

الضغوط الاجتماعية المؤثرة على الاداء المهني للصحفيات العراقيات من ٢٠٠٣ لغاية ٢٠٢١ الباحثة/ اسراء خليفة علي

باحثة دكتوراه في قسم الاعلام بكلية الآداب/ جامعة المنصورة

بحث مستل من رسالة مقدمة للحصول على درجة الدكتوراه في الاعلام تحت اشراف

أ.د عبد الهادي احمد النجار

ملخص البحث:

عانت المرأة العراقية وخاصة الصحفية الى العديد من الضغوط بمختلف انواعها خلال ممارستها العمل الصحفي في جميع وسائل الاعلام المختلفة المكتوبة والمرئية والمسموعة وحتى في المواقع الالكترونية وهي تحارب من اجل الحفاظ على مهنتها وعدم تركها للرجل كباقي المهن الاخرى فمهنة الصحافة هي مهنة تمارسها المرأة العراقية منذ تاريخ طويل ولا بد من ان تتاضل في سبيل الاستمرار فيها وعدم التنازل عنها وما مرت به المرأة العراقية من ظروف قاسية على مدار مراحل التاريخ الحديث للعراق كثيرة جدا ، لكن ما تتعرض له المرأة العراقية بعد الاحتلال الأمريكي ٢٠٠٣ ولغاية الان هو منتهى الظلم وذروة القهر، وهو ضعف ما يتعرض له الرجل العراقي من اضطهاد وفساد وتضليل وإرهاب وذلك لشيء واحد وهو أنها امرأة فلطالما تعرضت لكافة أنواع القمع والإرهاب والضغوط من قوات الاحتلال والجماعات والمليشيات المسلحة علاوة على العادات والتقاليد القبلية البائدة.

Social pressures affecting the professional performance of Iraqi female journalists from 2003 to 2021

Israa khaleefa ail

Research Summary:

Iraqi women, especially journalists, have suffered from many pressures of various kinds during their journalistic work in all different written, visual and audio media, and even on websites, and they are fighting to maintain their professionalism and not leave it to men like other professions. She must struggle in order to continue with it and not give it up. The harsh conditions that Iraqi women have gone through throughout the modern history of Iraq are very many, but what Iraqi women are exposed to after the American occupation 2003 (•) until now is the ultimate injustice and the height of oppression, and it is Double the persecution, corruption, deception and terrorism that the Iraqi man is subjected to, for one thich is that she is a woman.

المقدمة

تعتبر الضغوط الاجتماعية من اهم الضغوط التي مورست على المرأة الصحفية العراقية واثرت تأثيرا كبيرا على ادائها المهني وهذه الضغوط اما ان تكون من المحيط العائلي الذي حكم على المرأة العراقية الصحفية بانها تمارس عمل رذيل لا يتحمله مجتمع قبائلي ورجولي مثل المجتمع العراقي لذلك نجد انه من الصعوبة ان تختار المرأة مهنة الصحافة كون المجتمع سيعتبرها انها تعمل في مكان غير مرغوب فيه وغير اخلاقي لذلك نجد ان اغلب العوائل العراقية ترفض ان تمارس بناتها العمل الصحفي حتى لو انهن تخرجن من كليات الاعلام.

ومن الامور التي جعلت العائلة العراقية ترفض عمل بناتها في المجال الاعلامي هو دخول فتيات الى هذا المجال وهن بعيدات كل البعد عن العمل الصحفي وسبب دخولهن هي من اجل الشهرة وكسب المال من خلالها مما جعلهن يتنازلن عن بعض الامور الاخلاقية لاصحاب المؤسسات الاعلامية الخاصة التي انتشرت بشكل كبير في العراق بعد ٢٠٠٣.

ومن الممارسات التي تعرض المرأة الى ضغوط مهنية وتاثر على ادائها هي ان معايير التعيين والتقديم ومنح الفرص لم تخضع لضوابط حقيقية ومهنية وعادلة، مما ادى لوجود كم هائل من العاملين في هذا المجال لا يرتقون للمستوى المطلوب مشكلا عائقا حقيقيا امام الافضل، ولعل انتشار المؤسسات الحزبية والفئوية والمحاصصة، وغياب المؤسسات المستقلة اثر على عموم المشهد الاعلامي، وهذا انعكس سلبا على المرأة الاعلامية؛ فتواجهها ما يزال مشروطا بسلسلة من العقبات التي تحد من تقدمها في مجال العمل، ومع إن الدستور نص في المادة ١٤ ان العراقيين متساوون بغض النظر عن الدين والجنس الخ... الا ان المرأة لم تتل استحقاقها من المساواة، فلم تكن بعيدة عن المحاصصة والمحسوبية والمنسوبية، وهيمنة القوى المتنفذة المناصب والمواقع الحكومية.

ونسبة تواجد المرأة الاعلامية في مراكز القرار الفعلي لاتزال متواضعة ولا تعكس الصورة الحقيقية التي تمثلها في هذا القطاع، حيث لم تزل غائبة عن المشاركة الفعلية في رئاسة المؤسسات الاعلامية وفي الإشراف على البرامج السياسية، وغائبة عن العمود الافتتاحي، وربما اقتصر حضورها على كتابة ما

يخص شأن المرأة، وتعي مختلف المؤسسات الإعلامية هذه الحقيقة وتتهرب من ذكرها، ويمكن الاستشهاد بغياب تمثيل المرأة في مجلس أمناء شبكة الاعلام العراقي وهيئة الاعلام والاتصالات ووزارة الثقافة، وبهذا الصدد عمل منتدى الاعلاميات العراقيات وبمساعدة ومؤازرة شبكة النساء العراقيات بالضغط، لغرض تضمين قانون شبكة الاعلام العراقي الكوتا بنسبة لا تقل عن الثلث، وقد اقر القانون مؤخرا متضمنا ذلك.

وتخضع الصحفية العراقية الى عدم المساواة والتمييز على اساس النوع الاجتماعي والمحاصصة وعدم الانصاف والمساواة، وعدم وجود تكافؤ في الفرص لتسئم مواقع المسؤولية بين الاعلاميات والاعلاميين وضعف المشاركة في المؤتمرات المحلية والدولية وعدم منحها فرصة كافية للتدريب والتطوير كما ان اغلبهن لم يحصلن على مكافأة مادية او كتاب شكر بالرغم من تقديمهن لاجمال مميزة وتعتمد بعض وسائل الاعلام عكس الصورة النمطية للمرأة من خلال برامجها او المواضيع المكتوبة في الصحف وتغييب دورها القيادي الذي لا بد ان تطلع به..

وللأسف لم تتبوء لغاية الان اي امرأة صحفية ادارة مؤسسة اعلامية حكومية وغير حكومية، ورغم ان قانون شبكة الاعلام العراقي الذي اقر مؤخرا تضمن الكوتا في مجلس الامناء بنسبة لا تقل عن الثلث الا ان الحكومة لم تلتزم بذلك، وقامت بتعيين اثنان من مجلس امناء الشبكة رجل وامرأة خارج السياقات الدستورية والقانونية التي تتوجب الية الترشيح والتنافس بعيدا عن المحاصصة، والتصويت عليهم داخل مجلس النواب، وجاء القرار ليسلب مقعد المرأة بالرغم من الاماكن الشاغرة هي لأمرأتين وليس واحدة حسب الكوتا.

ومن المشاكل والصعوبات التي تواجه النساء الصحفيات هي قضية المضايقات والتحرش وقد شكت كثير من الصحفيات تعرضهن الى المضايقات، وانعكس ذلك بشكل واضح من خلال الاستبانة التي قامت الباحثة بعملها ان ٦٧% منهن تعرضن للتحرش اللفظي والمس وغالبا ما تكون المضايقات اللفظية في الشارع، وعزت ٤٠% منهن سبب الاستمرار في العمل خوفا من تشويه السمعة و ٢٤% بسبب الحاجة المادية و ٣٦% لا سباب اخرى.

وبينت الباحثة من خلال الاستبانة التي وزعتها على ٣٨٠ اعلامية عاملة في عموم العراق ان معظم حالات التحرش والمضايقات لم يتم الإبلاغ عنها نظراً لطبيعة المجتمع الذي نعيش فيه في ظلّ النظرة الذكورية السائدة والأفكار المسبقة عن عمل المرأة في الإعلام.. كما ان قانون العقوبات العراقي يفنقر الى مادة قانونية صارمة تعاقب على التحرش الجنسي بالمرأة في العمل او بسبب العمل الا ان هناك مادة قانونية ما زالت سارية المفعول وهي المادة ٤٠٢ التي تشير الى تغريم المتحرش ٧٥ ديناراً فقط لإطلاق سراحه، وهذا يعد قصوراً في القوانين، اضافة الى كل ما ذكرناه تتعرض المرأة الصحفية الى نوع من العنف مرتبط بمواقع التواصل الاجتماعي والفيس بوك والتشهير عن طريق فبركة الاخبار او عمل صفحات وهمية وصور ومقاطع فيديو غير حقيقية.

اهم المشاكل والتحديات التي تواجه المرأة الصحفية

- ١- هيمنة العادات والتقاليد والنظرة الذكورية.
- ٢- غياب التشريعات الضامنة لحقوق المرأة بشكل عام وغياب الالتزام بما اقر منها.
- ٣- تدهور الوضع الامني واغتياك اكثر من ٣٠ صحفية وتهديد وتهجير اخريات.
- ٤- التعرض للمضايقات والتحرش في العمل والشارع.
- ٥- التمييز على اساس النوع الاجتماعي في الامتيازات والمكافآت والسفر والترشيح للمشاركة في المؤتمرات الدولية والاقليمية.
- ٦- غياب الضمانات القانونية والعقود الرسمية في المؤسسات الاعلامية مما ادى الى ضياع حق كثير من الصحفيات في استلام رواتبهن الشهرية وتعرضهن للضرب والاساءة نتيجة مطالبتهن بذلك.
- ٧- سياسة المحاصصة وعدم استقلالية المؤسسة الاعلام.
- ٨- غياب المرأة الصحفية عن رئاسة المؤسسات الاعلامية وضعف في تبوء مراكز صنع القرار.
- ٩- ضعف الاهتمام بالتدريب والتطوير وبناء القدرات، وغالبا ما تقوم بهذه المهمة منظمات المجتمع المدني اما المؤسسة فتعكف عن ذلك او تقوم بترشيح الرجال لورش التدريب لاسيما تلك التي تعقد في الخارج

ولكن رغم هذه الضغوط نجد ان الانفتاح الإعلامي الكبير وبالتخصصات كافة، قد إرتفع عدد النساء العاملات في مجال الاعلام بشكل لافت للنظر، لاسيما بعد ظهور القطاع الاعلامي الخاص وبشكل كبير، حيث تجاوز عدد الفضائيات والقنوات المحلية ال ١٠٠ مؤسسة، يوازيها في العدد الصحافة المقروءة والمسموعة، وهذا ادى ان تصبح وسائل الاعلام في العراق جزءاً لا يتجزأ من الحياة العامة والخاصة للمجتمع والافراد، يرافق كل هذا التطور التقني لوسائل الاعلام والمعلوماتية خصوصاً الصحافة الاجتماعية (مواقع التواصل) واحتلالها موقعا مهما ومؤثرا في الحياة اليومية.

ورغم الظروف الامنية وحتى الاقتصادية، اثبتت المرأة العاملة في قطاع الإعلام جدارتها في التقديم الإذاعي والتلفزيوني والتحرير الصحفي وسعيها لتقديم الافضل، وظهرت اسماء عدة من الصحفيات توزعن على تخصصات مختلفة.

تعريفات مهمة تخص القائم بالاتصال وادائه المهني

الاداء المهني:

أولاً: مفهوم الأداء

يُعد الأداء من المفاهيم الأساسية على المستويات التنظيمية كافة ولأنواع المؤسسات كافة؛ لأن مخرجات هذا الأداء قد تكون ذات آثار ضارة بأرباح المؤسسة الإعلامية، أو قد تكون الأساس في بقائها وتعزيز قدرتها التنافسية بين المؤسسات الإعلامية، أي أنه مفهوم يربط بين أوجه النشاط وبين الأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها عن طريق مهام وواجبات يقوم بها العاملين داخل تلك المؤسسات.

وهناك عدة تعريفات منها

تعريف الأداء بأنه تنفيذ الموظف لأعماله ومسئوليته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي يعمل بها كما يُعرف بأنه الطريقة التي يعمل بها الفرد طبقاً لأهداف محددة.

يعرف الأداء الوظيفي بأنه: "تنفيذ الموظف (القائم بالاتصال) لأعماله ومسئوليته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها (المؤسسة الصحفية)، ويعنى النتائج التي يحققها الموظف (القائم بالاتصال) في المنظمة (المؤسسة الصحفية).

ومن أهم المفاهيم المرتبطة بالأداء

أ- الكفاءة Efficiency

تعني القدرة على تدنية الفاقد في موارد المؤسسة، وذلك من خلال استخدام الموارد بالقدر المناسب، وفق معايير محددة للجدولة والجودة والتكلفة، فهي تشير إلى العلاقة بين الموارد والنتائج وترتبط بمسألة ما هو مقدار المداخلات من الموارد اللازمة لتحقيق مستوى معين من المخرجات أو الهدف المنشود، بمعنى تحقيق أعلى منفعة مقابل التكاليف.

ب- الفاعلية الفعالية Efficacite

تتمثل في القدرة على تحقيق أهداف المؤسسة من خلال تحسن أداء الأنشطة المناسبة، بمعنى آخر: الفعالية هي قدرة المؤسسة على تخصيص الموارد المتاحة واستخدامها لتحقيق أهداف محددة، بمعنى الوصول إلى الأهداف.

ثانياً: تقييم الأداء

تقييم الأداء يعني الحصول على حقائق أو بيانات من شأنها أن تساعد على تحليل وفهم وتقييم أداء القائم بالاتصال لعمله، والنهوض بالواجبات والمسئوليات المناطة إليه حاضراً أو بالأسلوب الأمثل الذي يحقق أهداف المؤسسة مع مراعاة أهداف المؤسسة ومراعاة تحقيق رغبات وما ينشد إليه القرار في المؤسسة، وتقييم الأداء عملية دورية هدفها قياس نقاط القوة والضعف في الجهود التي يبذلها القائم بالاتصال في موقف معين من أجل تحقيق هدف محدد خطت له المؤسسة مسبقاً

ثالثاً: عناصر ومعدات الأداء

وتتنوع العناصر المرتبطة بالأداء والتي يفترض بالعاملين (القائمين بالاتصال) معرفتها والتمكن منها بشكل جيد وهي

أ- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المهارة المهنية والمعرفة الفنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.

ب- نوعية العمل: وتشمل الدقة والنظام والانتقان والبراعة والتمكن الفني والقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل والتحرر من الأخطاء.

ت- **كمية العمل:** وتشمل حجم العمل المنجز في الظروف العادية وسرعة الإنجاز المثابرة والثوق: ويدخل فيها التفاني والجدية في العمل والقدرة على تحمل المسؤولية وإنجاز الأعمال في موعدها، ومدى الحاجة للإشراف والتوجيه..

رابعاً: محددات مستوى الأداء

لتحديد مستوى الأداء الفردي المرغوب فيه يتحتم علينا معرفة العوامل والمؤثرات التي تحدد هذا المستوى وآلية التفاعل بين هذه العوامل، ونظراً لتعدد العوامل وتداخلها من جهة وأثر كل عامل من العوامل في مستوى الأداء لذا يكون من الصعب عملية التحديد، وتتمثل محددات الأداء فيما يلي:-

أ- **الجهد:** وهو الجهد الناتج من حصول القائم بالاتصال على التدعيم إلى الطاقات الجسدية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته.

ب- **القدرات:** تعني الخصائص الشخصية المستخدمة لأداء الوظيفة.

ت- **إدراك الدور أو المهمة:** وهي تعني الاتجاه الذي يعنقد القائم بالاتصال أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله.

ث- **الوظيفة (متطلبات العمل):** وما يتعلق بها من واجبات ومسئوليات وأدوات وتوقعات مطلوبة من الموظف، إضافة الى الطرق والأساليب والأدوات والمعدات المستخدمة؟

ج- **بيئة التنظيم الداخلية:** ما تتصف به البيئة التنظيمية حيث تؤدي الوظيفة والتي تتضمن (مناخ العمل، الإشراف، وفرة المواد، الأنظمة الإدارية، نظام الاتصال، السلطة، أسلوب القيادة، نظام الحوافز، الثواب والعقاب).

خامساً: مقاييس الأداء المهني وتطورها:

يشير "ROBERT D. BEHN"

ألى أهمية قياس الأداء المهني للقائمين بالاتصال داخل المؤسسات والمنظمات ووكالات الأنباء والصحف المطبوعة والنسخ الإلكترونية، وتقم كل الشركات بعملية قياس الأداء للتأكد من نجاح الخطط والبرامج الموضوعية، وتحفيز القائمين بالاتصال وتطوير الخدمات المقدمة للجماهير، كما يسهم قياس

الأداء المهني للقائمين بالاتصال في مساعدة المديرية وصناع القرار على تحقيق الإنجازات.

وتتكون الملامح الأساسية للمقياس من المبادئ والمعايير التالية:

يجب ألا تتوقف مهمة الصحفيين عند حد تسليم الموضوعات إلى رؤسائهم، حيث يجب عليهم أن ينكروا في طريق عرض جذابة للبيانات والمعلومات التي حصلوا عليها مثل: الاستفادة من التقنيات والأدوات التي تتيحها مواقع الإنترنت في عمل رسوم بيانية وإرفاقها مع موضوعاتهم

– أن يتعلم الصحفيون صحافة البيانات والتي تعتمد على تحويل المعلومات والبيانات والمفاهيم المعقدة إلى صور ورسوم يمكن فهمها واستيعابها بوضوح وتشويق، وهناك العديد من المواقع المجانية والأدوات التي تساعد الصحفيين على إعداد رسوم جرافيك متميزة.

– أن يهتم الصحفيون ومصممو الجرافيك باختيار القالب المناسب لتصميماتهم وأن يقوموا بتنسيق محتويات رسوماتهم وذلك أثناء إعداد الرسومات البيانية ورسومات الجرافيك لكي تجذب القراء.

– تطبيق معايير الجودة الصحفية في الموضوعات التي يقوم الصحفيون بتسليمها لرؤسائهم، وأن يتعلموا مهارات القيادة وأن يتعلموا كيفية إدارة الوقت من أجل الالتزام بواجباتهم في المواعيد المحددة لرؤسائهم.

سادساً: التدريب في المؤسسات الإعلامية:

تعد عملية التدريب مطلباً مهماً للمؤسسات الإعلامية، وهو ما أكده خبراء الاتصال الدولي بضرورة التدريب والتأهيل الإعلامي ويقسم التدريب الإعلامي طبقاً لمكان التدريب كالآتي:-

– التدريب في محل العمل نفسه، أي المؤسسة أو الوسيلة الإعلامية، يعد مكان العمل المدرسة الطبيعية لحياة الموظف وتأتي الفائدة بطريقة مباشرة عن طريق الملاحظة العملية للرؤساء، والتدريب في العمل يجب أن يكون منظماً ويأخذ شكلاً عملياً، ومن أهم الأشكال العلمية، فترة الاختبار التي يلتحق بها الفرد بالعمل، وهذا التدريب يجب أن يكون منظماً، ومن أشكالها أيضاً التنقل بين الوظائف.

- التدريب في مراكز تدريب مهنية حكومية.
- التدريب في مراكز متخصصة، العامة منها والخاصة، حيث تقوم بتنظيم دورات تدريبية إعلامية وفق برنامجها أو بطلب من المؤسسات وخاصة الصحفية منها.
- التدريب في الاتحادات أو النقابات المهنية الصحفية وتلك المختصة بالجانب الإعلامي كالمنظمات الدولية مثل اليونسكو.
- التدريب في الخارج، أي بإيفاد منتسبي المؤسسة الصحفية إلى خارج البلاد للاشتراك في دورات صحفية لتوفر ميزات في هذه الدورات.
- تدريب في اللجان والمؤتمرات: وهي وسيلة جيدة للتدريب إذ يجرى طرح الأفكار وإبداء الرأي ونقل الخبرات وتنميتها.
- المحاضرات التي تقترن ببرامج ميدانية: وهذا الأسلوب يعتمد على تلقين الدارسين لمحاضرات نظرية في موضوع التدريب ثم القيام بزيارات ميدانية على الطبيعة لتطبيق ما درس من المحاضرات النظرية.

سابعاً: الاتجاهات الحديثة في التدريب الإعلامي:

يعد التدريب من المسائل الأساسية بالنسبة للمؤسسات الإعلامية التي تسعى للمواكبة الدائمة والرعاية المستمرة للعناصر العاملة فيها، إذ توجد حاجة دائمة إلى اللحاق المتواصل بأخر المعلومات العلمية والمضي جنب إلى جنب معها وإلى اللحاق باحدث الطرق والأساليب في مجال الإعلام، وعادة لا يقتصر التدريب على من لا يحمل شهادة جامعية فقط، ولكنه يشمل المرسلين والمندوبين الخريجين أيضاً، فالتأهيل الإعلامي لا ينتهي بالحصول على شهادة أكاديمية أو وثيقة تخرج، فالقائمين بالاتصال، يبقون بحاجة لمواكبة الجديد المتسارع في فنون التحرير والتقنيات الإعلامية بعد أن حرمهم العمل اليومي من الإطلاع على هذه التطورات في فنون الإعلام وتقنياته.

وتتضمن الدورات التي تقوم بها المؤسسات الإعلامية على:

- **الدورات الفنية:** تقوم بتأهيل القائمين بالاتصال على التعامل مع المعدات الإلكترونية أو تدريبهم على مهارات فنية تتيح لهم التعامل مع تكنولوجيا الاتصال والمعلومات وإجادة تطبيقاتها المتطورة في العمل الإعلامي، لأن تعلم

القائمين بالاتصال مهارات التعامل مع تكنولوجيا الاتصال المتطورة يعد شرطاً رئيسياً لضمان قدرتهم على المنافسة وضمان قدرتهم على مواكبة تطبيقات الثورة التكنولوجية.

- **الدورات التحريرية:** وهي دورات متخصصة في شئون الأخبار تقيمها وسائل الإعلام لتطوير مهارات القائمين بالاتصال في مجال تحرير الأخبار، وغالباً ما تشترك وسائل الإعلام بتدريب دورات تشرف عليها منظمات إقليمية.
- **الدورات اللغوية:** التي تهدف إلى تعليم القائمين بالاتصال مهارات الحديث والكتابة بأكثر من لغة لضمان توسيع مداركهم ومعارفهم بما يسهم بتطوير الأداء المهني، وتمكنهم من الاتصال بالآخر ومتابعة ما يدور من أحداث في العالم وفهمها واستيعابها وتقديمها إلى الجمهور.
- ولقد واكب التدريب وأدائها وملائمتها وجدواها وأهميتها بشكل مستحدث وفق أشكال متطورة قادرة على أن تفضي به إلى حسن الأداء لصالح المتدرب والمستفيدين منه، ليشمل ذلك بالنتيجة حداثة الآلية والطريقة والأسلوب والأداة والمنهج معاً، ومن أهم اتجاهات التدريب الحديثة.

ثامناً- أهمية التدريب بالنسبة للقائمين بالاتصال

- يستهدف التدريب إكساب القائمين بالاتصال مهارات جديدة أو تنمية مهاراتهم الفعلية، وترجع أهمية تدريب القائمين بالاتصال في المؤسسة الإعلامية إلى:-
- أ- تنمية المهارات الفعلية لدى القائمين بالاتصال لتقديم أداء أفضل.
 - ب- تدريب القائمين بالاتصال على مهارة جديدة لم يكتسبها داخل المؤسسة الإعلامية، فضلاً عن مهاراتهم الأصلية.
 - ت- تدريب القائمين بالاتصال على تكنولوجيا جديدة أدخلتها المؤسسة الإعلامية، فمن غير المتوقع أن تمول المؤسسات الإعلامية التي تواجه انخفاضاً في موازنتها برامج التدريب، لأنه ستكون هناك حاجة لإجراء أبحاث لتحديد حجم مردود الاستثمار الممكن أن تتوقعه عندما تؤمن التدريب للقائمين بالاتصال في المؤسسات الإعلامية، وتشير الوقائع إلى أن التدريب يساعد القائمين بالاتصال على تحسين عملهم وصولاً إلى مستوى من الاحتراف العالي.

ث- تحسين المعارف الاختصاصية والعامية للعاملين بما يواكب متطلبات العصر المعرفية.

ج- إتاحة الفرصة لصقل المهارات واكتساب الخبرات

ح- التزود بالمعلومات والبيانات المتعلقة بالعمل

خ- رفع مستوى وكفاءة وفعالية العاملين

وبالرغم من كل هذه الفوائد التي تعود على المؤسسات الصحفية والعاملين بها وخاصة القائمين بالاتصال بتلك المؤسسات، إلا أن هناك بعض المؤسسات الإعلامية التي تتجاهل في كثير من الأحيان أهمية التدريب بالنسبة للقائمين بالاتصال، إذ أنهم يبررون ذلك بحاجتهم لذوى الموهبة أو الخبرة الإعلامية وليس لمن يحتاجون لدورات التدريبية.

استعانت الباحثة بتلك المعلومات في تصميم استمارة الاستقصاء، لما للتدريب من أهمية في تأهيل وتطوير القائم بالاتصال على جميع المستويات أثناء عمله في المؤسسات الإعلامية.

ومن اهم التوصيات التي توصلت لها الباحثة هي

١- تضمين الكوتا في مسودة مقترح قانون هيئة الاعلام والاتصالات بنسبة لا تقل عن ٣٠% استنادا لما ورد في الخطة الوطنية لتفعيل قرار مجلس الامن رقم ١٣٢٥ / ٢٠٠٠.

٢- الرجوع عن قرارات التعيين الصادرة من قبل رئيس وزراء العراق السابق حيدر العبادي خارج اطار القانون والدستور الخاصة بأعضاء مجلس امناء شبكة الاعلام العراقي، وبما يحترم قرار المحكمة الاتحادية الصادر في الدعوى المرقمة (٩٠) وموحداتها ٩٩ / ١٠٧ / اتحادية / ٢٠١٥، الصادر بتاريخ ٢٧/٦/٢٠١٦ الذي أجاز لمجلس الوزراء الترشيح لعضوية الشبكة إلا أنه اشترط المصادقة من قبل مجلس النواب، قبل التعيين تطبيقاً لأحكام المادة (٤٧) من دستور جمهورية العراق، كما ألزم القرار مجلس النواب بتكليف المادة (٨/ثانياً) من قانون شبكة الإعلام العراقي رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٥، لتأمين التوازن بين السلطتين التشريعية والتنفيذية في هذا المجال.

- ٣- تنفيذ ما تضمنه قانون شبكة الاعلام العراقي الذي اقر مؤخرا وبالذات فيما يتعلق باختيار اعضاء مجلس امناء الشبكة والالتزام بنسبة الكوتا للمرأة التي نص عليها القانون.
- ٤- تحقيق التوازن الجندري في وزارة الثقافة من حيث وكلاء الوزارة والمدراء العاملين ورئاسة الاقسام وفي المكاتب الاعلامية لكل الوزارات.
- ٥- ابعاد قرار التعيين في المناصب الإعلامية عن القرار السياسي والمحاصصة، فغالبا ما يجري استبعاد المرأة ليصبح الخيار بين الاعلاميين الذكور.
- ٦- اتاحة الفرصة امام الاعلاميات للاستفادة من الدورات التدريبية التي تقدمها المؤسسات الحكومية وغير الحكومية والسعي لبناء قدراتهن وتطوير مهارتهن الصحفية.
- ٧- مطالبة السلطة التشريعية تشريع مادة قانونية خاصة بالتحرش الجنسي وعدم اللجوء الى البدائل من المواد القانونية الاخرى مثل(هتك العرض) كون هذه الجريمة تختلف عن جريمة التحرش الجنسي من حيث آثارها وجسامة العقوبة.
- ٨- شمول المرأة الصحفية بالمكافأة التشجيعية وكتب الشكر لغرض دعمها في مواصلة العمل وتقديم الافضل في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية.
- ٩- توثيق حالات الانتهاكات التي تتعرض لها الصحفيات وبشكل مستمر من خلال استحداث مركز رصد ومتابعة في هيئة الاعلام والاتصالات ونقابة الصحفيين والاتحادات والمنظمات ومقاضاة الجهات المسؤولة وتشجيع النساء الصحفيات للابلاغ عن حالات الانتهاكات من خلال حملات توعية وبتثقيف.
- ١٠- اعتماد نظام العقود الرسمية في القطاعات الخاصة لغرض حماية المرأة الصحفية من قطع الراتب او الفصل بدون مبرر ومحاسبة المؤسسة التي لا تلتزم بذلك.
- ١١- تغيير الصورة النمطية السائدة عن المرأة في وسائل الاعلام والعمل على وضع استراتيجية اعلامية تغير تلك النظرة وتعزز من مكانة المرأة في المجتمع من خلال انتاج برامج وتقارير تعزز من مكانة المرأة وتظهر منجزاتها ودورها واستحقاقها الدستورية.

المصادر والمراجع

- ١- عبد الغفار حنفي "السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية"، (الإسكندرية: الدار الجامعية، ط١، ٢٠٠٧)، ص٢٠٠.
- 2- Dena Michell, et al: "Dictionary of Human Resources and Personal Management", (London: A& C Black Publishers, 3rd, 2006) p. 148.
- ٣- سالم تيسير الشرايدة، "الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية"، (عمان: ط١، دار صفاء للنشر والتوزيع، ٢٠١٠)، ص٦.
- ٤- عبد الحق بن تقات، "مؤشرات قياس الأداء من المنظور التقليدي إلى المنظور الحديث، مجمع مداخلات الملتقي الدولي الثاني حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات"، (الجزائر: جامعة ورقلة، بحث في ٢٣، ٢٢، العدد٢، ٢٠١١)، ص٢٤٠.
- 5- Martory Bernard, Danjel Crozet: " Gestion des Ressources Humaines", pilotage social et performances, 5_6 eme (2) edition dunod, paris, 2005, 164.
- 6- J. barraux: Entre prise, et prise, et performance globule, outils, "evaluation et pilotage", Economica, 6_ Paris 2000, (3) p33.
- ٧- درة عبد الباري، "إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين"، (عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، ط١، ٢٠٠٨)، ص ص ٢٦٠ - ٢٥٩.
- 8- Tvancevich G & Kono Paske, D Organization, Behaviov, Stracher and Process, Mc. Graw Hill8- Companies, Twelfth ed, North, America, 2006, pp, 198-199.
- ٩- إسماعيل مجبل. "فاعلية المقارنة المرجعية في تقويم الأداء ومكانية تطبيقها في الوحدات الاقتصادية العراقية، (بغداد: الجامعة المستنصرية، مجلة الإدارة والاقتصاد، ٢٠٠٦)، ص١٢.

١٠- أبو بكر العابدين، "المعايير المهنية ودورها في تنظيم وتنمية القوى العاملة"، ورقة عمل مقدمة إلى اجتماع خبراء حول المعايير المهنية العربية، (القاهرة: منظمة العمل العربية، ٢٧-٢٩، ٢٠٠٧).

11- (Daniela Bremmer, James H. Bryan, Jr. Bridging the Gap between Agencies and Citizens, Performance Journalism as Practical Solution to communicate Performance Measures and Results", Transportation Research Board 2008, pp., 20-28.

١٢- ورقة عمل، "وقائع المؤتمر الأول للعلاقات العامة، جمعية العلاقات العامة العراقية- سفارة دولة، الإمارات"، (بغداد، مقر نادي العلوية، ٢/٣/٢٠٠٦)، ص ٥١.

١٣- هشام الطالب، "دليل التدريب القيادي"، (الولايات المتحدة الأمريكية: المعهد العالي للفكر الإسلامي، الدار العربية للعلوم، بيروت، ط ٣، ٢٠٠٦)، ص ٣٩٧ - ٣٠١.

١٤- ماجدة عبد المرزقي، "الصحافة المتخصصة: إشكاليات الواقع وآفاق المستقبل"، (القاهرة: دار العالم العربي، ط ١، ٢٠١٠)، ص ٤.

١٥- جليل وادي، "الاتصال الجماهيري في العراق - حدود الفاعلية"، (بغداد: مجلة تواصل، العدد ٣٨، هيئة الإعلام والاتصالات، ٢٠١٠)، ص ٢٢.

١٦- حسين محمد حسنين، "تقويم التدريب - مصدر مواد مرجعية وتدريبية في إطار تقويم التدريب"، (عمان: دار مجلاوي للنشر والتوزيع، ط ١، ٢٠٠٥)، ص ٤٢٥.

١٧- صالح خليل أبو اصبع، استراتيجية الاتصال واثاره وتأثيره، الاردن، عمان، دار مجلاوي للنشر والتوزيع ٢٠٠٥.