

The Islamic University–Gaza
Research and Postgraduate Affairs
Faculty of Arts
Master of Journalism



الجامعة الإسلامية - غزة
شئون البحث العلمي والدراسات العليا
كلية الآداب
ماجستير صحافة

فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف
الفلسطينية اليومية

دراسة على القائم بالاتصال

**Effectiveness of Internal Work Environment in
Developing the Professional Performance in the
Daily Palestinian Newspapers
A Communicator Study**

إعداد الباحثة

نيفين حسن أحمد معمر

إشراف الدكتور

طلعت عبد الحميد عيسى

قُدِّمَ هَذَا البَحْثُ اسْتِكْمَالاً لِمَتَطَلِبَاتِ الحُصُولِ عَلَى دَرَجَةِ المَاجِسْتِيرِ
فِي (الصحافة) بِكُلِّيَّةِ (الآداب) فِي الجَامِعَةِ الإِسْلَامِيَّةِ بِغَزَّةِ

رجب / 1438 هـ - أبريل / 2017 م

إقرار

أنا الموقعة أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان:

فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف

الفلسطينية اليومية

دراسة على القائم بالاتصال

Effectiveness of Internal Work Environment in Developing the Professional Performance in the Daily Palestinian Newspapers A Communicator Study

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل الآخرين لنيل درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

Declaration

I understand the nature of plagiarism, and I am aware of the University's policy on this.

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted by others elsewhere for any other degree or qualification.

Student's name:	نيفين حسن معمر	اسم الطالبة:
Signature:		التوقيع
Date:	2017/04/01م	التاريخ



نتيجة الحكم على أطروحة ماجستير

بناءً على موافقة شئون البحث العلمي والدراسات العليا بالجامعة الإسلامية بغزة على تشكيل لجنة الحكم على أطروحة الباحثة/ نيفين حسن احمد معمر لنيل درجة الماجستير في كلية الآداب/ قسم الصحافة، وموضوعها:

فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية
دراسة على القائم بالاتصال

وبعد المناقشة التي تمت اليوم الأربعاء 22 رجب 1438هـ، الموافق 2017/04/19م الساعة التاسعة صباحاً في قاعة مؤتمرات مبنى طيبة ، اجتمعت لجنة الحكم على الأطروحة والمكونة من:

.....	مشرفاً و رئيساً	د. طلعت عبد الحميد عيسى
.....	مناقشاً داخلياً	أ.د. جواد راغب الدلو
.....	مناقشاً خارجياً	د. خضر مصطفى الجمالي

وبعد المداولة أوصت اللجنة بمنح الباحثة درجة الماجستير في كلية الآداب/قسم الصحافة.

واللجنة إذ تمنحها هذه الدرجة فإنها توصيها بتقوى الله ولزوم طاعته وأن تسخر علمها في خدمة دينها ووطنها.

والله ولي التوفيق ،،،

نائب الرئيس لشئون البحث العلمي والدراسات العليا

أ.د. عبدالرؤوف علي المناجحة



ملخص الرسالة

هدف الدراسة: تهدف الدراسة إلى التعرف على فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية.

عينة الدراسة: طبقت هذه الدراسة على القائمين بالاتصال في الصحف الفلسطينية.

منهج وأداة الدراسة: تنتمي هذه الدراسة إلى البحوث الوصفية التي استخدم فيها المنهج المسحي، وفي إطاره تم توظيف أسلوب مسح أساليب الممارسة ومنهج الدراسات الارتباطية للقائم بالاتصال من خلال أداة صحيفة الاستقصاء، والتي تم توزيعها إلكترونياً على المحافظات الشمالية ومحافظة غزة على عينة عشوائية قوامها (141) مبحوثاً من القائمين بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية (صحيفة فلسطين، والقدس، والأيام، والحياة الجديدة)، خلال الفترة من تاريخ 15-11-2016 لغاية 15-2-2017.

نتائج الدراسة: وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

1. تسود علاقات التقاهم والانسجام والتعاون بين القائمين بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية بنسبة 83.6%، كما تسمح بإبداء الرأي والمشورة للعاملين فيما بينهم بنسبة 71.1%، حيث يرون أن الأنظمة واللوائح واضحة ومعلنة للجميع بنسبة 66.1%، إلا أنها لا تقدم حوافز مادية ومعنوية للإنجاز والابداع الوظيفي بنسبة 55.2%.
2. تتوفر ظروف عمل مادية جيدة داخل مقرات الصحف بنسبة 73%، وبلغت درجة رضا المبحوثين عنها نسبة 70.8%.
3. هناك معوقات للبيئة الداخلية تحد من تطور الأداء المهني منها: (نمط ملكية الصحيفة والسياسات التحريرية بنسبة 34%، ضعف الأمان الوظيفي والحوافز والمكافآت ولوائح الترقية بنسبة 33.3%، قلة الكوادر البشرية المؤهلة على استخدام التقنيات الحديثة بنسبة 30.5%، ضعف الاهتمام بعقد دورات تدريبية وورش عمل متخصصة بنسبة 29.1%).

توصيات الدراسة:

بناءً على النتائج السابقة، تقدم الباحثة مجموعة من التوصيات أهمها:

1. يجب توافر الاهتمام والثقة والمصداقية والعمل في بيئة محفزة ومشجعة لأداء العمل وتجويده وتطويره بفاعلية وكفاءة.
2. ضرورة زيادة عدد الدورات التدريبية وتنوعها حيث أنها تساعدهم في تنمية قدراتهم ومهاراتهم ومعارفهم.
3. ضرورة تطوير اللوائح والقوانين في بيئة العمل الخاصة بالصحف الفلسطينية لتنماشى مع التطور الحاصل في الحياة الحديثة والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية القائمة.

Abstract

Study Aim: This study aimed to identify the effectiveness of the internal work environment in the development of professional performance in the Palestinian daily newspapers.

Study Sample: This study was implemented on the communicators in the Palestinian newspapers.

Study Approach and Tools: This study belongs to the descriptive research in which the survey method was used. In this context, the study used the surveyed sample method through using an inquisition form. This form was electronically distributed in the Northern Governorate and the Gaza Governorate, considering a randomly distributed sample of 141 workers in the following Palestinian daily newspapers: Palestine, Al Quds, Al-Ayyam, and Al-Hayat Al-Jadida. This occurred during the period from 15-11-2016 to 15- 2-2017, and reached a set of results.

The most important ones are:

1. The relations of understanding, harmony and cooperation prevail among the communicators in the Palestinian daily newspapers in percentage of 83.6%. This also allows for opinion and advice exchange among them in a percentage of 71.1%. 66.1% of those employees believe that the regulations and codes are clear and published to all, and 55.2% of them believe that those codes and regulations do not provide material and moral incentives to enhance achievement and creativity.
2. Good working conditions are secured in the headquarters of the investigated newspapers by a percentage of 73%, with a satisfaction rate of 70.8%.
3. There are some obstacles in the internal environment that limit the development of professional performance, including: weakness of job security, ownership pattern of the newspaper and editorial policies by 34%, incentives, bonuses and promotion regulations by 33.3%, and limited availability of qualified human resources in the field of modern technologies by 30.5%, weakness of interest in holding training courses and specialized workshops by 29.1%.

Based on the previous results, the study arrived at a number of recommendations. The most important ones are:

1. There must be an interest, trust, credibility and a stimulating and encouraging work environment to improve the performance of workers and to develop the work efficiently and effectively.
2. There is a need to increase the number and diversity of offered training courses as they help the workers to develop their abilities, skills and knowledge.
3. It is necessary to develop regulations and codes in the working environment of the Palestinian newspapers in line with the recent developments in modern life and the existing economic, social and political conditions.

اقتباس

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ قَالُوا سُبْحَانَكَ لَا عِلْمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا إِنَّكَ أَنْتَ الْعَلِيمُ الْحَكِيمُ ﴾

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

[البقرة : 32]

الإهداء

إلى من ركع العطاء أمام قدميها.... إلى من أعطتنا من عمرها ودمها وروحها حباً وحناناً وأملاً في غد أجمل.... إلى بسمة الحياة وسر الوجود.... إلى من كان دعاؤها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي.

أمي الحبيبة

إلى الذي لا تفيه الكلمات والشكر والعرفان، إلى من أحمل اسمه بكل فخر واعتزاز.

أبي الحبيب

إلى من ساندني ويسر لي الصعاب، وسار معي نحو الحلم خطوة بخطوة بذرنائه معاً وحصدناهُ معاً.... إلى رفيق دربي الذي تحمّل مشاق مسيرتي ولولا تشجيعه لي ما كنت وصلت إلى ما أنا فيه الآن....

زوجي الغالي

إلى ثمرة حياتي وقرّة عيني أولادي (أحمد، محمود، البراء، آية، آلاء، لين) حفظهم الله ورعاهم، ونفعنا بهم، وجعلهم من الذرية الصالحة....

إلى والديّ الآخرين والديّ زوجي حفظهما الله ورعاهما.

إلى من هم أقرب إلى روحي.... إلى من شاركني حزن الأم وبهم أستمد عزتي واصراري....

إخواني الأعزاء

إلى من بوجودهن اكتسب قوة ومحبة لا حدود لها.... إلى من عرفت معهن معنى الحياة....

أخواتي الغاليات

إلى روح أخي الشهيد بإذن الله "محمود" سأظل أروي روحك الراحلة بالدعاء.... إلى أن نلتقي في الجنة بإذن الله، رحمك الله رحمة تجيرك من النار وتدخلك الجنة.

إلى الأخوات التي لم تدهن أمي.... إلى من تميزن بالعطاء والوفاء وسرنا سوياً على طريق

النجاح والخير...

صديقاتي العزيزات

إليهم جميعاً أهدي ثمرة حصادي .

شكرٌ وتقديرٌ

قال تعالى: ﴿وَقَالَ رَبُّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ﴾ [النمل: 19]

الحمد لله حمداً طيباً مباركاً والشكر على نعمه شكراً جزيلاً، والصلاة والسلام على النبي الهادي الأمين، محمد صلى الله عليه وسلم، معلم الناس الخير والمبعوث رحمةً للعالمين.

أشكر الله سبحانه وتعالى على فضله بأن أكرمني بإنجاز هذا العمل، فله الحمد أولاً وآخراً. فإنه من تمام الأعمال وكمال الأخلاق، والاعتراف لذوي الفضل بفضلهم وشكرهم وتقديرهم، لذا فإنني أقدم شكري وتقديري من: **الدكتور/ طلعت عبد الحميد عيسى**، لما بذله معي من جهدٍ كبير، ومتابعة مستمرة، وعلى ما منحني إياه من علمٍ غزير، وإرشادٍ متواصل حتى خرجت هذه الرسالة بصورتها الحالية.

كما وأتقدم بالشكر العميق والتقدير لأستاذي الكريمين :

الأستاذ الدكتور: جواد راغب الدلو حفظه الله. و الدكتور: خضر مصطفى الجمالي حفظه الله. لتفضلهما بقبول مناقشة هذه الرسالة فإني محظوظةٌ بهما لدورهما الكبير في إصلاح جوانب القصور فيها وإبداء الملاحظات العلمية.

ولا يسعني إلا أن أتقدم بجزيل الشكر وتقديراً واعترافاً لأولئك المخلصين الذين لم يبخلوا عليّ بالمساعدة، و لكل من شجعني وحفزني، وقدم لي النصائح، وساعدني لإتمام الدراسة، وأخص بالذكر الدكتور الفاضل زهير عابد و الدكتور عبدالكريم فرج الله.

وأخص بالشكر الجزيل أيضاً الأستاذ بشار برماوي مدير تحرير صحيفة الحياة الجديدة لما قدمه لي من تسهيلات وخدمات كانت سبباً في نجاحي للوصول إلى عينة الدراسة ونجاحها. وعندما نبحت عن كلمات شكرٍ وتقديرٍ للآخرين، فإن أجمل عبارات الشكر والتقدير لا بد أن تسبق حروفنا وتنتهي سطورنا معبرةً عن صدق المعاني النابعة من قلوبنا لهؤلاء.

إلى صديقتي وزميلتي في العمل "أ. نادية التعبان" لكِ كل الشكر والامتنان لوقوفكِ بجانبني دوماً، فمهما بحثت في قاموس الكلمات وعبارات الشكر فلن أجد كلماتٍ توفيكِ حقكِ وقدركِ، فقد كنتي دائماً معطاءة فقد هيأت لي الجو المناسب لإتمام دراستي حتى تحت ضغط العمل، وفي هذا المقام أيضاً أقدم خالص شكري وامتناني لأختي الغالية وزميلتي في العمل "تسرين" لتشجيعها لي ووقوفها بجانبني، والشكر الموصول لجميع زملائي في العمل في عمادة القبول والتسجيل بجامعة الأقصى.

وأخيراً عظيم الشكر وجزيل الامتنان لكل من ساهم في انجاز هذا العمل وإتمام هذه الدراسة، داعيةً الله عز وجل أن تكون في خدمة عباد الصالحين.

الباحثة/ نيفين معمر

قائمة المحتويات

أ.....	إقرار
ب.....	ملخص الرسالة
ت.....	Abstract
ث.....	اقتباس
ج.....	الإهداء
ح.....	شكر وتقدير
خ.....	قائمة المحتويات
ر.....	قائمة الجداول
ش.....	قائمة الملاحق
2.....	مقدمة:
5.....	الفصل الأول الإطار العام للدراسة
6.....	أولاً: أهم الدراسات السابقة:
29.....	ثانياً: الاستدلال على المشكلة:
33.....	ثالثاً: مشكلة الدراسة:
33.....	رابعاً: أهمية الدراسة:
33.....	خامساً: أهداف الدراسة:
34.....	سادساً: تساؤلات الدراسة:
35.....	سابعاً: فروض الدراسة:
36.....	ثامناً: حدود الدراسة:
36.....	تقتصر الدراسة الحالية علي الحدود التالية:
36.....	تاسعاً: الإطار النظري للدراسة:
38.....	عاشراً: نوع الدراسة ومناهجها وأدواتها:
40.....	الحادي عشر : مجتمع الدراسة وعينتها:
44.....	الثاني عشر: إجراءات الصدق والثبات:

50	الثالث عشر: أساليب المعالجة الإحصائية:
52	الرابع عشر: مصطلحات الدراسة:
52	الخامس عشر: تقسيم الدراسة:
54	الفصل الثاني بيئة العمل الداخلية وتطوير الأداء المهني
55	المبحث الأول القائم بالاتصال
55	أولاً: القائم بالاتصال: مفهومه، خصائصه:
58	ثانياً: العوامل المؤثرة على القائم بالاتصال:
61	ثالثاً: المؤثرات التي تؤثر على أداء القائم بالاتصال:
64	رابعاً: الشروط الواجب توافرها في القائم بالاتصال:
65	خامساً: السمات المهنية والشخصية للقائم بالاتصال:
66	سادساً: نظرية حارس البوابة الإعلامية:
71	المبحث الثاني بيئة العمل الداخلية في المؤسسات الصحفية
71	أولاً: مفهوم بيئة العمل:
73	ثانياً: أنواع بيئة العمل:
76	ثالثاً: أنواع البيئة الداخلية في المؤسسات الصحفية:
78	رابعاً: خصائص بيئة العمل الداخلية:
88	خامساً: العوامل المؤثرة على بيئة العمل الداخلية:
91	المبحث الثالث: الأداء المهني في الصحافة
91	أولاً: مفهوم الأداء المهني:
92	ثانياً: المفاهيم المرتبطة بالأداء المهني في المؤسسات الصحفية:
93	ثالثاً: محددات الأداء المهني في المؤسسات الصحفية:
94	رابعاً: عناصر الأداء المهني في المؤسسة الصحفية:
96	خامساً: أساليب قياس الأداء المهني في المؤسسة الصحفية:
97	سادساً: أهداف قياس الأداء المهني في المؤسسة الصحفية:
97	سابعاً: طرق قياس وتقييم الأداء المهني في المؤسسات الصحفية:
100	ثامناً: العوامل المؤثرة على الأداء المهني الصحفي:

108	تاسعاً: الوظائف القيادية في المؤسسات الصحفية:
111	الفصل الثالث نتائج الدراسة الميدانية
112	المبحث الأول نتائج الدراسة الميدانية
112	أولاً: سمات القائم بالاتصال ومؤهلته :
118	ثانياً: العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه:
122	ثالثاً: ظروف العمل المادية في الصحيفة :
126	رابعاً: الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة :
129	خامساً: تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي الموجودة في الصحيفة :
132	سادساً: درجة فاعلية بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية :
134	سابعاً: واقع الأداء المهني في مقر الصحيفة:
137	ثامناً: معوقات البيئة الداخلية التي تحد من تطور الأداء المهني ومقترحات وسبل تطويرها:
142	المبحث الثاني اختبار فرضيات الدراسة
157	المبحث الثالث خلاصة نتائج الدراسة وتوصياتها
157	أولاً: خلاصة نتائج الدراسة:
162	ثانياً: التوصيات:
164	المصادر والمراجع
165	أولاً: المراجع العربية:
179	ثانياً: المراجع الأجنبية:
180	ملاحق الدراسة

قائمة الجداول

- جدول (1.1): يوضح توزيع مجتمع الدراسة 41
- جدول (1.2): يوضح توزيع المبحوثين حسب النوع 41
- جدول (1.3): يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية 41
- جدول (1.4): يوضح توزيع المبحوثين حسب العمر 42
- جدول (1.5): يوضح توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي 42
- جدول (1.6): يوضح توزيع المبحوثين حسب التخصص 42
- جدول (1.7): يوضح توزيع المبحوثين حسب اسم الصحيفة 43
- جدول (1.8): يوضح توزيع المبحوثين حسب سنوات الخبرة 43
- جدول (1.9): يوضح توزيع المبحوثين حسب المحافظة 43
- جدول (1.10): يوضح معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور الثاني: (العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه) مع الدرجة الكلية للمحور الثاني 45
- جدول (1.11): يوضح معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور الثالث: (ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة) مع الدرجة الكلية للمحور الثالث 46
- جدول (1.12): يوضح معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور الرابع: (الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة) مع الدرجة الكلية للمحور الرابع 47
- جدول (1.13): يوضح معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور الخامس: (تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي) مع الدرجة الكلية للمحور الخامس 48
- جدول (1.14): يوضح معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور السادس: (واقع الأداء المهني في مقر الصحيفة) مع الدرجة الكلية للمحور السادس 48
- جدول (1.15) يوضح مصفوفة معاملات ارتباط كل محور من محاور الاستبانة والمحاور الأخرى للاستبانة وكذلك مع الدرجة الكلية 49
- جدول (1.16): يوضح معاملات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة وكذلك للاستبانة ككل 50
- جدول (1.17): يوضح المحك المعتمد في الدراسة 51
- جدول (3.1): يوضح وظيفة القائم بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية 112
- جدول (3.2): لغات أخرى غير اللغة العربية 113

- جدول (3.3): يوضح مشاركة القائم بالاتصال في الدورات التدريبية المهنية..... 114
- جدول (3.4): يوضح موضوع الدورات التي شارك بها القائمين بالاتصال..... 114
- جدول (3.5): يوضح عدد الدورات التي شارك بها القائم بالاتصال..... 115
- جدول (3.6): أهم النشاطات العلمية التي شارك فيها القائم بالاتصال 116
- جدول (3.7): يوضح أهم الفعاليات التي شارك فيها القائم بالاتصال 117
- جدول (3.8): يوضح رأي القائم بالاتصال في العلاقات الشخصية السائدة في الصحيفة..... 118
- جدول (3.9): يوضح درجة الرضا عن العلاقات الشخصية والانسانية السائدة في الصحيفة 121
- جدول (3.10): يوضح درجة توفر ظروف مادية مناسبة في الصحيفة التي يعمل بها القائم بالاتصال ... 123
- جدول (3.11): يوضح درجة رضا القائم بالاتصال عن ظروف العمل المادية في صحيفته..... 125
- جدول (3.12): يوضح الأنظمة واللوائح المعمول بها في صحيفته 126
- جدول (3.13): يوضح درجة رضا القائم بالاتصال عن الأنظمة واللوائح المنظمة للعمل في صحيفته 128
- جدول (3.14): يوضح توفر تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي في الصحيفة 129
- جدول (3.15): يوضح درجة رضا القائم بالاتصال عن الأجهزة والمعدات المتوفرة في صحيفته 131
- جدول (3.16): يوضح درجة فاعلية بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية من وجهة نظر القائم بالاتصال 132
- جدول (3.17): يوضح اجمالي درجة رضا القائم بالاتصال عن بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية 133
- جدول (3.18): يوضح واقع الأداء المهني في مقر الصحيفة 134
- جدول (3.19): يوضح رأي القائم بالاتصال في أهم المعوقات في بيئة العمل الداخلية في الصحيفة..... 137
- جدول (3.20): يوضح أهم مقترحات القائم بالاتصال لتطوير الأداء المهني في بيئة العمل الداخلية في الصحيفة 139
- جدول (3.21): يوضح اختبار معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين فاعلية بيئة العمل الداخلية وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية 142
- جدول (3.22): يوضح اختبار معامل بيرسون لقياس العلاقة بين العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية 143
- جدول (3.23): يوضح اختبار معامل بيرسون لقياس العلاقة بين ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية 143

- جدول (3.24): يوضح اختبار معامل بيرسون لقياس العلاقة بين الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية 144
- جدول (3.25): يوضح اختبار معامل بيرسون لقياس العلاقة بين تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية 145
- جدول (3.26): يوضح اختبار معامل بيرسون لقياس العلاقة بين فاعلية بيئة العمل الداخلية ودرجة الرضا عن بيئة العمل الداخلية 145
- جدول (3.27): يوضح اختبار t لقياس الفروق في فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية تعزى لمتغير (النوع) 147
- جدول (3.28): يوضح اختبار تحليل التباين لقياس الفروق في فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية تعزى لمتغير (الحالة الاجتماعية) 148
- جدول (3.29): يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس الفروق في فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية تعزى لمتغير (العمر) 149
- جدول (3.30): يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس الفروق في فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية تعزى لمتغير (المؤهل العلمي) 150
- جدول (3.31): يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس الفروق في فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية تعزى لمتغير (التخصص العلمي) 151
- جدول (3.32): يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس الفروق في فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية تعزى لمتغير (المسمى الوظيفي) 152
- جدول (3.33): يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس الفروق في فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية تعزى لمتغير (اسم الصحيفة) 153
- جدول (3.34): يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس الفروق في فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية تعزى لمتغير (سنوات الخبرة) 154
- جدول (3.35): يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس الفروق في فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية تعزى لمتغير (المحافظة) 156

قائمة الملاحق

- ملحق رقم (1) أداة الدراسة بصورتها النهائية بعد التحكيم 181
- ملحق رقم (2) أسماء محكمي أداة الدراسة 186
- ملحق رقم (3) صور عن كتب تسهيل المهمة 188

مقدمة:

تعد بيئة العمل الصحفي داخل المؤسسة الصحفية وخارجها، أحد الأسباب المهمة والمؤثرة على مستوى الأداء المهني للقائم بالاتصال، وبالنسبة لأي مؤسسة إعلامية فإن متطلبات العمل الصحفي الناجح تتطلب العمل على جانبيين مهمين، هما مضمون الرسالة الصحفية، والعوامل المادية والمعنوية، أو ما يعرف بالتخطيط المادي للمؤسسة الذي يضمن وجودها واستمرارها.

وتمثل بيئة العمل إحدى التحديات الرئيسية التي ينبغي لأي مؤسسة، مواجهتها في إطار تحديد الاستراتيجيات المستقبلية والأهداف الكلية للمؤسسة، مما يؤدي إلى تطوير الأداء المهني، وذلك بتهيئتها لتكون مفيدة ونافعة لأداء الفرد والمؤسسة، وبما يمكن من الموازنة الجيدة بين إمكانيات الفرد، والعمل الذي يؤديه، وبصورة منظمة ومستمرة ومحفزة⁽¹⁾.

كما تؤدي بيئة العمل بمختلف متغيراتها وخصائصها وتفاعلاتها، دوراً كبيراً في تشكيل وتعديل وتغيير القيم والعادات والاتجاهات والسلوك، حيث أن بيئة العمل تمثل شخصية المؤسسة بكل أبعادها، وإن نجاحها في خلق المناخ الملائم للموظفين من شأنه أن يشجع على خلق أجواء عمل هادفة تحقق سبل الثبات والاستقرار للأفراد والتنظيم على حد سواء⁽²⁾.

وتعد بيئة العمل الصحفي من الجوانب المهمة لكل من المؤسسات الصحفية والأفراد العاملين فيها، ولتحسين وتطوير بيئة العمل في المؤسسات الصحفية دور مهم في انتماء العاملين لمؤسسات عملهم، فبيئة العمل المثالية يشعر العامل بانتمائه لها وأنه فرد مرغوب فيه، وبالتالي يقدم كل ما لديه من قدرات وطاقات كامنة، تساعد في تطوير أدائه المهني وتطور المؤسسة الصحفية ورفع مكانتها وتميزها.

وقد يعتقد البعض أن تحسين بيئة العمل يكون فقط من خلال رفع أجور ومرتبوات الموظفين، ولكن الاتجاهات والرؤى الإدارية الحديثة أكدت على أهمية وجود مجموعة من القيم والمبادئ والأخلاقيات والإنسانيات والمشاعر التي تعد أكثر أهمية في خلق أفضل مكان للعمل، التي من بينها مراعاة الهموم والمشكلات الشخصية للموظفين، والحرص على الاتصال والتواصل المستمر داخل بيئة العمل، وأهمية العلاقات والمشاعر والجوانب الشخصية بين العاملين في المؤسسة، وبينهم وبين الرؤساء والقادة، التي تسهم في رفع مستويات الإنتاجية، وبالتالي تطور ونمو ونجاح وتميز مؤسسة العمل.

(1) القحطاني، بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنويات العاملين في معهد الجوازات بالرياض (ص2).

(2) حمود، السلوك التنظيمي (ص166).

وتعد بيئة العمل الداخلية بمثابة الحيز والمحيط الذي يعمل فيه الصحفي داخل مؤسسته الصحفية، وتعتبر عاملاً مهماً في تحقيق طموحاته وأهدافه، وخاصة إذا كانت واضحة المعالم والحدود حيث يحدث فيها التفاعل والاحتكاك بالزملاء والرؤساء داخل نطاق المؤسسة الصحفية، كما أن بيئة العمل الداخلية تؤثر في كمية الجهد الذي يبذله الصحفي، وبالتالي تعمل على رفع روحه المعنوية ومستوى ارتياحه ورضاه وانتماؤه لمؤسسته التي تساعد في تنمية قيم الالتزام وتحمل المسؤولية مما يساعد في رفع مستوى أدائه المهني.

وبالتالي فإن بيئة العمل الصحفي لها تأثير كبير على تطوير الأداء المهني، حيث يمكن القول بأن تحسين الأداء المهني يمكن أن يتم من خلال التحليل الدقيق والتمحيص في مكونات بيئة العمل الداخلية كعوامل مؤثره فيها، وتفعيلها بشكل إيجابي يؤدي إلى تحسين الأداء المهني لدى القائمون بالاتصال في المؤسسات الصحفية، فقد باتت عملية تطوير الأداء المهني للصحفيين من أهم وأبرز القضايا الملحة في الميدان المهني الإعلامي، خصوصاً مع التطور الهائل الذي تشهده الصحافة في المجتمعات المحلية والعربية والعالمية.

حيث يحتاج ذلك التطور السريع إلى تطوير الأداء المهني للصحفيين، ويمكن أن يتم ذلك عن طريق التدريب المستمر والمتواصل على كل ما هو مستحدث وجديد في تكنولوجيا العمل الصحفي، واكتساب الصحفي لمهارات الكتابة والمعرفة باللغات الأجنبية وثقافة نفسه، وخلق جو أسري تسوده روح التعاون والتفاهم بين الزملاء في المؤسسة الصحفية الواحدة، إضافة إلى تحسين الوضع المادي والإداري، والاعتماد على مبدأ الثواب والعقاب والحوافز والمكافآت، والعمل ضمن خطة استراتيجية واضحة، وضمان حقوق الصحفيين، وتوفير سبل الحماية الكافية لهم أثناء تأديتهم لعملهم، وذلك كله وغيره من شأنه أن يسهم في تطوير الأداء المهني للقائم بالاتصال في المؤسسات الصحفية⁽¹⁾، ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتبحث في البيئة الداخلية للعمل الصحفي وفعاليتها في تطوير الأداء المهني ومدى تأثيرها على القائم بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية.

ولقد سعت الباحثة للتعرف على فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني في الصحف الفلسطينية اليومية، وذلك من خلال التعرف على سمات ومؤهلات القائم بالاتصال التي تساهم في تطوير أدائه المهني، ومعرفة العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه ومدى فعاليتها في تطوير أدائه المهني، ومعرفة مدى استيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها (الإدارية والمادية والشخصية)، كذلك التعرف على درجة رضا القائمين بالاتصال عن بيئة

(1) أبو حشيش، أوراق عمل - نبذة تعريفية عن قسم الصحافة والاعلام. (موقع إلكتروني).

العمل الداخلية، كما سعت الباحثة للتعرف على دور تكنولوجيا وأدوات الإنتاج الصحفي في تطوير الأداء المهني للقائم بالاتصال، اضافة إلى التعرف على واقع الأداء المهني في بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية، وذلك بهدف الكشف عن معوقات بيئة العمل الداخلية فيها والتي تحد من تطوير الأداء المهني من وجهة نظر القائم بالاتصال، وصولاً إلى مقترحات لتحسين أوضاع بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

أولاً: أهم الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة تراثاً علمياً تراكمياً، يوفر قاعدة معرفية لتحديد معالم المشكلات البحثية، وبلورتها وصياغة أهدافها وتساؤلاتها، عبر القراءة المتأنية لهذه الدراسات، ولقد قامت الباحثة من خلال مسح لبعض التراث العلمي المرتبط بموضوع الدراسة بتقسيم الدراسات السابقة التي حصلت عليها إلى ثلاثة محاور وهي:

1- دراسات تتعلق بالقائم بالاتصال في الصحافة.

2- دراسات تناولت بيئة العمل في الصحافة.

3- دراسات تتعلق بالأداء المهني للصحفيين.

المحور الأول: الدراسات التي تتعلق بالقائم بالاتصال في الصحافة:

1- دراسة الدريملي (2015)⁽¹⁾ :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على اتجاهات القائم بالاتصال نحو مفهومي الحرية والمسئولية الاجتماعية في الصحافة الفلسطينية، ووصف أوضاع الحرية الصحافية في المناطق الفلسطينية، حيث تكوّن مجتمع الدراسة من القائمين بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية الثلاث: القدس، الحياة الجديدة، فلسطين، حيث اعتمدت الباحثة أسلوب المسح الشامل، وهي من البحوث الوصفية، واستخدمت منهج الدراسات المسحية، ومنهج دراسة العلاقات المتبادلة، وتم جمع البيانات بالاعتماد على صحيفة الاستقصاء والمقابلة. ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة:

أ- أن اتجاهات القائم بالاتصال نحو مفهوم الحرية في الصحافة الفلسطينية اتجاهات إيجابية، كما تبين أن تأثير ملكية الصحف على هذه الاتجاهات إيجابي.

ب- أبرز الضغوط التي تواجه القائم بالاتصال هي الضغوط السياسية والحزبية، كما جاء في مقدمة المعوقات التي تواجه حرية العمل الصحفي تدخل رؤساء التحرير في تغطية ومعالجة الموضوعات الصحفية.

ج- تبين أن القائمين بالاتصال من قطاع غزة يمتلكون اتجاهات أكثر إيجابية نحو مفهومي الحرية والمسئولية الاجتماعية من القائمين بالاتصال من الضفة الغربية، وأن القائمين بالاتصال في صحيفة فلسطين يمتلكون اتجاهات إيجابية أكثر من غيرهم.

(1) الدريملي، اتجاهات القائم بالاتصال نحو مفهومي الحرية والمسئولية الاجتماعية في الصحافة الفلسطينية اليومية خلال الفترة 2006-2013م: دراسة ميدانية.

2- دراسة الراجحي (2014)⁽¹⁾ :

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى التزام المحررين البرلمانيين بالصحف الكويتية بالمسئوليات الأخلاقية والقانونية، وتقييم أعضاء مجلس الأمة الكويتي للالتزامهم، وهي دراسة وصفية اعتمدت على منهج المسح الاعلامي، وتمثلت عينة الدراسة في المحررين وبلغت (63) مفردة، وأعضاء مجلس الأمة (66) عضواً، واستخدمت الدراسة أداة الاستبانة والمقابلة المقننة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

- أ- أن نسبة الصحفيين الذين لم يحصلوا على دورات تدريبية في هذا المجال (65.1%) والذين حصلوا على دورات (34.9%).
- ب- أن نسبة (52.3%) يرون أن علاقة المحررين بأعضاء مجلس الأمة تحكمها الاستقلالية والمهنية، وهذه العلاقة لا تؤثر على تغطية الشؤون البرلمانية.
- ج- أن نسبة المحررين الذين لا يحرصون على الرجوع للميثاق الصحفي عندما تواجههم مشكلة تتعلق بأخلاقيات المهنة (11.1%) والذين يرجعون للميثاق (52.4%).

3- دراسة حسين (2014)⁽²⁾ :

هدفت الدراسة إلى التعرف على السياسات التحريرية للصحف الخليجية، والعوامل التي تؤثر على القائم بالاتصال خاصة في ظل التطور التكنولوجي واستخدام التكنولوجيا والحاسبات وشبكات الاتصال والانترنت. وهي دراسة وصفية استخدمت منهج المسح، واستخدمت أداة الدراسة الاستبانة، وتمثلت عينة الدراسة في العاملين بالصحف الخليجية، للتعرف على آرائهم في ملامح السياسة التحريرية التي تلتزم بها الصحف التي يعملون بها، ومدى علاقتهم بالمضمون الإعلامي للصحف، ومدى اعتمادهم على الوسائط التكنولوجية في تغطيتهم الإخبارية. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

- أ- أن درجة الحرية التي يسمح بها النظام السياسي ومدى الالتزام بالأخلاقيات هي من أكثر العوامل تأثيراً في السياسة التحريرية للصحف الخليجية.
- ب- أن القائمين بالاتصال في الصحف الخليجية راضون نسبياً عن السياسات التحريرية ويشعرون بأن العمل بالصحافة قد يجعلهم أكثر حرية في التعبير عن آرائهم وأفكارهم.

(1) الراجحي، المسئوليات الأخلاقية والقانونية للمحررين البرلمانيين في الصحافة الكويتية من منظور القائم بالاتصال والبرلمانيين (ص ص398-525): دراسة ميدانية.

(2) حسين، السياسات التحريرية للصحف الخليجية والعوامل المؤثرة على القائم بالاتصال: دراسة ميدانية.

ج- أهم المقترحات التي تقدم بها القائمون بالاتصال بتوفير المهارات التي يحتاجها الصحفي بنسبة (83.5%)، ومنح حوافز ومكافآت مادية ومعنوية للمتميزين بنسبة (69.9%).

4- دراسة النجار (2013)⁽¹⁾ :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة الضغوط المهنية والإدارية التي تمارس على القائم بالاتصال في الصحف المصرية، والتعرف على العلاقة بين الصحفي ومصادر الأخبار، بالإضافة إلى رصد المشاكل والعقبات التي تواجه الصحفيين في عملهم، وقد اعتمدت الدراسة على المسح الإعلامي، والمنهج المقارن، وقد طبقت الباحثة استمارة الاستبيان على عينة من الصحفيين قوامها (350) صحفياً ممن يعملون في الصحف القومية والحزبية والخاصة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

أ- عدم وجود فروق في المشاكل والعقبات التي تواجه الصحفي في الحصول على الأخبار والمعلومات حيث كانت قيمة كا2 غير دالة عند مستوى (0.05) فيما عدا مشكلة الوقت.
ب- وجود فروق في ممارسة رئيس التحرير ضغوطاً على الصحفيين عند مستوى الدلالة (0.01).

ج- وجود فروق في مدى تأثير الضغوط المهنية (المساحة - الوقت - المنافسة-المصادر) على موضوعية الصحفيين، حيث كانت قيمة كا2 دالة عند مستوى (0.001).

5- دراسة أبو حاتم (2013)⁽²⁾ :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم العوامل التي تؤثر في الحصول على المعلومات الصحفية في اليمن، حيث عملت على تحديد مصادر المعلومات الصحفية، وكيفية التعامل معها، والمعايير التي يتبناها الصحفيون في انتقاء مصادرهم، والتعرف على الصعوبات والمعوقات التي تواجه الصحفيين أثناء البحث عن المعلومات. وقد استخدم الباحث منهج المسح، واعتمد في دراسته على الاستبيان على عينة مكونة من (291) مبحوثاً، ينتمون إلى جميع وسائل الإعلام المحلية المختلفة، فضلاً عن عدد كبير من المراسلين لوسائل الإعلام الخارجية. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

(1) النجار، الضغوط المهنية والإدارية التي تمارس على القائم بالاتصال في الصحف المصرية: دراسة ميدانية.

(2) أبو حاتم، العوامل المؤثرة في الحصول على المعلومات الصحفية في اليمن: دراسة ميدانية.

أ- أن وكالات الأنباء هي أول المصادر التي يعتمد عليها الصحفيون في الحصول على المعلومات بتكرار (196)، جاء بعدها المسئول المباشر ثم شهود العيان ثم المؤتمرات الصحفية.

ب- أن أكثر الضغوط التي يتعرض لها الصحفيون هي تحكم مصادر المعلومات، بتكرار (180)، وضغوط قوى الإرهاب في آخر قائمة الضغوط التي يتعرض لها الصحفيون، بتكرار (51).

ج- أن القائم بالاتصال اليمني يعمل في بيئة يتأثر فيها العامل السياسي بالاجتماعي بالاقتصادي بالقبلي بالديني بالجغرافي.

6- دراسة الأكثر (2013)⁽¹⁾ :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم العوامل المؤثرة على القائمين بالاتصال وعلاقتها بفنون التحرير الصحفي في الصحف المصرية القومية والخاصة، حيث تكونت عينة الدراسة من عينة من القائمين بالاتصال في صحيفتي: الأهرام، والمصري اليوم، وهي من الدراسات الوصفية، واعتمدت على منهج المسح الإعلامي بشقيه الميداني والتحليلي، وتم جمع البيانات بالاعتماد على صحيفة تحليل المضمون وصحيفة الاستقصاء والمقابلة الشخصية. ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة:

أ- وجود اختلافات لنوع التأثير بالنسبة للعوامل المؤثرة على القائمين بالاتصال باختلاف نوع الصحيفة التي يعملون بها، ووجود ارتباط طردي تام بين ترتيب اهتمام صحيفتي الدراسة والقائمين بالاتصال للمواد التحريرية.

ب- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مجموعات القائمين بالاتصال في صحيفتي الأهرام والمصري اليوم في درجة تبني أساليب تكنولوجيا الاتصال الحديثة بالعمل الصحفي لصالح القائمين بالاتصال في صحيفة المصري اليوم.

ج- تبين عدم تأثير كلاً من متغيرات (النوع- التخصص - الإقامة - الانتماء الحزبي- سنوات الخبرة- العمر) على درجة تأثير العوامل المؤثرة على القائمين بالاتصال في الصحف عينة الدراسة، بينما تؤثر وظيفة القائمين بالاتصال على هذه الدرجة.

(1) الأكثر، العوامل المؤثرة على القائمين بالاتصال وعلاقتها بفنون التحرير الصحفي في بعض الصحف المصرية، القومية والخاصة: دراسة تطبيقية مقارنة.

7- دراسة الزباني (2013)⁽¹⁾ :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الضغوط المهنية التي تؤثر على الصحفيين في الصحف اليومية البحرينية، ومدى تأثيرها على أداء عمله الصحفي بفعالية، وذلك من خلال منهج المسح الاعلامي، من خلال أداة الاستبيان وتم تطبيقه على عينة قوامها (177) صحفياً، حيث استخدم نظرية القائم بالاتصال، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

أ- تدني درجة الضغوط التي يتعرض لها الصحفيون في الصحافة البحرينية اليومية.

ب- توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة التعرض للضغوط في ضوء سنوات الخبرة.

ج- وجود العديد من العوامل التي تؤثر على أداء الصحفيين لعملهم مثل عدم الشعور بالأمان الوظيفي، وعدد ساعات العمل.

8- دراسة عابد (2013)⁽²⁾ :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الضغوطات والمعوقات التي تواجه الصحفيين الفلسطينيين خاصة والأجانب عامة في قطاع غزة، والتي تحد من حرية عملهم وحركتهم، وذلك من خلال منهج المسح الاعلامي، من خلال أدوات الدراسة والتي تتمثل في المقابلة والاستبيان وتم تطبيقه على عينة قوامها (60) صحفياً، واستخدم نظرية الحرية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

أ- أن 38.33% من المبحوثين أجابوا بأنه - أحياناً- توجد صعوبات تحد من حرية الصحافة في قطاع غزة، في حين أن 26.67% أجابوا فعلاً توجد صعوبات تواجه الصحفي الفلسطيني.

ب- أن أكثر العوامل التي تحد من العمل الصحفي هي النظام السياسي الحاكم، ثم السياسة الاعلامية للمؤسسة، ثم العادات والتقاليد.

ج- أكثر الضغوطات التشريعية والقانونية التي تحد من العمل الصحفي هي ضغوطات القوانين الأمنية بنسبة 51.66%، أما الضغوطات الاقتصادية فقد بلغت 60%.

(1) الزباني، الضغوط المهنية المؤثرة على القائم بالاتصال في الصحافة البحرينية - دراسة ميدانية على عينة من الصحفيين في الصحافة اليومية البحرينية (ص ص 433-456).

(2) عابد، "ضغوط القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية- دراسة استطلاعية (ص ص 567-590).

9- دراسة سعيد (2011)⁽¹⁾ :

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل نظرية حارس البوابة، واختبار مدى قوة ثباتها في ظل تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، ودراسة تكنولوجيا الاتصال وتأثيراتها على فرضيات النظرية، حيث تكونت عينة الدراسة من القائمين بالاتصال في الاعلام السوداني وعينة من الفضائيات العربية، وجمهور المشاهدين، وقد استخدمت الدراسة منهج المسح من خلال أداة الاستبيان، والمقابلة والملاحظة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

أ- 83% من المبحوثين يؤكدون أن هناك وضعاً غير إيجابي لحرية الاعلام والتعبير، و94% يرون أن الاختراق الإعلامي بواسطة شبكات التلفزة والانترنت أثر على السيادة القومية للدولة.

ب- أكد المبحوثون أن من يملك الثالوث التكنولوجي هو من يفرض هيمنته على إنتاج القيم والرموز، فيما اعتبر 95% أن الصحافة الالكترونية ومساحات حرية التعبير في الوسائط الالكترونية جعلت عملية حراسة البوابة في الصحافة الورقية عديمة الجدوى.

10- دراسة الترك (2009)⁽²⁾ :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر الخصائص المهنية والنفس اجتماعية للصحفيين الفلسطينيين على اتجاهاتهم نحو الاحتراف المهني، والبحث في العلاقة بين الاتجاهات الاحترافية والخصائص الاحترافية لدى الصحفيين الفلسطينيين، وقد استخدمت الدراسة المنهج المسحي من خلال أداة المقابلة والاستبيان التي تم توزيعها على جميع الصحفيين العاملين في الصحف اليومية والأسبوعية والمجلات وبلغت عينة الدراسة (365) صحفياً في قطاع غزة. ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة:

أ- تتمثل سبل تطوير العمل في الصحف الفلسطينية والنهوض بالصحفي من وجهة نظر الصحفيين الفلسطينية: الاهتمام بالتدريب والتأهيل، وتطوير القدرات الفنية، واعداد قانون لتنظيم العمل الصحفي.

(1) سعيد، تكنولوجيا الاتصال والمعلومات وتأثيرها على نظرية حارس البوابة: دراسة وصفية على القائم بالاتصال في الإعلام السوداني وعينة من الفضائيات العربية، في الفترة من 2008-2011م.
(2) الترك، أثر الخصائص المهنية والنفس اجتماعية للصحفيين الفلسطينيين على اتجاهاتهم نحو الاحتراف المهني.

ب- تواجه أفراد العينة أثناء عملهم مجموعة من المشاكل والعقبات ومنها تدني الرواتب، وقيود حرية التعبير، وعدم وجود تأمين وضمان اجتماعي، وعدم تعاون المسؤولين مع الصحفي، ومشكلة الحصول على المعلومات.

ج- ضعف الأواصر الاجتماعية بين الصحفيين خارج العمل، كما أن بيئة العمل الصحفي (الاقتصادية أو الاجتماعية أو السياسية) في فلسطين لها علاقة وثيقة بالاحتراف الصحفي على الصحافة والصحفي المحترف والعمل الصحفي.

11- دراسة أحمد (2007)⁽¹⁾ :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية في قطاع غزة، وذلك بقياس مستوى الرضا الوظيفي لديه طبقاً للمتغيرات الديمغرافية، حيث تكون مجتمع الدراسة من القائمين بالاتصال في الصحافة الفلسطينية في قطاع غزة، وقد استخدمت الدراسة منهج المسح الشامل من خلال أداة الاستبيان والملاحظة بالمشاركة. ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة:

أ- أن مستوى الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية بلغ 59.6% وهي نسبة سلبية بحيث حظيت أعلى نسبة للرضا في مجال العوامل الذاتية، ثم مجال العلاقة مع رؤساء العمل، فمجال العوامل المهنية.

ب- تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، أو متغير النوع في مجالات الدراسة باستثناء ضغوط الجمهور، حيث كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور.

ج- تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية تبعاً لمتغيرات ملكية الصحف، و متغير الانتماء السياسي و متغير العمر في بعض المجالات.

12- دراسة يونس (2005)⁽²⁾ :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة على أداء القائم بالاتصال في الصحف الإماراتية الحكومية في ظل تصاعد المنافسة الإعلامية، حيث سعت الدراسة إلى رصد وتحليل العوامل التي تؤثر على أداء الصحفيين في الصحف الحكومية بصحيفتي البيان والاتحاد الإماراتية، وهي دراسة وصفية، استخدم الباحث فيها منهج المسح معتمداً على

(1) أحمد، الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية: دراسة ميدانية في قطاع غزة.

(2) يونس، العوامل المؤثرة في أداء القائم بالاتصال في الصحف الإماراتية الحكومية.

الاستبيان حيث طبقه على عينة قوامها (60) صحفياً. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

أ- يستخدم غالبية الصحفيين تكنولوجيا المعلومات في الممارسات الصحفية، ويتأثر أدائهم بعدة عوامل منها بيئة العمل الصحفي داخل الصحيفة.

ب- أن (80%) ذكروا أنه توجد صعوبات في الحصول على المعلومات التي يحتاجها الصحفي في عمله.

ج- تتعدد العوامل التي تؤثر على الصحفيين منها عوامل تتعلق بمساحة النشر وكثرة الأعباء والمهام الصحفية للمحرر والأمن الوظيفي والمنافسة بين الزملاء.

المحور الثاني: الدراسات التي تناولت بيئة العمل في الصحافة:

13- دراسة Ziani (2015)⁽¹⁾ :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الاحتراف المهني الصحفي، والأبعاد المتعلقة بطبيعة العمل الصحفي التي تؤثر على عمله في صحيفته اليومية، وتنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية، حيث اعتمدت على منهجين أساسيين هما: منهج المسح، والمقارن، باستخدام أداة الاستبيان، والمقابلة، وتكونت العينة من (230) صحفياً يعملون في الصحف البحرينية، وهي (الوطن، الوسط، البلد). وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

أ- الصحفيون في صحيفة الوطن أكثر عرضة للإجهاد والضغط من الصحفيين العاملين في صحف الدراسة الأخرى، وذلك لاختلاف بيئة العمل في كل منهم.

ب- يؤثر متغير الخبرة بنسبة مرتفعة في الأداء المهني للصحفيين.

ج- تبين أن الصحفيين العاملين في صحيفة الوطن يعانون من انعدام الأمن الوظيفي بشكل أكبر من الصحفيين العاملين في صحف الدراسة الأخرى.

14- دراسة Macku (2013)⁽²⁾ :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على بيئة العمل الصحفي في دار النشر (Mafra)، حيث تُعد واحدة من أكبر شركات الاعلام في الجمهورية التشيكية، وتنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات

(1) Abdul Karim ziani, Work Stress On The Bahraini Journalist (p.p. 424-445).

(2) Lucie Macku, Journalist and His Working Environment, (Case Study of a Czech Publishing House), (p.p. -24-231).

الوصفية، وقد اعتمدت على منهج المسح، باستخدام أداة المقابلة على عينة قدرها (40) صحفياً ممن يعملون في دار النشر (Mafra)، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

أ- عدم وجود اتصال فعال بين الصحفيين العاملين في دار النشر باختلاف أقسامها وتخصصاتهم فيها، وإنما يوجد تعاون فيما بينهم في المطبوعات على الانترنت.

ب- جميع الصحفيين شددوا على ضرورة تقسيم العمل بشكل فعال ودقيق لمساعدتهم في أداء عملهم بكفاءة.

ج- لا يعتبر الصحفيين غرف الأخبار المتكاملة شيئاً يؤثر على عملهم، وإنما يولون اهتماماً أكبر لمساحة القسم الذي يعملون فيه أو موقعه في الصحف.

15-دراسة عبد الله (2012)⁽¹⁾ :

هدفت هذه الدراسة للتعرف على تأثير سمات بيئة العمل الصحفي على القائمين بالاتصال في الصحف المصرية والأردنية وهي دراسة تحليلية مقارنة في الفترة 2010-2011، وقد استخدمت منهج المسح الإعلامي، والمنهج المقارن، ونظرية القائم بالاتصال، واعتمدت الباحثة في جمع البيانات على عدة أدوات هي: أسلوب الملاحظة بالمشاركة، والمقابلة المتعمقة، والاستبيان الذي تم توزيعه على (289) قائماً بالاتصال في صحف الدراسة المصرية والأردنية. ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة:

أ. إن القائمين بالاتصال في الصحف المصرية أقل استعداداً للتحول عن مهنة الصحافة لمهنة أخرى ولو براتب أعلى مما هو الأمر في الصحف الأردنية.

ب. يوجد اختلاف في آراء القائمين بالاتصال الممثلين لعينة الدراسة من حيث أثر التكنولوجيا الحديثة في زيادة فرص الترقى والحوافز، فمنهم من يرى بأن لها دور ايجابي ومنهم من يرى عكس ذلك.

ج. حرص القائمون بالاتصال في جميع الصحف المصرية والأردنية على ضرورة أن يكون ميثاق الشرف الصحفي مفعلاً وملزماً في الصحف المصرية.

(1) عبدالله، تأثير سمات بيئة العمل الصحفي على القائمين بالاتصال في الصحف المصرية والأردنية دراسة تحليلية مقارنة في الفترة 2010-2011.

16- دراسة بوشوخ (2012)⁽¹⁾ :

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة التأثير الذي تحدثه بيئة العمل الصحفي في ممارسة أخلاقيات مهنة الصحافة المكتوبة لدى صحف القطاع الخاص في الجزائر، وقد استخدمت الباحثة المنهج المسحي و دراسة الحالة باستخدام صحيفة الاستبيان، على عينة عمدية قوامها (40) فرداً من الطاقم الصحفي لجريدة الشروق اليومي الجزائرية. ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة:

- أ- رصد جملة من الصعوبات المهنية، والمادية والمعنوية، التي تواجه عمل الصحفيين، منها صعوبة الوصول إلى مصادر الخبر الرسمي، ثم تقلص هامش الحرية في التعبير. وتدني الأجور، والضغط النفسي، ثم طريقة تعامل المسؤولين غير المرضية.
- ب- 80% من أفراد العينة يعتبرون غياب التكوين والتدريب المتواصل على العمل الصحفي في المؤسسات الإعلامية سبباً مهماً في تفهقر مستوى الأداء المهني والأخلاقي في الصحافة المكتوبة الخاصة.
- ج- أكد 70% من أفراد العينة، أن بيئة العمل الصحفي تفرض نوعاً من المساومة على أخلاق مهنة الصحافة، وخلصت الدراسة إلى وجود تجاوزات مهنية وأخلاقية، منها: التهاون في التحقق من صحة الخبر، والاهتمام بالسبق الصحفي على حساب الدقة.

17- دراسة Murthy & G. Anita (2010)⁽²⁾ :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الملامح الاجتماعية الديمغرافية للمرأة في وسائط الإعلام الجماهيري، ودراسة بيئة عملها. واعتمدت الدراسة على منهج المسح باستخدام الاستبيان، وتم اختيار عينة عشوائية منتظمة تكونت من (145) من النساء العاملات في الصحف وشبكات التلفزيون والإذاعة في ثلاث مدن من ولاية (اندربرايش) وهي: (حيدر أباد، فيجاياوادا، فيساخاباتام). وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

- أ. معظم النساء العاملات يرون أن الذكور يعاملونهم كصحفيات باحترام وتقدير وأن 32.3% يرون إن زملاءهم الذكور يعاملونهم كمعاملتهم مع الذكور الآخرين في العمل.

(1) بوشوخ، بيئة العمل الصحفي وأثرها في ممارسة أخلاقيات المهنة: دراسة حالة.

(2) Murthy & G. Anita, Department of Journalism and Mass Communication, (p p73-103).

ب. هناك فشل داخل المنظمات الإعلامية بعد توفر مرافق رعاية لأطفال النساء العاملات في العمل.

ج. هناك احتياجات هامة للمرأة العاملة لابد من توفرها داخل المؤسسات الإعلامية في الهند وهي: (توفير وسائل نقل للنساء اللاتي يعملن لساعات متأخرة، توفير ساعات عمل أكثر ملائمة تتأقلم مع احتياجات المرأة العاملة).

18- دراسة أبو حشيش(2004)⁽¹⁾ :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأوضاع الداخلية المختلفة والأوضاع المحيطة بصحف الدراسة ومدى تأثيرها على العمل الصحفي، وكذلك التعرف على خصائص القائم بالاتصال في صحف الدراسة ، وقد استخدمت الدراسة منهج مسح وسائل الإعلام، ومسح أساليب الممارسة، على عينة عمدية هي مجموعة صحفيي الصحف في قطاع غزة من خلال عدة أدوات هي: الاستبيان والملاحظة والمقابلة، حيث توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- أ- غالبية الصحفيين من الذكور والشباب وحاصلون على شهادات جامعية ومتخصصون في الاعلام ويتمركز جزء كبير منهم في مدينة غزة.
- ب- يتمتع الصحفي الفلسطيني بصفات وقيم مهمة، ويفتقر إلى صفات أساسية لا غنى عنها مثل الموضوعية والحيادية والضعف أمام المال والمنصب والتسهيلات، كما يوجد ضعف لديهم في التوجه نحو التأهيل والتدريب.
- ج- وجود ضعف في توجه الصحفي تجاه تأهيل نفسه بنفسه، وضعف في توفر سبل الحماية للصحفيين، وعدم اتباع نظام واضح للحوافز والعقاب والثواب، وعدم تدوير الصحفيين بين أقسام الصحيفة وغياب الممارسة الديمقراطية.

19- دراسة العبدى(2003)⁽²⁾ :

هدفت هذه الدراسة للتعرف على التأثيرات الصحية لبيئة العمل المؤتمتة، والتكنولوجيات الحديثة وتطبيقاتها في جريدتي "عمان والوطن"، وقد استخدم الباحث المنهج المسحي، وتم توزيع

(1) أبو حشيش، بيئة العمل في الصحف الفلسطينية: دراسة لواقع الصحف والقائم بالاتصال.

(2) العبدى، التأثيرات الصحية للتكنولوجيا المستخدمة في بيئة العمل الصحفي: دراسة ميدانية على المؤسسات الصحفية العمانية.

الاستبيان على العاملين بالصحيفتين على عينة قوامها (98) صحفياً. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي:

أ- وجود عدد من المخاطر الصحفية المحيطة بالعاملين في المؤسسات الصحفية العمانية خاصة المتعاملين مع تكنولوجيا الحاسب الآلي وجاء الصراع بنسبة 50% يليه الإرهاق بنسبة 47.2%.

ب- غياب التشريعات التي تنظم العمل في المؤسسات الصحفية العمانية بغرض الحفاظ على صحة وسلامة العاملين بها بما يعكس الغياب الإداري بهذه النقطة.

ج- غياب الضمانات الصحية التي توفرها المؤسسات الصحفية العمانية للصحفيين والعاملين بها، فلا يوجد طبيب خاص للمؤسسة لعلاج المصابين.

20- دراسة Pollard (2000)⁽¹⁾ :

هدفت هذه الدراسة للتعرف على الموازنة بين متطلبات المؤسسة ومتطلبات العمل الاحترافي في مجال الأخبار وأثر نتيجة هذه المعادلة على الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الإخبارية الكندية واستخدمت الدراسة أسلوب العينة العشوائية الطبقية قوامها (636) مفردة، وتمت المعاينة باستخدام صحيفة الاستبيان. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

أ- أن نصف حجم العينة لديهم شكوك حول توصية أصدقائهم بالعمل في مجال الأخبار.
ب- إن 60% من أفراد العينة لو أتاحت لهم فرصة اختيار نفس الوظيفة مرة أخرى فسوف يختارونها، ما يدل على ارتفاع نسبة الرضا الوظيفي لديهم.
ج- نسبة العاملين في الصحف الذين يشعرون بالرضا الوظيفي أكبر من نسبة العاملين في الخدمة الإخبارية الإذاعية والذين يشعرون بالرضا الوظيفي.

(1) Pollard , Job satisfaction among news workers : The influence of professionalism , perceptions of organizational structure , and social attributes , journalism Quarterly (pp.682 – 697).

المحور الثالث: دراسات الأداء المهني للقائم بالاتصال في المؤسسات الصحفية: 21- دراسة الأسمرى (2017)⁽¹⁾ :

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير العوامل الداخلية في الصحيفة الإلكترونية على المحرر الصحفي أثناء أدائه الرسالة الإعلامية، والتي تتمثل في بيئة العمل الصحفي والسياسة التحريرية للصحيفة والقوانين المنظمة للعمل الإعلامي، وكذلك معرفة تأثير العوامل الخارجية؛ أي تلك التي تُسببها جهات خارج المؤسسة. وقد استخدم الباحث المنهج المسحي واستمارة الاستبيان، على عينة عشوائية من بعض الصحفيين العاملين في الصحف الإلكترونية لكل من صحيفة "سبق" و صحيفة "الوثام الإلكترونية"، ويقدر عددهم ب(50) صحفياً ما بين رؤساء التحرير والمحررين. ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة:

أ- يتأثر القائم بالاتصال في الصحف الإلكترونية السعودية بشكل كبير بالقضايا الاجتماعية؛ من خلال تركيزه على القضايا التي تُهم المجتمع بشكل كبير؛ بينما جاءت العادات والتقاليد والأعراف من أقوى العوامل الاجتماعية المؤثرة على القائم بالاتصال في الصحف الإلكترونية السعودية.

ب- جاء عامل المعرفة والقوانين المنظمة للعمل الإعلامي من العوامل التي تُعزز عمل الصحفي في الصحف الإلكترونية السعودية، وهو عامل مهم في العمل الصحفي المهني.

ج- أكدت الدراسة أن المعرفة والقوانين المنظمة للعمل الإعلامي في العمل المهني ضعيفة لدى القائم بالاتصال في الصحف الإلكترونية السعودية؛ وذلك بسبب أن الصحفي يلجأ دائماً لتوجيهات رئيس التحرير ويتلقى التعليمات منه.

22- دراسة عبد الحميد (2016)⁽²⁾ :

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير التأهيل والتدريب في المؤسسات الصحفية وعلاقته بالأداء المهني للصحفيين المصريين، إلى جانب الوقوف على أهم الصعوبات التي يواجهونها أثناء عملهم والتي تؤثر على أدائهم المهني، وتقديم نموذج مقترح للنهوض بالعملية التدريبية والتأهيل والإعداد المهني للصحفيين المصريين.

(1) الأسمرى، العوامل الاجتماعية المؤثرة في أداء المحررين في الصحف الإلكترونية السعودية: دراسة ميدانية على عينة من الصحفيين في صحيفتي سبق والوثام.

(2) عبد الحميد، "التأهيل والتدريب في المؤسسات الصحفية وعلاقته بالأداء المهني للصحفيين المصريين: دراسة ميدانية.

تتنمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية، ويرتبط التصميم الشكلي أو الهيكلي للبحث الوصفي بنوع المنهج الذي يتبعه الباحث في الدراسة، حيث تستخدم الدراسة منهجين أساسيين هما: منهج المسح الاعلامي، والمنهج المقارن، وتكونت عينة الدراسة من (280) صحفياً. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها:

أ- هناك اهتمام إلى حد ما من قبل المؤسسات الصحفية لتنظيم الدورات التدريبية للمحررين العاملين بها.

ب- أبرز المشكلات التي تواجه الصحفيين في مجال التدريب (قلة الموارد والامكانيات والميزانيات، وعدم وجود برامج تدريبية حديثة ومتطورة، وضعف قدرات ومهارات المدربين، وعدم الربط التدريبي النظري بالتطبيق العملي والميداني.

ج- تأثير للمتغير السياسي علي الأداء المهني للصحفيين المصريين.

23- دراسة أبو ماضي (2015)⁽¹⁾ :

هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية أثناء معالجته لقضايا الانقسام الفلسطيني. وتتنمي هذه الدراسة إلى البحوث الوصفية التحليلية، واستخدمت الباحثة منهج الدراسات المسحية، وتم جمع بيانات الدراسة الميدانية من خلال صحيفة الاستقصاء، كما تم استخدام أسلوب تحليل المضمون في جمع بيانات الدراسة التحليلية من خلال أداة تحليل المضمون، وشملت عينة الصحف صحيفتي الحياة الجديدة وفلسطين، في الفترة من 7-14-2007 وحتى 7-14-2009م. ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة:

أ- أن أبرز العوامل التي تؤثر على الأداء المهني للقائم بالاتصال في تغطية موضوعات الانقسام الفلسطيني كانت لصالح الانتماءات والاتجاهات الفكرية، تلتها السياسات التحريرية ونمط الملكية.

ب- أن السياسة التحريرية للمؤسسة لا تسمح بالنقد المباشر للنظام السياسي الموالية له، في حين أن الصحيفة تنشر الأخبار التي تتفق مع توجهاتها الفكرية والسياسية فقط في قضية الانقسام.

ج- تتبع الجهة المالكة للصحيفة حزباً سياسياً معيناً، وأن مهمة الجهة المالكة للصحيفة تكمن بالدفاع عن الحزب الذي تتبع له، وعن مواقفه وسياساته.

(1) أبو ماضي، العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال في تغطية قضية الانقسام الفلسطيني: دراسة ميدانية تحليلية.

24- دراسة Ileri (2015)⁽¹⁾ :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي للصحفيين الكينيين في وظائفهم بالرغم من انخفاض الدخل، واعتمدت الدراسة على منهج المسح باستخدام الاستبيان، وتم اختيار عينة عشوائية منتظمة بواقع (504) من الصحفيين الكينيين العاملين في مؤسسات إعلامية عامة وخاصة، وتناولت الدراسة صحفيين متفرغين وعقود وبدوام جزئي، واستهدفت جميع أنواع الصحفيين: المراسلون، والمحرون، وكبار المحررين، ورؤساء المكاتب ومنتجي التلفزيون والإذاعة، ومذيعي الأخبار التلفزيونية. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

- أ. أن الغالبية العظمى من الصحفيين راضون عن وظائفهم الحالية (83%). كما أفاد الصحفيون أن المؤشرات الرئيسية للرضا الوظيفي لديهم هي: (الدخل، والأمن الوظيفي، والاستقلال الوظيفي)
- ب. أن (61.8%) غير راضين عن دخلهم الشهري. ويندرج ما يقرب من ربع الصحفيين في شريحة الرواتب الشهرية البالغة 375 دولارا أمريكيا إلى 625 دولارا أمريكيا.
- ج. أتفق كلا الجنسين من الذكور والإناث من الصحفيين عن رضاهم على حد سواء في وظائفهم.

25- دراسة ماضي (2014)⁽²⁾ :

هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في الأداء المهني للقائمين بالاتصال في المواقع الإلكترونية الإخبارية، وذلك من خلال السمات المهنية القائمين بالاتصال في المواقع الإلكترونية الإخبارية، وهي دراسة وصفية، استخدمت الباحثة فيها منهج المسح الإعلامي، حيث اختارت الباحثة عينة الدراسة من المواقع الإخبارية التي تمثل مجتمع الدراسة وهي (موقع البديل الإلكتروني، وموقع البوابة نيوز، واليوم السابع، والمصري اليوم، وبوابة الوفد، ومصراوي الإلكتروني) وقامت بتطبيق الدراسة على عينة من القائمين بالاتصال بلغت (143) مبحوثاً.

(1) Kioko Ileri, High Job Satisfaction Despite Low Income- A National Study of Kenyan Journalists (pp. 164-186).

(2) ماضي، العوامل المؤثرة في الأداء المهني للقائمين بالاتصال في المواقع الإخبارية الإلكترونية.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

أ- توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين علاقة القائم بالاتصال بزملائه في المواقع الإلكترونية الإخبارية.

ب- تلقى 62.9% من المبحوثين دورات تدريبية متخصصة، وأن هذه الدورات صقلت مهاراتهم في التعامل مع التقنيات الحديثة، وفي استخدام الوسائط المتعددة في مجال العمل داخل المواقع الإخبارية.

ج- لا توجد علاقة ذات دلالة معنوية بين علاقة القائم بالاتصال بالجمهور مستوى الأداء المهني لديه.

26- دراسة Mellado (2014)⁽¹⁾ :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأدوار المهنية للصحفيين في المحتوى الإخباري في الصحافة الوطنية التشيلية، وهي دراسة وصفية استخدم فيها الباحث منهج المسح الإعلامي من خلال مسح عينة طبقية غير منتظمة من الأخبار في الصحف المطبوعة (El Mercurio, La Tercera, Las Últimas Noticias, La Cuarta, and La Nación) بلغت (1988) قصة إخبارية في الصحف المذكورة، وذلك للتعرف على أدوار الصحفيين المهنية في تلك الأخبار وطرق سردهم للأحداث والتقارير. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

أ- استخدم الصحفيون في عرضهم للأحداث الوطنية في البعد المعلوماتي العواطف بنسبة 14.3%، وأن نسبة العناوين التي تفيد بوجود خلفيات معلوماتية لدى الصحفي بلغت 11.8%.

ب- ترتبط الصحف التشيلية بالمصالح التجارية والسياسية في مختلف المجالات، وهذا بدوره يؤثر على أداء الصحفي من حيث تناوله للأخبار بشكل سلبي، لأن غالبية الصحف يتوقف بقاؤها على التمويل.

ج- الصحفيون في غالبية الصحف التشيلية هم صحفيون في مؤسسات السلطة السياسية والاقتصادية بنسبة قد تصل (68%) وهذا من شأنه أن يؤثر على الأداء المهني للصحفيين.

(1) Mellado ,C. & Lagos, C, Professional Roles in News Content: Analyzing Journalistic Performance in the Chilean National Press, (pp.2090–2112).

27- دراسة وافي (2013)⁽¹⁾ :

هدفت الدراسة إلى محاولة الارتقاء بمستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسات الإعلام في قطاع غزة، إلى جانب التعرف على مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين، ومن ثم تحديد هذا المستوى، كذلك التعرف على طبيعة العلاقة بين بعض العوامل الذاتية والإدارية والمهنية، وبين الرضا الوظيفي.

تنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية، حيث استخدم الباحث المنهج المسحي، بالاعتماد على أداة الاستبانة، ويتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في المؤسسات الإعلامية داخل قطاع غزة والبالغ عددهم (750) صحفياً. ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة:

أ- أن أهم العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الإعلامية الفلسطينية، ولها تأثير على الأداء المهني، هي الجوانب الاقتصادية المتمثلة في الحوافز والعلاوات والبدالات المالية.

ب- أن العامل الثاني في الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الإعلامية الفلسطينية هي العوامل الذاتية للموظفين وتمثلت في مكانة العمل في المجتمع، والطموحات الشخصية، والعلاقات الاجتماعية المميزة بين العاملين والنخب الاجتماعية.

ج- أن العلاقة بين العاملين في المؤسسات الإعلامية من رؤساء وزملاء وعلاقة ذلك بالرضا وأثره على الأداء المهني جاءت مرضية وامتازت بالود والتعاون.

28- دراسة الخدام (2013)⁽²⁾ :

هدفت هذه الدراسة إلى تعرف الممارسة الإعلامية في الأردن. واعتمدت الدراسة على منهج المسح باستخدام الاستبيان، وتم اختيار عينة عشوائية منتظمة تكونت من (245) إعلامياً وإعلامية. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

أ. وجود تأثير واضح للعرف الاجتماعي على الممارسة الإعلامية، وعلى نوع الموضوعات التي يمكن للإعلامي الخوض فيها، بخاصة تلك التي تتعلق بالأمر الشخصية، والقانونية والجنسية.

ب. أن للمهنية الإعلامية المتمثلة (بالمعايير المهنية، كمواثيق الشرف الإعلامي ومدونات السلوك)، تأثيراً على مستوى الممارسة الإعلامية.

(1) وافي، الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسات الإعلام الفلسطينية وأثره على الأداء المهني: دراسة ميدانية.

(2) الخدام، والرواشده، الممارسة الإعلامية بين المهنية والعرف والقانون في الأردن.

- ج. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الممارسات الإعلامية تبعاً لمتغير الجنس، الدخل الشهري، والمستوى التعليمي للإعلاميين.
- د. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الممارسات الإعلامية، تبعاً لمتغير نوع المؤسسة التي يعمل فيها الإعلاميون، وجاءت النتائج لصالح الإعلاميين الذين يعملون في الإعلام الإلكتروني، والإعلام المطبوع.

29- دراسة وهبي (2013)⁽¹⁾ :

هدفت هذه الدراسة إلى رصد وتوصيف وتفسير أساليب الممارسة المهنية للقائم بالاتصال في مجال التغطية الإعلامية في أقاليم الصعيد والتعرف على الضغوط والمشكلات التي تعترض عمل المراسل الصحفي وتوقع أداءه المهني، وذلك من خلال منهج المسح والمنهج المقارن، من خلال أداة الاستبيان وتم تطبيقه على عينة قوامها (150) مراسلاً في محافظات الصعيد، حيث توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- أ- تؤثر السياسة التحريرية للصحيفة على أداء الصحفيين.
- ب- يرى 55% من أفراد العينة أن المؤسسة تقوم بعمل دورات تدريبية منتظمة، في حين يقوم المراسل بمبادرات شخصية منه لتنمية مهاراته.
- ج- يعتقد 30% أنهم يكتسبون الخبرة من الممارسة الذاتية، بينما 13% ينمون مهاراتهم من خلال شبكة الانترنت.

30- دراسة المنيع (2011)⁽²⁾ :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على المعوقات المهنية وغير المهنية التي تؤثر على الصحفيين في الصحف السعودية أثناء تغطية الأحداث المحلية والتي تؤثر على الأداء المهني لهم. وقد اعتمد الباحث على منهج المسح الإعلامي، من خلال أداة الاستبيان على عينة من الصحفيين بلغت (50%) من المجتمع الأصلي لكبر حجم عينة الدراسة في صحف (الرياض، الجزيرة، عكاظ، الوطن، اليوم، المدينة، الندوة، البلاد، الشرق الأوسط، الحياة، الاقتصادية، شمس). وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

- أ- أن العوامل الغير مهنية لها تأثير أكبر على التغطية الصحفية للأحداث المحلية، وذلك مقارنة بالمعوقات المهنية، حيث جاءت قيم المجتمع وثقافته الأكثر تأثيراً.

(1) وهبي، أساليب الممارسة المهنية لدى القائم بالاتصال في مجال الإعلام الإقليمي، دراسة ميدانية على عينة من الصحفيين في الصحافة اليومية البحرينية (ص ص 415-432).

(2) المنيع، المعوقات المهنية الصحفية تجاه تغطية الأحداث المحلية: دراسة ميدانية.

ب- وجود بعض المؤشرات السلبية للتغطية الصحفية، تمثلت في عدم استيعاب المستجبات الطارئة، والتردد في التعامل معها، أيضاً تدني مهارة الكتابة الصحفية لدى معظم الصحفيين.

ج- من أبرز المعوقات التي تحد من تقديم تغطيات متميزة عدم وجود سياسة تحريرية واضحة في الصحف للتعامل مع الأحداث، يأتي بعدها تقنية العمل الصحفي.

31- دراسة الجمعية (2010)⁽¹⁾ :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الممارسة المهنية في الصحف السعودية، والعوامل التي تؤثر فيها، وهي دراسة وصفية اعتمد الباحث فيها على منهج المسح من خلال أدوات الدراسة التي تمثلت في الملاحظة بالمشاركة، والمقابلة المقننة، والاستبيان حيث طبقه على عينة من الصحفيين قوامها (294) من القائمين بالاتصال في الصحف السعودية وهي: (الرياض، عكاظ، الوطن). وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

أ- أن تقنية العمل الصحفي تأتي في مقدمة العوامل المهنية المؤثرة على الممارسة المهنية، يأتي بعدها سياسة التحرير، ثم اقتصاديات الصحيفة، ثم مصادر المعلومات.

ب- أن أهم المؤشرات الإيجابية للممارسة المهنية الصحفية، تمثلت في وضوح الرؤية الفكرية للصحفيين، وتطوراً ملحوظاً في ممارساتهم، واستشعاراً للمسؤولية القانونية والمجتمعية، واستخدام التقنية.

ج- أن هناك مجموعة من المؤشرات السلبية للممارسة أهمها، التجاوزات الأخلاقية للمهنة، ويتضح ذلك من خلال: نشر معلومات غير دقيقة، أو لم يأذن المصدر بنشرها، والنقل عن المواقع الإلكترونية دون الإشارة إليها.

32- دراسة Cindy J (2008)⁽²⁾ :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المنتجين والمراسلين ومدى الرضا الوظيفي لديهم في شبكات الاخبار. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبيان، ومنهج المقارنة حيث تم مقارنتها بدراسة (Katz, 1999)، وتم اختيار عينة عشوائية

(1) الجمعية، الممارسة المهنية الصحفية والعوامل المؤثرة فيها: دراسة ميدانية على عينة من الصحف والصحفيين.

(2) Cindy J. Price, Job Satisfaction in Network News: The Relationship between Producers and the News Reporters and Newsmagazine Correspondents They Supervise (pp.72-85).

منتظمة تكونت من (273) من العاملين في شبكات الأخبار. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

أ. أن العلاقة بين المنتج والمراسل مهمة على المستوى الوطني كما هو على المستوى المحلي،

ب. تبين أن علاقة المرسلين بمنتجهم لها تأثير قوي على الرضا الوظيفي.

ج. تبين أن هناك عدداً من العوامل تؤثر على مشاعر المرسلين حول علاقتهم بمنتجهم، فعندما تكون هذه العلاقة سلبية، يكون مستوى الرضا الوظيفي أقل بكثير مما لو كان إيجابياً.

33- دراسة خطاب (2007)⁽¹⁾ :

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة تأثير استخدام التكنولوجيا الحديثة على الأداء الصحفي للقائمين بالاتصال بالصحف القومية والحزبية، وقياس أثر التطورات التقنية التكنولوجية التي لحقت بتقنيات الإنتاج الصحفي في تطوير الأداء الإنتاجي بالصحف المصرية القومية والحزبية، وهي دراسة وصفية اعتمدت الباحثة فيها على منهج المسح الإعلامي والمنهج المقارن من خلال عدة أدوات بحثية هي: المقابلة المقننة، والمقابلة المفتوحة، والملاحظة العلمية، والاستبيان. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

أ- أثر استخدام التكنولوجيا في العمل إيجابياً على الجوانب المعرفية لدي القائمين بالاتصال طبقاً لآراء النسبة الأكبر بالصحف القومية والحزبية.

ب- أثر استخدام التكنولوجيا في العمل إيجابياً على المهارات الصحفية للقائمين بالاتصال في تحليل المعلومات والأحداث والوثائق، كما ساعدتهم على وضع معايير وضوابط يحددونها بأنفسهم للاختيار من بين المصادر والمعلومات المتاحة، وزادت من اهتمامهم بتوثيق معلوماتهم.

ج- أثر استخدام التكنولوجيا في العمل إيجابياً على علاقات عمل القائمين بالاتصال، حيث مزجت بين روح التعاون والتنافس بهدف تجويد العمل، وأن الطابع العام لعلاقتهم مع رؤسائهم قائمة على التعاون والثقة والاحترام.

(1) خطاب، دور تكنولوجيا الاتصال الحديثة على الأداء الصحفي: دراسة تطبيقية على عينة من الصحف القومية والحزبية المصرية.

34- دراسة عمران (2007)⁽¹⁾ :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على معوقات الأداء المهني للمراسل الصحفي، والعوامل المسببة لتلك المعوقات في بيئة العمل الصحفي بالإضافة إلى معوقات الحصول على المعلومات من مصادرها والضغوط الإدارية والتنظيمية، وتنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية، حيث اعتمدت على منهجين أساسيين هما: منهج المسح، والمقارن، باستخدام أداة الاستبيان، والملاحظة، والمقابلة على عينة قوامها (72) مراسلاً محلياً في صعيد مصر العاملين في الصحف الحزبية والقومية والخاصة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

أ- معظم المرسلين بحاجة إلى قدر من التأهيل الأكاديمي والتدريب؛ لتنمية مهاراتهم نظراً لأن معظمهم من الهواة.

ب- 75% من المرسلين يواجهون صعوبات في الحصول على المعلومات من مصادرها
ج- أن 72% من المرسلين يواجهون معوقات في نشر موادهم الصحفية، إضافة إلى
67% يواجهون عقبات إدارية عديدة تتمثل في: عدم تقدير الإدارة لهم، تدخل مسؤولي التحرير في عملية النشر.

35- دراسة نوفل (2006)⁽²⁾ :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل والضغوط التي تؤثر في طبيعة الأداء المهني للمراسل الإعلامي الدولي، ومدى الالتزام بأخلاقيات الممارسة المهنية في ضوء موثيق الشرف الإعلامية، وهي دراسة وصفية استخدم الباحث فيها منهج المسح الاعلامي معتمداً أداتي الاستبيان، والملاحظة المباشرة على عينة من المرسلين الدوليين بالقاهرة العاملين في الوكالات العالمية، ومكاتب القنوات المتلفزة والإذاعات والجرائد، وبلغت العينة (104) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

أ- أن 75% من أفراد العينة قد حصلوا على دورات تدريبية، أهمها دورات خاصة بالإعلام الدولي بنسبة 22.2%، تلاها التحرير الصحفي بنسبة 20.9%.
ب- أن الضغوط والعوامل المؤثرة في الأداء الاتصالي تمثلت في السياسة الإعلامية للدولة بنسبة 9.7%، ثم السياسة العامة للدولة بنسبة 9.5%، ورؤساء العمل بنسبة 9%.

(1) عمران، معوقات الأداء المهني للمراسل الصحفي: دراسة ميدانية على المرسلين المحليين بالصعيد.
(2) نوفل، العوامل المؤثرة في الأداء الاتصالي للمراسل الدولي وانعكاساتها على التدفق الإخباري في ظل ثورة المعلوماتية: دراسة ميدانية (ص327).

ج- أن أولويات استخدام التكنولوجيا تمثلت في استخدام أكثر من وسيط تكنولوجي بنسبة 17.1%، تلاها إرسال موضوعات عبر القمر الصناعي بنسبة 14.8%، تلاها إعداد الموضوعات باستخدام الحاسوب بنسبة 13.6%.

36- دراسة عبدو (2004)⁽¹⁾ :

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على الممارسة المهنية للمحررين الدينيين في الصحف المصرية، من حيث تأهيلهم وخصائصهم، والمعوقات التي يواجهونها والإمكانيات التكنولوجية المتاحة. واعتمدت الدراسة على منهج المسح باستخدام الاستبيان وطبقه على عينة من المحررين في القسم الديني والصفحات الدينية المتخصصة في الصحف الحزبية والقومية والخاصة والتي بلغت (34) في صحف: (الأخبار، والأهرام، والجمهورية، عقيدتي، صوت الأزهر، الوفد، الأسبوع). وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

- أ- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الحاصلين على دورات تدريبية، وغير الحاصلين وذلك فيما يتعلق بمدى الاستفادة من الدورات التدريبية.
- ب- أشارت النتائج إلى ارتفاع درجة الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال، إذ بلغت نسبة الرضا الوظيفي نسبة 90.9%.
- ج- حرص المؤسسات الصحفية على مواكبة التطورات في مجال الانترنت وتكنولوجيا الاتصال الحديثة وتوفيرها للقائمين بالاتصال في الصفحات والصحف الدينية.

موقع الدراسة من الدراسات السابقة:

- يتضح من خلال مراجعة الدراسات السابقة مجموعة من السمات العامة، وعدد من الفروق بينها وبين هذه الدراسة، وهي:
- 1- لم تتناول أي من الدراسات السابقة موضوع فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية.
 - 2- تتفق هذه الدراسة مع معظم الدراسات السابقة في أنها تنتمي للبحوث الوصفية، واعتمدت بشكل أساسي على منهج المسح الإعلامي، إلا أنها اختلفت مع دراسة (رياض، 2012) فقد استخدمت المنهج المقارن، وتتنوع الأساليب المستخدمة فيها ما بين: تحليل

(1) عبدو، العوامل المؤثرة على الممارسة المهنية للمحررين الدينيين في الصحف المصرية: دراسة ميدانية.

- المضمون، ومسح أساليب الممارسة، بالإضافة إلى الجمع بين أداتين: تحليل المضمون والاستمارة. أما الدراسة الحالية تعتمد على أداة الاستبانة.
- 3- تتفق هذه الدراسة مع معظم الدراسات السابقة من حيث الأداة المستخدمة في الدراسة وهي أداة الاستبيان، مثل دراسة (عبد الحميد، 2016)، ، ودراسة (الأكثر، 2013)، ودراسة (الخدام، 2013)، ودراسة (عبدالله، 2012)، ودراسة (بوشيخ، 2011)، ودراسة (حسين، 2014)، و دراسة (النجار، 2013، ودراسة (الزياني، 2013)، ودراسة (وافي، 2013)، ودراسة (الترك، 2009)، ودراسة (أبو حشيش، 2004)، في حين اختلفت مع دراسة (الراجحي، 2014)، ودراسة (الدريملي، 2013)، ودراسة (الجميعة، 2010)، ودراسة (خطاب، 2007) فقد استخدمت الاستبيان والمقابلة أدوات للدراسة.
- 4- تختلف عن معظم الدراسات السابقة في عينة الدراسة، في حين أنها تتفق مع دراسة (أبو حشيش، 2004)، دراسة (الدريملي، 2015) حيث تتمثل في القائمين بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية.
- 5- تتوع المكان الجغرافي للدراسات السابقة، حيث طبقت عدد من الدراسات السابقة في البيئة العربية وطُبق عدد منها في البيئة الأجنبية ومنها دراسات محلية ومنها دراسات عربية.
- 6- اتفقت الدراسة الحالية مع غالبية الدراسات السابقة في تناولها العنصر الصحفي وهو القائم بالاتصال في تطبيق الدراسة الميدانية.
- 7- أظهرت الدراسات السابقة اهتماماً واضحاً من قبل الباحثين بموضوع القائم بالاتصال، والعوامل التي تؤثر على أدائه المهني، في حين أظهرت الدراسة الحالية إلى جانب ذلك مدى فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني.
- 8- ندرة الدراسات التي ربطت بين بيئة العمل الداخلية وتطوير الاداء المهني الصحفي. وهذا يعني أن هذه الدراسة تختلف عن الدراسات السابقة من حيث الموضوع والهدف والذي يتمثل في "فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية".

حدود استفادة الباحثة من الدراسات السابقة:

استطاعت الباحثة الاستفادة من الدراسات السابقة في المجالات التالية:

- 1- تحديد المشكلة البحثية والتعرف عليها.
- 2- التعرف على أهم المناهج والأساليب المستخدمة في الدراسات السابقة وخاصة التي تستخدمها الباحثة كمنهج الدراسات المسحية.

- 3- التعرف على نظريات الاتصال المناسبة لموضوع الدراسة، حيث تم اختيار نظرية القائم بالاتصال في الدراسة الحالية.
- 4- الاطلاع على استمارات الدراسات السابقة، والتعرف على أهم الأسئلة التي توجه إلى القائم بالاتصال، وصياغة ما يتناسب منها مع طبيعة موضوع هذه الدراسة، وما يتوافق مع خصوصية الدراسة.
- 5- الاستفادة من النتائج التي توصلت إليها الدراسات السابقة في صياغة المشكلة، وتحديد الأهداف والتساؤلات والفروض العلمية.
- 6- الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في مقارنتها مع نتائج هذه الدراسة، ومناقشة نتائجها وتفسيرها.

ثانياً : الاستدلال على المشكلة:

استدلت الباحثة على مشكلة الدراسة من خلال الاطلاع على الواقع المهني للصحفيين الفلسطينيين العاملين في الصحف الفلسطينية اليومية خاصة في ظل الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها فلسطين سواء على صعيد الاعتداءات الاسرائيلية المتكررة أو على صعيد الانقسام الداخلي بين شطري الوطن في الضفة وغزة، والتي تنعكس آثارها على العمل الصحفي والصحفيين وبالتالي يبرز الدور الأهم للصحفيين في ظل تلك الأوضاع السيئة مما قد يعرضهم للعديد من الأخطار، ويجب الاهتمام بتوفير بيئة عمل داخلية يستطيعون من خلالها التغلب على المصاعب الأخرى التي تواجههم أثناء تأديتهم لعملهم.

كما أجرت الباحثة دراسة استطلاعية، ميدانية على القائمين بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية من خلال صحيفة الاستقصاء والتي تضمنت خمسة محاور، وقد طبقت على عينة عشوائية تكونت من (20) من القائمين بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية متمثلة في (القدس والأيام والحياة الجديدة وفلسطين)، وذلك لتحديد مدى مساهمة فاعلية بيئة العمل الداخلية في هذه الصحف في تطوير الأداء المهني للقائمين بالاتصال.

ويمكن تلخيص نتائج الدراسة الاستطلاعية على النحو التالي:

1- السمات العامة للصحفيين:

أ- يتحدث 82.7% من المبحوثين لغتين وهما اللغة الإنجليزية واللغة العربية، و4.3% من المبحوثين يتحدثون ثلاث لغات وهي اللغة الفرنسية واللغة العربية واللغة الإنجليزية، و8.7% من المبحوثين يتحدثون أربع لغات هي اللغة العبرية واللغة العربية واللغة

الفرنسية واللغة الانجليزية، بينما 4.3% من المبحوثين يتحدثون أكثر من أربع لغات أخرى غير اللغة العربية.

ب- 10% من المبحوثين يرون أن دخلهم مناسب لطبيعة عملهم، و55% منهم يرون أن دخلهم مناسب إلى حد ما لطبيعة عملهم، بينما 35% منهم يرون أن دخلهم غير مناسب لطبيعة عملهم.

ج- قال 46.7% من المبحوثين أن موضوع الدورات التي شاركوا فيها عن "التحرير الصحفي"، و13.3% منهم عن "السلامة المهنية"، بينما 10% منهم عن "الإخراج وبرامج الكمبيوتر"، و23.3% منهم عن "استخدام الانترنت"، بينما 6.7% من المبحوثين الدورات التي شاركوا في دورات ذات مواضيع متعددة ومختلفة.

د- 30% من المبحوثين يرون أن الصحيفة تشجعهم على تطوير أدائهم المهني من خلال أنظمة تحفيز مادية ومعنوية، و45% منهم يرون أن الصحيفة تشجعهم إلى حد ما على تطوير أدائهم المهني من خلال أنظمة تحفيز مادية ومعنوية، بينما 25% من منهم يرون غير ذلك.

2- علاقة الصحفي بالزملاء والرؤساء في العمل :

أ- 90% من المبحوثين يصفون علاقتهم بزملائهم بأنها جيدة، بينما 10% من عينة الدراسة يصفون علاقتهم بزملائهم بأنها عادية.

ب- 40% من المبحوثين يصفون علاقتهم برؤسائهم بأنها جيدة، بينما 60% من عينة الدراسة يصفون علاقتهم برؤسائهم بأنها عادية.

ج- 30% من المبحوثين يرون أن درجة وجود مناخ ملائم للعلاقات الاجتماعية داخل الصحيفة عالية، و60% منهم يرون أن درجة وجود مناخ ملائم للعلاقات الاجتماعية داخل الصحيفة متوسطة، بينما 10% منهم يرون أن درجة وجود مناخ ملائم للعلاقات الاجتماعية داخل الصحيفة منخفضة.

د- 40% من عينة الدراسة يرون أن درجة وجود تعاون وتنسيق في العمل بينه وبين زملائه داخل الصحيفة عالية، بينما 60% من عينة الدراسة يرون أن درجة وجود تعاون وتنسيق في العمل بينه وبين زملائه داخل الصحيفة متوسطة.

هـ- 5% من المبحوثين يرون أن الصحيفة تشرك العاملين في بناء خطط العمل التنفيذية للصحيفة، بينما 70% منهم يرون أن الصحيفة تشرك العاملين إلى حد ما في بناء خطط العمل التنفيذية للصحيفة، فيما يرى 25% من المبحوثين غير ذلك.

3- بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية:

- أ- 10% من المبحوثين يعانون من سوء الإضاءة في مكان العمل بدرجة عالية، و60% منهم يعانون من سوء الإضاءة في مكان العمل بدرجة متوسطة، بينما 30% منهم يعانون من سوء الإضاءة في مكان العمل بدرجة منخفضة.
- ب- 15% من المبحوثين يعانون من كثرة الضوضاء في مكان العمل بدرجة عالية، و65% من عينة الدراسة يعانون من كثرة الضوضاء في مكان العمل بدرجة متوسطة، بينما 20% منهم يعانون من كثرة الضوضاء في مكان العمل بدرجة منخفضة.
- ج- 15% من المبحوثين يشعرون بحرارة شديدة أو رطوبة شديدة في المكان أثناء العمل بدرجة عالية، و60% منهم يشعرون بحرارة شديدة أو رطوبة شديدة في المكان أثناء العمل بدرجة متوسطة، بينما 25% من المبحوثين يشعرون بحرارة شديدة أو رطوبة شديدة في المكان أثناء العمل بدرجة.
- د- 20% من المبحوثين يعانون من ضيق مساحة مكان العمل بدرجة عالية، و25% منهم يعانون من ضيق مساحة مكان العمل بدرجة متوسطة، بينما 55% من المبحوثين يعانون من ضيق مساحة مكان العمل بدرجة منخفضة.
- هـ- 5% من المبحوثين يتلاءم راتبهم مع الجهد المبذول في الصحيفة بدرجة عالية، و50% منهم يرون بأن راتبهم يتلاءم مع الجهد المبذول في الصحيفة بدرجة متوسطة، بينما 45% من المبحوثين يرون أن راتبهم يتلاءم مع الجهد المبذول في الصحيفة بدرجة منخفضة.
- و- 5% من المبحوثين يرون أن درجة عدم ملاءمة الأثاث والتجهيزات الأخرى لطبيعة عملهم عالية، في حين أن 60% منهم يرون أن درجة عدم ملاءمة الأثاث والتجهيزات الأخرى لطبيعة عملهم متوسطة، بينما 35% من المبحوثين يرون أن درجة عدم ملاءمة الأثاث والتجهيزات الأخرى لطبيعة عملهم منخفضة.
- ز- 15% من المبحوثين يرون أن الأدوات ذات الجودة المناسبة لا تتوفر لأداء العمل بدرجة عالية، بينما 35% منهم يرون أن الأدوات ذات الجودة المناسبة لا تتوفر لأداء العمل بدرجة متوسطة، في حين أن 50% من المبحوثين يرون أن الأدوات ذات الجودة المناسبة لا تتوفر لأداء العمل بدرجة منخفضة.

4- أثر تكنولوجيا وأدوات الإنتاج الصحفي على القائم بالاتصال:

أ- 25% من المبحوثين يرون أن درجة حجم الضغط الذي يتعرضون له بسبب التكنولوجيا الحديثة عالياً، و65% منهم يرون أن درجة حجم الضغط الذي يتعرضون له بسبب التكنولوجيا الحديثة متوسطاً، بينما 10% منهم يرون أن درجة حجم الضغط الذي يتعرضون له بسبب التكنولوجيا الحديثة منخفضاً.

ب- 10% من المبحوثين يرون أن درجة استخدام التكنولوجيا الحديثة في فرص الترقى أو الحوافز لديهم عالية، في حين أن 80% من المبحوثين يرون أن درجة استخدام التكنولوجيا الحديثة في فرص الترقى أو الحوافز لديهم متوسطة، بينما 10% منهم يرون أن درجة استخدام التكنولوجيا الحديثة في فرص الترقى أو الحوافز لديهم منخفضة.

ج- 25% من المبحوثين يرون أن درجة رضاهم عن الأجهزة والأدوات التي يتعاملون معها في بيئة عملهم عالية، و50% منهم يرون أن درجة رضاهم عن الأجهزة والأدوات التي يتعاملون معها في بيئة عملهم متوسطة، بينما 25% من المبحوثين يرون أن درجة رضاهم عن الأجهزة والأدوات التي يتعاملون معها في بيئة عملهم منخفضة.

د- 20% من المبحوثين يرون أن الإدارة تهتم بتدريب العاملين على الأجهزة والبرامج الحديثة التي تساعد في إنجاز العمل بسهولة، و60% من المبحوثين يرون أن الإدارة تهتم إلى حد ما بتدريب العاملين على الأجهزة والبرامج الحديثة التي تساعد في إنجاز العمل بسهولة، بينما 20% منهم يرون عكس ذلك.

5- فاعلية بيئة العمل في تطوير الأداء المهني:

أ- كل من العوامل التالية: (عدد سنوات الخبرة في المهنة والصحيفة، التفرغ للعمل داخل الصحيفة، طبيعة العلاقة بالزملاء، الحوافز المعنوية التي يتلقاها، السياسة التحريرية للصحيفة، الإمكانيات المادية المتاحة للصحيفة، الدخل المادي والحوافز والمكافآت) تؤثر على مستوى الأداء المهني بدرجة عالية، أما باقي العوامل فتؤثر بدرجة متوسطة.

ب- أهم المعوقات التي تحد من تطور الأداء المهني للقائم بالاتصال من وجهة نظر المبحوثين ، جاءت على الترتيب التالي:

ب/1. التهديدات التي تعرض لها الصحفيين ومصادرة أدواتهم ومنعهم من العمل الصحفي، بنسبة 13.6%.

ب/2. الدكتاتورية والتسلط من قبل الإدارة العليا في المؤسسات الصحفية، والضغط التي يتعرض لها الصحفيون، وعدم وجود دورات فنية متخصصة للصحفيين، وقد جاءت بنسبة 10.6%.

ب/3. تدخل القائمين ورؤساء التحرير في تغطية الموضوعات الصحفية، وعدم وجود نقابة فاعلة، بنسبة 12.1%.

ثالثاً: مشكلة الدراسة:

تحدد مشكلة الدراسة في التعرف على فاعلية بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية من حيث العلاقات الشخصية مع الزملاء والمسؤولين، وظروف العمل المادية، والأنظمة واللوائح المنظمة للعمل فيها، وتكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي في تطوير الأداء المهني للقائم بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية.

رابعاً: أهمية الدراسة:

ترى الباحثة أن أهمية الدراسة تتمثل فيما يلي:

1. أهمية دور بيئة العمل الداخلية للصحف الفلسطينية اليومية في تطوير الأداء المهني للصحفيين.
2. ندرة الدراسات الفلسطينية التي تناولت فاعلية بيئة العمل الداخلية للصحف الفلسطينية اليومية وعلاقتها بتطوير الأداء المهني للصحفيين.
3. أهمية معرفة أهم المعوقات التي يتعرض لها القائم بالاتصال في بيئة العمل الداخلية للصحف الفلسطينية اليومية.
4. أهمية معرفة المعايير الحقيقية المؤثرة على القائم بالاتصال في البيئة الداخلية للعمل الصحفي مما يساهم في الوصول إلى معايير حديثة لقياس الأداء مرتبطة ارتباطاً مباشراً بسمات بيئة العمل الصحفي فيما يخص أداء القائم بالاتصال.
5. محاولة تقديم مقترحات وحلول تساهم في تحسين ظروف العمل الصحفي بحيث تنعكس إيجاباً على مستوى تطوير الأداء المهني للقائمين بالاتصال بمختلف مستوياتهم.

خامساً: أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيس لهذه الدراسة في التعرف على فاعلية بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية في تطوير الأداء المهني للقائم بالاتصال فيها، ومعرفة مستوى الأداء المهني لديه، وينبثق من هذا الهدف الرئيس مجموعة من الأهداف الفرعية وهي:

- 1- التعرف على سمات ومؤهلات القائم بالاتصال التي تساهم في تطوير الأداء المهني في الصحف الفلسطينية اليومية.
- 2- التعرف على فاعلية بيئة العمل الداخلية التي تتمثل في (العلاقات الشخصية مع الزملاء والمسؤولين، ظروف العمل المادية، والأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة، وتكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي).
- 3- معرفة مدى رضا القائم بالاتصال عن بيئة العمل الداخلية من حيث (العلاقات الشخصية مع الزملاء والمسؤولين، ظروف العمل المادية، الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة، وتكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي).
- 4- التعرف على واقع الأداء المهني في بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية.
- 5- التعرف على أهم معيقات بيئة العمل الداخلية التي تحد من تطوير الأداء المهني للقائم بالاتصال من وجهة نظر المبحوثين.
- 6- الوصول إلى مقترحات المبحوثين لتحسين البيئة الداخلية مما يسهم في تطوير الأداء المهني للقائم بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية.

سادساً: تساؤلات الدراسة:

- تسعى هذه الدراسة للإجابة عن التساؤل الرئيس الذي يتمثل في ما فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية؟
وينفرد من هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات هي:
1. ما سمات ومؤهلات القائم بالاتصال التي تساهم في تطوير الأداء المهني في الصحف الفلسطينية اليومية؟
 2. ما العلاقات الشخصية السائدة بين القائم بالاتصال وزملائه ورؤسائه في بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية؟
 3. ما درجة رضا القائم بالاتصال عن العلاقات الشخصية في بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية؟
 4. ما مكونات ظروف العمل المادية في بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية؟
 5. ما درجة رضا القائم بالاتصال عن ظروف العمل المادية في بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية؟

6. ما درجة توفر أنظمة ولوائح في بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية؟
7. ما درجة رضا القائم بالاتصال عن الأنظمة واللوائح المعمول بها في بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية؟
8. ما درجة توفر تكنولوجيا وأدوات للإنتاج الصحفي في بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية؟
9. ما درجة رضا القائم بالاتصال عن تكنولوجيا وأدوات الإنتاج الصحفي في بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية؟
10. ما واقع الأداء المهني في بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية؟
11. ما معوقات بيئة العمل الداخلية التي تحد من تطوير الأداء المهني للقائم بالاتصال من وجهة نظر المبحوثين؟
12. ما مقترحات المبحوثين لتطوير الأداء المهني في بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية.

سابعاً: فروض الدراسة:

وضعت الباحثة مجموعة من الفروض التي تحاول هذه الدراسة اختبارها، وهي:

1. الفرضية الأولى : يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فاعلية بيئة العمل الداخلية وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية، ويتفرع عن هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات هي:
 - أ- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه و تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية.
 - ب- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة و تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية.
 - ج- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة و تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية.
 - د- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي و تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية.
2. الفرضية الثانية : يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فاعلية بيئة العمل الداخلية ودرجة الرضا عن بيئة العمل الداخلية.

3. الفرضية الثالثة : يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية والوظيفية للقائم بالاتصال في هذه الصحف (النوع، الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل العلمي، التخصص العلمي، المسمى الوظيفي، اسم الصحيفة، سنوات الخبرة، المحافظة).

ثامناً: حدود الدراسة:

تقتصر الدراسة الحالية علي الحدود التالية:

1. **الحد الموضوعي:** تحدد هذه الدراسة في بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية وفعاليتها في تطوير الأداء المهني للقائم بالاتصال فيها.
2. **الحد المكاني:** حددت الباحثة محافظات غزة والضفة الغربية والقدس مكاناً لإجراء الدراسة.
3. **الحد الزمني:** حددت الباحثة الفترة الزمنية لإجراء المسح الميداني الشامل لجميع القائمين بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية في محافظات غزة والضفة الغربية والقدس في الفترة ما بين 2016-11-15 حتى 2017-2-15.
4. **الحد البشري:** تقتصر هذه الدراسة على عينة عشوائية طبقية من القائمين بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية الأربعة (صحيفة القدس، صحيفة الأيام، صحيفة الحياة الجديدة، وصحيفة فلسطين).

تاسعاً: الإطار النظري للدراسة:

تعتمد الباحثة في هذه الدراسة على مدخل نظري واحد وهو: نظرية القائم بالاتصال مدخل حارس البوابة، ويمثل القائم بالاتصال وحدة التحليل الأصغر في الإجابة على الأسئلة الخاصة بمسئولية إنتاج الرسائل الإعلامية، ويعد أحد المفاهيم الخاصة بالعلاقات التنظيمية داخل المؤسسات الإعلامية.

وتعود الأصول التاريخية لهذه النظرية إلى عام 1973، من خلال دراسة كلاسيكية عن سيكولوجية المراسل الصحفي، ومضت سنوات حتى شهدت النظرية معالجة أبعاد جديدة عندما نشر الباحث الأمريكي ديفيد مانج وايت دراسته "حارس البوابة وانتقاء الأخبار" التي أعطت دفعة قوية للبحث في هذا المجال الهام.

وفرض التوسع في دراسات القائم بالاتصال معرفة الخصائص والسمات، والأدوار والمواقع، واتجاهات القائمين بها وانتماءاتهم، وتأهيلهم العلمي والمهني، وعلاقات العمل،

والتنظيم، بما يؤثر على صنع القرار في المؤسسات الإعلامية، ونتاج الرسائل الإعلامية في النهاية.

العوامل التي تؤثر على القائم بالاتصال:

يمكن تقسيم هذه العوامل إلى أربعة عوامل أساسية:

1- معايير المجتمع وقيمه وتقاليده، وتشمل: الأنماط الثقافية السائدة في المجتمع، والدين، والولاء للوطن، والقوات المسلحة، والقضاء، والتجمعات المحلية، وتوقير كبار السن، والأسرة.

2- معايير ذاتية، وتشمل: عوامل التنشئة الاجتماعية والتعليم، والاتجاهات والميول، والانتماءات، والجماعات المرجعية.

3- معايير مهنية، وتشمل: سياسة الوسيلة الإعلامية، ومصادر الأخبار المتاحة، وعلاقات العمل وضغوطه.

4- معايير الجمهور، وتشمل: طبيعة هذا الجمهور ونوعيته، ومواقفه.

وهناك العديد من الاتجاهات الخاصة بدراسة القائم بالاتصال التي يمكن من خلالها الكشف عن القوى أو العلاقات التي يتأثر بها القائم بالاتصال، أثناء ممارسته لمهامه في المؤسسات الإعلامية، وتتمثل هذه القوى أو العلاقات في الأمور الآتية:

أ- خصائص القائم بالاتصال والإحساس بالذات.

ب- الانتماءات والجماعات المرجعية.

ج- الضغوط المهنية وعلاقات العمل.

حيث تتعدد العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال ومن أهم تلك العوامل:

1. عامل الرغبة والموهبة والدراسة المتخصصة.

2. عامل التدريب.

3. الدورات الداخلية والخارجية.

4. عامل الثقافة العامة.

5. الخبرة.

6. التفرغ التام للعمل الصحفي.

7. الضغوط التي تمارس على القائم بالاتصال.

وتم توظيف هذه النظرية من خلال الإجابة على تساؤلات الدراسة للتعرف على مدى تأثير فاعلية بيئة العمل الداخلية على تطوير الأداء المهني في الصحف الفلسطينية اليومية، من

خلال دراسة سمات ومؤهلات القائم بالاتصال، ودراسة العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه، ومدى رضا القائم بالاتصال عن بيئة العمل الداخلية، والتعرف على دور تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي في تطوير الأداء المهني للقائم بالاتصال، إضافة إلى التعرف على أهم معوقات بيئة العمل الداخلية والتي تحد من تطوير الأداء المهني للقائم بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية.

عاشراً: نوع الدراسة ومناهجها وأدواتها:

1. نوع الدراسة:

تدخل هذه الدراسة في إطار البحوث الوصفية التي تركز على وصف طبيعة وسمات وخصائص مجتمع معين أو موقف أو جماعة أو فرد معين، وتكرار حدوث الظواهر المختلفة (1)، واستخدام هذا النوع من البحوث في هذه الدراسة يفيد في التعرف على استخدامات القائم في بيئة العمل الداخلية وعلاقته في تطوير الأداء المهني في الصحف الفلسطينية اليومية.

2. منهج الدراسة:

أ- منهج الدراسات المسحية: ففي إطار الوصول إلى النتائج بطريقة علمية صحيحة، اعتمدت الباحثة في دراستها منهج الدراسات المسحية كونه جهداً علمياً منظماً للحصول على بيانات ومعلومات وأوصاف عن الظاهرة، أو مجموعة الظواهر موضوع البحث (2)، وضمن هذا المنهج تستخدم الباحثة أسلوب مسح أساليب الممارسة، وذلك بهدف جمع بيانات ومعلومات عن بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية.

ب- منهج دراسة العلاقات المتبادلة:

ويهدف هذا المنهج لدراسة العلاقات المتبادلة بين الحقائق التي تم الوصول إليها، وذلك للتعرف على الأسباب التي أدت إلى حدوث الظاهرة، والوصول إلى خلاصات لتفسير العوامل والظروف المحيطة بالظاهرة في الاتجاه الايجابي (3).

(1) حسين، بحوث الإعلام: الأسس والمبادئ (ص 20).

(2) المرجع السابق، ص 21.

(3) حسين، دراسات في مناهج البحث الإعلامي: بحوث الإعلام (ص 160).

وفي إطار هذا المنهج فقد استخدمت الباحثة أسلوب الدراسات الارتباطية، وذلك من أجل معرفة العلاقات بين المتغيرات المختلفة في الظاهرة موضع الدراسة، وتهدف إلى معرفة العلاقة بين متغيرين أو أكثر⁽¹⁾.

أدوات الدراسة:

بالنظر إلى متطلبات جمع البيانات بكافة أجزاء الدراسة فإن الباحثة استخدمت الاستبيان في جمع البيانات:

أ- **الاستبيان:** وهو أداة رئيسة من أدوات جمع البيانات في هذه الدراسة، ويقصد بالاستبيان مجموعة أسئلة تدور حول الموضوع تقدم لعينة من الأفراد للإجابة عنها، وتعد هذه الأسئلة بشكل واضح بحيث لا تحتاج إلى شرح إضافي، وتجمع معاً في شكل استمارة.

ب- **المقابلة:** وهي عبارة عن حوار لفظي يتم بين شخصين، أو شخص ومجموعة من الأشخاص، وذلك للحصول على معلومات يتعذر الوصول إليها بالتقنيات أو الأدوات الأخرى⁽²⁾، حيث تم من خلالها معرفة عدد القائمين بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية والتي تمثل مجتمع الدراسة.

أولاً/ الاستبانة:

لتحقيق هدف الدراسة المتمثل في التعرف على فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية (دراسة على القائم بالاتصال)، تم بناء وتصميم استبيان الدراسة بالاستفادة من الأدبيات السابقة المشابهة واستشارة ذوي الخبرة والاختصاص في هذا المجال في الحقل الأكاديمي والمهني، ومر بناء الاستبانة بالخطوات التالية:

1. **تحديد الهدف من الاستبانة:** تهدف الاستبانة إلى التعرف على فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية (دراسة على القائم بالاتصال).
2. **تحديد محاور الاستبانة:** تمثلت محاور الاستبانة فيما يلي:

▪ **المحور الأول:** سمات ومؤهلات القائم بالاتصال في بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية، ويتكون من (15) متغيراً.

(1) حسين، دراسات في مناهج البحث الإعلامي: بحوث الإعلام (ص 165).

(2) الصفدي، استخدامات القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية لشبكات التواصل الاجتماعي والإشباع

المتحققة: دراسة ميدانية (ص 43).

- **المحور الثاني:** العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه.
 - **المحور الثالث:** ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة.
 - **المحور الرابع:** الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة.
 - **المحور الخامس:** تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي.
 - **المحور السادس:** واقع الأداء المهني في مقر الصحيفة.
 - **المحور السابع:** معيقات البيئة الداخلية التي تحد من تطور الأداء المهني ومقترحات وسبل تطويرها، ويتكون من قسمين (المعوقات، المقترحات).
3. **صياغة عبارات الاستبانة:** تم صياغة عبارات الاستبانة في صورة إجرائية، حيث بلغت عدد العبارات في صورتها الأولية (45) عبارة توزعت على المحاور السابقة
4. **تدرج القياس وتصحيحه:** صيغت استجابات الباحثين وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (عالية جداً ولها خمس درجات، عالية ولها أربع درجات، متوسطة ولها ثلاث درجات، منخفضة ولها درجتان، منخفضة جداً ولها درجة واحدة).

الحادي عشر : مجتمع الدراسة وعينتها: مجتمع الدراسة:

يتحدد مجتمع الدراسة بالقائم بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية الصادرة في محافظات القدس والضفة الغربية وقطاع غزة، وهي صحيفة القدس، صحيفة الأيام، صحيفة الحياة الجديدة، وصحيفة فلسطين، حيث يبلغ عددهم (187) من العاملين في الصحف الأربعة (بحسب معلومات حصلت عليها الباحثة من ادارة الصحف)⁽¹⁾. والجدول التالي يوضح ذلك.

(1) مقابلات هاتفية مع إدارات الصحف الفلسطينية اليومية وتتمثل في:

- أ. بشار برماوي- مدير تحرير صحيفة الحياة الجديدة، نيفين معمر (اتصال شخصي: 2016/11/15).
- أ. محمد أبو ليدة- مدير تحرير صحيفة القدس، نيفين معمر (اتصال شخصي: 2016/11/15).
- أ. عبد الناصر النجار- مدير تحرير صحيفة الأيام، نيفين معمر (اتصال شخصي: 2016/11/15).
- أ. آلاء أبو عيشة- قسم العلاقات العامة، صحيفة فلسطين نيفين معمر (اتصال شخصي: 2016/11/15).

جدول (1.1): يوضح توزيع مجتمع الدراسة

اسم الصحيفة	ك	%
القدس	57	30.5
الأيام	39	20.9
الحياة الجديدة	42	22.5
فلسطين	49	26.2
المجموع	187	100

عينة الدراسة:

اختارت الباحثة عينة عشوائية طبقية من القائمين بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية الأربعة (صحيفة القدس، صحيفة الأيام، صحيفة الحياة الجديدة، وصحيفة فلسطين)، حيث تم توزيع استبانة الكترونية على عينة مقدارها (165) القائمين بالاتصال في تلك الصحف، واستجاب منهم (148) مبحوثاً بواقع (89.69%)، وبلغت الاستبانات الصالحة للتحليل (141) استبانة بواقع (95.27%) من إجمالي الاستبانات.

والجداول التالية تبين السمات العامة للقائم بالاتصال في بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية:

1. النوع:

جدول (1.2): يوضح توزيع المبحوثين حسب النوع

النوع	ك	%
ذكر	110	78
أنثى	31	22
المجموع	141	100

2. الحالة الاجتماعية:

جدول (1.3): يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية

الحالة الاجتماعية	ك	%
متزوج	109	77.3
أعزب	27	19.1
مطلق أو أرمل	5	3.5
المجموع	141	100

3. العمر:

جدول (1.4): يوضح توزيع المبحوثين حسب العمر

العمر	ك	%
أقل من 30 سنة	44	31.2
من 30 - أقل من 40 سنة	47	33.3
من 40 - أقل من 50 سنة	41	29.1
50 سنة فأكثر	9	6.4
المجموع	141	100

4. المؤهل العلمي:

جدول (1.5): يوضح توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	ك	%
ثانوي أو دبلوم متوسط	22	15.6
بكالوريوس	94	66.7
دراسات عليا	25	17.7
المجموع	141	100

5. التخصص:

جدول (1.6): يوضح توزيع المبحوثين حسب التخصص

التخصص	ك	%
صحافة وإعلام	82	58.2
علاقات عامة	26	18.4
لغات	20	14.2
أخرى	13	9.2
المجموع	141	100

6. اسم الصحيفة:

جدول (1.7): يوضح توزيع المبحوثين حسب اسم الصحيفة

اسم الصحيفة	ك	%
القدس	36	25.5
الأيام	46	32.6
الحياة الجديدة	34	24.1
فلسطين	25	17.7
المجموع	141	100

7. سنوات الخبرة:

جدول (1.8): يوضح توزيع المبحوثين حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	ك	%
أقل من 5 سنوات	31	22
من 5 - إلى أقل من 10 سنوات	62	44
أكثر من 10 سنوات	48	34
المجموع	141	100

8. المحافظة:

جدول (1.9): يوضح توزيع المبحوثين حسب المحافظة

المحافظة	ك	%
رام الله	49	34.8
الخليل	7	5.0
سلفيت	2	1.4
جنين	11	7.8
نابلس	9	6.4
طولكرم	10	7.1
المجموع	88	62.4

3.5	5	القدس	
4.3	6	شمال غزة	المحافظات الجنوبية
22.0	31	غزة	
2.8	4	الوسطى	
2.8	4	خانيونس	
2.1	3	رفح	
34	48	المجموع	
100	141	المجموع	

الثاني عشر: إجراءات الصدق والثبات:

1. صدق الاستبانة: قامت الباحثة بتقنين فقرات الاستبانة وذلك للتأكد من صدقها كالتالي:

أ. صدق المحكمين:

تم عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من أساتذة جامعيين من المتخصصين في الصحافة والاعلام واللغة العربية والاحصاء ممن يعملون في الجامعات الفلسطينية في محافظات غزة، حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مناسبة فقرات الاستبانة، ومدى انتماء الفقرات إلى كل محور من محاور الاستبانة، وكذلك وضوح صياغاتها اللغوية، وتم تعديلها وفقاً لملاحظاتهم حتى وصلت إلى صورتها النهائية. (انظر ملحق رقم 1)

ب. صدق الاتساق الداخلي:

جرى التحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة بتطبيق الإستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (30) مبحوثاً من خارج عينة الدراسة ، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، وكذلك تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه، وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

معاملات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة لفقرات المحور الثاني : (العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه) والدرجة الكلية لفقراته كما هو مبين بالجدول الآتي:

جدول (1.10): يوضح معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور الثاني: (العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه) مع الدرجة الكلية للمحور الثاني

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1.	أتمتع بعلاقات انسانية جيدة مع جميع زملائي.	0.531	دالة عند 0.01
2.	تسود علاقات التفاهم والانسجام بيني وبين زملائي.	0.544	دالة عند 0.01
3.	يتعامل رؤسائي في العمل مع كافة العاملين بالعدل والمساواة.	0.473	دالة عند 0.01
4.	أتعاون مع زملائي في أداء بعض الأعمال.	0.411	دالة عند 0.05
5.	يحرص رؤسائي في العمل على مشاركتي في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.	0.406	دالة عند 0.05
6.	تسمح الادارة بالاستقلالية في القرارات والأفكار.	0.386	دالة عند 0.05
7.	يوجد تشجيع من الإدارة على التجديد والابتكار مما يساعد على أداء العمل بكفاءة عالية.	0.369	دالة عند 0.05
8.	يتسم أسلوب الادارة بأنه بعيداً عن التسلط والديكتاتورية.	0.533	دالة عند 0.01
9.	أتعامل مع رؤسائي في العمل بإنسانية وتفهم.	0.380	دالة عند 0.05
10.	تنظم الصحيفة أنشطة ترفيهية وأسرية يلتقي فيها الزملاء باستمرار.	0.699	دالة عند 0.01

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.448

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.349

يبين الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثاني والدرجة الكلية لفقراته دالة عند مستوى دلالة (0.05، و0.01)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.369-0.699)، وبذلك تعتبر فقرات المحور الثاني صادقة لما وضعت لقياسه.

معاملات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة لفقرات المحور الثالث: (ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة) والدرجة الكلية لفقراته كما هو مبين بالجدول الآتي :

جدول (1.11): يوضح معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور الثالث: (ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة) مع الدرجة الكلية للمحور الثالث.

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1.	الإضاءة مناسبة وكافية.	0.835	دالة عند 0.01
2.	درجة الحرارة مناسبة صيفاً وشتاءً.	0.763	دالة عند 0.01
3.	نسبة الرطوبة منخفضة.	0.488	دالة عند 0.01
4.	الضوضاء قليلة ويتوفر عزل صوتي.	0.729	دالة عند 0.01
5.	المساحة كافية للتحرك والعمل داخل مقر الصحيفة.	0.938	دالة عند 0.01
6.	التهوية جيدة ومناسبة.	0.894	دالة عند 0.01
7.	الأجهزة الالكترونية المتوفرة مناسبة للعمل.	0.897	دالة عند 0.01
8.	الموقع مناسب للمكتب الذي أعمل عليه.	0.868	دالة عند 0.01
9.	التجهيزات المكتبية مناسبة وكافية.	0.869	دالة عند 0.01
10.	المطبخ ودورات المياه مناسبة وكافية.	0.506	دالة عند 0.01

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.448

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.349

يبين الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الثالث والدرجة الكلية لفقراته دالة عند مستوى دلالة (0.01)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.488-0.938)، وبذلك تعتبر فقرات المحور الثالث صادقة لما وضعت لقياسه.

معاملات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة لفقرات المحور الرابع: (الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة) والدرجة الكلية لفقراته كما هو مبين بالجدول الآتي :

جدول (1.12): يوضح معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور الرابع: (الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة) مع الدرجة الكلية للمحور الرابع.

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1.	بيئة عمل ديمقراطية وتسمح بإبداء الرأي والمشورة.	0.727	دالة عند 0.01
2.	علاوات وزيادات سنوية كافية.	0.947	دالة عند 0.01
3.	أنظمة ولوائح واضحة ومعلنة للجميع.	0.866	دالة عند 0.01
4.	دورات تدريبية لتنمية قدرات العاملين.	0.801	دالة عند 0.01
5.	بيئة العمل توفر فرصاً عديدة للترقية.	0.935	دالة عند 0.01
6.	حوافز مادية ومعنوية للإنجاز والابداع.	0.921	دالة عند 0.01
7.	عقود عمل واضحة وعادلة.	0.868	دالة عند 0.01

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.448

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.349

يبين الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الرابع والدرجة الكلية لفقراته دالة عند مستوى دلالة (0.01)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.727-0.947)، وبذلك تعتبر فقرات المحور الرابع صادقة لما وضعت لقياسه.

معاملات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة لفقرات المحور الخامس: (تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي) والدرجة الكلية لفقراته كما هو مبين بالجدول الآتي :

جدول (1.13): يوضح معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور الخامس: (تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي) مع الدرجة الكلية للمحور الخامس.

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1.	توجد في الصحيفة بيئة تكنولوجية حديثة ومشجعة للعمل.	0.835	دالة عند 0.01
2.	تهتم الادارة بتوفير البرامج والتحديثات الملائمة على البرامج المستخدمة في العمل الصحفي.	0.852	دالة عند 0.01
3.	يتوفر تدريب على الأجهزة والبرامج الحديثة في الصحيفة.	0.794	دالة عند 0.01
4.	تتوفر في الصحيفة طرق ووسائل حديثة للاتصال والتواصل.	0.817	دالة عند 0.01
5.	تقوم إدارة الصحيفة بعمل صيانة دورية للأجهزة والمعدات الالكترونية.	0.849	دالة عند 0.01
6.	تقوم المؤسسة بإرسالنا في دورات خارجية لتعلم التكنولوجيا الحديثة في العمل.	0.598	دالة عند 0.01

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.448

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.349

يبين الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور الخامس والدرجة الكلية لفقراته دالة عند مستوى دلالة (0.01)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.598-0.852)، وبذلك تعتبر فقرات المحور الخامس صادقة لما وضعت لقياسه.

معاملات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة لفقرات المحور السادس: (واقع الأداء المهني في مقر الصحيفة) والدرجة الكلية لفقراته كما هو مبين بالجدول الآتي :

جدول (1.14): يوضح معامل ارتباط كل فقرة من فقرات المحور السادس: (واقع الأداء المهني في مقر الصحيفة) مع الدرجة الكلية للمحور السادس.

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1.	يتناسب مؤهلي العلمي وخبراتي ودرجتي الوظيفية مع عملي.	0.798	دالة عند 0.01
2.	أنجز المهام المكلف بها يومياً وفي الأوقات المحددة دون تأجيل.	0.652	دالة عند 0.01
3.	أشعر بالرضا عن جهدي وانتاجي في عملي.	0.657	دالة عند 0.01
4.	عدد ساعات العمل التي أفضيها في عملي تتناسب مع متطلبات العمل.	0.620	دالة عند 0.01
5.	أهتم بالتدريبات والندوات وورش العمل التي من شأنها تحسين أدائي العملي.	0.583	دالة عند 0.01

م	الفقرة	معامل الارتباط	مستوى دلالة
6.	ألتزم باللوائح والقوانين المتعلقة بأداء عملي.	0.645	دالة عند 0.01
7.	أشعر أن بيئة العمل الداخلية لها دور في تطوير أدائي المهني.	0.852	دالة عند 0.01
8.	تسهم الظروف المادية والمعنوية في الصحيفة في تطور أدائي المهني.	0.679	دالة عند 0.01
9.	زادت خبرتي ببرامج الحاسوب بفضل الدورات التدريبية.	0.562	دالة عند 0.01
10.	تطور أدائي المهني منذ التحاقني بالصحيفة.	0.412	دالة عند 0.05

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.448

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.349

يبين الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المحور السادس والدرجة الكلية لفقراته دالة عند مستوى دلالة (0.05، و0.01)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.412-0.852)، وبذلك تعتبر فقرات المحور السادس صادقة لما وضعت لقياسه. للتحقق من الصدق البنائي للمحاور قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور من محاور الاستبانة والمحاور الأخرى وكذلك كل بعد بالدرجة الكلية للاستبانة والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (1.15) يوضح مصفوفة معاملات ارتباط كل محور من محاور الاستبانة والمحاور الأخرى للاستبانة وكذلك مع الدرجة الكلية.

قيمة sig	معامل الارتباط	المحور
0.000	0.589	العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه
0.000	0.713	ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة
0.000	0.851	الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة
0.000	0.856	تكنولوجيا وأدوات الإنتاج الصحفي
0.000	0.901	محور فاعلية بيئة العمل الداخلية
0.002	0.542	محور واقع الأداء المهني في مقر الصحيفة

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.01) = 0.448

ر الجدولية عند درجة حرية (28) وعند مستوى دلالة (0.05) = 0.349

يتضح من الجدول السابق أن جميع المحاور ترتبط ببعضها البعض وبالدرجة الكلية للاستبانة ارتباطاً ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) وهذا يؤكد أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات والاتساق الداخلي.

2. ثبات الاستبانة:

أجرت الباحثة خطوات التأكد من ثبات الإستبانة وذلك بعد تطبيقها على عينة مصغرة من العينة الأصلية، فقد استخدمت الباحثة طريقة ألفا كرونباخ، وذلك لإيجاد معامل ثبات الاستبانة، حيث حصلت على قيمة معامل ألفا لكل محور من محاور الاستبانة وكذلك للاستبانة ككل والجدول (1.16) يوضح ذلك:

جدول (1.16): يوضح معاملات ألفا كرونباخ لكل محور من محاور الاستبانة وكذلك للاستبانة ككل

المحور	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه	10	0.536
ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة	10	0.922
الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة	7	0.945
تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي	6	0.872
واقع الأداء المهني في مقر الصحيفة	10	0.813
الدرجة الكلية للاستبانة	43	0.846

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات الكلي للاستبانة وصل إلى (0.846)، وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات تطمئن الباحثة إلى تطبيقها على عينة الدراسة.

الثالث عشر: أساليب المعالجة الإحصائية:

استخدمت الباحثة في الوصول إلى نتائجها برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Science SPSS)، وتم من خلاله استخدام المعاملات الإحصائية الآتية:

1- النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي.

- 2- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس درجة الارتباط، وقد استخدمته الباحثة لقياس العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- 3- اختبار T في حالة عينة واحدة (T-Test) لمعرفة ما إذا كانت متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الحياد وهي 3 أم زادت أو قلت عن ذلك، واستخدمته الباحثة للتأكد من دلالة المتوسط لكل فقرة من فقرات الاستبانة.
- 4- اختبار T في حالة عينتين (Independent Samples T-Test) لمعرفة مدى وجود فروق ذات دلالة احصائية بين مجموعتين من البيانات المستقلة.
- 5- اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Analysis of Variance -ANOVA) لمعرفة مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين ثلاث مجموعات أو أكثر من البيانات.
- 6- معامل LSD لتحديد مواطن الفروق والتباين بين المجموعات.
- 7- **المحك المعتمد:** لتحديد المحك المعتمد في الدراسة فقد تم تحديد طول الخلايا في مقياس ليكرت الخماسي من خلال حساب المدى بين درجات المقياس (5-1=4) ومن ثم تقسيمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الخلية أي (0.08=5/4) وبعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (بداية المقياس وهي واحد صحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما هو موضح في الجدول التالي رقم (1.17).

جدول (1.17): يوضح المحك المعتمد في الدراسة

درجة الموافقة	الوزن النسبي		المتوسط الحسابي	
	إلى	من	إلى	من
منخفضة جداً	35.9%	20%	1.79	1
منخفضة	51.9%	36%	2.59	1.80
متوسطة	68.9%	52%	3.39	2.60
عالية	83.9%	68%	4.19	3.40
عالية جداً	100%	84%	5	4.20

ولتفسير نتائج الدراسة والحكم على مستوى الاستجابة، اعتمدت الباحثة على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى المجالات للأداة ككل ومستوى الفقرات في كل مجال، كما حددت الباحثة درجة الموافقة حسب المحك المعتمد للدراسة.

الرابع عشر: مصطلحات الدراسة:

1- بيئة العمل:

"هي البيئة المهنية التي يزول الصحفي عمله في إطارها، وما يحيط بها من عوامل اجتماعية وانسانية تتمثل في علاقاته مع زملاؤه ورؤساؤه في العمل، إضافة إلى المكونات المادية المتوافرة داخل مقر العمل من ضوءاء ودرجة حرارة ورطوبة وإضاءة ومساحة مكان العمل والأثاث والأدوات المكتبية والتكنولوجية المساعدة في إنتاج المادة الاعلامية، والتي تؤثر في تطوير الأداء المهني للقائم بالاتصال⁽¹⁾.

2- الأداء المهني:

هو العملية التي يقوم بها الأفراد داخل المهنة والتي تتضمن تحديد هيكل معرفي يحدد مجال الخبرة المهنية وزيادة الهوية الجماعية، وصياغة رموز تلائم السلوك المهني وتطور الالتزام بقواعد المهنة داخل المؤسسات الإعلامية⁽²⁾.

3- القائم بالاتصال:

هو أي شخص يعمل في فريق عمل وينتمي لإحدى المؤسسات الصحفية، ويشارك في إنتاج الرسالة الاعلامية، فهو المسئول عن اختيار المادة الاعلامية، حيث يقوم على جمع المادة الاعلامية وتحريرها وتقديمها بالشكل المطلوب للجمهور المستهدف، سواء كان (رئيس التحرير، مدير التحرير، مسئول التحرير، محرر، مراسل)⁽³⁾.

الخامس عشر: تقسيم الدراسة:

تنقسم هذه الدراسة إلى مقدمة وثلاثة فصول، حيث يتناول الفصل الأول الاطار العام للدراسة ويشمل: أهم الدراسات السابقة، ومشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها وتساؤلاتها وفروضها،

(1) عبد الله، تأثير سمات بيئة العمل الصحفي على القائمين بالاتصال في الصحف المصرية والأردنية دراسة تحليلية مقارنة في الفترة 2010-2011 (ص44).

(2) وافي، الإعلام الفلسطيني والأداء المهني في انتفاضة الأقصى.

(3) الفوال، قراءة في دراسات القائم بالاتصال، المجلة الاجتماعية القومي(ص230).

ومجتمع الدراسة وعينتها، وإجراءات الصدق والثبات، وتعريف بأهم المصطلحات المستخدمة في الدراسة.

أما الفصل الثاني، فهو بعنوان بيئة العمل الداخلية وتطوير الأداء المهني، وتم تقسيمه إلى ثلاثة مباحث، الأول: القائم بالاتصال، والثاني: بيئة العمل الداخلية في المؤسسات الصحفية، والثالث: الأداء المهني في الصحافة الفلسطينية.

أما الفصل الثالث: فيشمل على ثلاثة مباحث، ويتمثل المبحث الأول في: نتائج الدراسة الميدانية، والثاني: اختبار فرضيات الدراسة، والثالث: خلاصة نتائج الدراسة وتوصياتها، إضافة إلى المراجع المستخدمة في الدراسة، والملاحق.

الفصل الثاني
بيئة العمل الداخلية
وتطوير الأداء المهني

المبحث الأول القائم بالاتصال

يعتبر القائم بالاتصال العنصر المهم والمحوري في عملية الاتصال على اختلاف مراحلها وعناصرها ووسائلها، كما يعد القائم بالاتصال عنصراً فعالاً في العملية الاتصالية، حيث لا تقل أهميته عن العناصر الأخرى في العملية الاتصالية، كالرسالة أو الوسيلة لتحقيق التأثير المطلوب، وخاصة في الصحافة حيث يظهر تأثير القائم بالاتصال في قوة الرسالة الإعلامية ومدى تأثيرها في المتلقي، كما تؤثر كفاءة المحرر على توصيل أفكاره للقارئ واقناعه بها، وتتأثر هذه الكفاءة بالعديد من العوامل الذاتية والموضوعية.

كما أن القائم بالاتصال الذي يقوم على صياغة الرسالة الإعلامية يؤثر على مدى تقبل الجمهور لمحتوى الرسالة الإعلامية، ومن هنا تأتي أهمية دراسة كل ما يتعلق بالقائم بالاتصال من حيث وضعه الاقتصادي، وتأهيله وتدريبه وأدائه ومعتقداته ورؤيته للجمهور وآليات قيامه بعمله، والصعوبات والمعوقات التي تحول دون ممارسته لمسئوليته المهنية، إضافة إلى الضغوط المهنية والإدارية التي يتعرض لها، واستيعابه للدور المنوط به.

أولاً: القائم بالاتصال: مفهومه، خصائصه:

1. مفهوم القائم بالاتصال:

تتعدد المفاهيم التي وضعتها المدارس الإعلامية للقائم بالاتصال، فقد اتجهت بعض المدارس إلى تعريفه من منظور القدرة على التأثير بشكل أو بآخر في الأفكار والآراء: "هو الشخص الذي يبدأ بعملية اتصالية مفتوحة الاتجاه للطرف الآخر (المتلقي) لتحقيق أهدافه المحددة حسب رسالته التي يسعى لإيصالها عبر وسيلة معينة نحو الجمهور، ويرغب أن تصل بنفس المفهوم وتحقق الهدف المنشود من خلال الخبرة المشتركة بين القائم بالاتصال"⁽¹⁾.

أما المدرسة الفرنسية فطرحت مفهوماً آخر للقائم بالاتصال، إذ أطلقت عليه لقب "الوسيط" على أساس أن الصحفي يقوم بأدوار متعددة، من خلال البحث عن المعلومة واختيار مضمون الرسالة ليتوجه بها إلى الجمهور وهو بذلك يلعب دوراً تفاوضياً بين صانع المعلومة "المصدر"، والجمهور "المتلقي"⁽²⁾.

(1) مكاي، الاتصال ونظرياته المعاصرة (ص44).

(2) المزاهرة، نظريات الاتصال (ص239).

في حين اتجهت دراسات أخرى إلى تعريف القائمين بالاتصال من منظور الدور في عملية الاتصال، فعرفتهم بأنهم الأشخاص الذين يتولون الإدارة العملية الاتصالية وتسييرها، وعلى ضوء ما يستمتعون به من قدرات وكفاءة في الأداء يحدد مصير العملية الاتصالية برمتها أو أن القائم بالاتصال هو: "أي شخص أو فريق منتظم يرتبط مباشرة بنقل المعلومات من فرد لآخر عبر الوسيلة الإعلامية أو له علاقة بتسيير أو مراقبة نشر الرسائل إلى الجمهور عبر وسائل الإعلام، وكذلك حددت دراسات أخرى بأنهم الذين يؤدون دوراً فعالاً ومباشراً في إنتاج الرسائل.

ويعرف "العبد" القائم بالاتصال في كتابه نظريات الإعلام والرأي العام "بأنه أحد عناصر العملية الاتصالية، سواء كان صحفياً أو مذيعاً أو شخصاً مماثلاً يسعى لتوجيه الرسالة"⁽¹⁾.

أما "عبد الحميد" فيعرف القائم بالاتصال بأنه هو: "العملية التي تشيع أو تنشر ما كان قاصراً على فرد واحد بين اثنين أو أكثر" بهدف حدوث الاستجابة من الفرد المتلقي سواء كانت الاستجابة مستهدفة أو غير مستهدفة، ويستشعرها القائم بالاتصال في شكل تغذية مرتدة أو راجعة"⁽²⁾.

ويعرف "ضيف" القائم بالاتصال بأنه هو: "من يشارك في العملية الاتصالية لتوصيل الرسالة الإعلامية من خلال وسيلة إعلامية إلى الجمهور، وهو حارس البوابة على طول المسافة التي تقطعها المادة الإعلامية حتى تصل إلى الجمهور"⁽³⁾.

ويشير "الهاشمي" أن القائم بالاتصال هو: "الطرف الذي يبادر بالاتصال، أو يقوم بتوجيه رسالته، وتمر كل المصادر الاتصالية سواء الذاتية أو الشخصية بعمليات متعددة من تفكير وصياغة للفكر "أي: أن المرسل يقوم بعملية تضمين أفكاره في رسالة يضعها في شفرة رمزية إما كتابةً أو لفظاً، ويبعث بها إلى المستقبل الذي يفك الرموز بقصد الفهم والاستجابة، والتعبير عن ذلك برد فعل يصوغه المستقبل في رسالة رمزية"⁽⁴⁾.

(1) عبيد، نظريات الإعلام والرأي العام، الأسس العملية والتطبيقات العربية (ص7).

(2) عبد الحميد، نظريات الاعلام واتجاهات التأثير (ص17).

(3) ضيف، السياسة التحريرية للصفحات الخارجية بالصحف اليومية المصرية (ص10).

(4) الهاشمي، تكنولوجيا وسائل الاتصال الجماهيري (ص31).

ويعرف "موسى" أن القائم بالاتصال هو: " المرسل الذي لديه رسالة تتضمن بيانات أو مبادئ أو اتجاهات، يقوم بإبلاغها إلى من هم في حاجة إليها، حيث أن هذه البيانات تساهم في تحديد موقف معين، والقائم بالاتصال قد يكون فرداً أو مجموعة أفراد، أو هيئة، أو مؤسسة" (1).

كما ويمكن تعريف القائم بالاتصال بأنه هو " أي شخص أو فريق منظم يرتبط مباشرة بنقل المعلومات من فرد لآخر عبر الوسيلة الإعلامية، أو له علاقة تسيير مراقبة نشر الرسائل إلى الجمهور عبر الوسائل الإعلامية (2).

ويؤدي القائم بالاتصال دوراً استراتيجياً في العملية الاتصالية؛ لأنه يترك بصماته على الرسالة، كونه يشكلها وفق معايير ومقاييس وضغوط مؤسساتية، لأنه عن طريق انتقائه للمعلومات واختياره لها يصور الواقع الاجتماعي والسياسي والثقافي الذي يعيشه المجتمع بأسره، علماً أن القائم بالاتصال له دور مهم في تحديد أجندة الجمهور، وفقاً لما يرى كوهن الذي يقول أن مختلف المجتمعات تنظر من خلاله إلى العالم الخارجي (3).

ويعتبر القائم بالاتصال مرشداً وقائداً في المجتمع الذي يعيش فيه، ويقع على عاتقه مسؤولية اجتماعية في بناء مجتمعه، أو امداده بالأفكار والقيم سواء كانت قيم بناءة أو قيم هدامة، فيجب على القائم بالاتصال الذي يعمل في أية وسيلة اعلامية الالتزام بالمهنية والموضوعية؛ لأن العمل الإعلامي واجب مقدس لا يمكن المساس به عند تقديم المعلومات أو الأخبار لدى الجماهير المختلفة (4).

لذا نجد القائم بالاتصال يهدف عند اختياره المادة أو الرسالة التي سيقدمها للجمهور تعزيز وتدعيم القيم والمبادئ والتقاليد السائدة.

وترى الباحثة بأن القائم بالاتصال هو شخص يساهم في تقدم المجتمع من خلال النقد البناء الذي يدافع عن المصلحة العامة في اطار مهني وفق رؤية فكرية وفنية ابداعية تضع المصلحة العامة للمجتمع قبل أي اعتبارات أخرى.

(1) موسى، المدخل إلى الاتصال الجماهيري (ص57).

(2) خوخة، الرقابة في المؤسسات الصحفية (ص23).

(3) خالد، سيبيولوجيا القائم بالاتصال في الاعلام الإسلامي (ص34).

(4) الزويني، حرية الإعلام بين المرغوبة الاجتماعية وتحديد خيارات القائم بالاتصال: دراسة ميدانية (ص806).

2. خصائص القائم بالاتصال⁽¹⁾:

أ- الإشراف بشكل مباشر على تجميع وصياغة ووضع الرسالة الإعلامية في شكلها النهائي إلى الجمهور.

ب- صياغة الرسالة الصحفية منفرداً أو قد يكون عضواً في فريق من القائمين بالاتصال لتأدية المهمة ذاتها.

ج- يعد القائم بالاتصال من الناحية القانونية والأخلاقية مسئولاً مسؤولاً مباشرة عن الرسالة الإعلامية التي يشرف على صياغتها وصناعتها للجمهور، وهذا يتطابق مع اللغة الانجليزية في التسمية مثل (news men, communicator, journalists)

كما أن من الخصائص الأساسية للقائم بالاتصال من حيث المباشرة في الصياغة الإعلامية ونتاجها فهي تساهم بشكل مباشر وإبداعي إلى حد ما، ونجد أن هناك مسؤولية كبيرة تقع على القائم بالاتصال من خلال اسهامه بشكل مباشر في صياغة ونتاج الرسالة الإعلامية⁽²⁾.

ثانياً: العوامل المؤثرة على القائم بالاتصال:

توجد مجموعة من العوامل القيمة التي تؤثر على أداء القائم بالاتصال أثناء قيامه بعمله، خاصة وأنه يعمل ضمن سياسات ومؤثرات معينة يمكن أن تؤثر على عمله في المؤسسة الصحفية، ويمكن الحديث عن هذه العوامل والمؤثرات التي تؤثر على القائم بالاتصال من خلال التطرق لنموذج مالتكسي على النحو الآتي:

1- معايير المجتمع:

يعتبر النظام الاجتماعي من الأنظمة التي لها تأثير قوى على القائمين بالاتصال، فأى نظام اجتماعي يستند على قيم ومبادئ اجتماعية يسعى إلى إقرارها، ويعمل على تقبل المواطنين لها ويرتبط ذلك بوظيفة (التنشئة الاجتماعية). وتعكس وسائل الإعلام هذا الاهتمام بمحاولتها على الحفاظ على القيم الثقافية والاجتماعية السائدة.

(1) قيراط، قضايا إعلامية (ص25).

(2) على، العوامل المؤثرة على أداء القائم بالاتصال في راديو وتلفزيون مملكة البحرين: دراسة ميدانية (ص505).

ويرى " وارين بريد" أنه في بعض الأحوال قد لا يقدم القائم بالاتصال تغطية كاملة للأحداث التي تقع من حوله، نتيجة لإحساسه بالمسئولية الاجتماعية والحفاظ على بعض الفضائل الفردية أو المجتمعية.

فوسائل الإعلام قد تصحح أو تتغاضي أو تتسامح ببعض الشيء في أداء واجبها الذي يفرض عليها تقديم كل المعلومات التي تهم الجماهير، رغبة منها في تدعيم قيم المجتمع وتقاليد، مثل الولاء للوطن، احترام رجال الدين والقضاة، والأمهات، ورجال الجيش. وغالباً ما تتجنب وسائل الإعلام انتقاد الأفراد الذين يقومون بتلك الأدوار، وتدعيم البناء الثقافي للمجتمع.

والقائم بالاتصال يعكس حالته اتجاه أي موضوع، وقد يترتب على ذلك قفل نافذة معلوماتية تعطي أفكار ومعاني جديدة تسهم في حل المشاكل، ولذلك يجد القائم بالاتصال نفسه أمام مجموعة من المؤثرات تشمل جميع مظاهر الحياة في المجتمع (1).

كما أن القائم بالاتصال لا يتوان عن إخفاء أي موضوع قد يتسبب في شرح أحد الأجزاء المكونة للمجتمع أو أحداث أي تصدع داخلي، باعتبار أن وسائل الإعلام تساعد على تحقيق الاتفاق الثقافي والاجتماعي عن طريق بث رسائلها، وبذلك فإن حذف أو تغيير بعض حالات المواد التي يمكن أن تتسبب في أحداث أضرار داخل كيان المجتمع أمر تطلبه المصلحة العامة (2).

2- المعايير الذاتية للقائم بالاتصال:

تتأثر السمات الشخصية للقائم بالاتصال على عمله، والمواد الإعلامية التي يقدمها، وتمثل هذه العوامل أساساً في (الجنس، العمر، الدخل، الطبقة الاجتماعية، التعليم، الانتماءات الفكرية والعقائدية، والإحساس بالذات). كما يعد الانتماء عنصراً محدداً من محددات الشخصية المهمة، لأنه يؤثر في طريقة التفكير والتفاهم مع العالم المحيط للقائم بالاتصال، فالجماعات التعليمية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية، تعد بمثابة جماعات مرجعية، تشارك القائم بالاتصال أعضائها في الدوافع النفسية والميول، والاتجاهات، وتبرز قيمهم في اتخاذ قراراته وقيامه بسلوك معين.

(1) الزباني، الضغوط المهنية المؤثرة على القائم بالاتصال في الصحافة البحرينية: دراسة ميدانية (ص442).

(2) رشتي، الأسس العلمية لنظرية الإعلام (ص308).

وقد اهتم الخبراء بالاطار الدلالي والخبرات المختزنة للقائم بالاتصال التي تؤثر في أفكاره ومعتقداته، والتي تحدد ما يجب وما لا يجب، وهذه الخبرات تسبب تأثيراً متشعباً يؤثر ويتأثر في الأجندة الذاتية، وأصبح أهم المقاييس التي تحدد الأهداف بالإضافة إلى أن هناك عامل الكيفية التي يرى القائم بالاتصال نفسه داخل المؤسسة الصحفية.

3- المعايير المهنية:

في بعض الأحيان يتعرض القائم بالاتصال إلى مجموعة من الضغوطات المهنية التي تؤثر في عمله وتؤدي إلى توافقه مع السياسة التي تنتهجها المؤسسة الصحفية التي ينتمي إليها ومن ضمن هذه الضغوطات ما يلي:-

أ- **سياسة المؤسسة الصحفية:** خط العمل الذي تنتهجه المؤسسة الصحفية يمثل ضغوطاً على القائم بالاتصال، ويحتم عليه انتهاج فكر مهني معين، قد لا تتفق ورؤيته العامة للموضوع فيتم تقسيم هذه الضغوط إلى عوامل خارجية وداخلية، ويقصد بالعوامل الداخلية النظام الاجتماعي القائم ومدى ارتباط المؤسسة بمصالح معينة.

وكذلك نظام الملكية، وأساليب السيطرة والنظم الإدارية وضغوط الإنتاج. كل هذه العوامل تلعب دوراً مهماً في شكل المضمون المقدم للجمهور، وتنتهي بالقائم بالاتصال أن يصبح جزءاً من الكيان العام للمؤسسة، وبذلك نجد القائم بالاتصال أنه لا يعبر عن أفكار، بل يقوم بالتعبير عن أفكار المؤسسة الصحفية، وقد تحاول في بعض الأحيان إذا تمكن في مهنته من فرض آرائه، لكنه قد لا يتمكن من تمرير ما يريد فيلجأ إلى الالتفاف والتقديرية أو الاستعارة⁽¹⁾.

ب- **علاقات العمل وضغوطه:** اتفق الباحثون على أن علاقات العمل تضع بصمتها على القائم بالاتصال، حيث ترسم له تفاعلاً اجتماعياً من خلال علاقته بزملائه، وترسم هذه العلاقات جماعة أولية بالنسبة للقائم بالاتصال، فيتوحدون مع بعضهم داخل المجموعة، ويتعاملون مع العالم الخارجي من خلال إحساسهم الذاتي داخل الجماعة، وهذا يجعل الصحفي معتمداً بدرجة كبيرة على هذه الجماعة ودعمها المعنوي. وتوجد مجموعة من المؤثرات على القائم بالاتصال يحتفظ بها لنفسه، ولا يشاركها مع الجماعة التي يعمل فيها، وهي التي تدفعه دائماً إلى محاولة التقدم على زملائه في إطار المنافسة المشروعة

(1) الصحف، كيف تؤثر وسائل الاعلام (ص62).

داخل المؤسسة الصحفية، وكل إعلامي يسعى إلى تقديم الجديد الذي يمكنه من الوصول إلى أكبر عدد من الجماعة التي يعمل فيها⁽¹⁾.

وترى الباحثة بأن هناك قيوداً تمارس على القائم بالاتصال، ولا تخفى عنه عند اختياره للرسالة الإعلامية، وخاصة أن المرسل في معظم الأحيان لديه دراية ومعرفة تامة بالمتلقي، فهو من يحدد الرموز والوقت والوسيلة والجمهور، فهو يمتلك الصورة الواقعية والحقيقية عن جمهوره ومن هنا يجد المرسل نفسه أمام رقابة اجتماعية، أو مسئولية تفرض عليه التدقيق في مضامين رسائله الاتصالية المتنوعة حسب الظروف المهنية بحكم تنوع وتعدد الوسائط وتباين الجمهور.

ثالثاً: المؤثرات التي تؤثر على أداء القائم بالاتصال:

تعد دراسة المؤثرات في التحكم القيمي من الدراسات التي ترتبط بالمنهج السلوكية، إذ أن القائم بالاتصال يسعى للبحث عن صيغ توافقية أثناء معالجة الموضوعات الإعلامية التي ترتبط خلفياتها بأحداث عنف من خلال وضع مقياس احترافي لتحديد درجة الأهمية لتلك الأولويات الافتراضية قبل شروعه بتنفيذ الفكرة الإعلامية، وتوجد مجموعة من المؤثرات القيمية التي تؤثر على أداء القائم بالاتصال أثناء قيامه بعمله أهمها:

1- المؤثرات الشخصية:

لأجل معرفة سلوك القائم بالاتصال في ظرف معين كظرف الثورة أو الحرب أو الأزمات المختلفة، علينا معرفة شخصيته، وقد صنفت الشخصية إلى أنماط حسب الحضارة وسمات الشخص ودوره ومركزه الاجتماعي. وأول من بادر إلى وضع نظرية أنماط الشخصية هو " أبقراط" (crate Hippo)، إذ صنفها إلى أربعة نماذج، هي⁽²⁾:

- أ- الشخصية الغضبية أو الطراز الصفراوي: ويمتاز صاحبها بقوة الجسم وسرعة الغضب.
- ب- الشخصية الكئيبة أو الطراز السوداوي: ويتصف صاحبها بالتشاؤم، وبطء التفكير وثبوت الاستجابة.

ج- الطراز الدموي: ويتميز صاحبها بالتفاؤل والمرح.

(1) مهنا، علوم الاتصال والمجتمعات الرقمية (ص95).

(2) الحسن، الطبقة الاجتماعية (ص235).

د- الشخصية الهادئة أو الطراز اللمفاوي: وصاحبها بطيء الاستثارة والاستجابة، بليد يميل إلى النشوة.

كما أن الأنماط السابقة للشخصية التي قد يتصف بها القائم بالاتصال تؤثر تأثيراً مباشراً على صياغته للرسالة الإعلامية، فضلاً على انعكاس طراز الشخصية على أدائه الإعلامي، إذ أن الشخصية التي تتسم بسرعة الغضب، تميل إلى المبادرة في تغطية أحداث العنف والمشاركة الوجدانية إلى حد ما مع الأحداث التي تتواءم ومزاجه الشخصي، في حين يميل صاحب الشخصية الهادئة في أغلب الأحيان إلى تغطية الموضوعات الاجتماعية والفنية، إذ يحاول عن طريقها خلق واقع افتراضي بعيداً عن الواقع المأساوي أو الواقع المرافق لأحداث العنف.

يمكن تحديد المعايير الذاتية الشخصية المؤثرة في القائم بالاتصال⁽¹⁾:

1. العوامل البيولوجية مثل النوع "ذكر، أنثى".
2. الجاذبية الشخصية.
3. العوامل الخاصة بالتحصيل العلمي والتجربة العملية والحضور الثقافي.
4. الجماعات والانتماءات الأولية والمرجعية والأيدولوجية.

2- المؤثرات المؤسسية:

هناك مجموعة من المؤثرات يمكن أن تؤثر على طبيعة عمل القائم بالاتصال، خاصة وأنه يعمل ضمن سياسات ومؤثرات معينة يمكن أن تؤثر على عمله منها⁽²⁾:

أ- بنية المؤسسة: إن الدور الوظيفي التي تضطلع به المؤسسة الصحفية غالباً ما يرسم الملامح الرئيسية لطبيعة بنيتها، كما يؤثر تركيب المؤسسة الصحفية على القائم بالاتصال وتفاعله مع فريق العمل داخل المؤسسة وخارجها، والشكل التنظيمي وتحديد المسؤوليات على نمط الإدارة في المؤسسة الصحفية مراعيًا انسيابية العمل، كلما كانت نتائج الإدارة أفضل.

(1) هاشم، انعكاس البيئة الإعلامية على القائم بالاتصال (ص99).

(2) الزويني، أولويات التحكم القيمي لأداء القائم بالاتصال في معالجة العنف (ص1020).

ب- طبيعة الإعلامي: هنا يمكن الإشارة إلى عنصرين مهمين، هما:

ب/1- حارس البوابة: يطلق هذا المصطلح على الشخص الذي تمر من بين يديه المعلومات، ويقرر ما يجب نشره وما يستبعد وغير صالح للنشر، وهو يقرر كيف تنشر المادة الإعلامية، بالإضافة إلى وضع أجندة ترتيب الأولويات.

ب/2- الاعتبارات المهنية: يعد القائم بالاتصال عنصراً فاعلاً في صناعة وإنتاج المعلومة داخل المؤسسة الصحفية، إلى جانب أنه يخضع لسياسة المؤسسة الصحفية التي يعمل بها، فضلاً عن ذلك توجد اعتبارات مهنية تؤثر على القرارات الإدارية من الناحية التنظيمية وإدارة التحرير، وهذه الاعتبارات تتمثل بالمساحة بالنسبة للقائمين بالاتصال في وسائل الإعلام المطبوعة، كما أن محددات التحكم القيمي للوسيلة الإعلامية لم تعد تتوقف على السلطة السياسية فحسب؛ وإنما هناك عوامل أخرى تتمثل في ظاهرة "تصنيع الإعلام" والتأثير المتزايد للمنطق الاقتصادي عبر الملكية الخاصة.

3- المؤثرات الاجتماعية:

يشير الباحث "وارين بريد" أنه في بعض الأحيان القائم بالاتصال لا يستطيع أن يقدم تغطية كاملة للأحداث التي تقع من حوله، ليس تقصيراً منه، بل أحياناً يغفل عن تقديم بعض الأحداث ويكون ذلك القرار نابعاً من ضميره وإحساساً منه بالمسؤولية الاجتماعية، بهدف المحافظة على بعض الفضائل الفردية أو الاجتماعية.

ويرى "بريد" أن وسائل الإعلام التي تحترم التقاليد والنظام تضحى أحياناً بالسبق الصحفي أو تفرط بعض الشيء في واجبها الذي يفرض عليها تقديم الأخبار التي لها أهمية كبيرة عند الجماهير، وذلك رغبة منها في تدعيم قيم المجتمع وتقاليد، وفي أحيان أخرى يقيم القائمون بالاتصال الموضوعات الإعلامية آخذين بعين الاعتبار النتائج الاجتماعية التي ستترتب على نشرها أو عرضها، وقد لا يعطون اهتماماً لبعض الموضوعات أو يدفنونها في الصفحات الداخلية؛ بهدف المحافظة على العادات والقيم الاجتماعية⁽¹⁾.

إن تأثير القيم الاجتماعية على عمل القائمين بالاتصال يتراوح بين قيم اجتماعية تكمن في أذهانهم يلتزمون بها، حتى وإن كانوا لا يؤمنون بها إلى أنواع من الضغوط الاجتماعية المباشرة المرتبطة بطبيعة النظام الاجتماعي ذاته، الذي يقبل على سبيل المثال المؤثرات

(1) الزويني، أولويات التحكم القيمي لأداء القائم بالاتصال في معالجة العنف (ص1022)

الاجتماعية ويمكن أن نسميه "بالذوق الاجتماعي" الذي يفرض على القائمين بالاتصال التزاماً بهذا الذوق، من جانب آخر يمكن أن نطلق عليه "التذوق الاجتماعي" للرسائل الإعلامية، فالجمهور يتذوق أنماطاً من الرسائل الإعلامية بغض النظر عن قيمتها بينما لا يقبل نمطاً آخر، ويتذوق الجمهور جزءاً من كيانهم الاجتماعي وهو ما يسمى بالثقافة الجماهيرية.

وبذلك تشكل القيم الذاتية للقائمين بالاتصال، التي تتباين من فرد إلى آخر، أحد المعايير التي تتحكم في انتقاء ومعالجة الموضوعات الإعلامية، وهذه القيم تكونت من تضافر مجموعة من العوامل منها، التنشئة الاجتماعية، الجماعات المرجعية والمكونات السياسية والثقافية وهذا يعكس لدى القائم بالاتصال إطار دلالي يؤثر في أفكاره ومعتقداته ويحدد السلوك المتوقع في المواقف الاتصالية المختلفة.

ويلاحظ أن هناك اختلافاً في النظرة إلى أهمية الحدث وانتقاء مضمون الرسائل الإعلامية باختلاف القائمين بالاتصال وبحسب طبيعة كل منهم، ومكوناته الثقافية والنفسية والاجتماعية واتجاهاته، وعقائده وخبراته المكتسبة⁽¹⁾.

وترى الباحثة بأن القائمين على الاتصال يسعون إلى تحقيق المحافظة على قيم المجتمع وتقاليدته وتحقيق الاتفاق على الأساسيات، لذلك فإن عمل المؤسسات الصحفية والتنافس بينها في سياق اجتماعي لا تستطيع وسائل الإعلام إلا أن تتسجم فيه مع قيم المجتمع ومتطلباته، يمكن أن يكون عاملاً مؤثراً على الإدارة من ناحية التخطيط واتخاذ القرارات.

رابعاً: الشروط الواجب توفرها في القائم بالاتصال⁽²⁾:

تستند عملية الاتصال إلي بعض الشروط الهامة التي يجب أن تتوافر في القائم بالاتصال وفقاً لتحديد الباحث "ديفيد برلو" في النقاط التالية:

1. اتجاهات القائم بالاتصال نحو نفسه ونحو الموضوع ونحو المتلقي، وكلما كانت هذه الاتجاهات إيجابية زادت فعالية القائم بالاتصال.

(1) رشتي، الأسس العلمية لنظرية الإعلام (ص308).

(2) مكايوي والعبد، نظريات الإعلام (ص269).

2. القدرة على الكتابة، التحدث، القراءة، الإنصات والتفكير السليم لتحديد أهداف الاتصال.
3. مركز القائم بالاتصال في إطار النظام الاجتماعي والثقافي وطبيعة الأدوار التي يؤديها والوضع الذي يراه الناس فيه يؤثر على فعالية الاتصال.
4. مستوى معرفة المصدر وتخصصه بالموضوع الذي يعالجه يؤثر في زيادة فعاليته.
5. معرفته بالسياسة الإعلامية لمؤسسته، ويتم ذلك حسب "وارين بريد" بعدة طرق منها:
 - أ- القراءة المستمرة لجريدة المؤسسة.
 - ب- المشاركة في الدورات والمحاضرات التي تقيمها المؤسسة.
 - ج- عن طريق الاحتكاك مع زملائه ذوي الخبرة في المؤسسة.
 - د- عن طريق توجيهات رئيس التحرير.
 - هـ- عن طرق الخبرة.

وترى الباحثة أن الشروط التي يتصف بها القائم بالاتصال لابد أن تؤدي دوراً متكاملًا أثناء العمل الصحفي، مع مراعاة الفروق الفردية والعقلية عند الجماهير المستهدفة، كما أنه لابد وأن يكون لديه القدرة على التفكير والدقة في نقل المعلومات والالتزام بالمصداقية، وتجنب الأخطاء التي يمكن أن يرتكبها حتى تصل الرسالة الإعلامية واضحة إلى الجماهير، وهذا يتطلب من القائم بالاتصال أن يكون لديه معرفة ودراية بكافة الأمور التي تدور حوله.

خامساً: السمات المهنية والشخصية للقائم بالاتصال:

إن القائم بالاتصال الناجح هو القادر على التعامل مع تحديات وظروف بيئة العمل الصحفي بطريقة تمكنه من أداء مهمته الإعلامية وإنتاج نصه الصحفي على أفضل نحو ممكن، ولتحقيق ذلك يفترض أن يتصف القائم بالاتصال بعدد من السمات المهنية والشخصية وأهمها: الدقة، القدرة على المسابرة، القدرة على الملاحظة، تقدير العواقب والنتائج، القدرة على التعامل مع الناس كمصادر وأصدقاء في الوقت ذاته، حب الاستطلاع، ارتياد المجتمعات بكثرة، كثرة التساؤل، جانب جيد من الثقافة والمعلومات العامة، الشغف بالسياسة والاقتصاد والاجتماع، الموهبة، القدرة على التنقل بسهولة، سرعة البديهة، المرونة، الرضا، والاكتفاء المادي، الانتماء لمهنة الصحافة ورسالته والاتحاق بها كمهنة عمر، إتقان أكثر من لغة للتواصل مع عدد أكبر من الناس، الإلمام بنصوص القوانين للتعامل معها بإيجابية، التفرغ للمهنة، كما لابد وأن يتقن

الصحفي في عصرنا فن التكنولوجيا والتعبير وأن يتحمل المسؤولية عما يكتب، وأن يكون لديه إحساس مرهف تجاه الزمن، وقدرة على تقسيم الوقت على العمل⁽¹⁾.

سادساً: نظرية حارس البوابة الإعلامية:

واضع ومطور هذه النظرية هو عالم النفس النمساوي (كيرت لوين)، الذي استخدم هذا المصطلح لأول مرة للدلالة على الأشخاص أو الجماعات الذين يتحكمون في سير المواد الإخبارية في قناة الاتصال⁽²⁾.

حيث يرى أنه على طول الرحلة التي تقطعها المادة الإعلامية حتى تصل إلى الجمهور المستهدف توجد نقاط (بوابات) يتم فيها اتخاذ قرارات بما يدخل وما يخرج، وكلما طالت المراحل التي تقطعها الأخبار حتى تظهر في الوسيلة الإعلامية تزداد المواقع التي يصبح فيها من سلطة فرد أو عدة أفراد تقرير ما إذا كانت الرسالة ستنتقل بنفس الشكل أو بعد إدخال تعديلات عليها، ويصبح نفوذ من يديرون هذه البوابات له أهمية كبيرة في انتقال المعلومات⁽³⁾.

أي أن حراسة البوابة هي العملية التي يتم فيها تعرض عدد ضخم من الرسائل الإخبارية للغرلة والتشكيل، حتى تصل في النهاية إلى عدد محدود يتم بثه من خلال وسائل الإعلام⁽⁴⁾.

وعرف شوميكر shoemaker حراسة البوابة بأنها العملية التي ينقل من خلالها شخص معين في مكان معين مئات الرسائل من بين ملايين الرسائل المتاحة في العالم⁽⁵⁾.

فانتقال المادة الإخبارية عبر قنوات اتصال خاصة يعتمد على حقيقة مغزاها أن هناك مناطق خاصة تعمل فيها هذه القنوات كبوابات، ويتم التحكم في نقاط هذه البوابات من خلال حراسة بوابة يتمتعون بالقوة والسلطة في صنع القرار الذي يحدد ما يمر وما لا يمر⁽⁶⁾.

(1) بن رزوق، الإعلام الجديد، نحو رؤية جديدة لمهنة الصحفي، ورقة عمل في مؤتمر الإعلام الأول (ص201).

(2)الحاج، تأثير المواد التلفزيونية الأجنبية على إنتاج المواد الثقافية في التلفزيون المصري والسوري في ظل العولمة (ص45)

(3) Lewin, K , field theory in social science selected theoretical papers (p.184)

(4) Shoemaker, P, Eichholz, M. Kim, E, Wrigley. B, Individual and Routine Forces in Gate Keeping (p.233) .

(5) Shoemaker, Pamela, Communication concepts 3. Gate keeping, Newbury, (p.3).

(6) Marshal Jones & Emma Jones , mass media (p.89) .

ولذا يمكن القول بأن حراسة البوابة الإعلامية تذهب إلى أبعد من مجرد اختيار ما ينقل من الرسائل واستبعاد أخرى، بل هو عملية واسعة للتحكم في المعلومات التي تحتوي على كل أنواع شفرات الرسائل وليس فقط الاختيار، ولكن التشكيل بطريقة معينة تتضمن الحجب والنقل والصياغة واللبث والتحكم في توقيت إيصالها من المرسل إلى الجمهور، وأثناء عملية الاختيار يتم التأكيد على بعض جوانب القصة الإخبارية وإهمال أخرى، ولذا فإن حراسة البوابة تجعل بعض الأخبار أو الرسائل أكثر تفصيلاً عند الاختيار والمرور عبر البوابة الإعلامية.

ومن الحقائق الأساسية التي أشار إليها كيرت لوين أن هناك في كل حلقة بطول السلسلة فرداً يتمتع بالحق في أن يقدر ما إذا كانت الرسالة التي تلقاها سيمررها كما هي إلى الحلقات التالية، أم سيزيد عليها أو يحذف منها أو يلغيها تماماً.

ومفهوم حراسة البوابة يعني السيطرة على مكان استراتيجي في سلسلة الاتصال بحيث يصبح لحارس البوابة سلطة اتخاذ القرار فيما سيمر من خلال بوابته وكيف سيمر، حتى يصل في النهاية إلى الجمهور المستهدف، وقد أشار لوين إلى أن فهم وظيفة البوابة يعني فهم المؤثرات أو العوامل التي تتحكم في القرارات التي يصدرها حارس البوابة⁽¹⁾.

1- العوامل التي تؤثر على عمل حارس البوابة الإعلامية:

توصلت الدراسات الإعلامية التي تناولت حارس البوابة الإعلامية إلى وجود العديد من العوامل التي تؤثر على القائم بالاتصال، وتؤدي دوراً أساسياً في تحديد ما ينشر وما لا ينشر، ومن أهم العوامل التي تؤثر على عمل حارس البوابة الإعلامية هي⁽²⁾:

أ . معايير المجتمع وقيمه وتقاليده:

يعد النظام الاجتماعي الذي تعمل في إطاره المؤسسات الصحفية من القوى الأساسية التي تؤثر على القائمين بالاتصال، وينطوي النظام الاجتماعي على قيم ومبادئ يسعى لإقرارها، ويعمل على تقبل المواطنين لها، ويرتبط ذلك بوظيفة التنشئة الاجتماعية السائدة، وقد لا يقدم القائم بالاتصال على تغطية كاملة للأحداث التي تقع من حوله، وقد لا يكون هذا الإغفال نتيجة

(1) رشتي، الأسس العلمية لنظرية الإعلام (ص 294 - 300).

(2) حجاب، نظريات الاتصال (ص 273).

تقصير أو عمل سلبي، ولكن إحساساً بالمسئولية والحفاظ على بعض الفضائل الفردية أو المجتمعية⁽¹⁾.

ب . المعايير الذاتية للقائم بالاتصال:

تؤدي الخصائص والسمات الشخصية للقائم بالاتصال دوراً في ممارسة دور حارس البوابة الإعلامية مثل: النوع، العمر، الدخل، الطبقة الاجتماعية، التعليم، الانتماءات الفكرية، أو العقائدية، الإحساس بالذات⁽²⁾.

كما أن الفرد ينتمي إلى بعض الجماعات التعليمية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية التي تعد بمثابة مرجعيات يشارك فيها الفرد أعضائها في الدوافع والميول والاتجاهات، وتتمثل قيمهم ومعاييرهم في اتخاذ قراره أو قيامه بسلوك معين⁽³⁾.

ج . المعايير المهنية للقائم بالاتصال:

يذكر حسن مكاوي وليلي السيد نقلاً عن "وتني" أن القائم بالاتصال يتعرض للعديد من الضغوطات التي تؤثر على توافقه مع المؤسسة الصحفية التي ينتمي إليها والتوقعات التي تحدد دوره في نظام الاتصال⁽⁴⁾. وتتضمن المعايير المهنية سياسة الوسيلة الإعلامية ومصادر الأخبار المتاحة، وعلاقات العمل وضغوطه، ويمكن الوقوف عليها على النحو التالي:

ج/1- سياسة المؤسسة الصحفية:

عرفت ليلى عبد المجيد ومحمود علم الدين السياسة التحريرية بأنها: "مجموعة المبادئ والقواعد والخطوط العريضة التي تتحكم في الأسلوب أو الطريقة التي يقدم بها المضمون الصحفي، وتكون في الغالب غير مكتوبة؛ بل مفهومة ضمناً من جانب أفراد الجهاز التحريري، وتظهر في سلوكهم وممارستهم للعمل الصحفي، وتخضع لقدر من المرونة تختلف درجته من صحيفة لأخرى ومن فترة لأخرى داخل الصحيفة نفسها⁽⁵⁾.

ويذكر علي القرني أن القائمين على أمور الصحافة يتعرضون لضغوط عديدة من الاتجاهات الصحفية والمؤسسية، حيث أن أجندة المؤسسات السياسية هي التي تحدد بطريقة

(1) مكاوي والسيد، الاتصال ونظرياته المعاصرة (ص183).

(2) المزاهرة، نظريات الاتصال (ص242).

(3) مراد، الاتصال الجماهيري والاعلامي (ص122).

(4) مكاوي والسيد، الاتصال ونظرياته المعاصرة (ص183).

(5) عبد المجيد وعلم الدين، فن الكتابة الصحفية (ص83).

مباشرة أجددة الصحفيين تجاه الأحداث والوقائع التي يواجهونها، إضافة إلى الرقابة التي تتبع نوعين، الأول الرقابة الذاتية الناتجة عن قناعة الصحفي، الثاني هو الرقابة السلبية الناتجة عن الضغوط الخارجية على المؤسسات الصحفية⁽¹⁾.

وحدد محمد عبد الحميد نتائج تأثير سياسة المؤسسة على الأداء المهني للقائم بالاتصال على النحو التالي⁽²⁾:

- تثير هذه الصورة البحث في دور القوى التي تدعم وجود المؤسسات الصحفية واستمرارها في رسم الأجندة المشتركة للمؤسسة والقائم بالاتصال، وتحديد أولوياتها وأساليب النشر بما يتفق مع المفاهيم السائدة في المؤسسة.
- تحدث حالة من التوحد بين القائم بالاتصال والمؤسسة من حيث الأهداف وتنفيذ سياساتها في مجالات الإنتاج والنشر والتوزيع.
- ترتفع قيمة الانتماء إلى المؤسسة الصحفية كلما تعددت المكاسب التي يحققها القائم بالاتصال من هذا الانتماء الذي يمكن أن يتبلور في مفهوم الثروة أو السلطة أو النفوذ.
- يتأثر اقتراب القائم بالاتصال من مصادر المعرفة أو المعلومات وتعامله معها بمفهوم التوحد ونتائجه، وبالتالي فإن تنفيذ أهداف المؤسسة وسياساتها تتم بشكل آلي ويؤثر على ترتيب أجندة النشر.
- يضع القائم بالاتصال انتماءه إلى المؤسسة الصحفية في مقدمة اهتماماته بالجمهور وحاجاته⁽³⁾.

ج/2- مصادر الأخبار:

أشارت معظم الدراسات إلى إمكانية استغناء القائم بالاتصال عن جمهوره، وصعوبة استغنائه عن مصادره، وتتمثل تأثيرات المصادر على القيم الإخبارية والمهنية في الآتي⁽⁴⁾:

- (1) القرني، الاعلاميون السعوديون: دراسة مسحية على استخدامات الوسائل (ص3).
- (2) سالم، دور الصحف المصرية في تشكيل معارف جمهور القارئ واتجاهاتهم نحو القضايا السياسية: دراسة تطبيقية (ص130).
- (3) عبد الحميد، نظريات الاعلام واتجاهات التأثير (ص380).
- (4) شعباني، وراغب، وقنديل، وقنيطة، المعالجة الخبرية التلفزيونية العربية بين المتطلبات المهنية والتوجهات السياسية (ص14).

- تقوم وكالات الأنباء بتوجيه الانتباه إلى أخبار معينة بطرق عديدة.
- تؤثر الوكالات على طريقة توزيع وسائل الاتصال لمراسليها لتغطية الأحداث الهامة.
- تصدر وكالات الأنباء سجلاً يومياً بالأحداث المتوقع حدوثها في المدن الكبرى.
- تقدم وكالات الأنباء بشكل غير مباشر النموذج الذي يتعرض له المسئولون عن التحرير.
- تقلد الصحف الصغرى الصحف الكبرى في أسلوب تحليل المضمون.

ج/3- علاقة العمل وضغوطه:

تضع علاقات العمل بصماتها على القائم بالاتصال، حيث يرتبط مع زملائه في العمل في علاقات تفاعل تخلق بعداً اجتماعياً، وترسم من خلال هذه العلاقة جماعة أولية بالنسبة للقائم بالاتصال، وبالتالي تجدهم يتوحدون مع بعضهم داخل المجموعة، ويتعاملون مع العالم من خلال إحساسهم الذاتي داخل الجماعة، وهذا ما يجعل الصحفي معتمداً بدرجة كبيرة على هذه الجماعة ودعمها المعنوي⁽¹⁾.

ج/4- معايير الجمهور:

يؤثر الجمهور على القائم بالاتصال، فالرسائل التي يقدمها القائم بالاتصال تحدد توقعاته عن ردود فعل الجمهور، ومن هنا يقوم الجمهور بدور إيجابي في عملية الاتصال، ويتعين على القائم بالاتصال تحديد جمهوره بدقة لأن تصوره للجمهور يؤثر على قراراته تأثيراً كبيراً⁽²⁾.

وترى الباحثة أن العوامل الاجتماعية المؤثرة على نظرية حارس البوابة تفضي إلى أي نظام اجتماعي يشتمل على قيم ومبادئ يسعى لإقرارها، وأن وسائل الإعلام تعكس هذا الاهتمام بمحاولتها الحفاظ على القيم الثقافية والاجتماعية السائدة، إلى جانب أن الجماعات المرجعية التي ينتمي إليها القائم بالاتصال تضطلع بدور مهم في تحديد ميوله واتجاهاته ودوافعه.

(1) القرني، الاعلاميون السعوديون: دراسة مسحية على استخدامات الوسائل (ص5).

(2) الحضيف، تأثير وسائل الاعلام: دراسة في النظريات والأساليب (ص22).

المبحث الثاني

بيئة العمل الداخلية في المؤسسات الصحفية

تتمثل بيئة العمل الصحفي في أي بلد بمجموعة من الظروف والعوامل التي تؤثر على القائم بالاتصال ومستوى أدائه المهني، وتختلف درجة تأثيرها سلباً أو إيجاباً من بلد لآخر ومن مؤسسة صحفية لأخرى، وترتبط ارتباطاً وثيقاً بالسياسة الإعلامية السائدة فيها، كما أن بيئة المؤسسة الصحفية ترتبط بنشأة الصحافة في ذلك البلد، وكل من يمارس العمل الصحفي لابد وأن يتعرض لتلك العوامل والظروف ويتعامل معها وتترك تأثيراً معيناً في أدائه ودوره ورضاه.

كما تؤثر بيئة العمل الصحفي ضغوطاً على القائم بالاتصال، كأن يكون التشريع المنظم للعمل الصحفي يفرض قيوداً ويعيق الوصول للمعلومات أحياناً، أو كالتقيود الاجتماعية والاقتصادية التي يتعرض لها القائم بالاتصال، أو أن بيئة العمل لا تتوافر فيها المقومات بمستوى يتيح للصحفي أداء عمله على الوجه الأكمل، كعدم ملائمة بيئة العمل الداخلية، مثل تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي، أو ظروف العمل المادية متمثلة في الاضاءة والتهوية والمساحات الكافية، والعلاقات الشخصية بين القائمين بالاتصال مما تؤثر سلباً على أداء الصحفي.

كلما تمتع القائم بالاتصال بالصفات والخصائص اللازمة لممارسة مهنة الصحافة كلما تمكن في نجاحه في المهنة الصحفية، وتجاوز الكثير من السلبيات والإشكاليات والقيود التي تفرضها البيئة الداخلية للمؤسسة الصحفية.

أولاً: مفهوم بيئة العمل:

1. مفهوم البيئة:

تعني البيئة كل ما يحيط بالإنسان ويؤثر فيه ويتأثر به، وبذلك تتضمن البيئة الطبيعية الجغرافية والاجتماعية والثقافية⁽¹⁾. من خلال هذا التعريف نرى أن المقصود بالبيئة ذلك المحيط الذي يحترك به الإنسان من طبيعة وبيئة اجتماعية وثقافية وغيرها.

أما هاوولي (Hawley) فعرف البيئة بأنها: جميع الظواهر التي تؤثر أو لديها إمكانات التأثير على المؤسسة⁽²⁾.

(1) أحمد، مصطلحات علم الاجتماع (ص57).

(2) حريم، حسين، إدارة المنظمات من منظور كلي (ص46).

فهذه التعريفات الأخيرة تتبنى فكرة عامة حول البيئة تتضمن كل الظروف المحيطة بالمؤسسة الصحفية والتي لها صلة مباشرة أو غير مباشرة بها.

وتعرف أيضا بأنها كل ما يحيط بالمؤسسة داخلياً وخارجياً من المكونات المادية والمعنوية والسلوكية وتأثيراتها وتفاعلاتها المتداخلة، حيث تشمل البيئة مختلف الجوانب الاجتماعية والطبيعية والاقتصادية والسياسية والنفسية والتكنولوجية والعلائقية⁽¹⁾.

2. مفهوم العمل:

يعرف العمل بأنه: "مجموعة المهام التي يؤديها الفرد الواحد سواء كان ذلك بوسيلة واحدة أو عدة وسائل"⁽²⁾. فالعمل صراع الإنسان مع الطبيعة لتسخيرها فيما يفيد، وهو جهد فكري وعضلي. كما يعرف أيضا بأنه: "إنتاج وتقديم السلع والخدمات التي تشبع حاجات ورغبات الأفراد الآخرين"⁽³⁾.

3. مفهوم بيئة العمل:

تعرف بيئة العمل بأنها: "مجموعة من العناصر المستمدة من البيئة الكلية، ولكنها تشكل قوى ذات تأثير على المؤسسة، وهي مرتبطة بعناصر في داخل حدود المؤسسة، وتعرف أيضا: العناصر من البيئة الخارجية المنظمة والمرتبطة أو المحتمل ارتباطها بوضع الأهداف والوصول إليها، وتشمل المنافسين والمستهلكين والموردين والعملاء والمنظمات التي تمارس رقابة على المؤسسة والاتحادات المختلفة والحكومة"⁽⁴⁾.

فمن خلال التعريفين الأخيرين، نستنتج أن كل مؤسسة تختص بنشاط معين سواءً خدمي أو إنتاجي صناعي أو زراعي أو تجاري، وهي لا تعمل في فراغ بل تتشط بين مجموعة من العناصر والتي تكوّن وتشكّل بيئة العمل.

ولقد أكد القريوتي الاستخدام المجازي لمفهوم بيئة العمل، حيث أشار إلى تأكيد أهمية النظرة للمؤسسات على أنها كائن عضوي يؤثر ويتأثر بالبيئة المحيطة، وهو بهذا المعنى يشير

(1) العوامل، الهياكل والأساليب في تطوير المنظمات (ص55).

(2) الصوص، السلوك الوظيفي (ص51).

(3) النعيمي، دراسة العمل في إطار إدارة الإنتاج والعمليات (ص17).

(4) بن رحمون، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء (ص32).

إلى القيم والاتجاهات السائدة في التنظيمات الإدارية، ومدى تأثيرها على السلوك التنظيمي للعاملين وعلى مجمل العملية الإدارية⁽¹⁾.

وبيئة العمل كإطار معنوي تمثل الانطباع العام المتكون لدى أعضاء المؤسسة والمتضمن لمتغيرات عديدة مثل فلسفة الإدارة العليا، وظروف العمل ونوع العلاقات بين أفراد التنظيم فهي بذلك تشمل كل الظروف السائدة داخل المؤسسة وخارجها، والتي لها تأثير على سلوك العاملين وتحديد اتجاهاتهم نحو العمل.

ثانياً: أنواع بيئة العمل:

قسم العلماء بيئة العمل في المؤسسات إلى أنواع مختلفة، وتحديد أنواعها يساعد على توضيح العلاقة القائمة بين كل بيئة وأخرى والذي بدوره يسهم في تبيان العناصر التي تتضمنها كل بيئة على حدا، ويمكن تحديدها في الآتي:

1- بيئة العمل العامة:

تعني البيئة العامة تلك التي تتكون من الأبعاد المختلفة والمحيطة بالمؤسسة، والتي يمكن لها أن تؤثر على أنشطتها، وهذه العناصر ليس بالضرورة أن ترتبط بطريقة مباشرة بعناصر في المؤسسة ومن أمثلة هذا النوع من البيئة (البيئة الاقتصادية كالنظم الاقتصادية، البيئة التكنولوجية كالمعرفة والتقدم، البيئة الاجتماعية كالأدوار الاجتماعية والطبقات الاجتماعية، البيئة الثقافية كالعادات والتقاليد...) ⁽²⁾.

مما سبق فإن البيئة العامة هي الإطار العام الذي تعمل فيه جميع المنظمات والمؤسسات سواءً الصناعية الإنتاجية والخدمية، حيث يقع تأثير هذه البيئة على كافة المنظمات والمؤسسات، والبيئة العامة تشمل المجتمع الواسع بكل ما فيه من نظم فرعية سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية يكون تأثيرها على جميع المنظمات مماثلاً لحد كبير ⁽³⁾.

(1) القريوتي، المناخ التنظيمي في الجامعة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات (ص37).

(2) بن رحمون، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء (ص33).

(3) المرجع السابق، ص34.

2- بيئة العمل الخاصة:

هي البيئة التي تعيش فيها المؤسسة بمفردها، ولا يشاركها أحد في التأثير بها كالأنظمة الداخلية للمنظمة وأسلوب إدارة الأعمال فيها، ويتم النظر إلى بيئة العمل من خلال هذا المنظور نظراً لأن بيئة العمل تعتبر نظاماً مفتوحاً كسائر المنظمات الاجتماعية الأخرى، ويقصد ببيئة العمل الخاصة الأبعاد السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتعاونية وحتى المناخية التي تؤثر مباشرة على مؤسسة بعينها أو على قطاع بذاته دون غيره⁽¹⁾.

والعلاقة بين بيئة العمل العامة وبيئة العمل الخاصة هي أن البيئة الأولى تعني الإطار الذي تعمل فيه جميع المؤسسات، ويقع تأثير هذه البيئة على كافة المؤسسات، أما البيئة الخاصة فهي التي تعيش فيها المؤسسة بمقرها، ولا يشاركها أحد في التأثير بها، كالأنظمة الداخلية للمنظمة وأسلوب إدارة العمل فيها، وهنا تصبح الحدود بين هذين النوعين من البيئة غير واضحة المعالم نظراً للتداخل فيما بينها من ناحية التأثير والتأثر.

كما يمكن التمييز بين البيئة العامة والخاصة من خلال درجة العلاقة بين المؤسسة ومتغيرات بيئة العمل، بمعنى مدى الترابط والاعتماد بين ما تأخذه المؤسسة من بيئتها أو ما تعطيه لها سواء الطاقات البشرية أو المادية أو في الخدمات حسب طبيعة عملها.

3- بيئة العمل الخارجية:

تعرف بيئة العمل الخارجية بأنها: كل ما يقع خارج حدود التنظيم، وهي أيضاً: كل القوى والمتغيرات الفاعلة والمؤثرة على المؤسسة وتقع خارج حدودها⁽²⁾.

فالتعريف الأول قدم صورة شاملة لبيئة العمل الخارجية ولم يحدد وظيفتها ولا أدوارها، أما التعريف الثاني يبين أن لبيئة العمل الخارجية سمة ودوراً أساسياً وهو التأثير على المؤسسة من خلال النظم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية...، فبيئة العمل الخارجية للتنظيم هي عبارة عن مختلف المؤثرات والمكونات والجوانب التي تحيط بالمؤسسة وتتفاعل معها كنظم مفتوحة ومتراصة⁽³⁾.

(1) الظاهري، بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي (ص 17).

(2) بومخولف، التنظيم الصناعي والبيئة، الجزائر (ص ص 25-26).

(3) العواملة، الهياكل والأساليب في تطوير المنظمات (ص 60).

وبذلك فبيئة العمل الخارجية تشمل جملة من العوامل حسب أشوك شاندا وشلبا كوبرا وهي: العوامل الاقتصادية والعوامل الاجتماعية والعوامل التكنولوجية⁽¹⁾. حيث تشمل هذه العوامل الوضع الاقتصادي في الوقت الحاضر والمستقبل وكذا قيم واتجاهات العاملين والعملاء والأدوات والتقنيات التي تؤدي إلى التغيير التكنولوجي فالمؤسسة ليست موجودة في فراغ بل هي ضمن هذه العوامل تؤثر فيها وتتأثر بها.

4- بيئة العمل الداخلية:

تعد بيئة العمل الداخلية البوتقة التي تتصهر فيها جميع الوظائف والأنشطة والأعمال والمهام اللازمة لتحقيق أهداف المؤسسة في ضوء الثقافة التنظيمية السائدة لتؤدي في النهاية إلى مخرجات تعبر عن أداء المؤسسة وأداء العاملين فيها.

وتمثل بيئة العمل الخصائص الداخلية للمنظمة التي تتضمن الأنظمة والإجراءات والرواتب والجزاء وغيرها، لذلك عرفها العدلي بأنها: "العوامل والخصائص الداخلية للمنظمة التي يعمل بها الموظف مثل الأنظمة وإجراءات العمل والرواتب والجزاء والحوافز المادية والمعنوية والعلاقات السائدة في بيئة العمل ونوع العمل وظروف العمل"⁽²⁾.

وتتأثر بيئة العمل بالأنظمة والإجراءات وأنماط القيادة والاتصالات والتقنية المستخدمة، لذلك عرفتها الدهان بأنها: "التقنيات المستخدمة في العمل، والإجراءات والأنظمة ومجموعات العمل، وأنماط الاتصالات، وأسلوب القيادة السائد وغيرها"⁽³⁾.

كما تؤثر بيئة العمل على عناصر العملية الإدارية كافة من خلال جلب البيئة المعززة أو الرافضة والمثبطة، لذلك عرفها القريوتي بأنها: "القيم والاتجاهات السائدة داخل التنظيمات الإدارية، ومدى تأثيرها على السلوك التنظيمي للعاملين وعلى مجمل العملية الإدارية"⁽⁴⁾.

ولا تقتصر بيئة العمل على الأنظمة والإجراءات والاتصالات والنمط القيادي وسياسة إدارة الموارد البشرية، ولكنها تتضمن البيئة المادية، لذلك عرفها حمزاوي في إطار المكونات

(1) شاندا وكوبرا، استراتيجية الموارد البشرية (ص ص 85-86).

(2) العدلي، السلوك الإنساني والتنظيمي: منظور كلي مقارن (ص 19).

(3) الدهان، نظريات منظمات الأعمال (ص 40).

(4) القريوتي، السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة (ص 35).

المادية بأنها: "المكونات المادية المتوافرة داخل مقر العمل من ضوءاء ودرجة حرارة وإضاءة وتصميم مكاتب وأدوات مكتبية مساعدة"⁽¹⁾.

وهناك من ربط ظروف العمل المادية بماهية وطبيعة الوظيفة في التعبير عن بيئة العمل، حيث عرفها القحطاني من هذا المنطلق بأنها: "الظروف المادية للعمل والتي تحيط بالإنسان كالتهووية والإنارة ووسائل الأمن والسلامة والظروف المكتبية وأيضاً ماهية وطبيعة الوظيفة التي يشغلها الشخص ومدى تسببها في إحداث ضغوط العمل الوظيفية، خاصة أن هناك بعض الوظائف بطبيعتها تؤدي إلى حدوث ضغوط العمل كذلك التي تتطلب مقابلة الجمهور، أو تلك التي لا تسمح بالترقية والتقدم والنمو المهني، أو تلك الوظائف التي تشمل على مسؤولية إدارة الأفراد أو التي ترتبط بمواعيد محددة لتناوب العمل"⁽²⁾.

ثالثاً: أنواع البيئة الداخلية في المؤسسات الصحفية:

تنقسم بيئة العمل الداخلية إلى عدة أنواع من أهمها⁽³⁾:

1- البيئة التنظيمية:

تتضمن الأنظمة والإجراءات، وأنماط القيادة، والاتصالات، والتقنية المستخدمة، والعلاقات السائدة في بيئة العمل، و القيم والاتجاهات السائدة داخل التنظيمات الإدارية، وضغوط العمل.

2- البيئة الوظيفية:

تتضمن ما يتعلق بالموظفين والعاملين من أجور وجزاءات، وحوافز مادية ومعنوية، وسياسات إدارة الموارد البشرية من استقطاب، واختيار وتعيين، بالإضافة إلى وصف الوظائف وتصميمها وتصنيفها.

3- البيئة المادية:

تتضمن المكونات المادية البيئة المؤثرة على بيئة العمل الداخلية مثل الضوء، ودرجة الحرارة، والإضاءة، وتصميم المكاتب، والأدوات المكتبية المساعدة، وغيرها.

(1) حمزاوي، السلوك الإداري والتنظيمي في المنظمات المدنية والأمنية (ص106).

(2) القحطاني، القيادة الإدارية : التحول نحو نموذج القيادي (ص259).

(3) العوامل، تطوير المنظمات: المفاهيم والهيكل والأساليب (ص75).

4- البيئة التقنية:

تتضمن التقنيات الحديثة التي تيسر أداء العمل في المنظمات، وتسهم في توفير الوقت والجهد. وتسهم التقنيات الحديثة في تطوير أداء القائمين بالاتصال، والصحفيين بصفة عامة.

وترى الباحثة من خلال تجربتها الشخصية أنه يمكن تصنيف بيئة العمل الداخلية وفقاً لخطوط انسياب السلطة ودرجة المركزية واللامركزية السائدة، والنمط القيادي السائد، والثقافة التنظيمية السائدة إلى:

أ- البيئة الجامدة:

هي البيئة التي تتسم بالصرامة الشديدة والانضباط والحزم، وقلة تفويض السلطات، والاعتماد على المركزية المطلقة، وسريان خطوط السلطة والاتصالات من أعلى إلى أسفل في الهيكل التنظيمي الهرمي التقليدي من خلال نمط القيادة الأوتوقراطي، وهذه البيئة تقلل الإبداع والابتكار، نتيجة التقيد بالأوامر والتعليمات، وانتظار صدور هذه التعليمات من المستويات القيادية والإدارية الأعلى بغض النظر عن تعطيل العمل، أو إعداد العاملين لتولي مناصب قيادية أعلى وممارسة أدوار أرقى، بل يسود الخوف من الوقوع في الأخطاء والتعرض للعقوبات، والتقيد بالروتين والإجراءات المطولة.

ب - البيئة المرنة :

هي البيئة التي تتسم بالمرونة وتشجيع الإبداع والابتكار، والتوسع في تفويض السلطات، والاعتماد على اللامركزية، وسريان خطوط السلطة والاتصالات في جميع الاتجاهات في الهيكل التنظيمي المصفوفي من خلال نمط القيادة الديمقراطية والقيادة بالأداء والقيادة التحويلية، وهذه البيئة تساعد على الإبداع والابتكار، نتيجة المرونة في تنفيذ الأوامر والتعليمات، وعدم انتظار صدور هذه التعليمات من المستويات القيادية والإدارية الأعلى مما يساعد على سرعة إنجاز العمل، وإعداد العاملين لتولي مناصب قيادية أعلى وممارسة أدوار أرقى، فلا يسود الخوف من الوقوع في الأخطاء والتعرض للعقوبات، والتقيد بالروتين والإجراءات المطولة⁽¹⁾.

(1) حمزاوي، السلوك الإداري والتنظيمي في المنظمات المدنية والأمنية (ص105).

رابعاً: خصائص بيئة العمل الداخلية:

تتضمن بيئة العمل الداخلية عدة خصائص وعناصر مكونة لها حيث ينظر إلى هذه الخصائص من عدة زوايا طبقاً لاختلاف البيئات التي يتم البحث حولها وأهدافها، والسمات الموضوعية المشكّلة لبيئة العمل والتي تمثل عناصر بيئة العمل الداخلية، والتي تؤثر مباشرة في إدراك هذه البيئة بحجم التنظيم مستوى الصلاحيات والمسؤوليات، ونوع التكنولوجيا المستخدمة في النشاط.

من خلال مراجعة الأدبيات نجد أن هناك شبه اتفاق على بعض عناصر بيئة العمل الداخلية من خلال اطلاع الباحثة على الدراسات والبحوث التي تناولت هذا الجانب فترى الباحثة أن عدم الاتفاق المطلق على عناصر بيئة العمل الداخلية من حيث عددها ونوعيتها يرجع إلى اختلاف البيئات التي تمت دراستها من قبل الباحثين في هذا المجال.

وما توصلت إليه الباحثة حول خصائص بيئة العمل الداخلية في المؤسسات الصحفية في هذه الدراسة فقد ركزت على الخصائص التالية: (بيئة العمل المادية، وأسلوب القيادة والإشراف، وطبيعة العمل ومحتواه، وطبيعة الاتصالات في المؤسسة الصحفية، والترقيات الوظيفية، وصراع وغموض الدور).

1- بيئة العمل المادية:

تُفسر البيئة المادية في إطار المكونات المادية لها بأنها (المكونات المادية المتوفرة داخل مقر العمل من الضوضاء ودرجة الحرارة وإضاءة وتصميم مكاتب وأدوات مكتبية مساعدة)⁽¹⁾.

كما وتعرف بأنها الظروف المادية للعمل والتي تحيط بالإنسان كالتهدية والإنارة ووسائل الأمن والسلامة والظروف المكتبية⁽²⁾.

وفيما يلي سيتم استعراض بعض العوامل المادية للبيئة الصحفية الداخلية.

(1) حمزاوي، السلوك الإداري والتنظيمي في المنظمات المدنية والأمنية (ص106).

(2) القحطاني، القيادة الإدارية: التحول نحو نموذج القيادي العالمي (ص256).

أ- الضوضاء:

قد يترتب على الضوضاء آثار ضارة بالنسبة للأفراد فتسبب الإجهاد العصبي، كما قد تؤدي إلى ضعف حاسة السمع، وأحياناً فقدها بالتدريج، وتسبب الضوضاء انخفاض إنتاجية الصحفي في المؤسسات الصحفية وارتفاع معدل دوران العمل، وقد ينتج عنها زيادة الأخطاء، وهناك حدود لهذا الارتفاع بحيث إذا وصل الصوت إلى ارتفاع معين يسبب ألماً للأذن، ويضر بحاسة السمع⁽¹⁾، وقد تسبب الأصوات العالية مضايقة للصحفيين مثل الأصوات الصادرة من السيارات، أو الأشخاص داخل المؤسسة الصحفية، فالصحفي يمر بمراحل حساسة في عمله يحتاج إلى تركيز عالي.

ب- الإضاءة:

الإضاءة الجيدة تزيد من قدرة العاملين على التركيز ويحسن من مستوى الأداء بعكس الإضاءة السيئة التي تجلب شعوراً بالانقباض، وتؤدي إلى شعور العاملين بالإجهاد والتعب فضلاً عن إمكانية وقوع بعض الأخطاء التحريرية نتيجة سوء الرؤية بسبب الإضاءة غير المناسبة.

ويمكن تقسيم الإضاءة إلى نوعين إضاءة طبيعية، وإضاءة صناعية، فالإضاءة الطبيعية هي الضوء الطبيعي ومصدره الشمس، وهي أفضل من الإضاءة الصناعية، وينصح بأن تكون المكاتب ذات فتحات كافية لدخول أشعة الشمس.

أما الإضاءة الصناعية (سواء كانت كهرباء أو غيرها) فيستعان بها نظراً لعدم كفاية الإضاءة الطبيعية أحياناً لاختلاف أماكن ومواقع المكاتب، وبذلك كان لزوماً الاستعانة بالإضاءة الصناعية لأن عدم كفايتها يؤثر على الموظفين من الناحية الجسمية والنفسية، ويتمثل ذلك في الشعور بالتعب والإرهاق والصداع، ومن الناحية النفسية تتناقص قدرات ومهارات الموظفين، ومن الناحية الفنية تتناقص الروح المعنوية، وبالتالي يقل مستوى أدائهم ومن ثم إنتاجيتهم⁽²⁾.

(1) توفيق، مهارات وتنظيم إدارة الأعمال (ص342).

(2) الزيايدي، الإدارة المكتبية الحديثة (ص43).

ج- درجة الحرارة:

إن تناسب درجة الحرارة في المؤسسات الصحفية من أهم العوامل التي تؤثر مباشرة على الصحفيين، وذلك من الناحية النفسية والجسمية خصوصاً في الحر الشديد والبرد القارس، فمثلاً حينما يعمل الفرد تحت درجة حرارة مرتفعة دون عوامل تهوية أو تكييف فإن ذلك سيؤدي إلى فقدان كمية كبيرة من سوائل الجسم على شكل عرق، مما قد يؤدي إلى الإصابة بالتصلب الحراري والإجهاد، وبالتالي يؤدي إلى عدم رضاه عن وظيفته مما يجعله يفكر في البحث عن عمل آخر يتضمن ظروف مادية أفضل لا تعرضه للحرارة المرتفعة التي قد تعرضه للخطر.

لذلك لا بد أن تهتم المؤسسات الصحفية بتهيئة الجو المناسب للصحفيين، ففي فصل الصيف يتم توفير عوامل التهوية كالمراوح الكهربائية وأجهزة التكييف، وفي الشتاء توفير التدفئة الجيدة⁽¹⁾.

د- تصميم المباني وخدمات السكن والترفيه:

تختلف المؤسسات الصحفية في حجمها ونشاطها وأعمالها والأسلوب التي تتبعه في تنظيم المباني، فالمبنى هو مقر العمل، وهو المكان الذي يؤدي فيه الصحفيون أعمالهم، وبناء عليه فإن تحديد موقع وحجم المبنى له أهمية كبرى للمؤسسة الصحفية سواء من الناحية الاقتصادية، وذلك باستخدام المساحات المخصصة للمكاتب استخداماً اقتصادياً، أو من الناحية الإدارية بما له من تأثير على سهولة انسياب العمل واختصار دورة المعاملات، وكذلك الأثر الإيجابي للتصميم الجذاب والبيئة المادية المريحة على كل من الموظفين والمراجعين على حد سواء⁽²⁾.

كما أن بعض المؤسسات الصحفية تقوم بتخصيص أماكن داخلها للترفيه أثناء العمل ذلك وسيلة لتخفيض الإجهاد والملل وإشاعة نوع من المتعة ببيئة العمل الصحفي. وهناك من التقارير ما أثبتت أن تخصيص ساعات للترفيه تؤدي إلى كفاءة الأداء، ومن ثم زيادة الإنتاج وجودته.

(1) الشنواني، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مدخل الأهداف (ص 219).

(2) المرجع السابق، ص 220.

هـ- تصميم المكاتب:

يساعد التصميم الجيد للمكاتب من حيث المساحة أو التأثيث أو التهوية والإضاءة في مساعدة الصحفيين على الالتزام بوقت الدوام، وعدم الهرب بحثاً عن جو ملائم، أو للهروب من سوء التكدس والازدحام وما يترتب عليهما من إصابة بالإرهاق، أو من سوء تصميم المكتب، ولذلك فحسن تصميم المكاتب ووضعيته تمنح الصحفيين مزايا مهمة من أبرزها: (تقديم الحماية والأمان، وتسهيل عملية الاتصال الاجتماعي، وتعزيز أداء المهنة بطريقة عملية، وإدخال السرور والمتعة على الموظف والتحفيز على النمو والتطور) (1).

و- النظافة والترتيب:

إن نظافة مكان أو بيئة العمل وترتيبه يترك أثراً طيباً في نفوس الموظفين وصحتهم ورفع روحهم المعنوية، كما يؤثر ذلك على انسياب العمل مما ينمي لدى الموظف شعوره بالثقة في نفسه، وفي حسن تدبيره وتنظيمه لأعماله، كما تعطي نظافة المكان فكرة حسنة عن المؤسسة الصحفية للجمهور، وعلى العكس من ذلك فإن عدم نظافة مكان العمل يؤثر على معنويات الصحفيين، وبالتالي على أدائهم، مما ينعكس أثره على مختلف الأعمال (2).

وترى الباحثة بأن الاهتمام ببيئة العمل المادية في المؤسسات الصحفية مطلب ضروري يسهم إلى حد كبير في تطوير الأداء المهني للقائمين بالاتصال في المؤسسات الصحفية إضافة إلى منحهم القدرة على التركيز لمواجهة مخاطر وأعباء العمل الصحفي.

2- أسلوب القيادة والإشراف:

تتأثر إنتاجية أو إنجاز أي عمل بنوعية القيادة التي تقود المؤسسة الصحفية لما لها من تأثير في الصحفيين بها، كما أن قرارات المدراء إن لم تعتمد على قبول المرؤوسين ومساندتهم يمكن أن تتحول إلى عامل سلبي.

وتعني بيئة العمل الداخلية بأهمية وظيفة المدير في خلق جو يتلاءم مع طبيعة النشاط لذا فإنه من المؤكد أن لبيئة العمل الداخلية تأثيراً أكبر من نموذج أو شخصية قيادية في عملية توجيه السلوك نحو تحقيق أهداف المؤسسة وكسب ولاء وانتماء الصحفيين والتصاقهم بمؤسساتهم الصحفية. فمن الممكن أن يكون القائد أوتوقراطياً، أو ديمقراطياً أما كيف يمكن

(1) الشمري، دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي (ص43).

(2) الزيايدي، الإدارة المكتبية الحديثة (ص43).

توجيه السلوك نحو الطريق الأفضل في تحقيق الأهداف، فهو يعتمد على مدى إمكانياته في تهيئة الجو المناسب للسلوك المناسب⁽¹⁾.

وتعد عملية القيادة من أكثر العمليات تأثيراً على دافعية الصحفيين لأدائهم واتجاهاتهم النفسية ورضاهم عن العمل، والقيادة بصفة عامة هي المحور الرئيسي للعلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين وتلعب الدور الأساسي والمهم في العمليات الإدارية الصحفية، إذ أن القيادة الإدارية هي الرأس المفكر للمؤسسة الصحفية⁽²⁾.

ويرى (كلادة) أن القيادة هي "العملية التي يؤثر فيها القائد في الآخرين وتحمل في جوهرها مخزون الفرد المعرفي من معتقدات وقيم وسلوك ومعرفة ومهارات"⁽³⁾.

وترى الباحثة بأن الثقافة القيادية في المؤسسات الصحفية مهمة جداً، حيث أن القيادة كما جاء في التعريفات السابقة تعبر عن السلوك القيادي، لذا فإن القيم التي تتسم بها القيادة تؤثر على أعمال المؤسسة الصحفية من خلال تأثير السلوك القيادي في الآخرين، وهذا السلوك هو الذي يميز الولاء للمؤسسات الصحفية، ويمنحها طابعاً خاصاً تتسم به وخصوصية تميزها عن غيرها من المؤسسات.

كما أن القيادة الجيدة هي التي تسعى إلى بث روح الانتماء والولاء للمنظمة من قبل الصحفيين، وبالتالي قيادة المؤسسة الصحفية إلى تحقيق أهدافها، فهي في جوهرها عملية تتأثر باستخدام وسائل متعددة يمارسها القائد داخل المؤسسة من أجل التأثير على المرؤوسين بما يحقق أهداف المؤسسة الصحفية⁽⁴⁾.

ومن خلال اتجاهات القيادة المتعددة، فإن الأساليب القيادية في المؤسسات الصحفية، تختلف باختلاف حجم المؤسسة وأهدافها كما في مؤسسات القطاع الخاص، ومن أكثر التصنيفات شيوعاً في الفكر الإداري حول أساليب القيادة وأنماطها، هو تقسيم أساليب القيادة الإدارية إلى ثلاثة أنماط هي:

(1) الهيتمي ويونس، العلاقة بين المناخ التنظيمي والمخرجات التنظيمية (ص7).

(2) النادي، مبادئ علم الإدارة العامة (ص206).

(3) كلادة، الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية (ص17).

(4) عبد العزيز، بيئة العمل ومناسبتها لأداء العاملين (ص31).

أ- القيادة الاستبدادية: يسمى هذا النوع في بعض الأحيان بالقيادة التسلطية الأوتوقراطية وتتطلق من مبدأ إيمان القادة المتسلطين بأن عليهم إجبار العاملين على أداء الأعمال انطلاقاً من سلطتهم الرسمية التي تخولهم إياها اللوائح والقوانين التنظيمية، فالقائد التسلطي يتصف بسلوكه التعسفي الذي يقوم على التخويف بالتهديد والوعيد والعقاب ولا يكثر بأراء العاملين، ولا يلقي لهم بالأمر، إنه يسفه آراءهم ويعتبرهم محاولة لتهريبهم من أداء العمل⁽¹⁾.

ب- القيادة المتساهلة: وتسمى في بعض الأحيان بالقيادة المتحررة أو القيادة الفوضوية، وظهرت كردة فعل للقيادة التسلطية، فالقائد يتساهل كثيراً من خلال إعطاء الأفراد كامل الحرية في التصرف وأداء العمل بالطريقة التي يرونها مناسبة ويكون القائد بذلك قد تنازل عن سلطته في اتخاذ القرار لأتباعه، فهو لا يسيطر عليهم بطريقة مباشرة بل أنه يفوض سلطته لأتباعه تفويضاً واسعاً وهو لا يرى نفسه إلا منسقاً للإدارة وما عليه إلا إبداء الرأي والمشورة عند الضرورة.

ج- القيادة التعاونية: ويسمى هذا النوع من أنواع القيادة باسم القيادة الديمقراطية وقد كان ظهور هذا النوع من القيادة ناتجاً عن أن القيادة الاستبدادية أدت إلى تجميد الأفكار وشل حركة التطور والإبداع كما أن القيادة المتساهلة أدت إلى الفوضى بشكل كبير بسبب تضارب الأهداف والأهواء وتخلي القيادة عن دورها في التوجيه والإرشاد، فقد جاءت القيادة المشاركة لحل هذه الاشكالية المتمثلة في تطرف القيادتين السابقتين فالقائد في القيادة المشاركة يترك قنوات الاتصال مفتوحة تماماً بين العاملين، ويمنحهم الثقة التامة، وبالتالي يشركهم في اتخاذ القرارات ويشجعهم على إبداء الرأي بما يخدم ويفيد الجماعة⁽²⁾.

وترى الباحثة أن أسلوب القيادة يمثل عنصراً حيوياً في بيئة العمل الداخلية في المؤسسة الصحفية كما أنه يعمل على التأثير في سلوك الصحفيين نحو تطوير الأداء المهني في الصحف الفلسطينية.

(1) كنعان، القيادة الإدارية (ص ص 117 - 118).

(2) القحطاني، فاعلية الحوافز المادية والمعنوية في تحسين الأداء في سجون المنطقة الشرقية (ص ص 72 - 81).

3- طبيعة العمل ومحتواه:

يقصد بطبيعة العمل الأساليب والطرق المتبعة في تطبيق سياسة الأفراد داخل المؤسسة، وكذلك الإجراءات والخطوات التنظيمية الرامية إلى تنظيم العمل بما يخدم أهداف المؤسسة الصحية وأهداف العاملين فيها⁽¹⁾.

كما إن نوع العمل لا بد أن يكون بالقدر الذي يساعد على خلق الجو الذي يشعر العاملين بالنمو والتطور، وذلك أن النمو يبدأ دائماً من الداخل، ويعني ذلك أن تكون الوظيفة غنية بالقدر الذي يتحدى قدرات العامل دائماً ويستتفر همته للتوفيق والإبداع.

إن طبيعة المهام التي يؤديها الصحفيون في المؤسسات الصحفية تسهم في رفع الروح المعنوية لهم وتنمية الشعور لديهم بأهمية العمل المناط بهم، وهذا ما يؤدي إلى بذل الجهود لكي يتم العمل على نحو مرضي يواكب أهداف المؤسسة وطبيعة النشاط داخل التنظيم والتي تعد مرآة عاكسة لبيئة العمل الداخلية، وحينما لا تتوفر المؤهلات أو الميول اللازمة نحو تأدية العمل فإن ذلك يؤدي إلى الشعور بالضجر وعدم الرضا عن العمل، خاصة إذا كان العامل يعمل في بيئة لا تتوفر فيها فرص التطور والنمو الوظيفي ولا التقدير من قبل رؤسائه في العمل⁽²⁾.

كما إن المهام والنشاطات التي يقوم بها الفرد في عمله تلعب دوراً كبيراً ومؤثراً على سعادته ورضاه عن هذا العمل، فعندما يكون العمل متوافقاً مع قدرات الفرد ومؤهلاته وميوله، وعندما يشعر بالسعادة في العمل الذي يؤديه فإن ذلك سينعكس على جوانب كثيرة من نمط حياته كعلاقاته الاجتماعية مع الزملاء والأصدقاء وعلاقاته الأسرية⁽³⁾.

وترى الباحثة أن طبيعة العمل الذي يؤديه الصحفي يحقق حاجاته للأمن والطمأنينة والتقدير الاجتماعي بصفته عضواً في جماعات تعمل متسمة بعلاقات تبادلية مختلفة، كما أن احترام الفرد لذاته واستغلال المواهب والوصول إلى أعلى مركز يمكن أن يصل إليه المرء بأفكاره وجهوده خلال عمل متنوع في بيئة توجه العلاقات الإنسانية في التنظيم باتجاه سليم يتيح المجال لإشباع حاجات الأفراد، فإن هذا يؤدي في النهاية إلى توفر بيئة عمل ملائمة تعتبر حافزاً للعمل

(1) العمرو، بيئة العمل وعلاقتها بإصابة رجل الدفاع المدني (ص 24).

(2) الصبحي، بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بتحسين الأداء من وجهة نظر منسوبي إدارة الدفاع المدني بالعاصمة المقدسة (ص 23).

(3) القبلان، بيئة العمل الإيجابية (ص 163).

والإنتاج، وإذا توفر التقدير والاحترام للصحفي فإنه يستطيع أن ينتج ويزيد من انتمائه للوظيفة مع توفر الظروف الملائمة للعمل.

4- الاتصالات داخل المؤسسة:

تقوم العمليات الإدارية بشكل عام على تبادل المعلومات والبيانات، لذا فإن أي مدير أو قائد لمؤسسة ما يعمل على توجيه الأفراد نحو تحقيق أهداف المؤسسة ويحتاج إلى أن يفهم العاملين معه ويوجه سلوكهم بشكل يضمن على الأقل عدم تعارض هذا السلوك مع الأهداف العامة للمؤسسة وهذا يتطلب توفر عملية الاتصال بين كافة الأفراد لتوجيه الأعمال وتنظيمها، لذا يعرف الاتصال بأنه تدفق المعلومات والتعليمات والتوجيهات والأوامر والقرارات من جهة الإدارة إلى المرؤوسين وتلقي المعلومات والبيانات الضرورية منهم في صورة تقارير وأبحاث ومذكرات واقتراحات وشكاوي واستفتاءات وغيرها وذلك بقصد اتخاذ قرار معين أو تنفيذه⁽¹⁾.

والاتصال كعملية إدارية ليس فقط الفهم الضيق الذي يعني وسائل الاتصال المادي كالهاتف والبريد، وإنما هو العملية الهادفة إلى نقل وتبادل الأفكار والمعلومات والمشاعر التي على أساسها يتوافر الفكر وتتفق المفاهيم وتتخذ القرارات الصحيحة والاتصال في الإدارة هو عنصر أساسي، بل عصب المؤسسة، وهو الذي يبعث الحياة في أطراف المؤسسة، كما أنه مهم لتنسيق وتوحيد الجهود بين الأفراد، كما أنه من خلال عملية الاتصال تتم عملية التوجيه والإشراف، التي تستهدف تذليل المصاعب وتسهيل انجاز الأعمال، من خلال اللقاءات المستمرة بالأفراد في مواقعهم وتوجيههم إلى أنسب الطرق وأنسب الأوقات لإنجاز الأعمال طبقاً للأهداف المحددة والاستماع إلى آرائهم في هذا المجال بما يضمن سهولة وسرعة الأداء والارتفاع بمستوى كفاءة الفرد ومعدلات أدائه⁽²⁾.

وتعتمد فعالية الكثير من الإدارات على أنواع الاتصالات التنظيمية التي تستخدمها فاستخدام المؤسسة لأساليب متقدمة من الاتصالات الإدارية والتنظيمية يمكنها من الإسهام في تحقيق أهدافها، ذلك لأن هذه الأساليب تساعد على توفير تدفق فعال للمعلومات⁽³⁾.

وترى الباحثة أن الاتصالات لها أهمية داخل المؤسسة الصحفية، وأن غياب الاتصال الفعال في العمليات الإدارية، أو عدم قدرة الإدارة على إيجاد واستكمال عملية الاتصال داخل

(1) العلق، بشير، 2008، الإدارة الحديثة مفاهيم ونظريات، عمان دار اليازوري للطباعة والنشر (ص298).

(2) القحطاني، العمل الداخلية ولعلاقتها بمعنويات العاملين بمعهد الجوازات بالرياض (ص110).

(3) ماهر، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات (ص37).

مستويات العمل المختلفة في المؤسسة الصحفية، يؤثر ذلك في فاعلية العمل ومستويات الأداء الجماعي، وكذلك يؤدي إلى حاجز بين الصحفيين، مما يكون له أثر سلبي في عدم تطوير الأداء المهني في الصحف اليومية الفلسطينية.

5- الترقيات الوظيفية:

تعد الترقية من أهم الأحداث التي يمر بها العامل في حياته الوظيفية، ومن الممكن استخدام الترقية كأداة لتقدير العامل على منجزاته، وكذلك لتحفيزه على مواصلة التحسن، واجتذابه نحو المؤسسة الصحفية التي يعمل بها. ولتحقيق ذلك، لا بد من تخطيط الترقيات بعناية وتطبيقها بإنصاف وبنشأ التدرج في الدرجة والراتب عندما يجري إعداد عاملين لوظائف أعلى في الدرجة من درجاتهم الحالية⁽¹⁾.

ويعرف (عماد) الترقية بأنها: "نقل العامل إلى وظيفة أخرى، أعلى في واجباتها ومسؤولياتها، وترتبط هذه النقلة في الغالب بفائدة مادية ومعنوية للعامل، وبالتالي تعد ذات أثر إيجابي على دوافع العاملين للإنتاج، وعلى نجاح الإدارة في تهيئة الظروف المناسبة لانتماء العامل لمؤسسته"⁽²⁾.

ويرى (الشنواني) أن الغرض من الترقية هو استغلال مهارات الأفراد وقدراتهم، خاصة أولئك الذين أبدوا استعدادات أكبر خلال فترات تدريبهم وممارستهم للعمل ومن وجهة نظر الأفراد تمثل الترقيات حافزاً إضافياً لهم لتحسين أدائهم وزيادة ولائهم للمنظمة⁽³⁾.

وترى الباحثة بأنه لا يمكن إغفال أهمية الترقيات كجانب من جوانب البيئة الداخلية للعمل، وذلك لكونها تسهم في رفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين وزيادة مستوى الرضا لديهم. وتحقيق طموح الفرد وتشعره بالأمان في المستقبل عن طريق استمراره في التنظيم وعدم الاستغناء عن خدماته. وتنمية مهارات وخبرة الفرد حيث أنه يتوقع أن هذه الترقية سوف تساعد على الحصول على مركز أو وظيفة أعلى داخل المؤسسة الصحفية.

(1) الظاهري، بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي (ص131).

(2) عماد، إدارة شؤون الموظفين (ص322).

(3) الشنواني، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مدخل الأهداف (ص63).

6- صراع وغموض الدور:

يمكن اعتبار صراع الدور وغموضه جزءاً من بيئة العمل الداخلية، حيث يعتبران من نواتج الحياة التنظيمية المعاصرة ذات التأثير السلبي على العمل. ويقصد بصراع الدور "تعارض مطالب العمل التي ينبغي على الفرد الوفاء بها"⁽¹⁾.

وتنشأ ظاهرة صراع الدور لأسباب عديدة مثل تناقض التوجيهات التي تصدر في وقت واحد من الرئيس المباشر، أو تعدد التوجيهات من أكثر من شخص، أو من تعدد الرؤساء للشخص الواحد، أو تعدد مصادر التعليمات مما يسبب حالة من الشك في ذهن العامل حول ما يجب أن يعمل به ومن ينفذ توجيهاته، وتداخل الأدوار فيما بين العاملين أو فيما بين الإدارة بما يتضمنه ذلك من تداخل في المهام والصلاحيات⁽²⁾.

أما غموض الدور فيقصد به نقص في المعلومات الواضحة بخصوص التوقعات المرتبطة بالدور، وطرق انجاز توقعات الدور المعروفة، ونتائج أداء الدور، أي أنه عبارة عن نقص في معرفة الواجبات والالتزامات المطلوبة من الفرد لكي يقوم بأداء عمله⁽³⁾.

ولتعارض الدور أهمية بالغة في المؤسسة حيث يتم تقييم أداء وفعالية الفرد على أساس تطابق بين ما يجب أن يؤديه الفرد، وما يؤديه بالفعل داخل مؤسسته، ويؤثر التقييم في مسألة الفرد أو عقابه أو حصوله على مكافأة ذات حجم معين⁽⁴⁾.

كما يؤدي صراع الدور وغموضه إلى زعزعة ثقة الفرد بنفسه وبالأخرين، كما قد يتولد لديه حالة من الضيق والتوتر بما يؤدي إلى تدهور أدائه ورضاه عنه، وانتمائه للمؤسسة التي يعمل بها⁽⁵⁾.

وترى الباحثة بأن صراع وغموض الدور يحدث في أغلب المؤسسات الصحفية وذلك لتعدد التوجيهات التي تصدر من عدة رؤساء، كذلك النقص في المعلومات الواضحة بخصوص

(1) هيجان، نموذج الإشراف الموقفي، مدخل علمي لتدريب المديرين والمشرفين، مجلة الإداري (ص 176).

(2) القحطاني، أثر بيئة العمل الداخلية على الولاء الوظيفي (ص 38).

(3) المدير، العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء الوظيفي والأداء والرضا الوظيفي والصفات الشخصية (ص 321).

(4) ماهر، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات (ص 273).

(5) سليمان، السلوك التنظيمي والأداء، القاهرة (ص 84).

التوقعات المرتبطة بالدور المناط بالصحفي، وهنا يأتي دور القيادة في كشف غموض الدور وعدم وجود التعارض في التوجيهات للصحفيين داخل المؤسسة الصحفية.

خامساً: العوامل المؤثرة على بيئة العمل الداخلية :

تتأثر بيئة المؤسسات الداخلية بعدة عوامل يأتي في مقدمتها الموارد البشرية، والموارد المالية والاقتصادية، المواد الخام المستخدمة في العمل، وغيرها من العوامل التي يمكن استعراضها بإيجاز على النحو التالي⁽¹⁾:

1- المواد الخام:

تحصل المؤسسة الصحفية على ما تحتاجه من مواد خام من البيئة الخارجية، وتشمل هذه الاحتياجات كل شيء بداية من الأوراق إلى الأقلام، ومروراً بالأجهزة والمعدات والتقنيات، والأثاث المكتبي والتجهيزات المكتبية وغيرها، وجميع ما تحتاجه بيئة العمل المادية.

2- الموارد البشرية:

تؤثر الموارد البشرية الموجودة في المؤسسة في بيئتها الداخلية، فهذه الموارد وما تضمه من صحفيين وفنيين ومحررين ذوي خبرات ومهارات متنوعة للقيام بمهام وأعباء العمل تؤثر على العمل المنجز ودرجة جودته في ضوء ما تمتلكه من مهارات وإمكانات وقدرات، لذلك تهتم المؤسسات الصحفية بإدارة الموارد البشرية بهدف تحقيق الاستخدام الفاعل للموارد البشرية المتوافرة في المؤسسة، فضلاً عن اتخاذ الإجراءات اللازمة لأنشطة الاستقطاب والاختيار والتعيين والتدريب لرفع مهارات الأفراد بدرجة تمكنهم من أداء العمل بكفاءة وفاعلية لمساعدة المؤسسة الصحفية في تحقيق أهدافها⁽²⁾.

3- الموارد المالية:

يؤثر توافر الموارد المالية إيجاباً على بيئة المؤسسة الصحفية الداخلية من خلال توفير عناصر البيئة المادية المريحة، فضلاً عن تحقيق الأمن الوظيفي للصحفيين وإشعارهم بالثقة،

(1) السواط وسندي والشريف، الإدارة العامة المفاهيم - الوظائف - الأنشطة (ص75).

(2) رشيد، إدارة الموارد البشرية (ص12).

بخلاف الضيق والعسر الاقتصادي الذي يهدد وجودهم ويقلق تفكيرهم حول احتمالات البقاء أو توفير المستلزمات الضرورية للتواجد المريح⁽¹⁾.

4- النمط القيادي:

يعد نمط الإشراف والقيادة من العوامل الرئيسية في تحديد طبيعة المناخ التنظيمي داخل بيئة المؤسسة، فالإشراف التسلطي (المركزي) يحد من مبادرات العاملين ومساهماتهم، بخلاف الإشراف اللامركزي الذي يسهم في تحسين بيئة العمل الداخلية وزيادة التآلف والرغبة في التجديد والابتكار والإبداع⁽²⁾.

5- السياسات الإدارية:

تسهم السياسات الإدارية الموضوعية والعادلة في تهيئة الأجواء المريحة والمناخ المشجع والبيئة التنظيمية المعززة للإبداع والابتكار. أما السياسات الإدارية المتحيزة أو العشوائية، أو إذا كانت غير موجودة أساساً، فإن غيابها أو عجزها أو سوءها يجلب أجواء سلبية وبيئة تنظيمية مثبطة للعزائم تخفض معنويات العاملين وتؤثر سلباً على مستوى أدائهم⁽³⁾.

6- القيم المهنية:

المؤسسة التي تشجع فيها القيم الخيرة والتي تحترم الفرد، وتحرص على إنضاجه وبنائه ورفاهيته، وتحافظ على كرامته واحترامه تصبح ملاذاً آمناً للاستمرار والبقاء والعطاء، بخلاف القيم المادية والمنفعية والاستغلالية التي تتعامل مع الأفراد وفق معادلات الربح والخسارة أو مقولة أعط وخذ، أو توظف حاجاتهم وظروفهم الصعبة لصالحها، فإنها تسهم في تسربهم أو تحفيزهم لترك المؤسسة في الوقت المناسب.

7- الهياكل التنظيمية:

كلما كانت الهياكل التنظيمية مرنة ومفتوحة ومستوعبة للظروف ومتفهمة للمواقف، كلما شجعت على الابتكار والإبداع والتجديد والتكيف مع الحالات. أما الجمود والروتين والمركزية الشديدة والرسمية في الإجراءات والهرمية في الاتصالات فتؤدي إلى مشكلات عديدة تجعل بيئة العمل جافة ومثبطة.

(1) الكبيسي، التطوير التنظيمي وقضايا معاصرة: التنظيم الإداري بين التقليد والمعاصر (ص75).

(2) المغربي، السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم (ص305).

(3) الكبيسي، التطوير التنظيمي وقضايا معاصرة: التنظيم الإداري بين التقليد والمعاصر (ص76).

8- خصائص الأفراد العاملين وصفاتهم الشخصية:

تجلب عوامل السن والعمر والجنس والشهادة والخبرة السابقة وفلسفة الأفراد نحو الحياة والمستقبل وغيرها من العوامل الشخصية الأجواء البيئية الإيجابية أو السلبية⁽¹⁾.

وترى الباحثة أن مستوى المهارات الصحفية الذي يجب أن يتمتع به الصحفيون في قطاع غزة من العوامل الحاسمة في التأثير على بيئة العمل الداخلية، بجانب العوامل التقنية، حيث إن طبيعة عمل الصحفيين تستدعي التمتع بالمهارات الصحفية المرتفعة، وغالباً ما تساعد التقنيات في الاستفادة من هذه المهارات وتوظيفها لخدمة أعباء ومهام عمل الصحفيين.

(1) الكبيسي، التطوير التنظيمي وقضايا معاصرة: التنظيم الإداري بين التقليد والمعاصر (ص77).

المبحث الثالث:

الأداء المهني في الصحافة

يعد الأداء المهني من أهم الأنشطة التي تعكس كلاً من الأهداف والوسائل اللازمة لتحقيقها، كما يعبر عن مدى كفاءة الصحفي وفعاليتة في بلوغ مستوى الإنجاز المرغوب في العمل، لذلك يتم تكليف الأفراد الأكفاء للقيام بالأعمال المختلفة، وتوفير لهم المكان والحوامل الملائم لأداء الأعمال بكفاءة وفعالية أكبر.

ونظراً لأهمية الأداء المهني في المؤسسات الصحفية باعتبارها معيار يحدد مدى تحقيق أهدافها، سنتعرف على مفهوم الأداء بشكل عام ومفهوم الأداء المهني الصحفي بشكل خاص، وعلى أهم مؤشرات الدالة عليه، والبحث في أهم المفاهيم المتعلقة والمرتبطة به أو حتى المشابهة، والتطرق لمحدداته التي من خلالها يمكن إثبات أن التعاون وغيرها، ومعرفة أهم أساليب قياسه في المؤسسات الصحفية، وكيفية اهتمام هذه المؤسسات بدراسة الأداء المهني والمؤشرات الدالة على نجاحه.

أولاً: مفهوم الأداء المهني:

1- تعريف الأداء المهني:

يعرف كمال رباح الأداء المهني بأنه: "كيفية إنجاز أو إحراز نشاط ما، وتحديد الطريقة التي تم تنفيذه بها، بمعنى أنه يشير إلى كفاية المؤسسة في إحراز أهدافها وكيفية استخدامها لمواردها في ضوء معايير الفعالية والكفاية، أي أن الأداء المهني هو ما يمكن أن يتخذ من إجراءات وتصرفات لتحقيق نتيجة محددة لعمل معين"⁽¹⁾.

والأداء المهني يعكس وفاء الفرد العامل أو الفريق بمتطلبات العمل أو المهمة، فهو سلوك- جهد مبذول- يؤدي لنتائج قد تكون محققة مطابقة للأهداف المخططة أو تقل عنها أو حتى تتجاوزها، وهذا يكون وفقاً لمدى كفاءة وفعالية الجهد المبذول لبلوغ النتائج، فمثلاً: قد يبذل فريق عمل جهداً كبيراً في تصميم منتج ما دون تحقيق النتيجة المرجوة وهنا نرى أن الجهد المبذول كان أكبر لكن الأداء كان منخفضاً⁽²⁾.

(1) رباح، العوامل الاجتماعية والعوامل الأكاديمية المؤثرة في أداء الطالب الجامعي العربي (ص 43-89).

(2) مصطفى، إدارة الموارد البشرية، الإدارة العصرية لرأس المال الفكري (ص 318).

يعرف الأداء المهني أيضاً بأنه: "الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام"⁽¹⁾.

ويعرف الأداء المهني بأنه: " هو الكيفية التي تستخدم بها الوحدة الإنتاجية مواردها المادية والبشرية في سبيل تحقيق الأهداف المحددة"⁽²⁾.

2- مفهوم الأداء الصحفي:

"هو الالتزام بمواثيق تنظيم العمل الإعلامي، وهو بمثابة توجيهات لقرارات المهني في مختلف المواقف والموضوعات التي يواجهها في عمله وتتمثل هذه المواثيق في نوعين: مواثيق الزامية" مواثيق الشرف الإعلامي"، ومواثيق اختيارية وهي التنظيم الذاتي للإعلامي"⁽³⁾.

ومما سبق، يمكن تعريف الأداء المهني للصحفيين بالممارسة الصحفية بمعنى إنتاج المادة الصحفية منذ أن تكون فكرة وجمع المعلومات والحقائق من مصادرها ومعالجتها في شكل فني معين وعرضها على صفحات الصحيفة بشكل جذاب ومشوق"⁽⁴⁾.

ثانياً: المفاهيم المرتبطة بالأداء المهني في المؤسسات الصحفية:

نتيجة لتداخل مفهوم الأداء المهني مع بعض المفاهيم الأخرى، نحاول رسم حدود المفاهيم المرتبطة بالأداء المهني في المؤسسة الصحفية:

1- الكفاءة:

تعرف الكفاءة بأنها: "العلاقة بين الجهد والموارد المستخدمة والمنفعة التي يحصل عليها أعاون المؤسسة"⁽⁵⁾. ويمكن التمييز بين الكفاءة والفعالية على الرغم من الارتباط الكبير بينهما، فالمؤسسات الصحفية يمكن أن تكون فعالة وفي نفس الوقت غير كفؤة، كما يمكن أن تتمتع بقدر كبير من الكفاءة وهي غير فعالة، فالفعالية تشير إلى الدرجة التي تحقق بها الأهداف المحددة مسبقاً، أما الكفاءة تشير إلى الطريقة التي يتم إنجاز العمليات المتعلقة بالأهداف،

(1) بن نوار، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية (ص92).

(2) مزهودة، الأداء بين الكفاءة والفعالية مفهوم وتقييم: مجلة العلوم الإنسانية (ص87).

(3) حجاب، الإعلام الموضوعية في القرن الحادي والعشرين، رؤية تحليلية نقدية (ص142).

(4) المرجع السابق، ص 52.

(5) J . barraux : Entreprise et performance globale, outils, evaluation et pilotage.(p..33).

ومفهوم الفعالية أوسع من مفهوم الكفاءة، فمفهوم الفعالية يأخذ بعين الاعتبار العديد من العوامل الداخلية والخارجية، أما الكفاءة فتتركز على العمليات الداخلية للمؤسسة الصحفية فقط.

2- الفعالية:

تعرف الفعالية بأنها: "درجة قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها"⁽¹⁾. وتعرف أيضاً بأنها: "تحقيق الهدف والوصول إلى النتائج التي يتم تحديدها مسبقاً أما حسين حريم يعرفها بأنها: "مدى تحقيق المؤسسة لأهدافها"⁽²⁾.

فالفعالية ترتبط بتحقيق الأهداف المحددة من قبل المؤسسة الصحفية بغض النظر عن التكاليف المترتبة عن هذه الأهداف فالفعالية هي إذاً النتيجة المحققة أو المتوقعة من خلال الأهداف، ويمكن تحديد مفهوم الفعالية من خلال الصيغة الآتية: الفعالية = النتيجة المحققة / النتيجة المتوقعة أو الأهداف. وبذلك فإن الفعالية تعني عمل الشيء الصحيح بمعنى مدى تحقيق الأهداف المسطرة مقارنة بالنتائج المحققة.

3- الإنتاجية:

يشير مفهوم الإنتاجية إلى المعدل الرئيسي الدال على مستوى الأداء، فالإنتاجية تعبر عن المقدرة على خلق ناتج إضافي باستخدام عوامل إنتاج محددة خلال فترة زمنية معينة، وهي علاقة نسبية بين عناصر الإنتاج المستخدمة لتوليد كمية من الخدمات وفقاً لمقياس نقدي أو مادي محدد⁽³⁾. حيث أن الإنتاجية تتضمن كل من الفعالية والكفاءة وهي تقاس بمعياري الفعالية والكفاءة كالآتي: الإنتاجية = الفعالية / الكفاءة.

ثالثاً: محددات الأداء المهني في المؤسسات الصحفية :

للأداء المهني محددات ومظاهر تعمل على إثبات أن الأداء المهني: جيد، متوسط، متدني، فعال أو غير فعال، مرض أو غير مرض، ويمكن اختيار مؤشرات للأداء المهني ومعرفة مستواه في أي مؤسسة. ويشمل الأداء المهني مجموعة من المحددات التي تشكله وهي:

(1) Martory bernard, Daniel crozet :gestion des ressources humaines , pilotage social et performances, (p.164).

(2) حريم، إدارة المنظمات من منظور كلي (ص92).

(3) عقيقي، إدارة الموارد البشرية المعاصرة- بعد استراتيجي (ص210).

1- المعرفة بمتطلبات العمل:

يشمل المعارف العامة، المهارات الفنية والمهنية والبراعة والقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء، وما يمتلكه الفرد من خبرات عن العمل.

2- كمية العمل المنجز:

أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الإنجاز.

3- المثابرة والوثوق:

تشمل الجدية، التفاني في العمل، قدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله⁽¹⁾.

رابعاً: عناصر الأداء المهني في المؤسسة الصحفية:

1. بيئة العمل:

إن مكان العمل يسهل الأداء المهني، حيث يجب تهيئته بما يتناسب وحاجات الفرد العامل، حتى يشعر بالارتياح والرضا وذلك من حيث تجهيزه والأدوات والإضاءة والحرارة ونمط القيادة العادل والنظم والقوانين العادلة أيضاً، بمعنى تهيئة بيئة العمل الداخلية الملائمة وهذا ما سنركز عليه في الفصل التالي بيئة العمل الداخلية كعامل مؤثر في الأداء المهني⁽²⁾.

2. الدافعية:

تعرف بأنها: "القوى الكامنة داخل الفرد التي تؤثر أو تحدد مستوى واتجاه واستمرارية الجهد المبذول نحو العمل"، حيث صنف هذا التعريف الأفراد العاملين إلى نوعين في المؤسسات، الأول أفراد يتمتعون بدافعية نحو العمل، وبالتالي فإن أداءهم يتسم بالإنجاز العالي، أما النوع الثاني هم الأفراد الذين لا يتمتعون بدافعية نحو العمل وبالتالي أدائهم متدني.

(1) شامي، المناخ التنظيمي وتأثيره على الأداء الوظيفي للعاملين (ص65).

(2) الصيرفي، قياس وتقويم أداء العاملين، سلسلة إصدارات التدريب الإداري، الاسكندرية(ص104).

وهناك من يشير للدافعية بأنها رغبة، حيث تعرف الدافعية بأنه: "الرغبة في بذل الجهود لتحقيق الأهداف التنظيمية، والمشروطة بمدى إمكانية إشباع بعض الحاجات الشخصية، نتيجة لهذا الجهد المبذول حيث ربط هذا التعريف بين الرغبة في بذل الجهد وبين العوائد الإيجابية المتوقعة نتيجة هذا الجهد، فغياب هذه التوقعات من العوائد (العلاوات، الترقية وغيرها) يؤدي إلى إخماد دافعيته نحو العمل، وهناك من يرى أن الدافعية هي قوى داخلية وقوى خارجية تثير وتوجه السلوك وتحافظ على استمرارية الجهد المبذول، وبالتالي يمكن أن نستخلص أن الدافعية هي: "قوى تنشط وتوجه السلوك وتحافظ على استمرارية الجهد"⁽¹⁾.

3. إدراك الدور:

من خلال عنصر إدراك الدور المتعلق بتحديد مستوى الأداء المهني يتبين أن الموظف بإدراكه لدوره في العمل بشكل إيجابي سينبثق بالتأكيد إدراكه لمدى التزامه بالقوانين واللوائح المنظمة لعمله وإدراكه كذلك باحترام أوقات العمل والمدة الزمنية اللازمة لإنجاز أعماله ومهامه وطبعاً في ظل ظروف عمل ملائمة⁽²⁾.

4. قدرة الفرد على أداء العمل:

وهي الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة، والتي لا تتغير أو تتقلب خلال فترة زمنية قصيرة، وتتألف من محصلة من المعرفة أو المعلومات الفنية اللازمة للعمل، والمهارة كالتمكن من ترجمة نص معين، ومدى وضوح الدور، فيجب أن تتوافر لدى الفرد العامل القدرة على أداء العمل المحدد له، والخبرات السابقة التي تحدد درجة فاعلية الجهد المبذول ويشمل: التعليم والتدريب والخبرات. فالأداء المهني هو محصلة تفاعل كل من: الدافعية والرغبة ومدى إدراك الدور والقدرات التي يملكها الفرد العامل (المعرفة والخبرات) وبيئة العمل خصوصاً الداخلية ويمكن عرضها وفق المعادلة الآتية:

الأداء المهني = الدافعية والرغبة + مدى إدراك الدور (الوظيفة) + القدرات (المعرفة والخبرة) + ملائمة بيئة العمل (الداخلية)⁽³⁾.

(1) طه، السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والانترنت(ص302).

(2) فليبه وعبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية(ص263).

(3) حنفي، السلوك التنظيمي والأداء (ص222).

وترى الباحثة أن وجه المقارنة بين الدافعية والقدرة على الأداء المهني هي أنه قد يمتلك الموظف أفضل القدرات والمهارات، ولكنها ستكون بلا جدوى دون توافر الدافعية للعمل، والعكس صحيح تماماً، فقد يتوافر لدى العامل الدافعية للعمل، ولكن دون قدرة على العمل، وبالتالي ستؤثر في الأداء المهني، فهذا التباين يكون في الفرد ذاته

خامساً: أساليب قياس الأداء المهني في المؤسسة الصحفية:

إن عملية قياس الأداء المهني هي تحديد وقياس أداء كل فرد من العاملين خلال فترة زمنية معينة لتقدير مستوى ونوعية أدائه، فهي عملية يراجع فيها أداء العامل خلال فترة زمنية معينة والحكم عليه من حيث الجودة، فعملية قياس الأداء المهني هي عبارة عن سياسات وإجراءات مهمة تستخدم لرفع مستوى الأداء للعاملين، وذلك بالكشف عن القرارات والطاقت الشخصية للعاملين إضافة إلى تعريفهم بمواطن القوة والضعف لديهم في سبيل معالجة جوانب الضعف وتطوير وتنمية جوانب القوة نحو المزيد من الإنتاجية والأداء الجيد، ويمكن أن يكون مقارنة الأداء الفعلي بمؤشرات محددة مقدماً لأن الفاعلية الواقعية لمؤسسة معينة تتحدد عن طريق درجة تحقيقها لأهدافها⁽¹⁾.

حيث أن انخفاض معدل الأداء عن القياس المختبر والمتوقع يعتبر مشكلة من مشكلات الأداء المهني في المؤسسة، ويعني أن هناك تناقضاً بين الأداء المتوقع والأداء الفعلي للفرد، والذي قد يعود إلى تصرفات الفرد الشخصية كإثارة المتاعب مثل المزاح الحاد، العراك، الاعتداء وعدم التعاون مع الزملاء، والانشغال بإنجاز الأعمال الشخصية أثناء ساعات العمل، والغياب والتأخر، وذلك بسبب عدم كفاية قدراتهم العقلية كالفهم والحالات الانفعالية كالقلق وانخفاض دافعية الأداء... الخ، وقد يعود إلى الأداء المهني بحد ذاته نتيجة عدم الكفاءة وارتفاع نسبة الخطأ وعدم اتباع تعليمات المشرف، وذلك بسبب الافتقار للمعلومات الملائمة لواجبات الوظيفة وافتقار الخبرة والتأثيرات السلبية لجماعة العمل وعدم ملائمة المحيط المعنوي والمادي⁽²⁾

(1) برونطي، إدارة الموارد البشرية - إدارة الأفراد (ص 379).

(2) فلييه وعبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية (ص 273).

سادساً: أهداف قياس الأداء المهني في المؤسسة الصحفية:

تعتبر عملية قياس الأداء المهني حلقة أساسية في العملية الإدارية في المؤسسة الصحفية، ويمكن إجمال الأهداف المبتغاة من عملية قياس الأداء المهني في المؤسسات الصحفية كالآتي:

1. **متابعة تنفيذ الأهداف:** ويعني مدى تحقيق الأهداف المرسومة ومدى الالتزام بالسياسات والقوانين المقررة في جميع مجالات النشاط.
2. **التأكد من كفاءة الأداء:** والقصد من ذلك هو التأكد من ممارسة الأنشطة وتنفيذ أهدافها بأعلى درجة من الكفاءة.
3. **تقييم الكفاءة:** بمعنى تقييم كفاءة وفعالية الأيدي العاملة والمواد والموارد المالية وكفاءة العمليات داخل النشاط وفحص المعايير والسيطرة على البيانات الواردة.
4. **تقييم النتائج وتحديد مراكز المسؤولية:** ويعني التقييم العام للنتائج الفعلية في ضوء الأهداف والمعايير المحددة وتحليل أسبابها، وعلى ضوء هذا التحليل تتحدد المراكز المسؤولة عن الانحرافات لاتخاذ ما يلزم من قرارات تصحيحية والاسترشاد بنتائج التحليل في وضع الخطط المستقبلية.
5. **تحديد مواطن الضعف والخلل:** فالتقييم يمكن العمال من معرفة نقاط ضعفهم وقوتهم في أداء أعمالهم، والعمل على تفاديها والتخلص من جوانب القصور والضعف، وتشخيص مستلزمات التغلب عليها، وكذلك الكشف عن نواحي الضعف في الأنظمة والإجراءات والقوانين وأساليب العمل والمعايير المتبعة ومدى صلاحيتها⁽¹⁾.

سابعاً: طرق قياس وتقييم الأداء المهني في المؤسسات الصحفية:

من أجل ضمان تقييم المؤسسة الصحفية لمواردها البشرية لتتكيف مع الأهداف المرجوة والشروط الاجتماعية والتنظيمية والبيئية أصبحت تركز على نتائج الأداء ومدى تحقيق الأهداف الراهنة ومدى تصور أهداف مستقبلية ناجعة، ومن بين هذه الطرق الآتي:

(1) العبادي، والطائي، والأسدي، إدارة التعليم الجامعي - مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر (ص257).

1- طريقة الترتيب العام:

يقوم الرئيس بترتيب مجموعة المرؤوسين تنازلياً وفقاً للأداء العام للعمل وليس بناءً على الصفات والخصائص الشخصية، فالأساس هنا هو ملاحظة فاعلية العمل الكلي لكل مرؤوس حيث يعطى تقديراً واحداً لأداء المرؤوس مثل: ضعيف، متوسط، جيد، ممتاز⁽¹⁾.

2- طريقة المقارنة بين العاملين:

تسمى أيضاً طريقة المقارنة المزدوجة حيث يقيم أداء الفرد بمقارنة المقيم لكل فرد عامل مع جميع الأفراد العاملين معه بمعنى مقارنة كل موظف بكل عامل في المؤسسة⁽²⁾.

3- طريقة التقييم ببحث الصفات أو الخصائص:

تعتمد هذه الطريقة في قياس الأداء المهني وتقييمه على تحديد مجموعة من الصفات كالتعاون مع الرؤساء والزملاء، احترام مواعيد العمل، الدقة والسرعة في أداء العمل والالتزام وتحمل المسؤولية وغيرها من الصفات، ويتم إعطاء وزن لكل صفة من هذه الصفات، ويقوم الرئيس المباشر بإعطاء الفرد تقديراً معيناً، بحسب توفر كل صفة من تلك الصفات في الفرد، ثم تجمع تلك التقديرات، ويصبح المجموع يمثل مستوى أداء الفرد في العمل⁽³⁾. ويعاب على هذه الطريقة افتقادها للناحية الموضوعية واستنادها إلى التقدير الشخصي.

4- طريقة المراجعة الميدانية:

حيث يقوم ممثل عن إدارة الموارد البشرية بإجراء مقابلات ميدانية لمدرء الإدارات العاملة في المؤسسة للاستفسار عن أداء العاملين ومناقشتهم وأخذ البيانات والمعلومات على أن يعد قائمة للعاملين ويتم ترتيبهم حسب أدائهم⁽⁴⁾.

(1) فليه وعبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية (ص271).

(2) العبادي، وآخرون، إدارة التعليم الجامعي - مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر (ص277).

(3) فليه وعبد المجيد، السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية (ص272).

(4) العبادي، وآخرون، إدارة التعليم الجامعي - مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر (ص280).

5- طريقة الوقائع الحرجة:

تدعى أيضاً طريقة المواقف الحرجة أو الأحداث الحرجة، والهدف من استخدام هذه الطريقة هو استبعاد احتمال التقييم على أسس شخصية بحتة، ويتم قياس الأداء وتقييمه في هذه الطريقة استناداً إلى سلوكيات الموظف أثناء العمل من خلال تسجيل المدير للوقائع والأحداث التي تطرأ خلال عمل الموظف سواءً أكانت جيدة أم سيئة في ملف الموظف تمهيداً لإصدار حكمه على أداء الموظف أثناء التقييم الدوري.

6- طريقة التقارير:

هي طريقة بسيطة تشبه إلى حد ما الطريقة السابقة - طريقة الوقائع الحرجة- حيث يقوم المسؤول أو المشرف بكتابة تقرير تفصيلي عن الموظف يصف فيه نقاط القوة ونقاط الضعف التي يتمتع بها إضافة إلى جانب ما يمتلكه من مهارات يمكن تطويرها مستقبلاً، ومدى إمكانية التقدم المهني والترقية لذلك الموظف⁽¹⁾.

7- طريقة مقياس الملاحظات السلوكية:

هي طريقة تركز على السلوك الملاحظ، أي يتم ملاحظة السلوك بدلاً من السلوك المتوقع أي أن المقيم يقوم في هذه الطريقة بمراقبة ومتابعة الأفراد العاملين⁽²⁾. ثم بعد ذلك يسجل ملاحظاته في مقياس يتكون من سلسلة من المقاييس الفرعية العمودية من 5 إلى 10 حيث أن كل مقياس يتضمن صفة مهمة تعكس متطلبات إنجاز العمل.

8- طريقة قياس الفعالية التنظيمية:

حيث تقوم بعض المؤسسات بالاعتماد على قياس فعالية المؤسسة كوسيلة لتقييم أدائها وذلك من خلال جملة من المعايير تحددها كل مؤسسة، ولقد حدد كل من توم بيرز T.peters و روبرت وترمان R.watermen في كتابهما "البحث عن الإبداع" خمسة خصائص أو معايير المؤسسات الفعالة وهي:

أ- زيادة الإنتاجية من خلال مشاركة العاملين.

ب- تفهم العاملين لأهداف التنظيم والتفاعل معها.

(1) الحولى والدجنى، تجربة الجامعة الإسلامية بغزة في تقييم الأداء الإداري، تطوير الجامعات العربية(ص219).

(2) العبادي، وآخرون، إدارة التعليم الجامعي- مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر (ص287).

ج- وجود علاقات جيدة مع التنظيمات المشابهة.

د- بساطة الهيكل التنظيمي وانخفاض تكلفة الخدمات المساعدة.

هـ- اقتصار الرقابة المركزية على الأمور الأساسية وإتاحة حرية أكبر للتصرف والإبداع⁽¹⁾.

وترى الباحثة من خلال عرض طرق قياس الأداء المهني للمؤسسات بشكل عام، والتي هي متعددة، فإن المؤسسات الصحفية تقوم باختيار مجموعة من الطرق عن غيرها للتقييم وذلك لعدة أسباب قد تعود لحجم المؤسسة وعدد الأقسام فيها، وكذلك عدد الصحفيين واختلاف نشاطاتهم وكذلك نوع النشاط الخاص بكل مؤسسة سواء من حيث درجة التعقيد أو درجة بساطتها، فهذه العوامل تتحكم في تحديد الطريقة الواجب اختيارها واستخدامها في تقييم الأداء المهني في المؤسسات.

ثامناً: العوامل المؤثرة على الأداء المهني الصحفي

تتعدد العوامل المؤثرة على الأداء المهني للصحفيين وأهم تلك العوامل هي:

1. عامل الرغبة والموهبة:

الرغبة والموهبة والدراسة المتخصصة عاملان رئيسيان لنجاح الصحفي في مجال عمله، وعلى الرغم من أن هناك خلافاً دائماً بين من يرى بأن الصحافة رغبة وموهبة فقط وبين من يقول بضرورة الدراسة المتخصصة إلا أن كلاً من العاملين مكملاً للآخر ولا نستطيع الجزم بأن الأول أهم من الآخر أو العكس ويرى (روبرت ديمون) "أن الصحافة تحتاج إلى تنقيف وتوجيه من خلال الدراسة المتخصصة⁽²⁾.

وغالباً ما يحدث الخلاف بين المؤيدين بأن الصحافة هي في الأساس رغبة وموهبة، وبين من يرون أن الصحفي لا بد أن يؤهل تأهيلاً أكاديمياً حتى ينجح ولا يمكن الاعتماد على الرغبة والموهبة فقط ومن المعروف بأن هذا الموضوع يتعرض لجدل كبير بين صفوف المهنيين العاملين في الصحافة من جهة والأكاديميين العاملين في الجامعات من جهة أخرى، فالذين يؤيدون الاتجاه الأول يرون بأن الصحافة فن، والراغب في العمل فيها لا بد أن يكون موهوباً،

(1) القريوتي، المناخ التنظيمي في الجامعة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات (ص88).

(2) صابات، الصحافة مهنة ورسالة واستعداد وفن وعلم (ص87).

وأن الصحفي يولد وفي يده القلم، وفي رأسه الفكرة، بينما يؤكد المؤيدون للاتجاه الآخر أن الصحافة مهنة، كسائر المهن، في المجتمع تحتاج إلى دراسة متخصصة، وبغيرها لا يمكن أن يصل الصحفي إلى النجاح المطلوب في مجال عمله حتى لو كانت لديه الموهبة والرغبة المطلوبة في العمل الصحفي، ولكن الصحافة في حقيقة الأمر "موهبة واستعداد طبيعي يصل بالدراسة المتخصصة⁽¹⁾. ولا بد أن تتوفر ثلاثة مكونات وهي : المعارف، والمهارات، والقيم التي يمكن اكتسابها وتطويرها تعليماً وتدريباً.

2. عامل التدريب:

التدريب "هو عملية إكساب المعارف والمهارات لمجموعة من الأفراد بغية رفع كفايتهم المهنية للحصول على أقصى إنتاجية ويقصد به كذلك" عملية تعليم المعرفة وتعلم الأساليب المتطورة و ذلك لإحداث تغييرات في سلوك وعادات ومعرفة ومهارات وقدرات الأفراد اللازمة في أداء عملهم من أجل الوصول إلى أهدافهم وأهداف المؤسسات التي يعملون بها"⁽²⁾. ويعد التدريب "مجهوداً علمياً مبرمجاً بشكل محدد يرفع مستوى مهارة المتدرب من مستوى معين إلى مستوى أكثر تخصصاً منه وفي إطار محدد لأداء مهمة محددة أو شغل وظيفة معينة"⁽³⁾.

ويهدف التدريب إلى إكساب الأفراد المعلومات والمعارف والمهارات التي تتطلبها الوظيفة الصحفية وممارستها تطبيقياً، إضافة إلى تطوير هذه المعلومات والمعارف والمهارات بما يتناسب مع التغيير المنشود سواء في مهام الوظيفة الحالية أو الوظائف المستجدة أو تطوير أداء الموظف وقدراته في أداء هذه المهام مما يحقق للمنشأة المزيد من الكفاءة الاقتصادية في تقديم منتجاتها أو خدماتها، ويرسخ عوامل الاستقرار الوظيفي ويحد من معدلات الغياب ودوران العمل والحوادث المهنية بها، ويعزز قدراتها على المنافسة، فضلاً عن المردودات الاجتماعية خاصة من حيث رفع مستوى المعيشة والحد من معدلات البطالة"⁽⁴⁾.

(1) العبد الكريم والديبخي، استقلالية المؤسسات الإعلامية (ص153).

(2) الصاعدي، دور برامج التدريب على رأس العمل في تنمية مهارات العاملين في الدفاع المدني: دراسة تطبيقية (ص201).

(3) الدوسري، الحاجة إلى استراتيجية عليا للتدريب في المملكة، ورقة عمل منشورة في مجلة أكاديمية الفيصل العالمية (ص128).

(4) مركز البحوث والدراسات في قطاع المعلومات والتدريب بالغرفة التجارية الصناعية، تقييم وقياس العائد على الاستثمار في التدريب (ص25).

ويعتبر التدريب الصحفي من أهم أنواع التدريب، فهو يعمل على تثقيف الصحفي مزيداً من المعلومات والمعارف والمهارات لمواكبة كل ما هو جديد، فهو يعد عاملاً مهماً من عوامل نجاح التدريب المهني بشرط أن يحتوي التدريب على قدر كبير من الجانب العملي ولا يقتصر على الأطر النظرية التي لا تفيد الواقع الميداني للصحفي.

وتتعدد وسائل التدريب فمنها التدريب عن طريق الدورات الداخلية والخارجية والتدريب التعاوني وتدريب العاملين على رأس العمل وهما:

أ- الدورات الداخلية والخارجية:

عملية التدريب مثل الدورات الصحفية المعدة من وكالات الأنباء والجهات الموثقة، ولا بد أن يضع عملية الاختيار والانتقاء، وهذا موضع اهتمام بالغ قبل أن يُعتمد إلى ذلك خاصة بعد انتشار عدد لا يستهان به من المعاهد والجهات التي تتدعي بإمكانية تدريبها للصحفيين، ولكن الصحفي يتفاجأ بأن حصيلته الصحفية ترتفع بأضعاف ما يملكه المدربون عند الانتهاء من الدورة ويكتشف بأنه أضاع وقته وماله بدون فائدة تذكر لأن تلك المعاهد همها الأول والأخير هو منح الشهادات وكسب الأموال دون أن تهتم بمردود الفائدة.

ولأهمية التدريب في التأثير على الأداء المهني الصحفي رصدت بعض الدراسات العلمية مدى استفادة الصحفيين من الدورات المختلفة مثل دراسة يونس التي أوضحت بأن (65%) من المحررين حصلوا على دورات في اللغات الأجنبية، وتركزت على اللغة الإنجليزية بصفة رئيسية كما أن (53.3%) منهم حصلوا على دورات في الحاسب الآلي و (55%) حصلوا على دورات في التحرير الصحفي، وانخفضت نسبة الحاصلين على دورات في الصحافة المتخصصة إلى (30%) والإخراج الصحفي (31.7%)⁽¹⁾.

ب- التدريب التعاوني:

يقصد بالتدريب التعاوني هو "الجهد المشترك بين الجهات التعليمية ومنشآت القطاعين العام والأهلي لإتاحة الفرصة للطلاب لممارسة ما تعلمه من معارف ومهارات"⁽²⁾ فالتخصص العلمي لا يغني عن التدريب والممارسة لينجح الصحفي في عمله، وقد تنبّهت الجامعات إلى

(1) شحات، العلاقة بين التمويل الشهري والأداء الصحفي في الصحف اليومية الجزائرية (ص119).

(2) بن مريشد، خديجة بنت صالح، تأثير المادة الاعلانية في الصحف السعودية على الأداء المهني للصحفيين: دراسة وصفية (ص56)

ضعف مخرجات التعليم في الأقسام الإعلامية، لذلك عمدت إلى برامج التدريب التعاوني للدارسين في المؤسسات الصحفية لتؤهلهم لسوق العمل وتدريبهم في الجامعات من خلال وسائل الإعلام المختلفة.

والتدريب التعاوني يساعد طالب الإعلام على تجسيد ما تعلمه بشكل عملي خلال فترة دراسته، وبالتالي يكون عند التخرج أكثر قدرة إلى فهم متطلبات النجاح في مهنته، ويسهم في معرفة القدرات والإمكانات ومواطن الضعف الذاتية من خلال: المواجهة الفعلية للحياة العملية وعملية التقويم التي يقوم بها المشرف على التدريب وجهة التدريب معاً.

ويمنح التدريب التعاوني الطالب فرص كبيرة من خلال إمكانية الحصول على وظيفة مستديمة وراتب أعلى من خريجي الجامعات الأخرى، نظراً لصلاحيته للعمل الفوري بعد التخرج إضافة إلى إمكانية حصوله على أجر عن الأعمال المؤداة بما يساوي المبالغ التي يتقاضاها الموظف المنفرغ للعمل نفسه.

ولا تقتصر الفائدة الناتجة عن التدريب التعاوني على الطالب فقط، فهي تعتبر أيضاً مفيدة للصحف من خلال التعرف على إمكانات قطاع التعليم في مجال توفير التخصصات المطلوبة وتمنحهم فرصة اختيار الموظف المناسب من خلال تعاملهم مع الطلبة في أثناء فترة العمل بعد انتقاء الأفضل من بينهم إضافة إلى توثيق الصلة بين أقسام الإعلام والجهات الإعلامية سواء في الصحافة المكتوبة أو المرئية أو المسموعة على حد سواء.

كما يشكل التدريب التعاوني فائدة كبيرة بالنسبة لأقسام الإعلام، فمن خلاله تستطيع الجهة التعليمية تحقيق الهدف الأساسي لها في المساعدة على الوفاء بربط التعليم بالاحتياجات الوطنية من القوى العاملة المؤهلة من خلال عملية التغذية الاسترجاعية، واكتساب معلومات حديثة، والتعرف على المشكلات والصعوبات التي يواجهها القطاع الأهلي وعلى احتياجاته في مجال القوى العاملة في ضوء ما جد من تقنية تمهيدا لإعداد البرامج التي تكلف الوفاء بهذه الاحتياجات⁽¹⁾.

(1) بن مريشد، خديجة بنت صالح، تأثير المادة الاعلانية في الصحف السعودية على الاداء المهني للصحفيين: دراسة وصفية (ص58).

ج- التدريب على رأس العمل:

يعرف التدريب على رأس العمل بأنه "التدريب الذي يحصل عليه الفرد من الزملاء الذين لديهم خبرات أكبر أو من الرؤساء" وهو نوع من التدريب الذي يحصل عليه الفرد في مكان العمل الفعلي من الرؤساء أو الزملاء الذين لديهم خبرات⁽¹⁾.

والتدريب على رأس العمل في المجال الصحفي هو نوع من التدريب الذي يهدف إلى رفع كفاءة العاملين أثناء العمل سواء كان التدريب في مكان العمل الفعلي وخلال ساعات العمل اليومي أو خارجه في معاهد ومراكز تدريب صحفية خارجية ، والذي يقدم بواسطة مدربين مؤهلين، وذلك بهدف تنمية المهارات المختلفة للعاملين وتجديد ما لديهم من معلومات ورفع كفاءتهم لتحقيق المهام المسندة إليهم على الوجه الأكمل.

ولكي يتم تحقيق النتائج المرجوة من التدريب على رأس العمل، يجب الانتباه لعدة عوامل منها أن يكون التدريب على رأس العمل قائماً على برنامج منظم ومخطط وليس عفويًا، وأن يستهدف البرنامج النمو المهني والمعرفي للإعلاميين، وأن يؤدي إلى حصولهم على مزيد من الخبرات المعرفية والمهنية، وهذا يستدعي ضرورة تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين، وفي ضوء هذه الاحتياجات يمكن تصميم برامج التدريب، وأن يستهدف التدريب رفع مستوى الإنتاجية والأداء في المنظمة وأن يزيد من طاقات الأداء ومعدلات الإنتاجية لدى العاملين، وهذا يستدعي بالضرورة التركيز على الحقائق العلمية والعملية المتصلة بعملية الإنتاج والأداء بالدرجة الأولى، لا أن تكون مجرد معلومات عامة أو نظرية وأن يكون التدريب في إطار تعاوني جماعي، أي أنه رغم وجود بعض العاملين الذين ينمون أنفسهم مهنيًا بطرق ذاتية، إلا أن هذا النمو مهما كان منظماً ومنهجياً فإنه لا يصل إلى مرتبة التدريب المخطط له ضمن برنامج جماعي يتيح الفرص لتبادل المعارف والمشاركة في الخبرات الجماعية، وأن يكون للبرنامج أهداف معينة ومحددة، حيث إن عملية تحديد الأهداف هي التي توجه مسار أي برنامج تدريبي⁽²⁾.

3. عامل الثقافة العامة:

عامل الثقافة الذي تبنته المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم يعني "الأساليب وأفكار القيم التي يبتكرها الإنسان ليكسب إنسانيته معناها الخاص، وينظم بها حياته وهي التي تشمل

(1) شحات، العلاقة بين التمويل الشهري والاداء الصحفي في الصحف اليومية الجزائرية (ص120).
(2) بن مريشد، خديجة بنت صالح، تأثير المادة الاعلانية في الصحف السعودية على الاداء المهني للصحفيين: دراسة وصفية (ص60).

مجموع المعارف والقيم والالتزامات الأخلاقية وطريقة التفكير والإبداع الجمالي والفني والمعرفي والتقني وسبل السلوك والتصرف والتعبير ونمط الحياة، ويتضح من هذا التعريف أنه تعريف شامل عام للثقافة يشكل طرق التفكير وجميع أنماط السلوك لكل المعارف الإنسانية، ونمط الحياة، وهو مفهوم مأخوذ بشكل كامل من تعريف منظمة اليونسكو كما أن التعريف يختلف عن المنظور الإسلامي للثقافة⁽¹⁾.

ويذهب ادورد ب تايلور بأن "الثقافة هي ذلك المركب الكلي الذي يشتمل على المعرفة والمعتقدات والفن والأدب والأخلاق والقانون والعرف والقدرات والعادات الأخرى، التي يكتسبها الإنسان بوصفه عضواً في المجتمع"⁽²⁾.

ويرى الدكتور عارف نصر بأنه رغم سيادة لفظ "ثقافة" كمرادف للفظ الإنجليزي "Culture"، إلا أن ذلك لا يمنع وجود اختلاف كبير في الدلالات الأصلية بين المفهومين ومن خلال هذه الدلالات يمكن تحديد أبعاد المفهوم الذي من المفترض أن يأخذها الشخص العادي على وجه العموم والصحفي العربي خاصة في اعتباره عند صياغة المواد الصحفية وذلك خلال الآتي⁽³⁾:

أ- إن مفهوم "الثقافة" في اللغة العربية ينبع من الذات الإنسانية ولا يغرس فيها من الخارج ويعني ذلك أن الثقافة تتفق مع الفطرة وأن ما يخالف الفطرة يجب تهذيبه، فالأمر ليس مرده أن يحمل الصحفي قيماً - تنعت بالثقافة - بل مرده أن يتفق مضمون هذه القيم مع الفطرة البشرية، كما أن مفهوم "الثقافة" في اللغة العربية يعني البحث والتنقيب والظفر بمعاني الحق والخير والعدل وكل القيم التي تصلح الوجود الإنساني، ولا يدخل فيه تلك المعارف التي تفسد وجود الإنسان، وبالتالي ليست أي قيم يعتقد بها الشخص وإنما القيم الفاضلة أي أن الشخص الذي يحمل قيماً لا تنتمي لجذور ثقافته الحقيقية فهذه ليست بثقافة وإنما استعمار وتماهٍ في قيم الآخر.

ب- أن مفهوم الثقافة يركز الشخص في المعرفة على ما يحتاج الإنسان إليه طبقاً لظروف بيئته ومجتمعه وليس على مطلق أنواع المعارف والعلوم، ويبرز الاختلاف الواضح بين

(1) العمير، الصفحات الثقافية في الصحافة السعودية اليومية (ص260).

(2) زيادة، معالم على طريق تحديث الفكر العربي (ص34).

(3) بن مريشد، خديجة بنت صالح، تأثير المادة الاعلانية في الصحف السعودية على الاداء المهني للصحفيين: دراسة وصفية (ص63).

مفهوم الثقافة في اللغة العربية ومفهوم "Culture" في اللغة الإنجليزية، حيث يربط المفهوم العربي الإنساني بالنمط المجتمعي المعاش، وليس بأي مقياس آخر يقيس الثقافات قياساً على ثقافة معينة مثل المفهوم الإنجليزي القائم على الغرس والنقل.

ج- أن الثقافة عملية متجددة دائماً لا تنتهي أبداً، وبذلك تنفي تحصيل مجتمع ما العلوم التي تجعله على قمة السلم الثقافي؛ فكل المجتمعات إذا استوفت مجموعة من القيم الإيجابية التي تحترم الإنسان والمجتمع، فهي ذات ثقافة تستحق الحفاظ عليها أيّاً كانت درجة تطورها في السلم الاقتصادي.

4. الخبرة:

يقصد بالخبرة الصحفية عدد السنوات التي يقضيها الصحفي في مجال عمله، ويعد اكتساب الخبرة ذا أهمية كبيرة للصحفي خاصة عندما تتم عملية مفاضلة بين شخصين لديهما نفس المؤهل، ويزيد أحدهما عن الآخر في خبرته.

وغالبا ما يجهل الكثيرون بأن الخبرة في المجال الصحفي لا تقاس بعدد السنوات التي قضاها الصحفي في مجال عمله فقط، لأن هناك عدداً كبيراً من الصحفيين الذين قضوا في المجال الصحفي سنوات عديدة لم يستثمروا تلك السنوات في تطوير أنفسهم والتعلم من أخطائهم وفي المقابل هناك صحفيون قضوا سنوات قليلة في المجال الصحفي ولكنهم استفادوا بحجم استفادة زملائهم الذين قضوا أضعاف سنوات الخبرة التي قضوها لأنهم عملوا باستمرار على تطوير أنفسهم وتفادي الأخطاء التي يقعون بها باستمرار.

وأشارت بعض الدراسات العلمية أن هناك علاقة طردية بين سنوات الخبرة للصحفي وبين الرضا المهني له، وبيّنت أن الضغوط المهنية التي تنتج بين ضغط السلطة والصراع على الترقية والمعلنين وإعلاناتهم وعلاقات الزملاء في العمل والأخلاقيات المهنية والضغوط من الرؤساء وضغط الموارد المالية وقيم المجتمع وتقاليد والسياسات التحريرية وضغوط المصادر والجمهور العام تنصب بنسبة كبيرة لدى الصحفيين أصحاب سنوات الخبرة أقل من 10 سنوات والذين في مرحلة الشباب أقل من (30 سنة) وهم الذين لم يؤهلهم عملهم الصحفي غالباً لتولي مسؤوليات تحريرية كبيرة كمسؤولية رئيس القسم أو نائب رئيس القسم أو مدير تحرير في صحفهم في حين تصبح هذه الضغوط غير موجودة لـ (29.4%) من عينة الدراسة، ويندرج

تحت هذه النسبة في الغالب أصحاب الخبرات الكبيرة من (30 سنة فأكثر) وهم الذين ألهتهم هذه السنوات في الحالات العادية إلى تولي مسؤوليات داخل المؤسسات الذين يعملون بها⁽¹⁾.

5- التفرغ التام للعمل الصحفي:

تؤثر طبيعة عمل الصحفي كونه متفرغاً أو متعاوناً على التحرير الصحفي للمادة الصحفية⁽²⁾ ويشير المقوشي (1423هـ) في دراسته التي أجراها على عينة من الصحفيين السعوديين العاملين في الصحف السعودية إلى أن أكثر من نصف الصحفيين السعوديين العاملين في الصحف السعودية هم من المتعاونين (52.4%) بينما يمثل المتفرغون للعمل الصحفي نسبة لا تتجاوز (47.6%) وتشير الدراسة أيضاً إلى أن العمل الصحفي ربما كان هامشاً بالنسبة للصحفي السعودي حيث لا يقبل على التفرغ له بل يعتبره عملاً إضافياً يمارسه حين تسمح ظروف وظيفته الأساسية بذلك⁽³⁾.

مما سبق يمكن القول بأن طبيعة عمل الصحفي بصحيفته من الممكن أن تؤثر على الأداء المهني ومن ثم المؤسسة الصحفية، وكلما كان المحرر الصحفي متفرغاً لمهنته الإعلامية كلما زاد مستوى استقلالته في عمله في المؤسسة الصحفية وقل تأثره بالقوى الضاغطة من حوله، ذلك أنه سيسعى لنشر ما يحقق سبقاً صحفياً ويخدم المجتمع وفق مهنيته التي يتمتع بها وكلما زاد اعتماد المؤسسة الصحفية على المتعاونين كلما ضعفت استقلاليتها واستقلالية العاملين فيها ومن ثم تأثر أداءها الصحفي في الاتجاه السلبي.

6- الضغوط التي تمارس على الصحفي:

تتعدد الضغوط المؤثرة في الأداء التحريري للصحفي، فهناك الضغوط المهنية والسياسية والإدارية والاجتماعية، وعلى الرغم من أن كل نوع له تأثير على الصحفي المهني، إلا أن الضغوط الإدارية من أبرز الضغوط التي تؤثر مهنيًا على الأداء المهني له، فهي التي تؤثر تأثيراً حاسماً على القائم بالاتصال، وتأثيرها يفوق تأثير القيود المهنية بمراحل عديدة فهي تحد من استقلالية الصحفي وفاعليته أكثر من الأنواع الأخرى للضغوط والمشكلة هنا متعلقة بالطبيعة الغير ظاهرة للضغوط التي تمارسها المؤسسات الصحفية مما يدفع البعض إلى تصويرها في أقل من حجمها الطبيعي، ولأهمية هذا النوع من الضغوط الممارسة على الصحفي

(1) مذكور، الرضا المهني للقائم بالاتصال في الصحافة المصرية: دراسة ميدانية (ص138).

(2) المرجع السابق، ص139.

(3) المقوشي، العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني للصحفيين (ص501-559).

قام الباحث "برييد" بإجراء مقابلات مكثفة مع 120 مندوب صحفي في صحف متوسطة الحجم ظهر منها أنه تم ممارسة ضغوط غير رسمية أدت إلى خضوع هؤلاء الذين قد لا يتفقون شخصياً مع السياسة التحريرية للصحيفة⁽¹⁾.

فالقرارات الإدارية التي تتخذ داخل المؤسسة الصحفية قد تؤثر على المحتوى التحريري بشكل غير مباشر، إذ أن الإدارة العليا هي التي تحدد تنظيم الإدارات والأقسام ومسئولية كل منها وعلاقتها ببعض ولهذا التنظيم دخل إلى حد ما في تحديد الشخص الذي توكل إليه مهمة التغطية لموضوع معين والمساحة التي يمنحها للصحفيين الذين يقعون تحت إدارته.

تاسعاً: الوظائف القيادية في المؤسسات الصحفية:

لاشك أن تطور الصحافة أثر على إدارتها، فعندما كانت الصحف مملوكة للأفراد، ظلت إدارتها حكراً على أصحابها لا يتولاها أحد خارج دائرة العائلة التي تمتلكها، ويتطور صناعة الصحف - كغيرها من الصناعات الأخرى - خاصة بعد الحرب العالمية الثانية، اتجهت صحف أوروبا إلى المديرين المهنيين، واهتمت هذه الصحف بتدريب العاملين فيها على اختلاف درجاتهم، ومن بينهم المسؤولين عن الإدارة العليا.

كما أن الرجل الإداري ينجز أعماله بطريق الآخرين، فهو يتخذ القرارات سواء كانت تخطيطية تتعلق بتحديد أهداف المنشأة، أو بكمية ونوع المنتج أو الأموال المستخدمة، أو كانت تنظيمية تتعلق بالرجال الذين يتولون التنفيذ وغير ذلك، وهو بذلك يختلف عن الرجل الفني، ولذلك فكلما اتجهنا في الهرم الإداري إلى قمته تطلب الأمر قدرات إدارية أكبر (وقدرات فنية أقل)، وكلما اتجهنا إلى قاعدته تطلب الأمر قدرات فنية أكبر (و قدرات إدارية أقل)⁽²⁾.

وقد أثرت مسألة على جانب كبير من الأهمية، ألا وهي لمن تكون الوظائف والمراكز القيادية في المؤسسة الصحفية فرجال الاعلان قد شعروا بأهمية الاعلان في تكوين العصب المالي للمؤسسة، و يرون أنهم أولى من غيرهم في تولى المراكز الإدارية العليا ومعتنقو هذا الرأي هم أصحاب المدرسة الأمريكية التي ترى أن العمل في إدارة الإعلان يهيئ لرجال الإعلان فرصة التمرس بالجوانب المختلفة للأعمال الادارية، وذلك على خلاف ما هو مفهوم في انجلترا، أن رجل الاعلام يرى في الصحيفة وسيلة تهيئ له الاتصال بعوالم تختلف عن

(1) السيد، الضغوط المهنية والإدارية على القائم بالاتصال، المجلة العلمية لكلية الإعلام بجامعة القاهرة (ص195).

(2) المسلمي، إدارة المؤسسات الصحفية، (ص99).

عالمه الصحفي، ويرى في التحرير إدارة تعمل على الاقلال من شأن الاعلانات، قد شجعهم على ذلك بأن أصحاب المنشأة الصحفية كانوا يتولون الإدارة مع التحرير في المراحل السابقة على التطور الذي انتهى بانفصام الملكية عن الإدارة والتحرير، وقد غاب عن هؤلاء أن هذه الممارسة جاءت نتيجة لاتحاد الملكية في التحرير في شخص واحد وهو المالك. كما أن رجال التوزيع يرون أن التجربة القاسية التي يمرون بها من خلال عملهم التوزيعي اليومي، تكسبهم معرفة واسعة بالجوانب الأساسية من حياة الصحيفة، فرجال التوزيع هم أقرب فئة صحفية لمشتري الصحف، وأغزرهم معرفة باتجاهاتهم ورغباتهم، والخبرة التي يحصلون عليها في هذا السبيل، تجعلهم يدركون الثغرات التي يمكن أن تختفي، عن طريقها، أرواح المؤسسة.

أما رجال التحرير فيؤمنون أنهم بحكم الظروف، أصحاب الحق في المراكز الرئيسية في الإدارة العليا، فهم صحفيون يعملون في منشأة صحيفة وحقهم في هذه المراكز واضح لا يحتمل مناقشة.

وإذا اتجهنا ناحية الإدارة الصناعية وهي المطابع، نجد أن العاملين فيها ينادون بحقهم في مراكز الإدارة العليا، فأهمية المهندسين، وبخاصة بعد التحول التكنولوجي الضخم الذي شهده العالم لا تقبل المناقشة أيضاً⁽¹⁾.

إن مناقشة هذه المسألة على جانب كبير من الأهمية سواء في الوقت الراهن، أو في المستقبل، إن المؤسسة عليها واجب تهيئة الظروف الملائمة لتدريب وتنقيف الجيل القادم نحو هذه المناصب الإدارية العليا، سواء بالتعليم الصحفي أو بفروع المعرفة المتصلة بالصحافة، ثم إن المؤسسات الصحفية لو حددت الشروط التي يجب أن تتوافر فيمن تأنس فيهم القدرة على الوصول إلى المراكز القيادية، ثم سارت على تطبيق هذه القواعد تطبيقاً موضوعياً لا يخضع للاعتبارات الشخصية، لما كانت هناك مشكلة، سواء كان القادم للإدارة من الصحافة أو من خارجها ولا يهم أن يأتي المرشح من إدارات التحرير، أو الاعلانات، أو المطابع، أو التوزيع.

والواقع أن مدير الصحيفة يحتاج إلى موهبة وتعليم وخبرة في نفس الوقت، بمعنى أن يكون مستعداً ذهنياً لهذا العمل، وأن يلم بأصول علم الإدارة وعلم الصحافة، وأن يتدرب على هذا العمل ويعمل في فروع المختلفة حتى يستطيع أن ينجح في ادارة الصحيفة.

(1) محمد، اقتصاديات الإعلام: المؤسسة الصحفية، (ص 37).

ولكي ينجح مدير الصحيفة فلا بد أن يكون لديه⁽¹⁾:

- 1- ادراك كامل بالعمل الصحفي من تحرير واعلانات وتوزيع إلى جانب الأقسام الادارية الأخرى، أي الاحاطة والشمول بالنسبة للعمل الصحفي.
 - 2- فكر اجتماعي إلى جانب الفكر الإداري، بمعنى ضرورة فهم وادراك الوظيفة الاجتماعية للصحيفة، وما هي أهداف الشعب الذي تصدر له هذه الصحيفة.
 - 3- عدم التحيز لقسم من أقسام الصحيفة أو لأحد العاملين على حساب القسم الآخر أو الجانب الآخر.
 - 4- القدرة على القيادة واتخاذ القرار المناسب في الوقت المناسب.
- وبصفة عامة ينبغي أن يكون مدير الصحيفة كقائد الفرقة الموسيقية حتى تعزف الفرقة لحناً متكاملًا بالرغم أن كل عازف يعزف على آلتة الخاصة به.

(1) بطرس، إدارة الصحف، (ص44).

الفصل الثالث

نتائج الدراسة الميدانية

المبحث الأول

نتائج الدراسة الميدانية

تقوم الباحثة في هذا المبحث بعرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشتها وتفسيرها والتي أجرتها على عينة من القائمين بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية، في المدة ما بين 2016/11/15م وحتى 2017/2/15م، وقد بلغ عددهم (141) مبحوثاً، وذلك من خلال سبعة محاور.

أولاً: سمات القائم بالاتصال ومؤهلاته :

1. وظيفة القائم بالاتصال:

جدول (3.1): يوضح وظيفة القائم بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية

الوظيفة	ك	%
محرر	60	42.6
مدقق لغوي	17	12.1
مدير تحرير	15	10.6
مراسل/مندوب	14	9.9
مخرج صحفي	4	2.8
سكرتير تحرير	12	8.5
مصور	10	7.9
كاتب	5	3.5
رئيس تحرير	4	2.8
المجموع	141	100

يتضح من بيانات الجدول رقم (3.1) أن فئة المحررين يمثلون ما يقارب نصف العينة تقريباً، حيث جاءت في المرتبة الأولى بنسبة 42.6% من الوظائف التي يمارسها القائمون بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية، وفي المرتبة الثانية جاءت وظيفة مدقق لغوي بنسبة 12.1%، يليها وظيفة مدير تحرير بنسبة 10.6%، وفي المرتبة الرابعة وظيفة مراسل / مندوب بنسبة 9.9%، ثم شكلت وظيفة كل من سكرتير تحرير نسبة 8.5% ومصور بنسبة 7.9%، وكاتب بنسبة 3.5%، ورئيس تحرير والمخرج الصحفي نسبة 2.8% لكل منهما، ويعتبر هذا التوزيع هو التوزيع الوظيفي الواقعي في الصحف الفلسطينية اليومية. فكل مؤسسة

لها رئيس تحرير واحد، كذلك الحال بالنسبة لمدير التحرير؛ إذ إن لكل صحيفة مدير تحرير، وفي بعض الأحيان كل قسم في الصحيفة يكون له مدير تحرير مستقل به، وله سكرتيرة تحرير خاصة به، أيضاً بالنسبة لارتفاع نسبة المحررين فمعظم العاملين في الصحيفة هم من المحررين الذين يقع على عاتقهم العمل الصحفي، وقد يكون انخفاض في نسبة المراسلين والمندوبين، بالرغم أن الصحف في حاجة أن يكون في كل محافظة مراسلاً أو مندوباً بل في كل مدينة قد يحتاج الأمر ليكون فيها مراسل أو مندوب، أما المدققين فقد يكون ارتفاع نسبتهم غير طبيعية وغير واقعية، وقد يكون هناك خلط في فهم المبحوثين أو عدم فهم فالواقع أن يكون لكل صحيفة مدقق لغوي واحد أو اثنان على الأغلب.

2. المعرفة باللغات الأجنبية:

جدول (3.2): لغات أخرى غير اللغة العربية

اللغة المتقنة	ك	%
الإنجليزية	125	88.7
العبرية	16	10.6
الفرنسية	1	0.7
المجموع	141	100

تشير نتائج الجدول رقم (3.2) أن نسبة 88.7% من القائمين بالاتصال لديهم معرفة باللغة الانجليزية إضافة إلى اللغة الأم (العربية)، وترى الباحثة أن هذه نتيجة طبيعية، إذ أن العمل الصحفي في الوقت الحالي يحتاج إلى معرفة جيدة باللغة الانجليزية كونها اللغة العالمية الأولى، وخاصة أن عدداً لا بأس به من الصحفيين يعملون كمراسلين لقنوات فضائية أو وكالات أجنبية والتي تتطلب اللغة الانجليزية للفهم، أو عرض التقارير أو المراسلة. في حين جاءت اللغة العبرية في المرتبة الثانية بنسبة 10.6% إذ للأسف جاء الاهتمام باللغة العبرية قليلاً رغم أهميته؛ لأنها لغة العدو، فكما يُقال "من تعلم لغة قوم أمن مكرهم"، لذا نستطيع القول بأن اللغة العبرية من الأهمية أن يكون القائم بالاتصال على معرفة بها، والفرنسية في المرتبة الأخيرة بنسبة 0.7% وقد يرجع لكونها ليس لغة أساسية ولا تدرس في المدارس في فلسطين.

3. المشاركة في الدورات التدريبية المهنية:

جدول (3.3): يوضح مشاركة القائم بالاتصال في الدورات التدريبية المهنية

المشاركة في الدورات	ك	%
نعم	111	78.3
لا	30	21.7
المجموع	141	100

توضح نتائج الجدول رقم (3.3) أن نسبة 78.3% من القائمين بالاتصال قد شاركوا في دورات تدريبية وقد احتلت المرتبة الأولى، وهي نسبة جيدة، وقد يرجع ذلك إلى أن القائمين بالاتصال يحرصون على المشاركة في الدورات التدريبية، لتطوير أدائهم المهني من أجل النجاح والاستمرار في العطاء بشكل إيجابي تماشياً مع تطورات العصر وتكنولوجيا الاتصال الحديثة.

أما نسبة من لم يشاركوا في دورات تدريبية فكانت نسبتها 21.7%، وهي نسبة قليلة إذا ما قورنت بالذين يتدربون، ومن وجهة نظر الباحثة، قد يرجع ذلك إلى أسباب عديدة منها: انشغال القائمين بالاتصال بأعمال أخرى، أو أن الصحيفة لا توفر مثل تلك الدورات، أو ضعف الامكانيات المادية.

4. موضوع الدورات:

جدول (3.4): يوضح موضوع الدورات التي شارك بها القائمين بالاتصال

موضوع الدورات	ك	%
التحرير الصحفي	102	72.3
شبكات التواصل والاعلام الجديد	70	49.6
استخدام الانترنت	66	46.8
الإخراج وبرامج الكمبيوتر	65	46.1
السلامة المهنية	63	44.7
أخلاقيات وتشريعات الصحافة	54	38.3
تغطية الحروب	26	18.4
أخرى اذكرها	3	2.1

* ن = 141

تشير نتائج الجدول رقم (3.4) أن أكثر مواضيع الدورات الصحفية التي شارك بها القائم بالاتصال تدور حول التحرير الصحفي، وهذا ما يؤكد نتائج الجدول السابق حول زيادة عدد المحررين في الصحيفة، وقد جاءت في المرتبة الأولى بنسبة 72.3%، تلاها في المرتبة

الثانية شبكات التواصل والإعلام الجديد بنسبة 49.6%، وهذا يرجع إلى الأهمية التي أحدثتها هذه المواقع في الفترة الأخيرة وخاصة في الأحداث التي حصلت على مستوى الوطن العربي في التأثير على الرأي العام، ولما لها من تأثير على مجريات الأحداث اليومية سواء محلية أو إقليمية أو دولية، تلتها استخدام الانترنت بنسبة 46.8%، فمن المعروف أن الإنترنت يقوم بدور فعال في توفير المعلومات عن كافة المجالات والموضوعات التي تهتم الصحفي، ومن الضروري أن يتعرف عليه الصحفي ليسهل استخدامه في الحصول على تلك المعلومات التي تهتمه، ثم جاء الإخراج ببرامج الكمبيوتر بنسبة 46.1%، ثم جاء بعدها السلامة المهنية بنسبة 44.7%، وقد يرجع ذلك إلى أن الصحفي الفلسطيني على وجه الخصوص يتعرض للحرب في أي وقت؛ إذ غزة تعرضت خلال ست سنوات لثلاث حروب مدمرة من قبل الاحتلال الإسرائيلي، وأخلاقيات وتشريعات الصحافة بنسبة 38.3% وهي نسب متقاربة إلى حد ما، وهذا مؤشر جيد نظراً لحاجة القائم بالاتصال بشكل مستمر لمثل هذه الدورات، والتي تساعده في إتقان عملية التحرير وتضمن نجاحه في أداء مهامه الصحفية.

في حين أن الدورات التي تتعلق بتغطية الحروب جاءت بنسبة متدنية بلغت 18.4%، وهي نسبة ضعيفة، وتبدو مستغربة؛ لما لها من أهمية للصحفي الفلسطيني الذي يتعرض لمضايقات الاحتلال والعدوان الإسرائيلي المستمر على الشعب الفلسطيني، إذ تعرضت غزة إلى ثلاثة حروب متتالية خلال ست سنوات، استهدف الجيش الإسرائيلي خلال عدوانه العديد من المؤسسات الصحفية، وقتل العديد من الصحفيين على سبيل المثال في حرب عام 2014 على غزة، استشهد (17) صحفياً منهم الصحفي فضل شناعة، عزت ضهير، محمد ضاهر، وعبدالله مرتجى، وخالد حمد، وغيرهم⁽¹⁾.

5. عدد الدورات:

جدول (3.5): يوضح عدد الدورات التي شارك بها القائم بالاتصال

عدد الدورات	ك	%
1 - 5 دورات	86	77.3
6 - 10 دورات	13	12.1
أكثر من 15 دورة	7	6.4
11 - 15 دورة	5	4.2
المجموع	111	100%

* ن = 141

(1) صحيفة دنيا الوطن الالكترونية (موقع إلكتروني).

بعد استبعاد المبحوثين الذين لا يشاركون في الدورات والبالغ عددهم 30 مبحوثاً وسؤال المبحوثين من القائمين بالاتصال والبالغ عددهم 111 مبحوثاً، توضح نتائج الجدول رقم (3.5) أن النسبة الأكبر من القائمين بالاتصال هم الذين شاركوا في دورات من 1- 5 دورات، حيث بلغت نسبتهم 77.3 %، تليها الذين شاركوا في دورات من 6-10 دورات، حيث بلغت نسبتهم 12.1 %، أما الذين شاركوا في أكثر من 15 دورة فقد جاءوا في المرتبة ما قبل الأخيرة، حيث بلغت نسبتهم 6.4 %، وفي المرتبة الأخيرة جاء الذين شاركوا من 11-15 دورة، حيث بلغت نسبتهم 4.2 % وهي نسبة ضعيفة ومدنية.

والملاحظ أن الصحفيين لا يرغبون في المشاركة كثيراً في الدورات إذ جاءت الدورات أكثر من 15 دورة بنسبة ضعيفة جداً وقد يرجع ذلك إلى ضيق الوقت لديهم لذا لا يمكنهم تلقي المزيد من الدورات التدريبية، أو قد يرجع إلى انشغالهم في أداء مهامهم الصحفية، أو أن المؤسسة الصحفية لا تهتم بذلك، أو لا تسمح لهم بالخروج لتلقي الدورات. وهذا لا تتناسب مع زيادة كفاءة وخبرة القائم بالاتصال ومواكبته للتطور التكنولوجي، أو ضعف في الإمكانيات البشرية والمادية.

6. أهم النشاطات العلمية التي تمت المشاركة فيها:

جدول (3.6): أهم النشاطات العلمية التي شارك فيها القائم بالاتصال

أهم النشاطات	ك	%
ورش العمل	39	35.6
ندوات	38	34.2
مؤتمرات	34	30.2
محاضرات	0	0
المجموع	111	100

* ن = 141

تبين نتائج الجدول رقم (3.6) أن القائمين بالاتصال الذين يمارسون أنشطة صحفية بحضور ورش العمل بنسبة 35.6% جاء في المرتبة الأولى، ثم تلا ذلك الذين يحضرون الندوات بنسبة 34.2%، أما في المرتبة الأخيرة الذين يشاركون في المؤتمرات وبنسبة 30.2%.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الندوات لا تتطلب من القائمين بالاتصال بذل مجهود وقد تناقش فيها أمور وموضوعات قد تتعلق بظروف العمل أو ظروف المجتمع الواقعة والمعاشة، كما أن ورش العمل يتلقى فيها القائم بالاتصال الدورات التدريبية، وهي التي يحتاج إليها أكثر من المؤتمرات التي تحتاج إلى أوراق عمل أو دراسات، وهي تتطلب وقتاً غير متوفر لدى القائمين بالاتصال، ولم تحصل المحاضرات على أي نسبة قد يرح إلى حاجتها إلى تفرغ كامل من قبل الصحفي وهنا قد لا تسمح له الإدارة بذلك.

7. أهم الفعاليات التي تمت المشاركة فيها:

جدول (3.7): يوضح أهم الفعاليات التي شارك فيها القائم بالاتصال

أهم الفعاليات	ك	%
حملات التغريد	57	40.4
معارض إعلامية	28	19.9
اعتصامات	27	19.1
مسيرات	26	18.4
لم يشارك	3	2.1
محاضرات	0	0

* ن = 141

من خلال استعراض بيانات الجدول رقم (3.7) تشير النتائج إلى أن أكثر الفعاليات التي شارك فيها القائم بالاتصال كانت حملات التغريد بنسبة بلغت 40.4% وقد جاءت في المرتبة الأولى، تلاها المعارض الإعلامية بنسبة 19.9%، ومن ثم الاعتصامات بنسبة 19.1%، تلا ذلك المسيرات بنسبة 18.4%، ولم يشارك بنسبة 2.1%.

ويمكن تفسير ذلك بأن الاهتمام بحملات التغريد قد يرجع إلى عدة أسباب منها: نظراً للاستخدام المكثف للصحفيين لشبكات التواصل الاجتماعي، حيث نجحت العديد من حملات التغريد التي أطلقها الصحفيون الفلسطينيون وانتشرت انتشاراً واسعاً مثل حملة التغريد الخاصة بهاشتاق "مي وملح" عام 2014م و المعنون تحت وسم "اغضب لأجل الأسرى"، والتي أكد المراقبون على أن الحملة ناجحة وسط مشاركة فلسطينية وعربية فاقت التوقعات، حيث بلغت 16 ألف تغريدة نشرت على الهاشتاق في أول ساعتين على تداوله، في حين وصل عدد التغريدات إلى 23 ألفاً حتى الساعة الواحدة فجراً وذلك حسب ما ذكرته شبكة قدس والتي هي

الأوسع انتشاراً على مواقع التواصل الاجتماعي الفلسطيني⁽¹⁾، أيضاً حملة (#بكفي - حصار) والتي مثلت صرخة عالمية لإنهاء ظلم أهل غزة⁽²⁾، وحملة (#دواهم - حرية) وهي حملة دولية للتضامن مع الأسرى في سجون الاحتلال الإسرائيلية⁽³⁾.

وذلك يرجع لأهميتها في التأثير على الرأي العام سواءً المحلي أو الدولي، وقد تجلى ذلك أثناء الثورات العربية، إذ مارسها الكثير من المشهورين على المستوى العالمي كالرؤساء والقادة والصحفيين وأصحاب الرأي والفنانين وغيرهم، في حين يلاحظ عدم الاهتمام بالمحاضرات التي تحتاج إلى وقت وجهد كبير.

وهذا يتفق مع نتيجة دراسة (الصفدي، 2015) في أن 98.7 % من القائمين بالاتصال يستخدمون شبكات التواصل الاجتماعي⁽⁴⁾.

ثانياً: العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه:

تم استخدام اختبار T للعينة الواحدة (One Sample T test) لتحليل فقرات هذا المحور.

1- رأي القائم بالاتصال في العلاقات الشخصية :

جدول (3.8): يوضح رأي القائم بالاتصال في العلاقات الشخصية السائدة في الصحيفة

العلاقات الشخصية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
أتمتع بعلاقات انسانية جيدة مع جميع زملائي.	4.36	0.64	87.2	25.44	0.000
تسود علاقات التفاهم والانسجام بيني وبين زملائي.	4.18	0.65	83.6	21.61	0.000
أتعاون مع زملائي في أداء بعض الأعمال.	4.11	0.69	82.2	18.93	0.000
يوجد تشجيع من الإدارة على التجديد والابتكار مما يساعد على أداء العمل بكفاءة عالية.	3.95	4.30	79.0	2.62	0.010
أتعامل مع رؤسائي في العمل بإنسانية وتفهم.	3.92	0.79	78.4	13.80	0.000
يتسم أسلوب الادارة بأنه بعيداً عن التسلط والديكتاتورية.	3.75	2.62	75.0	3.40	0.001

(1) مفوضية العلاقات الوطنية (موقع إلكتروني).

(2) نساء من أجل فلسطين (موقع إلكتروني).

(3) فلسطين أونلاين (موقع إلكتروني).

(4) الصفدي، استخدامات القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية لشبكات التواصل الاجتماعي والشباعات المتحققة: دراسة ميدانية (ص 101).

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العلاقات الشخصية
0.000	8.61	72.8	0.88	3.64	يتعامل رؤسائي في العمل مع كافة العاملين بالعدل والمساواة.
0.000	7.38	71.4	0.91	3.57	يحرص رؤسائي في العمل على مشاركتي في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.
0.000	6.15	69.6	0.93	3.48	تسمح الادارة بالاستقلالية في القرارات والأفكار.
0.046	2.01	69.0	2.64	3.45	تنظم الصحيفة أنشطة ترفيهية وأسرية يلتقي فيها الزملاء باستمرار.
0.000	14.21	76.8	0.70	3.84	الدرجة الكلية

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (139) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.96
قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (139) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

من استعراض بيانات الجدول رقم (3.8) نلاحظ ما يأتي:

تبين أن درجة توفر علاقات شخصية جيدة في الصحيفة التي يعمل فيها القائم بالاتصال بحسب رأيه هي درجة عالية؛ إذ بلغ الوزن النسبي لها 76.8%، وبمتوسط حسابي 3.84%، وهي درجة ذات دلالة احصائية عند مستوى معنوية 0.00%.

وقد حصلت الفقرة " أتمتع بعلاقات إنسانية جيدة مع جميع زملائي " على المرتبة الأولى في تقييم القائم بالاتصال للعلاقات الشخصية داخل صحيفته وبوزن نسبي 87.2% وبمتوسط حسابي 4.36، تلاها فقرة "تسود علاقات التقاهم والانسجام بيني وبين زملائي"، بوزن نسبي 83.6% ومتوسط حسابي 4.18، ثم "أتعاون مع زملائي في أداء بعض الأعمال" بوزن نسبي 82.2%، ومتوسط حسابي 4.11، ثم جاءت الفقرة "يوجد تشجيع من الإدارة على التجديد والابتكار مما يساعد على أداء العمل بكفاءة عالية"، بوزن نسبي 79%، ومتوسط حسابي 3.95، ثم فقرة " أتعامل مع رؤسائي في العمل بإنسانية وتفهم"، بوزن نسبي 78.4%، ومتوسط حسابي 3.92، ثم جاءت الفقرة "يتسم أسلوب الإدارة بأنه بعيداً عن التسلط والديكتاتورية"، بوزن نسبي بلغ 75%، ومتوسط حسابي 3.75، ثم جاءت الفقرة "يتعامل رؤسائي في العمل مع كافة العاملين بالعدل والمساواة" بوزن نسبي 72.8%، ومتوسط حسابي

3.64، وتلا ذلك فقرة "يحرص رؤسائي في العمل على مشاركتي في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل" بوزن نسبي 71.4% ومتوسط حسابي 3.57.

ولاحظت الباحثة تراجع الفقرة "تسمح الإدارة بالاستقلالية في القرارات والأفكار"، بوزن نسبي 69.6%، ومتوسط حسابي بلغ 3.48، وأخيراً جاءت الفقرة "تنظم الصحيفة أنشطة ترفيهية وأسرية يلتقي فيها الزملاء باستمرار" في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي 69% ومتوسط حسابي بلغ 3.45.

وبصفة عامة تشير النتائج إلى أن الوزن النسبي لجميع فقرات المحور الخامس عالية، وهذا يدل على أن القائمين بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية يتمتعون بعلاقات شخصية وإنسانية جيدة فيما بينهم بالإضافة إلى وجود علاقات تفاهم وتعاون مشترك في أداء العمل، حيث يؤدي التعاون المثمر إلى انجاز مهامهم كفريق عمل واحد، مما يعمل على تحسين وتطوير أدائهم وزيادة انتاجهم، وكذلك تطوير بيئة العمل الداخلية والتي تسمح بالقدرة على اتخاذ القرارات ومواجهة المشكلات الطارئة بشكل صائب، وتحقيق المصالح المشتركة فيما بينهم.

وتعزو الباحثة تقدم فقرة "أتمتع بعلاقات إنسانية جيدة مع جميع زملائي" في المرتبة الأولى إلى أن هذا يزيد من الانسجام والتكيف مع العمل وزيادة التنسيق بين الزملاء والذي بدوره يؤدي إلى زيادة في الانتاج وتحسين الاداء المهني للقائمين بالاتصال في المؤسسات الصحفية.

ويؤكد ذلك حصول الفقرة "تسود علاقات التفاهم والانسجام بيني وبين زملائي" على المرتبة الثانية، إذ أن العلاقات الإنسانية الجيدة تمهد الطريق أمام التفاهم والمودة والانسجام بين الزملاء أثناء تأدية العمل، وهذا بدوره يعزز قدرة القائم بالاتصال على أداء مهامه على أكمل وجه.

في حين حصول الفقرة "تسمح الإدارة بالاستقلالية في القرارات والأفكار" على المرتبة ما قبل الأخيرة فقد يرجع ذلك بحسب رأي الباحثة إلى أن الإدارة حتى الآن لم تتفهم معنى الإدارة الحديثة في ابداء الرأي والمشاركة في اتخاذ القرارات، أو إعطاء أفكار جديدة، أيضاً قد يرجع هذا إلى أن سياسة المؤسسة سياسية تسلطية أو حزبية متعصبة والقرارات فيها مركزية.

وتستنتج الباحثة من ذلك بأن العلاقة بين القائم بالاتصال وزملائه تختلف عن علاقته برؤسائه، ويتبين ذلك في عدم منح العاملين القدرة على اتخاذ القرارات بشكل منفرد ومستقل واقتصارها بشكل أساسي على الإدارة.

كذلك حصول الفقرة "تنظم الصحيفة أنشطة ترفيهية وأسرية يلتقي فيها الزملاء باستمرار" على المرتبة الأخيرة، قد يرجع إلى ضيق الوقت أو عدم اهتمام الإدارة بالعلاقات الاجتماعية خارج العمل، رغم أهمية هذه الأنشطة ودورها في توثيق العلاقات الاجتماعية ودمج العاملين فيما بينهم في بوتقة أسرية واحدة تزيد من علاقات المودة والتفاهم والتعاون، وبالتالي زيادة انتاجيتهم وكفاءتهم وتعاونهم فيما بينهم.

وبوجه عام يُلاحظ أن النسب مرتفعة ومتقاربة إلى حدٍ ما بين فقرات هذا المحور، وهذا مؤشر جيد على ترابط العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه داخل الصحيفة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (وافي، 2013) التي بينت أن العلاقة بين العاملين في المؤسسات الإعلامية من رؤساء وزملاء وعلاقة ذلك بالرضا وأثره على الأداء المهني جاءت مرضية وامتازت بالود والتعاون (1).

2- درجة رضا القائم بالاتصال عن العلاقات الشخصية والانسانية :

جدول (3.9): يوضح درجة الرضا عن العلاقات الشخصية والانسانية السائدة في الصحيفة

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
3.65	0.75	73.05	10.4	0.00

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (139) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.96

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (139) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

من متابعة بيانات الجدول رقم (3.9) نلاحظ أن الوزن النسبي لدرجة رضا القائم بالاتصال عن العلاقات الشخصية والانسانية السائدة في الصحيفة كان بنسبة 73.05% وبمتوسط حسابي 3.65، وهي درجة متوسطة وإيجابية.

(1) وافي، الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسات الإعلام الفلسطينية وأثره على الأداء المهني: دراسة ميدانية (ص 833).

أي أن هناك اهتماماً بالعلاقات الشخصية والإنسانية داخل الصحف الفلسطينية اليومية؛ مما يدل على أن العاملين في الصحف يعطون اهتماماً كبيراً للجوانب الإنسانية والعلاقات الاجتماعية فيما بينهم، كما يدل على وجود الاحترام والتقدير فيما بينهم، ويعملون في جو أسرة واحدة، مما يولد شعوراً بالرضا لدى العاملين في الصحف الفلسطينية اليومية عن العلاقات الشخصية فيما بينهم.

وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (عبدو، 2004)، حيث أشارت النتائج إلى ارتفاع درجة الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال، إذ بلغت نسبة الرضا الوظيفي نسبة (90.9%)⁽¹⁾.

في حين أنها لا تتفق مع دراسة (أحمد، 2007) حيث بينت أن مستوى الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية بلغ 59.6% وهي نسبة سلبية بحيث حظيت أعلى نسبة للرضا في مجال العوامل الذاتية، ثم مجال العلاقة مع رؤساء العمل، فمجال العوامل المهنية⁽²⁾، والتي قد ترجع أيضاً إلى اختلاف عينة ومجتمع الدراسة واختلاف الفترة التاريخية التي تمت فيها هذه الدراسة.

وتلاحظ الباحثة بأن الوزن النسبي لرأي القائم بالاتصال في توفر علاقات شخصية فيما بينهم بلغ 76.8%، بينما بلغ الوزن النسبي لدرجة رضاهم عن تلك العلاقات 73.05%، وتشير النتائج إلى أن هناك توافقاً في آرائهم ودرجة رضاهم عن العلاقات الشخصية فيما بينهم.

ثالثاً : ظروف العمل المادية في الصحيفة :

تم استخدام اختبار T للعينة الواحدة (One Sample T test) لتحليل فقرات هذا المحور، والنتائج مبينة في الجدول التالي :

(1) عبديو، العوامل المؤثرة على الممارسة المهنية للمحررين الدينيين في الصحف المصرية: دراسة ميدانية (ص93).

(2) أحمد، الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية: دراسة ميدانية في قطاع غزة (ص179).

5. رأي القائم بالاتصال في ظروف العمل المادية في الصحيفة :

جدول (3.10): يوضح درجة توفر ظروف مادية مناسبة في الصحيفة التي يعمل بها القائم بالاتصال

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الإضاءة مناسبة وكافية.	3.94	0.82	78.9	13.70	0.00
درجة الحرارة مناسبة صيفاً وشتاءً.	3.84	0.88	76.7	11.35	0.00
المساحة كافية للتحرك والعمل داخل مقر الصحيفة.	3.72	1.00	74.3	8.49	0.00
نسبة الرطوبة منخفضة.	3.67	0.94	73.3	8.43	0.00
التجهيزات المكتبية مناسبة وكافية.	3.66	0.92	73.2	8.54	0.00
التهوية جيدة ومناسبة.	3.65	1.02	72.9	7.55	0.00
الأجهزة الالكترونية المتوفرة مناسبة للعمل.	3.62	0.97	72.5	7.66	0.00
الموقع مناسب للمكتب الذي أعمل عليه.	3.62	0.96	72.5	7.72	0.00
المطبخ ودورات المياه مناسبة وكافية.	3.50	1.03	69.9	5.75	0.00
الضوضاء قليلة ويتوفر عزل صوتي.	3.27	1.12	65.4	2.86	0.00
الدرجة الكلية	3.65	0.66	73.0	11.60	0.00

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (139) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.96

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (139) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

يشير الجدول رقم (3.10) إلى أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات محور "ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة" بلغ 3.65، وبوزن نسبي بنسبة 73%، كما يتضح أن إجابات القائم بالاتصال قد زادت عن درجة الموافقة المتوسطة وهي (3) أو (60%) على جميع الفقرات التي تمثل المحور الثالث.

وقد جاءت الفقرة "الإضاءة مناسبة وكافية" في المرتبة الأولى بوزن نسبي 78.9%، ومتوسط حسابي 3.94، فيما جاءت الفقرة "درجة الحرارة مناسبة صيفاً وشتاءً" في المرتبة الثانية، بوزن نسبي 76.7%، وبمتوسط حسابي 3.84،

ثم جاءت الفقرة "المساحة كافية للتحرك والعمل داخل مقر الصحيفة" بوزن نسبي 74.3%، ومتوسط حسابي 3.72، ثم جاءت الفقرة "نسبة الرطوبة منخفضة" بوزن نسبي 73.3%، ومتوسط حسابي 3.67، ثم جاءت الفقرة "التجهيزات المكتبية مناسبة وكافية" بوزن نسبي 73.2%، ومتوسط حسابي 3.66، ثم جاءت الفقرة "التهوية جيدة ومناسبة"

بوزن نسبي 72.9%، ومتوسط حسابي 3.65، ثم جاءت الفقرة "الأجهزة الالكترونية المتوفرة مناسبة للعمل" و الفقرة "الموقع مناسب للمكتب الذي أعمل عليه" بوزن نسبي واحد بلغ 72.5 %، ومتوسط حسابي 3.62، إلا أن الفقرة "المطبخ ودورات المياه مناسبة وكافية" احتلت المرتبة قبل الأخيرة، بوزن نسبي 69.9% وبمتوسط حسابي 3.50، بينما الفقرة "الضوضاء قليلة ويتوفر عزل صوتي" فقد احتلت المرتبة الأخيرة بوزن نسبي 65.4% ، وبمتوسط حسابي 3.27.

ومن الملاحظ أيضاً بأن فقرات المحور الأخرى "المساحة كافية للتحرك والعمل داخل مقر الصحيفة"، والفقرة "الموقع مناسب للمكتب الذي أعمل عليه" والفقرة "التجهيزات المكتبية مناسبة وكافية"، والفقرة "التهوية جيدة ومناسبة"، والفقرة "نسبة الرطوبة منخفضة" قد تقاربت في نسبة الموافقة عليها؛ ويرجع ذلك إلى أنها من المكونات المادية المهمة والواجب توافرها في بيئة العمل الداخلية في المؤسسة الصحفية، إذ تُعد درجة الحرارة مصدراً من المصادر التي تشكل ضغطاً على العاملين، وفي حين توافر درجة حرارة مناسبة في بيئة العمل فإنها تمثل دافعاً للعامل ليلتزم بساعات دوامه وفي أداء عمله بشكل أفضل، لذا تحرص الصحيفة على التصميم الجيد لمكاتب العاملين فيها من حيث المساحة والتهوية والإضاءة والأثاث والإمكانيات المادية والتكنولوجية.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن توافر التصميم الجيد سواء من حيث التأثير، أو التجهيزات، أو الأجهزة الإلكترونية المتاحة، أو المساحة، أو التهوية، والإضاءة، ودرجة الحرارة المناسبة هي عناصر لا بد من توافرها في بيئة العمل الداخلية، والتي بدورها تساعد العاملين على الالتزام بأوقات الدوام وتمنحهم الشعور بالراحة والأمان، كما تسهم في التحفيز على أداء العمل بشكلٍ فعال، وتسهيل عملية الاتصال والتواصل بين العاملين في الصحيفة.

لذا يمكن القول بأن ظروف العمل المادية الجيدة في بيئة العمل الداخلية للصحيفة تسهم إلى حد كبير في تطوير الأداء المهني للقائم بالاتصال، وذلك من خلال توفير سبل الراحة التي تزيد من قدرته على التركيز وتحسين أدائه، وإنجاز مهامه وأعماله على أكمل وجه، حيث الإضاءة المناسبة ودرجة الحرارة والرطوبة المناسبة وبمعزل عن الضوضاء ومساحة المكاتب في العمل كافية، وتوفر الأدوات والأجهزة الالكترونية والتقنيات الحديثة التي

تساعد في إنجاز المهام والأعمال وتوفر الوقت والجهد، إضافة إلى ضرورة توفر دورات مياه ومطابخ لسد احتياجات العاملين أثناء تواجدهم في مكان العمل⁽¹⁾.

6. درجة رضا القائم بالاتصال عن ظروف العمل المادية في صحيفته :

جدول (3.11): يوضح درجة رضا القائم بالاتصال عن ظروف العمل المادية في صحيفته

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
3.54	0.80	70.8	8.03	0.00

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (139) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.96

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (139) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

من جدول (3.11) يتضح أن الوزن النسبي درجة رضا القائم بالاتصال عن ظروف العمل المحيطة في مقر الصحيفة كان 70.8% وبمتوسط حسابي 3.54، وهي درجة عالية وإيجابية.

إذ يتبين أن هناك رضا لدى القائم بالاتصال عن ظروف العمل المحيطة بهم، وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الصحف الفلسطينية اليومية تهتم بدرجة كبيرة في توفير المكونات المادية في مقراتها من اضاءة مناسبة وكافية، حيث أن الاضاءة الجيدة من عوامل زيادة وارتفاع انتاجية وأداء القائم بالاتصال، كما أنها تزيد من القدرة على التركيز، وذلك بخلاف الاضاءة السيئة التي تُشعر العاملين بالتعب والإجهاد، وقد توقعهم في الخطأ بسبب سوء الرؤية.

كما يتبين للباحثة أن إدارة الصحف تهتم بتوفير عزل للصوت داخل مقراتها، وتعمل على تقليل الضوضاء، لما له من آثار سيئة تؤثر على أداء العاملين، وبذلك يضمن القائم بالاتصال أداء عمله في جو مناسب، يتمتع بالهدوء والراحة، ويزيد من قدرته على العطاء، وتحسن مستوى أدائه، وبالتالي تطويره بكفاءة وفاعلية.

(1) رحمون، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي.

رابعاً : الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة :

تم استخدام اختبار T للعينة الواحدة (One Sample T test) لتحليل فقرات هذا المحور، والنتائج مبينة في الجدول التالي :

1. رأي القائم بالاتصال في الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة :

جدول (3.12): يوضح الأنظمة واللوائح المعمول بها في صحيفته

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
0.00	6.55	71.1	1.00	3.55	بيئة عمل ديمقراطية وتسمح بإبداء الرأي والمشورة
0.00	3.18	66.1	1.14	3.30	أنظمة ولوائح واضحة ومعلنة للجميع
0.03	2.25	64.7	1.23	3.23	عقود عمل واضحة وعادلة
0.89	0.13	60.3	1.27	3.01	دورات تدريبية لتنمية قدرات العاملين
0.32	-1.00	57.9	1.26	2.89	بيئة العمل توفر فرصاً عديدة للترقية
0.28	-1.09	57.7	1.23	2.89	علاوات وزيادات سنوية كافية
0.02	-2.38	55.2	1.20	2.76	حوافز مادية ومعنوية للإنجاز والابداع
0.28	1.09	61.8	1.00	3.09	الدرجة الكلية

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (139) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.96

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (139) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

من نتائج الجدول رقم (3.12) يتبين لنا ما يأتي:

أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات محور " الأنظمة واللوائح المعمول بها في صحيفته" بلغ 3.09، وبوزن نسبي بنسبة 61.8 %، كما يتضح أن بعض إجابات القائم بالاتصال قد زادت عن درجة الموافقة المتوسطة وهي (3) أو (60%) على بعض الفقرات التي تمثل المحور الرابع "الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة"، وهذا يدل على أن القائم بالاتصال لديهم رضا عن بعض اللوائح والقوانين المعمول بها داخل الصحف الفلسطينية اليومية، بدرجة متوسطة، في حين أن بعض إجابات القائم بالاتصال جاءت أقل من درجة الموافقة المتوسطة وهي (3) أو (60%) على بعض الفقرات التي تمثل المحور الرابع "الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة"، ويدل ذلك على عدم رضا القائمين بالاتصال عن بعض اللوائح والقوانين المعمول بها داخل الصحف الفلسطينية اليومية، وقد جاءت الفقرة "بيئة عمل ديمقراطية وتسمح بإبداء الرأي والمشورة" في المرتبة الأولى، بوزن نسبي 71.1%،

وبمتوسط حسابي 3.55، تلاها في المرتبة الثانية الفقرة "أنظمة ولوائح واضحة ومعلنة للجميع"، بوزن نسبي 66.1% وبمتوسط حسابي 3.30، ثم جاءت في المرتبة الثالثة الفقرة "عقود عمل واضحة وعادلة" بوزن نسبي 64.7% ومتوسط حسابي 3.23، تلاها الفقرة "دورات تدريبية لتنمية قدرات العاملين" في المرتبة الرابعة بوزن نسبي 60.3% ومتوسط حسابي 3.01، ثم جاءت الفقرة "بيئة العمل توفر فرصاً عديدة للترقية" بوزن نسبي 57.9%، ومتوسط حسابي 2.89، في حين جاءت في المرتبة قبل الأخيرة، الفقرة "علاوات وزيادات سنوية كافية"، بوزن نسبي 57.7%، وبمتوسط حسابي 2.89، وجاءت الفقرة "حوافز مادية ومعنوية للإنجاز والابداع" في المرتبة الأخيرة، وبوزن نسبي 55.2% وبمتوسط حسابي بلغ 2.76.

ويُلاحظ من نتائج الجدول رقم (3.12) أن الصحف الفلسطينية اليومية تسمح بإبداء الرأي والمشورة للعاملين فيما بينهم، ويؤكد ذلك ما جاء في الجدول رقم (3.8) والذي أشار إلى وجود علاقات انسانية جيدة، ووجود تفاهم وانسجام فيما بينهم، مما يوفر جواً ديمقراطياً فيما بينهم يسمح بالمشورة وابداء الرأي، كما أن الأنظمة واللوائح الموجودة فيها واضحة ومعلنة لجميع العاملين فيها.

كما يتبين أن الدورات التدريبية لا تُعطى بشكل كافي للقائمين بالاتصال، وأنها تقتصر إلى منحهم فرص للترقية من منصب لآخر، ولا تقوم بإعطاء الحوافز المادية والمعنوية للإنجاز والابداع للعاملين فيها بشكل كافي يحفزهم على الاستمرارية بالإبداع.

وهذا مؤشر سلبي وتعزو الباحثة ذلك إلى أن العلاوات والزيادات والحوافز المادية والمعنوية وفرص الترقى تساهم في زيادة الالتزام وتحسين أداء العمل وتطويره، وذلك من خلال الالتزام بأوقات الدوام الرسمية في الحضور والانصراف، وإنجاز الأعمال اليومية دون تأخير أو تأجيل، وزيادة الانتاجية، بخلاف غياب الحوافز المادية والمعنوية وفرص الترقى التي تؤثر بشكل سلبي على العاملين حيث تولّد لدى العاملين الشعور باللامبالاة والجمود وانخفاض مستوى الأداء، ويشعر بأنه مهما بذل من جهد لن يحصل على ترقية لعدم توفر فرص ترقى، وبالتالي لن يكون هناك إنجاز وابداع وكفاءة في العمل.

وترى الباحثة أن النسب متدنية ومتباعدة بعض الشيء في محور الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة، وهذا يدل على عدم وضوح وتقبل العاملين في الصحف الفلسطينية اليومية للأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحف، مقارنة بالدراسات السابقة تتشابه هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (أبو حشيش، 2004)، التي أكدت وجود ضعف في توفر سبل الحماية للصحفيين وعدم اتباع نظام واضح للحوافز والعقاب والثواب، كما يوجد

ضعف لديهم في التوجه نحو التأهيل والتدريب⁽¹⁾.

كما اتفقت أيضاً مع دراسة (الترك، 2009)، والتي بينت أن الصحفيين يواجهون العديد من المشاكل والعقبات منها تدني الأجور، وقيود حرية التعبير، وعدم تعاون المسؤولين مع الصحفي، وضعف الدورات التدريبية⁽²⁾.

واتفقت أيضاً مع دراسة (يونس، 2005)، والتي أكدت على وجود عوامل عديدة تؤثر على أداء الصحفيين منها ما يتعلق بكثرة الأعباء والمهام الصحفية للمحرر والأمن الوظيفي والمنافسة بين الزملاء⁽³⁾.

2- درجة الرضا عن الأنظمة واللوائح المنظمة لعمل الصحافة :

جدول (3.13): يوضح درجة رضا القائم بالاتصال عن الأنظمة واللوائح المنظمة للعمل في صحيفته

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
3.19	0.96	63.83	2.38	0.02

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (139) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.96

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (139) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

من خلال استعراض نتائج الجدول رقم (3.13) يتضح لنا ما يأتي :

أن درجة الرضا عن الأنظمة واللوائح المنظمة للعمل في الصحيفة جاءت بوزن نسبي 63.83% وبمتوسط حسابي بلغ 3.19 ، وترى الباحثة أن هناك رضا لدى العاملين في الصحف الفلسطينية اليومية عن الأنظمة واللوائح المنظمة للعمل داخل الصحف بدرجة متوسطة.

وترى الباحثة بوجود تقارب بين درجة موافقة القائم بالاتصال عن الأنظمة واللوائح المعمول بها حيث جاءت بوزن نسبي 61.8%، فيما بلغت درجة رضاهم عنها بوزن نسبي بلغ 63.83%.

(1) أبو حشيش، بيئة العمل في الصحف الفلسطينية: دراسة لواقع الصحف والقائم بالاتصال (ص318).

(2) الترك، أثر الخصائص المهنية والنفس اجتماعية للصحفيين الفلسطينيين على اتجاهاتهم نحو الاحتراف المهني (ص 170).

(3) يونس، العوامل المؤثرة في أداء القائم بالاتصال في الصحف الإماراتية الحكومية (ص 95).

خامساً : تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي الموجودة في الصحيفة :

1- رأي القائم بالاتصال في تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي المتوفرة في صحيفته:

تم استخدام اختبار T للعينة الواحدة (One Sample T test) لتحليل فقرات هذا المحور، والنتائج مبينة في الجدول التالي :

جدول (3.14): يوضح توفر تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي في الصحيفة

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
0.00	9.20	73.8	0.89	3.69	توجد في الصحيفة بيئة تكنولوجية حديثة ومشجعة للعمل.
0.00	8.93	73.2	0.88	3.66	تتوفر في الصحيفة طرق ووسائل حديثة للاتصال والتواصل.
0.00	7.59	72.2	0.95	3.61	تقوم إدارة الصحيفة بعمل صيانة دورية للأجهزة والمعدات الإلكترونية.
0.00	7.03	71.3	0.96	3.57	تهتم الإدارة بتوفير البرامج والتحديثات الملائمة على البرامج المستخدمة في العمل الصحفي.
0.00	4.80	68.7	1.07	3.43	يتوفر تدريب على الأجهزة والبرامج الحديثة في الصحيفة.
0.00	-3.94	51.5	1.28	2.57	تقوم المؤسسة بإرسالنا في دورات خارجية لتعلم التكنولوجيا الحديثة في العمل.
0.00	6.66	68.4	0.75	3.42	الدرجة الكلية

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (139) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.96

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (139) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

من نتائج الجدول رقم (3.14) يتبين لنا ما يأتي:

أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات محور "توفر تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي في الصحيفة" بلغ 3.42، وبوزن نسبي بنسبة 68.4 %، كما يتضح أن إجابات القائم بالاتصال قد زادت عن درجة الموافقة المتوسطة وهي (3) أو (60%) على جميع الفقرات التي تمثل المحور الخامس "تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي"، ما عدا الفقرة "تقوم المؤسسة بإرسالنا في دورات خارجية لتعلم التكنولوجيا الحديثة في العمل" والتي جاءت درجة الموافقة عليها أقل من 60%، مما يدل على وجود بيئة تكنولوجية حديثة في الصحف الفلسطينية اليومية تشجع القائمين بالاتصال فيها على العمل وتساعدهم في انجاز أعمالهم بكفاءة وبطريقة مثلى.

إذ جاءت الفقرة "توجد في الصحيفة بيئة تكنولوجية حديثة ومشجعة للعمل" في المرتبة الأولى، بوزن نسبي 73.8%، وبمتوسط حسابي 3.69، تلاها الفقرة "تتوفر في الصحيفة طرق ووسائل حديثة للاتصال والتواصل في المرتبة الثانية، بوزن نسبي 73.2%، وبمتوسط حسابي 3.66، ثم في المرتبة الثالثة الفقرة "تقوم إدارة الصحيفة بعمل صيانة دورية للأجهزة والمعدات الالكترونية"، بوزن نسبي 72.2%، وبمتوسط حسابي 3.61، ثم جاءت الفقرة " تهتم الإدارة بتوفير البرامج والتحديثات الملائمة على البرامج المستخدمة في العمل الصحفي" في المرتبة الرابعة بوزن نسبي 71.3%، وبمتوسط حسابي 3.57، بينما جاءت في المرتبة ما قبل الأخيرة "يتوفر تدريب على الأجهزة والبرامج الحديثة في الصحيفة" بوزن نسبي 68.7% وبمتوسط حسابي 3.43، واحتلت المرتبة الأخيرة الفقرة "تقوم المؤسسة بإرسالنا في دورات خارجية لتعلم التكنولوجيا الحديثة في العمل" بوزن نسبي 51.5%، وبمتوسط حسابي 2.57.

وقد لاحظت الباحثة تدني هذه الفقرة إلى ما دون الدرجة المتوسطة على الموافقة، وهذا يدل على عدم الاهتمام بمشاركة القائمين بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية في دورات خارجية لتعلم التكنولوجيا الحديثة، وتعزو الباحثة ذلك إلى الحصار المفروض على قطاع غزة وإغلاق المعابر والحواجز والانتهاكات والمخاطر التي يتعرض لها الصحفيون من قبل الاحتلال الإسرائيلي في مختلف أرجاء الوطن، إضافة إلى أنه قد يرجع لإدارة الصحيفة نفسها. وتلاحظ الباحثة من خلال اجابات القائم بالاتصال توفر بيئة عمل تكنولوجية حديثة تسهم في تطوير الأداء المهني للقائمين بالاتصال، وذلك من خلال توفير الأجهزة والمعدات الحديثة والمتطورة اللازمة لأداء أعمالهم، بحيث تضمن لهم السرعة في الانجاز وعدم تأجيل ما يُطلب منهم، مما أتاحت لهم فرص عديدة لتطوير الأداء وترقيته.

إضافةً إلى أنها تسهم في توفير الوقت والجهد، وأتاحت سبل ووسائل حديثة سهلت عملية الاتصال والتواصل وبتكاليف قليلة سواء داخل الصحيفة أو خارجها، وسواء على المستوى المحلي أو العالمي، فقد أصبح العالم قرية كونية صغيرة بفضل التكنولوجيا الحديثة.

أيضاً تساعد القائم بالاتصال في زيادة سرعته في تنفيذ الأعمال الموكلة له ومواكبته لأحدث التطورات التكنولوجية واكسابه مهارات جديدة في عمله، ومساعدته في الوصول السريع إلى كم هائل من المعلومات التي قد يحتاجها في عمله وبتكاليف قليلة وكل ما سبق الحديث عنه من شأنه أن يزيد من كفاءة وفاعلية القائمين بالاتصال في المؤسسة الصحفية وتطوير أدائهم.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن التكنولوجيا الحديثة تلعب دوراً مهماً في العمل الصحفي، حيث أتاحت التكنولوجيا الحديثة العديد من الوسائط والوسائل التي ألغت الحدود الجغرافية، وقربت المسافات، وسهلت إمكانية الحصول على المعلومات من أي مكان، وتجميعها وتخزينها وبثها بشكل فوري متخطية قيود الوقت والمساحة.

2- درجة رضا القائم بالاتصال عن تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي المتوفرة في صحيفته:

جدول (3.15): يوضح درجة رضا القائم بالاتصال عن الأجهزة والمعدات المتوفرة في صحيفته

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
3.45	0.86	69.08	6.29	0.00

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (139) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.96

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (139) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

من استعراض لنتائج جدول (3.15) يتضح أن درجة الرضا عن الأجهزة والمعدات المتوفرة في الصحيفة كان 69.08 %، وبمتوسط حسابي 3.45.

هذا يدل على أن هناك رضا من قبل العاملين في الصحف الفلسطينية اليومية بدرجة عالية على الأجهزة والمعدات المتوفرة فيها، في حين يجب زيادة الاهتمام بالدورات التدريبية بشكل مستمر ومتواصل، وذلك لضمان قدرة القائم بالاتصال على استخدام تلك الأجهزة والمعدات التكنولوجية للاستفادة منها واستغلالها بشكل مُجدي وفعال ليتحقق الهدف من استخدامها.

وتتشابه هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (عبد الحميد، 2016) (1) والتي كان من أبرز المشكلات التي تواجه الصحفيين في مجال التدريب تكمن في الآتي (عدم الربط التدريب النظري بالتطبيق العملي والميداني، قلة الموارد والامكانيات والميزانيات المخصصة للتدريب)، وتشابهه مع دراسة (عبدو، 2004)، والتي بينت أن المؤسسات الصحفية تحرص على مواكبة التطورات في مجال الإنترنت وتكنولوجيا الاتصال الحديثة وتوفيرها للقائمين بالاتصال في الصفحات والصحف الدينية (2).

(1) عبد الحميد، "التأهيل والتدريب في المؤسسات الصحفية وعلاقته بالأداء المهني ... (ص286).

(2) عبود، العوامل المؤثرة على الممارسة المهنية للمحررين الدينيين في الصحف المصرية: دراسة ميدانية (ص93).

سادساً : درجة فاعلية بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية :

1. اجمالي درجة توفر فاعلية بيئة العمل الداخلية :

تم استخدام اختبار T للعينة الواحدة (One Sample T test) لتحليل فقرات هذا المحور،
والنتائج مبينة في الجدول الآتي :

جدول (3.16): يوضح درجة فاعلية بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية
اليومية من وجهة نظر القائم بالاتصال

المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه	3.84	0.70	76.8	14.21	0.00
ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة	3.65	0.66	73.0	11.60	0.00
تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي	3.42	0.75	68.4	6.66	0.00
الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة	3.09	1.00	61.8	1.09	0.28
الدرجة الكلية	3.50	0.62	70.0	9.61	0.00

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (139) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.96

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (139) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

تشير نتائج الجدول رقم (3.16) إلى المتوسطات الحسابية لجميع المحاور تراوحت بين (3.09 - 3.84) وبنسبة مئوية تراوحت بين (61.8% - 76.8%)، إذ أن إجابات أفراد القائم بالاتصال قد زادت عن درجة الموافقة المتوسطة وهي (3) أو (60%) على جميع الفقرات التي تمثل درجة فاعلية بيئة العمل الداخلية بشكل عام.

ويتضح من الجدول رقم (3.16) أن المحور الثاني "العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه" احتل المرتبة الأولى من بين كافة المحاور بوزن نسبي 76.8%، أما المحور الثالث "ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة" فقد احتل المرتبة الثانية بوزن نسبي 73% فيما جاء المحور الخامس "تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي" في المرتبة الثالثة بوزن نسبي 68.4%، وأخيراً في المرتبة الرابعة والأخيرة من بين كافة المحاور المحور الرابع "الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة" بوزن نسبي 61.8%.

وترى الباحثة أن الرضا عن بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية نابع من رضا القائم بالاتصال عن العلاقات الشخصية والإنسانية فيما بينهم وبين زملائهم في العمل بالدرجة الأولى، إضافةً إلى توفر ظروف عمل مادية ملائمة ومناسبة لأداء العمل داخل الصحيفة، كما تتوفر الأجهزة والمعدات اللازمة للعمل الصحفي داخل الصحف الفلسطينية اليومية، وأن هناك رضا عن اللوائح والأنظمة الموجودة لدى الصحف الفلسطينية اليومية، وذلك كله من شأنه تطوير الأداء المهني للقائم بالاتصال فيها.

د- اجمالي درجة الرضا عن بيئة العمل الداخلية :

تم استخدام اختبار T للعينة الواحدة (One Sample T test) لتحليل فقرات هذا المحور، والنتائج مبينة في الجدول الآتي :

جدول (3.17): يوضح اجمالي درجة رضا القائم بالاتصال عن بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية

المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه	3.65	0.75	73.0	10.38	0.00
ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة	3.54	0.80	70.8	8.03	0.00
تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي	3.45	0.86	69.1	6.29	0.00
الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة	3.19	0.96	63.8	2.38	0.02
الدرجة الكلية	3.46	0.66	69.2	8.27	0.00

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (139) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.96

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (139) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

يتضح من الجدول السابق أن درجة رضا القائم بالاتصال عن العلاقات الشخصية والإنسانية داخل الصحيفة احتلت المرتبة الأولى بوزن نسبي 73%، أما درجة رضا القائم بالاتصال عن ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة فاحتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي 70.8%، أما درجة رضا القائم بالاتصال عن تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي احتلت المرتبة الثالثة بوزن نسبي 69.1%، بينما جاء في المرتبة الرابعة والأخيرة درجة رضا القائم بالاتصال عن الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة بوزن نسبي 63.8%. وبصفة عامة

يتبين من الجدول السابق أن هناك درجة لرضا القائم بالاتصال عن فاعلية بيئة العمل الداخلية بشكل عام بوزن نسبي 69.2%.

وبصفة عامة فقد بلغت نسبة فاعلية بيئة العمل الداخلية في كل محاور الدراسة 70%، فيما بلغت درجة رضا القائم بالاتصال عن بيئة العمل الداخلية 69.2%، وهي نسب متقاربة مع بعضها وتدل على شعور القائم بالاتصال بالرضا والارتياح عن بيئة العمل الداخلية من حولهم.

سابعاً : واقع الأداء المهني في مقر الصحيفة:

تم استخدام اختبار T للعينة الواحدة (One Sample T test) لتحليل فقرات هذا المحور، والنتائج مبينة في الجدول التالي رقم (3.18):

جدول (3.18): يوضح واقع الأداء المهني في مقر الصحيفة

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
0.00	17.2	82.6	0.78	4.13	ألتزم باللوائح والقوانين المتعلقة بأداء عملي.
0.00	17.9	82.0	0.73	4.10	أنجز المهام المكلف بها يومياً وفي الأوقات المحددة دون تأجيل.
0.00	14.6	80.7	0.84	4.04	أشعر بالرضا عن جهدي وإنتاجي في عملي.
0.00	12.6	79.4	0.92	3.97	عدد ساعات العمل التي أقضيها في عملي تتناسب مع متطلبات العمل.
0.00	12.8	79.1	0.89	3.96	يتناسب مؤهلي العلمي وخبراتي ودرجتي الوظيفية مع عملي.
0.00	12.3	78.9	0.91	3.94	تطور أدائي المهني منذ التحاقني بالصحيفة.
0.00	9.9	76.2	0.97	3.81	أشعر أن بيئة العمل الداخلية لها دور في تطوير أدائي المهني.
0.00	9.9	75.3	0.92	3.77	أهتم بالتدريبات والندوات وورش العمل التي من شأنها تحسين أدائي العملي.
0.00	6.2	71.2	1.07	3.56	تسهم الظروف المادية والمعنوية في الصحيفة في تطور أدائي المهني.
0.00	3.8	67.4	1.15	3.37	زادت خبرتي ببرامج الحاسوب بفضل الدورات التدريبية.
0.00	18.6	77.3	0.55	3.86	الدرجة الكلية

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (139) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.96

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (139) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

توضح نتائج الجدول رقم (3.18) إلى أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات المجال تراوحت بين (3.37 - 4.13) بنسبة مئوية تراوحت بين (67.4% - 82.6%)، وتشير هذه النتائج إلى أن القائم بالاتصال قد زادت درجة الموافقة لديهم عن درجة الموافقة المتوسطة وهي (3) أو (60%) على جميع الفقرات التي تمثل المحور السادس واقع الأداء المهني في مقر الصحيفة.

فقد احتلت الفقرة التي تنص على "الترتم باللوائح والقوانين المتعلقة بأداء عملي" واحتلت المرتبة الأولى، بوزن نسبي 82.6% وبمتوسط حسابي بلغ 4.13، وترى الباحثة بأن ذلك يعود إلى حرص القائم بالاتصال على التزامه بما تنص عليه القوانين واللوائح والنظم التي تعمل وفقاً لها مؤسسته الصحفية، وقد يرجع ذلك لضمان عدم تعرضه للمساءلة ولضمان رضا المسؤولين عنه في العمل، وعدم المواجهة معهم وبالتالي الشعور بالرضا عن أدائه فيما يتعلق بتلك اللوائح والقوانين.

في حين أن الفقرة "أنجز المهام المكلف بها يومياً وفي الأوقات المحددة دون تأجيل" احتلت المرتبة الثانية، بوزن نسبي 82%، وبمتوسط حسابي بلغ 4.10، وترى الباحثة بأن العلاقة وثيقة بين الفقرتين حيث أن التزام القائم بالاتصال باللوائح والقوانين المتعلقة بأداء العمل، تفرض عليه أداء وإنجاز مهامه في الأوقات المحددة له، وعدم تأجيلها إلى أوقات أخرى وهذه نتيجة منطقية للعامل الذي يلتزم بقوانين ولوائح العمل، والتي من بينها ضرورة إنجاز المهام الذي يكلف بها القائم بالاتصال في الأوقات المحددة وعدم تأجيلها إلى أوقات أخرى مما يدل على الالتزام والحرص على أداء القائم بالاتصال لأعمالهم بشكل يومي وبدون تأجيل، مما يسهم في زيادة إنتاجيتهم وفاعلية أدائهم في العمل.

فيما جاءت الفقرة (3)، (4)، (5)، (6)، (7)، (8) بنسب متقاربة، وترى الباحثة بأن ذلك يشير إلى أن القائم بالاتصال يشعر بالرضا في عمله وذلك ناتجاً عن وظيفته التي تتناسب مع مؤهله العلمي مما يسهل عليه الأداء بكفاءة وفاعلية وقائم على دراسة نظرية يطبقها ميدانياً في عمله في مؤسسته الصحفية، مما يدل على أن هناك مهنية فاعلة في أداء القائم بالاتصال العاملين في الصحف الفلسطينية اليومية، ويساعد في ذلك أيضاً الوقت الذي يقضيه القائم بالاتصال في عمله والذي يكون مناسباً له، بحيث لا يشعر القائم بالاتصال بالتعب والاجهاد والملل والذي قد يؤدي بدوره إلى تأخير العمل وتأجيله وبالتالي ضعف في الأداء المهني

للمبحوث، وبالتالي يؤدي الوقت المناسب الذي يقضيه القائم بالاتصال في عمله إلى نجاحه في أداء مهامه بنجاح مما يؤدي إلى تحسين وتطوير أدائه المهني في عمله.

كما احتلت الفقرة "تسهم الظروف المادية والمعنوية في الصحيفة في تطور أدائي المهني"، المرتبة قبل الأخيرة، بوزن نسبي 71.2%، وبمتوسط حسابي بلغ 3.56، ويمكن القول بأن توافر عناصر بيئة العمل المادية الداخلية تولد لدى القائم بالاتصال الشعور بالرضا والارتياح وبالتالي يؤدي عمله بكفاءة وارتياح.

وفي المرتبة الأخيرة جاءت الفقرة "زادت خبرتي ببرامج الحاسوب بفضل الدورات التدريبية"، بوزن نسبي 67.4%، وبمتوسط حسابي بلغ 3.37.

ولاحظت الباحثة بأن الدورات التي شارك فيها القائم بالاتصال كما جاء في الجدول رقم (1.17) هي دورات كانت تتعلق بنسبة كبيرة في التحرير الصحفي والإعلام الجديد وبرامج الكمبيوتر، وتُعد هذه الدورات على درجة كبيرة من الأهمية لزيادة خبرة ومهارة القائم بالاتصال وكفاءته، ومن ثم القدرة على الإنجاز والإبداع واستخدام التكنولوجيا الحديثة ومواكبة تطوراتها، وكل ذلك من شأنه أن يسهم في تطوير الأداء المهني للقائم بالاتصال، لذا يجب زيادة عدد الدورات التي يتلقاها العاملون في الصحف بالإضافة إلى تنوعها بحيث تشمل جميع مجالات العمل الصحفي، وتواكب كل ما هو حديث ومتطور وذلك لمصلحة العمل ولتحسينه وتجويده.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن إدارة الصحف تقوم بوضع الرجل المناسب في المكان المناسب بناءً على مؤهلاته، ووجود ظروف مادية ومعنوية مناسبة ساعدت العاملين داخل الصحف على تطور الأداء المهني لديهم، كما أن العاملين داخل الصحف يهتمون بالمشاركة في ورشات العمل والندوات والدورات التدريبية التي من شأنها تحسين الأداء المهني لديهم.

وتتعارض هذه النتائج مع دراسة عمران، (2007) ⁽¹⁾ التي بينت أن معظم المرسلين بحاجة إلى قدر من التأهيل الأكاديمي والتدريب؛ لتنمية مهاراتهم نظراً لأن معظمهم من الهواة.

(1) عمران، معوقات الأداء المهني للمرسل الصحفي: دراسة ميدانية على المرسلين المحليين بالصعيد (ص197).

ثامناً : معيقات البيئة الداخلية التي تحد من تطور الأداء المهني ومقترحات وسبل تطويرها:

1- معيقات بيئة العمل الداخلية :

جدول (3.19): يوضح رأي القائم بالاتصال في أهم المعوقات في بيئة العمل الداخلية في الصحيفة

أهم المعوقات	التكرار	%
نمط ملكية الصحيفة والسياسات التحريرية	48	34
ضعف الأمان الوظيفي والحوافز والمكافآت ولوائح الترقى	47	33.3
الدكتاتورية والتسلط من قبل الإدارة العليا في المؤسسة الصحفية	46	32.6
قلة الكوادر البشرية المؤهلة على استخدام التقنيات الحديثة	43	30.5
ضعف الاهتمام بعقد دورات تدريبية وورش عمل متخصصة	41	29.1
عدم تعاون المسؤولين	39	27.7
قلة أعداد العاملين مقارنة بأعباء العمل	35	24.8
الافتقار إلى المهنية والاحتراف	27	19.1
عدم توافر ظروف صحية مناسبة مثل الاضاءة والاتساع والرطوبة	23	16.3
ضعف أدوات التكنولوجيا والتواصل	22	15.6

يتضح من خلال الجدول رقم (3.19) أن أكثر المعوقات التي يواجهها القائم بالاتصال في بيئة العمل الداخلية بحسب رأيه جاء على النحو التالي:

في المرتبة الأولى جاءت الفقرة " نمط ملكية الصحيفة والسياسات التحريرية " بنسبة مئوية 34% ، تلاها في المرتبة الثانية " ضعف الأمان الوظيفي والحوافز والمكافآت ولوائح الترقى " بنسبة مئوية 33.3%، وجاءت الفقرة " الدكتاتورية والتسلط من قبل الإدارة العليا في المؤسسة الصحفية " المرتبة الثالثة بنسبة بلغت 32.6%، ثم الفقرة " قلة الكوادر البشرية المؤهلة على استخدام التقنيات الحديثة " بنسبة مئوية 30.5% في المرتبة الرابعة، لذا كما ذكرنا سابقاً يجب على إدارة المؤسسات الصحفية زيادة الاهتمام بعقد دورات تدريبية على الاجهزة الالكترونية الحديثة والمتطورة وبذلك يمكن تخطي مثل هذه المعوقات.

تلاها الفقرة " ضعف الاهتمام بعقد دورات تدريبية وورش عمل متخصصة " بنسبة مئوية بلغت 29.1% في المرتبة الخامسة، ثم الفقرة " عدم تعاون المسؤولين " في المرتبة السادسة بنسبة 27.7%، ثم في المرتبة السابعة الفقرة " قلة أعداد العاملين مقارنة بأعباء العمل " بنسبة مئوية 24.8% وقد اتضح لنا ذلك من خلال عدم مشاركة القائم بالاتصال في اتخاذ القرارات وابداء آرائه في العمل.

أما الفقرة " الافتقار إلى المهنية والاحتراف " فقد جاءت بنسبة متدنية بلغت 19.1% في المرتبة الثامنة، وذلك كما لاحظنا من خلال آراء القائم بالاتصال بأن لديهم شعوراً بالرضا من حيث أن مؤهلهم العلمي يتناسب مع الوظائف التي يشغلونها.

فيما جاءت الفقرة " عدم توافر ظروف صحية مناسبة مثل الإضاءة والاتساع والرطوبة " في المرتبة قبل الأخيرة بنسبة مئوية بلغت 16.3%، وأخيراً في المرتبة الأخيرة من المعوقات بحسب رأي القائم بالاتصال جاءت الفقرة " ضعف أدوات التكنولوجيا والتواصل " بنسبة مئوية 15.6%، حيث تبين لنا بأنه تتوفر بيئة عمل تكنولوجية جيدة في المؤسسات الصحفية من خلال الأجهزة والمعدات التكنولوجية التي سهلت عملية الاتصال والتواصل في بيئة العمل.

حيث كانت نتيجة المحور الخاص بالظروف المادية في الصحيفة كما هو موضح في الجدول رقم (10.3) درجة متوسطة وتتوفر بيئة عمل مادية مناسبة للقائم بالاتصال.

وهذه النتيجة تتطابق مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (الدريملي، 2011) ⁽¹⁾ والتي بينت تدخل رؤساء التحرير في تغطية ومعالجة الموضوعات الصحفية جاء في مقدمة المعوقات التي تواجه حرية العمل الصحفي، وتتطابق مع دراسة (المنيع، 2011) ⁽²⁾ التي بينت أن العوامل الغير مهنية لها تأثير أكبر على التغطية الصحفية للأحداث المحلية، وذلك مقارنة بالمعوقات المهنية، حيث جاءت قيم المجتمع وثقافته الأكثر تأثيراً وأن عدم وجود سياسة تحريرية واضحة في الصحف للتعامل مع الأحداث من أبرز المعوقات التي تحد من قدرة الصحفيين على تقديم تغطيات متميزة، يأتي بعدها تقنية العمل الصحفي.

(1) الديرمللي، اتجاهات القائم بالاتصال نحو مفهومي الحرية والمسؤولية الاجتماعية في الصحافة الفلسطينية اليومية خلال الفترة 2006-2013م (ص186).

(2) المنيع، المعوقات المهنية الصحفية تجاه تغطية الأحداث المحلية: دراسة ميدانية.

وتتشابه مع دراسة (عمران، 2007)، التي بينت أن (67%) يواجهون عقبات إدارية عديدة تتمثل في: عدم تقدير الإدارة لهم، تدخل مسؤولي التحرير في عملية النشر، ومطالبة الصحيفة للمراسل بالقيام بأكثر من عمل في نفس الوقت⁽¹⁾.

كما تشابهت مع دراسة (عبد الحميد، 2016)، إذ توصلت إلى عدم وجود برامج تدريبية حديثة ومتطورة مثل التي تقدم في الدول المتقدمة في مجال التدريب والتأهيل الصحفي وعدم الربط التدريب النظري بالتطبيق العملي والميداني⁽²⁾.

2- مقترحات تطوير بيئة العمل الداخلية :

جدول (3.20): يوضح أهم مقترحات القائم بالاتصال لتطوير الأداء المهني في بيئة العمل الداخلية في الصحيفة

الترتيب	التكرار	أهم مقترحات التطوير	%
1	60	اهتمام الإدارة ومتابعتها لاقتراحات الصحفيين وأفكارهم	42.6
2	51	زيادة الدورات التدريبية في المجالات الصحفية والدرامية والسلامة المهنية	36.2
3	49	تفعيل نظام العقوبات والجزاءات المعتمد في تحسين الأداء المهني للعاملين وتطويره	34.8
4	48	تشجيع النهج التشاركي لتطوير استراتيجيات الصحيفة	34
5	48	عقد لقاءات دورية بين العاملين والإدارة العليا	34
6	47	تحسين الظروف الصحية والمادية في الصحيفة	33.3
7	43	توفير الضمانات والحقوق المالية للعاملين في المؤسسات الصحفية	30.5
8	42	تأهيل الكوادر البشرية اللازمة لاستخدام التقنيات الحديثة في تنفيذ المهام والأعمال	29.8
9	39	اطلاع العاملين على اللوائح والأنظمة والقوانين	27.7
10	38	توفير نظام معلومات يقدم تغذية راجعة فورية عن الأداء المهني	27
11	34	تحديث تقنيات العمل لتسهم في تطوير الأداء المهني	24.1
12	32	توفير منظومة من الإجراءات والسياسات لتحقيق رؤية ورسالة الصحيفة	22.7

(1) عمران، معوقات الأداء المهني للمراسل الصحفي: دراسة ميدانية على المراسلين المحليين بالصعيد (ص198).

(2) عبد الحميد، "التأهيل والتدريب في المؤسسات الصحفية وعلاقته بالأداء المهني للصحفيين المصريين (ص287).

يتضح من خلال بيانات الجدول رقم (3.20) أن أكثر المقترحات لتطوير الأداء المهني من وجهة نظر القائم بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية، تمثلت في اهتمام الإدارة ومتابعتها لاقتراحات الصحفيين وأفكارهم وجاءت بنسبة مئوية 42.6%، تليها زيادة الدورات التدريبية في المجالات الصحفية والدراية والسلامة المهنية بنسبة مئوية بلغت 36.2%، تلاها كل من فقرة تشجيع النهج التشاركي لتطوير استراتيجية الصحيفة وفقرة عقد لقاءات دورية بين العاملين والإدارة العليا بنسبة 34% لكل منهما، ثم جاءت فقرة تحسين الظروف الصحية والمادية في الصحيفة بنسبة مئوية بلغت 33.3%، وقد جاء المقترح توفير الضمانات والحقوق المالية للعاملين في المؤسسات الصحفية بنسبة 30.5%، ثم تأهيل الكوادر البشرية اللازمة لاستخدام التقنيات الحديثة في تنفيذ المهام والأعمال بنسبة 29.8%، تلاها اطلاع العاملين على اللوائح والأنظمة والقوانين بنسبة 27.7%، ثم توفير نظام معلومات يقدم تغذية راجعة فورية عن الأداء المهني بنسبة 27%، وجاء تحديث تقنيات العمل لتسهم في تطوير الأداء المهني بنسبة 24.1%، وبنسبة قريبة منها جاء توفير منظومة من الإجراءات والسياسات لتحقيق رؤية ورسالة الصحيفة بنسبة 22.7%.

ولكي يتحقق التطوير في الأداء المهني لا بد أن يبدأ بوجود جو ديمقراطي يقوم على الحرية والعدل والمساواة، ويتوفير المزيد من التدريب العملي والدورات لجميع القائمين بالاتصال في المؤسسة الصحفية، ولا بد من استخدام وسائل الاتصال التكنولوجية الحديثة ومواكبة التطور التكنولوجي، وكل ما هو من شأنه أن يزيد من فرص احتكاك القائم بالاتصال بالعالم الخارجي، لتطوير العمل الصحفي باستمرار، وتحسين الدخل وتحقيق الأمان والاستقرار الوظيفي لأنه يخلق أجواء ابداعية، مع صرف مكافآت وحوافز لتشجيع العاملين وتحفيزهم بالإضافة إلى تطويرهم مهنيًا وأخلاقيًا، واختيار الكوادر المتخصصة في الصحافة بمعنى المهنية في العمل الصحفي والذي يؤدي بدوره إلى امتنان العمل الصحفي والابداع فيه.

كما أنّ معرفة القائمين بالاتصال للأنظمة واللوائح والقوانين التي تحكم عمل المؤسسة الصحفية التي يعملون بها إذا كانت مرنة فإنها تشجعهم على الابتكار والإبداع والبحث عن أساليب ووسائل جديدة لمواجهة المستجدات والأحداث الطارئة، أما إذا تميزت بالروتينية والجمود فإنها تجهض الأفكار الإبداعية للقائمين بالاتصال، وبالتالي تعجز المؤسسة الصحفية عن مواجهة المستجدات والتغيرات من حولها.

وترى الباحثة بأنه لا بد من توطيد العلاقات بين القائمين بالاتصال والرؤساء، حيث أن سهولة الاتصال والتواصل مع الإدارة يؤدي إلى تحسين الأداء المهني للقائم بالاتصال

وشعوره بالرضا في العمل، حيث يستطيع أن يفهم عمله بشكل أفضل ويشعر بمشاركته وتقديره لذاته وثقته في قدراته، كما أنه يستطيع أن يتفهم دور الآخرين مما يولد لديه روح التعاون والمشاركة والتنسيق مع زملائه داخل مؤسسته الصحفية، مما يساعد على تقييم الأداء المهني وزيادة انتاجية العمل وتحديد مؤشرات ومعايير الأداء، وكذلك التحفيز والدافعية لدي القائمين بالاتصال⁽¹⁾.

(1) منصور، أثر عوامل البيئة الداخلية على الولاء التنظيمي من وجهة نظر الموظفين الإداريين - دراسة حالة على موظفين جامعة الأقصى (ص 82).

المبحث الثاني اختبار فرضيات الدراسة

تقوم الباحثة في هذا المبحث بعرض اختبار فرضيات الدراسة وعرض نتائجها ومناقشتها.

أولاً : الفرضية الأولى:

يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فاعلية بيئة العمل الداخلية وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية.

تم استخدام اختبار معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين المتغيرين.

جدول (3.21): يوضح اختبار معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين فاعلية بيئة العمل الداخلية وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل الارتباط	الفرض
0.000	0.542*	العلاقة بين فاعلية بيئة العمل الداخلية وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية.

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة 0.01.

يبين الجدول رقم (3.21) أن معامل الارتباط يساوي 0.542، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوي الدلالة 0.01، وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين فاعلية بيئة العمل الداخلية وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية. وتعزو الباحثة ذلك إلى أن وجود علاقات شخصية وإنسانية وأسرية بين العاملين داخل الصحف الفلسطينية اليومية، ورضاهم عن اللوائح والقوانين المعمول بها، ورضا العاملين عن الأجهزة والمعدات المتوفرة في مكان عملهم، ورضاهم عن بيئة العمل الداخلية بشكل عام ساهم في تطوير أدائهم المهني بالصحف الفلسطينية اليومية.

وينبثق عن هذه الفرضية مجموعة من الفرضيات هي :

1- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال

وزملائه وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية.

تم استخدام اختبار معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين المتغيرين.

جدول (3.22): يوضح اختبار معامل بيرسون لقياس العلاقة بين العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل الارتباط	الفرض
0.000	0.292*	العلاقة بين العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01.

يتضح من الجدول رقم (3.22) أن معامل الارتباط يساوي 0.292، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000، وهي أقل من مستوى الدلالة 0.01 وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن الجو العام للعمل داخل الصحف الفلسطينية اليومية تربطه علاقات شخصية وأسرية وإنسانية بين القائم بالاتصال وزملائه؛ نظراً لانتشار روح العمل كفريق في بيئة العمل الداخلية، مما يساعد على تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية.

2- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية.

تم استخدام اختبار معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين المتغيرين.

جدول (3.23): يوضح اختبار معامل بيرسون لقياس العلاقة بين ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل الارتباط	الفرض
0.000	0.486*	العلاقة بين ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01.

يبين جدول (3.23) أن معامل الارتباط يساوي 0.496، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.01، وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة

إحصائية بين ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن العوامل البيئية المحيطة بظروف العمل المادية جيدة من وجهة نظر القائم بالاتصال داخل الصحف الفلسطينية اليومية، إذ أن الإضاءة والانارة على سبيل المثال لا الحصر تعطي تركيزاً أكثر وعامل مهم في اتقان العمل وتهيئة الجو المناسب للعمل داخل مقر الصحيفة، وتتضمن جميع الأدوات والأجهزة والمعدات والتقنيات الحديثة، بذلك تشكل بيئة العمل المادية دور أساسي في تشكيل بيئة العمل الداخلية، وهذا يساهم في تطوير الأداء المهني لدى العاملين في الصحف الفلسطينية اليومية.

3- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية.

تم استخدام اختبار معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين المتغيرين.

جدول (3.24): يوضح اختبار معامل بيرسون لقياس العلاقة بين الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية

الفرض	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية (Sig.)
العلاقة بين الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية	0.443*	0.000

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة 0.01.

تشير نتائج الجدول رقم (3.24) أن معامل الارتباط يساوي 0.443، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوي الدلالة 0.01 وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية.

وتعزو الباحثة ذلك إلى أن رضا العاملين داخل الصحف الفلسطينية اليومية عن الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحف يساعد على تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية.

4- يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا أدوات الانتاج الصحفي وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية.

تم استخدام اختبار معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين المتغيرين.

جدول (3.25): يوضح اختبار معامل بيرسون لقياس العلاقة بين تكنولوجيا أدوات الانتاج الصحفي وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل الارتباط	الفرض
0.000	0.493*	العلاقة بين تكنولوجيا أدوات الانتاج الصحفي وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة 0.01.

يبين جدول (3.25) أن معامل الارتباط يساوي 0.493، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوي الدلالة 0.01 وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا أدوات الانتاج الصحفي وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية.

وترجع الباحثة ذلك إلى أن مواكبة التكنولوجيا الحديثة واستخدامها في التواصل والاتصال تعود بآثار إيجابية على القائمين بالاتصال، وتساهم في صقل مهاراتهم وابداعهم في العمل وصولاً إلى تطورهم في الأداء المهني داخل الصحف الفلسطينية اليومية.

ثانياً : الفرضية الثانية:

يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فاعلية بيئة العمل الداخلية ودرجة الرضا عن بيئة العمل الداخلية.

تم استخدام اختبار معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين المتغيرين.

جدول (3.26): يوضح اختبار معامل بيرسون لقياس العلاقة بين فاعلية بيئة العمل الداخلية ودرجة الرضا عن بيئة العمل الداخلية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل الارتباط	الفرض
0.000	0.822*	العلاقة بين فاعلية بيئة العمل الداخلية ودرجة الرضا عن بيئة العمل الداخلية

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوي دلالة 0.01.

يبين جدول (3.26) أن معامل الارتباط يساوي 0.822، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.000 وهي أقل من مستوي الدلالة 0.01 وهذا يدل على وجود علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين فاعلية بيئة العمل الداخلية ودرجة الرضا عن بيئة العمل الداخلية.

ويمكن القول بأن العامل إذا شعر بأنه لكي يصل إلى الرضا الوظيفي لا بد له من تحقيق مستوى أداء جيد في العمل، حينها سيعمل على تحقيق أداء عال لكي يحصل على مكافآت وحوافز وترقيات تشعره بالرضا عن أدائه، وعندما يزيد رضاه عن عمله تزداد حماسته للعمل ويزيد انتماءه له واقباله عليه وترتفع معنوياته، وبذلك ترتفع إنتاجيته، ويتحسن ويتطور أداءه⁽¹⁾، وتعزو الباحثة ذلك إلى أنه نتيجة لتوافر عناصر البيئة الداخلية بشكل جيد فإنه من الطبيعي أن يتولد الشعور بالرضا لدى القائم بالاتصال عن بيئة عمله الداخلية⁽²⁾.

كما أن الرضا يسهم في ازدياد المشاعر الإنسانية الإيجابية ويعتبر من أهم العوامل لتنمية الموارد البشرية وخصوصاً وأن رضا الموظف يعزز لديه الولاء والانتماء والشعور بالمسؤولية كما يؤدي الرضا إلى الإبداع والعمل الخلاق والتجديد .

ويمكن القول بأن هناك ارتباطاً بيناً وثيقاً على المستوى النظري بين الرضا الوظيفي والحوافز، فهي تساعد الفرد العامل على إيجاد شعور نفسي لديه بالارتياح والسعادة والقناعة لإشباعها الرغبات والحاجات والتوقعات مع محتوى العمل نفسه وبيئته والعمل على تنمية الثقة و والانتماء لمؤسسته التي يعمل بها، وتحقيق التكيف مع العوامل والمؤثرات البيئية الخارجية والداخلية التي تحيط به في العمل مما يؤدي إلى الرضا الوظيفي⁽³⁾.

ثالثاً : الفرضية الثالثة:

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية تعزى إلى المتغيرات الديموغرافية والوظيفية للقائم بالاتصال في هذه الصحف (النوع، الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل العلمي، التخصص العلمي، المسمى الوظيفي، اسم الصحيفة، سنوات الخبرة، المحافظة).

(1) حنان، سهام، أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسات الجامعية - دراسة حالة جامعة البويرة (ص 112).

(2) بن رحمون، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء (ص ص 40-60).

(3) الشمري، دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي (ص 18).

1- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية تعزى إلى متغير النوع.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار t لقياس الفروق حول (فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية) تعزى لمتغير (النوع).

جدول (3.27): يوضح اختبار t لقياس الفروق في فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية تعزى لمتغير (النوع)

القيمة الاحتمالية	قيمة (ت)	المتوسطات		المجال
		إناث	ذكور	
0.215	1.247	3.70	3.88	العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه
0.004	2.924	3.35	3.73	ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة
0.840	-0.202	3.12	3.08	الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة
0.876	0.157	3.40	3.43	تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي
0.281	1.083	3.39	3.53	الدرجة الكلية لفاعلية بيئة العمل الداخلية
0.014	2.499	3.65	3.92	الدرجة الكلية لواقع الأداء المهني

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (139) وعند مستوى دلالة (0.05) = 1.96

قيمة "ت" الجدولية عند درجة حرية (139) وعند مستوى دلالة (0.01) = 2.58

يتضح من الجدول (3.27) أن قيمة "ت" المحسوبة أكبر من قيمة "ت" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في المحاور التالية "ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة، واقع الأداء المهني، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع، حيث كانت الفروق لصالح فئة (الذكور). بينما كانت قيمة "ت" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في المحاور التالية "العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه، الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة، تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي"، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع.

وترى الباحثة أن هذه النتيجة منطقية، كون الشريحتان لديهما درجة عالية من الرضا عن علاقاتهم الشخصية والإنسانية فيما بينهم وبين زملائهم بالعمل، وعن البيئة المادية المحيطة بمقر العمل، وعن اللوائح والقوانين المعمول بها داخل المؤسسة الصحفية، وعن الأدوات والمعدات المستخدمة فيها، وتتشابه هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة

(الأكشر، 2013)، والتي بينت عدم تأثير متغير النوع على درجة تأثير العوامل المؤثرة على القائمين بالاتصال في الصحف عينة الدراسة⁽¹⁾.

كما تشابهت مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (أحمد، 2007)، حيث بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير النوع في مجالات الدراسة⁽²⁾.

2- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية.

للتحقق من صحة هذه الفرضية قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين الأحادي والجدول رقم (3.28) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير الحالة الاجتماعية.

جدول (3.28): يوضح اختبار تحليل التباين لقياس الفروق في فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية تعزى لمتغير (الحالة الاجتماعية)

القيمة الاحتمالية	قيمة (ف)	المتوسطات			المحور
		مطلق أو أرملة	أعزب	متزوج	
0.53	0.63	4.08	3.73	3.86	العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه
0.88	0.13	3.80	3.64	3.64	ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة
0.29	1.26	3.77	3.13	3.05	الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة
0.40	0.91	3.87	3.42	3.40	تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي
0.38	0.97	3.88	3.48	3.49	الدرجة الكلية لفاعلية بيئة العمل الداخلية
0.16	1.84	3.94	3.68	3.91	الدرجة الكلية لواقع الأداء المهني

ف الجدولية عند درجة حرية (2، 138) وعند مستوى دلالة (0.01) = 3.82

ف الجدولية عند درجة حرية (2، 138) وعند مستوى دلالة (0.05) = 2.62

(1) الأكشر، العوامل المؤثرة على القائمين بالاتصال وعلاقتها بفنون التحرير الصحفي في بعض الصحف المصرية، القومية والخاصة: دراسة تطبيقية مقارنة (ص435).

(2) أحمد، الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية: دراسة ميدانية في قطاع غزة (ص179).

يتضح من الجدول (3.28) أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في جميع المحاور "العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه، ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة، الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة، تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي، الدرجة الكلية للاستبانة فاعلية بيئة العمل الداخلية، الدرجة الكلية للاستبانة واقع الأداء المهني"، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.

وهذا يثبت صحة الفرضية، أي أنه لا يوجد اختلاف بين الفئات المختلفة للحالة الاجتماعية حول فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني، وهذا منطقي حيث لا فرق بين آراء القائم بالاتصال حول فاعلية بيئة العمل تعزى للحالة الاجتماعية، فالتأثير بنفس المستوى.

3- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية تعزى إلى متغير العمر.

للتحقق من صحة هذه الفرضية قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين الأحادي والجدول رقم (3.29) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير العمر.

جدول (3.29): يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس الفروق في فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية تعزى لمتغير (العمر)

القيمة الاحتمالية	قيمة (ف)	المتوسطات				المحور
		50 سنة فأكثر	من 40 - 50 سنة	من 30 - 40 سنة	أقل من 30 سنة	
0.114	2.022	4.32	3.92	3.77	3.75	العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه
0.326	1.163	3.94	3.67	3.53	3.69	ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة
0.475	0.839	3.33	3.13	2.91	3.19	الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة
0.082	2.279	3.94	3.38	3.28	3.50	تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي
0.127	1.933	3.89	3.53	3.37	3.54	الدرجة الكلية لفاعلية بيئة العمل الداخلية
0.157	1.762	4.21	3.93	3.79	3.81	الدرجة الكلية لواقع الأداء المهني

ف الجدولية عند درجة حرية (3، 137) وعند مستوى دلالة (0.01) = 3.82

ف الجدولية عند درجة حرية (3، 137) وعند مستوى دلالة (0.05) = 2.62

يتضح من الجدول (3.29) أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في جميع المحاور "العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه، ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة، الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة، تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي، الدرجة الكلية لفاعلية بيئة العمل الداخلية، الدرجة الكلية لواقع الأداء المهني"، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير العمر.

4- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.

للتحقق من صحة هذه الفرضية قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين الأحادي والجدول رقم (3.30) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير المؤهل العلمي.

جدول (3.30): يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس الفروق في فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية تعزى لمتغير (المؤهل العلمي)

القيمة الاحتمالية	قيمة (ف)	المتوسطات			المحور
		دراسات عليا	بكالوريوس	ثانوي أو دبلوم متوسط	
0.929	0.074	3.81	3.84	3.89	العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه
0.277	1.296	3.72	3.59	3.82	ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة
0.603	0.508	3.01	3.15	2.94	الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة
0.499	0.698	3.29	3.43	3.55	تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي
0.883	0.124	3.46	3.50	3.55	الدرجة الكلية لفاعلية بيئة العمل الداخلية
0.894	0.112	3.89	3.87	3.82	الدرجة الكلية لواقع الأداء المهني

ف الجدولية عند درجة حرية (2، 138) وعند مستوى دلالة (0.01) = 3.82

ف الجدولية عند درجة حرية (2، 138) وعند مستوى دلالة (0.05) = 2.62

يتضح من الجدول (3.30) أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في هذه جميع المحاور "العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه، ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة، الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة، تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي، الدرجة الكلية للاستبانة فاعلية بيئة العمل الداخلية، الدرجة الكلية للاستبانة واقع الأداء المهني"، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المؤهل العلمي. وتتشابه هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها

دراسة (أحمد، 2007) حيث بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير المؤهل العلمي في مجالات الدراسة⁽¹⁾.

وهذا يثبت صحة الفرضية، ويؤكد على عدم وجود اختلاف بين المؤهلات العلمية المختلفة في أن فاعلية بيئة العمل تؤثر على الأداء المهني لهم.

5- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية تعزى إلى متغير التخصص العلمي.

للتحقق من صحة هذه الفرضية قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين الأحادي والجدول رقم (3.31) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير التخصص العلمي.

جدول (3.31): يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس الفروق في فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية تعزى لمتغير (التخصص العلمي)

القيمة الاحتمالية	قيمة (ف)	المتوسطات				المحور
		أخرى	لغات	علاقات عامة	صحافة وإعلام	
0.667	0.523	3.84	3.99	3.90	3.79	العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه
0.062	2.504	3.48	4.01	3.65	3.59	ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة
0.000	8.311	2.27	3.74	3.43	2.96	الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة
0.004	4.633	3.05	3.88	3.56	3.33	تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي
0.001	5.581	3.16	3.91	3.64	3.41	الدرجة الكلية لفاعلية بيئة العمل الداخلية
0.003	4.774	3.56	4.19	3.98	3.80	الدرجة الكلية لواقع الأداء المهني

ف الجدولية عند درجة حرية (3، 137) وعند مستوى دلالة (0.01) = 3.82

ف الجدولية عند درجة حرية (3، 137) وعند مستوى دلالة (0.05) = 2.62

يتضح من الجدول (3.31) أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في المحاور التالية "العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه، ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة"، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص العلمي، بينما كانت قيمة "ف" المحسوبة أكبر من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في المحاور التالية "العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه، الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة، تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي، الدرجة الكلية

(1) أحمد، الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية: دراسة ميدانية في قطاع غزة (ص179).

لواقع الأداء المهني"، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير التخصص العلمي. وتتشابه مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (الأكثر، 2013)، والتي بينت عدم تأثير متغير التخصص على درجة تأثير العوامل المؤثرة على القائمين بالاتصال في الصحف عينة الدراسة⁽¹⁾.

6- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية تعزى إلى متغير المسمى الوظيفي.

للتحقق من صحة هذه الفرضية قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين الأحادي والجدول رقم (3.32) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير المسمى الوظيفي.

جدول (3.32): يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس الفروق في فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية تعزى لمتغير (المسمى الوظيفي)

القيمة الاحتمالية	قيمة (ف)	المتوسطات									المحاور
		مخرج صحفي	محقق لغوي	مراسل/ مندوب	كاتب	مصحح	محرر	محرر إلكتروني	محرر إلكتروني	محرر إلكتروني	
0.33	1.15	3.98	3.85	3.45	3.76	3.72	3.86	3.85	4.40	3.96	العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه
0.39	1.07	4.00	3.72	3.37	3.74	3.45	3.67	3.65	3.58	3.30	ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة
0.06	1.94	3.63	3.16	2.70	3.74	2.70	2.96	3.50	2.81	3.75	الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة
0.11	1.67	3.73	3.47	2.88	3.40	3.30	3.45	3.69	3.11	3.67	تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي
0.13	1.60	3.83	3.55	3.10	3.66	3.29	3.49	3.67	3.48	3.67	الدرجة الكلية لفاعلية بيئة العمل الداخلية
0.15	1.53	3.95	4.14	3.58	3.60	3.86	3.91	3.65	3.75	3.81	الدرجة الكلية لواقع الأداء المهني

ف الجدولية عند درجة حرية (8، 132) وعند مستوى دلالة (0.01) = 3.82

ف الجدولية عند درجة حرية (8، 132) وعند مستوى دلالة (0.05) = 2.62

(1) الأكثر، العوامل المؤثرة على القائمين بالاتصال وعلاقتها بفنون التحرير الصحفي في بعض الصحف المصرية، القومية والخاصة: دراسة تطبيقية مقارنة (ص435).

يتضح من الجدول (3.32) أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في هذه جميع المحاور "العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه، الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة"، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المسمى الوظيفي، أي لا يوجد اختلاف بين المسميات الوظيفية المختلفة حول فاعلية بيئة العمل الداخلية والأداء المهني، وهذا يثبت صحة الفرضية على هذه المحاور. وتختلف هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (الأكثر، 2013)، والتي بينت أن المسمى الوظيفي من العوامل التي تؤثر على أداء القائمين بالاتصال، وقد يرجع هذه الاختلاف لاختلاف عينة ومجتمع الدراسة⁽¹⁾.

7- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية تعزى إلى متغير اسم الصحيفة.

للتحقق من صحة هذه الفرضية قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين الأحادي والجدول رقم (3.33) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير اسم الصحيفة.

جدول (3.33): يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس الفروق في فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية تعزى لمتغير (اسم الصحيفة)

القيمة الاحتمالية	قيمة (ف)	المتوسطات				المحور
		فلسطين	الحياة الجديدة	الأيام	القدس	
0.21	1.52	3.62	3.76	3.95	3.94	العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه
0.18	1.65	3.52	3.49	3.72	3.79	ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة
0.00	20.74	2.86	2.26	3.72	3.24	الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة
0.00	10.47	3.30	2.91	3.72	3.62	تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي
0.00	10.82	3.33	3.11	3.78	3.65	الدرجة الكلية لفاعلية بيئة العمل الداخلية
0.03	3.04	3.76	3.78	4.06	3.76	الدرجة الكلية لواقع الأداء المهني

ف الجدولية عند درجة حرية (3، 137) وعند مستوى دلالة (0.01) = 3.82

ف الجدولية عند درجة حرية (3، 137) وعند مستوى دلالة (0.05) = 2.62

(1) الأكثر، العوامل المؤثرة على القائمين بالاتصال وعلاقتها بفنون التحرير الصحفي في بعض الصحف المصرية، القومية والخاصة: دراسة تطبيقية مقارنة (ص435).

يتضح من الجدول (3.31) أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في المحاور التالية "العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه، ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة"، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير اسم الصحيفة، بينما كانت قيمة "ف" المحسوبة أكبر من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في المحاور التالية "العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه، الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة، تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي، الدرجة الكلية لواقع الأداء المهني"، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير اسم الصحيفة.

8- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.

للتحقق من صحة هذه الفرضية قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين الأحادي والجدول رقم (3.34) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير سنوات الخبرة.

جدول (3.34): يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس الفروق في فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية تعزى لمتغير (سنوات الخبرة)

القيمة الاحتمالية	القيمة (ف)	المتوسطات			المحاور
		أكثر من 10 سنوات	من 5 - 10 سنوات	أقل من 5 سنوات	
0.00	7.55	4.12	3.62	3.87	العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه
0.00	7.72	3.90	3.43	3.70	ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة
0.10	2.35	3.08	2.94	3.41	الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة
0.11	2.26	3.55	3.27	3.53	تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي
0.01	5.41	3.66	3.31	3.63	الدرجة الكلية لفاعلية بيئة العمل الداخلية
0.08	2.54	4.01	3.80	3.77	الدرجة الكلية لواقع الأداء المهني

ف الجدولية عند درجة حرية (2، 138) وعند مستوى دلالة (0.01) = 3.82

ف الجدولية عند درجة حرية (2، 138) وعند مستوى دلالة (0.05) = 2.62

يتضح من الجدول (3.34) أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في هذه جميع المحاور "الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة، تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي، الدرجة الكلية للاستبانة واقع الأداء المهني"، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة. كما يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" المحسوبة أكبر من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في المحاور التالية "العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه، ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة، الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة"، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير سنوات الخبرة. وتتشابه هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (الزياني، 2013)، حيث بينت توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجة التعرض للضغوط في ضوء سنوات الخبرة⁽¹⁾.

وتتعارض هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (الأكشر، 2013)، والتي بينت عدم تأثير متغير سنوات الخبرة و متغير الإقامة على درجة تأثير العوامل المؤثرة على القائمين بالاتصال في الصحف عينة الدراسة⁽²⁾.

9- يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية تعزى إلى متغير المحافظة.
للتحقق من صحة هذه الفرضية قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين الأحادي والجدول رقم (3.35) يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي لمتغير المحافظة.

(1) الزياني، الضغوط المهنية المؤثرة على القائم بالاتصال في الصحافة البحرينية - دراسة ميدانية على عينة من الصحفيين في الصحافة اليومية البحرينية (ص433-456)
(2) الأكشر، العوامل المؤثرة على القائمين بالاتصال وعلاقتها بفنون التحرير الصحفي في بعض الصحف المصرية، القومية والخاصة: دراسة تطبيقية مقارنة (ص435).

جدول (3.35): يوضح اختبار تحليل التباين الأحادي لقياس الفروق في فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية تعزى لمتغير (المحافظة)

القيمة الاحتمالية	قيمة (ف)	المتوسطات			المحاور
		المحافظات الشمالية	القدس	المحافظات الجنوبية	
0.28	1.30	4.18	3.88	3.73	العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه
0.12	2.13	4.04	3.70	3.51	ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة
0.06	2.82	3.57	3.21	2.83	الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة
0.03	3.77	4.00	3.50	3.22	تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي
0.02	3.95	3.95	3.57	3.33	الدرجة الكلية لفاعلية بيئة العمل الداخلية
0.16	1.87	4.16	3.90	3.76	الدرجة الكلية لواقع الأداء المهني

ف الجدولية عند درجة حرية (2، 138) وعند مستوى دلالة (0.01) = 3.82

ف الجدولية عند درجة حرية (2، 138) وعند مستوى دلالة (0.05) = 2.62

يتضح من الجدول (3.35) أن قيمة "ف" المحسوبة أكبر من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في محور "تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي"، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المحافظة. كما يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ف" المحسوبة أقل من قيمة "ف" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في المحاور التالية "العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه، ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة، الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة، الدرجة الكلية لواقع الأداء المهني"، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير المحافظة.

المبحث الثالث

خلاصة نتائج الدراسة وتوصياتها

تقوم الباحثة في هذا المبحث بعرض خلاصة من النتائج التي توصلت إليها الدراسة، وبناءً عليها وفي ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة تقدم عدد من التوصيات.

أولاً: خلاصة نتائج الدراسة:

1. أهم نتائج الدراسة:

أ- أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود تدنى في اللغات التي يعرفها القائمين بالاتصال خاصة في اللغة العبرية إذ بلغت النسبة 10.6%، والفرنسية بنسبة 0.7%.

ب- بينت نتائج الدراسة عدم الاهتمام الكثير بالدورات التي يشارك بها القائمين بالاتصال الخاصة بتغطية الحروب إذ بلغت 18.4%، وكذلك في عدد الدورات التي تكون أكثر من 15 دورة إذ بلغت نسبتها 4.2%.

ج- أظهرت الدراسة تدنى في الأنشطة العلمية التي يشارك فيها القائمون بالاتصال وخاصة المحاضرات التي لم تحصل على أي نسبة.

د- بينت الدراسة ارتفاع المشاركة في حملات التغريد بنسبة 40.4%، في حين أظهرت تدنى فيما يتعلق بالاعتصامات إذ بلغت نسبته 19.1%، والمسيرات التي بلغت نسبتها 18.4%.

هـ- بينت الدراسة وجود علاقات إنسانية بين القائمين بالاتصال في المؤسسات الصحفية الفلسطينية إذا جاءت بوزن نسبي 88.4%، كما أن هناك علاقات تفاهم وانسجام بين العاملين في الصحف اليومية وبين زملائهم في العمل بوزن نسبي 83.8%، كما أنه يوجد تعاون بين العاملين في الصحف الفلسطينية اليومية والقائم بالاتصال في أداء بعض الأعمال بوزن نسبي 83%. في حين جاءت تنظيم المؤسسة الصحفية أنشطة ترفيهية وأسرية يلتقي فيها الزملاء في المرتبة الأخيرة بنسبة 77.4%.

و- أظهرت نتائج الدراسة أن درجة توفر ظروف العمل المادية كانت للإضاءة المناسبة والكافية بوزن نسبي 81%، في حين تدنى بالنسبة لضوضاء وتوفر العزل الصوتي بنسبة

68%. وكانت الدرجة الكلية للمحور جيدة بنسبة 73.8%، وأن درجة الرضا لدى القائمين بالاتصال عن العلاقات الشخصية والإنسانية بدرجة جيدة بنسبة 74.8%.

ز- أظهرت نتائج الدراسة أن الصحف الفلسطينية اليومية تسمح بإبداء الرأي والمشورة للعاملين فيها وفيما بينهم بنسبة 73%، كما أن العاملين في الصحف الفلسطينية اليومية يرون أن الأنظمة واللوائح واضحة ومعلنة للجميع بنسبة 67%، كما تبين أن الصحف الفلسطينية لا تقدم حوافز مادية ومعنوية للإنجاز والإبداع الوظيفي بنسبة 55.8%. والقائمين بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية لديهم رضا عن اللوائح والقوانين المعمول بها داخل الصحف الفلسطينية اليومية بنسبة 62.8%، هناك رضا بشكل عام لدى العاملين في الصحف الفلسطينية اليومية على الأنظمة واللوائح المنظمة للعمل داخل الصحف بنسبة 65%.

ح- تبين وجود بيئة تكنولوجية حديثة داخل مقرات الصحف الفلسطينية اليومية تشجع العاملين داخل الصحف على العمل وتساعدهم في انجاز أعمالهم بكفاءة وبطريقة مثلى بنسبة 76.8%، كما تتوفر في الصحف الفلسطينية اليومية طرق ووسائل حديثة للاتصال والتواصل بنسبة 75.6%، كما أن إدارة الصحف الفلسطينية تقوم بعمل صيانة دورية للأجهزة والمعدات الالكترونية بنسبة 74.4%، كما أن هناك عدم اهتمام من الصحف الفلسطينية اليومية بإرسال العاملين لديها إلى دورات خارجية من أجل تعلم التكنولوجيا الحديثة في العمل بنسبة 52.2%.

ط- بينت نتائج الدراسة توفر تكنولوجيا حديثة وأدوات للإنتاج الصحفي داخل الصحف الفلسطينية اليومية بنسبة 70.6%، كما كشفت الدراسة عن أن هناك رضا بشكل عام من قبل العاملين في الصحف الفلسطينية اليومية على الأجهزة والمعدات المتوفرة في الصحف بنسبة 71.4%.

ي- كشفت نتائج الدراسة وجود رضا من العاملين داخل الصحف الفلسطينية اليومية عن بيئة العمل الداخلية بنسبة 72%.

ك- تبين وجود التزام من قبل العاملين في الصحف الفلسطينية اليومية باللوائح والقوانين المتعلقة بأداء عملهم داخل الصحيفة بنسبة 84.8%، كما تبين أن العاملين في الصحف الفلسطينية يقومون بإنجاز المهام المكلفين بها يومياً وفي الأوقات المحددة دون تأجيل بنسبة 84.2%، كما أوضحت الدراسة أن عدد ساعات العمل التي يقضيها العاملون في

الصحف الفلسطينية اليومية في عملهم تتناسب مع متطلبات العمل بنسبة 81.4%، وأوضحت الدراسة أن هناك واقعاً للأداء المهني لدى العاملين في مقرات الصحف الفلسطينية اليومية بنسبة 79%.

ل- أوضحت نتائج الدراسة وجود معوقات للبيئة الداخلية تحد من تطور الأداء المهني منها نمط ملكية الصحيفة والسياسات التحريرية " بنسبة مئوية 34% ، في حين بينت النتائج ضعف أدوات التكنولوجيا والتواصل بنسبة مئوية 15.6%،

م- من أهم المقترحات لتطوير الأداء المهني: اهتمام الإدارة ومتابعتها لاقتراحات الصحفيين وأفكارهم بنسبة 42.6%، فيما جاءت فقرة توفير منظومة من الإجراءات والسياسات لتحقيق رؤية ورسالة الصحيفة في الترتيب الأخير بنسبة 22.7%.

نتائج اختبار فروض الدراسة:

أ- ثبت صحة الفرض القائل أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فاعلية بيئة العمل الداخلية، وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية.

ب- ثبت صحة الفرض القائل أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه، وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية.

ج- ثبت صحة الفرض القائل أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة، وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية.

د- ثبت صحة الفرض القائل أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة، وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية.

هـ- ثبت صحة الفرض القائل أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي، وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية.

و- ثبت صحة الفرض القائل أنه يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فاعلية بيئة العمل الداخلية، ودرجة الرضا عن بيئة العمل الداخلية.

ز- لم يثبت صحة الفرض القائل أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول (فاعلية بيئة العمل الداخلية) تعزى إلى (النوع، الحالة الاجتماعية، العمر، المؤهل العلمي، التخصص العلمي)، وثبت صحة الفروض التي تعزى إلى (المسمى الوظيفي، اسم الصحيفة، سنوات الخبرة، المحافظة).

ح- لم يثبت صحة الفرض القائل أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول (فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية) تعزى إلى متغير النوع في جميع محاور الإستبانة "العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه، ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة، الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة، تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي، الدرجة الكلية للاستبانة فاعلية بيئة العمل الداخلية، الدرجة الكلية لواقع الأداء المهني".

ط- لم يثبت صحة الفرض القائل أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول (فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية) تعزى إلى متغير الحالة الإجتماعية في جميع محاور الإستبانة "العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه، ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة، الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة، تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي، الدرجة الكلية لفاعلية بيئة العمل الداخلية، الدرجة الكلية لواقع الأداء المهني".

ي- لم يثبت صحة الفرض القائل أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول (فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية) تعزى إلى متغير العمر في جميع محاور الإستبانة "ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة، الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة، تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي، الدرجة الكلية لفاعلية بيئة العمل الداخلية، الدرجة الكلية لواقع الأداء المهني"، وثبت صحة الفروض في محور "العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه".

ك- لم يثبت صحة الفرض القائل أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول (فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية) تعزى إلى متغير المؤهل العلمي في جميع محاور الإستبانة "العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه، ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة، الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة، تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي، الدرجة الكلية لفاعلية بيئة العمل الداخلية، الدرجة الكلية لواقع الأداء المهني".

ل- لم يثبت صحة الفرض القائل أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول (فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية) تعزى إلى متغير التخصص العلمي في جميع محاور الإستبانة "العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال

وزملائه، ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة، تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي، الدرجة الكلية لفاعلية بيئة العمل الداخلية، الدرجة الكلية لواقع الأداء المهني"، وثبت صحة الفروض في محور "الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة".

م- لم يثبت صحة الفرض القائل أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول (فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية) تعزى إلى متغير المسمى الوظيفي في محور "العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه، الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة"، وثبت صحة الفروض في محور "ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة، تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي، الدرجة الكلية لفاعلية بيئة العمل الداخلية، الدرجة الكلية لواقع الأداء المهني".

ن- لم يثبت صحة الفرض القائل أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول (فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية) تعزى إلى متغير اسم الصحيفة في محور "العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه، ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة"، وثبت صحة الفروض في محور "الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة، تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي، الدرجة الكلية لفاعلية بيئة العمل الداخلية، الدرجة الكلية لواقع الأداء المهني".

س- لم يثبت صحة الفرض القائل أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول (فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية) تعزى إلى متغير سنوات الخبرة في محور "تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي، الدرجة الكلية لواقع الأداء المهني"، وثبت صحة الفروض في محور "العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه، ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة، الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة، الدرجة الكلية لفاعلية بيئة العمل الداخلية".

ع- لم يثبت صحة الفرض القائل أنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية حول (فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية) تعزى إلى متغير المحافظة في محور "العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه، ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة، تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي، الدرجة الكلية لواقع الأداء المهني"، وثبت صحة الفروض في محور "الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة، الدرجة الكلية للاستبانة لفاعلية بيئة العمل الداخلية".

ثانياً: التوصيات:

بناء على النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، فإن الباحثة تقدم التوصيات التالية للصحف والمؤسسات الصحفية الفلسطينية من أجل تطوير فاعلية البيئة الداخلية في هذه المؤسسات والوصول إلى درجة عالية من رضا القائم بالاتصال فيها بما يحقق رسالة هذه الصحف ويحسن من أدائها :

1. العمل على زيادة توطيد العلاقات بين القائم بالاتصال ورؤسائه في العمل، ووجود جو من التآلف والتفهم، وتوفير بيئة عمل ديمقراطية تمنحهم الشعور بالأمان والدافعية للإنجاز والابداع بفاعلية وكفاءة والثقة وتقدير الذات ويعمل على تطوير أدائهم المهني.

2. الدفع في اتجاه زيادة توثيق العلاقات الاجتماعية، من خلال مبادرة الصحيفة بتنظيم الأيام الترفيهية، والرحلات، والزيارات في المناسبات السعيدة والحزينة، والتكامل والتعاون وخلق أجواء مناسبة تدفع نحو نشر الجو المبدع والعطاء والمحبة والذي يقوم بدور فعال في زيادة الأداء المهني للقائمين بالاتصال .

3. زيادة عدد الدورات التدريبية وتنوعها حيث أنها تساعدهم في تنمية قدراتهم ومهاراتهم ومعارفهم، وبالتالي تضمن إدارة الصحيفة سرعة وكفاءة وفاعلية أداء العاملين فيها، فهي تمثل الجانب العملي للدراسة النظرية، وبذلك يستطيع الاستفادة منها في الواقع الميداني مع الاهتمام بإعطاء العاملين الدورات التي تتعلق بتغطية الحروب خاصة أن المنطقة تعرضت ولازالت تتعرض لعدد كبير من الاعتداءات والحروب والهجمات التي يشنها الاحتلال الإسرائيلي باستمرار الاهتمام بالكوادر البشرية المؤهلة والمدربة على استخدام التكنولوجيا الحديثة والمتطورة في العمل الصحفي.

4. حث المؤسسات الصحفية على إيجاد نظام للحوافز والمكافآت المادية والمعنوية بشكل عادل ومرضي باتخاذ سياسات جيدة في ذلك لتساهم في تطوير الأداء المهني وتزويد من الابداع الوظيفي لدى العاملين في الصحف الفلسطينية اليومية.

5. برغم بالرضا القائمين بالاتصال عن اللوائح والقوانين إلا أنها لا تتماشى مع التطور الحاصل في الحياة الحديثة والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية القائمة.

6. العمل على عقد دورات تأهيلية سواء في اللغة أو التكنولوجيا لوضع العاملين في حالة تطوير مستمرة لمواكبة تطورات العصر في مجال الصحافة، ولاكتساب خبرات جديدة ومتنوعة.

7. ضرورة اهتمام المؤسسات الصحفية بتفعيل نظام العقوبات والجزاءات المعتمدة في تحسين الأداء المهني للعاملين من خلال وجود بيئة تنافسية تؤدي إلى تحسين إنتاج القائم بالاتصال .

8. ضرورة أن تقوم المؤسسات الصحفية للقائمين بالاتصال للمشاركة باتخاذ القرارات من خلال قبول اقتراحاتهم وأفكارهم وآرائهم في تطوير بيئة العمل وبناء استراتيجيات صحفية مناسبة لبيئة العمل والقائمين بالاتصال فيها .

9. بالرغم من رضا القائمين بالاتصال عن بيئة العمل الداخلية بنسبة جيدة إلا أنه من الضروري الاهتمام دائماً بتطوير بيئة العمل الداخلية بما يتماشى مع التطور الحاصل في تكنولوجيا المعلومات والاتصال والعمل على توفير بيئة العمل بشكل أكبر مما عليه الآن.

10. من أجل تطوير بيئة العمل والأداء المهني يجب الاهتمام بنمط ملكية الصحيفة والسياسات التحريرية، وكذلك ضرورة متابعة اقتراحات الصحفيين وأفكارهم ، بالإضافة إلى ضرورة الاهتمام بمنظومة الإجراءات والسياسات لتحقيق رؤية ورسالة الصحيفة.

المصادر والمراجع

المصادر والمراجع

• القرآن الكريم.

أولاً: المراجع العربية:

أحمد، حسن. (2007م). الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية: دراسة ميدانية في قطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الاقصى، برنامج الدراسات العليا المشترك مع جامعة عين شمس، غزة.

أحمد، سميرة. (1997م). مصطلحات علم الاجتماع. (د.ط.). المملكة العربية السعودية: مكتبة الشقري.

الأسمرى، رفيدى. (2017). العوامل الاجتماعية المؤثرة في أداء المحررين في الصحف الإلكترونية السعودية دراسة وصفية على عينة من الصحفيين في صحيفتي سبق والوثام. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية.

الاقتصادية. (2008م). التدريب على رأس العمل. صحيفة الاقتصادية العدد (5313).

الأكشر، منى. (2013م). العوامل المؤثرة على القائمين بالاتصال وعلاقتها بفنون التحرير الصحفي في بعض الصحف المصرية، القومية والخاصة: دراسة تطبيقية مقارنة (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة بنها، القاهرة.

برنوطي، سعاد نائف (2004م). إدارة الموارد البشرية - إدارة الأفراد. ط2. عمان: دار وائل.

بطرس، صليب. (1974م). إدارة الصحف. (د.ط.). القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب.

بوشىخ، حسنية. (2011م). بيئة العمل الصحفي وأثرها في ممارسة أخلاقيات المهنة، دراسة حالة. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة باجي مختار، الجزائر.

بومخولوف، محمد. (2001م). التنظيم الصناعي والبيئة (د.ط.). الجزائر: دار الأمة.

الترك، أحمد عرابي. (2009م). أثر الخصائص المهنية والنفس اجتماعية للصحفيين الفلسطينيين على اتجاهاتهم نحو الاحتراف المهني (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة القاهرة، القاهرة.

توفيق، عبد الرحمن. (1999م). مهارات وتنظيم إدارة الاعمال. (د.ط.). القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة.

الجميلة، أحمد. (2010م). الممارسة المهنية الصحفية والعوامل المؤثرة فيها: دراسة ميدانية على عينة من الصحف والصحفيين (رسالة دكتوراه غير منشورة). كلية الدعوة والإعلام، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية.

أبو حاتم، عارف. (2013م). العوامل المؤثرة في الحصول على المعلومات الصحفية في اليمن: دراسة تطبيقية على القائم بالاتصال (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة صنعاء، اليمن.

الحاج، كمال بديع. (2002م). تأثير المواد التلفزيونية الأجنبية على إنتاج المواد الثقافية في التلفزيون المصري والسوري في ظل العولمة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة القاهرة، القاهرة.

حجاب، منير. (2010م). الإعلام الموضوعية في القرن الحادي والعشرين، رؤية تحليلية نقدية. (د.ط.). القاهرة: دار الفجر.

حجاب، منير. (2010م). نظريات الاتصال. ط1. القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.

الحري، الحري. (2016م). القائم بالاتصال "المرسل" "الرسالة". تاريخ الاطلاع: 04 نوفمبر، 2016م، موقع المدونة الإلكترونية <http://khaled5059.blogspot.com/2013/blog-post1148.html>

حريم، حسين. (2003م). إدارة المنظمات من منظور كلي. (د.ط.). الأردن: دار الحامد، 2003م.

الحسن، إحسان محمد. (1983م). الطبقة الاجتماعية. (د.ط.). العراق: مطابع جامعة الموصل.

حسين، زهير. (2014م). السياسات التحريرية للصحف الخليجية والعوامل المؤثرة على القائم بالاتصال: دراسة ميدانية. مجلة سمات، 2 (1)، 56-97.

- حسين، سمير. (1976م). بحوث الإعلام: الأسس والمبادئ. ط1. القاهرة: عالم الكتب.
- حسين، سمير. (2006م). دراسات في مناهج البحث الإعلامي: بحوث الإعلام. ط2. القاهرة: عالم الكتب.
- أبو حشيش، حسن. (2004م). بيئة العمل في الصحف الفلسطينية: دراسة لواقع الصحف والقائم بالاتصال (رسالة دكتوراه غير منشورة). معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة.
- أبو حشيش، حسن. (2016م). أوراق عمل - نبذة تعريفية عن قسم الصحافة والإعلام. تاريخ الاطلاع: 04 نوفمبر، 2016م، الموقع: صفحة الدكتور حسن أبو حشيشن الرابط: <http://site.iugaza.edu.ps/hhashesh/extra>.
- الحصيف، محمد. (1994م). تأثير وسائل الاعلام: دراسة في النظريات والأساليب. (د. ط). الرياض: مكتبة العبيكان.
- أبو حطب، فؤاد، صادق، آمال. (1980م). علم النفس التربوي. ط2. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.
- حمزاوي، محمد سيد. (2008م). السلوك الإداري والتنظيمي في المنظمات المدنية والأمنية. (د.ط). الرياض: مكتبة الشقري للنشر والتوزيع.
- حمود، خضير كاظم. (2002م). السلوك التنظيمي. ط1. عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- حنفي، سليمان. (1994م). السلوك التنظيمي والأداء. (د.ط). القاهرة، مكتبة عين شمس.
- الحولى، على انعبد الله، والدجني، زياد. (ب. ت). تجربة الجامعة الإسلامية بغزة في تقييم الأداء الإداري، تطوير الجامعات العربية تقويم الأداء وتحسين الجودة (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية-غزة، فلسطين.
- خالد، يسرى. (2011م). سوسيولوجيا القائم بالاتصال في الاعلام الإسلامي. ورقة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الثالث للإعلام الإسلامي، العراق: كلية الإعلام.

خطاب، أمل. (2007م). دور تكنولوجيا الاتصال الحديثة على الأداء الصحفي: دراسة تطبيقية على عينة من الصحف القومية والحزبية المصرية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة القاهرة، القاهرة.

خوخة، أشرف. (2004م). الرقابة في المؤسسات الصحفية. (د.ط.). الإسكندرية: دار المعارف الجامعية.

الدريملي، نداء. (2015م). اتجاهات القائم بالاتصال نحو مفهومي الحرية والمسئولية الاجتماعية في الصحافة الفلسطينية اليومية خلال الفترة 2006-2013م: دراسة ميدانية. (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.

الدهان، أميمة. (1992م). نظريات منظمات الأعمال. (د.ط.). عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

الراجحي، مناور. (2014م). المسئوليات الأخلاقية والقانونية للمحررين البرلمانيين في الصحافة الكويتية من منظور القائم بالاتصال والبرلمانيين. حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية، (34)، 398-525.

رياح، كمال أحمد. (2008م). العوامل الاجتماعية والعوامل الأكاديمية المؤثرة في أداء الطالب الجامعي العربي. القاهرة: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

ابن رحمون، سهام. (2014م). بيئة العمل الداخلية وأثرها على الاداء، دراسة على عينة من الإداريين العاملين في جامعة بنانة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة محمد بن خضير، الجزائر.

رشتي، جيهان. (1978م). الأسس العلمية لنظرية الإعلام. ط2. القاهرة: دار الفكر.

رشيد، مازن فارس. (2004م). إدارة الموارد البشرية. ط2. الرياض: مكتبة العبيكان.

الزويني، حسين. (2012م). أولويات التحكم القيمي لأداء القائم بالاتصال في معالجة العنف. مجلة بغداد، (200)، 1020-2030.

الزويني، حسين. (د. ت). حرية الإعلام بين المرغوبية الاجتماعية وتحديد خيارات القائم بالاتصال، دراسة ميدانية للعاملين في قناتي المسار "الرشيد. مجلة كلية الآداب، (99)، 815-806.

الزيادي، عادل رمضان. (2001م): الإدارة المكتبية الحديثة. (د.ط). القاهرة: مكتبة عين شمس.

الزياني، عبد الكريم. (14-17 إبريل، 2013م). الضغوط المهنية المؤثرة على القائم بالاتصال في الصحافة البحرينية - دراسة ميدانية على عينة من الصحفيين في الصحافة اليومية البحرينية، ورقة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الدولي الأول لكلية الإعلام جامعة الأزهر المهنية الإعلامية والتحول الديمقراطي، مصر، جامعة الأزهر.

سالم، انتصار. (2009م). دور الصحف المصرية في تشكيل معارف جمهور القارئ واتجاهاتهم نحو القضايا السياسية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة الزقازيق، الزقازيق.

سعيد، كوثر. (2011م). تكنولوجيا الاتصال والمعلومات وتأثيرها على نظرية حارس البوابة: دراسة وصفية على القائم بالاتصال في الإعلام السوداني وعينة من الفضائيات العربية في الفترة من 2008 - 2011م. (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.

سليمان، حنفي محمد. (1991م). السلوك التنظيمي والأداء. (د.ط). القاهرة: دار الجامعات المصرية.

السواط، طلق عوض الله، وسندي، طلعت عبد الوهاب، والشريف، طلال مسلط. (2010م). الإدارة العامة المفاهيم - الوظائف - الأنشطة. ط3. جدة: دار حافظ للنشر والتوزيع.

السيد، سعيد محمد. (1989م). الضغوط المهنية والإدارية على القائم بالاتصال. المجلة العلمية لكلية الإعلام بجامعة القاهرة، (1).

شاندا، أشوك وكوبرا، شلبي. (2002م). استراتيجية الموارد البشرية، ترجمة: عبد الحكيم الخزامي. (د.ط). القاهرة: دار زهران.

- شحات، محمد. (2011م). *العلاقة بين التمويل الاشهاري والاداء الصحفي في الصحف اليومية الجزائرية* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الجزائر، الجزائر.
- شعباني، عبد القادر، وراغب، جابر، وقنديل، وائل ماهر، وقنيطة، أسامة زكي. (2006م). *المعالجة الخبرية التليفزيونية العربية بين المتطلبات المهنية والتوجهات السياسية* (سلسلة بحوث إذاعية). اتحاد الاذاعات العربية، تونس.
- الشمري، عايد رحيل. (2013م). *دور بيئة العمل الداخلية في تحقيق الالتزام التنظيمي* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- الشنواني، صلاح (1994م). *إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية -مدخل الأهداف*. (د.ط). الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.
- صايات، خليل (1967م). *الصحافة مهنة ورسالة واستعداد وفن وعلم*. ط2. القاهرة: دار المعارف.
- الصاعدي، سامر عبيد عبدالله. (1423هـ). *دور برامج التدريب على رأس العمل في تنمية مهارات العاملين في الدفاع المدني* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف العربية، المدينة المنورة.
- الصبحي، مساعد محمد (2013م). *بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بتحسين الأداء من وجهة نظر منسوبي إدارة الدفاع المدني بالعاصمة المقدسة* (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
- الصحف، محمد عبد الرحمن. (1994م). *كيف تؤثر وسائل الإعلام*. ط1. الرياض: مكتبة الكعبان.
- الصوص، نداء محمد. (2008م). *السلوك الوظيفي*. (د.ط). الأردن: مكتبة المجتمع العربي.
- الصيرفي، محمد. (2008م). *قياس وتقويم أداء العاملين، سلسلة إصدارات التدريب الإداري*. (د.ط). الإسكندرية: مؤسسة حورس الدولية.

ضيف، عادل. (1997م). السياسة التحريرية للصفحات الخارجية بالصحف اليومية المصرية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة الزقازيق، الزقازيق.

طه، طارق. (2006م). السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والانترنت. (د.ط.). الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.

الظاهري، حماد بن صالح. (2007م). بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

عابد، زهير. (14-17 إبريل، 2013م). ضغوط القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية- دراسة استطلاعية. ورقة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الدولي الأول لكلية الإعلام جامعة الأزهر المهنية الإعلامية والتحول الديمقراطي، مصر، جامعة الأزهر.

عارف، نصر. (د.ت). الثقافة مفهوم ناتج متجدد. تاريخ الاطلاع: 23 نوفمبر، 2016م، الموقع: <http://www.tadriss.jeeran.com/pub5.htm>

العبادي، هاشم فوزي دباس، والطائي، يوسف حجيم، والأسدي، أفنان عبد علي. (2008م). إدارة التعليم الجامعي- مفهوم حديث في الفكر الإداري المعاصر. ط1. الأردن: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.

عبد الحميد، مجمد. (1997م). نظريات الإعلام واتجاهات التأثير. (د.ط.). القاهرة: عالم الكتب.

عبد الحميد، محمد. (2000م). نظريات الاعلام واتجاهات التأثير. ط2. القاهرة: عالم الكتب.

عبد العزيز، عبد الرحمن بن عبد العزيز. (1423هـ). بيئة العمل ومناسبتها لأداء العاملين (رسالة ماجستير غير منشورة). أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

العبد الكريم، صفية، والديخي، أريج. (1429هـ). استقلالية المؤسسات الإعلامية (رسالة ماجستير غير منشور). كلية الدعوة والإعلام جامعة الإمام محمد بن سعود، الرياض.

عبد المجيد. ليلي، وعلم الدين، محمود. (1991م). فن الكتابة الصحفية. (د. ط.). القاهرة: (د. ن).

عبد المؤمن، على. (2008م). البحث في العلوم الاجتماعية: الوجيه في الأساسيات والمناهج والتقنيات. ط1. القاهرة: جامعة 6 أكتوبر.

عبدالحاميد، معتز. (2016م). التأهيل والتدريب في المؤسسات الصحفية وعلاقته بالأداء المهني للصحفيين المصريين دراسة ميدانية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة بنى سويف، القاهرة.

عبدالله، نسرین (2012). تأثير سمات بيئة العمل الصحفي على القائمين بالاتصال في الصحف المصرية والأردنية دراسة تحليلية مقارنة في الفترة 2010-2011م (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة القاهرة، كلية الإعلام، القاهرة.

عبدو، سلام. (2004م). العوامل المؤثرة على الممارسة المهنية للمحررين الدينيين في الصحف المصرية: دراسة ميدانية. المجلة المصرية لبحوث الإعلام. (21)، 337-394.

العبدی، إبراهيم. (2003م). التأثيرات الصحفية للتكنولوجيا المستخدمة في بيئة العمل الصحفي (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة القاهرة، القاهرة.

عبيد، عاطف العبد عبيد. (2002م). نظريات الإعلام والرأي العام، الأسس العملية والتطبيقات العربية. ط1. القاهرة: دار الفكر العربي.

العديلي، ناصر محمد. (1995م). السلوك الإنساني والتنظيمي: منظور كلي مقارن. (د.ط.). الرياض: معهد الإدارة العامة.

عقيلي، عمر وصفي. (2005م). إدارة الموارد البشرية المعاصرة - بعد استراتيجي. (د.ط.). الأردن: دار وائل للنشر.

العلاق، بشير. (2008م). الإدارة الحديثة مفاهيم ونظريات. (د.ط.). عمان: دار اليازوري للطباعة والنشر.

على، فودة محمد. (2013م). العوامل المؤثرة على أداء القائم بالاتصال في راديو وتلفزيون مملكة البحرين. (د.ط.). القاهرة: جامعة الأزهر.

عماد، حسين حسن. (1414هـ). *إدارة شؤون الموظفين*. (د.ط.). الرياض: مطابع معهد الإدارة العامة.

عمران، أميمة. (2007م). *معوقات الأداء المهني للمراسل الصحفي: دراسة ميدانية على المراسلين المحليين بالصعيد*. *المجلة المصرية لبحوث الإعلام بالقاهرة*، (19)، 197-287.

العمر، سليمان عبد الله. (1417هـ). *بيئة العمل وعلاقتها بإصابة رجل الدفاع المدني* (رسالة ماجستير غير منشورة). أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

العمر، أحمد علي. (1428هـ). *الصفحات الثقافية في الصحافة السعودية اليومية* (رسالة ماجستير منشورة). جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية.

العوامل، نائل عبد الحافظ. (1995م). *تطوير المنظمات: المفاهيم والهيكل والأساليب*. (د.ط.). عمان: مركز أحمد ياسين.

العوامل، نائل عبد الحافظ. (2009م). *الهيكل والأساليب في تطوير المنظمات*. (د.ط.). الأردن: دار زهران.

فقيه، فاروق عبده وعبد المجيد، السيد محمد. (2009م). *السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية*. ط2. الأردن: دار المسيرة.

الغوال، نجوي. (1995). *قراءة في دراسات القائم بالاتصال*. *المجلة الاجتماعية القومية بالقاهرة*، 32 (3)، 75-112.

القبان، يوسف محمد. (1431هـ). *بيئة العمل الإيجابية*. (د.ط.). الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.

القحطاني، سالم بن سعيد (2008م). *القيادة الإدارية: التحول نحو نموذج القيادي العالمي*. ط2. الرياض: مرمر للطباعة والتغليف.

القحطاني، سالم بن سعيد. (2008م). *القيادة الإدارية: التحول نحو نموذج القيادي العالمي*. ط2. الرياض: مرمر للطباعة والتغليف.

- القحطاني، سعد. (2012م). بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بمعنويات العاملين في معهد الجوازات بالرياض (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض.
- القحطاني، عبد العزيز سعد. (1430هـ). فاعلية الحوافز المادية والمعنوية في تحسين الأداء في سجون المنطقة الشرقية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- القحطاني، محمد علي مانع. (1422هـ). أثر بيئة العمل الداخلية على الولاء الوظيفي (رسالة ماجستير غير منشورة). أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- القرني، علي. (د. ت). الاعلاميون السعوديون: دراسة مسحية على استخدامات الوسائل. (د. ط). الرياض: كلية الآداب بجامعة الملك سعود.
- القيوتي، محمد قاسم (1994م). مناخ التنظيم في الجامعة الأردنية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، (5)، 88-95.
- القيوتي، محمد قاسم. (2000م). السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة. (د. ط). عمان: دار الشروق للنشر والتوزيع.
- قيراط، محمد (2006م). قضايا إعلامية. ط1. الكويت: دار الفلاح.
- الكبيسي، عامر. (2006م). التطوير التنظيمي وقضايا معاصرة: التنظيم الإداري بين التقليد والمعاصر. ط1. دمشق: دار الرضا للنشر والتوزيع.
- كلادة، محمود. (1997م). الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية. (د. ط). عمان: دار زهران للطباعة والنشر.
- كنعان، نواف. (2009م). القيادة الإدارية. (د. ط). (د. م): مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- ماضي، راندة. (2014م). العوامل المؤثرة في الأداء المهني للقائمين بالاتصال في المواقع الإخبارية الإلكترونية. (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة عين شمس، مصر.
- أبو ماضي، سميرة. (2015م). العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال في تغطية قضية الانقسام الفلسطيني. (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الإسلامية، غزة.

ماهر، أحمد. (1993م). السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات. (د.ط.). الإسكندرية: مركز التنمية الإدارية.

محمد، سيد محمد. (1979م). اقتصاديات الإعلام: المؤسسة الصحفية. ط1. القاهرة: مكتبة كمال الدين.

المدير، عبد الحليم علي. (1996م). العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء الوظيفي والأداء والرضا الوظيفي والصفات الشخصية، الرياض، مجلة الإدارة العامة، (2).

مراد، كامل. (2011م). الاتصال الجماهيري والإعلامي. ط1. عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع.

مريشد، خديجة. (2009م). تأثير المادة الإعلانية على الاداء المهني للصحفيين دراسة وصفية على عينة من الصحفيين السعوديين. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.

المزاهرة، منال. (2012م). نظريات الاتصال. ط1. عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة.

مزهودة، عبد المليك. (2001م). الأداء بين الكفاءة والفعالية - مفهوم وتقييم. مجلة العلوم الإنسانية. (1)، 87-107.

مصطفى، أحمد السيد. (2004م). إدارة الموارد البشرية، الإدارة العصرية لرأس المال الفكري. (د.ط.). القاهرة: (د.ن).

المطيري، عبد الرحمن بن نامي. (2009م). دور القائم بالاتصال في ضوء نظرية تأثير الشخص الثالث. ورقة مقدمة للمؤتمر الدولي: الإعلام الجديد: تكنولوجيا جديدة. لعالم جديد. البحرين: جامعة البحرين.

معن، زيادة (1978م). معالم على طريق تحديث الفكر العربي. (د.ط.). الكويت: سلسلة عالم المعرفة.

المعهد الثانوي التجاري. (د.ت). دراسة في التدريب التعاوني. تاريخ الاطلاع: 15 أكتوبر، 2016م، الموقع: المعهد الثانوي التجاري، الرابط: <http://www.geocities.com/scinajran/introd.htm>

المغربي، كامل محمد. (1995م). السلوك التنظيمي مفاهيم وأسس سلوك الفرد والجماعة في التنظيم. ط2. عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

المقوشي، عبد العزيز علي. (1423هـ). العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء المهني للصحفيين. مجلة جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، (37)، 501-559.

مكاوي، حسن، والسيد، ليلى. (1998م). الاتصال ونظرياته المعاصرة. ط1. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.

مكاوي، حسن عماد. (2006م). الاتصال ونظرياته المعاصرة. ط4. القاهرة: الدار المصرية اللبنانية.

مكاوي، حسن. والعبد، عاطف. (2007م). نظريات الإعلام. (د. ط). القاهرة: جامعة القاهرة للتعليم المفتوح.

المنيع، علي. (2011م). المعوقات المهنية الصحفية تجاه تغطية الأحداث المحلية: دراسة ميدانية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.

مهنا، فريال. (2002م). علوم الاتصال والمجتمعات الرقمية. ط1. دمشق: دار الفكر.

موسى، أحمد. (د. ت). المدخل إلى الاتصال الجماهيري. (د. ط). (د. م): مكتبة زهراء الشرق.

النادي، فؤاد محمد. (1993م). مبادئ علم الإدارة العامة. (د.ط). القاهرة: مطبعة أطلس.

النجار، لبنى. (2013م). الضغوط المهنية والإدارية التي تمارس على القائم بالاتصال في الصحف المصرية: دراسة ميدانية. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الزقازيق، الزقازيق.

- النعمي، جلال محمد. (2009م). دراسة العمل في إطار إدارة الإنتاج والعمليات. (د.ط). الأردن: دار إثراء.
- ابن نوار، صالح (2006م). فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية. (د.ط). قسنطينة: مخبز علم الاجتماع للاتصال والبحث والترجمة.
- نوفل، هالة. (2006م). العوامل المؤثرة في الأداء الاتصالي للمراسل الدولي وانعكاساتها على التدفق الإخباري في ظل ثورة المعلوماتية: دراسة ميدانية، المجلة المصرية لبحوث الإعلام. (26)، 427-327.
- هاشم، أمية أحمد. (2006م). انعكاس البيئة الإعلامية على القائم بالاتصال دراسة في تجربة انتقال تلفزيون الشرق الأوسط من لندن إلى مدينة دبي للإعلام (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة بغداد، العراق.
- الهاشمي، مجد. (2012م). تكنولوجيا وسائل الاتصال الجماهيري. ط1. عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- الهيبي، خالد، يونس، طارق. (1987م). العلاقة بين المناخ التنظيمي والمخرجات التنظيمية. (د.ط). عمان: المنظمة العربية للإدارة.
- هيجان، عبد الرحمن أحمد. (1993م). نموذج الإشراف الموقفي، مدخل علمي لتدريب المديرين والمشرفين، مجلة الإداري، (54)، 175-125.
- وافي، أمين. (2005م). الإعلام الفلسطيني والأداء المهني في انتفاضة الأقصى: دراسة ميدانية على مراسلي الإذاعة والتلفزيون في فلسطين (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة الجزائر، الجزائر.
- وافي، أمين. (2013). الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسات الإعلام الفلسطينية وأثره على الأداء المهني: دراسة ميدانية على مؤسسات الإعلام في قطاع غزة، ورقة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الأول لكلية الإعلام: المهنية الإعلامية والتحول الديمقراطي، القاهرة: جامعة الأزهر.

وهبي، سحر. (14-17 إبريل، 2013م). أساليب الممارسة المهنية لدى القائم بالاتصال في مجال الإعلام الإقليمي، دراسة ميدانية على عينة من الصحفيين في الصحافة اليومية البحرينية. ورقة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الدولي الأول لكلية الإعلام جامعة الأزهر المهنية الإعلامية والتحول الديمقراطي، مصر، جامعة الأزهر.

يونس، محمد. (2005م). العوامل المؤثرة في أداء القائم بالاتصال في الصحف الإماراتية الحكومية. ورقة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الحادي عشر، مستقبل وسائل الإعلام العربي، القاهرة.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Ileri, K. (2016). High job satisfaction despite low income a national study of kenyan journalists. *Journalism & mass communication quarterly*, 93(1), 164-186.
- J . barraux. (2000). *Entreprise et performance globale: Outils, évaluation, pilotage*. Paris : Economica cop
- Lewin, K. (1951). *Field heory in social science selected theoretical papers*. New York: Harper.
- Marshall Jones & Emma Jones. (1999). *Mass media*. London: Mc Millan Press LTD.
- Martory Bernard. (2005). *Daniel crozet :gestion des ressources humaines , pilotage social et performances*. (6th edition). Paris.
- Mellado ,C. & Lagos, C,. (2014). Professional Roles in News Content: Analyzing Journalistic Performance in the Chilean National Press. *International Journal of Communication*, (8), 2090–2112.
- Murthy, D. V. R., & Anita, G. (2010). Women in the Media and their Work Environment A Report from Andhra Pradesh. *Indian Journal Of Gender Studies*, 17(1), 73-103.
- Pollard, G. (1995). Job satisfaction among newswriters: The influence of professionalism, perceptions of organizational structure, and social attributes. *Journalism & Mass Communication Quarterly*, 72(3), 682-697.
- Price, C. J. (2008). Job Satisfaction in Network News: The Relationship between Producers and the News Reporters and Newsmagazine Correspondents They Supervise. *Electronic News*, 2(2), 72-85.
- Shoemaker, P. J., Eichholz, M., Kim, E., & Wrigley, B. (2001). Individual and routine forces in gatekeeping. *Journalism & mass communication quarterly*, 78(2), 233-246.
- Shoemaker, Pamela. (1991). *Communication concepts 3*. Gate keeping, London, New Delhi: sage publications.

ملاحق الدراسة

ملحق رقم (1)

أداة الدراسة بصورتها النهائية بعد التحكيم



الجامعة الإسلامية غزة
عمادة الدراسات العليا
كلية الآداب
قسم الصحافة والإعلام

أختي الصحفية / أخي الصحفي:

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

يسرني أن أقدم لكم هذه الاستبانة بعنوان: " فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير

الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية " دراسة على القائم بالاتصال.

لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في الصحافة والإعلام بالجامعة

الإسلامية، آمل منكم التكرم بتعبئة الاستبانة بعناية ودقة واختيار الإجابة التي ترونها مناسبة،

علماً بأن هذه الإجابات ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكراً ومقدراً لكم اهتمامكم وتعاونكم

الباحثة: نيفين حسن معمر

المحور الأول: سمات ومؤهلات القائم بالاتصال في بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية:

1. النوع: ذكر أنثى
2. الحالة الاجتماعية: متزوج أعزب مطلق أرمل
3. العمر: أقل من 30 سنة من 30 إلى أقل من 40 إلى أقل 50 سنة فأكثر
4. المؤهل العلمي: ثانوي دبلوم متوسط بكالوريوس دراسات عليا
5. التخصص: صحافة وإعلام علاقات عامة لغات أخرى أذكرها.....
6. الوظيفة: رئيس تحرير مدير تحرير سكرتير تحرير محرر مصور كاتب مراسل/مندوب مدقق لغوي أخرى أذكرها.....
7. اسم الصحيفة التي تعمل بها القدس الأيام الحياة الجديدة فلسطين
8. سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات من 5 إلى أقل أكثر من 10 سنوات
9. المحافظة: شمال غزة غزة الوسطى خان يونس رفح رام الله الخليل سلفيت نابلس طولكرم بيت لحم قلقيلية
10. ما اللغات التي تتقنها غير اللغة العربية؟ (يمكنك اختيار أكثر من إجابة): الانجليزية الفرنسية العبرية أخرى أذكرها.....
11. هل شاركت في دورات تدريبية مهنية (صحفية تتعلق بعملك)؟ نعم لا (انتقل إلى سؤال 15)
12. ما موضوع هذه الدورات؟ التحرير الصحفي السلامة المهنية الإخراج استخدام البرامج الكمبيوتر شبكات التواصل و الاعلام الجديد تغطية الحروب أخلاقيات وتشريعات الصحافة أخرى اذكرها.....
13. ما عدد هذه الدورات؟
14. ما أهم النشاطات العلمية التي شاركت فيها؟ (يمكنك اختيار أكثر من إجابة) مؤتمرات ندوات ورشات عمل لم أشارك مسبقاً
15. ما أهم الفعاليات التي شاركت فيها؟ حملات تغريد مسيرات محاضرات اعتصامات معارض اعلامية أخرى أذكرها.....

المحور الثاني: العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه:

16. ما درجة توفر العناصر الآتية في علاقاتك الشخصية مع زملائك في مقر صحيفتك؟

م	الفقرة	عالية جداً	عالية	متوسطاً	منخفضة	منخفضة جداً
1.	أتمتع بعلاقات انسانية جيدة مع جميع زملائي.					
2.	تسود علاقات التفاهم والانسجام بيني وبين زملائي.					
3.	يتعامل رؤسائي في العمل مع كافة العاملين بالعدل والمساواة.					
4.	أتعاون مع زملائي في أداء بعض الأعمال.					
5.	يحرص رؤسائي في العمل على مشاركتي في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.					
6.	تسمح الإدارة بالاستقلالية في القرارات والأفكار.					
7.	يوجد تشجيع من الإدارة على التجديد والابتكار مما يساعد على أداء العمل بكفاءة عالية.					
8.	يتسم أسلوب الإدارة بأنه بعيداً عن التسلط والديكتاتورية.					
9.	أتعامل مع رؤسائي في العمل بإنسانية وتفهم.					
10.	تنظم الصحيفة أنشطة ترفيهية وأسرية يلتقي فيها الزملاء باستمرار.					

17. ما درجة رضاك بشكل عام عن العلاقات الشخصية والانسانية داخل صحيفتك؟

17

□ عالية جداً □ عالية □ متوسطة □ منخفضة □ منخفضة جداً

المحور الثالث: ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة:

18. ما درجة توفر العناصر الآتية في مقر صحيفتك؟

م	الفقرة	عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة	منخفضة جداً
1.	الإضاءة مناسبة وكافية.					
2.	درجة الحرارة مناسبة صيفاً وشتاءً.					
3.	نسبة الرطوبة منخفضة.					
4.	الضوضاء قليلة ويتوفر عزل صوتي.					
5.	المساحة كافية للتحرك والعمل داخل مقر الصحيفة.					
6.	التهوية جيدة ومناسبة.					
7.	الأجهزة الالكترونية المتوفرة مناسبة للعمل.					
8.	الموقع مناسب للمكتب الذي أعمل عليه.					
9.	التجهيزات المكتبية مناسبة وكافية.					
10.	المطبخ ودورات المياه مناسبة وكافية.					

19. بشكل عام ما درجة رضاك عن ظروف العمل المحيطة في

مقر صحيفتك؟

عالية جداً عالية متوسطة منخفضة منخفضة جداً

المحور الرابع: الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة:					
20. ما درجة توفر العناصر الآتية في الأنظمة واللوائح بصحيفتك؟					
الرقم	الفقرة	عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة جداً
1.	بيئة عمل ديمقراطية وتسمح بإبداء الرأي والمشورة.				
2.	علاوات وزيادات سنوية كافية.				
3.	أنظمة ولوائح واضحة ومعلنة للجميع.				
4.	دورات تدريبية لتنمية قدرات العاملين.				
5.	بيئة العمل توفر فرصاً عديدة للترقية.				
6.	حوافز مادية ومعنوية للإنجاز والابداع.				
7.	عقود عمل واضحة وعادلة.				

21. ما درجة رضاك بشكل عام عن الأنظمة واللوائح المنظمة لعملك في صحيفتك؟

21.

عالية جداً عالية متوسطة منخفضة منخفضة جداً

المحور الخامس: تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي:					
22. ما درجة توافر أدوات الانتاج الصحفي ووسائل التكنولوجيا الآتية في صحيفتك؟					
الرقم	الفقرة	عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة جداً
1.	توجد في الصحيفة بيئة تكنولوجية حديثة ومشجعة للعمل.				
2.	تهتم الإدارة بتوفير البرامج والتحديثات الملائمة على البرامج المستخدمة في العمل الصحفي.				
3.	يتوفر تدريب على الأجهزة والبرامج الحديثة في الصحيفة.				
4.	تتوفر في الصحيفة طرق ووسائل حديثة للاتصال والتواصل.				
5.	تقوم إدارة الصحيفة بعمل صيانة دورية للأجهزة والمعدات الالكترونية.				
6.	تقوم المؤسسة بإرسالنا في دورات خارجية لتعلم التكنولوجيا الحديثة في العمل.				

23. ما درجة رضاك بشكل عام عن الأجهزة والمعدات المتوفرة في صحيفتك؟

عالية جداً عالية متوسطة منخفضة منخفضة جداً

المحور السادس: واقع الأداء المهني في مقر الصحيفة:					
24. ما درجة توفر العناصر الآتية في أدائك المهني في صحيفتك؟					
الرقم	الفقرة	عالية جداً	عالية	متوسطة	منخفضة جداً
1.	يتناسب مؤهلي العلمي وخبراتي ودرجتي الوظيفية مع عملي.				
2.	أنجز المهام المكلف بها يومياً وفي الأوقات المحددة دون تأجيل.				
3.	أشعر بالرضا عن جهدي وإنتاجي في عملي.				
4.	عدد ساعات العمل التي أقضيها في عملي تتناسب مع متطلبات العمل.				
5.	أهتم بالتدريبات والندوات وورش العمل التي من شأنها تحسين أدائي العملي.				
6.	ألتزم باللوائح والقوانين المتعلقة بأداء عملي.				
7.	أشعر أن بيئة العمل الداخلية لها دور في تطوير أدائي المهني.				
8.	تسهم الظروف المادية والمعنوية في الصحيفة في تطور أدائي المهني.				
9.	زادت خبرتي ببرامج الحاسوب بفضل الدورات التدريبية.				
10.	تطور أدائي المهني منذ التحاقني بالصحيفة.				

المحور السابع: معوقات البيئة الداخلية التي تحد من تطور الأداء المهني ومقترحات سبل تطويرها:

25. ما أهم المعوقات التي تجدها في بيئة العمل الداخلية لصحيفتك والتي تؤثر سلباً على أدائك المهني؟
(يمكنك اختيار أكثر من إجابة).

- الدكتاتورية والتسلط من قبل الإدارة العليا في المؤسسة الصحفية.
 نمط ملكية الصحيفة والسياسات التحريرية.
 الافتقار إلى المهنية والاحتراف.
 عدم تعاون المسؤولين.
 قلة الكوادر البشرية المؤهلة على استخدام التقنيات الحديثة.

- قلة أعداد العاملين مقارنة بأعباء العمل.
- ضعف الاهتمام بعقد دورات تدريبية وورش عمل متخصصة.
- ضعف الأمان الوظيفي والحوافز والمكافآت ولوائح الترقى.
- ضعف أدوات التكنولوجيا والتواصل.
- عدم توافر ظروف صحية مناسبة مثل الاضاءة والانتساع والرطوبةالخ.
- أخرى يرجى ذكرها:.....

26. ما أهم مقترحاتك لزيادة فاعلية بيئة العمل الداخلية لصحيفتك في تطوير أدائك المهني؟
(يمكنك اختيار أكثر من اجابة).

- اهتمام الإدارة ومتابعتها لاقتراحات الصحفيين وأفكارهم.
- تفعيل نظام العقوبات والجزاءات المعتمد في تحسين الأداء المهني للعاملين وتطويره.
- اطلاع العاملين على اللوائح والأنظمة والقوانين.
- تشجيع النهج التشاركي لتطوير استراتيجية الصحيفة
- توفير نظام معلومات يقدم تغذية راجعة فورية عن الأداء المهني
- توفير منظومة من الإجراءات والسياسات لتحقيق رؤية ورسالة الصحيفة.
- زيادة الدورات التدريبية في المجالات الصحفية والدراية والسلامة المهنية.
- عقد لقاءات دورية بين العاملين والإدارة العليا.
- تأهيل الكوادر البشرية اللازمة لاستخدام التقنيات الحديثة في تنفيذ المهام والأعمال.
- تحديث تقنيات العمل لتسهم في تطوير الأداء المهني.
- توفير الضمانات والحقوق المالية للعاملين في المؤسسات الصحفية.
- تحسين الظروف الصحية والمادية في الصحيفة.
- أخرى يرجى ذكرها:.....

شاكرين لكم حسن تعاونكم معنا

ملحق رقم (2)
أسماء محكمي أداة الدراسة

م	الاسم	المسمى الوظيفي	مكان العمل
1	د. أكرم إسماعيل سمور	أستاذ مساعد في الإدارة الاستراتيجية	الجامعة الإسلامية
2	د. أمين منصور وافي	أستاذ الصحافة والإعلام المشارك	الجامعة الإسلامية
3	د. حسن محمد أبو حشيش	أستاذ الصحافة المساعد	الجامعة الإسلامية
4	د. زهير عبد اللطيف عابد	أستاذ العلاقات العامة والإعلان المشارك	جامعة الأقصى
5	د. زياد محمد ابو يوسف	أستاذ اللغة العربية المشارك	جامعة الأقصى
6	د. سامي على أبو الروس	أستاذ الإدارة وخبير تنمية الموارد البشرية وبناء المؤسسات	الجامعة الإسلامية
7	د. ماجد سالم تريان	أستاذ الصحافة وتكنولوجيا الاتصال المشارك	جامعة الأقصى
8	أ. محمد شحادة	محاضر في كلية الإدارة	جامعة الأقصى
9	د. نبيل حسن الطهراوي	أستاذ العلاقات العامة المساعد	جامعة الأقصى

ملحق رقم (3)
صور عن كتب تسهيل المهمة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



الجامعة الإسلامية - غزة
The Islamic University - Gaza

هاتف داخلي: (2300/4)

Faculty of Arts

عمادة كلية الآداب

الرقم:/ع: 761/ج: 1

التاريخ: 2017/02/8

الأخ الفاضل/ مدير صحيفة الأيام
حفظه الله،،،
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

الموضوع: تسهيل مهمة

يطيب لنا في عمادة كلية الآداب في الجامعة الإسلامية أن نشتم جهودكم وعطاءكم غير المحدود، ونأمل من سيادتكم التعاون معنا في تسهيل مهمة الطلبة/ نفين حسن أحمد معمر قسم الصحافة والإعلام "دراسات عليا" في الحصول على أعداد العاملين في صحيفتكم الموقرة، حيث تقوم بإعداد رسالة ماجستير بعنوان:

"فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني في الصحف الفلسطينية اليومية - دراسة على القائم بالاتصال"

أملين من حضرتكم تزويدها بالبيانات والمعلومات اللازمة، علماً بأنها ستكون في غاية السرية، وسيعامل معها لغرض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن التعاون

وتقبلاً فائق الاحترام والتقدير،،،

عميد كلية الآداب
أ. د. عبد الخالق محمد العف



صورة:

- للفت



الأخ الفاضل/ مدير صحيفة الحياة الجديدة
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،
حفظه الله،،،

الموضوع: تسهيل مهمة

يطيب لنا في عمادة كلية الآداب في الجامعة الإسلامية أن نشمركم جهودكم وعطاءكم غير المحدود، ونأمل من سيادتكم التعاون معنا في تسهيل مهمة الطالبة/ نفين حسن أحمد معمر قسم الصحافة والإعلام "دراسات عليا" في الحصول على أعداد العاملين في صحيفتكم الموقرة، حيث تقوم بإعداد رسالة ماجستير بعنوان:

"فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني في الصحف الفلسطينية اليومية - دراسة على القائم بالاتصال"

أملين من حضرتكم تزويدها بالبيانات والمعلومات اللازمة، علماً بأنها ستكون في غاية السرية، وسيتعامل معها لغرض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن التعاون

وتقبلاً فائق الاحترام والتقدير،،،

عميد كلية الآداب

عبد الخالق محمد العف

أ. د. عبد الخالق محمد العف



صورة:

- للدف



حفظه الله،،،

الأخ الفاضل/ مدير صحيفة القدس

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،،

الموضوع: تسهيل مهمة

يطيب لنا في عمادة كلية الآداب في الجامعة الإسلامية أن نشتم جهودكم وعطاءكم غير المحدود، ونأمل من سيادتكم التعاون معنا في تسهيل مهمة الطلبة/ نفين حسن أحمد معمر قسم الصحافة والإعلام "دراسات عنيا" في الحصول على أعداد العاملين في صحيفتكم الموقرة، حيث تقوم بإعداد رسالة ماجستير بعنوان:

'فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني في الصحف الفلسطينية

اليومية - دراسة على القائم بالاتصال'

أملين من حضرتكم تزويدها بالبيانات والمعلومات اللازمة، علماً بأنها ستكون في غاية

السرية، وسيتعامل معها لغرض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن التعاون

وتقبلوا فائق الاحترام والتقدير،،،

عميد كلية الآداب

محمد العف

د. عبد الخالق محمد العف



صورة:

- تلف



الأخ الفاضل/ مدير صحيفة فلسطين لفظه الله...
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

الموضوع: تسهيل مهمة

يطيب لنا في عمادة كلية الآداب في الجامعة الإسلامية أن نشكر جهودكم وعطائكم غير المحدود، ونأمل من سيادتكم التعاون معنا في تسهيل مهمة الطالبة/ نغين حسن أحمد معمر قسم الصحافة والإعلام كراسات عنها في الحصول على أعداد العاملين في صحيفتكم الموقرة، حيث تقوم بإعداد رسالة ماجستير بعنوان:

'فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني في الصحف الفلسطينية

اليومية - دراسة على القائم بالاتصال'

أملين من حضرتكم تزويدها بالبيانات والمعلومات اللازمة، علماً بأنها ستكون في غاية السرية، وسيتعامل معها لغرض البحث العلمي فقط.

شاكرين لكم حسن التعاون

وتقبلوا فائق الاحترام والتقدير،...

عميد كلية الآداب

ص.م.ع. 61/8

أ. د. عبد الخالق محمد العف



صورة

- تلف