص يتأثر بالعلاقات بين الأفراد حيث تلعب روح الجماعة والعمل كفريق دوراً بالغ الأهمية فى تحديد مدى كفاءته ونجاحه ، وعلى ذلك فإن عامل العلاقة بالزملاء يعد من العوامل الهامة المؤثرة فى الرضا لدي القائمين بالاتصال.

ويتفق الباحثون على أن علاقات العمل تضع بصماتها على القائم بالاتصال حيث يرتبط مع زملائه فى علاقات تفاعل تخلق بعداً اجتماعياً، وتترسم من هذه العلاقات جماعة أوليه Pure Group بالنسبة للقائم بالاتصال، وبالتالى نجدهم يتوحدون مع بعضهم داخل المجموعة ويتعاملون مع العالم الخارجي من خلال إحساسهم الذاتى داخل الجماعة وانتمائه للجماعة يجعله

يطور نفسه ويتعلم (عملية التنشئة داخل الجماعة)، وتقوم علاقات العمل بجانب إكساب القائم بالاتصال المعايير المهنية وعملية التنشئة، تقوم أيضا بمساعدته على تجاوز صعوبات المهنة ومخاطرها وتحقيق رضائه عن المهنة وسعادته بالانتماء اليها وهو ما يسمي بالرضا الوظيفي والذي يؤثر بالتالي فى الدافعية والإنجاز[٥٧].

وقد دعمت نتائج دراسة Chatherien 2000 [٥٨] المفهوم السابق حيث أوضحت أن مستوى الرضا عن العمل الجماعى والعلاقة بالزملاء فيه من المحددات الرئيسية لمستوى الرضا العام عن العمل، كذلك ناقشت دراسة أمانى فهمى[٥٩] تأثير ممارسات العاملين فى أخبار التليفزيون على اتجاهاتهم نحو العمل متناوله العلاقة بالزملاء وأوضحت النتائج أنه كلما قويت العلاقة بالزملاء كلما مالت اتجاهات القائمين بالاتصال الى الايجابية نحو العمل بنسبة ٩١,٣% وبلغت شدة العلاقة بين المتغيرين ٠,٦٤ حسب معامل بيرسون، ٠,٧٩وحسب معامل التوافق.

وتظهر أهمية علاقات العمل فى أن وظيفة القائم بالاتصال فى ذاتها وظيفة تنافسية بطبيعتها سواء داخل المؤسسة الإعلامية الواحدة أو فى إطار المؤسسات الإعلامية ككل يستهدف كل فرد السباق للوصول الى أكبر حجم من جمهور المتلقين واكتساب ثقته سواء كان ذلك لأسباب اقتصادية أو لأسباب فكرية وعقائدية[٦٠] وهو ما أوضحته نتائج الدراسة كسبب لانخفاض مستوى الرضا لدي القائمين بالاتصال فى القنوات المحلية عن عامل العلاقة بالزملاء حيث أنه بالرغم من انتماء القائمين بالاتصال فى القناة المحلية الواحدة الى نفس الإقليم الجغرافي والمجتمع المحلى ألا أن محاوله تحقيق درجة أكبر من الجماهيرية قد يؤثر سلبيا على العلاقة بين زملاء العمل، وهو ما أشارت إليه نسبة كبيرة من عينة الدراسة بلغت ٦٨,٤%.

- جاء عامل " العلاقة بالجمهور" فى الترتيب السادس حيث بلغ متوسط رضا القائمين بالاتصال فى القنوات المحلية ٢٣,٦٢ وهو يعكس مستوى رضا منخفض تجاه هذا العامل.

وقد أوضحت نتائج العديد من الدراسات تأثير هذا العامل على مستوى الرضا عن العمل حيث أشارت نتائج دراسة القائم بالإتصال فى الإذاعة المصرية[٦١] الى أن جماهيرية الوسيلة وتحقيقها لمستوى مرتفع من المصداقية لدى جمهورها هو عامل مؤثر فى زيادة الدافعية لدي القائم بالاتصال وزيادة شعوره بالرضا عن العمل، كذلك أوضحت نتائج دراسة القائم بالإتصال فى مجال الصحافة البيئية[٦٢] أن المشكلات الخاصة بالعلاقة بالجمهور كانت أهم الأسباب لعدم تحقيق الرضا الوظيفي لدي الأفراد عينة الدراسة.

وفى دراسة الرضا المهنى لدى القائم بالإتصال فى الصحافة المصرية[٦٣] جاءت نسبة الرضا الكلي عن العمل مرتفعة بزيادة نسبة الصحفيين الذين يرون أن صورة الصحفية جيدة لدي قراءها، وبالرغم من عدم وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين علاقة القائم بالاتصال بالجمهور لدى العاملين بالأخبار ألا أن نتائج التكرارت البسيطة فى هذه الدراسة[٦٤] أشارت الى أن كلما زادت العلاقة بين القائم بالاتصال والجمهور كلما سبب ذلك تأثيراً إيجابياً على عمله، بالإضافة الى ما أوضحته نتائج بعض الدراسات[٦٥] من أن هناك إغفالاً واضحاً لما ينبغي أن يكون عليه القائم بالإتصال من تفهم لخصائص الجمهور وضرورة معرفته بدقة ووضوح حتى يمكن أن تقوم الرسالة الإعلامية بتحقيق الإستجابة لإحتياجات الجمهور ورغباته وتحقيق الإشباعات المرغوبة، وما ينبغي القيام به من وجوب الحرص على قياس رأي الجمهور وردود أفعاله من خلال استطلاعات الرأي وغيرها على أساس أهمية المشاركة الإتصالية للجمهور ودوره المؤثر فى تحديد أولويات الإهتمام بالمواد التى تستحق الطرح والمعالجة.

وقد أشارت نتائج دراسة عدنان حسن محمود ٢٠٠٣ [٦٦]حول دور قنوات التليفزيون المحلية فى معالجة قضايا التنمية الاجتماعية فى مصر من خلال دراسة المضمون والجمهور الي عدم المعرفة المتعمقة والدقيقة من قبل القائم بالاتصال لطبيعة الجمهور الذي يستهدفه البرنامج ولكن المعرفة الملحوظة والوحيدة التى أوضحت النتائج أن القائم بالإتصال يتمتع بها كانت فى تلك البرامج التى تستهدف الجمهور العام، كذلك دلت نتائج تحليل المضمون

على غياب كلي للتخطيط المسبق من قبل إدارات القنوات عينة الدراسة للجمهور المحدد والمستهدف كذلك فقد أوضحت نفس الدراسة بعض أسباب عدم الاستفادة المتحققة من مشاهدة القنوات المحلية والتى عكستها نتائج دراسة الجمهور وتلخصت فى ضعف مستوى البرامج والمواد التليفزيونية وتكرار الأفكار وعدم الاختيار الجيد للموضوعات وتدعم نتائج الدراسة السابقة ما أوضحته نتائج دراسة تناولت قنوات التليفزيون المحلية ودورها فى التعريف بالقضايا المحلية[٦٧] من عدم وجود علاقة إرتباط بين التعرض للقنوات المحلية وزيادة المعرفة بالقضايا المحلية وكذلك عدم وجود علاقة بين التعرض للقنوات المحلية وزيادة المعرفة بالقضايا القومية.

وتأكيداً لنتائج ما سبق من الدراسات جاءت رؤية بعض الإعلاميين فى محاولة لتحليل نقاط القصور الخاصة بالجمهور فى القنوات المحلية[٦٨] حيث رصدت بعض العوامل منها حرص المخططين لبرامج القنوات المحلية على تقديم برامج يفترض فيها انها تجذب الجماهير خارج المجتمع المحلي وبصفة خاصة القاهرة والدخول فى منافسة غير مرغوبة بين القنوات المحلية والقناتين المركزيتين وزيادة عوامل التشتت لدى المشاهدين بين المركزية والمحلية.

- عكست النتائج عدم رضا القائمين بالاتصال عن " **العائد المادي** " حيث جاء هذا العامل فى ترتيب متأخر بين مجموعة العوامل ولم يتعد متوسط رضا القائمين بالاتصال تجاهه ٢٢,٣٧ وهو ما يعبر عن مستوى منخفض من الرضا.

وقد ناقشت معظم الدراسات التى تناولت موضوع الرضا الوظيفي عامل المرتب او العائد المادي كعامل أساسي لتحقيق الرضا لدي العاملين حيث أوضحت نتائج دراسة السيد بهنسي ١٩٩٩[٦٩] أن عامل المرتب يأتى فى الترتيب الأول من حيث الأهمية النسبية للعوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال فى وسائل الإعلام المصرية وذلك بشكل اجمالى وفى كل وسيلة على حده مما يشير الى أهمية وأولوية هذا العامل فى التأثير فى الرضا

الوظيفي حيث يمتد دور الدخل ليعطى الشعور بالأمان ، وكرمز للمكانة الإجتماعية وتقدير المنظمة وقد يعتبره البعض رمزا للنجاح والتميز.

وتأتى نتائج دراسة Demerrs 1994 (٧٠) متفقة مع تلك النتيجة حيث أوضحت أن الراتب والمركز الاجتماعي يؤديان الى زيادة الرضا الوظيفي، كذلك أوضحت دراسة أمانى فهمى ١٩٩٨ (٧١) حول العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي للقائمين بالإتصال فى السينما المصرية أن هناك علاقة ارتباط ذات دلالة بين الدخل ومستوى الرضا الوظيفي وان قيمة معامل التوافق ٠,٥٦ وهو أعلى قيمة للإرتباط بين مجموعة العوامل التى طرحتها الدراسة كمؤثرات فى الرضا الوظيفي.

- يتضح من النتائج أن عامل " **الامكانات المتاحة للعمل**" يأتى فى آخر ترتيب العوامل بمتوسط لم يتعد (١٩,٢٨) وهى قيمة تعكس عدم رضا القائمين بالاتصال فى القنوات المحلية عن إمكانات عملهم، وتعكس هذه النتيجة ما تعانيه تلك القنوات من قصور إمكاناتها بما فى ذلك النقص الشديد فى التقنيات الحديثة بأشكالها المختلفة وما ينتج عن ذلك من تأثيرات سلبية على كفاءة الأداء والإنجاز فى العمل وهو ما يتصل إتصالاً وثيقاً بتحقيق الرضا لدي القائم بالاتصال عن عمله.

- وقد أوضحت نتائج بعض الدراسات بعض ملامح نقص الامكانات المتاحة للعمل كما فى دراسة أسما حافظ ٢٠٠١ (٧٢) للقائم بالاتصال فى الصحافة المحلية والتى كشفت فيها رؤية المبحوثين عن إدراكهم لأهمية التأثيرات المختلفة لثورة الاتصالات والمعلومات، كذلك رأت الباحثة ضرورة تطوير الامكانات الفنية للصحف المحلية حيث يتوقف على ذلك قدره القائمين بالاتصال بها على الأداء كذلك أشارت النتائج الى عدم وجود مراكز المعلومات الصحفية بالصحف المحلية مما يؤثر على كفاءة أداء القائم بالاتصال.

- وقد أوضحت نتائج دراسة هذا العامل فى القنوات التليفزيونية المحلية عدم وجود حيز معقول أمام القائم بالاتصال لإعداد برنامج متكامل يمكن معه

معالجة القضايا التنموية بصورة متعمقة واستخدام أشكال عرض تتسم بالدقة والموضوعية والتحليل كالتحقيق التليفزيوني، كذلك أوضحت نتائج دراسة الجمهور أشارة نسبة كبيرة من جمهور القنوات المحلية عينة الدراسة الى وجوب تطوير التكنولوجيا المستخدمة وكذلك تطوير البرامج بما يضمن توافر عوامل جذب ومنافسة فى القنوات المحلية للقنوات المركزية تقنيا وكذلك اقترح الجمهور استخدام التحقيقات التليفزيونية المتعمقة والجيدة فى مستواها التقنى لتناول قضايا المجتمع والمشاركة فى حلها(٧٣).

- ويضاف الى النتائج السابقة والدالة على قصور الإمكانات اعتماد القنوات المحلية على مواد من إنتاج القناتين الأولى والثانية وليس من إنتاجها مما يقلل ويحد من فرص الإبداع لدي المبدعين المحليين، ومما يؤدي الى تشابه الإرسال بين القنوات المحلية مع بعضها البعض وهو ما يؤدي بدوره الى فقدان طبيعتها الخاصة(٧٤).

- ولذا فإن ما يتطلب الدراسة هو تأثير وسائل الإعلام المركزية على القائم بالاتصال فى الوسائل المحلية حيث تتجه الأخيرة الى المحاكاه والتقليد لأفكار ومحتوى الوسائل المركزية وعلى سبيل المثال فإن الكثير من برامج التليفزيون المحلي تحاكي برامج مثيله وتقتدي بها، ويحاول الكثير من المذيعين ومقدمي البرامج فيها تقليد أو محاكاه المذيعين ومقدمي البرامج فى قنوات التليفزيون المركزية وكما أن كثيراً من الصحف المحلية تعتمد فى نشر الأخبار الخارجية والبرقيات على ما تنشره الصحف المركزية بتأثير الإمكانيات المحددة للصحف والوسائل المحلية(٧٥).

- وبناءً على ما سبق فإنه يمكن القول بأن تحقيق قنوات التليفزيون المحلية لأهدافها ودورها الإعلامي فى تلبية الاحتياجات الإعلامية والثقافية للمجتمع المحلي وفى نفس الوقت إيجاد العلاقات المتوازنة بين المجتمع المحلي والمجتمع الكبير لتحقيق التجانس والتلاحم يكمن فى وضع سياسة

تنظر بعمق للمجتمع المحلي وترصد خصائصه ومتغيراته وثقافته ومشكلاته وقضاياه بهدف الوصول الى نمط خاص من الأعلام التليفزيوني يحمل هوية تلك المجتمعات ويعبر عنها ويمثلها تمثيلا صادقاً وهو ما يتطلب قدراً وفيراً من الامكانات الفكرية والعلمية والمهنية والتقنية والتى يتحقق معها أرقي مراحل التطوير فى مجال الممارسة الإعلامية وفنونها الخاصة بما يتسق مع هوية تلك المجتمعات وطبيعتها والبعد عن الأنماط السائدة من الممارسات الإعلامية فى القنوات المركزية.

ثانياً : مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بشأن إجمالي العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي لدي القائمين بالاتصال فى القنوات المحلية :

قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين لإختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية للأتى:

أ- إجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي لدي القائمين بالاتصال فى القنوات المحلية الست.

ب- إجمالى العوامل الذاتية (الدافعة).

ج- إجمالى العوامل الخارجية والوقائية. د- كل عامل على حده.

(أ) تحليل التباين بشأن إجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي:

جدول (٢)

مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بشأن اجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي لدي القائمين بالاتصال فى القنوات المحلية الست.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة	المتوسط	القناة المحلية	٣	٤	٥	٦	٧	٨
بين المجموعات	١٩٨٠٠,٣٢٥	٥	٣٩٦٠,٠٦٥	٥,١٦٨	٠,٠٠١	٢٧,٣٨	الثالثة			٠			٠
						٢٥,٨٠	الرابعة						٠
داخل المجموعات	١٣٣٥٥٦,٣٩	١٧٣	٧٦٦,٢٢٢			٢٤,٣٩	الخامسة						–
						٢٦,٤٤	السادسة			٠			٠
الكلي	١٥٢٣٥٦,٧١٥	١٧٨				٢٥,٩٨	السابعة						٠
						٢٣,٤٠	الثامنة						–

من الجدول السابق جدول (٢) يتضح ما يلي :

- توجد فروق دالة إحصائيا بين القائمين بالاتصال فى القنوات التليفزيونية المحلية المختلفة بشأن اجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي، حيث بلغت قيمة ف الناتجة من تحليل التباين ٥,١٦٨ وهى دالة عند مستوى معنوية ٠,٠٠١

- بلغ متوسط اجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا لدي القائمين بالاتصال فى القناة الثالثة ٢٧,٣٨ وهذه القيمة تشير الى تحقيق أعلى مستوى من الرضا الوظيفي لدي القائمين بالاتصال فى القناة الثالثة عنه فى باقي القنوات المحلية التليفزيونية الست وقد اوضح اختبار وجود فروق ذات دلالة ان هناك فروقا بين القناة الثالثة وبين كل من الخامسة والثامنة والتى بلغ متوسط الرضا فيها ٢٤,٣٩ و ٢٣,٤٠ على الترتيب.

- تأتى القناة السادسة فى الترتيب الثانى من حيث متوسط اجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي لدي القائمين بالاتصال فيها والذى بلغت

قيمته ٢٦,٤٤ وأوضحت النتائج أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين القناة السادسة وكل من الخامسة والثامنة أيضا فى اتجاه القناة السادسة.

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى مستوى الرضا المتحقق لدي القائمين بالاتصال فى القناة الرابعة والتى بلغ متوسط اجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا فيها ٢٥,٨٠ والقناة الثامنة فى اتجاه القناة الرابعة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية فى مستوى الرضا المتحقق لدي القائمين بالاتصال فى القناة السابعة والتى بلغ متوسط اجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا فيها ٢٥,٩٨ والقناة الثامنة فى اتجاه القناة السابعة.
- ويمكن تفسير ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدي القائمين بالاتصال فى القناة الثالثة عنه فى بقية القنوات المحلية فى ضوء مجموعة من العوامل منها :

- أن القناة الثالثة هى أقدم القنوات المحلية حيث بدأت إرسالها فى السادس من أكتوبر ١٩٨٥ لتخدم سكان القاهرة الكبري (القاهرة / الجيزة/ القليوبية) [٧٦] وهو أكثر أقاليم جمهورية مصر العربية كثافة.. أى أن جمهور هذه القناة هو الأكثر عددا بالإضافة الى أن جمهور القاهرة الكبري هو جمهور يتسم بالتنوع الديموجرافي من حيث شرائحه الاجتماعية والاقتصادية ومستوياته التعليمية والثقافية والعمرية والنسبة الغالبة منه تنتمى الى فئة الجمهور العام وتتسم وظيفة القائم بالاتصال فى ذاتها بأنها وظيفة تنافسية بطبيعتها سواء داخل المؤسسة الإعلامية الواحدة أو فى إطار المؤسسات الإعلامية ككل يستهدف كل فرد السباق للوصول الى اكبر حجم من جمهور المتلقين وإكتساب ثقته[٧٧] ، فقد أمكن للقائم بالاتصال فى القناة الثالثة أن يحقق ذلك من خلال جمهور القاهرة الكبري.
- تقوم الخدمة الإعلامية التى تقدمها القناة الثالثة بمتابعة حياة سكان إقليم القاهرة الكبري بما فيها من إنجازات ومشكلات كما تهتم بإلقاء الضوء

على القضايا المعاصرة ومواجهه المسئولين فيها بإحتياجات الجماهير واهتماماتهم[٧٨] وهو ما يجعل المجال فسيحاً أمام القائمين بالاتصال لتقديم مجهوداتهم وإنجازاتهم وإبداعاتهم بإقتراب شديد من الإعلام المركزي من حيث الشكل والمضمون والمساحة المتاحة للعمل.

- إبراز النشاط اليومي للقاهرة كعاصمة كبري لها شخصيتها وثقافتها وفنونها وسياحتها المميزة يحتاج لمساحة خلاقه لعرضها[٧٩] وهو ما يتيح فرصاً كثيرة أمام القائمين بالاتصال للتجديد والابتكار والابتعاد عن التكرار مما يوفر المزيد من عوامل الجذب الجماهيري ويحقق المزيد من تحقيق الذات لدي القائمين بالاتصال.
- يبلغ معدل ساعات الإرسال التى تبثها القناة الثالثة فى اليوم حوالي ١٩ ساعة ١٧ دقيقة (يساوى تماماً معدل إرسال القناة الثانية الوطنية) [٨٠] وهو أعلى معدل إرسال فى القنوات المحلية ويعطى طول فترة الإرسال مؤشراً لمجال أكثر اتساعاً أمام القائم بالاتصال لتقديم خدمته الإعلامية بكفاءة أعلى وتنوع أكبر.
- الوجود المكانى للقناة الثالثة داخل مبني الإذاعة والتليفزيون بالقاهرة يجعلها أكثر اتصالا بمركز العمل الاعلامى التليفزيوني مما يشعر القائمين بالاتصال فيها بعدم انفصالهم أو اختلافهم عن القائمين بالاتصال فى قنوات العمل الإعلامى الأخرى المختلفة والتى يضمها مركز واحد.

(ب) تحليل التباين بشأن إجمالى العوامل الذاتية (الدافعة) :

جدول (٣)

مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بشأن اجمالى العوامل الذاتية (الدافعة) لدي القائمين بالاتصال فى القنوات المحلية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة	المتوسط	القناة المحلية	٣	٤	٥	٦	٧	٨
بين المجموعات	٢٩٩٢,٢١	٥	٥٩٨,٤٤٢	٧,٠٨٩	٠,٠٠٠١	٣٢,٠٣	الثالثة		٠	٠			٠
						٢٩,١٥	الرابعة			٠			٠
داخل المجموعات	١٤٦٠٣,٤٧٥	١٧٣	٨٤,٤١٣			٢٦,٢٠	الخامسة						
						٢٩,٧٥	السادسة			٠			٠
الكلي	١٧٥٩٥,٦٨٧	١٧٨				٢٩,٧٥	السابعة			٠			٠
						٢٦,٣٨	الثامنة						

من جدول (٣) يتضح ما يلي :

- توجد فروق دالة إحصائيا بين القائمين بالاتصال فى القنوات المحلية بشأن إجمالى العوامل الذاتية (الدافعة) حيث بلغت قيمة ف ٧,٠٨٩ وهى دالة عند مستوى معنوية ٠,٠٠١.
- بلغ متوسط إجمالى العوامل (الذاتية) لدى القائمين بالاتصال فى القناة الثالثة أكبر ما يمكن ٣٢,٠٣ وأوضحت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القائمين بالاتصال فى القناة الثالثة وكل من القنوات الرابعة والخامسة والثامنة فى اتجاه القناة الثالثة.
- توجد فروق دالة إحصائيا بين القناة الرابعة وكل من القناتين الخامسة والثامنة لصالح القناة الرابعة، كما توجد فروق ذات دلالة بين القناة السادسة وكل من الخامسة والثامنة لصالح القناة السادسة وكذلك بين القناة السابعة وكل من الخامسة والثامنة لصالح القناة السابعة.

(ج) تحليل التباين بشأن إجمالى العوامل الخارجية (الوقائية) :

جدول (٤)

مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بشأن اجمالى العوامل الخارجية (الوقائية) لدى القائمين بالاتصال فى القنوات المحلية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة	المتوسط	القناة المحلية	٣	٤	٥	٦	٧	٨
بين المجموعات	٨٠٣٦,١١١	٥	١٦٠٧,٢٢٢	٣,٧٤٢	٠,٠٠٣	٢٥,٨٢	الثالثة			٠			٠
						٢٤,٦٩	الرابعة						٠
داخل المجموعات	٧٤٧٢٦,١٣٣	١٧٤	٤٢٩,٤٦١			٢٣,٧٩	الخامسة						
						٢٥,٣٣	السادسة						٠
الكلي	٨٢٧٦٢,٢٤٤	١٧٩				٢٤,٨١	السابعة						
						٢٢,٤١	الثامنة						٠

من الجدول السابق جدول (٤) يتضح ما يلي:

- توجد فروق دالة إحصائياً بين القائمين بالاتصال فى القنوات المحلية بشأن إجمالى العوامل الخارجية (الوقائية) حيث قيمة ف ٣,٧٤٢ وهى دالة عند مستوى معنوية ٠,٠٠٣

- بلغ متوسط إجمالى العوامل الخارجية لدي القائمين بالاتصال فى القناة الثالثة ٢٥,٨٢ ويأتى فى الترتيب الأول بتقارب شديد مع القناة السادسة التى بلغ المتوسط فيها ٢٥,٣٣

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القائمين بالاتصال فى القناة الثالثة وكل من القناتين الخامسة والثامنة فى اتجاه القناة الثالثة.

- كما توجد فروق دالة بين كل من القناة الرابعة والثامنة فى اتجاه القناة الرابعة وكل من القناة السادسة والثامنة فى اتجاه القناة السادسة وكل من السابعة والثامنة فى اتجاه القناة السابعة.

- من جدولى (٣) و (٤) يتضح أن التباين بين القائمين بالاتصال فى القنوات المحلية يكون بدرجة أكبر بشأن العوامل الذاتية منها بشأن العوامل الخارجية.

(د) تحليل التباين بشأن كل من العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي (كل عامل على حده) :

العامل الأول : أهمية العمل الاعلامى التليفزيوني

جدول (٥)

مدى وجود فروق ذات دلالة بشأن عامل أهمية العمل الإعلامى التليفزيوني

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة	المتوسط	القناة المحلية	٣	٤	٥	٦	٧	٨
بين المجموعات	١٠٩١,٥٦	٥	٢١٨,٣١	٦,٢٦	٠,٠٠٠١	٣٤,٥٠	الثالثة		•	•			•
						٣١,٢٧	الرابعة			•			•
						٢٧,٥٣	الخامسة						
داخل المجموعات	٦٠٢٩,٨٣	١٧٣	٣٤,٨٥			٣١,٦	السادسة			•			•
						٣٢,٦٢	السابعة						
الكلي	٧١٢١,٣٩	١٧٨				٢٧,٩٧	الثامنة			•			•

العامل الثانى : مسئولية الإعلام المحلي والوعى بدوره

جدول (٦)

مدى وجود فروق ذات دلالة بشأن عامل مسئولية الإعلام المحلي والوعى بدوره

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة	المتوسط	القناة المحلية	٣	٤	٥	٦	٧	٨
بين المجموعات	٤٩٩,٥٦	٥	٠,٩٠٢	٠,١٧٦	٠,٠٠٠١	٢٩,٥٧	الثالثة		٠	٠		٠	٠
						٢٧,٠٣	الرابعة						
داخل المجموعات	٣٣٥٨,٧٧	١٧٤	١٩,٣٠٣			٢٤,٨٧	الخامسة						
						٢٧,٩٠	السادسة			٠			٠
الكلي	٣٨٥٨,٣٣	١٧٩				٢٦,٨٧	السابعة						
						٢٤,٨٠	الثامنة						

العامل الثالث : مميزات العمل غير المادية

جدول (٧)

مدى وجود فروق ذات دلالة بين القائمين بالاتصال بشأن عامل مميزات العمل غير المادية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة	المتوسط	القناة المحلية
بين المجموعات	٧٨,٠٦٧	٥	١٥,٦١	٠,٦٩٦	٠,٦٢٧	٢٩,٥٣	الثالثة
					غير دالة	٢٨,٥٣	الرابعة
داخل المجموعات	٣٩٠٣,١٣	١٧٤	٢٢,٤٨			٢٨,٣٦	الخامسة
						٢٩,٤٣	السادسة
الكلي	٣٩٨١,٢٠	١٧٩				٢٩,٧٣	السابعة
						٢٨,٠٠	الثامنة

العامل الرابع : العلاقة بالرؤساء

جدول (٨)
مدى وجود فروق ذات دلالة بين القائمين بالاتصال بشأن عامل العلاقة بالرؤساء

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة	القناة المحلية	المتوسط	٣	٤	٥	٦	٧	٨
بين المجموعات	٢٩٠,٢٩	٥	٥٨,٠٦	٣,٧٢١	٠,٠٠٣	الثالثة	٢٧,٦٠						
						الرابعة	٢٧,٠٦						
داخل المجموعات	٢٧١٤,٥٧	١٧٤	١٥,٦٠			الخامسة	٢٧,٢						
						السادسة	٢٧,٩٠						
الكلي	٣٠٠٤,٨٦	١٧٩				السابعة	٣٠,٧٣	٠	٠	٠	٠	—	٠
						الثامنة	٢٧,٢٧						

العامل الخامس : العلاقة بالزملاء

جدول (٩)
مدى وجود فروق ذات دلالة بين القائمين بالاتصال بشأن العلاقة بالزملاء

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة	القناة المحلية	المتوسط	٣	٤	٥	٦	٧	٨
بين المجموعات	١٨٨,٢٥	٥	٣٧,٦٥	٢,٥٥٠	٠,٠٣٠	الثالثة	٢٥,٧٠						٠
						الرابعة	٢٥,١٣						٠
داخل المجموعات	٢٥٦٨,٧٠	١٧٤	١٤,٧٦			الخامسة	٢٣,٩٣				٠		
						السادسة	٢٥,٩٣			٠			٠
الكلي	٢٧٥٦,٩٥	١٧٩				السابعة	٢٤,٤٠						
						الثامنة	٢٣,٠٠						

العامل السادس : الامكانات المتاحة للعمل

جدول (١٠)

مدى وجود فروق ذات دلالة بين القائمين بالاتصال بشأن عامل الامكانات المتاحة للعمل

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة	المتوسط	القناة المحلية	٣	٤	٥	٦	٧	٨
بين المجموعات	٧٢١,٩٨	٥	١٤٤,٤٠	٥,٢٤٥	٠,٠٠٠١	٢٢,٠٣	الثالثة			٠		٠	٠
						٢٠,٠٠	الرابعة						٠
داخل المجموعات	٤٧٩٠,١٣	١٧٤	٢٧,٥٣			١٨,٢٣	الخامسة						
						٢٠,٥٣	السادسة						٠
الكلي	٥٥١٢,١١	١٧٩				١٩,٢٣	السابعة						٠
						١٥,٦٣	الثامنة						

العامل السابع : العائد المادي

جدول (١١)

مدى وجود فروق ذات دلالة بين القائمين بالاتصال بشأن عامل العائد المادي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة	المتوسط	القناة المحلية	٣	٤	٥	٦	٧	٨
بين المجموعات	٦٩٨,٦٠	٥	١٣٩,٧٢	٥,١٩٦	٠,٠٠٠١	٢٤,٥٧	الثالثة					٠	٠
						٢٢,٣٠	الرابعة						٠
داخل المجموعات	٤٦٧٩,٢٠	١٧٤	٢٦,٨٩			٢٢,٠٠	الخامسة						٠
						٢٤,٩٠	السادسة			٠		٠	
الكلي	٥٣٧٧,٨٠	١٧٩				٢١,٣٧	السابعة						
						١٩,٠٧	الثامنة						

العامل الثامن : العلاقة بالجمهور

جدول (١٢)

مدى وجود فروق بين القائمين بالاتصال بشأن عامل العلاقة بالجمهور

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة	المتوسط	القناة المحلية	٣	٤	٥	٦	٧	٨
بين المجموعات	٣٣٢,٤٤	٥	٦٦,٤٩	٣,٦٥٠	٠,٠٠٤	٢٥,٥٠	الثالثة			٠	٠		٠
						٢٥,١٠	الرابعة						٠
داخل المجموعات	٣١٦٩,٨٧	١٧٤	١٨,٢١٨			٢٣,٠٠	الخامسة						
						٢٢,٩٣	السادسة						
الكلي	٣٥٠٢,٣١	١٧٩				٢٣,٧٠	السابعة						٠
						٢١,٥٠	الثامنة						

- الجداول السابقة أرقام ٥، ٦، ٧، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢ تعكس نتائج تحليل التباين لمدي رضا القائم بالاتصال فى القنوات المحلية الست بشأن مجموعة العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي لاختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين القائمين بالاتصال فى القنوات المحلية المختلفة٠٠ ومنها يتضح ما يلي :

- وجود فروق دالة إحصائيا بين القائمين بالإتصال فى القنوات التليفزيونية المحلية الست بشأن جميع العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي (كل عامل على حده) فيما عدا العامل الثالث وهو " **مميزات العمل غير المادية** " ٠٠ ، مما يشير الى وجود اختلاف بين القائمين بالاتصال فى تلك القنوات حتى وأن كانت لها جميعها سمة المحلية، فعلى الرغم من اعتناق الجميع نفس المعايير الخاصة بالأداء المهنى من خلال دراستهم الأكاديمية أو بما اكتسبوه بتأثير الجماعة داخل المؤسسة ألا أنه يظل لكل منهم معاييره الخاصة [٨١]، وهو ما يمكن أن نفسر فى ظله عدم ارتفاع قيمة الفروق أو عدم وجود مدى واسع للتباين بين القائمين بالاتصال فى تلك القنوات بشأن العوامل المختلفة.

- بلغت قيمة ف أكبر ما يمكن فى حالة تحليل التباين لعامل **"أهمية العمل الإعلامى التليفزيوني"** كما يوضحها جدول (٥)، بينما بلغت ف أصغر ما يمكن فى حالة تحليل التباين لعامل العلاقة بالزملاء كما يوضحها جدول (٩).

- تقاربت تقاربا شديدا قيم ف لمجموعة العوامل " **العائد المادي** "، "**مسئولية الإعلام المحلي والوعي بدوره**"، الامكانات المتاحة للعمل"**كذلك تقاربت قيم ف لعاملى العلاقة بالرؤساء**" و" **العلاقة بالجمهور**".

- تدعم نتائج تحليل التباين للعوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي لدي القائمين بالاتصال فى القنوات التليفزيونية المحلية الست فكره وجود بعض الاختلافات بين العاملين فى مجال واحد برغم تشابه المعايير الخاصة بالأداء المهنى وهو ما أشارت اليه العديد من الدراسات بشكل عام مثل دراسة سعيد السيد ١٩٨٩[٨٢] حول الضغوط المهنية والإدارية على القائم بالاتصال، حيث يري أنه بينما يعتنق معظم الصحفيين المعايير الخاصة بالأداء المهنى والتى تتشابه فى ذاتها فإن كل واحد منهم قد يعتنق معاييرا صحيفة مختلفة باختلاف الدور أو التوجه الذي يميل لاعتناقه، مما ينشأ عنه اختلافات فى تقييم العوامل المختلفة لدي القائم بالاتصال ويختلف تبعا لذلك درجة رضائه عن العمل أو عدم رضائه.

- عكست نتائج بعض الدراسات التى تناولت تقييم القنوات التليفزيونية المحلية الست (جميعها أو بعضها) عكست بعض أوجه التميز والقصور التى تتسم بها القنوات المختلفة مما يدعم فكرة وجود اختلاف بينهما فى بعض العوامل وتشابه فى بعضها الآخر، حيث أوضحت نتائج دراسة حول دور التليفزيون المحلي فى رفع مستوى أداء المؤسسات المحلية فى تخطيط وتنفيذ السياسة العامة وذلك بهدف معرفة مدى قدره التليفزيون المحلي على رفع مستوى أداء المؤسسات

المحلية فى مدن القناة[٨٣]، أوضحت أن القناة الرابعة حققت أعلى معدل للمشاهدة بين أعضاء المجالس الشعبية المحلية مقارنة بالقنوات الأخرى بينما أوضحت نتائج دراسة أخرى[٨٤] حول ترتيب أولويات القضايا المحلية فى الراديو والتليفزيون المحلي أن القناة الرابعة قد نجحت فى تغطية مشكلات مجتمعها وتقديم الحلول لها بينما لم تنجح فى التمثيل الحقيقي للجماهير حيث اختلفت أولويات القضايا بين ما تقدمه القناة الرابعة وما يهم الجمهور والمسئولين الحكوميين.

- وفى دراسة حول علاقة طلاب الجامعة ببرامج القناة السادسة بالتليفزيون المصري[٨٥] أوضحت النتائج ارتفاع نسبة المؤيدين لاختلاف القناة السادسة عن القنوات المركزية، وإسهامها فى حل مشكلات المحافظة.

- وفى دراسة تناولت دور قنوات التليفزيون المحلية فى معالجة قضايا التنمية الإجتماعية فى مصر ٢٠٠٣[٨٦] أوضحت نتائج دراسة الجمهور لثلاث قنوات محلية هى الرابعة والسادسة والسابعة العديد من أوجه القصور التى طالب الجمهور بعلاجها والتى يتعلق أهمها بضعف مستوى الأداء فى كل من الشكل والمضمون لغالبيه القنوات المحلية وعدم توافر عوامل جذب ومنافسة فى القنوات المحلية للقنوات الأخرى. وقد أشارت نتائج تلك الدراسة الى تشابه تلك القنوات فى بعض سماتها تشابها كبيرا حيث أوضحت عدم وجود فروق إحصائية دالة بينها فى المتوسط الحسابي للزمن الذى خصصته كل قناة لتناول القضايا التنموية وكذلك المتوسط الحسابي للزمن المخصص لكل قضية ونوع القضية.

- كما أشارت النتائج الى عدم وجود حيز معقول أمام القائم بالاتصال فى القنوات المحلية لإعداد برنامج متكامل يمكن معه معالجة القضايا التنموية بصورة متعمقة.

- يتضح من نتائج تحليل التباين للقائمين بالاتصال فى القنوات المحلية بشأن العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي أن وجود فروق دالة إحصائياً بشأن مجموعة العوامل يأتى لصالح قناة أو أكثر فى كل عامل على حده عدا القناة الثامنة التى لم توجد فروق دالة إحصائيا لصالحها فى كل من العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي ، كذلك فقد حققت أقل متوسط لرضا القائم بالاتصال فيها عن كل من العوامل (عدا العاملين الأول والسادس).
- كذلك يتضح من الدراسات التى تناولت القنوات المحلية عدم تناولها للقناة الثامنة منه سواء من زاوية المضمون أو الجمهور أو القائم بالاتصال مما يعكس إغفالا لتلك القناة المحلية (ربما يرجع السبب فيه الى حداثتها النسبية حيث بدأت إرسالها الرسمي فى عام ١٩٩٦[٨٧] وهى بذلك آخر القنوات المحلية إنشاءاً). وهو ما يشير الى ضرورة إدخال تلك القناة الى دائرة الاهتمام بالتناول الفعلى لها بالدراسة من الزوايا الإعلامية المختلفة للوقوف على أوجه القصور بها ومحاولة علاجها كذلك دعم أوجه التميز بها مما يؤدي الى مستوى أفضل من الرضا لدي القائمين بالاتصال فيها.

ثالثاً : مدى تأثير بعض المتغيرات على العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال فى القنوات المحلية التليفزيونية :

استهدفت الدراسة اختبار وجود فروق دالة إحصائيا بين القائمين بالاتصال فى القنوات التليفزيونية المحلية الست بشأن تأثير مجموعة من المتغيرات الوسيطة فى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي وهى : العمر ومجال العمل والتخصص الدراسي، النوع، سنوات الخبرة ونوع مضمون البرامج الذي يشارك فيها، نوع الجمهور المستهدف وطبيعة أداء العمل.

وقد أشارت النتائج الى وجود فروق دالة إحصائيا لبعض من المتغيرات السابقة وهى: العمر، ومجال العمل، ونوع مضمون البرامج، ونوع الجمهور

المستهدف، والتخصص الدراسي، بينما لا توجد فروق دالة إحصائياً فى حالة المتغيرات : النوع، وسنوات الخبرة، وطبيعة أداء العمل.

وفيما يلي نعرض لأهم النتائج التى أسفرت عنها الدراسة بشأن المتغيرات الوسيطة:

١- اختبار وجود فروق دالة إحصائياً بين تأثير متغير العمر فى إجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي لدي القائمين بالاتصال.

جدول (١٣)
مدى وجود فروق دالة إحصائياً بشأن تأثير متغير العمر فى اجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة	المتوسط	فئات العمر	٢٢–٣٥	٣٥–٥٠	٥٠ فأكثر
بين المجموعات	٨٥٦٩,٣٨٢	٢	٢٨٤,٦٩١.	٥,٢٤٥	٠,٠٠٦	٣٤,١٢	٣٥–٢٢			٠
داخل المجموعات	١٤٣٧٨٧,٣٣٤	١٧٦	٨١٦,٩٧٣			٣٤,٥٦	٥٠–٣٥			٠
الكلي	١٥٢٣٥٦,٧١٥	١٧٨				٢٨,٠٠	٥٠فأكثر			

- بلغت قيمة ف ٥,٢٤٥ وهى دالة عند مستوى معنوية ٠,٠٠٦.
- توجد فروق دالة إحصائيا بين فئة العمر (٢٢-٣٥) وفئة (٥٠ فأكثر) لصالح الفئة الأولى، كذلك توجد فروق دالة إحصائياً بين فئة العمر (٣٥-٥٠) وفئة (٥٠ فأكثر) لصالح الفئة الأولى.
- يعكس الجدول السابق وجود مستوى رضا أعلى لدى فئتي العمر (٢٢-٣٥) و (٣٥-٥٠) عنه لدي فئة العمر (٥٠ فأكثر).

٢- اختبار وجود فروق دالة إحصائيا بين متغير العمر وكل عامل من العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي :

- أشارت نتائج اختبار وجود فروق دالة إحصائياً بين متغير العمر وكل عامل على حده الى وجود فروق دالة فى حالة العامل الأول "**أهمية العمل الإعلامي التليفزيوني**" والعامل السادس" **الامكانات المتاحة للعمل** " والعامل السابع " **العائد المادي** " وكذلك العامل الثامن " **العلاقة بالجمهور** " وجميعها فروق بين فئتى العمر (٢٢-٣٥) و(٣٥-٥٠) وبين فئة (٥٠ فأكثر) لصالح الفئتين الأوليتين .
- تشير النتيجة السابقة الى تحقق مستوى رضا أكبر لدي فئتى العمر الأقل (٢٢-٣٥) و (٣٥ - ٥٠) (بتقارب شديد فى المتوسط لكل منهما) بينما إنخفض مستوى الرضا المتحقق لدي فئة العمر الأكبر (٥٠ فأكثر) والجدول (١٤)، (١٥)، (١٦)، (١٧) توضح النتيجة السابقة:

جدول (١٤)

عامل أهمية العمل الإعلامي التليفزيوني

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة	المتوسط	فئات العمر	٢٢-٣٥	٣٥-٥٠	٥٠ فأكثر
بين المجموعات	٣٩٤,٤٤	٢	١٩٧,٢٢	٥,١٦	٠,٠١	٣١,٠٢	٢٢-٣٥			٠
داخل المجموعات	٦٧٢٦,٩٥	١٧٦	٣٨,٢٢			٣١,٤١	٣٥-٥٠			٠
الكلي	٧١٢١,٣٩	١٧٨				٢٣,٠٠	٥٠فأكثر			

جدول (١٥)

عامل " الامكانات المتاحة للعمل "

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة	المتوسط	فئات العمر	٢٢–٣٥	٣٥–٥٠	٥٠ فأكثر
بين المجموعات	٢٩٩,٥٧	٢	١٤٩,٧٨٨	٥,٠٨٦	٠,٠٠٧	١٩,٥٤٨	٣٥–٢٢			٠
داخل المجموعات	٥٢١٢,٥٤	١٧٧	٢٩,٣٥٢			١٩,٤٧١	٥٠–٣٥			٠
الكلي	٥٥١٢,١١	١٧٩				١٢,٣٣٣	٥٠فأكثر			

جدول (١٦)

عامل " العائد المادي"

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة	المتوسط	فئات العمر	٢٢–٣٥	٣٥–٥٠	٥٠ فأكثر
بين المجموعات	١٨٢,٥١٣	٢	٩١,٢٥٦	٣,١٠٩	٠,٠١٧	٢٢,٣٠٧	٣٥–٢٢			٠
داخل المجموعات	٥١٩٥,٢٨٧	١٧٧	٢٩,٣٥٢			٢٢,٩٠	٥٠–٣٥			٠
الكلي	٥٣٧٧,٨٠	١٧٩				١٧,١٦٧	٥٠فأكثر			

جدول (١٧)

عامل " العلاقة بالجمهور "

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة	المتوسط	فئات العمر	٢٢-٣٥	٣٥-٥٠	٥٠ فاكثر
بين المجموعات	١٦٢,٧٧١	٢	٨١,٣٨٥	٤,٣١٤	٠,٠١٥	٢٣,٣٤	٢٢-٣٥			٠
داخل المجموعات	٣٣٣٩,٥٤	١٧٧	١٨,٨٦٧			٢٤,٤١	٣٥-٥٠			٠
الكلي	٣٥٠٢,٣١	١٧٩				١٩,٣٣	٥٠فاكثر			

اختلفت نتائج الدراسات بشأن تأثير متغير العمر في العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي وكذلك بشأن وجود فروق دالة إحصائياً فى مستوى الرضا الناتج عن العوامل المختلفة حيث أشارت نتائج دراسة القائم بالإتصال فى مجال السينما[٨٨] أن متغير السن قد إرتبط بالعوامل الذاتية المؤثرة فى الرضا الوظيفي وأوضحت النتائج أنه كلما إزداد السن إزداد الرضا عن العمل.

بينما أشارت نتائج دراسة القائمين بالاتصال فى مجال الأخبار التليفزيونية الى وجود علاقة إرتباط إيجابية عكسية بين متغيري السن والرضا الوظيفي حيث تتاقص مستوى الرضا بزيادة العمر وتختلف هذه النتيجة مع دراسة Robinson & Levy 86 التى أشارت الى أن الأكبر سنا أكثر إرتباطاً بالعمل [٨٩].

وتشير نتائج دراسة الرضا الوظيفي لدي القائمين بالاتصال فى القنوات الفضائية المصرية الى أن متغير السن غير مؤثر[٩٠]، بينما تؤيد بعض الدراسات تأثير متغير العمر فى الرضا الوظيفي، حيث أن المرحلة العمرية ٢٥/٤٥ يركز فيها الناس على إنجاز أشياء وتعلم أشياء جديدة أما المرحلة من ٤٥/٦٥ فتتميز بالبحث عن الإستقرار المادي[٩١].

وهو ما تركزه أيضا نتائج دراسة Andrews Charles G., 2003[٩٢] حيث أسفرت نتائجها عن وجود فروق دالة إحصائياً فى مستوى الرضا الناتج عن بعض الاختلافات العمرية.

وتشير مجموعة النتائج السابقة للعديد من الدراسات الى اختلاف تأثير متغير السن بحسب ظروف العمل واختلاف تأثير العوامل المتمثلة فى تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين وهو ما يدعم وجود فروق دالة إحصائيا بين فئات السن الأصغر (٢٢/٣٥) و(٣٥/٥٠) وفئة السن الأكبر (٥٠ فأكثر).

وتدعم أيضا ما أوضحته النتائج عن وجود فروق بشأن متغير السن فى بعض العوامل كل على حده وهى: **" أهمية العمل الأعلامى التليفزيوني"**، و" **إمكانات العمل"**، و**"العائد المادي"** ، و**" الصلة بالجمهور"** وهى مجموعة من العوامل الذاتية والخارجية وتجمع أيضا بين العوامل المادية والأدبية وما يتصل بالجمهور وهى بذلك تؤكد تأثير متغير العمر فى تحقيق مستوى الرضا العام لدى القائم بالاتصال فى القنوات المحلية.

٢- اختبار وجود فروق دالة إحصائياً بين تأثير متغير مجال العمل فى العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي :

- لم توجد فروق ذات دلالة احصائية بين فئات مجال العمل المنخفض [معد / مقدم / مخرج / أكثر من عمل] وبين اجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي.
- توجد فروق دالة إحصائياً بشأن تأثير متغير مجال العمل فى العامل الثامن " **العلاقة بالجمهور**" كما يوضحها الجدول التالى:

جدول (١٨)

تأثير متغير مجال العمل فى عامل " العلاقة بالجمهور "

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة	المتوسط	مجال العمل	معد	مقدم	مخرج	أكثر من عمل
بين المجموعات	١٥٣,٧٤	٣	٥١,٢٥	٢,٦٩٣	٠,٠٤٨	٢٤,٧٢	معد		٠		
داخل المجموعات	٣٣٤٨,٥٧	١٧٦	١٩,٠٣			٢٢,٤٦	مقدم				
						٢٣,٩٠	مخرج				
الكلي	٣٥٠٢,٣١	١٧٩				٢٢,٦٩	أكثر من عمل				

- توجد فروق دالة إحصائيا ألا فى حالة فئتى معد ومقدم حيث نحقق لدى فئة (معد) مستوى رضا يفوق ذلك المتحقق لدي فئات (مقدم) و(مخرج) و(أكثر من عمل) ألا أنه لا توجد فروق دالة الا بين الفئتين (معد) و(مقدم) لصالح فئة (معد).

- وتعكس هذه النتيجة اهتماما لدى المعدين بالجمهور يفوق ما لدى كل من المقدم والمخرج حيث يعمل المعد على مرونة أفضل سبل المخاطبة لجمهوره وكذلك قد يتطلب الأمر أن يكون المعد على معرفة بأفضل الإستمالات المنطقية والعاطفية التى يمكن لرسالته الوصول من خلالها الى جمهوره أما المخرج فيعمل فى مرحلة أخرى على إبراز ما تم إعداده بالوسائل التنقية المختلفة ثم يأتى دور المقدم لنقل الرسالة بأكملها.

- وقد جاءت هذه النتيجة متفقة مع نتائج دراسة العاملين بالأخبار التليفزيونية [٩٣] حول تأثير متغير مجال العمل فى العلاقة بالجمهور حيث تبين أن المحررين يأتون فى المرتبة الأولى ٦١,٢% يليهم المخرجين ٥% ثم المذيعين والمندوبين ٦,٥ % لكل منها .

- كذلك عكست نتائج دراسة القائمين بالاتصال فى السينما[٩٤] تحقق مستوى رضا مختلف بإختلاف مجال العمل.

٣- اختبار وجود فروق دالة إحصائيا بين تأثير متغير نوع مضمون البرامج فى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال:

- أشارت النتائج الى عدم وجود فروق دالة بين القائمين بالاتصال فى القنوات المحلية المختلفة بشأن تأثير نوع مضمون البرامج فى إجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي .
- عكست النتائج تأثير متغير نوع مضمون البرامج فى العامل الأول "**أهمية العمل الإعلامي التليفزيوني**" فقط دون غيره من العوامل، كما يتضح من الجدول التالى:

جدول (١٩)

مدى وجود فروق دالة بشأن متغير " نوع مضمون البرامج "

فى عامل " أهمية العمل الإعلامى التليفزيوني "

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة	المتوسط	فئات المضمون	سياسي	ثقافي	اقتصادي	ديني	اجتماعي	صحي	اكثر من نوع
بين المجموعات	٥١٢,٨٦٢	٦	٨٥,٤٧٧	٢,٢٤٧	٠,٠٤١	٢٦,٦	سياسي		*		*	*	*	*
						٣١,٣٢	ثقافي							
						٢٨,٦٠	اقتصادي							
داخل المجموعات	٦٤٣٠,٠٨٧	١٦٩	٣٨,٠٤٨			٣٠,٨٨	ديني							
						٣٠, ٠	اجتماعي							
						٣٢,٥٠	صحي							
الكلي	٦٩٤٢,٩٤٩	١٧٥				٣٢,١٣	اكثر من نوع							

- من الجدول السابق يتضح أن قيمة ف ٢,٢٤٧ وهى دالة عند ٠,٠٤١
- توجد فروق ذات دلالة بين المضمون السياسي وكل من المضمون الثقافي والاجتماعى والصحي والديني فى اتجاه مجموعة الفئات السابق ذكرها .
- لا توجد فروق ذات دلالة بين فئة المضمون السياسي والمضمون الاقتصادي.

- تتفق هذه النتيجة الى حد كبير مع نتائج دراسة القائم بالاتصال فى الصحافة المحلية[٩٥] التى عكست نتائجها اهتمام العاملين بالمضمون الاجتماعي والصحي بدرجة كبيرة بينما يأتى فى ترتيب متأخر الاهتمام بالقضايا السياسية.

٤- اختبار وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين تأثير " متغير الجمهور المستهدف " فى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي لدي القائمين بالاتصال.

جدول (٢٠)

اختبار تأثير " متغير الجمهور المستهدف " فى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي

العوامل / اختبار (ت)	الجمهور	المتوسط	ت	الدلالة
العامل الأول: أهمية العمل الإعلامى التليفزيوني	عام	٣٠,٤٠	٢,٦٤	٠,٠٠٩
	فنات	٣٣,٨٨		
العامل الثانى: مسئولية الاعلام المحلي والوعى بدوره	عام	٢٦,٤٤	٢,٨٩	٠,٠٠٤
	فنات	٢٩,٢٣		
العامل الثالث: المميزات العمل غير المادية	عام	٢٨,٤٥	٣,٦٤	٠,٠٠١
	فنات	٣١,٨١		
العامل السادس: الامكانات المتاحة للعمل	عام	١٨,٨٨	٢,٣٩	٠,٠١٨
	فنات	٢١,٦٥		
العامل السابع: العائد المادي	عام	٢١,٣٩	٢,٣٢	٠,٠٢١
	فنات	٢٤,٦٦		
اجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي	عام	٢٩,٤٧	٣,٢٧	٠,٠٠١
	فنات	٣٦,٩٠		

* عدد درجات الحرية ١٧٨ درجة

أوضحت النتائج إجراء اختبار ت T Test على تأثير متغير الجمهور المستهدف بفئتي (جمهور عام/ فئات خاصة) على اجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي.

١- أن قيمة ت لاجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي ت = ٣,٢٧ وهى دالة عند مستوى معنوية ٠,٠٠١.

٢- أن ت دالة بالنسبة لكل من العوامل الأتية :

- العامل الأول : أهمية العمل الإعلامي التليفزيوني.
- العامل الثانى : مسئولية الإعلام المحلي والوعي بدروه.
- العامل الثالث : المميزات غير المادية للعمل.
- العامل السادس : الامكانات المتاحة للعمل.
- العامل السابع : العائد المادي.

٣- أن ت غير دالة لكل من العوامل .

- العامل الرابع : العلاقة بالرؤساء.
- العامل الخامس : العلاقة بالزملاء.
- العامل الثامن : العلاقة بالجمهور.

يتضح من جدول (٢٠) ما يلي :

- أن العمل الإعلامى التليفزيوني الذى يستهدف جمهوراً محدداً (فئات) يحقق لدي القائم بالاتصال مستوى رضا أعلى من ذلك الذى يستهدف جمهوراً عاماً.
- توجد فروق دالة إحصائياً فى مستوى الرضا المتحقق لدى القائمين بالاتصال الذين يعملون فى برامج تستهدف فئات محددة من الجمهور وبين هؤلاء الذين يعملون فى برامج تستهدف جمهوراً عاماً وذلك بشأن بعض العوامل المؤثرة فى الرضا دون غيرها من العوامل.
- وتدعم النتيجة السابقة أهمية المعرفة الجيدة بالجمهور المستهدف وخصائصه واحتياجاته والاشباعات التى يسعي لتحقيقها من قبل القائم بالاتصال وعلاقة ذلك بتحقيق مستوى أعلى من الرضا الوظيفي، حيث تزداد معرفة القائم بالاتصال بجمهوره فى حالة الجمهور المحدد والفئات الخاصة عنها فى حالة الجمهور العام.

- وعلى هذا الأساس ينصح دائماً بأن تكون دراسة **المتلقين هى أولى** الخطوات فى آلية العملية الإعلامية حيث يمثل جمهور **المتلقين** بالنسبة للقائم بالاتصال مهما كانت توقعاته – الدعم الأساسي **لدوره وإنجازاته** سواء الإحساس بالتقدير الذاتى او مواجهه الغير **من أصحاب المصالح** أو جماعات الانتماء داخل أو خارج المؤسسات الإعلامية (٩٦).

٥- اختبار وجود فروق دالة إحصائياً بين القائمين بالاتصال بشأن تأثير التخصص الدراسي فى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي.

- يتضح من نتائج إجراء اختبار ت T test لفئتى **متغير التخصص** الدراسي (اعلامى/ تخصصات أخرى)٠٠ أنه **لا توجد فروق دالة** إحصائياً لتأثير هذا المتغير على إجمالى العوامل **المؤثرة فى الرضا** الوظيفي .

- توجد فروق دالة إحصائياً بين القائمين بالاتصال **بشأن تأثير** متغير **"التخصص الدراسي"** فى العامل الأول **"أهمية العمل الإعلامى التليفزيوني "** دون غيره من العوامل.

جدول (٢١)

مدى وجود فروق بشأن تأثير متغير " التخصص الدراسي " على عامل " أهمية العمل الاعلامى التليفزيوني "

اختبار (ت) / العوامل	الجمهور	المتوسط	ت	الدلالة
أهمية العمل الاعلامى التليفزيوني	اعلامى	٣١,٩٦	٢,٠٠٤	٠,٠٤٧
	تخصصات اخرى	٣٠,٠٧		

- بلغت قيمة ت ٢,٠٠٤ وهى دالة عند مستوى معنوية ٠,٠٤٧ عند ١٧٧ درجة حرية.

- يرتفع مستوى الرضا بشأن عامل أهمية العمل الإعلامى التليفزيوني لدى القائمين بالاتصال ذوي التخصص الاعلامى عنه لدى غيرهم من التخصصات الآخري.

- ناقشت العديد من الدراسات تأثير متغير التخصص الدراسي للقائم بالاتصال على الرضا الوظيفي حيث أوضحت دراسة Beam. Randal A., 2003 [٩٧] أن دراسة الاتصال الجماهيري هى إحدى التقنيات اللازمة لتحقيق الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال، كذلك أشارت نتائج دراسة القائم بالاتصال فى القنوات الفضائية[٩٨] الى إرتباط مستويات الرضا الوظيفي لدي العاملين فى القنوات الفضائية المصرية إرتباطا ذا دلالة إحصائية بمدي التأهيل العلمى التخصصي.

رابعاً : المشكلات التى تعوق الأداء الإعلامى للقائم بالاتصال فى القنوات المحلية :

أوضحت نتائج الدراسة الميدانية مجموعة من المشكلات التى طرحها القائمون بالاتصال فى القنوات المحلية المختلفة.

جدول (٢٢)
المشكلات التى تعوق الأداء الإعلامي للقائمين بالاتصال فى القنوات المحلية

المشكلات	ك	%	الترتيب
- قلة المرتبات وعدم كفاية العائد المادي.	١٧٢	٩٥,٥	١
- النقص الملحوظ فى إمكانات العمل، وعدم توفر التقنيات الحديثة والصيانة المنتظمة للمعدات.	١٦٨	٩٣,٣	٢
- قلة الميزانيات المخصصة للإنتاج التليفزيوني الخاص بالقنوات المحلية.	١٦١	٨٩,٤	٣
- الإدارة المركزية ، وعدم وجود قدر كاف من الاستقلال الاداري للقنوات المحلية.	١٣٨	٧٦,٧	٦
- عدم المساواة بين القائمين بالاتصال فى القنوات المحلية والمركزية ماديا وأدبياً.	١٥٤	٨٥,٦	٤
- التعقيدات الروتينية التى تعوق إنجاز العمل.	١٤٠	٧٧,٨	٥
- تقييد حرية الابتكار والإضافة للقائمين بالاتصال.	١٢٣	٦٨,٣	٩
- قلة جنود المشاركة من جانب القائمين بالاتصال فى خريطة البرامج.	٩٢	٥١,١	١٥
- عدم وضوح الأهداف وتحديدها بالنسبة للعمل الاعلامى فى المجتمع المحلى.	١١٤	٦٣,٣	١١
- عدم الاهتمام بإقامة الدورات التدريبية الاعلامية العامة والمتخصصة فى مجال الإعلام المحلي.	١٢٨	٧١,١	٨
- عدم الاهتمام بالتخصص الدراسي الاعلامى فى التعين والاعتماد على معايير غير موضوعية.	١٠٦	٥٨,٩	١٣
- عدم وجود أشكال مختلفة لحفز القائم بالاتصال (مادياً وادبياً) على الإجادة والتطوير.	١٣١	٧٢,٨	٧
- عدم توافر العديد من العوامل التى تحقق الجذب الجماهيري للبرامج.	٨٨	٤٨,٩	١٦
- عدم الاهتمام بأماكن العمل ومدى ملاءمتها للعمل الاعلامى.	٨٤	٤٦,٧	١٧
- عدم الاهتمام بإعداد القيادات للعمل الاعلامى المحلي والاستقرار الإداري.	١٠٩	٦٠,٥	١٢
- عدم اهتمام القيادات بالحفاظ على روح الفريق الذين وعدم الحرص على رفع كفاءة العمل الجماعى.	٩٨	٥٤,٤	١٤
- عدم الاهتمام بدراسات الجمهور والاستفادة بنتائجها فى اعداد الرسالة الاعلامية.	١١٨	٦٥,٦	١٠

ويتضح من الجدول السابق أن المشكلات الخاصة بقله العائد المادي ونقص إمكانات العمل والتى اشتملت لدي القائمين بالاتصال على نقص المعدات الفنية وعدم انتظام إجراءات الصيانة اللازمة لها وكذلك نقص وسائل الانتقال بالإضافة الى التقنيات الحديثة [من أجهزة الكمبيوتر وشبكات المعلومات والكاميرات الديجيتال المتطورة وغيرها] .

كذلك قلة الميزانيات المخصصة لإنتاج البرامج.. جاءت فى مقدمه المشكلات التى أعتبرها القائمون بالاتصال تمثل عوائق حقيقية للأداء الإعلامى وتحول بينهم وبين الإنجاز والفاعلية كذلك يأتى فى الترتيب الرابع عدم مساواة القائمين بالاتصال فى كل من القنوات المحلية والمركزية وعدم تمتع القنوات المحلية باستقلال الكافي، وأشار القائمون بالإتصال أيضا الى عدم الاهتمام بالتخصص والتدريب وعدم الاهتمام بدراسة الجمهور وغير ذلك من المشكلات الموضحة بالجدول السابق، وقد أشار القائمون بالإتصال أيضا الى مشكلات أخري لم تتعد تكراراتها ٤٠% من جملة الأفراد عينة الدراسة ولذا فقد اعتبرتها الباحثة لا تعبر عن الرأي الغالب.

وتعرض الباحثة فيما يلي لمجموعة من التوصيات تشتمل على ما أقترحه القائمون بالاتصال بشأن علاج تلك المشكلات.

أولا : زيادة العائد المادي ليناسب العمل الإعلامى بما يحقق الأداء الجيد من قبل القائم بالاتصال وبما يضمن له الحفاظ على مبادئ وأخلاقيات المهنة من جانب وما يحقق له عاملا هاما من عوامل الرضا الوظيفي بما يترتب عليه من نتائج إيجابية لصالح جوده الأداء والفاعلية والإنجاز.

ثانيا : الاهتمام بدرجة كافية بتوفر الامكانات اللازمة للعمل وذلك بما تشتمل عليه من معدات وأجهزة فنية وتقنيات حديثة ووسائل النقل من جانب ومن جهه أخرى توفير المتابعة الجيدة والصيانة اللازمة المنتظمة وكوادر فنية مدربة على التعامل مع الجانب التقني تعاملا جيدا.

ثالثا : زيادة الميزانيات المخصصة للبرامج المحلية التليفزيونية بما يضمن لها الإعداد والتنفيذ بمستوى عال من الأداء وبما يحقق لها عوامل الجذب الجماهيرية لتحقيق فاعلية الرسالة وبما يتيح مزيداً من الفرص للإبتكار والإبداع من قبل القائم بالاتصال.

رابعاً : توفير قدر كاف من الاستقلال الإداري للقنوات المحلية لتلافي مركزية العمل الاعلامى ومراعاه خصوصية الدور الاعلامى المحلي بما يحقق متطلباته فى الإنجاز بعيداً عن الروتين والتعقيدات الناتجة من المركزية الاعلامية.

خامساً : تحديد أهداف الإعلام المحلي تحديداً واضحاً والمتابعة الجيدة للبرامج وتقويمها بما يضمن السير فى الطريق الصحيح للأداء الاعلامى بكفاءة عاليه.

سادساً : الاهتمام بتدريب العاملين وإقامة دورات تدريبية مستمرة على المستويين الاعلامى بشكل عام والاعلامى المحلي بشكل خاص بما يحقق رفع المهارات الإعلامية لدى القائمين بالاتصال وتقييمها وتوفير فرص الإطلاع على التجارب الاعلامية الناجحة فى المجال المحلي وتطويعها لخدمة المجتمعات المحلية المختلفة فى مصر وكذلك التركيز فى الدورات على عوامل نجاح العمل الجماعى وتنمية روح الفريق.

سابعاً : تناول الخبرات الإعلامية بين القنوات المركزية والمحلية والحرص على إقامة مناسبات يشارك فيها القائمون باتصال فى كل من القنوات المركزية والمحلية معاً.

ثامناً : الاهتمام بالتخصص الدراسي الاعلامى والابتعاد فى التعيينات عن المعايير غير الموضوعية.

تاسعاً : تعديل نظام الحوافز والمكافآت وزيادة عوامل الحفز على الإنجاز والأداء الجيد للقائمين بالاتصال وإقامة المسابقات والمهرجانات الاعلامية لاختيار الجيد من الأعمال.

عاشراً : الاهتمام بدراسات الجمهور بشكل مستمر للتعرف على رجع صدي الرسائل الإعلامية المختلفة وكذلك لإمداد القائم بالاتصال بشكل مستمر بإحتياجات ومتطلبات جمهوره وكذلك إتاحة فرصة أكبر للمشاركة من جانب الجمهور فى البرامج المختلفة مشاركة حقيقية وموضوعية وذلك بهدف تعميق الصلة بين القائم بالاتصال والجمهور المستهدف.

حادي عشر: أن تصبح القنوات المحلية حلقة الربط والوصل الحقيقة بين الجمهور والمسئولين فى المجتمع إقليمي. وذلك بإتاحة الفرصة لعرض المشكلات المختلفة بوجهها الحقيقي وذلك بعرض وجهات النظر المختلفة وذلك من اجل الوصول الى أفضل الطرق فى لعلاجها وهى تلك التى تتحقق بمشاركة المسئولين والجمهور معاً.

الخلاصـــة

يمكن أن نستخلص من نتائج الدراسة الميدانية ما يلى :

- بلغ متوسط اجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي لدي القائمين بالاتصال فى القنوات المحلية مجتمعة (٢٥,٥٧).
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين القائمين بالاتصال فى القنوات المحلية بشأن متوسط اجمالى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي حيث بلغت أعلى متوسط فى القناة الثالثة (٢٧,٣٨) وأقل متوسط فى القناة الثامنة (٢٣,٤٠).
- حظيت العوامل الذاتية بمتوسط رضا أعلى من القائم بالاتصال فى كل القنوات المحلية منها فى حالة العوامل الخارجية.
- إرتفع مستوى رضا القائمين بالاتصال عن أهمية العمل الإعلامى التليفزيوني حيث حقق أعلى متوسط بين العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي بينما جاءت العوامل الخاصة بالعائد المادي والامكانات المتاحة للعمل فى آخر ترتيب العوامل من حيث متوسط الرضا المتحقق إزاءها.

- أشارت النتائج الى وجود فروق دالة إحصائياً لبعض من المتغيرات بشأن تأثيرها فى العوامل وهى العمر، نوع مضمون البرامج ونوع الجمهور المستهدف والتخصص الدراسي تجاه العوامل مجتمعه او تجاه عامل معين دون غيره بينما لا توجد فروق دالة بشأن تأثيرات المتغيرات فى العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي وهى النوع، سنوات الخبرة، وطبيعة أداء العمل.
- أسفرت نتائج الدراسة عن وجود العديد من المشكلات التى تمثل عائقاً فى الأداء الإعلامى للقائم بالاتصال كان من أهمها قلة العائد المادي ونقص امكانات العمل الفنية والبشرية ومركزية العمل الإعلامي ووجود كثير من التعقيدات والروتين، كذلك عرض القائمون بالاتصال وجهات نظرهم بشأن قلة الاهتمام بالدورات التدريبية ودراسات الجمهور وغيرها من الاقتراحات الخاصة برفع كفاءة العمل الإعلامى التليفزيوني المحلي.

مراجع البحث :

(١)محمد عبد الحميد، نظريات الإعلام واتجاهات التأثير، القاهرة، عالم الكتب ١٩٩٧، ص ٩١.

(٢)محمد عبد الحميد ، مرجع سابق، ص ١١٦.

(3) McQail D.,:Mass Communication theory,An Introduction, Third ed., Sage Publication, London, 1994,pp.,185-211

(٤)باكيناز حسن حبيب، دراسة العلاقة بين أداء العامل والشعور بالرضا فى العمل، مجلة علم النفس، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، العدد (٣٥) يوليو/ أغسطس/ سبتمبر ١٩٩٥ السنة التاسعة ،ص ٥٤.

(٥)كاى كيبلر، تحقيق الرضا الوظيفي، ترجمة خالد العامري، القاهرة، دار الفاروق للنشر والتوزيع ٢٠٠٣ .

(٦)محمد محمود نجيب، أنماط المشاركة فى صنع القرار الإداري وعلاقتها بكل من الرضا عن العمل والالتزام التنظيمي، والغياب وترك العمل لدي المرؤوسين، بحث منشور، مجلة دراسات نفسية، المجلد الثالث عشر، العدد الأول، يناير ٢٠٠٤ ، القاهرة، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية، ص ص ١٠٧-١٤٣.

(7) George Pollard, Job Sati-factionalism, Perceptions of Organizational Structure, and Social Attributes. Journalism and Mass Communication Quarterly, Vol.72., No., 3, Autumn 1995, pp.,682-669.

(8) Heirzberg; F., " Work and Nature of Man", New York : Thomas, Y. Crowell Publishers, 1966.

(9) Chatheriene A. McCormick, A Study of Job Attitudes (Job Satisfaction, Organizational Commitment and Career Commitment) and Career Adaptability of the Members of the Library and Formation Science Profession PH.D. George Mason University 2000.

(10) Timothy A. Judge, Deniel Heller and Micheal K.,Mount, Five. Factor Model of Personality and Job Satisfaction Journal of Applied Psychology, Vol. 87, No.3, June 2002.pp 530-541.

(11) Andrews, Charless G., Comparative Analysis of Management and Employee Satisfaction and Policy Perceptions Ph.D., (Applied Technology Training & Development) May 2003. 103pp.,

(12)Beam Randal A; Kim Eunseong; Voakes, Paul S." Technology Induced Stressors, Job Satisfaction and Work place Exhaustion among Journalism and Mass Communication Faculty, Journalism and Mass Communicate – Educator; Vol.57, No.4 winter2003, pp.335-3351

(13) Shaver, H.C., Job Satisfaction and Dissatisfaction Among Journalism Graduates, Journalism Quarterly Vol., 55.1978 pp., 54-61.

(14)Tharp, M. Turnover and Mobility at Small Daily Newspapers. News Paper Research Journal vol; 12 No.1, winter 1991, pp., 76-90.

(15) Demers, D.P. Effect of Organizational Sizeon Job Satisfaction of Top Editors at U.S. Dailies. Journalism Quarterly 71(4):winter 1994.pp., 914-925.

(16)Demers, D.P., Autonomy, Satisfaction high among Corporate News Staffs, News paper Research Journal Vol. 16No (2). Spring 1995 pp., 91-111.

(17) Renter, Y.L. and Bissland, J.H. Job Satisfaction and its Correlates among public relations workers. Journalism Quarterly 67 (4)., winter 1995, pp. 950-955.

(18) McAdams, K.C. and Beasley, M.H. Sexual harassment of Washington Women Journalists , Newspapers Research Journal 15(1):, winter 1994. pp.127-139.

(19) Pokry Wezynski, J. and Growley, J. Job Satisfaction in Newspapers and departments. Newspapers Research Journal 18(1/2), winter/spring 1997.,pp. 145-156.

(٢٠) عفاف طبالة، التحقيق فى التليفزيوني المصري، رسالة ماجستير، كلية الإعلام، جامعة القاهرة، ١٩٨٧

(٢١) نجوى الفوال، البرامج الدينية فى التليفزيون المصري، القائمون بالاتصال ، المجلة الاجتماعية القومية، المجلد الثالث والثلاثون، العدد الثالث، سبتمبر ١٩٩٦.

(٢٢) راجيه قنديل، الصحافة الزراعية المعاصره فى مصر، دراسة للقائم بالاتصال والمضمون والجمهور بالتطبيق على المجلة الزراعية وصحيفة التعاون، القاهرة، المتحدة للنشر والتوزيع ١٩٩٨.

(٢٣) نجوى كامل، الصفحات الاقتصادية فى الصحف اليومية ، دراسة تحليلية للصفحة الاقتصادية فى جريدتى الأهرام والوفد خلال علم ١٩٨٩، القاهرة، آمون للطباعة ١٩٩١.

(٢٤) أسما حسين حافظ، نشر حوادث وجرائم المرأه، دراسة تحليلية ميدانية بالتطبيق على جريدة أخبار الحوادث خلال عام ١٩٩٢، القاهرة ١٩٩٣.

(٢٥) فاتن عبد الرحمن الطنباري، الوعى بمشكلات الطفولة لدى القائم بالاتصال فى صحافة الطفل، مجلة دراسات طفولة معهد الدراسات العليا للطفولة، جامعة عين شمس، العدد الأول، أكتوبر ١٩٩٨.

(٢٦) السيد بهنسي، العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال بوسائل الاعلام المصرية دراسة ميدانية مقارنة، المجلة الاجتماعية القومية، المجلد السادس والثلاثون، العدد الثالث سبتمبر ١٩٩٩.

(٢٧) عواطف عبد الرحمن، وليلي عبد المجيد، ونجوى كامل، القائم بالاتصال فى الصحافة المصرية، سلسلة دراسات صحفية (١)، قسم الصحافة، كلية الإعلام،جامعة القاهرة ١٩٩٢ .

(٢٨) مرعى مدكور، الرضا المهنى للقائم بالاتصال فى الصحافة المصرية، دراسة ميدانية على عينة من الصحفيين، مجلة بحوث الاتصال، العدد الثامن عشر يناير/مارس ٢٠٠٣ .

(٢٩) أحمد حسين محمدين، معوقات الممارسة المهنية للقائمين بالاتصال فى مجال الصحافة البيئية، المجلة المصرية لبحوث الإعلام، العدد السابع عشر، أكتوبر/ديسمبر ٢٠٠٢.

(٣٠) سعيد السيد، الضغوط المهنية والإدارية على القائم بالاتصال، المجلة العلمية لكلية الأعلام ، العدد الأول- يوليو ١٩٨٩.

(٣١) أمانى فهمى، أثر الممارسات الإعلامية للعاملين فى أخبار التليفزيون، مجلة البحوث الإعلامية، جامعة الأزهر، العدد الخامس، يوليو ١٩٩٦.

(٣٢) أمانى فهمى، العوامل المؤثرة فى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال فى السينما المصرية خلال التسعينات المجلة المصرية لبحوث الإعلام، العدد الثالث، سبتمبر ١٩٩٨.

(٣٣) نهلة عساف، العوامل المؤثرة على أداء القائم بالاتصال فى الفيلم التسجيلي، رسالة ماجستير ، كلية الإعلام، جامعة القاهرة، ١٩٩٦.

(٣٤) عادل فهمى بيومى، محددات الرضا الوظيفي لدى العاملين فى القنوات الفضائية المصرية مجلة بحوث الإعلام، جامعة القاهرة، العدد الخامس عشر، ابريل/يونيو ٢٠٠٢.

(٣٥) بركات عبد العزيز محمد، الرضا الوظيفي لدى القائمين بالاتصال فى الإذاعة المصرية، مجلة كلية التربية بدمياط، جامعة المنصورة، العدد ٢١، الجزء الأول ١٩٩٤.

(٣٦) أسما حسين حافظ، القائم بالاتصال فى الصحافة الأقليمية، المجلة المصرية لبحوث الاعلام، جامعة القاهرة، العدد العاشر يناير/ مارس ٢٠٠١.

(٣٧) محمد سعد إبراهيم، حسن على محمد ، القائم بالاتصال فى الإعلام الأقليمي، دراسة مسحية للقائمين بالاتصال الجماهيري فى شمال الصعيد، مؤتمر الإعلام الأقليمي وقضايا التنمية ، كلية الآداب، جامعة المنيا، ٢٢-٢٣ مارس، ١٩٩٩.

(٣٨) عدنان حسن محمود، دور قنوات التليفزيون الأقليمية فى معالجة قضايا التنمية الاجتماعية فى مصر، رسالة دكتوراه، غير منشورة، كلية الأعلام،جامعة القاهرة ، ٢٠٠٣ .

(39) George Pollard, (1995) op., cit.,

(٤٠) أسما حافظ، (٢٠٠١)، مرجع سابق.

(٤١) أحمد حسين محمدين، مرجع سابق.

(42) Renter and Bissland, (1990) op., cit.,

(٤٣) السيد بهنسي ، مرجع سابق.

(٤٤) بركات عبد العزيز ،مرجع سابق.

(45) Demers, D.P., (1994) pp., 914-925.

(46) Tharp, M (1991) op. cit., pp., 76-90.

(47) Sharon Bramlet, Solomon "Predictors of Job Satisfaction among lack Journalists, Journalism and Mass Communication Quarterly, Vol., 69No., 3, 1992, pp., 703-712.

(48) Chatheriene A. Mc Cormick , (2000) op., cite.

(٤٩) سحر وهبي، ملامح الممارسة الإعلامية للقائم بالاتصال فى الصحافة المصرية، سلسلة بحوث فى الاتصال ، القاهرة دار الفجر للنشر والتوزيع طبعة أولى، ١٩٩٦

(٥٠) أسما حافظ (٢٠٠١)، أمانى فهمى (١٩٩٦)، سعيد السيد (١٩٨٨).

(٥١) موسوعة المجالس القومية المتخصصة،رئاسة الجمهورية ، المجلد (١٢)، ١٩٩٠، ص ١٧٨ .

(٥٢) ابراهيم عبدالله المسلمي، الراديو والتليفزيون الأقليمي، القاهرة، مكتبة العربي للنشر والتوزيع، ١٩٩٦، ص ٥٢.

(٥٣) محمد الوفائي، قنوات التليفزيون الأقليمية فى مصر، هل تحقق مركز الاتصال بحث مقدم الى المؤتمر السنوي الثامن للبحوث السياسية حول السياسة والنظام المحلي فى مصر، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، ١٩٩٤.

(٥٤) عبد المجيد شكري، الإعلام المحلي رؤية مستقبلية، القاهرة، العربي للنشر والتوزيع ١٩٩٥.

(٥٥) شاهيناز بسيونى، العلاقة بين المستوى الطبقي واتجاهات القائمين بالاتصال فى الإذاعات الأقليمية، مجلة الاتصال، كلية الإعلام، العدد الخامس، يوليو ٩١ ص ص ٤٨/٥

(56) Shaver, H., (1978) op. cit.,

(٥٧) محمد عبد الحميد، مرجع سابق ، ص ١١٣.

(58) Chatherien A., (2000)op, cit.,

(٥٩) أمانى فهمى ، مرجع سابق ، (١٩٩٦).

(٦٠) محمد عبد الحميد ، مرجع سابق ، ص ١١٢

(٦١) بركات عبد العزيز، مرجع سابق.

(٦٢) أحمد حسين محمدين ، مرجع سابق.

(٦٣) مرعى مدكور، مرجع سابق.

(٦٤) أمانى فهمى، ١٩٩٦، مرجع سابق.

(٦٥) أسما حافظ، ٢٠٠١،مرجع سابق.

(٦٦) عدنان حسن محمود، مرجع سابق.

(٦٧) محمد الوفائي، مرجع سابق.

(٦٨) عبد الحميد شكري، مرجع سابق.

(٦٩) السيد بهنسي ، مرجع سابق.

(70) Demers, 1994, op. cit.,

(٧١) أمانى فهمى، ١٩٩٨، مرجع سابق.

(٧٢) أسما حافظ ، ٢٠٠١ ، مرجع سابق

(٧٣) عدنان حسن محمود ، مرجع سابق.

(٧٤) عبد المجيد شكري، مرجع سابق.

(٧٥) محمد عبد الحميد، مرجع سابق، ص ١٠٩.

(٧٦) محمد معوض، وآخرون، دراسات إعلامية، دار الكتاب الحديث القاهرة، الجزء الرابع، ٢٠٠٣، ص ٢٢٥.

(٧٧) محمد عبد الحميد ، مرجع سابق ، ص ١٠٩

(٧٨) محمد معوض وآخرون، مرجع سابق، ص ٢٢٥.

(٧٩) عاطف العبد، الإذاعة والتليفزيون فى مصر ... الماضي والحاضر والآفاق المستقبلية، القاهرة: دار الفكر العربي، ٢٠٠٢، ص ٢٢٩.

(٨٠) الكتاب السنوى لإتحاد الإذاعة والتليفزيون ٢٠٠٤، ص ٨٢.

(٨١) محمد عبد الحميد ، مرجع سابق، ص ١١٢.

(٨٢) سعيد السيد، مرجع سابق.

(٨٣) أمانى أحمد اسماعيل خضير، التليفزيون الأقليمي ورفع مستوى أداء المؤسسات المحلية، تخطيط السياسة العامة، رسالة دكتوراه، جامعة قناة السويس، كلية التجارة، ١٩٩٣ .

(84) Gowili, Solafa, " Agenda Setting & Local Tissues in Egyptian Regional Television, Broadcasting Master Department of Journalism & Mass Communication, American University Cairo 1993.

(٨٥) وليد فتح الله بركات، علاقة طلاب الجامعة ببرامج القناة السادسة بالتليفزيون المصري مجلة الفن الإذاعى، العدد ١٥٠، ١٩٩٧، ص ص ٤٥-٥٤.

(٨٦) عدنان حسن محمود، مرجع سابق.

(٨٧) الكتاب السنوي، إتحاد الإذاعة والتليفزيون، مرجع سابق، ص ٧٩.

(٨٨) أمانى فهمى، مرجع سابق، ١٩٩٨ .

(٨٩) أمانى فهمى ، مرجع سابق، ١٩٩٦ .

(٩٠) عادل فهمى بيومى ، مرجع سابق.

(٩١) محمد طارق صلاح الدين سعد، دور إتحادات إذاعات الدول العربية فى طرق التدريب الإذاعى، رسالة ماجستير، كلية الإعلام، جامعة القاهرة ١٩٨٤، ص ١٠٩-١١٥

(92) Andrews, Charles G., op. cit.

(٩٣) أمانى فهمى ، مرجع سابق، ١٩٩٦.

(٩٤) أمانى فهمى ، مرجع سابق ، ١٩٩٨.

(٩٥) أسما حافظ ، مرجع سابق، ٢٠٠١ .

(٩٦) محمد عبد الحميد، مرجع سابق، ص ١٢١ .

(97) Beam Randal A. op .cit.

(٩٨) عادل فهمى بيومى ، مرجع سابق.