

اتجاهات القائمين بالاتصال لأساليب الإتصال التنظيمي السائدة في المؤسسات الصحفية وعلاقتها بفعاليتها الأداء المهني لديهم.

د. حامد محمد بخيت فيزي (*)

مقدمة:

لقد أدت التطورات الحالية في مجال المؤسسات الاعلامية بكافة أشكالها واستخدام الوسائل الإلكترونية الجديدة ذات الإمكانيات الهائلة (وأهمها الإنترنت) إلى تزايد دور الإدارة في حياة هذه المؤسسات، وتزايد دور المسؤولين عن إدارة العمل الصحفي، أصبحوا يدركون أهمية تطبيق المبادئ العلمية للإدارة والتنظيم في التعامل مع هذه الأوضاع، وأهمية إلمام القيادات الإدارية والتحريرية بالجوانب الإدارية والتنظيمية المختلفة لتحقيق مزيد من الكفاءة والمرونة في إدارة كافة شؤون العمل الصحفي وقد أصبح هذا الأمر اتجاهاً متزايداً. وقد تزايدت فناعة العديد من الباحثين بأن العوامل التنظيمية والإدارية في بيئة العمل الصحفي لها تأثير كبير على المنتج النهائي، وأن الظروف الهيكلية لكل مؤسسة وأنماط علاقات العمل وأنماط القيادة الإدارية والتحريرية وأساليب التواصل التنظيمي بينهما تؤثر على السياسة التحريرية والهيكل العام للمؤسسة وأنماطها لقد أصبحت أكثر اقتناعاً بذلك. لا شك في أن نجاح التخطيط وتنفيذ الخطط والسياسات يعتمد على توجيهات القيادة الإدارية. وتؤكد العديد من الدراسات والاستطلاعات أن القيادة المتميزة للقيادات الإدارية هي التي مكنت العديد من المؤسسات الاعلامية من النجاح رغم ضآلة مواردها المالية والمادية.

كما تعتبر 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 وانتمائه لمؤسسته التي تساعد في تنمية قيم الالتزام وتحمل المسؤولية مما يساعد في رفع مستوى أدائه المهني.

لذا سعى البحث إلى رصد تأثير أساليب تنظيم وإدارة العمل السائدة بمؤسساتهم على أداء هذه المؤسسات والعاملين بها، كما سعى الباحث للتعرف على اتجاهات الصحفيين نحو نظام الترقيات والمكافآت والأجور المتبع في المؤسسة الصحفية، والكشف عن رؤية الصحفيين لأساليب الإتصال التنظيمي السائدة في المؤسسات الصحفية وكذلك رؤية الصحفيين نحو المشاركة في إتخاذ القرار داخل المؤسسة الصحفية، ومعرفة درجة رضا القائمين بالاتصال عن بيئة العمل الداخلية، إضافة إلى التعرف على واقع الأداء المهني في بيئة العمل الداخلية في الصحف المصرية اليومية، وذلك بهدف الكشف عن معوقات بيئة العمل الداخلية فيها والتي تحد من تطوير الأداء المهني من وجهة نظر القائم بالاتصال.

(*) قسم الإعلام – كلية الآداب – جامعة سوهاج.

الدراسات السابقة:

قام الباحث بمسح التراث العلمي السابق في مجال "إدارة المؤسسات الصحفية و"الاتصالات التنظيمية" وعلاقتها بالأداء المهني، وقد أسفر المسح عن عدد من الدراسات، قام الباحث بتصنيفها في محورين أساسيين هما:

المحور الأول: الدراسات التي تناولت واقع الأداء التنظيمي في المؤسسات الصحفية

حيث سعت دراسة محمود عطية شرف (٢٠٢٣) إلى رصد وتوصيف وتحليل واقع الضغوط الاقتصادية والإدارية والتنظيمية والمهنية في المؤسسات الصحفية المختلفة، إضافة إلى رصد تأثير واقع هذه الضغوط على سياسات المؤسسات الصحفية وأوضاعها الإدارية والمهنية، وقد أهتمت الدراسة بشكل أساسي بدراسة أهم عنصراً وهو العنصر البشري من الصحفيين عمود وكيان العمل الصحفي ومن ثم تم دراسة واقع وطبيعة تلك الضغوط والتحديات الاقتصادية والإدارية والتنظيمية والمهنية والفنية والتكنولوجية والاجتماعية والشخصية

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج المهمة أبرزها: وجود مؤشرات حقيقية تؤكد تعرض المؤسسات الصحفية المصرية لمجموعة من الضغوط والتحديات التي تواجهها سواء كانت تلك الضغوط داخلية أو خارجية وهو ما انعكس على السياسات التحريرية والإدارية الخاصة بتلك الصحف ومنها ضغوط السوق الصحفية والإعلامية وتقنياتها الاقتصادية وضغوط المنافسة مع الصحف ووسائل الإعلام الأخرى كما أظهرت الدراسة تنوعاً في مظاهر التحولات التكنولوجية والرقمية وتحديات ضرورة الرقمية وإعادة الهيكلة وتطوير الوظائف العمال القدرة على المنافسة في سوق العراء والإعلانات في على الهيمنة والمنافسة مع المواقع الإلكترونية.

كما هدفت دراسة على زينات (٢٠٢٢) إلى التعرف على رؤية القيادات الصحفية لواقع الصحافة الأردنية ومستقبلها في ظل سياسات إعادة الهيكلة، وكذلك أساليب تنظيم الغرف الإخبارية في الصحف اليومية الأردنية، النماذج المتبعة داخل الغرف الإخبارية في الصحف اليومية الأردنية، تقييم الصحفيين لسياسات الهيكلة في المؤسسات الصحفية الأردنية، واعتمدت هذه الدراسة على المنهج المسحي الميداني في الحصول على كافة البيانات والمعلومات حول موضوع الدراسة

وقد توصلت الدراسة إلى تباين في رؤية القيادات الصحفية في هذه الصحف تجاه سياسة إدارات الصحف نحو الهيكلة، فقد اعتبر غالبيتهم أن تلك السياسات أسهمت في إيجاد صعوبات ومعوقات كثيرة داخل غرف الأخبار، وتأثر بها العاملون، بالإضافة إلى أنه أكثر السياسات التي أضرت بهم هي المتعلقة بتقليص حجم الكادر الصحفي في مختلف أقسام الصحف.

كما أظهرت النتائج غياب استراتيجية واضحة من قبل المؤسسات الثلاث في تبني نموذج عمل محدد ومنهج، حيث تتبع الصحف الثلاث نموذج عمل منفصل للمنصات الرقمية عن النسخة

١ - محمود عطية شرف محمد: علاقة الضغوط الاقتصادية والإدارية بأوضاع الصحفيين بالمؤسسات الصحفية المختلفة وتصوراتهم لمستقبل المهنة- دراسة مستقبلية خلال الفترة من ٢٠٢٠-٢٠٣٠، رسالة دكتوراه، كلية الإعلام - جامعة القاهرة ٢٠٢٣م.

٢- على زينات: رؤية القيادات الصحفية لواقع الصحافة الأردنية ومستقبلها في ظل سياسات إعادة الهيكلة : مجلة اتحاد الجامعات العربية لبحوث الإعلام وتكنولوجيا الاتصال، جمعية كليات الإعلام العربية، ٩٤، يوليو ٢٠٢٢.

المطبوعة، وتضع له إدارات تحرير مستقلة عن الأقسام الأخرى في غرفة الأخبار، بينما يتم إنتاج المحتوى الرقمي بالتنسيق والتعاون ما بين الصحفيين في الأقسام الأخرى، وأظهرت النتائج أن الصحفيين يرون بأن إدارات الصحف وبالرغم من مواكبتها للتطورات التكنولوجية من خلال توفيرها للتقنيات والمعدات الإلكترونية؛ إلا إنها في الوقت نفسه لم تكن بما يكفي صمود الصحف واستمراريتها في مواجهة الخسائر التي تتكبدها جراء تراجع النسخة المطبوعة وظهور منافسين جدد كثر.

واتفقت دراسة فاطمة الزهراء عبد الفتاح (٢٠٢١)^١ مع الدراسة السابقة حيث سعت إلى توصيف الممارسات الإدارية التي اتبعتها غرف الأخبار بالمؤسسات الصحفية المصرية لإدارة فرق العمل الصحفي عن بعد خلال جائحة كورونا، بما يتضمنه ذلك من أبعاد تنظيمية وتحريرية وتقنية، والمقارنة بين تلك الممارسات في غرف الأخبار الرقمية والهجينة والتقليدية، مع استكشاف اتجاهات الصحفيين الممارسين إزاء اتباع سياسات العمل عن بعد في غرف الأخبار بشكل عام وتقييماتهم لها، وذلك استناداً إلى نموذج غرف الأخبار الموزعة.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج كانت من أبرزها : اتباع غرف الأخبار نماذج مختلفة من إدارة العمل عن بعد، تشابهت في جوانبها التنظيمية مع إدارة العمل ما قبل الأزمة، ولكن مع استبدال التواصل المباشر بقنوات التواصل الإلكترونية، فيما لم تدخل أية تغييرات على الهياكل التنظيمية أو تعتمد على نظام المراكز وتحديد توقيتات للاجتماعات الافتراضية، كما يفترض النموذج، كما لم تستثمر غرف الأخبار الأزمة على مستوى الابتكار التحريري باستحداث أنماط صحفية جديدة وتفعيل أنماط الصحافة التعاونية والتشاركية، مع التراجع الواضح في تقديم أوجه الدعم التدريبي والنفسي والتقني للصحفيين، كما أظهرت الدراسة اتجاهاً إيجابياً عاماً، سواء بين المشرفين التحريريين أو الصحفيين الممارسين، إزاء العمل عن بعد والرغبة في استمراره ما بعد كورونا، بسبب عناصر التوفير في الوقت والجهد والتكاليف المادية، مع بعض المخاوف من تأثيره السلبي على الإنتاجية والإبداع.

كما تناولت دراسة أفرح موسى بن جمعان المولد: (٢٠٢٢) معرفة أثر التكنولوجيا على أداء القائمين بالاتصال في الصحافة السعودية، واعتمدت الباحثة على المنهج النوعي لتحقيق أهداف البحث، والوصول إلى نتائج ثرية، وعليه فقد وظفت الباحثة أداة المقابلة النوعية المتعمقة للوصول لمعلومات عميقة تحقق أهداف البحث حيث قامت الباحثة بإعداد أسئلة المقابلة، ثم عرضها على المشاركين، وقد بلغ عددهم ٩ مشاركين من الصحفيين والصحفيات السعوديين الممارسين لمهنة الصحافة، ومستخدمين للتقنية الحديثة. علماً بأن هذا البحث ينتمي إلى البحوث النوعية التي اعتمدت على منهج دراسة الظواهر للحصول على إجابات جوهرية عميقة ومتعلقة بهدف البحث الأساسي.

^١ فاطمة الزهراء عبد الفتاح (٢٠٢١): **إدارة العمل الصحفي عن بعد خلال جائحة كورونا: دراسة في ضوء نموذج غرف الأخبار الموزعة**، القاهرة، مجلة البحوث الإعلامية، جامعة الأزهر - كلية الإعلام بالقاهرة، المجلد (٢)، العدد (٥٨)، ص ٢٣٤

٢- أفرح موسى بن جمعة (٢٠٢٢): **أثر التكنولوجيا على أداء القائمين بالاتصال في الصحافة السعودية**، مجلة إتحاد الجامعات العربية لبحوث الاعلام وتكنولوجيا الإتصال، العدد ٩، الجزء ١

وقد توصلت نتائج الدراسة إلى إنه من إيجابيات وسلبيات استخدام التكنولوجيا في الأداء المهني للقائم بالاتصال في الصحافة السعودية، حيث اسفرت النتائج البحثية عن مخرجات أكدت أن هناك أثر بالغ للتطور التكنولوجي في العمل الصحفي إذ إنها ساعدت في تخطي الكثير من العقبات امام الصحفيين كتخطي العائق الجغرافي والزمني في الحصول على الاخبار والوصول الى المصادر، وتمكنت المؤسسات الصحفية من الارتقاء بأدائها ايضاً من خلال الصحفيين المجيدين للتقنية، حيث مكنت التكنولوجيا الصحفي من الحصول على الخبر وتحريره ونشره في مدة زمنية قصيرة في عصر قد اصبح فيه الجمهور عجول للحصول على الأخبار، اذ ان المادة الصحفية الان أصبحت اكثر ابداعاً ولكنها تفتقر الى الدقة والمصداقية بدافع السرعة حيث ان عجلة التقنية التي تسابق الوقت كانت احد أسباب تهافت الصحفيين الى الحصول على المادة الصحفية دون الرجوع الى المصدر للتأكد من صدق الحدث.

ورصدت دراسة أنجي خليل أبوسريع (٢٠٢١)^١ تحليلاً وتقييم الاتجاهات البحثية التي تناولتها الدراسات المعنية بقضية توظيف وسائل التواصل الاجتماعي في إدارة الاتصالات المؤسسية الرقمية، واعتمد البحث على التحليل الكيفي من المستوى الثاني باستخدام أسلوب المراجعة المنتظمة الذي يوفر إمكانية الفحص النقدي لأحد الموضوعات العلمية بما يحقق إفادة على المستويين المهني والاكاديمي، وقد اتضح من المراجعة الدقيقة للدراسات عينة التحليل أن استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في إدارة الاتصال المؤسسي الرقمي أدى إلى تعديل نظرة المنظمات نحو الجمهور بما يجعله أكثر فاعلية في العلاقة معها، وكذلك دعم هذا التوظيف كفاءة العلاقات العامة والاتصال المؤسسي ومستوى تمكين الممارسين في المنظمات، وجاء منهج المسح باستخدام صحيفة الاستقصاء كأكثر المناهج وأدوات جمع البيانات استخداماً في دراسة القضية البحثية محل الاهتمام، وقد تباينت التوجهات التي تبنتها المدارس العلمية المختلفة في تحليل هذه القضية ما بين التوجه التقييمي والوظيفي والتكنولوجي والتنظيمي.

ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة تقديم الدراسة مستقبلية متعددة الأبعاد حول دراسات الاتصال المؤسسي ووسائل التواصل الاجتماعي تشمل موضوعات هذه الدراسات ومداخلها النظرية وتصميمها المنهجي ونطاق تطبيقها جغرافياً وتنظيمياً.

وكشفت دراسة هاشم عادل (٢٠٢٠)^٢ استناد التجربة اليابانية في الإدارة الصحفية إلى تراث التحديث الذي شهدته اليابان خلال سبعينيات القرن الماضي، متجلية بنظرية (z) كنظرية تحديثية في مفعوليتها الإدارية تقوم على أساس الثقة الكاملة والمهارة والألفة والمودة، ناتجة بذلك نسقاً أبوياً أسبع بصفاته على المؤسسات اليابانية وكان من أهم أسرار تقدمها، حيث تتسم هذه النظرية بالرغم من خصوصيتها اليابانية بعمومية إدارية يمكن الاستفادة منها في مجتمعنا العراقي، لذا كان جوهر البحث ومشكلته وخطابه التحليلي يتركز على إمكانية تطبيق هذا

^١ انجي خليل أبو سريع (٢٠٢١): **توظيف وسائل التواصل الاجتماعي في إدارة الاتصالات المؤسسية الرقمية: دراسة تحليلية في المستوى الثاني**، المملكة العربية السعودية، الجمعية السعودية للأعلام والاتصال، المجلة العربية للأعلام والاتصال، العدد (٢٥).

^٢ هاشم عادل محسن (٢٠٢٠): **إدارة المؤسسات الصحفية العراقية في ضوء "Z" اليابانية**، العراق، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، الجامعة المستنصرية، مركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية، المجلد (٤)، العدد (٧٠).

الأنموذج الإداري في صحافتنا العراقية اعتماداً على تطبيقات تعيشها الصحافة العراقية لبعض عناصر النظرية وإن كانت بشكل عرضي، ومن أجل الوصول إلى ذلك قدم الباحث إطاراً نظرياً عن فلسفة نظرية (Z) وأناسقها الاجتماعية والاقتصادية، مع تطبيقات لعناصرها على جريدتين عراقيتين هما (الصباح والمدى)، حيث أظهرت النتائج أن هناك تطبيقات جزئية لبعض عناصر النظرية وبشكل عرضي، الأمر الذي يفتح بارقة أمل بإمكانية تطبيق النظرية مستقبلاً بما يسهم في تجاوز المحن الحالية للصحافة العراقية.

واتجهت دراسة محرز غالي (٢٠١٨)^١ إلى دراسة الأطر النظرية والمنهجية المستخدمة في بحوث إدارة المؤسسات الصحفية واقتصاداتها وتطبيقاتها في البحوث والدراسات العربية، واعتمدت الدراسة على منهج المسح والمنهج التطوري، وتمثلت أداة الدراسة في استمارة مبسطة تشمل على بعض الفئات الكمية والكيفية، تم تطبيقها على كل الدراسات والبحوث المتاحة في المكتبات وقواعد البيانات والتي أجريت في مجال إدارة المؤسسات الصحفية والإعلامية واقتصاداتها في إطار المدرسة الأكاديمية العربية وخاصة تلك التي أجريت خلال الفترة من ٢٠٠٠ إلى ٢٠١٨ بالتركيز على تحليل أهم عناصر التطور في إطارها النظرية والمنهجية.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن غلبة توظيف الأطر النظرية التي تندرج في إطار نظريات المدرسة الكلاسيكية الجديدة في الاقتصاد مثل نظرية الاقتصاد السياسي لوسائل الإعلام ونظرية الرقابة وإدارة التوازن المالي، وأن معظم الدراسات قد ركزت على توظيف منهج المسح الإعلامي باعتباره أكثر المناهج والأساليب البحثية ملائمة لنوعية الدراسات الوصفية التحليلية التي وقعت دراساتهم في إطارها.

وأوضحت دراسة سلوى دهمش (٢٠١٨)^٢ التعرف على المدخل الاثنوجرافي لدراسة بيئة العمل الصحفي والقائم بالاتصال بالتطبيق على عينة من الصحف الإلكترونية المصرية، واعتمد البحث على المنهج الاثنوجرافي، وتمثلت أدوات البحث في استخدام الملاحظة الميدانية، والمقابلة المتعمقة، والتقارير الميدانية الاثنوجرافية، وقد تم تطبيقهم على عينة من صحف (بوابة الأهرام، وبوابة الوطن)، وقد روعي معيار التنوع في اختيار الصحف المدروسة من حيث نمط الملكية ومن التوجه المهني والأيدولوجي لها، وتم تحديد مدة الدراسة الاثنوجرافية بإجمالي (٣٦ يوماً) داخل غرف الأخبار، بمعدل (١٨ يوماً في بوابة الوطن، و١٨ يوماً في بوابة الأهرام).

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن بوابة الأهرام الإخبارية منذ نشأتها عام ٢٠١٠ تتمتع باستقلال تام إدارياً وتحريرياً عن باقي إصدارات مؤسسة الأهرام سواء من حيث الأهداف والسياسات، أو دورة العمل وتقنيات النشر، وتعمل بشكل مستقل تماماً من حيث هيئتها التحريرية وطواقم العمل الصحفي وشبكات المندوبين والمصادر بها.

^١ محرز حسين غالي (٢٠١٨): **الأطر النظرية والمنهجية المستخدمة في بحوث إدارة المؤسسات الصحفية واقتصاداتها وتطبيقاتها في البحوث والدراسات العربية**، القاهرة، مجلة العربية لبحوث الاعلام والاتصال، جامعة الأهرام الكندية، المجلد (١٢)، العدد (٢٣)

^٢ سلوى ابراهيم دهمش (٢٠١٨): **المدخل الاثنوجرافي لدراسة بيئة العمل الصحفي والقائم بالاتصال بالتطبيق على عينة من الصحف الإلكترونية المصرية**، القاهرة، مجلة البحوث والدراسات الإعلامية، المعهد الدولي العالي للإعلام بالشروق، العدد (٤)

وسعت دراسة مهيرة عماد السباعي (٢٠١٨)^١ تقييم أداء المؤسسات الصحفية المصرية في إطار مدخل إدارة الجودة الشاملة " إلى محاولة تقييم أداء المؤسسات الصحفية المصرية بأنماط ملكيتها المختلفة (قومية و حزبية وخاصة) من خلال إدارات (التحرير والإعلان والمطابع والتوزيع) في إطار مدخل إدارة الجودة الشاملة TQM مستخدمة مدخل الجودة كإطار نظري للدراسة ومنهج المسح منهجا للدراسة وأداة صحيفة الاستقصاء والمقابلة المتعمقة لاستيفاء البيانات على العاملين في مؤسسة الأهرام والأخبار والوطن واليوم السابع، حيث توصلت الدراسة إلى أن المؤسسات الصحفية تتفاوت فيما بينها في أسلوب وطريقة إدارة العمل بها فبعضها يعتمد على أساليب ديموقراطية مثل الفرق الجماعية والاهتمام بالتخصص وتقسيم العمل لضمان العدالة في المؤسسة وبعض المؤسسات الأخرى تستخدم أساليب سلطوية بحيث تركز السلطة في يد رئيس التحرير والقيادات العليا وما بين النمطين تتفاوت أساليب صناعة القرارات في المؤسسات الصحفية المصرية كلما زادت مركزية العمل كلما قلت درجة الرضا الوظيفي وبالتالي تقل جودة الأداء.

ورصدت دراسة **Seong Jae Min (2015)**^٢ التطورات التي لحقت بالمؤسسات الصحفية، وصحافة المواطن خلال السنوات الأخيرة، واتجاهات القائمين بالاتصال نحو تلك التطورات، والكيفية التي يمكن من خلالها أن تعمل الصحافة الحالية والمستقبلية لصالح الحياة العامة الديمقراطية، حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية.

وانتهت الدراسة إلى عدة نتائج منها : إن الصحافة التقليدية ما زالت تعتمد على مبادئ تنظيم الصحافة مثل الموضوعية، في حين تعمل صحافة المواطن على رفع المبادئ الصحفية الجديدة مثل التفاعلية والشفافية من خلال نظرية الديمقراطية التداولية *Deliberation democracy theory*، التي تدعم نموذج التدفق من أسفل إلى أعلى للاتصال، والذي يربط المواطن، والصحافة العامة، ويزيد من التواصل الفعال، ويترجم احتياجات المواطنين، وأشارت النتائج إلى أن صحافة المواطن أحدثت تغييراً في معايير الأخبار، والاحتراف المهني، بما يشكل تحدياً للمهنية الصحفية، إلا أنه مازالت هناك حاجة لتوجيه الطاقة الحيوية لصحافة المواطن بحيث يكون لها تأثير أكثر وضوحاً في إصباح الطابع المؤسسي على عملية صنع القرار الديمقراطي. كما سعت دراسة **Habib (٢٠١٤)**^٣ إلى الكشف عن تأثير أنواع الثقافة التنظيمية المختلفة على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي بالإضافة إلى رسم الشخصية الثقافية للمؤسسات الصحفية من خلال تحديد أنواع الثقافة التنظيمية السائدة فيها وتأثيرها على الجانب الرقابي، واعتمدت الدراسات على المنهج الوصفي وتوصلت الدراسة إلى أن ثقافة السوق هي الأكثر

١ - عماد فتحي محمد السباعي (٢٠١٨) " تقييم أداء المؤسسات الصحفية المصرية في إطار مدخل إدارة الجودة الشاملة "، دراسة ميدانية " رسالة دكتوراة غير منشورة (جامعة القاهرة : كلية الإعلام - قسم الصحافة)

² Min, Seong-Jae(2015): *Conversation through journalism*: Searching for organizing principles of public and citizen journalism, Journalism,

³- Habib's , Aslam.S, Hussain. A, Yasmeen" **The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employes Commitment and Turn over Intention**", BZU Bahadur Sub Campus Layyah, Punjab, Pakistan, Advances in Economics and Business 2014

شيوعا وانتشاراً في المؤسسات والمنظمات من بين أنواع الثقافة التنظيمية المختلفة السائدة ووجود ارتباط ايجابي بين أنواع الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي والالتزام الوظيفي وان طبيعة الالتزام التنظيمي للعاملين في المؤسسات يؤثر بشكل كبير على الرضا الوظيفي لهم ورغبتهم في العمل والإنتاج وان الثقافة التنظيمية الايجابية تؤثر على درجة بقاء الموظفين في المؤسسات وخلق الرغبة لديهم في العمل وان الثقافة التنظيمية هي العنصر المهم الذي يؤثر بشدة على التزام الموظف بالبقاء في العمل وتحقيق الرضا الوظيفي والاحتفاظ به وتسهيل مهمة المراقبين والمشرفين على العمل

و هدفت دراسة رحاب هاني (٢٠١٣)^١ "توظيف تقنيات المعلومات والاتصال الحديثة و تأثيراته على الجوانب الاقتصادية و الإدارية في المؤسسات الصحفية – دراسة ميدانية على الصحافة المصرية و الصحافة البريطانية" إلى تقييم استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة والمختلفة في المؤسسات الإخبارية وكيفية تعامل الصحفيين مع هذا التغيير الجديد وعلاقته بإدارة الصحيفة من حيث أنها تنظم استخدام هذه التكنولوجيات في المؤسسات الإخبارية، وتنتمي هذه الدراسة إلى مجموعة الدراسات الوصفية المقارنة وقد اعتمدت على منهجين أساسيين هم منهج المسح ومنهج المقارنة المنهجية مستخدمة عينة قوامها (١٢٨ فرداً) من الصحفيين والإعلاميين والموظفين الإداريين من مختلف الأعمار والجنسيات في المؤسسات الإخبارية في مصر وبريطانيا، وتم تطبيق الدراسة خلال عام ٢٠١٢ في مصر وبريطانيا

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج منها أن المبحوثين متفقين على أن التقنيات الحديثة سهلت عليهم تحديث الأخبار من خلال استخدام المواقع الإلكترونية، وقامت بحل المشكلات التي كانت تواجههم مثل أن القارئ أصبح بإمكانه التحكم في الخبر والرد عليه بشكل بسيط، أيضا أن نتائج الصحفيين من كلا البلدين قريبة جدا عندما يتعلق الأمر مع توظيف استخدام التقنيات الحديثة، وأن لديهم جانب كبير من الإدراك حول كيفية التعامل مع التقنيات الحديثة، كما توصلت إلى أن كلا البلدين ليس لديهم قسم متخصص في البحوث المتخصصة في التطورات التكنولوجية الحديثة في مجال المؤسسات الإعلامية والإخبارية، وعلى الرغم من ذلك فقد ذكر المبحوثين أن صحفهم تهتم بجانب التدريب لديهم حيث ذكر احد الصحفيين انه يتلقى تدريب في مجال تخصصه داخل الجريدة في غرفة الاجتماعات وهذا يدل على أن تلك المؤسسات تولى اهتمام كبير بهذا الجانب.

المحور الثاني: الدراسات التي رصدت العوامل المؤثرة على فعالية الأداء الإداري والمهني للقائمين بالاتصال بالصحف المصرية

أوضحت دراسة (Dwyer، 2023)^٢ الضغوط المتعلقة بنشر الصحفيين للأخبار، وسلطة الصحفيين باعتبارها " المسودة الأولى للتاريخ، وسعت إلى فهم الضغوط المهنية المتعلقة بعمل

1 - rehab hany, "The Use of ICTs in Egyptian and British News Organizations and its Managerial Consequences" (faculty of mass communication, cairo university, 2014)

2- Dwyer, D. L. (2023). Un publishing the news: An assessment of U.S. public opinion, newsroom accountability, and journalists' authority as

الصحفيين من خلال قيام المؤسسة بإلغاء النشر أو التلاعب أو إزالة المحتوى المنشور على موقع المؤسسة مما يفرض المزيد من الضغوط حول طبيعة الأخبار وأدوار الصحفيين العاملين بها، ويخلق فرصة لإعادة النظر في كيفية إظهار المؤسسات الإخبارية لمساءلتها أمام الجمهور، لذلك تستهدف الدراسة الآراء العامة المتعلقة بممارسات عدم النشر والموافقة على المعايير الصحفية ذات الصلة وتشير النتائج إلى أنه رذا على ظاهرة عدم النشر، يدافع الصحفيون الأمريكيون عن مهنتهم في المقام الأول من خلال النموذج المهني التقليدي للدقة، ويستشهدون به لإضفاء الشرعية على المبادئ التوجيهية الجديدة سواء سمحت تلك السياسات أو شجبت عدم النشر كممارسة في غرفة الأخبار

وأوضحت نتائج الدراسة أن غرف الأخبار تتعهد بمستويات متزايدة من المساءلة أمام مجتمعاتها ككل، بالإضافة إلى أنها تولي كل من الصحفيين الأمريكيين والمؤسسات الإخبارية قيمة عالية لدقة المحتوى الإخباري المنشور سابقاً، وذلك بعرض المزيد من الضغوط المهنية والإدارية عليهم، وأحياناً عدم النشر يكون فرصة للصحفيين لإعادة تعريف مفاهيمهم للمساءلة أمام مجتمعاتهم

حيث تناولت دراسة إبراهيم سعيد آل ثابت (٢٠٢٢) التعرف على العوامل المؤثرة على الأداء المهني للصحفيين السعوديين العاملين بالصحف السعودية، ودرجة هذا التأثير، ونوعيته. وقد أجريت الدراسة على عينة عمدية من الصحفيين بمنطقة عسير قوامها (١٠٠) مفردة، بأسلوب الحصر الشامل للصحفيين المقيددين في هيئة الصحفيين السعوديين، وتم الاعتماد في هذه الدراسة على عدة مداخل نظرية، وهي: نظرية حارس البوابة ومدخل الضغوط والممارسة المهنية، ومدخل العوامل الاجتماعية المؤثرة في طبيعة الممارسة المهنية للتعرف على العوامل التي تؤثر على الأداء للصحفيين.

وتوصلت الدراسة إلى أن هناك عدة عوامل تؤثر على الأداء الصحفي، منها ما هو من داخل بيئة العمل الصحفي، ومنها ما يتعلق بالجمهور، والحصول على المعلومات، والتعامل مع المصادر. كما تبين أن بعض هذه العوامل يؤثر إيجابياً على أداء الصحفي، مثل: الرضا عن العمل، والعلاقة مع الرؤساء، والتواصل مع الجمهور، بينما تؤثر عوامل أخرى بشكل سلبي، مثل: اللوائح الإدارية، والسياسة التحريرية، والمنافسة مع الزملاء الصحفيين، وكثرة الأعباء والمهام الصحفية وصعوبات التعامل مع المصادر، وصعوبات الحصول على المعلومات.

وتناولت دراسة ناصر مفرح عسيري (٢٠٢٢): حيث هدراصة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية السعودية من خلال تبني العناصر الستة

“The first draft of history” (Order No. 29994938). Available from ProQuest Dissertations & Theses_Global. (2760208067).

١- إبراهيم سعيد آل ثابت (٢٠٢٢): **العوامل المؤثرة على الأداء المهني للصحفيين العاملين في الصحف اليومية السعودية (دراسة مسحية على الصحفيين بمنطقة عسير)**، قسم الإعلام والاتصال، كلية العلوم الإنسانية، جامعة الملك خالد، السعودية، المجلة الدولية لبحوث الإعلام والاتصال، المجلد ٢، العدد ٥ - العدد ٥ سبتمبر ٢٠٢٢

٢- ناصر مفرح عسيري (٢٠٢٢): **عوامل تكوين الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية السعودية (دراسة مسحية) قسم الإعلام والاتصال**، كلية العلوم الإنسانية، جامعة الملك خالد، السعودية، المجلة الدولية لبحوث الإعلام والاتصال، المجلد ٢، العدد ٥ - العدد ٥ سبتمبر ٢٠٢٢

التالية في شرح التباين في رضا الموظفين عن العمل في المؤسسات الصحفية السعودية وهي الرضا عن فرص الترقية، الرضا عن الحوافز والرواتب، الرضا عن العلاقة مع الزملاء، الرضا عن مكان العمل، الرضا عن العلاقة مع رؤساء العمل، الرضا عن المهام التي تتضمنها الوظيفة.

وجاءت نتائج الدراسة ولتشير إلى وجود تأثير لعوامل العمر والمؤهل العلمي على الرضا الوظيفي للعاملين بالمؤسسات الصحفية السعودية بينما ليس هناك تأثير لعوامل الجنس، والخبرة والراتب الشهري ونوع العمل الذي يؤديه العامل، حيث توصل البحث إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من العمر والمؤهل العلمي في علاقتهما بالرضا الوظيفي، بينما كانت العلاقة غير دالة مع بقية العناصر.

حيث رصدت دراسة عنود على (٢٠٢١)^١ قياس اتجاهات القائم بالاتصال في المواقع الإلكترونية الإخبارية الأردنية نحو تشريعات الإعلام الإلكتروني وانعكاسها على الأداء المهني، وتنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية التي تستهدف وصف الأحداث والأشخاص والمعتقدات والاتجاهات والقيم والأهداف والتفضيل والاهتمام، وكذلك أنماط السلوك المختلفة، وقد استخدمت الباحثة في هذه الدراسة منهج المسح بطريقة العينة والذي شمل (٣٠٠) من الإعلاميين العاملين في المواقع الإخبارية الأردنية، والبالغ عددهم ١٢٠ موقعاً إلكترونياً مرخصاً، كما يتمثل مجتمع الدراسة بالقائم بالاتصال في المواقع الإلكترونية الإخبارية الأردنية، كما اعتمدت الدراسة على استمارة الاستبيان كأداة أساسية، حيث يعد الاستبيان هو أحد الأساليب المستخدمة في جمع بيانات أولية من العينة المختارة، أو جميع مفردات العينة عن طريق توجيه مجموعة من الأسئلة المعدة سلفاً، للتعرف على حقائق معينة، أو وجهات نظر المبحوثين، أو الدوافع والعوامل المؤثرة فيهم، والمقابلات المقننة مع بعض الخبراء في المواقع الإخبارية الأردنية.

ومن أبرز النتائج التي ترتبت إليها الدراسة ما يلي: إن ثلث عينة الدراسة والبالغة نسبة ٧٧% يلتزمون بالمواد القانونية الخاصة بقانون المطبوعات والنشر الأردني، بالإضافة إلى أن (٧٥.٤%) من عينة الدراسة مطلعون على المادة (٣٨) من قانون المطبوعات والنشر والمتعلقة بحظر المطبوعات أي نشر كل ما يتعلق بأي مرحلة من مراحل التحقيق حول أي قضية أو جريمة تقع في المملكة إلا إذا أجازت النيابة العامة ذلك، وللمطبوعة حق نشر جلسات المحاكم وتغطيتها ما لم تقرر المحكمة غير ذلك.

واستهدفت دراسة (Henrichsen، ٢٠٢١)^٢ الضغوط والآثار التي تثيرها طبيعة الصحافة نحو حماية الصحفيين لمصادرهم الصحفية، حيث تناولت تأثير التقنيات الجديدة على الصحفيين و

^١ عنود علي العفيف (٢٠٢١): اتجاهات القائم بالاتصال في المواقع الإلكترونية الإخبارية الأردنية نحو تشريعات الإعلام الإلكتروني وانعكاسها على الأداء المهني، دراسة ميدانية، رسالة دكتوراه، جامعة المنصورة، كلية الآداب، قسم الإعلام.

2 - Henrichsen, J. R. (2021). Securing the future of journalism: How discourse, logics, and champions clarify information security in journalism and journalism education (Order No. 28713587) Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2572615899).

سبب إجماع الصحفيين عن اتخاذ الخطوات المتاحة لحماية أنفسهم واتصالاتهم ومصادرهم بشكل أفضل على الرغم من زيادة مستويات المراقبة والهجمات الرامية والعداء السياسي. **توصلت الدراسة إلى** الاستجابات الصحفية من حيث صلتها بالمخاطر التي يثيرها أمن المعلومات ومقاومة الصحفيين ومعلمي الصحافة للتعبير كتحدي لما هي الصحافة وما يمكن أن تكون عليه وسط بيئة تزداد تدهورًا من المضايقات والتهديدات المهنية المختلفة حيث أن هذا الالتزام بالوضع الراهن يؤدي إلى نوع من الضعف والهشاشة المتلاحقة التي تواجه المؤسسات الصحفية الديمقراطية على نطاق أوسع ويشكل ذلك تهديدًا للمشروع السياسي الحديث للديمقراطية الليبرالية، وللبداء في معالجة هذه المشكلة لأبد من تطوير دليل إرشادي يعكس عملية استمرارية تقدم مبادئ تنظيمية لإدخال أمن المعلومات بشكل كامل في الصداقة والتعليم الصحفي.

كما ركزت دراسة (2021.Osmann) على الصدمات النفسية لدى الصحفيين والضرر المعنوي الذي يتعرضون له، وركزت على التأثير النفسي على الصحفيين من التعرض للأحداث الصادمة المحتملة وتجاوزات المعتقدات الأخلاقية الرسمية، فإنهم يخاطرون بتعرض أنفسهم للمخاطر المرتبطة بمهنتهم، ومنها المخاطر الجسدية والنفسية، حيث نجد أن الصحفيين معرضون بشكل كبير لخطر تعرض الأحداث الصادمة المحتملة، وأن معدلات الأمراض النفسية المرتبطة بالصدمات أعلى لديهم و أنهم معرضون لخطر الإصابة بإضطراب ما بعد الصدمة والاكتئاب بشكل أكبر، كما أنهم يواجهون العديد من الضغوط الشديدة التي يواجهونها، من عملهم الصحفي، كما أنهم معارضين لخطر مرتفع للإصابة الأخلاقية وأن هنالك حاجة إلى مزيد من البحث لتحديد طبيعة وآثار الضرر الأخلاقي الخاص بالصحفيين، وتطوير مقياس الضرر الأخلاقي الخاص بالصحفي والتحقق من صحته

وكشفت دراسة حليمة بنت علي (٢٠٢١)^٢، عن العوامل المؤثرة على القائم بالاتصال في الصحف السعودية وذلك بالتطبيق على صحيفتي عكاظ والمدينة، واعتمدت الدراسة على المنهج المسحي، وتمثلت أداة الدراسة في استبانة و تضمنت المحاور الأتية لسمات العامة للمبجوثين من حيث النوع والعمر والصحيفة والمستوي التعليمي والتخصص وسنوات الخبرة والدخل الشهري والمسمى الوظيفي والقسم الصحفي، والعوامل المهنية المؤثرة على القائم بالاتصال وهي الرضا الوظيفي وتكنولوجيا الاتصال وشبكات التواصل الاجتماعي والسياسة التحريرية وأخلاقيات المهنة والمصادر الصحفية والعوامل الاقتصادية والسياسة الإعلامية، والعوامل الغير المهنية المؤثرة على القائم بالاتصال وهي القيم المجتمع، وتكونت عينة الدراسة من 100 مفردة من القائمين بالاتصال من المحررين وغيرهم في الصحف السعودية وبالأخص صيفتي عكاظ والمدينة التي تصدر بانتظام.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: وجود علاقة دالة إحصائية بين العوامل المؤثرة على القائم بالاتصال ومصادر المعلومات الصحفية ووجود علاقة دالة إحصائية بين العوامل المؤثرة

1- Osmann, J. J. (2021) **Investigation of psychological trauma in journalists and the development of the toronto moral injury scale for journalists** (Order No. 28152218).

٢- حليمة بنت علي، (٢٠٢١): العوامل المؤثرة على القائم بالاتصال في منصات الصحف السعودية، دراسة تطبيقية على صحيفتي عكاظ والمدينة، دار المعرفة للنشر، ع 33

على القائم بالاتصال ونقص المعلومات حيث أن 69.4% من العينة يجدون صعوبة في الحصول على المعلومات وأوصت الدراسة بالاهتمام بما يطرح في المواقع الالكترونية والشبكات الاجتماعية والعمل على مواكبة التطور ومستحدثات التدريب في أدواتها ومضامينها ووضع خطط تمكن المحررين من معالجة ما يطرح بها من مضامين مع التمسك بالموضوعية. كما رصدت دراسة (عامر خالد، ٢٠٢١)^١ التعرف على العوامل الداخلية المؤثرة على الأداء المهني للصحفيين العاملين في وكالة الأنباء الأردنية، واستخدمت الدراسة منهج المسح الإعلامي وتم تطبيق الدراسة على عينة عشوائية بسيطة قوامها (100) مفردة، وتمثلت أدوات الدراسة في استمارة استقصاء. وكان من أبرز نتائج الدراسة، بلوغ الأناث النسبة الأكبر من الصحفيين في الوكالة اللبنانية بنسبة (59%) مقارنة بنسبة الذكور (41%)، كما بلغت نسبة الصحفيين في الوكالة الذين التحقوا بدورات تدريبية تصب في مجال العمل الصحفي % 73 مقابل 27% لم يلتحقوا بأي دورات تأهيل مهني.

وتوصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات منها الاهتمام بتأهيل وتدريب الصحفيين من خلال عقد دورات صحفية متخصصة ومتقدمة وخاصة في مجال التكيف الرقمي والتعامل مع تطبيقات التكنولوجيا الحديث، إعادة النظر في أساليب إدارة الصحفيين في الوكالة اللبنانية من حيث أنظمة الترقى الوظيفي والحوافز والمكافآت والامتيازات والأجور التي يحصل عليها الصحفيون، والاستفادة من التطور التكنولوجي في فتح قنوات اتصالية مباشرة مع الجمهور، وإشراكه في العملية الاتصالية وصناعة الأخبار، تحقيقاً لمبدأ التفاعلية مما يزيد من انتشار الوكالة اللبنانية والحد من ضغوطات السياسة التحريرية التي تمارس على الصحفيين ورفع مستوى حريتهم في اختيار الموضوعات والقضايا التي ينبغي تغطيتها ومنحهم صلاحية الحكم على اتجاهات التغطية الصحفية وخاصة القضايا الحساسة والهامة.

وسعت دراسة (عبلة عبدالنبي، ٢٠٢١)^٢ إلى معرفة السمات المهنية للقائمين بالاتصال في الصحف الإقليمية المطبوعة والالكترونية في إقليم شمال الصعيد (بنى سويف والفيوم والمنيا)، وكذلك التعرف على العوامل الداخلية والخارجية المؤثرة على أداء القائمين بالاتصال ومدى استخدامهم للتكنولوجيا وعلاقة هذا الاستخدام بمستوى الاداء المهني للقائمين بالاتصال عينة الدراسة، واعتمدت الدراسة في إطارها النظرى على مدخل المسؤولية المهنية ونظرية حارس البوابة ونظرية ثراء وسائل الإعلام، وقد تم استخدام منهج المسح الاعلامى، واداة الاستقصاء لجمع بيانات الدراسة، بالتطبيق على عينة قوامها 150 مفردة من الصحفيين في إقليم شمال الصعيد بواقع 50 مفردة من كل محافظة.

ولخصت الدراسة أن الأداء المهني للقائمين بالاتصال قد أصبح أفضل بكثير بعد إدخال تكنولوجيا الحاسب الالى مقارنة بالسابق قبل ادخال هذه التكنولوجيا، وكذلك وجود علاقة بين عدد سنوات خبرة الباحثين في العمل الصحفى المحلى ومدى إجادة الباحثين لاستخدام الحاسب الالى أو الهاتف المحمول في عملهم الصحفى.

١- دراسة عامر خالد (٢٠٢١): العوامل الداخلية المؤثرة على الأداء المهني للصحفيين العاملين في وكالة أنباء الأردنية - مجلة اتحاد الجامعات العربية- عمان الأردن

٢- عبلة عبدالنبي (٢٠٢١) العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال في الصحف الإقليمية المطبوعة في ضوء البيئة الرقمية دراسة ميدانية مجلة بحوث الشرق الأوسط- القاهرة

واستهدفت دراسة جمال ناموس (٢٠٢٠)^١ الكشف عن انعكاسات البيئة الرقمية وتأثيراتها على عمل الصحفيين العراقيين، اعتمدت الدراسة على منهج المسح، وجاءت هذه الدراسة لتتبع بظاهرة انعكاسات البيئة الرقمية وتأثيراتها على الصحفيين العاملين في الصحافة العراقية، ولتحقيق أهداف الدراسة اختيرت عينة عمدية مكونة من (٩٤) مبحوثاً بواقع (٦٣) صحفياً و(٣١) صحفية من صحف (الزمان والمدى والصبح والمشرق والزوراء والصبح الجديد)، ولغرض الوصول إلى الحقائق التي يهدف البحث إلى معرفتها، صممت استمارة تضم عدة محاور وقد وظفت أداة الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات عن موضوع البحث، وقد تم التأكد من صدق المقياس عن طريق الصدق الظاهري عن طريق عرض الاستمارة على أساتذة متخصصين في الإعلام، حيث تم قياس ثبات الاستمارة البحثية باستخدام معادلة ألفا كرو نباخ كما توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كانت من أهمها ارتفاع نسبة استفادة الصحفيين من الإنترنت في عملهم الصحفي لأن التطبيقات الرقمية أصبحت العمود الفقري للمؤسسات الإعلامية بعمامة والصحفيين بصورة خاصة في إنجاز الأعمال الصحفية للمؤسسات الإعلامية، وأن هناك إسهاماً كبيراً للإعلام الرقمي في تطوير وسائل الإعلام التقليدية بنسبة مئوية قدرها (٩٠.٤%) وتعد هذه النسبة كبيرة جداً وهذا ما دعا الكثير من الصحف التقليدية إلى إنشاء مواقع إلكترونية خاصة بها لنشر المضامين.

تعليق عام على الدراسات السابقة:-

يتضح من خلال العرض السابق للدراسات والأدبيات الأجنبية والعربية المتعلقة بموضوع الدراسة أن هذه الدراسات تناولت العديد من القضايا والإشكاليات البحثية التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بموضوع الدراسة ومنها بيئة المناخ التنظيمي بأبعادها المختلفة والتغيرات والإدارية والتنظيمية والعوامل المؤثرة على فعالية الأداء المهني والإداري والتي يعاني منها الصحفيين بالصحف المختلفة، كما عكست تلك الدراسات الكثير من التجارب الأكاديمية والصحفية في عدد من الدول المختلفة، وأن هناك تباين وتنوع كبير في طريقة وأسلوب تناول قضايا الصحافة بشكل عام وما تعانیه من تغيرات وتطورات في بيئة العمل الصحفي خاصة مع التطورات التي شهدتها المؤسسات الصحفية بالإضافة إلى تأثير شبكة الأنترنت و التكنولوجيا المتطورة والتوسع في إنشاء المواقع والصحف الإلكترونية وشبكات التواصل الاجتماعي والذي أثرت بشكل كبير على أوضاع الصحافة بشكل عام والتي بلا شك تؤثر على طبيعة العمل وفعالية الأداء في تلك المؤسسات الصحفية والإعلامية مما يجعل لها صدى على البحوث العلمية التي تتناولها.

وقد أوضحت عدد من الدراسات أن أسلوب التنظيم السائد في المؤسسات الصحفية له أثرًا كبير في تحديد طبيعة السياسة الإدارية للمؤسسة وكذلك نمط الفكر التنظيمي الإداري، وأساليب تنظيم وإدارة العمل في هذه المؤسسات، وتلعب دورًا كبيرًا في توفير بيئة مناخ تنظيمي ملائم للصحفيين داخل المؤسسة الصحفية، وبالتالي تحقق المؤسسة أهدافها ويزيد من إنتاجية الأداء

١. جمال ناموس (٢٠٢٠) : انعكاسات البيئة الرقمية وتأثيراتها على الصحفيين العاملين في الصحافة العراقية: دراسة ميدانية على الصحفيين العاملين في صحف الزمان والمدى والصبح والمشرق والزوراء والصبح الجديد، لبنان، المجلة الدولية للعلوم الانسانية والاجتماعية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد (١٤)

المهني والإداري للصحفيين، فضلاً على أن سياسة إدارات الصحف أسهمت في إيجاد صعوبات ومعوقات كثيرة داخل غرف الأخبار، وتأثر بها الصحفيون، بالإضافة إلى أنه أكثر السياسات التي أضرت بهم هي المتعلقة بتقليص حجم الكادر الصحفي في مختلف أقسام الصحف، مما أدى إلى زيادة أعباء عمل إضافية كثيرة على عاتقهم، الأمر الذي ساهم بالتأثير على عمليات الإنتاج الصحفي، حيث قل زخمها، كما قلت من جودتها وقيمتها.

كما انتهت نتائج تحليل الدراسات إلى أن أساليب التنظيم المتبعة حالياً في إدارات المؤسسات الصحفية، قد بدأت تأخذ توجهاً حديثاً ومعاصراً، في المجتمعات المعاصرة المتقدمة، ليس بفضل إدارات المؤسسات الصحفية والقائمين على شؤونها فقط وارتباطهم بالشركات المتعددة والجنسيات وأساليب عملها، وإنما بفضل العولمة وتدايها الاقتصادية والتكنولوجية، وارتباط المؤسسات الصحفية بحركة عولمة الأسواق ونظم التمويل وربطها بدول المركز في المجتمعات الغربية المتقدمة.

مشكلة الدراسة:-

تشير نتائج الدراسات والبحوث والتراث العلمي في مجال إدارة المؤسسات الاعلامية إلى أن هناك العديد من العوامل والتأثيرات التنظيمية والإدارية في بيئة العمل الصحفي والتي تواجه الصحفيين، وأن هذه العوامل والأبعاد التنظيمية تلعب دوراً كبيراً في التأثير على قدراتهم في الأداء المهني والإداري وطبيعة مهام أعمالهم، كما أنها أصبحت تؤثر بشكل كبير على تصوراتهم نحو المهنة ومستقبلها، ومن هنا تحاول الدراسة رصد ملامح ومؤشرات الوضع الإداري والتنظيمي السائد في المؤسسات الصحفية، ورصد أساليب الإتصال التنظيمي الحديثة السائدة في المؤسسات الصحفية وعلاقتها بفعالية الأداء المهني والإداري، ومعرفة اتجاهاتهم نحو تطوير أساليب العمل المتبعة من القيادات الإدارية والتحريرية في المؤسسات الصحفية، ومعرفة طبيعة العلاقة الوظيفية مع جماعة العمل، وتتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة على التساؤل الآتي: ما هي رؤية القائمين بالإتصال في الصحف المصرية لأساليب التنظيم السائدة في هذه الصحف وعلاقتها بتطوير الاداء الإداري والمهني لهم؟

أهمية الدراسة:

- ١- تستند أهمية هذه الدراسة في أنها تركز على دراسة القائمين بالإتصال في الصحافة المصرية ومعرفة العوامل الإدارية والتنظيمية التي يعاني منها الصحفيون وتأثيرها على أوضاعهم الصحفية بل وعلى أداء المؤسسات الصحفية التي يعملون بها في الوقت الذي يعزف فيه الباحثين عن دراسة القائمين بالإتصال نتيجة صعوبة إجراء هذا الدراسات
- ٢- مساعدة صانعي القرار في المؤسسات الصحفية في وضع الخطط والحلول لتطوير بيئة المناخ التنظيمي ومواجهة التحديات التي تواجه عمل الصحفيين بتلك المؤسسات ووضع تصورات مستقبلية أكثر فاعلية لعمل الصحف المصرية من أجل النهوض بها وتحقيق الرضاء الوظيفي للصحفيين في بيئة العمل الصحفية.
- ٣- تكتسب الدراسة أهمية خاصة من خلال لقاء الضوء على الجانب المهني والإداري والتنظيمي للقيادات الصحفية، والعوامل الوظيفية والإدارية التي تؤثر في إنتاجية الصحفيين من خلال توفير بيئة مناخ تنظيمي ملائم في المؤسسات الصحفية.
- ٤- مسايرة الاهتمام المحلي والدولي المتزايد بمستقبل الصحافة المصرية ومواقعها الالكترونية في ظل ما تواجهه من تحديات ومشكلات إدارية ومهنية، حيث توفر هذه الدراسة في واقعها

التطبيقي نتائج يمكن أن نسترشد بها في المؤسسات الصحفية المصرية ومواقعها الإلكترونية لتقييم بيئة العمل والمناخ التنظيمي والأداء المهني والإداري للقائمين بالاتصال بها.

أهداف الدراسة:-

يسعى هذا البحث إلى تحقيق هدف رئيسي يتمثل في رصد رؤية القائمين بالاتصال في الصحف المصرية لأساليب التنظيم السائدة في هذه الصحف وعلاقتها بتطوير الأداء الإداري والمهني لهم من خلال تحليل تصورات الصحفيين وواقع الخبرة العملية لهم، ويندرج تحت هذا الهدف الرئيسي عددًا من الأهداف الفرعية تتمثل في:-

- ١- الكشف عن تصورات الصحفيين حول النظام الحالي المتبع من قبل القيادات الصحفية لعملية التطوير في المؤسسات الصحفية.
- ٢- رصد أهم الأنماط القيادية التنظيمية السائدة في المؤسسات الصحفية وقدرتها على تحديد سياسات المؤسسات الصحفية وأوضاعها الإدارية والتنظيمية؟
- ٣- الكشف عن رؤية الصحفيين لأساليب الاتصال التنظيمي السائدة في المؤسسات الصحفية من منظور المحررين العاملين فيها ومدى تأثيرها على كفاءة إدارة العمل وتدفعه.
- ٤- رصد وتحليل تأثير أساليب تنظيم وإدارة العمل السائدة بالمؤسسات الصحفية على أداء هذه المؤسسات والعاملين بها، ومعرفة طبيعة هذا التنظيم وسماته في كل صحيفة من الصحف عينة الدراسة من وجهة نظر الصحفيين
- ٥- رصد وتحليل نمط العلاقات الشخصية بين الصحفيين وبين القيادات الصحفية في المؤسسات الصحفية عينة الدراسة
- ٦- التعرف على تصورات الصحفيين نحو الأنظمة واللوائح المعمول بها وكذلك نظام الترقيات والمكافآت والأجور والإنجاز والتقدير المتبع في المؤسسات الصحفية عينة الدراسة.

تساؤلات الدراسة:-

تطرح الدراسة العديد من التساؤلات التي سوف تطرح على المبحوثين، والتي تحتاج إلى إجابة من خلال عملية جمع البيانات والمعلومات، وهي:-

- ١- ما هي تصورات الصحفيين حول النظام الحالي المتبع من قبل القيادات الصحفية لعملية التطوير في المؤسسات الصحفية.
- ٢- ما أهم الأنماط القيادية التنظيمية السائدة في المؤسسات الصحفية وقدرتها على تحديد سياسات المؤسسات الصحفية وأوضاعها الإدارية والتنظيمية؟
- ٣- ما هي رؤية الصحفيين لأساليب الاتصال التنظيمي السائدة في المؤسسات الصحفية من منظور المحررين العاملين فيها ومدى تأثيرها على كفاءة إدارة العمل وتدفعه.
- ٤- كيف تؤثر أساليب تنظيم وإدارة العمل السائدة بالمؤسسات الصحفية على أداء هذه المؤسسات والعاملين بها، ومعرفة طبيعة هذا التنظيم وسماته في كل صحيفة من الصحف عينة الدراسة من وجهة نظر الصحفيين
- ٥- ما هو نمط العلاقات الشخصية بين الصحفيين وبين القيادات الصحفية في المؤسسات الصحفية عينة الدراسة
- ٦- ما تصورات الصحفيين نحو الأنظمة واللوائح المعمول بها وكذلك نظام الترقيات والمكافآت والأجور والإنجاز والتقدير المتبع في المؤسسات الصحفية عينة الدراسة

الإطار المنهجي والإجرائي للدراسة:- نوع الدراسة ومنهجها:-

يعد هذا البحث من البحوث الوصفية التي تسعى لرصد وتوصيف خصائص وأبعاد ظاهرة معينة حديثة نسبياً بهدف التعرف على مكونات هذه الظاهرة والعوامل المؤثرة فيها، والتي تستهدف أيضاً دراسة الحقائق المتعلقة بطبيعة ظاهرة أو موقف بهدف الحصول على معلومات كافية ودقيقة عنها وتحليلها بهدف التعرف على أسبابها والموضوعية المتحكمة فيها^١، واعتمد الباحث فيه على منهج المسح الإعلامي في شقه الوصفي والتحليلي لرصد خصائص وسمات الظاهرة الصحفية محل الدراسة من خلال جمع كافة البيانات والمعلومات عنها، وذلك حيث إنه يعتبر من أنسب المناهج العلمية ملائمة للدراسات^٢، وهو أحد الأشكال الخاصة بجمع المعلومات عن حالة الأفراد وسلوكهم وإدراكهم ومشاعرهم واتجاهاتهم^٣، وقام الباحث بتوظيفه في الدراسة الحالية من خلال مسح رؤى القائمين بالإتصال في الصحف المصرية عينة الدراسة وتصوراتهم لأساليب الإتصال التنظيمي السائدة في المؤسسات الصحفية.

كما اعتمد الباحث على أسلوب المقارنة المنهجية، حيث يعد أسلوب المقارنة هو محور المنهج العلمي، وبدونها لا يمكن ملاحظة أو استنتاج أوجه التشابه والاختلاف والتغير المتلازم في الحدوث والأسباب^٤، كأحد الأساليب البحثية المهمة التي تسمح للباحث بالمقارنة بين عناصر الظاهرة المدروسة وتجلياتها في أنماط الصحف المصرية المختلفة عينة الدراسة، وبين رؤى الصحفيين أنفسهم في هذه الصحف، وبين التباينات في رؤاهم وتصوراتهم وفقاً لطبيعة الموقع أو المكانة الوظيفية التي يشغلونها، بما يؤدي في النهاية إلى إكساب الدراسة مزيداً من العمق والتحليل.

أدوات وأساليب جمع البيانات:-

اعتمد الباحث في الدراسة الحالية في جمع البيانات والمعلومات على إستمارة الإستقصاء، بالدراسات الميدانية للقائمين بالاتصال في المؤسسات الصحفية الثلاث عينة الدراسة (مؤسسة الأهرام، جريدة المصري اليوم، جريدة الوفد) من المحررين ورؤساء الأقسام ونواب رؤساء الأقسام ومدراء التحرير ونواب مدراء تحرير والإداريين في الصحف عينة الدراسة، بإعتبارها أحد أدوات المسوح الميدانية التي تساعد في الوصول إلى أكبر عدد من المبحوثين في وقت واحد، وفي الحصول على نوعية من البيانات والمعلومات الكمية التي يسهل التعامل معها إحصائياً مراعيًا شروطها الموضوعية، ومستلهاً من خلالها عناصر مشكلته البحثية وحدودها،

(١) سمير محمد حسين، دراسات في مناهج البحث العلمي في بحوث الإعلام، عالم الكتب، ط ٢٠٠٦

ص ١٢٧

٢- محمد عبدالحميد ، البحث العلمي الدراسات الإعلامية، (القاهرة :عالم الكتب ٢٠٠٤، ص ١٣

٣ - _____، المرجع نفسه، ص ١٥٨

٤ - فؤاد أبو حطب: "مناهج البحث وطرق التحليل"، د.ط (القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية ،

١٩٩١) ص ١١٩

٥ - عاطف عدلي العبد: "المنهج العلمي في البحوث الإعلامية"، ط ٢ (القاهرة ، دار الهاني،

٢٠٠٠) ص ١٥

وأهداف الدراسة وتساؤلاتها، ويتم ترجمة كل ذلك في عدد من الأسئلة والمؤشرات، التي تؤدي في النهاية إلى تحقيق أهداف البحث والإجابة عن تساؤلاته.
إطار تحديد مجتمع وعينة الدراسة:-

• **مجتمع الدراسة:-**

تستهدف الدراسة في جانبها التطبيقي رصد وتحليل رؤية الصحفيين لأساليب الإتصال التنظيمي السائدة في المؤسسات الصحفية من منظور المحررين العاملين فيها ومدى تأثيرها على كفاءة إدارة العمل وتدقيقه كما يراها القائمون بالإتصال فيها، ولذلك يتحدد مجتمع البحث في هذه الدراسة من الممارسين والصحفيين في المؤسسات الصحفية المصرية ومواقعها الإلكترونية، من مختلف المستويات الإدارية بأنماط ملكيتها المختلفة وإختلاف انتمائهم القومية والحزبية والخاصة، حيث يناسب هذا المجتمع موضوع البحث ويساعد في تحقيق الهدف الرئيسي للبحث وقد تم مراعاة مجموعة من الضوابط الواجب ذكرها في مجتمع الدراسة وهي :-

- سنوات الخبرة في مجال العمل الصحفي في مصر
- الموقع الوظيفي الحالي لكل مفردة من مفردات البحث
- ألا تقل سنوات الخبرة للمبحوثين عن ٥ سنوات في كل مؤسسة صحفية
- التوزيع علي كافة المؤسسات الصحفية في مصر علي إختلاف ملكيتها وأشكالها وألوانها واتجاهاتها وسياساتها التحريرية

• **إطار العينة المكاني:** يتألف من الصحف المصرية ومواقعها الإلكترونية وتعتبر عن مختلف تيارات الفكرية وأنماط الملكية الخاصة بها، ودوريات صدورها، كما يتألف الإطار من القائمين بالإتصال العاملين في هذه الصحف في مختلف المراكز المهنية والمسؤولين بشكل مباشر خلال فترة البحث، حيث أن هذا الإطار هو الأدق الذي يمكن من تحديد ونوع العينة بدقة بما يتوافق مع إشكالية ومنهجية حلها.

• **عينة الدراسة:-**

عمد الباحث إلى إختيار عينة من الصحف المصرية ومواقعها الإلكترونية، وفق أسلوب إختيار العينة العمدية أي بعد تحديد مجموعة من المعايير التي تجعل منها عينة ممثلة لطبيعة بيئة المناخ التنظيمي التي تصدر فيها صحف الدراسة ومناسبة لخصوصية رصد أساليب الإتصال التنظيمي السائدة في المؤسسات الصحفية من منظور المحررين العاملين فيها، ومدى تأثيرها على كفاءة إدارة العمل وتدقيقه وتأثيرها على القائم بالإتصال ومن أهمها:-

- ١- أن تكون صادرة ومستمرة في الصدور خلال فترة الدراسة لسهولة متابعتها وملاحظة بيئة المناخ التنظيمي السائد وسمات القائمين بالإتصال فيها
- ٢- أن تشير الملاحظة الأولية أو الدراسات السابقة إلى أن في ظروف مناخها الداخلي أو الخارجي ما يؤثر على نحو ما على أداء القائم بالإتصال المهني والإداري أو على مستوى الرضا الوظيفي للقائم بالإتصال سواء كانت تأثيرات إيجابية أو سلبية.
- ٣- أن تكون متنوعة في تياراتها الفكرية بما يعبر عن مدى تنوع ظروف بيئة المناخ التنظيمي وعلاقات العمل السائدة عمومًا في كل بيئة بحسب مواصفاتها.
- ٤- وأن تكون متنوعة في أنماط ملكيتها بما يعبر عن الصحف في بيئة المناخ التنظيمي ككل في مجتمعات الدراسة.

٥- أن تكون متنوعة في سياساتها التحريرية وأساليب إدارتها بما يعبر عن الصحف في بيئة العمل ككل في مجتمعات الدراسة أو يتوازن معها.

• عينة القائمين بالاتصال:-

استخدم الباحث أسلوب العينة وفق أسلوب (العينة المتاحة) Available Sample، الذي يعد من أيسر أنواع العينات التي تتلائم مع طبيعة جمهور القائمين بالاتصال وظروف العمل التي يواجهونها، لطبيعة المجتمع الصحفي والذي تتنوع انتماءاته ما بين صحف قومية وأخرى حزبية وثالثة خاصة، تم اختيارها وفقاً للاعتبارات السابقة روعي فيها التوزيع المتساوي، وبحيث تنطبق عليهم مجموعة من المعايير أو الشروط وهي:-

- ١- أن تكون نسبة منهم من القيادات الصحفية
- ٢- أن يكون القائم بالاتصال ممن ترتبط طبيعة عمله بشكل مباشر بتحرير وإنتاج النص الصحفي أو الصورة الصحفية ويعمل من داخل المؤسسة الصحفية
- ٣- أن ترتبط طبيعة عمل القائم بالاتصال مع البيئة الداخلية والخارجية للعمل الصحفي، وبحيث يتعرض لكافة أنواع العوامل المؤثرة فيها
- ٤- أن يراعي التوازن في نسبة الذكور إلى الإناث في العينة بحيث تكون قريبة إلى نسبة الذكور إلى الإناث في مجتمع الدراسة
- ٥- أن يراعي التوازن في الفروقات العمرية للقائمين بالاتصال في العينة وبحيث تكون قريبة إلى النسبة في مجتمع الدراسة
- ٦- أن يكون هناك تنوع في الأقسام التي يعمل بها القائمون بالاتصال لأن الدراسات السابقة كشفت عن إختلاف التأثير باختلاف القسم أحياناً

وقد تم اختيار عدد من الصحف ومواقعها الإلكترونية التي تمثل أنماطاً مختلفة من الملكية، ومن القدرات الاقتصادية والتنظيمية، وقد تمثلت في: صحيفة (الأهرام) بإعتبارها تمثل نمط ملكية الصحف القومية، وكونها تعبر عن مؤسسة تتمتع بقدرات اقتصادية وتنظيمية متباينة، وصحيفة (المصري اليوم) بإعتبارها ممثلة لصحف الشركات الخاصة، وصحيفة (الوفد)، بإعتبارها ممثلة للملكية الحزبية، وفي إطار ذلك تم توزيع أفراد مجتمع الدراسة، مع الأخذ في الاعتبار أن يكون الغالبية العظمى من التطبيق على الصحفيين العاملين في الأقسام الداخلية، من منطلق أن هؤلاء هم الأكثر تأثراً ببيئة المناخ التنظيمي داخل المؤسسات الصحفية والتي تتعلق بها مشكلة الدراسة وأهدافها، حيث شملت العينة محررين و رؤساء التحرير، ونواب رؤساء التحرير، ومدراء التحرير، ونواب التحرير، ورؤساء الأقسام، ونواب رؤساء الأقسام، وكبار الكتاب والمحررين والإداريين ومساعديهم داخل المؤسسات الصحفية عينة الدراسة، حيث تم جمع (٣٠٤) استمارة من المبحوثين من الصحفيين داخل المؤسسات الصحفية عينة الدراسة، وقد حدث فقد لبعض الاستمارات أثناء ملئ الاستمارات من أفراد العينة لتصبح العينة الفعلية (٢٩٣) مبحوث.

خصائص عينة الدراسة: (ن=٢٩٣)

خصائص العينة		ك	%
المؤسسة الصحفية	الأهرام	١٣٧	٤٦.٧%
	الوفد	٩٢	٣١.٣%
	المصري اليوم	٦٤	٢١%
النوع	ذكر	١٨٥	٦٣.١%
	انثي	١٠٨	٣٦.٩%
المؤهل الدراسي	مؤهل عالي	١٩٨	٦٧.٥%
	دراسات عليا (ماجستير/ دكتوراه)	٩٥	٣٢.٥%
العمر	أقل من ٣٠ عام	٧١	٢٤.٢%
	من ٣٠ عام الي أقل من ٤٥ عام	١٥٧	٥٣.٨%
	من ٤٥ عام الي أقل من ٦٠ عام	٦٥	٢٣%
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٨٦	٢٩.٣%
	من ٥ سنوات الي أقل من ١٠ سنوات	٤٧	١٦.١%
	من ١٠ سنوات الي أقل من ١٥ سنة	١٢٩	٤٤.١%
	من ١٥ سنة فأكثر	٣١	١٠.٥%
لتحاق بالعمل الصحفي	طلب من إدارة الصحيفة	٧٩	٢٦.٩%
	إعلان مسابقة في الصحيفة عن طلب صحفيين	٩٩	٣٣.٧%
	عن طريق المعارف والعلاقات الشخصية	٣٠	١١%
	عن طريق التدريب في المؤسسة	٨٥	٢٩%

توضح نتائج الجدول السابق خصائص عينة الدراسة حيث بلغت نسبة الذكور حوالي (٦٣.١%) وأن نسبة الإناث جاءت أقل من نسبة الذكور حيث بلغت (٣٦.٩%)، وبلغت النسبة الأكبر من أعمار الباحثين (٥٣.٨%) من ٣٠ عام الي أقل من ٤٥ عام، في حين أنخفضت نسبة من تتراوح أعمارهم من ٤٥ عام إلي أقل من ٦٠ عام لتصل إلى (٢٣%)، وتم قياس المستوى التعليمي ومستوى الخبرة داخل العمل الصحفي.

وحول المستوى التعليمي فقد بلغت النسبة الأكبر من الصحفيين العاملين في المؤسسات الصحفية عينة الدراسة الحاصلين على مؤهلات عليا سواء ليسانس أو بكالوريوس من أقسام ومعاهد وكليات الإعلام بنسبة بلغت (٦٧.٥%)، يليها نسبة الصحفيين الحاصلين على الدراسات العليا سواء في مرحلة الماجستير أو الدكتوراه بنسبة بلغت (٣٢.٥%).

وحول مدة خبرتهم العملية داخل المؤسسات الصحفية إلى أن النسبة الأكبر من الباحثين لديهم خبرة تتراوح من ١٠ سنوات الي أقل من ١٥ سنة، حيث جاءت في المرتبة الأولى بنسبة بلغت (٤٤.١%)، يليها في المرتبة الثانية الباحثين الذين تتراوح مستوى الخبرة لديهم في المؤسسات الصحفية عينة الدراسة أقل من ٥ سنوات، حيث بلغت (٢٩.٣%)، بينما بلغت نسبة الباحثين الذين تتراوح مستوى الخبرة لديهم من ٥ سنوات الي أقل من ١٠ سنوات، حيث

بلغوا (١٦.١%)، ويأتي في المرتبة الأخيرة من تتراوح مستوي الخبرة لديهم من ١٥ سنة فأكثر حيث بلغت نسبتهم (١٠.٥%).

وفيما يتعلق بكيفية التحاق الصحفيين العاملين في المؤسسات الصحفية بالعمل الصحفي الحالي، حيث جاءت النسبة الأكبر من المبحوثين تؤكد على التحاقها بالعمل الصحفي من خلال إعلان مسابقة في الصحيفة عن طلب صحفيين، حيث جاءت في المرتبة الأولى بنسبة (٣٣.٧%)، يليها من التحقوا بالمؤسسات الصحفية عينة الدراسة عن طريق التدريب في المؤسسة، حيث بلغت نسبتهم (٢٩%)، وقد تبين أيضًا أنه بلغ عدد الصحفيين الذين التحقوا بالعمل الصحفي من خلال طلب من إدارة المؤسسة الصحفية بنسبة بلغت (٢٦.٩%) حيث جاءت في المرتبة الثالثة على التوالي، وتبين من خلال الجدول السابق أيضًا أن هناك نسبة من الصحفيين قد التحقوا بالعمل الصحفي عن طريق المعارف والعلاقات الشخصية بنسبة بلغت (١١%) من أفراد عينة الدراسة

اختبار الثبات والصدق:-

- **ثبات الاتساق الداخلي :** قام الباحث بقياس ثبات الاتساق الداخلي لأداة الدراسة باستخدام معامل " ألفا كرونباخ " Cronbach's alpha"، وهو عبارة عن متوسط معاملات الارتباط الناتجة عن تقسيم المقياس إلى نصفين بكل أشكال التقسيم الممكنة، وإتضح أن معامل ألفا كرونباخ لثبات أداة الدراسة ككل بلغت قيمته ٠.٧٦٣. وبحساب تصحيح معامل الارتباط باستخدام معادلة سبيرمان براون نجد أن : معامل ثبات مقياس الدراسة = $(2 \times 0.763) / (1 + 0.763) = 1.865$ وهو معامل ثبات مرتفع ودال إحصائيًا.
 - **الصدق الظاهري للمحتوى:** للتحقق من ذلك عرض الباحث الإستمارة على عدد من الأساتذة المحكمين^(١)
 - وتم تعديل الاستمارة بناء على الملاحظات التي أبدوها ووجهوا بها الباحث نحو التعديل الأفضل لتخرج الإستمارة بالشكل العلمي الجيد.
- المعالجة الإحصائية للبيانات:-**

١ - أسماء الأساتذة المحكمين (مرتبة أبجديًا داخل الدرجة الأكاديمية)

- أ.د/ أحمد أحمد زارع - أستاذ الإعلام جامعة الأزهر و رئيس قسم الإعلام بكلية الدراسات العليا

- أ.د/ أميمة محمد عمران - أستاذ الصحافة بقسم الإعلام بكلية الآداب- جامعة أسيوط

- أ.د/ رقية بوسنان - أستاذ الإعلام وعلوم الإتصال- جامعة الأمير للعلوم الإسلامية- الجزائر

- أ.د/ زينب سليم-أستاذ الإحصاء- كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة القاهرة

- أ.د/ سلوى أبو العلا الشريف - أستاذ الصحافة وتكنولوجيا الإتصال بقسم الإعلام - جامعة المنيا

- أ.د/ سماح المحمدي- أستاذ الصحافة بكلية الإعلام بجامعة القاهرة

- أ.د/ شيماء ذو الفقار- أستاذ الصحافة بكلية الإعلام بجامعة القاهرة

- أ.د/ الصادق رابع - أستاذ مشارك بقسم الإعلام- جامعة قطر

- أ.د/ عبدالكريم الزيناني- أستاذ الصحافة و الإعلام الرقمي المشارك بجامعة أم القيوين بالإمارات

- أ.د/ ماجد تريان- أستاذ الصحافة وتكنولوجيا الإتصال بكلية الاعلام بجامعة الاقصى

- أ.د/ غسان إبراهيم حرب- أستاذ الصحافة وعميد كلية الإعلام- جامعة الاقصى- فلسطين

بعد جمع البيانات وترميزها وإدخالها إلى الحاسب الآلي، ثم تحليلها واستخراج النتائج الإحصائية باستخدام برنامج "الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية" SPSS، من خلال اللجوء إلى الاختبارات والمعالجات الإحصائية التالية:

- التكرارات البسيطة والنسبة المئوية - المتوسط الحسابي والانحراف المعياري
 - معامل "ألفا كرونباخ" Alpha Cronbach لقياس معدلات ثبات المقاييس التي تضمنتها الدراسة
 - الاختبارات البعدية (Post Hoc Tests بطريقة أقل فرق معنوي لمعرفة مصدر التباين وإجراء المقارنات الثنائية بين المجموعات التي يثبت ANOVA وجود دلالة إحصائية بينها
 - معامل ارتباط سبيرمان لارتباط الرتب Spearman's Rank Correlation Coefficient لدراسة شدة واتجاه العلاقة الارتباطية بين متغيرين رتبيين، وقد اعتبرت العلاقة ضعيفة جداً إذا كانت قيمة المعامل أقل من ٠.٢٠ وضعيفة إذا كانت قيمة المعامل ما بين ٠.٢٠ - ٠.٤٠، ومتوسطة إذا كانت قيمة المعامل ما بين ٠.٤٠ - ٠.٦٠، وقوية إذا كانت قيمة المعامل ما بين ٠.٦٠ - ٠.٨٠، وقوية جداً إذا زادت عن ٠.٨٠.
- مستوى الدلالة المعتمد:-**

وقد تم قبول نتائج الإختبارات الإحصائية عند درجة ٩٥٪ فأكثر، أي عند مستوى معنوية ٠.٥٠ فأقل

● الإطار النظري للدراسة:-

إن القائم بالاتصال هو الشخص صاحب النفوذ أو سلطة اتخاذ القرار على عملية الإتصال التي تحدث في بيئة المناخ التنظيمي، وبالنظر إلى الخلاف الذي أظهرته الدراسات السابقة في امكانية توظيف بعض المداخل النظرية لتحديد مفهوم ودور القائم بالاتصال، يرى الباحث أن عملية دراسة تأثير أبعاد المناخ التنظيمي وعناصره التي تمثل ظروف بيئة العمل الصحي، والتي تشمل المعايير النظرية المؤثرة على القائم بالاتصال وتحديد طبيعة تأثير القائم بالاتصال بها يتطلب دمج مجموعة من المداخل النظرية وهي كالتالي:

أولاً: مدخل الفعالية التنظيمية:-

تعتبر الفعالية التنظيمية من الموضوعات الغامضة في مجال البحث، إذ لم تجد القدر الكافي من الدراسات العلمية لتحديد مفهومها وإطارها العلمي، وبما أن الفعالية هي أمر هام في حياة المنظمات نتيجة التطور الكبير والمنافسة الشديدة من أجل البقاء والاستمرار، فقد سعى عدد من الباحثين و المهتمين في الكثير من الميادين إلى إيجاد نظرية تعتمد على المؤسسات بصفة عامة والمؤسسات الصحفية بصفة خاصة لكي تكون فعالة، ولكن موضوع فعالية المنظمة هو موضوع معقد بتعدد المؤسسات نفسها، وهذا ما أدى إلى كثرة الاختلافات حول تحديد مفهومها وضبط مؤشراتها وقياسها، وربما يعود ذلك إلى صعوبة تحديد الظواهر التي تحيط بفعالية التنظيمات وتعدد مداخل دراستها تبعاً لاختلاف المناهج التي يتبعها الباحثون في هذا المجال، مما يجعل البحث في هذا الموضوع من أصعب البحوث والدراسات^١.

ويبدو أن البدايات الأولى لدراسة الفعالية قد ركزت على جوانب معينة للتنظيم وأهملت الجوانب الأخرى، مما وجه الكثير من الباحثين إلى تبني نظرة حديثة أكثر شمولاً وتكاملاً في

١ محمد الطاهر: دراسة الفعالية من خلال بعض المؤشرات الثقافية التنظيمية، رسالة دكتوراه، جامع

منتوري، قسطنطينية، ٢٠٠٤، ص ٩٤-٩٣

دراسة فعالية التنظيمات، وبناءً عليه يهدف هذا الفصل إلى توضيح طبيعة الفعالية التنظيمية وعلاقتها بالكفاءة، مداخل دراستها، بهدف تكوين خلفية نظرية لموضوع البحث وصولاً إلى تحديد أهم متطلبات زيادة الفعالية

• تعريف الفعالية التنظيمية:

على الرغم من أن الفعالية هي أمر هام في حياة المنظمات، إلا أنه لم يحقق إجماع حول تعريف المنظمة الفعالة، فاختلاف التعاريف بين المهتمين أدى إلى الاختلاف حول كيفية قياسها، فكثيراً ما كان ينظر إليها على أنها بعد واحد تقاس بمؤشر واحد في البداية كان مؤشر الإنتاجية، ثم مستوى النفعية و الأهمية، ثم الربح، وكل هذه المؤشرات تدل على بعد اقتصادي مادي، ومع تعقد المنظمات وظهور أنماط جديدة منها: المساهمين مثلاً، برزت بعض الاختلافات في الرؤى والطموحات و التطلعات الاجتماعية لأفراد المنظمة، وهذا ما أضفى أهمية بالغة للبعد الاجتماعي و النفسي الاجتماعي لمفهوم الفعالية^١

و يعتبر مفهوم الفعالية التنظيمية من المفاهيم التي يصعب تحديدها بدقة نظراً لعدم الاتفاق على ماهية الفعالية، وعدم الاتفاق على طبيعة مقاييسها" هذا ويمكن النظر إلى الفعالية التنظيمية على أساس أنها المحصلة النهائية لأداء المنظمة ومدى ارتباطها بالإدارة العليا وتنعكس كذلك مستوى التفاعل بين أجزاء المنظمة ومدى قدرتها على التكيف مع البيئة الخارجية^٢

وقد بدأ الاهتمام بدراسة الفعالية التنظيمية في الخمسينيات من القرن المنصرم، وكان ينظر إلى الفعالية التنظيمية طوال فترة الخمسينيات بأنها" الدرجة التي يبلغها التنظيم في تحقيق أهدافه، وعموماً يمكن تعريف فعالية المنظمة بأنها: صحة التنظيم وقدرته على التفاعل مع العوامل و القوى المؤثرة في بيئته، والاستفادة من طاقات أفراده لتحقيق أهدافه النهائية المتمثلة في استمرار بقاءه وتطوره ورضا بيئته عما ينتجه من سلع أو خدمات، وبالرغم من أن هذا التعريف يشتمل على الجوانب المختلفة للفعالية التنظيمية، إلا أن الباحث يرى أنه لا يمكن اعتباره تعريفاً شاملاً يمكن أن يطبق على كل المنظمات والمؤسسات وخاصة وان المؤسسات الصحفية لها طبيعتها الخاصة باختلاف أنواعها، ولكن يمكن اعتماده مع التركيز على الجانب التنظيمي الذي يتناسب مع مجال دراسة الفعالية.

وموضوع الفعالية في إطار المؤسسات الإعلامية لاسيما الصحفية يأخذ أهمية خاصة فهو أكثر عمقاً وأخطر شأنًا، وذلك لطبيعة العلاقات الخاصة بين المجتمع من جانب والمؤسسات الصحفية من جانب آخر التي تعتبر الأداة الفعالة والتي يمكن بها ضمان بقاء هذه المجتمعات ودوامها واستمرارها

• الفعالية التنظيمية و الكفاءة:

ولتوضيح مفهوم الفعالية أكثر سيقوم الباحث بتوضيح العلاقة بين المفهومين، حيث تشير الفعالية في أغلب الأحيان إلى مدى تحقيق الأهداف (أي النتائج) المرغوبة من استخدام الموارد وإدارتها بشكل جيد، ومن أمثلة هذه الأهداف (تحقيق الربح، التوسع في الأسواق،

١ - متولي السيد متولي، تقويم الفعالية التنظيمية للمستشفيات السعودية " دراسة ميدانية على

مستشفيات المنطقة الغربية المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، كلية التجارة وإدارة

الأعمال، جامعة حلوان، المجلد الثالث، العدد الثاني، ١٩٨٩، ص ٣٢٨

٢ - أمين فؤاد الضرغامى، قياس فعالية المنظمات، مجلة الإدارة، اتحاد جمعيات التنمية الإدارية،

المجلد الحادي عشر، العدد الأول، ١٩٨٩، ص ٦٥

وتحقيق رضا العاملين)، و الإدارة الجيدة هي التي تتخذ قراراتها في الوقت المناسب لدخول السوق بمنتجات معينة، أو إجراء تعديلات عليها أو مواجهة المنافسين، فإذا دخلت منتجاتها إلى السوق بعد المنافسين بمدة، فلن تحقق النتائج المرجوة ، لذلك فالفعالية تشير وقال "بيتر دراكر draker " أحد علماء الإدارة المعاصرين " إلى أداء الأشياء الصحيحة في الوقت "المناسب"، بينما تشير الكفاءة أساسا إلى البعد الاقتصادي في طريقة تحقيق الأهداف وإلى نسبة المخرجات للمدخلات^١، بحيث تكون التكلفة منخفضة مقارنة مع عوائد،(المخرجات)، وتقاس الكفاءة باستخدام معدل المخرجات

نتائج الدراسة:-

جدول رقم (١)

يوضح رؤية الصحفيين لدرجة مناسبة النظام الحالي المتبع من قبل القيادات الصحفية لعملية التطوير في المؤسسات الصحفية

الإجمالي (ن=٢٩٣)	الوفد (ن=٩٢)	المصري اليوم (ن=٦٤)	الأهرام (ن=١٣٧)	درجة مناسبة النظام الحالي لعملية التطوير	
١٥٩	٤٩	٣٩	٧١	ك	بدرجة كبيرة
%٥٤.٢	%٥٣.٢	%٦٠.٩	%٨٢	%	
٩٤	٣١	٢١	٤٢	ك	بدرجة متوسطة
%٣٢	%٣٣.٨	%٣٢.١	%٣٠.٥	%	
٤٠	١٢	٤	٢٤	ك	بدرجة ضعيفة
%١٣.٨	%١٣	%٧	%١٧.٥	%	

تشير بيانات الجدول السابق والخاص بتوضيح مدى مناسبة النظام الحالي المتبع من قبل القيادات الصحفية لعملية التطوير في المؤسسات الصحفية على تأكيد النسبة الأكبر من القائمين بالاتصال والعاملين في المؤسسات الصحفية مناسبة النظام الحالي المتبع من قبل القيادات الصحفية والإدارية لعملية التطوير في المؤسسات الصحفية بدرجة كبيرة بنسبة (٥٤.٢%)، وتأتي في المرتبة الأولى، يليها في المرتبة الثانية تأكيد المبحوثين في المؤسسات الصحفية على مناسبة النظام الحالي المتبع من قبل القيادات الصحفية والإدارية لعملية التطوير في المؤسسة بدرجة متوسطة بنسبة (٣٢%)، يليها في المرتبة الثالثة من كانت إجابتهم بضعف مناسبة النظام الحالي المتبع من قبل القيادات الصحفية والإدارية لعملية التطوير في المؤسسة بنسبة (١٣.٨%) وهم أقل نسبة، وبهذه النتيجة نلاحظ رغبة الصحفيين والعاملين بالمؤسسات الصحفية في تغيير وتحديث النظام الحالي المتبع من قبل القيادات الصحفية والإدارية ليناسب عمليات التطوير ومواكبة التطورات والتقدم في مجال المؤسسات، ولتواكب المؤسسة المنافسة القوية بين الصحف والمواقع الإلكترونية ووسائل الإعلام الأخرى.

وعلى مستوى المقارنة بين المؤسسات الثلاثة عينة الدراسة تشير نتائج التحليل الإحصائي بالنسبة لمدي مناسبة النظام الحالي، جاءت درجة مناسبة النظام الحالي في مؤسسة الأهرام بدرجة كبيرة بنسبة (٨٢%) يليها مؤسسة الوفد بنسبة (٦٠.٩%) يليها في المرتبة الثالثة المصري اليوم بنسبة (٥٣.٢%)، وجاءت رؤية المبحوثين حول درجة مناسبة النظام الحالي

بدرجة متوسط بنسبة أعلى في مؤسسة الوفد (٣٣.٨%) مقارنة بمؤسسة المصري اليوم التي جاءت في المرتبة الثانية بنسبة (٣٢.١%) ثم مؤسسة الأهرام بنسبة أقل بلغت (٣٠.٥%) من أجابات المبحوثين، وحول رؤية المبحوثين حول عدم مناسبة النظام الحالي في المؤسسات الصحفية جاءت إجابات المبحوثين بمؤسسة الأهرام تمثل النسبة من إجابات المبحوثين الذين يروا أن النظام الحالي غير مناسب بالمؤسسة بنسبة (١٧.٥%) يليها مؤسسة الوفد بنسبة (١٣%) ثم المصري اليوم بنسبة (٧%).

جدول رقم (٢)

يوضح مدى توافر سياسة إدارية معلنة و واضحة في المؤسسات الصحفية عينة الدراسة

الإجمالي (ن=٢٩٣)	الوفد (ن=٩٢)	المصري اليوم (ن=٦٤)	الأهرام (ن=١٣٧)	مدى توافر سياسة إدارية في المؤسسات الصحفية	
١٧١	٥٣	٤٠	٧٨	ك	لها سياسة معلنة
%٥٨.٣	%٥٧.٦	%٦٢.٥	%٥٦.٩	%	
١٠٥	٣٥	١٩	٥١	ك	لها سياسة معروفة
%٣٥.٧	%٣٨.٤	%٢٩.٥	%٣٧.١	%	ضمنياً
١٧	٤	٥	٨	ك	ليس لها سياسة
%٦	%٥	%٨	%٦	%	واضحة

وفيما يتعلق بأهم المؤشرات التي توضح مدى توافر سياسة إدارية معلنة واضحة في المؤسسات الصحفية في المؤسسات الصحفية، فقد توصلت نتائج التحليل الإحصائي في الجدول السابق إلى تأكيد النسبة الأكبر من الصحفيين في المؤسسات الصحفية وجود سياسة إدارية معروفة ومعلنة في المؤسسات الصحفية بنسبة (٥٨.٣%)، وتأتي في المرتبة الأولى، يليها في المرتبة الثانية تأكيد المبحوثين في المؤسسات الصحفية على وجود سياسة إدارية معروفة ضمنياً من تقاليد العمل بين الصحفيين في المؤسسة بنسبة (٣٥.٧%)، يليها في المرتبة الثالثة من كانت إجاباتهم بعدم سياسة واضحة في المؤسسة بنسبة (٦%) وهم أقل نسبة، وبهذه النتيجة نلاحظ أن الصحفيين والعاملين بالمؤسسات الصحفية يعلمون بوجود سياسة واضحة.

وعلى مستوى المقارنة التفصيلية بين المؤسسات الصحفية عينة الدراسة حول توافر سياسة إدارية في المؤسسات الصحفية، فقد جاءت نسبة المبحوثين ممن رأوا وجود سياسة إدارية ومعلنة و واضحة في المصري اليوم الأعلى من بين الصحف عينة الدراسة بنسبة بلغت (٦٢.٥%) مقارنة بمؤسسة الوفد التي رأى فيها المبحوثون وجود سياسة إدارية ومعلنة و واضحة بنسبة (٥٧.٦%) يليها في المرتبة الثالثة جريدة الأهرام بنسبة (٥٦.٩%)، وحول وجود سياسة معروفة ضمنياً من تقاليد العمل بين العاملين في المؤسسة، فقد جاءت مؤسسة الوفد في المرتبة الأولى بنسبة (٣٨.٤%) من إجابات المبحوثين، يليها مؤسسة الأهرام (٣٧.١%) في المرتبة الثانية ثم مؤسسة المصري اليوم بنسبة (٢٩.٥%)، وفيما يتعلق بعدم وجود سياسة واضحة بين العاملين في المؤسسات الصحفية، فقد رأى المبحوثين في مؤسسة المصري اليوم عدم وجود سياسة واضحة بنسبة (٨%).

وتشير القراءة الدقيقة للنتائج إلى أن السياسة المتوفرة للجريدة تظل أبرز القيود التحريرية التي تؤثر على قرارات النشر داخل صحف الدراسة، ولا يمكن لأي صحيفة أن تنشر ما يناقض سياستها التحريرية حتى لو من قبيل التنوع ورفع سقف الحرية وفتح أبواب الصحيفة أمام الرأي والرأي الآخر حتى لو كان يتناقض مع سياستها التحريرية، وهذا يؤكد نتيجة المقابلات مع القيادات الصحفية التي أشارت إلى أنه كل جريدة لها خطوط حمراء لا يمكن تخطيها وهي كل ما يقع خارج حدود السياسة التحريرية، فضلاً على أن الصحف المملوكة للدولة ما زالت تدار بنفس الأساليب التقليدية الصارمة، بقدر كبير من الجمود والترهل والمركزية؛ على خلاف الصحف المملوكة للاستثمارات الخاصة.

جدول رقم (٣)

يوضح مواصفات السياسات المتوافرة في المؤسسات الصحفية عينة

الدراسة

مواصفات السياسات المتوافرة في المؤسسات الصحفية	ك	%
تحديث منظومة الخدمات الصحفية	٩٦	٣٢.٧%
الإستفادة من موارد المؤسسة واستغلالها	١١٠	٣٧.٥%
الحفاظ على الاستقرار الإداري والمهني بالمؤسسة	١١٣	٣٨.٥%
زيادة كفاءة ومهارات وقدرات الصحفيين داخل المؤسسة	٩٨	٣٣.٤%
تسويق الخدمات والمنتجات الصحفية	٦٩	٢٣.٥%
القدرة على المنافسة وتحقيق مكانة متميزة بين المؤسسات الاعلامية الأخرى	٩٩	٣٣.٧%
أخرى تذكر	٣٣	١١.٢%
ن ٢٩٣		

يظهر من خلال الجدول السابق والخاص بتوضيح مواصفات السياسات المتوافرة في المؤسسات الصحفية على تأكيد النسبة الأكبر من القائمين بالاتصال في المؤسسات الصحفية بتحديد اهم مواصفات السياسات المتوافرة وهي الحفاظ على الاستقرار الإداري والمهني بالمؤسسة بنسبة (٣٨.٥%) ، وتأتي في المرتبة الأولى، يليها في المرتبة الثانية تأكيد المبحوثين في المؤسسات الصحفية على أن الإستفادة من موارد المؤسسة واستغلالها من اهم مواصفات السياسات المتوافرة في المؤسسات الصحفية بنسبة (٣٧.٥%)، يليها في المرتبة الثالثة من كانت إجابتهم بأن زيادة كفاءة ومهارات وقدرات الصحفيين داخل المؤسسة من أهم مواصفات السياسات المتوافرة في المؤسسات الصحفية بنسبة (٣٣.٤%)، يليها في المرتبة الرابعة تأكيد المبحوثين على أن تحديث منظومة الخدمات الصحفية من مواصفات السياسات المتوافرة في المؤسسات الصحفية بنسبة (٣٢.٧%)، ثم تأتي تسويق الخدمات والمنتجات الصحفية من أهم مواصفات السياسات المتوافرة في المؤسسات الصحفية بنسبة (٢٣.٥%)، وأخيراً جاءت فئة أخرى تذكر (١١.٢%).

ومن خلال القراءة المتأنية المتعمقة للمؤشرات الإحصائية سألغة الذكر يتبين أنه لا بد من وجود مواصفات معينة للسياسة التي يجب ان تتوافر في النظام الإداري القائم، وأنه وإذا أريد

للمؤسسات الصحفية أن تحقق الأهداف المحددة لها بالمستوى المطلوب فلا بد أن يحدث التكامل بين أطراف الإدارة الصحفية حيث يتأثر القائم بالاتصال بالقرارات التي تصدرها الإدارة في المؤسسة الصحفية كما يتأثر بالبيئة المحيطة به وتحتم خصائص المؤسسة الصحفية ضرورة تطويع الأسلوب الإداري ليلائم تلك السياسة حتى يسير العمل في سهولة ويسر ويحقق الأهداف، وهذا يتوقف على اتجاهات الإدارة بالمؤسسة الصحفية ومدى إهتمامها بتحديد سياسة ملائمة تحافظ على على الاستقرار الإداري والمهني بالمؤسسة، و تزيد من كفاءة ومهارات وقدرات الصحفيين داخل المؤسسة وهذا ما اتفقت عليه الصحفيون في المؤسسات الصحفية على اختلاف أنماطها وهذه نتيجة منطقية لأن معظم المؤسسات الصحفية تعاني بالفعل من أزمات إدارية وتحديات اقتصادية واضحة، لذا لابد من سياسة واضحة ومعلنة تناسب واقع الإدارة في المؤسسات الصحفية ومدى تطبيقها للمفاهيم الإدارية الحديثة الى جانب توضيح أهمية عنصر الإدارة في وضع السياسة التحريرية للمؤسسات الصحفية وتحديد القضايا التي تتبناها المؤسسة في خطتها الصحفية بما يساهم في زيادة فعالية الأداء الإداري والمهني للصحفيين العاملين بها، حيث أن نجاح أى مؤسسة فأى نشاط يحتاج إلى إدارة ناجحة تتواءم مع طبيعة هذا النشاط، والمدير في المؤسسات الصحفية لابد أن تتوافر لديه المرونة والسرعة في اتخاذ القرار ليسهم في تحقيق أمثل إستخدام لموارد مؤسسته وإمكاناتها وصولاً الى تحقيق رسالتها في تقديم خدمة إعلامية متطورة ومسئولة واقتصادية في آن واحد.

جدول رقم (٤)

يوضح نمط القيادة السائد الذي تدرج فيه المؤسسات الصحفية عينة الدراسة

نمط القيادة الذي تدرج فيه في المؤسسات الصحفية	الأهرام (ن=١٣٧)	المصري اليوم (ن=٦٤)	الوفد (ن=٩٢)	الإجمالي (ن=٢٩٣)
نمط القائد الملتمزم باللوائح والقوانين	٢٦	١٥	٢١	٦٢
	١٨.٩%	٢٣.٤%	٢٢.٨%	٢٢%
نمط القائد الديمقراطي التشاوري (القيادة بالمشاركة والحوار)	٥٣	٢٩	٤٦	١٢٨
	٣٨.١%	٤٥.٦%	٥٠%	٤٣.٦%
نمط القائد الدكتاتوري (القيادة الفردية والمركزية في اتخاذ القرار)	٥	٦	٨	١٩
	٣.٦%	٩.٣%	٨.٦%	٦.٤%
نمط القائد الحر الذي يهتم بالكوادر البشرية ويخلق مناخ مهني مناسب	٥٣	١٤	١٧	٨٤
	٣٩%	٢٢.٧%	١٩%	٢٩%

تؤكد بيانات الجدول السابق رقم(٤) والذي يوضح نمط القيادة السائد الذي تدرج فيه المؤسسات الصحفية على تأكيد النسبة الأكبر من الصحفيين في المؤسسات الصحفية على أن نمط القائد الديمقراطي التشاوري (القيادة بالمشاركة والحوار) هو النمط السائد في المؤسسات الصحفية بنسبة (٤٣.٦%)، وتأتي في المرتبة الأولى، يليها في المرتبة الثانية تأكيد المبحوثين في المؤسسات الصحفية على أن نمط القائد الحر الذي يهتم بالكوادر البشرية ويخلق مناخ مهني مناسب يساعد على الانتاج هو النمط السائد في المؤسسات الصحفية بنسبة (٢٩%)، يليها في

المرتبة الثالثة من كانت إجابتهم بأن "نمط القائد الملتزم باللوائح والقوانين" هو النمط السائد في المؤسسات الصحفية بنسبة (٢٢%)، وأخيرًا يأتي تأكيد المبحوثين على أن نمط القائد الدكتاتوري (القيادة الفردية والمركزية في اتخاذ القرار) بنسبة قليلة (٦.٤%). ومن خلال القراءة المتأنية المتعمقة للمؤشرات الإحصائية السابقة أنه في ظل الظروف التي تعيشها المؤسسات الصحفية وأوضاعها الإدارية والتنظيمية ومن انعكاس الواقع الاجتماعي للمجتمعات أصبحت القيادات الصحفية أكثر اندفاعًا وإيمانًا أن العمل لن ينجح ولن تسير داخل المؤسسات وفق متطلبات العصر إلا بإحترام الرأي والرأي الآخر والمشاركة في اتخاذ القرارات والعمل بروح الفريق والتركيز على العلاقات الإنسانية والوظيفية، فالقائد الذي يمتلك المهارات الإنسانية الدافعة للعمل دون قهر، يتقن التواصل بمهاره وهذا ما أكدته نتائج الدراسة. كما نلاحظ من خلال مؤشرات التحليل الإحصائي وجود نمط القائد الديمقراطي التشاوري (القيادة بالمشاركة والحوار) وهذا يدل على أن القيادات في المؤسسات الصحفية تلجأ أحيانًا إلى التساهل بتحويل السلطة، إذ تسمح للصحفيين باتخاذ القرار دون اللجوء إلى رأي أعضاء المؤسسة الصحفية، مما يؤثر على القرارات الخاصة بتطوير وتقديم المؤسسة الصحفية، نظرًا لتنوع إدارة القيادات في المؤسسات الصحفية حيث تختلف من مؤسسة لأخرى، ونتيجة لطبيعة الظروف والأوضاع الاقتصادية الراهنة التي تشهدها المؤسسات الصحفية، وكذلك نتيجة عدم قدرتها على مواجهة تقلبات السوق وضغوط المنافسة مع الوسائل الإلكترونية، مما دفع كثيرًا من ملاك وإدارات هذه المؤسسات والقائمين على إدارتها إلى ضرورة التفكير في سيناريوهات إعادة هيكلتها وتحديد سياسات تتلائم مع هذه التغيرات وأنماط قيادية تحقق أهداف المؤسسة.

جدول رقم (٥)

يوضح مدى مناسبة النمط القيادي السائد في المؤسسات الصحفية عينة الدراسة

الإجمالي (ن=٢٩٣)	الوفد (ن=٩٢)	المصري اليوم (ن=٦٤)	الأهرام (ن=١٣٧)	مدى مناسبة النمط القيادي السائد في المؤسسات الصحفية	
١٧٠	٥٣	٤١	٧٦	ك	إلى حد كبير
%٥٨	%٥٧.٦	%٦٤	%٥٥.٤	%	
٨٧	٣٠	١٨	٣٩	ك	إلى حد ما
%٣٠	%٣٢.٤	%٢٩	%٢٨.٤	%	
٣٦	٩	٥	٢٢	ك	غير مناسب
%١٣	%١٠	%٨	%١٧	%	

يوضح الجدول السابق رقم (٥) والخاص بتوضيح مدى مناسبة يوضح مدى مناسبة النمط القيادي السائد في المؤسسات الصحفية على تأكيد النسبة الأكبر من الصحفيين في المؤسسات الصحفية مناسبة النمط القيادي السائد من قبل القيادات الصحفية والإدارية في المؤسسة بدرجة كبيرة بنسبة (٥٨%) من إجمالي عينة الدراسة، وتأتي في المرتبة الأولى، يليها في المرتبة الثانية تأكيد المبحوثين في المؤسسات الصحفية على مناسبة النمط القيادي السائد من قبل القيادات الصحفية والإدارية المؤسسة إلى حد ما بنسبة (٣٠%)، يليها في المرتبة الثالثة

من كانت إجاباتهم بعدم مناسبة النمط القيادي السائد من قبل القيادات الصحفية والإدارية في المؤسسة بنسبة (١٣%) وهم أقل نسبة.

وعلى مستوى المقارنة التفصيلية بين مؤسسات الدراسة، نلاحظ أن مناسبة النمط القيادي السائد جاء بنسبة أكبر وفقاً لإجابات المبحوثين في مؤسسة المصري اليوم بنسبة (٦٤%) مقارنة بمؤسسة الوفد التي جاءت إجابات المبحوثين فيها بنسبة (٥٧.٦%) وأخيراً تأتي مؤسسة الأهرام في المرتبة الأخيرة وفقاً لإجابات المبحوثين بنسبة (٥٥.٤%)، وفيما يتعلق بمدى مناسبة النمط القيادي السائد الى حد ما، فقد جاءت مؤسسة الوفد في المرتبة الأولى بنسبة (٣٢.٤%) يليها مؤسسة المصري اليوم بنسبة (٢٩%) ثم في المرتبة الأخيرة جاءت اجابات المبحوثين في مؤسسة الأهرام بنسبة (٢٨.٤%)، وحول رؤية المبحوثين حول عدم مناسبة النمط القيادي السائد في المؤسسات، فقد رأى المبحوثون في مؤسسة الأهرام عدم مناسبة النمط القيادي السائد، حيث جاءت في المركز الأول بنسبة (١٧%) يليها رؤية المبحوثين في مؤسسة الوفد حول عدم مناسبة النمط القيادي السائد في المؤسسة الصحفية بنسبة (١٠%) وأخيراً تأتي رؤية المبحوثين في المصري اليوم بنسبة (٨%)، فالصلاحيات واضحة ومحددة، وتتم مراقبة كافة الأعمال التي يتم انجازها من قبل القيادات الصحفية ، ويلتزم بالتسلسل التنظيمي في الأعمال الإدارية.

نستنتج مما سبق وجود تذبذب في طبيعة نمط القيادة داخل المؤسسة الصحفية الواحدة بل والقائد الواحد في بعض الأحيان تبعاً لاختلاف المواقف والسياسات، أو تبعاً لمتغيرات عديدة أخرى مثل الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، وأن نقص الاهتمام بالكفاءات يضيع فرصة استثمار هذه الكفاءات، كما تمارس القيادات الصحفية أحياناً ابتعاداً عن المهنية وتهتميش للكفاءات وعرقلة للإبداع وعدم الأخذ بالمبادرات، وعدم ديمومية المحفزات، وأن شاغلي الوظائف القيادية في المؤسسات الصحفية يبتعدون عن استخدام نمط قيادي قائم على إصدار التوجيهات والأوامر الإدارية، كما يمكننا القول أن النمط القيادي الذي يشجع على اشراك الصحفيين في عملية اتخاذ القرار التي تهتم طبيعياً عملهم، يؤدي إلى نتائج ملموسة تحقق إيجابيات كثيرة على مستوى العمل، وأن قيادة العمل الصحفي تتطلب التوازن بين أهمية الأعمال وضرورة انجازها وأهمية الصحفيين من ناحية أخرى وضرورة تنميتهم وتطويرهم، وأن إدارة المؤسسة الصحفية والتخطيط لآلية العمل في إنتاج الرسائل الصحفية في إدارة العملية، أي على (هيئة تعتمد بالدرجة الأساس على الحلقة القيادية الأكثر تأثيراً هيئة التحرير) بركانها المتسلسلة في الأداء.

جدول رقم (٦)

يوضح مدى تأثير أسلوب التنظيم الإداري على ظروف وعلاقات العمل في المؤسسات الصحفية

الإجمالي (ن=٢٩٣)	الوفد (ن=٩٢)	المصري اليوم (ن=٦٤)	الأهرام (ن=١٣٧)	تأثير أسلوب التنظيم على ظروف وعلاقات العمل	
١٦٦	٥٩	٣٨	٦٩	ك	درجة كبيرة
%٥٦.٦	%٦٤.١	%٥٩.٣	%٥٠.٣	%	
٨٥	٢٣	١٩	٤٣	ك	درجة متوسطة
%٢٩	%٢٥	%٢٩.٧	%٣١.٣	%	
٤٢	١٠	٧	٢٥	ك	درجة ضعيفة
%١٤.٤	%١١	%١١	%١٨.٤	%	

يستند الجدول السابق رقم (٦) والذي يوضح مدى تأثير أسلوب التنظيم الإداري المعمول به في المؤسسات الصحفية عينة الدراسة على ظروف وعلاقات العمل السائدة في المؤسسات الصحفية على تأكيد النسبة الأكبر من الصحفيين في المؤسسات الصحفية أن أسلوب التنظيم المعمول به يؤثر على ظروف وعلاقات العمل السائدة في المؤسسة الصحفية بدرجة كبيرة بنسبة (٥٦.٦%)، وتأتي في المرتبة الأولى، يليها في المرتبة الثانية تأكيد الباحثين في المؤسسات الصحفية على أن أسلوب التنظيم المعمول به يؤثر على ظروف وعلاقات العمل السائدة في المؤسسة الصحفية بدرجة متوسطة بنسبة (٢٩%)، يليها في المرتبة الثالثة والأخيرة من كانت إجابتهم بأن أسلوب التنظيم المعمول به يؤثر على ظروف وعلاقات العمل السائدة في المؤسسة الصحفية بدرجة ضعيفة بنسبة (١٤.٤%)، وهي أقل نسبة.

وعلى مستوى المقارنة بين مؤسسات الدراسة حول تأثير أسلوب التنظيم الإداري المعمول به في المؤسسات الصحفية عينة الدراسة على ظروف وعلاقات العمل السائدة، فقد جاءت درجة التأثير بدرجة كبيرة في مؤسسة الوفد في المرتبة الأولى بنسبة (٦٤.١%)، يليها رؤية الباحثين في مؤسسة المصري اليوم في المركز الثاني (٥٩.٣%)، يليها في المرتبة الأخيرة في مؤسسة الأهرام بنسبة (٥٠.٣%) وهي أقل نسبة.

نستنتج مما سبق أن المؤسسات الصحفية تتفاوت فيما بينها في أسلوب وطريقة إدارة العمل بها فبعضها يعتمد على أساليب ديمقراطية مثل الفرق الجماعية والاهتمام بالتخصص وتقسيم العمل لضمان العدالة في المؤسسة وبعض المؤسسات الأخرى تستخدم أساليب سلطوية بحيث تركز السلطة في يد رئيس التحرير والقيادات العليا وما بين النمطين تتفاوت أساليب صناعة القرارات في المؤسسات الصحفية المصرية كلما زادت مركزية العمل كلما قلت درجة الرضا الوظيفي وبالتالي تقل جودة الأداء، وأن التنظيم الإداري للمؤسسات الصحفية يتسم بالمرونة والسهولة وإتاحة الفرصة للصحفيين بالمشاركة في صنع القرارات وفي تحمل المسؤولية مما يؤثر تأثيراً إيجابياً على كفاءة الأداء المهني والإداري وفي قدرة الصحفيين على التجديد والابتكار والتطوير المستمر، بالإضافة إلى أن هناك علاقة ارتباطية قوية بين ثقافة الجماعة التي تؤكد على العمل الجماعي والتعاون ووضوح قواعد العمل وثقافة السوق.

جدول رقم (٧)

يوضح وصف طبيعة العلاقة مع القيادات الصحفية والإدارية في المؤسسات الصحفية عينة الدراسة

وصف طبيعة العلاقة مع القيادات الصحفية والإدارية	الأهرام (ن=١٣٧)	المصري اليوم (ن=٦٤)	الوفد (ن=٩٢)	الإجمالي (ن=٢٩٣)
علاقة يسودها التوتر والمشكلات والسلبية (متوترة)	١٧	١١	١٢	٤٠
	%١٢.٤	%١٧.١	%١٣	%١٣.٦
علاقة ودية يسودها التفاهم والسلام والإيجابية (أخوة وصداقة)	٧٩	٣٦	٥٦	١٧١
	%٥٧.٦	%٥٦.٢	%٦٠.٨	%٨٥.٤
علاقة عمل رسمية عادية (مهنية بحتة)	٣١	٢٥	١٤	٧٠
	%٢٢.٦	%٣٩.٧	%١٥.٢	%٢٣.٨
علاقة تتسم بالمشاحنات (متشجعة)	٣	٢	٧	١٢
	%٢.٤	%٤	%٨	%٥

من خلال معطيات الجدول السابق والذي يوضح طبيعة العلاقة مع القيادات الصحفية والإدارية في المؤسسات الصحفية التي تربط الباحثين مع القيادات الصحفية والإدارية المسؤولة عن المؤسسة إلى تأكيد النسبة الأكبر من الباحثين الذين تربطهم علاقة ودية يسودها التفاهم والسلام والمحبة والاحترام والإيجابية مع القيادات الصحفية والإدارية المسؤولة عن المؤسسة بنسبة (٨٥.٤%)، يليها تأكيد القائمين بالإتصال والعملية بوجود علاقة عمل رسمية عادية بنسبة (٢٣.٨%)، يليها الباحثون الذين تربطهم علاقة صراع يسودها التوتر والمشكلات والسلبية مع القيادات الصحفية والإدارية المسؤولة عن المؤسسة بنسبة (١٣.٦%)، وفي المرتبة الأخيرة يأتي طبيعة العلاقة التي تتسم بالمشاحنات مع القيادات الصحفية والإدارية المسؤولة عن المؤسسة بنسبة (٥%) في المرتبة الأخيرة.

وعلى مستوى المقارنة بين المؤسسات الثلاثة عينة الدراسة نجد أن فيما يتعلق بالعلاقة التي يسودها التوتر والمشكلات والسلبية (متوترة)، حيث أكد الباحثين في مؤسسة المصري اليوم على أن العلاقة بينهم وبين القيادات الصحفية يسودها التوتر والمشكلات والسلبية بنسبة (١٧.١%) وهي أعلى نسبة مقارنة بالباحثين في مؤسسة الأهرام التي بلغت نسبتهم (١٢.٤%) يليها في المرتبة الأخيرة رؤية الباحثين في مؤسسة الوفد بنسبة (١٣%).

وأوضحت نتائج الجدول السابق أيضًا تأكيد الباحثين من القائمين بالإتصال والعاملين في مؤسسة الوفد أكدوا أن هناك علاقة ودية يسودها التفاهم والسلام والإيجابية (أخوة وصداقة) بينهم وبين القيادات الصحفية بنسبة بلغت (٦٠.٨%) وهي أكبر نسبة مقارنة بجريدة الأهرام التناكأ فيها القائمون بالإتصال على وجود علاقة ود وتفاهم بنسبة بلغت (٥٧.٦%)، ومقارنة بجريدة المصري اليوم، حيث أكد القائمون بالإتصال على وجود علاقة ودية يسودها التفاهم والسلام والإيجابية (أخوة وصداقة) بنسبة بلغت (٥٦.٢%)، وبهذه النتيجة نلاحظ تأقلم القائمين بالإتصال من الصحفيين والعاملين بالمؤسسة على الوضع القائم بمميزاته وعيوبه، حتى وإن كانت تلك المميزات ضئيلة مقارنة بالعيوب وعدم القدرة على الاحتكاك المباشر مع القيادات الصحفية والإدارية المسؤولة عن المؤسسة والاختلاف الشخصي وإفتعال المشاكل معهم...

وفيما يتعلق بموقف واتجاه الصحفيين من العبارات التي تحدد نظام وإجراءات العمل داخل المؤسسة الصحفية وتحدد سياسات العمل التي تطبقها إدارة التحرير بالمؤسسة الصحفية والجدول التالي يوضح هذه النتائج بالتفصيل...

جدول رقم (٨)
يوضح العناصر التي تحدد نظام وإجراءات العمل داخل المؤسسة الصحفية

الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	الوفد (ن=٩٢)			المصري اليوم (ن=٦٤)			الأهرام (ن=١٣٧)			العائد المادي (الأجر والعلاوات والحوافز والمكافآت وفرص المكافآت)	
		معارض	محاب	مواقف	معارض	محاب	مواقف	معارض	محاب	مواقف		
%٣.٨٨	١.٣٢	١٢	٣٦	٤٤	٥	١٩	٤٠	٠	٦	١٣١	ك	يتناسب الأجر الذي أحصل عليه مع الجهد الذي أبدله في موقعي الصحفي
		%١٢	%٣٩	%٤٩	%٧.٨	%٢٩.٦	%٦٢.٦	%٠	%٤.٤	%٩٥.٦	%	
%٣.٩٤	١.٣٤	١٠	١٧	٦٥	٧	١٢	٤٥	١٠	٢٠	١٠٧	ك	نظام الأجور في المؤسسة الصحفية يحقق العدالة والمساواة بين الصحفيين
		%١٠.٨	%١٨.٤	%٧٠.٦	%١٠.٩	%١٨.٧	%٧٠.٣	%٧.٢	%١٤.٥	%٧٨.١	%	
%٣.٩٧	١.٣٥	١٣	٢٣	٥٦	١٣	١٧	٣٤	٧	٣١	٩٩	ك	يتناسب مستوى دخلي من الصحيفة مع متطلبات معيشتي
		%١٤.١	%٢٥	%٦٠.٨	%٢٠.٣	%٢٦.٥	%٥٣.١	%٥.١	%٢٢.٦	%٧٢.٢	%	
%٤.٢٧	١.٤٥	٧	٣٠	٥٥	١١	١٠	٤٣	٢٧	٢٩	٨١	ك	أحصل على أجر أعلى مقارنة بزملائي في المؤسسات الصحفية الأخرى
		%٧.٦	%٣٢.٦	%٥٩.٧	%١٧.١	%١٥.٦	%٦٧.١	%١٩.٧	%٢١.١	%٥٩.١	%	
%٣.٨٨	١.٣٢	٥	٢٠	٦٧	١٧	١٢	٣٥	٧	٢٦	١٠٤	ك	تعتبر الأقدمية في الصحيفة هي المعيار الأساسي في عملية الترقية
		%٥.٤	%٢١.٧	%٧٢.٨	%٢٦.٥	%١٨.٧	%٥٤.٦	%٥.١	%١٨.٩	%٧٥.٩	%	
%٣.٩٧	١.٣٥	١٣	٢٦	٥٣	١٢	٢١	٣١	٣٠	٢٢	٨٥	ك	يتم تشجيعي في الصحيفة على تقديم الأفكار الجديدة ومكافأتهم عليها
		%١٤.١	%٢٨.٢	%٥٧	%١٨.٧	%٣٢.٨	%٤٨.٤	%٢١.٨	%١٦.٢	%٦٢	%	
%٤.١٩	١.٩٥	٧	٤٤	٤١	٥	٣٢	٢٧	١٤	٤١	٨٢	ك	يعتمد نظام الترقية في الصحيفة على مبدأ الجدارة والاستحقاق
		%٧.٦	%٤٧.٨	%٤٤.٥	%٧.٨	%٥٠	%٤٢.١	%١٠.٢	%٢٩.٩	%٥٩.٨	%	

مجلة كلية الآداب، جامعة سوهاج، العدد الثاني والسبعون، الجزء الأول، يوليو ٢٠٢٤ م

%٣.٩٨	١.٩٣	١١	٣٢	٤٩	١٨	٣٥	١١	١٢	١٨	١٠٧	ك	يرتبط ولائي لعملتي بما أحصل عليه من مكافآت وحوافر مادية ومعنوية
		%١١.٩	%٣٤.٧	%٥٣.٢	%٢٨.١	%٥٤.٦	%١٧.١	%٨.٧	%١٣.١	%٧٨.١	%	
%٣.٦٧	١.٨٥	٤	٣٣	٥٥	.	١٢	٥٢	٣١	٢٧	٧٩	ك	أشعر أنني أكافئ على قدر الجهد الذي أبدله داخل المؤسسة الصحفية
		%٤.٣	%٣٥.٨	%٥٩.٧	%٠	%١٨.٧	%٨١.٢	%٢٢.٦	%١٩.٧	%٥٧.٦	%	
%٤.٤٣	١.٦٠	.	٢	٩٠	٦	٢٥	٣٣	.	٥٩	٧٨	ك	عندما أقوم بإداء عملي بشكل متميز فإن رنيسي المباشر يخبرني بذلك ويثني علي.
		%٠	%٢.١	%٩٧.٨	%٩.٣	%٣٩	%٥١.٥	%٠	%٤٣	%٥٦.٩	%	
%٥.٤٧	١.٥٩	٦	٣٠	٥٦	٨	١١	٤٥	٨	٧٠	٥٩	ك	توفر المؤسسة الصحفية فرصاً للترقي لمواقع أعلى
		%٩.٣	%٤٦.٨	%٨٧.٥	%١٢.٥	%١٧.١	%٧٠.٣	%٥.٨	%٥١	%٤٣	%	
%٥.٣٥	١.٧٧	٥	٤٢	٤٥	٤	١٢	٤٨	.	١١٠	٢٧	ك	تولى المناصب الأعلى في المؤسسة الصحفية يخضع للكفاءة والجهد المبذول
		%٥.٤	%٤٥.٦	%٤٨.٩	%٦.٢	%١٨.٧	%٧٥	%٠	%٨٠.٢	%١٩.٧	%	
%٣.٧٩	١.٦٣	١٣	٢٣	٥٦	١٣	١٧	٣٤	٧	٣١	٩٩	ك	هناك بعض الذين يشغلون مواقع صحفية أعلى أقل مني في الكفاءة
%٥.٩١	١.٦٥	%١٤.١	%٢٥	%٦٠.٨	%٢٠.٣	%٢٦.٥	%٥٣.١	%٥.١	%٢٢.٦	%٧٢.٢	%	تهتم المؤسسة الصحفية بالجانب المعنوي ورفع الروح المعنوية لزيادة الأداء
		.	.	٩٢	٢٥	٢٥	١٤	.	١٥	١١٢	ك	
%٣.٧٨	١.٧٨	%٠	%٠	%١٠٠	%٣٩	%٣٩	%٢١.٨	%٠	%١٠.٩	%٨١.٧	%	تجرى الترقية على أساس الاستحقاق وفقاً لأسس واضحة ومعروفة
%٥.٤٧	١.٥٩	٣٣	٤٠	.	١٢	٥٢	٣١	٢٥	٨١	٣١	ك	وضوح الوصف الوظيفي للمناصب والمسئوليات
		%٣٥.٨	%٤٣.٤	%٠	%١٨.٧	%٨١.٢	%٢٢.٦	%١٨.٢	%٥٩.١	%٢٢.٦	%	

يتضح من خلال الجدول السابق (٨) الذي يوضح العناصر التي تحدد نظام وإجراءات العمل داخل المؤسسة الصحفية بأحتلال (تهتم المؤسسة الصحفية بالجانب المعنوي ورفع الروح المعنوية لزيادة الأداء في المرتبة الأولى، والتي بلغ وزنها النسبي (٥.٩١%)، بينما المتوسط الحسابي (١.٦٥)، وجاءوا في المرتبة الثانية (وضوح الوصف الوظيفي للمناصب والمسؤوليات)، وتوفر المؤسسة الصحفية فرصاً للترقى لمواقع أعلى)، والذي بلغت وزنها النسبي (٥.٤٧%)، ومتوسط حسابي بلغ نسبته (١.٥٩)، وجاء في المرتبة الثالثة علي التوالي (تولى المناصب الأعلى في المؤسسة الصحفية يخضع للكفاءة والجهد المبذول)، والذي بلغ وزنها النسبي (٥.٣٥)، وبمتوسط حسابي (١.٧٧)، وجاء في المرتبة الرابعة (عندما أقوم بأداء عملي بشكل متميز فإن رئيسي المباشر يخبرني بذلك ويثني علي)، والذي بلغ بها الوزن نسبة (٤.٤٣%)، وبمتوسط حسابي (١.٦٠)، وجاءت في المرتبة الخامسة علي التوالي (أحصل على أجر أعلى مقارنة بزملائي في المؤسسات الصحفية الأخرى)، والذي بلغ وزنها النسبي (٤.٢٧%)، وبمتوسط حسابي بلغت نسبته (١.٤٥)، وجاءت في المرتبة السادسة أيضاً (يعتمد نظام الترقية في الصحيفة على مبدأ الجدارة والاستحقاق)، وبوزن نسبي (٤.١٩%)، وبمتوسط حسابي بلغت نسبته (١.٩٥)، وجاءت في المرتبة السابعة (يرتبط ولائي لعملي في الصحيفة بما أحصل عليه من مكافآت وحوافز مادية ومعنوية)، وبوزن نسبي بلغ نسبته (٣.٩٨%)، وبمتوسط حسابي (١.٩٣)، وتتبعها في المرتبة الثامنة (يتم تشجيعي في الصحيفة على تقديم الأفكار الجديدة ومكافأتهم عليها) و(يتناسب مستوى دخلي من الصحيفة مع متطلبات معيشتي)، والذي بلغ وزنها النسبي (٣.٩٧%)، وبمتوسط حسابي بلغت قيمته (١.٣٥)، وجاءت في المرتبة التاسعة (نظام الأجور في المؤسسة الصحفية يحقق العدالة والمساواة بين الصحفيين)، والتي بلغ متوسطها النسبي (٣.٩٤%)، وبمتوسط حسابي (١.٣٤)، وجاءت في المرتبة العاشرة (تعتبر الأقدمية في الصحيفة هي المعيار الأساسي في عملية الترقى) و(يتناسب الأجر الذي أحصل عليه مع الجهد الذي أبذله في موقعي الصحفي)، والتي بلغ وزنها النسبي (٣.٨٨%) بينما بلغ متوسطها الحسابي (١.٣٢)، وجاءت في المرتبة الحادية عشر (هناك بعض الذين يشغلون مواقع صحفية أعلى أقل مني في الكفاءة)، والتي بلغ وزنها النسبي (٣.٧٩%)، بينما متوسطها الحسابي (١.٦٣)، وجاءت في المرتبة الثانية عشر (أشعر أنني أكافئ على قدر الجهد الذي أبذله داخل المؤسسة الصحفية)، والتي بلغ وزنها النسبي (٣.٦٧%)، بينما جاء متوسطها الحسابي (١.٨٥)، وجاءت في المرتبة الأخيرة (تجرى الترقية على أساس الاستحقاق وفقاً لأسس واضحة ومعروفة وليس اعتبارات شخصية)، والتي بلغ وزنها النسبي (٣.٧٨%)، بينما متوسطها الحسابي بلغت قيمته (١.٧٨)، ويرى الباحث أن النسب متدنية ومتباعدة بعض الشيء في محور الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة، وهذا يدل على عدم وضوح وتقبل العاملين في الصحف المصرية للأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحف، وعدم اتباع نظام واضح للحوافز والعقاب والثواب، كما نلاحظ عدم اهتمام الإدارة بحقوق القائمين بالاتصال والعاملين في المؤسسات الصحفية من المكافآت والترقى والحوافز المادية، كما أن الأسلوب الإداري المتبع من قبل القيادات الإدارية والتحريرية عقيم، ويتميز بالركود والتخاذل ويفتقر للتطوير.

وفيما يتعلق بدرجة توافر العبارات الآتية في الأنظمة واللوائح والتي من شأنها أن تؤثر على الأداء المهني والإداري للصحفيين العاملين في الصحف عينة الدراسة.. الجدول التالي يوضح هذه النتائج بالتفصيل.

جدول رقم (٩)
يوضح درجة توافر العناصر الآتية في الأنظمة واللوائح بصحيفتك؟

الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	الوفد (ن=٩٢)			المصري اليوم (ن=٦٤)			الأهرام (ن=١٣٧)			الأنظمة واللوائح	
		معارض	محايد	موافق	معارض	محايد	موافق	معارض	محايد	موافق		
%٥.٤٩	١.٨٨	١٣	٣٣	٤٦	١٥	٢٢	٢٧	٨	٢٢	١٠٧	ك	بيئة العمل ديمقراطية وتسمح بإبداء الرأي والمشورة
		%١٤.١	%٣٥.٨	%٥٠	%٢٣.٤	%٣٤.٣	%٤٢.١	%٥.٨	%١٦	%٧٨.١	%	
%٤.٧٨	١.٣٦	٢٠	١٧	٥٥	٧	١٢	٤٥	٠	٣٧	١٠٠	ك	توجد علاوات وزيادات سنوية كافية
		%٢١.٧	%١٨.٤	%٥٩.٧	%١٠.٩	%١٨.٧	%٧٠.٣	%٠	%٢٧	%٧٢.٩	%	
%٥.٥٣	١.٨٩	١٣	٢٣	٥٦	٨	٢٠	٣٦	١٠	٢٢	١٠٥	ك	تتوافر أنظمة ولوائح واضحة ومعلنة للجميع
		%١٤.١	%٢٥	%٦٠.٨	%١٢.٥	%٣١.٢	%٥٦.٢	%٧.٢	%١٦	%٧٦.٦	%	
%٤.٦٤	١.٥٨	١٩	٣٣	٤٠	٠	١٢	٥٢	٣١	٢٥	٨١	ك	توجد دورات تدريبية لتنمية قدرات العاملين
		%٢٠.٦	%٣٥.٨	%٤٣.٤	%٠	%١٨.٧	%٨١.٢	%٢٢.٦	%١٨.٢	%٥٩.١	%	

مجلة كلية الآداب، جامعة سوهاج، العدد الثاني والسبعون، الجزء الأول، يوليو ٢٠٢٤ م

%٤.٤٤	١.٥٢	٨	٣٩	٤٥	٨	١٢	٤٤	٣٣	٢٢	٨٢	ك	توفر بيئة العمل فرصاً عديدة للترقية
		%٨.٦	%٤٢.٣	%٤٨.٩	%١٢.٥	%١٨.٧	%٦٨.٧	%٢٤	%١٦	%٥٩.٨	%	
%٣.٩٣	١.٣٤	١٤	٤٠	٣٨	٩	٢٢	٣٣	١٢	٢٥	١٠٠	ك	توجد حوافز مادية ومعنوية للإنجاز والإبداع
		%١٥.٢	%٤٣.٤	%٤١.٣	%١٤	%٣٤.٣	%٥١.٥	%٨.٧	%١٨.٢	%٧٢.٩	%	
%٤.١٣	١.٤١	٤	٣٣	٥٥	٢	١٠	٥٢	٣١	٢٧	٧٩	ك	هناك تطوير مستمر للقوانين والأنظمة والتعليمات المعمول بها في المؤسسة
		%٤.٣	%٣٥.٨	%٥٩.٧	%٣.١	%١٥.٦	%٨١.٢	%٢٢.٦	%١٩.٧	%٥٧.٦	%	
%٤.٢٥	١.٤٥	٦	٢٨	٥٨	٠	٢	٦٢	٢٢	٥٩	٥٦	ك	تتسم القوانين والأنظمة والتعليمات الداخلية في المؤسسة بأنها عادلة
		%٦.٥	%٣٠.٤	%٦٣	%٠	%٣.١	%٩٦.٨	%١٦	%٤٣	%٤٠.٨	%	
%٣.٠٦	١.٠٤	١٦	٣٢	٤٤	٢	١٢	٥٠	٢٥	٣٣	٧٩	ك	توجد القدرة على استيعاب وتنفيذ القوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة بالعمل
		%١٧.٣	%٣٤.٧	%٤٧.٨	%٣.١	%١٨.٧	%٧٨.١	%١٨.٢	%٢٤	%٥٧.٦	%	
%٤.٣٨	١.٢٥	٥	٤٢	٤٥	٤	١٢	٤٨	٠	١١٠	٢٧	ك	نقل المعلومات بين الوحدات الإدارية ذات العلاقة يكون بشكل هرمي ووفقاً للتسلسل الإداري المنصوص عليه بالقوانين والأنظمة والتعليمات
		%٥.٤	%٤٥.٦	%٤٨.٩	%٦.٢	%١٨.٧	%٧٥	%٠	%٨٠.٢	%١٩.٧	%	

يتضح من خلال الجدول السابق (٩) الذي يوضح الأنظمة واللوائح بإحتلال (تتوافر أنظمة ولوائح واضحة ومعلنة للجميع) المرتبة الأولى، والتي بلغ وزنها النسبي (٥.٥٣%)، بينما المتوسط الحسابي (١.٨٩)، وجاءت في المرتبة الثانية (بيئة العمل ديمقراطية وتسمح بإبداء الرأي والمشورة)، والذي بلغت وزنها النسبي (٥.٤٩%)، ومتوسط حسابي (١.٨٨)، وجاء في المرتبة الثالثة علي التوالي (توجد علاوات وزيادات سنوية كافية)، والذي بلغ وزنه النسبي (٤.٧٨)، وبمتوسط حسابي (١.٣٦)، وجاء في المرتبة الرابعة (توجد دورات تدريبية لتنمية قدرات العاملين)، والذي بلغ بها الوزن نسبة (٤.٦٤%)، وبمتوسط حسابي (١.٥٨)، وجاءت في المرتبة الخامسة علي التوالي (توفر بيئة العمل فرصاً عديدة للترقية)، والذي بلغ وزنه النسبي (٤.٤٤%)، وبمتوسط حسابي بلغت نسبته (١.٥٢)، وجاءت في المرتبة السادسة أيضاً (نقل المعلومات بين الوحدات الإدارية ذات العلاقة يكون بشكل هرمي ووفقاً للتسلسل الإداري المنصوص عليه بالقوانين والأنظمة والتعليمات)، بوزن نسبي (٤.٣٨%)، وبمتوسط حسابي بلغت نسبته (١.٢٥)، وجاءت في المرتبة السابعة (تتسم القوانين والأنظمة والتعليمات الداخلية في المؤسسة بأنها عادلة)، وبوزن نسبي بلغ نسبت (٤.٢٥%)، وبمتوسط حسابي (١.٤٥)، وتتبعها في المرتبة الثامنة (هناك تطوير مستمر للقوانين والأنظمة والتعليمات المعمول بها في المؤسسة)، والذي بلغ وزنها النسبي (٤.١٣%)، وبمتوسط حسابي بلغت قيمته (١.٤٤)، وجاءت في المرتبة التاسعة (توجد حوافز مادية ومعنوية للإنجاز والإبداع)، والتي بلغ متوسطها النسبي (٣.٩٣%)، وبمتوسط حسابي (١.٣٤)، وجاءت في المرتبة الأخيرة (توجد القدرة على استيعاب وتنفيذ القوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة بالعمل)، والتي بلغ وزنها النسبي (٣.٠٦%) بينما بلغ متوسطها الحسابي (١.٠٤).

جدول رقم (١٠)

يوضح قدرة القيادة الصحفية على التنظيم وتحديد سير الإجراءات وتحقيق الرقابة والإشراف في المؤسسات الصحفية عينة الدراسة

الإجمالي (ن=٢٩٣)	الوفد (ن=٩٢)	المصري اليوم (ن=٦٤)	الأهرام (ن=١٣٧)	قدرة القيادة الصحفية على التنظيم وتحديد سير الإجراءات في المؤسسات	
١٨١	٦٩	٣٩	٧٣	ك	بدرجة كبيرة
%٦١.٧	%٤٢.٣	%٦٠.٩	%٥٣.٢	%	
٨٣	٢١	١٩	٤٣	ك	بدرجة متوسطة
%٢٨.٣	%٢٢.٧	%٢٩.٦	%٣١.٨	%	
٢٩	٢	٦	٢١	ك	بدرجة ضعيفة
%١٠	%٣	%٩.٤	%١٥	%	

يعتمد الجدول السابق رقم (١٠) والذي يوضح قدرة القيادة الصحفية على التنظيم وتحديد سير الإجراءات وتحقيق الرقابة والإشراف في المؤسسات الصحفية عينة الدراسة، حيث جاءت

رؤية الباحثين بتأكيدهم على قدرة القيادة الصحفية على التنظيم وتحديد سير الإجراءات وتحقيق الرقابة والإشراف في المؤسسات الصحفية عينة الدراسة بدرجة كبيرة بنسبة بلغت (٦١,٧%) وهي أعلى نسبة مقارنة برؤية الباحثين بتأكيدهم على قدرة القيادة الصحفية على التنظيم وتحديد سير الإجراءات وتحقيق الرقابة والإشراف في المؤسسات الصحفية عينة الدراسة بدرجة متوسطة بنسبة بلغت (٢٨,٣%)، وفي المرتبة الأخيرة جاءت رؤية الباحثين بضعف قدرة القيادة الصحفية على التنظيم وتحديد سير الإجراءات وتحقيق الرقابة والإشراف في المؤسسات الصحفية عينة الدراسة بنسبة بلغت (١٠%) وهي أقل نسبة.

وأكد الخبراء من القيادات الصحفية في المؤسسات الصحفية عينة الدراسة أنه لا يوجد لدينا تطوير للنظام الإداري والقيادي في المؤسسات الصحفية، وأن اكتساب مهارات عمل خارج المؤسسات للاستفادة من الخبرات الأجنبية في ذات المجال، وهذا يدل على أن توفير الموارد والامكانيات المادية والبشرية من أهم المقترحات لتطوير أداء العمل في المؤسسات الصحفية، فلتحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء الصحفي المهني والإداري لابد من توفر الموارد المالية اللازمة لتغطية نفقات الأداء، والموارد البشرية المؤهلة والمسئولة عن التخطيط العلمي السليم الذي يحدد أهداف المؤسسة الصحفية بدقة وأساليب تحقيقها.

جدول رقم (١١)

يوضح مدى مرونة الاتصال بالمستويات الإدارية المختلفة داخل المؤسسة عينة الدراسة

الإجمالي (ن=٢٩٣)	الوفد (ن=٩٢)	المصري اليوم (ن=٦٤)	الأهرام (ن=١٣٧)	مدى مرونة الاتصال بالمستويات الإدارية العليا المختلفة داخل المؤسسة
١٩٢	٧٣	٤٣	٧٦	ك
%٦٥.٥	%٧٩.٣	%٦٧.١	%٥٥.٤	درجة كبيرة
٧٤	١٣	١٨	٤٣	ك
%٢٥.٥	%١٤.٧	%٢٨.٩	%٣١.٦	درجة متوسطة
٢٧	٦	٣	١٨	ك
%١٠	%٧	%٥	%١٤	درجة ضعيفة

يتبين من خلال الجدول السابق رقم (١١) والذي يوضح مدى مرونة الاتصال بالمستويات الإدارية العليا المختلفة داخل المؤسسة، فقد جاءت رؤية الباحثين بمدى مرونة الاتصال بالمستويات الإدارية العليا المختلفة داخل المؤسسة بدرجة كبيرة بنسبة بلغت (٦٥.٥%) وهي أعلى نسبة، يليها في المرتبة الثانية رؤية الباحثين حول مرونة الاتصال بالمستويات الإدارية العليا المختلفة داخل المؤسسة الصحفية عينة الدراسة بدرجة متوسطة بنسبة بلغت (٢٥.٥%)، يليها في المرتبة الأخيرة رؤية الباحثين حول مرونة الاتصال بالمستويات الإدارية العليا المختلفة داخل المؤسسة الصحفية عينة الدراسة بنسبة بلغت (١٠%).

وحول المقارنة التفصيلية بين صفح الدراسة فقد جاءت رؤية الباحثين في مؤسسة الوفد حول مرونة الاتصال بالمستويات الإدارية العليا المختلفة داخل المؤسسة الصحفية في

المرتبة الأولى بنسبة بلغت (٧٩.٣%) وهي أعلى نسبة مقارنة برؤية المبحوثين في مؤسسة المصري اليوم والتي بلغت نسبتهم (٦٧.١%) يليها رؤية المبحوثين حول مرونة الاتصال بالمستويات الإدارية العليا المختلفة داخل المؤسسة الصحفية بنسبة بلغت (٥٥.٤%) وهي أقل نسبة مقارنة بصح في الدراسة، كم اوضحت بيانات الجدول السابق رؤية المبحوثين حول مرونة الاتصال بالمستويات الإدارية العليا المختلفة داخل المؤسسة الصحفية عينة الدراسة بدرجة متوسطة في مؤسسة (٣١.٦%) في مؤسسة الاهرام وهي أعلى نسبة، مقارنة برؤية المبحوثين في مؤسسة المصري اليوم بنسبة بلغت (٢٨.٩%) يليها رؤية المبحوثين في مؤسسة الوفد بنسبة بلغت (١٤.٧%) وهي أقل نسبة مقارنة بصحف الدراسة.

وحول رؤية المبحوثين بضعف مرونة الاتصال بالمستويات الإدارية العليا المختلفة داخل المؤسسات الصحفية عينة الدراسة، فقد جاءت رؤية المبحوثين في مؤسسة الأهرام في المربة الأولى بنسبة بلغت (١٤%) وهي أعلى نسبة مقارنة برؤية المبحوثين في مؤسسة الوفد بضعف مرونة الاتصال بالمستويات الإدارية العليا المختلفة داخل المؤسسات الصحفية بنسبة بلغت (٧%) يليها في المرتبة الأخيرة رؤية المبحوثين في جريدة المصري اليوم بنسبة بلغت (٥%) وهي أقل نسبة مقارنة بصحف الدراسة.

جدول رقم (١٢)

يوضح أساليب وأشكال الاتصال التنظيمي مع القيادات الصحفية الساندة في المؤسسات الصحفية

الإجمالي (ن=٢٩٣)	الوفد (ن=٩٢)	المصري اليوم (ن=٦٤)	الأهرام (ن=١٣٧)	أساليب وأشكال الاتصال التنظيمي مع القيادات الصحفية الساندة	
١٣٦	٥١	٢٤	٦١	ك	من خلال عقد الاجتماعات الدورية و تنظيم لقاءات حسب حاجة العمل
%٤٦.٤	%٥٥.٤	%٣٧.٥	%٤٤.٥	%	
٤٤	١٥	٨	٢١	ك	من خلال مذكرات وخطابات ووثائق متبادلة
%١٥	%١٦.٦	١٢.٥	%١٥.٥	%	
٤٧	١٢	١٢	٢٣	ك	من خلال ما ينشر في لوحة الإعلانات بالوكالة من أوامر وتعليمات
%١٦	%١٣	%١٨.٧	%١٦.٧	%	
٤٣	١٠	١٦	١٧	%	من خلال استخدام خطوط تليفونية ساخنة تربط الإدارات المختلفة
%١٤.٦	%١٠.٨	%٢٥	%١٢.٣	ك	
٢٣	٤	٤	١٥	%	أخرى تذكر
%٨	%٥	%٦.٣	%١١	ك	

تشير النتائج الواردة بالجدول أعلاه الذي يوضح أشكال تواصل المبحوثين مع القيادات الصحفية في المؤسسات الصحفية إلى أنه في المرتبة الأولى جاء تأكيد الصحفيين في المؤسسات الصحفية أنه يتم تواصلهم مع القيادات الصحفية في المؤسسات الصحفية من خلال عقد الاجتماعات الدورية و تنظيم لقاءات حسب حاجة العمل كل فترة زمنية بنسبة (٤٦.٤%) يليها في المرتبة الثانية المبحوثين الذين يتم تواصلهم مع القيادات التحريرية في المؤسسات

الصحفية عن طريق ما ينشر في لوحة الإعلانات بالوكالة من اوامر وتعليمات بنسبة (١٦%)، يليها في المرتبة الثالثة المبحوثون الذين أكدوا أنه يتم تواصلهم مع القيادات التحريرية في المؤسسات الصحفية عن طريق من خلال مذكرات وخطابات ووثائق متبادلة بنسبة (١٥%)، يليها في المرتبة الرابعة المبحوثون الذين يتم تواصلهم مع القيادات الإدارية في المؤسسات الصحفية عن من خلال استخدام خطوط تليفونية ساخنة تربط الإدارات المختلفة بنسبة (١٤.٦%)، ثم يليها في المرتبة الأخيرة فئة (أخرى تذكر) بنسبة (٨%)، وقد أضافت جوانب أخرى على سبيل المثال منها:

- اللقاء المباشر على فترات متباعدة للتنسيق وتوضيح خطة العمل
- اللقاء المباشر اليومي وفي أي وقت
- عن طريق أعضاء مجلس الإدارة والجمعية العمومية، لا يوجد إتصال نهائيًا ولا يوجد إجتماعات للتقييم
- عن طريق مقابلة شخصية في حالة الاحتياج لذلك في إطار المقابلة والذي يتأخر كثيراً
- عن طريق أعضاء مجلس الإدارة والجمعية العمومية
- لا يوجد اتصال نهائيًا ولا يوجد اجتماعات للتقييم
- عن طريق مقابلة شخصية في حالة الاحتياج لذلك
- لا توجد آلية تنظيم العلاقة بالرؤساء إلا بالعلاقات الشخصية أو طلب المقابلة والذي يتأخر كثيراً

وبهذه النتيجة نلاحظ متابعة القيادات الصحفية والتحريرية المسئولة عن المؤسسات الصحفية لسير العمل بشكل دوري وتنسيق لخطط العمل بعمل اجتماعات دورية مع الصحفيين في المؤسسات الصحفية كل فترة، وهذا المطلوب لعرض المشكلات الخاصة بكل قسم ومحاولة حلها، وعرض أفكار ومقترحات جديدة من شأنها الإرتقاء بمستوى المؤسسة وتطويرها.

جدول رقم (١٣)
يوضح درجة توافر عناصر الاتصال التنظيمي السائد في المؤسسة الصحفية

الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	الوفد (ن=٩٢)			المصري اليوم (ن=٦٤)			الأهرام (ن=١٣٧)			درجة توافر العناصر الآتية في الاتصال التنظيمي السائد في المؤسسة الصحفية التي تعمل بها	
		معارض	محايد	موافق	معارض	محايد	موافق	معارض	محايد	موافق		
%٣.٧٤	١.١٤	٣٣	٤٠	٠	١٢	٥٢	٣١	٢٥	٨١	٣١	ك	توجد بالمؤسسة الصحفية نظام اتصال فعال لتبادل المعلومات
		%٣٥.٨	%٤٣.٤	%٠	%١٨.٧	%٨١.٢	%٢٢.٦	%١٨.٢	%٥٩.١	%٢٢.٦	%	
%٥.٠٧	١.٧٢	٢٠	١٧	٥٥	٧	١٢	٤٥	٠	٣٧	١٠٠	ك	اتلقي الاوامر من الإدارة عن طريق الرئيس المباشر
		%٢١.٧	%١٨.٤	%٥٩.٧	%١٠.٩	%١٨.٧	%٧٠.٣	%٠	%٢٧	%٧٢.٩	%	
%٤.١٤	١.٤٠	٤	٣٣	٥٥	٢	١٠	٥٢	٣١	٢٧	٧٩	ك	تعتبر الاجتماعات من وسائل الاتصال الفعالة لإيصال المعلومات إليك
		%٤.٣	%٣٥.٨	%٥٩.٧	%٣.١	%١٥.٦	%٨١.٢	%٢٢.٦	%١٩.٧	%٥٧.٦	%	
%٤.١٩	١.٩٥	٥	٤٢	٤٥	٤	١٢	٤٨	٠	١١٠	٢٧	ك	يتم التواصل معي خلال الازمات أو الاحداث الاستثنائية
		%٥.٤	%٤٥.٦	%٤٨.٩	%٦.٢	%١٨.٧	%٧٥	%٠	%٨٠.٢	%١٩.٧	%	
%٤.١٩	١.٩٥	٦	٣٠	٥٦	٨	١١	٤٥	٨	٧٠	٥٩	ك	تتصل الإدارة لطلب رأيي حول موضوع يخص عملي
		%٩.٣	%٤٦.٨	%٨٧.٥	%١٢.٥	%١٧.١	%٧٠.٣	%٥.٨	%٥١	%٤٣	%	
%٣.٩٨	١.٩٣	٩	٤٥	٣٨	٩	٢٢	٣٣	٢٠	٣١	٨٦	ك	تصل المعلومات لدي من طرف الإدارة في الوقت المناسب
		%١٤	%٧٠.٣	%٥٩.٣	%١٤	%٤٣.٣	%٥١.٥	%١٤.٥	%٢٢.٦	%٦٢.٧	%	
%٣.٦٧	١.٨٥	١٣	٢٣	٥٦	١٣	١٧	٣٤	٧	٣١	٩٩	ك	تتم المحادثات الشفوية مع

مجلة كلية الآداب، جامعة سوهاج، العدد الثاني والسبعون، الجزء الأول، يوليو ٢٠٢٤م

		%١٤.١	%٢٥	%٦٠.٨	%٢٠.٣	%٢٦.٥	%٥٣.١	%٥.١	%٢٢.٦	%٧٢.٢	%	رئيسي المباشر في العمل
٤.١٤	١.٤٠	٧	٣٠	٥٥	١١	١٠	٤٣	٢٧	٢٩	٨١	ك	تعد الإعلانات وسيلة هامة
		%٧.٦	%٣٢.٦	%٥٩.٧	%١٧.١	%١٥.٦	%٦٧.١	%١٩.٧	%٢١.١	%٥٩.١	%	في مؤسستي لتوصل التعليمات بسرعة
%٥.١٨	١.٧٦	١٠٥	٢٣	٥٦	٨	٢٠	٣٦	١٠	٢٢	١٠٥	ك	أفضل المقابلة الفردية مع الإدارة لطرح مشاكل عملهم
		٧٦.٦	%٢٥	%٦٠.٨	%١٢.٥	%٣١.٢	%٥٦.٢	%٧.٢	%١٦	٧٦.٦	%	
%٦.٠٥	٢.٠٦	٥	٤٢	٤٥	٤	١٢	٤٨	٠	١١٠	٢٧	ك	الجأ إلى دفتر الشكاوي لإيصال مشكلتي
		%٥.٤	%٤٥.٦	%٤٨.٩	%٦.٢	%١٨.٧	%٧٥	%٠	%٨٠.٢	%١٩.٧	%	
%٣.٦٢	١.٢٢	٢	٢٩	٦١	١٢	٠	٥٢	٤	٣٢	١٠.١	ك	الإدارة مهتمة باستقبال الصحفيين للاستماع إلى مشكلاتهم
		%٢.١٧	%٣١.٥	%٦٦.٣	%١٨.٧	%٠	%٨١.٢	%٢.٩	%٢٣.٣	%٧٣.٧	%	
%٦.٥٤	١.٢٠	٦	٤١	٤٥	٢	٣٠	٣٢	٤	٢٥	١٠.٨	ك	أتصل بزملائي في العمل من أجل رفع مستوى الأداء
		%٦.٥	%٤٤.٥	%٤٨.٩	%٣.١	%٤٦.٨	%٥٠	%٢.٩	%١٨.٢	%٧٨.٨	%	
%٣.٦٢	١.٢٢	٨	٢٤	٦٠	٠	١١	٥٣	٤	٢٣	١١٠	ك	اتصالي بالإدارة يحل المشاكل المتعلقة بأداء عملي
		%٨.٦	%٢٦	%٦٥.٢	%٠	%١٧.١	%٨٢.٨	%٢.٩	%١٦.٧	%٨٠.٢	%	
%٦.٥٤	١.٢٠	١٣	٤١	٣٨	١١	٢٠	٣٣	٣٠	٣٧	٧٠	ك	أشارك في عملية اتخاذ القرارات الخاصة بالمؤسسة
		%١٤.١	%٤٤.٥	%٤١.٣	%١٧.١	%٣١.٢	%٥١.٥	%٢١.٨	%٢٧	%٥١	%	
%٣.٨١	١.٢٩	٦	٤١	٤٥	٢	٣٠	٣٢	٤	٢٥	١٠.٨	ك	أقوم بتنفيذي التعليمات التي تأتي من الإدارة بحذافيرها
		%٦.٥	%٤٤.٥	%٤٨.٩	%٣.١	%٤٦.٨	%٥٠	%٢.٩	%١٨.٢	%٧٨.٨	%	

يتضح من الجدول السابق رقم (١٣) تلك العناصر الآتية في الاتصال التنظيمي السائد في المؤسسة الصحفية، فقد أحتلت المرتبة الأولى (أصل بزملائي في العمل من أجل رفع مستوى الأداء) و (أشارك في عملية اتخاذ القرارات الخاصة بالمؤسسة)، بوزن نسبي بلغت قيمته (٦.٥٤%)، وبمتوسط حسابي (١.٢٠)، وجاءت في المرتبة الثانية (الجأ إلى دفتر الشكاوي لإيصال مشكلتي) بوزن نسبي بلغت قيمته، وبمتوسط حسابي (٢.٠٦)، بينما جاءت في المرتبة الثالثة (أفضل المقابلة الفردية مع الإدارة لطرح مشاكل عملهم)، بوزن نسبي (٥.١٨%)، وبمتوسط حسابي (١.٧٦)، وجاءت في المرتبة الرابعة (اتلقى الأوامر من الإدارة عن طريق الرئيس المباشر) بوزن نسبي (٥.٠٧%) بمتوسط حسابي بلغت قيمته (١.٧٢)، وجاءت في المرتبة الخامسة (يتم التواصل معي خلال الازمات أو الاحداث الاستثنائية)، و(تتصل الإدارة لطلب رأيي حول موضوع يخص عملي) والتي بلغت قيمة وزنهم النسبي (٤.١٩%)، وبمتوسط حسابي (١.٩٥%)، وجاءت في المرتبة السادسة (تعد الإعلانات وسيلة هامة في مؤسستي لتوصل التعليمات بسرعة)، و(تعتبر الاجتماعات من وسائل الاتصال الفعالة لإيصال المعلومات إليك)، والتي بلغت قيمة وزنهم النسبي (٤.١٤%)، وبمتوسط حسابي (١.٤٠)، وجاءت في المرتبة السابعة (تصل المعلومات لدي من طرف الإدارة في الوقت المناسب)، بوزن نسبي بلغت قيمته (٣.٩٨%)، وبمتوسط حسابي (١.٩٣)، وجاءت في المرتبة الثامنة (أقوم بتنفيذي التعليمات التي تأتيني من الإدارة بحذافيرها)، والتي بلغت قيمة وزنها النسبي (٣.٨١%)، وبمتوسط حسابي (١.٢٩)، وجاءت في المرتبة التاسعة (توجد بالمؤسسة الصحفية نظام اتصال فعال لتبادل المعلومات) بوزن نسبي بلغت قيمته (٣.٧٤%)، وبمتوسط حسابي (١.١٤)، وجاء في المرتبة العاشرة (تتم المحادثات الشفوية مع رئيسي المباشر في العمل)، والتي بلغت قيمة وزنه النسبي (٣.٦٧%)، وبمتوسط حسابي (١.٨٥)، وجاءت في المرتبة الأخيرة (اتصالي بالإدارة يحل المشاكل المتعلقة بأداء عملي)، و(الإدارة مهتمة باستقبال الصحفيين للاستمتاع إلى مشكلاتهم) والتي بلغت قيمة وزنها النسبي (٣.٦٢%)، وبمتوسط حسابي (١.٢٢).

نتائج الدراسة:-

تم التوصل إلى عدد من النتائج، يمكن إيجازها فيما يلي:-

- أكدت نتائج الدراسة على تأكيد النسبة الأكبر من الصحفيين والعاملين في المؤسسات الصحفية مناسبة النظام الحالي المتبع من قبل القيادات الصحفية والإدارية لعملية التطوير في المؤسسة بدرجة كبيرة، وبهذه النتيجة نلاحظ رغبة القائمين بالاتصال والعاملين بالمؤسسات الصحفية في تغيير وتحديث النظام الحالي المتبع من قبل القيادات الإدارية ليناسب عمليات التطوير، ولتواكب المؤسسة المنافسة السوقية والمنافسة بين الصحف والمواقع الإلكترونية ووسائل الإعلام الأخرى، وهذا ما أكدت مؤسسة الأهرام أن النظام الحالي والمتبع من قبل القيادات الإدارية والصحفية يتواكب مع التطوير والتحديث التكنولوجي بشكل كبير، فالقيادات الصحفية والإدارية ترغب بأن تكون مؤسسة الأهرام مؤسسة ذكية وإعلامية متكاملة ومواكبة للتطورات في العصر الحديث والتكنولوجيا

المتطورة، وتسعى للتحديث الإداري والصحفي في كل شئون الصحفيين والقائمين بالإتصال، وهذا يحتاج إلى وقت طويل لإجراء كل التحديثات، وفي المقابل نجد أن الغالبية العظمى من الصحفيين في صحيفة "الوفد" أكدوا أن النظام الإداري والصحفي الحالي والمتبع من قبل القيادات الصحفية لا يناسب عملية التطوير والتحديث في هذا العصر، بسبب وجود مشكلة قديمة في السيستم الإداري منذ زمن، حيث لا يوجد بالمؤسسة جيل وسط يأخذ بيد الشباب، فالنظام مغترب ويحتاج إلى إمكانيات كبيرة وهائلة تواكب التطورات المتلاحقة، ومن جهة ثالثة نجد أن الغالبية العظمى من الصحفيين والعاملين في جريدة "المصري اليوم" أكدوا أن النظام الإداري والصحفي المتبع حالياً من قبل القيادات الإدارية والصحفية كفيل بضمان الحقوق للصحفيين، وعلى قدر كبير من التميز، وكفيل بسير العملية التحريرية.

- أكدت نتائج الدراسة على تأكيد النسبة الأكبر من الصحفيين في المؤسسات الصحفية وجود سياسة إدارية معروفة ومعلنة في المؤسسات الصحفية عينة الدراسة، كما أوضحت نتائج الدراسة أنه من اهم مواصفات هذه السياسية الإدارية المعروفة والمعلنة هو الحفاظ على الاستقرار الإداري والمهني بالمؤسسة والإستفادة من موارد المؤسسة واستغلالها وزيادة كفاءة ومهارات وقدرات الصحفيين داخل المؤسسة والقدرة على المنافسة وتحقيق مكانة متميزة بين المؤسسات الاعلامية الأخرى وتسويق الخدمات والمنتجات الصحفية وضرورة تحديث منظومة الخدمات الصحفية، وهذا ما تؤكده رؤية الخبراء من القيادات الصحفية أن كل جريدة لها خطوط حمراء لا يمكن تخطيها وهي كل ما يقع خارج حدود السياسة التحريرية، فضلاً على أن الصحف المملوكة للدولة ما زالت تدار بنفس الأساليب التقليدية الصارمة، بقدر كبير من الجمود والترهل والمركزية؛ على خلاف الصحف المملوكة للاستثمارات الخاصة، التي أصبحت تتبنى مداخل وأساليب جديدة في تنظيم العمل.

- أوضحت نتائج الدراسة أن نمط القيادة السائد الذي تدرج فيه المؤسسات الصحفية عينة الدراسة أنه نمط القائد الديمقراطي التشاوري (القيادة بالمشاركة والحوار) وهو النمط السائد في المؤسسة الصحفية يليه نمط القائد الحر الذي يهتم بالكوادر البشرية ويخلق مناخ مهني مناسب يساعد على الإنتاج يليه نمط القائد الملتزم باللوائح والقوانين، وأخيراً يأتي تأكيد المبحوثين على أن نمط القائد الدكتاتوري (القيادة الفردية والمركزية في اتخاذ القرار)

- أكدت نتائج الدراسة على تأثير أسلوب التنظيم الإداري المعمول به في المؤسسات الصحفية عينة الدراسة على ظروف وعلاقات العمل السائدة في المؤسسات الصحفية بدرجة كبيرة.

- وبالنسبة لدور القيادات الصحفية فأوضحت النتائج أن القيادات في المؤسسات الصحفية تمارس دور المتسلط أحياناً وتتخذ نهج مركزية السلطة، وعدم إعطاء الصلاحيات اللازمة للصحفيين في اتخاذ القرار المناسب أثناء العمل الصحفي، مما يؤدي إلى التأخر في الإنجاز، بسبب الرجوع للرئيس لإتخاذ الإجراءات المناسبة أثناء تأديتهم لعملهم

الصحفي، في حين رأى البعض الآخر من الخبراء أن بعض الممارسات القيادية للمؤسسات الصحفية تتبع منهج الحوار والمناقشة مع الصحفيين بصفقتهم هم أساس العمل الصحفي للمؤسسة الصحفية، فكلما سمح نظام القيادة السائد في المؤسسة الصحفية للصحفي أن يكون له دور في المشاركة في القيادة للعملية الصحفية كلما ارتقت المؤسسة الصحفية لأعلى المستويات، مما يؤدي إلى تحقيق النجاح والتميز للمؤسسة الصحفية، وخلق روح المنافسة الشريفة بين الصحفيين.

أكدت نتائج الدراسة أن النسبة الأكبر من المبحوثين حول طبيعة العلاقة مع القيادات الصحفية والإدارية في المؤسسات الصحفية التي تربط المبحوثين مع القيادات الصحفية والإدارية المسؤولة عن المؤسسة إلى تأكيد النسبة الأكبر من المبحوثين الذين تربطهم علاقة ودية يسودها التفاهم والسلام والمحبة والاحترام والإيجابية مع القيادات الصحفية والإدارية المسؤولة عن المؤسسة، وبهذه النتيجة نلاحظ تأقلم القائمين بالاتصال والعاملين بالمؤسسة على الوضع القائم بميزاته وعيوبه، حتى وإن كانت تلك المميزات ضئيلة مقارنة بالعيوب، وعدم القدرة على الاحتكاك المباشر مع القيادات الإدارية والتحريرية المسؤولة عن المؤسسة، والاختلاف الشخصي وافتعال المشاكل معهم، وأن القيادات الإدارية تشكل نوعاً من التحديات على طبيعة عملهم إلى حد ما، وهذا يدل على سيطرة القيادات الإدارية على القائمين بالاتصال، والتحكم في طبيعة عملهم، وإجبارهم على إتباع السياسة التحريرية الخاصة بالمؤسسة والالتزام بها، وهذا لا يتيح للقائمين بالاتصال التعبير عن آرائهم واتجاهاتهم بحرية أكثر، كمات تشير النتائج تأكيد الخبراء على أنه لا توجد آلية تنظيم العلاقة بالرؤساء إلا بالعلاقات الشخصية أو طلب المقابلة والذي يتأخر كثيراً، وبهذا نلاحظ متابعة القيادات الصحفية والتحريرية المسؤولة عن المؤسسات الصحفية لسير العمل بشكل دوري وتنسيق لخطط العمل بعمل اجتماعات دورية مع القائمين بالاتصال والعاملين في المؤسسات الصحفية كل فترة، وهذا المطلوب لعرض المشكلات الخاصة بكل قسم ومحاولة حلها، وعرض أفكار ومقترحات جديدة من شأنها الارتقاء بمستوى المؤسسة وتطويرها وزيادة فعالية الأداء الإداري والمهني للصحفيين داخل بيئة العمل الصحفي

أوضحت نتائج الدراسة أن العناصر التي تحدد نظام وإجراءات العمل داخل المؤسسة الصحفية حيث جاء إهتمام المؤسسة الصحفية بالجانب المعنوي ورفع الروح المعنوية لزيادة الأداء في المرتبة الأولى، والتي، وفي المرتبة الثانية، جاءت وضوح الوصف الوظيفي للمناصب والمسؤوليات ثم توفر المؤسسة الصحفية فرصاً للتقدم لمواقع أعلى، وجاء في المرتبة الثالثة علي التوالي "تولى المناصب الأعلى في المؤسسة الصحفية يخضع للكفاءة والجهد المبذول، وجاء في المرتبة الرابعة عبارة "عندما أقوم بأداء عملي بشكل متميز فإن رئيسي المباشر يخبرني بذلك ويثني علي"، وجاءت في المرتبة الخامسة علي التوالي (أحصل على أجر أعلى مقارنة بزملائي في المؤسسات الصحفية الأخرى)، وجاءت في المرتبة السادسة أيضاً يعتمد نظام الترقية في الصحيفة على مبدأ الجدارة والاستحقاق.

أوضحت نتائج الدراسة مدى إهتمام القيادة الصحفية بتطبيق استراتيجيات جديدة لتطوير الأداء المهني والإداري في المؤسسات الصحفية، حيث جاءت رؤية الباحثين بأن المؤسسات الصحفية عينة الدراسة تهتم بتطبيق استراتيجيات جديدة لتطوير الأداء المهني بدرجة كبيرة، بالإضافة إلى حرص القيادات الصحفية على تحفيز وتشجيع وتقدير الصحفيين، حيث جاءت درجة تأكيد الباحثين من عينة الدراسة في المؤسسات الصحفية على موافقتهم بحرص القيادة الصحفية على تحفيز وتشجيع وتقدير الصحفيين، كما أوضحت النتائج تصورات الخبراء في الصحف عينة الدراسة أنه يوجد تأثير ضعيف للقيادات في وضع الاستراتيجيات التي من شأنها تعمل على تطوير الأداء المهني والإداري في المؤسسات الصحفية، بالإضافة إلى أن هيكل النظام الإداري يحتاج إلى تطوير وتحديث بما يتواءم مع التطورات التكنولوجية السريعة والمتلاحقة، كما أن يؤثر سلباً على طبيعة عمل القائمين بالاتصال والعاملين في المؤسسات الصحفية، لأنه يلزمهم باتباع سياسة تحريرية معينة، وبالتالي ينخفض معدل الأداء المهني القائمين بالاتصال لإزدياد محدودية الديموقراطية، ويعيق عملية التطوير الخاصة بالمؤسسة.

أوضحت نتائج الدراسة قدرة القيادة الصحفية على التنظيم وتحديد سير الإجراءات وتحقيق الرقابة والإشراف في المؤسسات الصحفية عينة الدراسة، حيث جاءت رؤية الباحثين بتأكيدهم على قدرة القيادة الصحفية على التنظيم وتحديد سير الإجراءات وتحقيق الرقابة والإشراف في المؤسسات الصحفية عينة الدراسة بدرجة كبيرة، عدم شعورهم بالرضى الوظيفي بسبب عدم اتباع فكرة التطوير و طبيعة الوظيفة أصبحت مملة لأن الإدارة فكرها عقيم ولا يواكب التطوير، واستخدام الأقدمية في الترقى واستبعاد الكفاءة، وعدم وجود مساحة كافية لتناول الموضوعات الصحفية بالعمق المطلوب، واتباع سياسة المنع والحجب لأغلب الموضوعات التي تصطدم مع القيادة السياسية للدولة، وعدم وجود نظام واضح للمكافآت، والبطء في تطوير العمل بشكل عام، وخاصة من الناحية التكنولوجية، لأن الإدارة تتعامل بتمييز بين المحررين، ولا يوجد مراعاة لمصالح العاملين بشكل كاف، ولذلك نلاحظ افتقار الإدارة في المؤسسات الصحفية الثلاث القومية والحزبية والخاصة عينة الدراسة لجوانب هامة تؤثر على عمل القائمين بالاتصال والعاملين في المؤسسات الصحفية ، فالكادر البشري من أهم وأكبر عوامل نجاح أية مؤسسة صحفية، ولا بد من التدريب والتطوير المستمر له على استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة في التحرير، ومساعدته في الاطلاع الدائم على معايير المهنة، وإتقانه للأدوات الصحفية، ومساعدته في بناء شبكة مصادر ضخمة، وتنمية الشغف بداخله للتطوير والمعرفة بتحفيزه مادياً ومعنوياً والإهتمام باحتياجاته، كما أن غلبة اعتبارات الثقة والولاء- وليس اعتبارات الخبرة والكفاءة- على أسلوب التعيين، وعدم إتاحة الفرصة أمام الأجيال الجديدة في تحمل المسؤولية والإدارة وفي المشاركة في صنع القرارات الإدارية والتحريرية، كل هذه العوامل أسهمت في تراجع الأوضاع المهنية والإدارية والاقتصادية لهذه المؤسسات.

- في فترات طويلة، فعمل هذا أجيالاً، وأحدث حالة من الخمول والجمود يرفض القيادات التطوير وعدم تعلم أساليب إدارية وتحريرية جديدة وتطوير ذاتهم ، كما أكدوا أنه توجد مشكلات متعلقة بالقوانين ولوائح الجزء التشريعي.
- كشفت نتائج الدراسة عن مدى مرونة الاتصال بالمستويات الإدارية العليا المختلفة داخل المؤسسة، فقد جاءت رؤية المبحوثين بمدى مرونة الاتصال بالمستويات الإدارية العليا المختلفة داخل المؤسسة بدرجة كبيرة، وحول أشكال تواصل المبحوثين مع القيادات الصحفية في المؤسسات الصحفية جاء تأكيد الصحفيين في المؤسسات الصحفية أنه يتم تواصلهم مع القيادات الصحفية في المؤسسات الصحفية من خلال عقد الاجتماعات الدورية و تنظيم لقاءات حسب حاجة العمل كل فترة زمنية يليها المبحوثين الذين يتم تواصلهم مع القيادات التحريرية في المؤسسات الصحفية عن طريق إجراء استطلاعات رأى بشكل مستمر، يليها في المرتبة الثالثة المبحوثين الذين يتم تواصلهم مع القيادات التحريرية في المؤسسات الصحفية من خلال ما ينشر في لوحة الإعلانات بالوكالة من أوامر وتعليمات، يليها في المرتبة الرابعة المبحوثون الذين أكدوا أنه يتم تواصلهم مع القيادات التحريرية في المؤسسات الصحفية من خلال مذكرات وخطابات ووثائق متبادلة، يليها في المرتبة الخامسة المبحوثون الذين يتم تواصلهم مع القيادات الإدارية في المؤسسات الصحفية عن من خلال استخدام خطوط تليفونية ساخنة تربط الإدارات المختلفة.
- أوضحت نتائج الدراسة أنه من أهم عناصر الاتصال التنظيمي السائد في المؤسسة الصحفية، حيث جاءت عبارة "أنتصل بزملائي في العمل من أجل رفع مستوى الأداء والمشاركة في عملية اتخاذ القرارات الخاصة بالمؤسسة يليها عبارة" الجأ إلى دفتر الشكاوي لإيصال مشكلتي، ثم أفضل المقابلة الفردية مع الإدارة لطرح مشاكل عملهم، يليها أتلقى الأوامر من الإدارة عن طريق الرئيس المباشر، يليها يتم التواصل معي خلال الأزمات أو الأحداث الاستثنائية، وتتصل الإدارة لطلب رأيي حول موضوع يخص عملي، وتعد الإعلانات وسيلة هامة في مؤسستي لتوصل التعليمات بسرعة، وتعتبر الاجتماعات من وسائل الاتصال الفعالة لإيصال المعلومات إليك، ثم تصل المعلومات لدي من طرف الإدارة في الوقت المناسب، ثم أقوم بتنفيذي التعليمات التي تأتيني من الإدارة بحذافيرها.
- أوضحت نتائج الدراسة تأثير أساليب التنظيم المتبعة على إتخاذ القرار داخل المؤسسة، فقد احتلت المرتبة الاولى أسلوب التنظيم يؤثر على معدل مشاركة المحررين في صناعة القرار التحريري، وجاءت في المرتبة الثانية أسلوب التنظيم يحدد اليه اختيار القيادات الصحفية بالمؤسسة، وجاءت في المرتبة الثالثة أسلوب التنظيم يحدد بشكل رئيسي مسارات القرار التحريري داخل المؤسسة، وجاءت في المرتبة الرابعة أسلوب التنظيم يحدد آليات صناعة القرارات بالمؤسسة الصحفية، وجاءت في المرتبة الخامسة أسلوب التنظيم يؤثر في تحديد مدى ديمقراطية الاتصالات التنظيمية بين المستويات المختلفة

بالصحيفة، وجاءت في المرتبة الأخيرة أسلوب التنظيم يؤثر على معدلات الرضا الوظيفي لدى الصحفيين بالمؤسسة الصحفية من خلال القراءة المتعمقة لنتائج الدراسة، يتضح أن هناك اتفاقاً بين عينة الدراسة من الصحفيين العاملين في مختلف المؤسسات الصحفية المختلفة على إختلاف أنماطها القومية والحزبية والخاصة على تأثير التحولات الرقمية على مستقبل صناعة الصحافة في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة في بيئة الاعلام الرقمية وكذلك تصورات الصحفيين لطبيعة أدوارهم ووظائفهم ورؤيتهم لمستقبل المهنة، وقد تبين ذلك من خلال موافقتهم على بعض العبارات حول هذه التأثيرات، وقد جاء من ضمن هذه التأثيرات أنها " فرضت التطورت والتقنيات الحديثة في المؤسسات الصحفية ضرورة تطوير قدرات الصحفيين ومهاراتهم لتطوير الأداء المهني، بالإضافة إلى تحديات ضرورة الرقمنة وإعادة الهيكلة وتطوير الوظائف لضمان القدرة على المنافسة في سوق صناعة الصحافة في ظل الهيمنة والمنافسة مع المواقع الإلكترونية، وهذا يأتي من التوجه المتسارع للصحف وكافة المؤسسات الصحفية لإحداق نقلة نوعية ومتطورة نحو التكنولوجيا حيث تسعى المؤسسات الصحفية في تحولاتها وتغييراتها من النظام الورقي التقليدي إلى النشر الإلكتروني عبر المواقع الإلكترونية.

توصيات الدراسة:-

بناء على النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة، فإن الباحث يقدم التوصيات التالية للصحف والمؤسسات الصحفية المصرية من أجل تطوير وسائل الاتصال التنظيمي السائدة في المؤسسات الصحفية والوصول إلى درجة عالية من رضا القائم بالاتصال فيها بما يحقق رسالة هذه الصحف ويحسن من أدائها المهني والإداري ومنها:-

١- 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 وبفاعلية وكفاءة والثقة وتقدير الذات ويعمل على تطوير أدائهم المهني

٢- لا بد من وجود دور إيجابي للكليات والجامعات المصرية والمعاهد لمساعدة وتأهيل الخريجين، لمعرفة أهمية استخدام الأساليب الحديثة في العمل الصحفي داخل القطاعات الإدارية والأقسام التحريرية في المؤسسات الصحفية، ليتلقى الصحفي التدريب الشامل داخل بلده بشكل متواصل مستمر دون الحاجة لإستقبال الفنون الصحفية من الغرب مع التوعية، سواء سياسية أو إجتماعية أو ثقافية، وضرورة تقديم المادة بشكل مختلف، خاصة في المواقع الإلكترونية، والاستعانة بصحافة البيانات، بحيث أن الموقع يستطيع أن يختزل بيانات عديدة في صورة وآلاف الإحصائيات في مادة سلسة مبسطة للقراء، وهذا يسهم في زيادة إعداد القراء ومعالجة الأخطاء نتيجة الجهل بأخذ التطورات في مجال الصحافة والإعلام، ويسفر

عن الابتكار وتكوين رؤية صالحة تستطيع أن تتعامل مع الواقع وتستشرق آفاقاً جديدة واعية و واضحة للمستقبل.

رغم رضى القائمين بالاتصال عن اللوائح والقوانين إلا أنها لا تتماشى مع التطور الحاصل في الحياة الحديثة والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية القائمة والتحويلات والتغيرات في بيئة الاعلام الرقمية واستخدام تقنيات الذكاء الاصطناعي

٣- 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

٤- 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، والعمل على مشاركة القائمين بالإتصال في اتخاذ القرارات المهمة التي تخص المؤسسة، وتلقى رؤساء الأقسام ومدراء الإدارات ملاحظات الصحفيين بخصوص مشاكل العمل ونقلها للإدارة.

مراجع البحث:-

الكتب:

- ١- سمير محمد حسين، دراسات في مناهج البحث العلمي في بحوث الإعلام، عالم الكتب، ط ٢٠٠٦
 - ٢- محمد عبدالحميد، البحث العلمي الدراسات الإعلامية، (القاهرة: عالم الكتب ٢٠٠٤).
 - ٣- فؤاد أبو حطب: " مناهج البحث وطرق التحليل"، د.ط (القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٩١)
 - ٤- عاطف عدلي العبد: " المنهج العلمي في البحوث الإعلامية"، ط ٢ (القاهرة، دار الهاني، ٢٠٠٠)
 - ٥- أحمد ماهر: الإدارة المبادئ و المهارات (الإسكندرية:الدار الجامعية، 2004
- البحوث والدراسات العربية المنشورة :-**
- ٦- محمود عطية شرف محمد: علاقة الضغوط الاقتصادية والإدارية بأوضاع الصحفيين بالمؤسسات الصحفية المختلفة وتصوراتهم لمستقبل المهنة- دراسة مستقبلية خلال الفترة من ٢٠٢٠-٢٠٣٠، رسالة دكتوراه، كلية الإعلام – جامعة القاهرة ٢٠٢٣م.
 - ٧- على زينات: رؤية القيادات الصحفية لواقع الصحافة الأردنية ومستقبلها في ظل سياسات إعادة الهيكلة : مجلة اتحاد الجامعات العربية لبحوث الإعلام وتكنولوجيا الاتصال، جمعية كليات الإعلام العربية، ٩ع، يوليو ٢٠٢٢.
 - ٨- فاطمة الزهراء عبد الفتاح (٢٠٢١): إدارة العمل الصحفي عن بعد خلال جائحة كورونا: دراسة في ضوء نموذج غرف الأخبار الموزعة، القاهرة، مجلة البحوث الإعلامية، جامعة الأزهر - كلية الإعلام بالقاهرة، المجلد (٢)، العدد (٥٨)
 - ٩- أفراح موسى بن جمعة (٢٠٢٢): أثر التكنولوجيا على أداء القائمين بالاتصال في الصحافة السعودية، مجلة اتحاد الجامعات العربية لبحوث الاعلام وتكنولوجيا الإتصال، العدد ٩، الجزء ١
 - ١٠-انجي خليل أبو سريع (٢٠٢١): توظيف وسائل التواصل الاجتماعي في إدارة الاتصالات المؤسسية الرقمية: دراسة تحليلية في المستوى الثاني، المملكة العربية السعودية، الجمعية السعودية للأعلام والاتصال، المجلة العربية للأعلام والاتصال ، العدد (٢٥).
 - ١١-هاشم عادل محسن (٢٠٢٠): إدارة المؤسسات الصحفية العراقية في ضوء "Z" اليابانية، العراق، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، الجامعة المستنصرية، مركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية، المجلد (٤)، العدد (٧٠)
 - ١٢-محزر حسين غالي (٢٠١٨): الأطر النظرية والمنهجية المستخدمة في بحوث إدارة المؤسسات الصحفية واقتصاداتها وتطبيقاتها في البحوث والدراسات العربية، القاهرة، المجلة العربية لبحوث الاعلام والاتصال، جامعة الأهرام الكندية، المجلد (١٢)، العدد (٢٣)
 - ١٣-سلوى ابراهيم دهمش (٢٠١٨) : المدخل الانتوجرافي لدراسة بيئة العمل الصحفي والقائم بالاتصال بالتطبيق على عينة من الصحف الإلكترونية المصرية، القاهرة، مجلة البحوث والدراسات الإعلامية، المعهد الدولي للعالي للإعلام بالشروق، العدد (٤)
 - ١٤-عماد فتحي محمد السباعي(٢٠١٨) " تقييم أداء المؤسسات الصحفية المصرية في إطار مدخل إدارة الجودة الشاملة , دراسة ميدانية " رسالة دكتوراة غير منشورة (جامعة القاهرة : كلية الإعلام – قسم الصحافة)
 - ١٥-ابراهيم سعيد آل ثابت (٢٠٢٢): العوامل المؤثرة على الأداء المهني للصحفيين العاملين في الصحف اليومية السعودية (دراسة مسحية على الصحفيين بمنطقة عسير)، قسم الإعلام والاتصال، كلية العلوم الإنسانية، جامعة الملك خالد، السعودية، المجلة الدولية لبحوث الإعلام والاتصال، المجلد ٢، العدد ٥ - العدد ٥ سبتمبر ٢٠٢٢

- ١٦- محمد عبده عمر(٢٠٢٢): أثر استخدام الصحفيين المصريين لمنصات الإعلام الرقمية في تطوير أدائهم المهني(دراسة ميدانية علي القائمين بالاتصال)،قسم الإعلام كلية الآداب جامعة المنصورة، مجلة بحوث كلية الآداب
- ١٧- ناصر مفرح عسيري (٢٠٢٢): عوامل تكوين الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية السعودية (دراسة مسحية) قسم الإعلام والاتصال، كلية العلوم الإنسانية، جامعة الملك خالد، السعودية، المجلة الدولية لبحوث الإعلام والاتصال، المجلد ٢، العدد ٥ - ا للعدد ٥ سبتمبر ٢٠٢٢
- ١٨- عنود علي العفيف (٢٠٢١) : اتجاهات القائم بالاتصال في المواقع الالكترونية الاخبارية الاردنية نحو تشريعات الاعلام الالكتروني وانعكاسها علي الاداء المهني، دراسة ميدانية، رسالة دكتوراه، جامعة المنصورة، كلية الآداب، قسم الاعلام.
- ١٩- حليلة بنت علي،(٢٠٢١): العوامل المؤثرة على القائم بالاتصال في منصات الصحف السعودية، دراسة تطبيقية على صحيفتي عكاز والمدينة ، دار المعرفة للنشر، ع 33
- ٢٠- دراسة عامر خالد(٢٠٢١) :العوامل الداخلية المؤثرة علي الأداء المهني للصحفيين العاملين في وكالة أنباء الأردنية"- مجلة اتحاد الجامعات العربية- عمان الأردن
- ٢١- عبلة عبدالنبي(٢٠٢١) العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال في الصحف الإقليمية المطبوعه في ضوء البيئه الرقمية دراسة ميدانية"مجلة بحوث الشرق الأوسط- القاهرة
- ٢٢- جمال ناموس (٢٠٢٠) : انعكاسات البيئة الرقمية وتأثيراتها على الصحفيين العاملين في الصحافة العراقية: دراسة ميدانية على الصحفيين العاملين في صحف الزمان والمدى والصبح والمشرق والزوراء والصبح الجديد، لبنان، المجلة الدولية للعلوم الانسانية والاجتماعية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد (١٤)
- ٢٣- محمد الطاهر: دراسة الفعالية من خلال بعض الدؤشرات الثقافية التنظيمية، رسالة دكتوراه، جامع منتوري، قسنطينة، ٢٠٠٤
- ٢٤- متولي السيد متولي، تفويم الفعالية التنظيمية للمستشفيات السعودية " دراسة ميدانية على مستشفيات المنطقة الغربية المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، كلية التجارة وادارة الأعمال، جامعة حلوان،المجد الثالث، العدد الثاني، ١٩٨٩
- ٢٥- أمين فؤاد الضرغامى، قياس فعالية المنظمات، مجلة الادارة، اتحاد جمعيات التنمية الادارية، المجلد الحادي عشر، العدد الأول، ١٩٨٩.

المراجع الأجنبية:

- 1- Min, Seong-Jae(2015): Conversation through journalism: Searching for organizing principles of public and citizen journalism, Journalism,
- 2- Habib's , Aslam.S, Hussain. A, Yasmeen" The Impact of Organizational Culture on Job Satisfaction, Employs Commitment and Turn over Intention", BZU Bahadur Sub Campus Layyah, Punjab, Pakistan, Advances in Economics and Business 2014
- 3- rehab hany,"The Use of ICTs in Egyptian and British News Organizations and its Managerial Consequences" (faculty of mass communication, cairo university,2014)
- 4- Dwyer, D. L. (2023). Un publishing the news: An assessment of U.S. public opinion, newsroom accountability, and journalists' authority as "The first

- draft of history” (Order No. 29994938). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2760208067).
- 5- Slaughter, A. K. (2022). Defining and measuring online harassment: The exposure of women journalists and resulting trauma symptoms (Order No. 28648191). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2731477704)
 - 6- Henrichsen, J. R. (2021). Securing the future of journalism: How discourse, logics, and champions clarify information security in journalism and journalism education (Order No. 28713587) Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2572615899).
 - 7- Osmann, J. J. (2021) Investigation of psychological trauma in journalists and the development of the toronto moral injury scale for journalists (Order No. 28152218).
 - 8- Henrichsen, J. R. (2021). Securing the future of journalism: How discourse, logics, and champions clarify information security in journalism and journalism education (Order No. 28713587) Available from ProQuest Dissertations & Theses Global. (2572615899).
 - 9- Osmann, J. J. (2021) Investigation of psychological trauma in journalists and the development of the toronto moral injury scale for journalists (Order No. 28152218).