

دور بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني للقائم بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية: دراسة ميدانية

د. طلعت عبد الحميد عيسى، الجامعة الإسلامية بغزة - فلسطين
أ. نيفين حسن معمر، جامعة الأقصى - غزة - فلسطين

ملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية، وهي دراسة وصفية استخدمت المنهج المسحي، من خلال أسلوب مسح أساليب الممارسة وتم توزيع صحيفة الاستقصاء على عينة بلغت 141 من القائمين بالاتصال في الصحف، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن علاقات التفاهم والانسجام تسود بين الصحفيين بنسبة 83.6%، حيث يرون أن الأنظمة واللوائح واضحة ومعلنة للجميع بنسبة 66.1%، وتتوفر ظروف عمل مادية جيدة داخل مقرات الصحف بنسبة 73%، ومن معوقات بيئة العمل الداخلية نمط ملكية الصحيفة والسياسات التحريرية بنسبة 34%، وضعف الأمان الوظيفي والحوافز والمكافآت ولوائح الترقى، وقلة الكوادر البشرية المؤهلة.

كلمات مفتاحية: الأداء المهني - بيئة العمل الصحفي - الصحفيين الفلسطينيين - الرضا الوظيفي

Abstract

This study aimed to identify the effectiveness of the internal work environment in the development of professional performance in the Palestinian daily newspapers, This is a descriptive research

using an questionnaire which was electronically distributed to a random sample of 141 workers in the Palestinian newspapers, and reached a set of results, This study reveals that The relations of understanding, harmony and cooperation prevail among the communicators in the Palestinian daily newspapers in percentage of 83.6%.. 66.1% of those employees believe that the regulations and codes are clear and published to all, Good working conditions are secured in the headquarters of the investigated newspapers by a percentage of 73%, The obstacles in the internal environment were: weakness of job security, ownership pattern of the newspaper and editorial policies 34%, incentives, bonuses and promotion regulations, and limited availability of qualified human resources.

Key Words: Internal Work Environment - Job Satisfaction - Palestinian Journalists - Professional Performance.

مقدمة:

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

وتمثل بيئة العمل إحدى التحديات الرئيسية التي ينبغي لأي مؤسسة، مواجهتها في إطار تحديد الاستراتيجيات المستقبلية والأهداف الكلية للمؤسسة، مما يؤدي إلى تطوير الأداء المهني، وذلك بتهيئتها لتكون مفيدة ونافعة لأداء الفرد

والمؤسسة، وبما يمكن من الموازنة الجيدة بين إمكانيات الفرد، والعمل الذي يؤديه، وبصورة منظمة ومستمرة ومحفزة⁽¹⁾.

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

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

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

(رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة نايف للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، 2012م، ص2.

(2) خضير كاظم حمود، السلوك التنظيمي، ط1، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن،

2002م، ص166.

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

ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتبحث في البيئة الداخلية للعمل الصحفي وفعاليتها في تطوير الأداء المهني ومدى تأثيرها على القائم بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية، من خلال التعرف على سمات ومؤثرات القائم بالاتصال التي تساهم في تطوير أدائه المهني، ومعرفة العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه ومدى فعاليتها في تطوير أدائه المهني، ومعرفة مدى استيفاء بيئة العمل الداخلية لعناصرها (الإدارية والمادية والشخصية)، والتعرف على درجة رضا القائمين بالاتصال عن بيئة العمل الداخلية.

منهجية الدراسة:

أهم الدراسات السابقة:

من الدراسات القريبة من هذا الموضوع دراسة Weaver and Others (2018) التي قارنت ظروف وسمات الصحفيين الأمريكيين في القرن الواحد والعشرين مع نتائج مسح مماثلة منذ عام 1971م، وتوصلت إلى أن النساء تمثل 37% من الصحفيين الأمريكيين وأن 90% منهم حاصلون على شهادة

جامعية، وأن نسبة من يعتقدون بوجود حرية الصحافة انخفضت من 60% عام 1971م إلى 34% عام 2013م⁽¹⁾.

كما توصلت دراسة الأسمرى (2017) إلى أن القائم بالاتصال في الصحف الإلكترونية السعودية يتأثر بشكل كبير بالقضايا الاجتماعية؛ بينما جاءت العادات والتقاليد والأعراف من أقوى العوامل الاجتماعية المؤثرة وجاء عامل المعرفة والقوانين المنظمة للعمل الإعلامي من العوامل التي تُعزز عمل الصحفي⁽²⁾.

في حين أشارت دراسة عبد الحميد (2016) لوجود اهتمام إلى حد ما من قبل المؤسسات الصحفية المصرية لتنظيم الدورات التدريبية للمحررين العاملين بها، وكانت أبرز المشكلات التي تواجه الصحفيين في مجال التدريب هي قلة الموارد والامكانيات والميزانيات، وعدم وجود برامج تدريبية حديثة ومتطورة، وضعف قدرات ومهارات المدربين، وعدم ربط التدريب النظري بالتطبيق العملي⁽³⁾.

(1) David H. Weaver and Others, The American Journalist in the Digital Age: Another Look at U.S. News People, Journalism & Mass Communication Quarterly, (95) 2, 2018. pp1-30

(2) رفيدي الأسمرى، العوامل الاجتماعية المؤثرة في أداء المحررين في الصحف الإلكترونية السعودية دراسة وصفية على عينة من الصحفيين في صحيفتي سبق والوئام، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية، 2017م.

(3) معتز عبد الحميد، التأهيل والتدريب في المؤسسات الصحفية وعلاقته بالأداء المهني للصحفيين المصريين: دراسة ميدانية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة بني سويف، مصر، 2016م.

وتبين من دراسة Ziani (2015) أن الصحفيون في صحيفة الوطن أكثر عرضة للإجهاد والضغط من الصحفيين في الصحف البحرينية الأخرى، وأن متغير الخبرة يؤثر بنسبة مرتفعة في الأداء المهني للصحفيين⁽¹⁾.

فيما توصلت دراسة Ileri (2015) إلى أن غالبية الصحفيين الكينيين راضون عن وظائفهم وكانت المؤشرات الرئيسية للرضا الوظيفي لديهم هي: (الدخل، والأمن الوظيفي، والاستقلال الوظيفي)، فيما أعرب (61.8%) عن عدم رضاهم عن دخلهم الشهري⁽²⁾.

وتوصلت دراسة الدريملي (2015) إلى وجود اتجاهات ايجابية للقائم بالاتصال نحو مفهوم الحرية في الصحافة الفلسطينية وكانت أبرز الضغوط التي تواجهه هي الضغوط السياسية والحزبية، وجاء في مقدمة المعوقات التي تواجه حرية العمل الصحفي تدخل رؤساء التحرير في تغطية ومعالجة الموضوعات الصحفية⁽³⁾.

فيما أشارت دراسة الراجعي (2014) إلى أن نسبة المحررين البرلمانين بالصحف الكويتية الذين حصلوا على دورات تدريبية 34.9%، وأن نسبة

(1) Abdul Karim Ziani, Work Stress on The Bahraini Journalist, European Scientific Journal, (11)35, 2015, pp, 424-445.

(2) Kioko Ileri, High Job Satisfaction Despite Low Income: a National Study of Kenyan Journalists, Journalism & Mass Communication Quarterly, 93(1), 2016, pp 164-186.

(3) نداء الدريملي، اتجاهات القائم بالاتصال نحو مفهومي الحرية والمسئولية الاجتماعية في الصحافة الفلسطينية اليومية خلال الفترة 2006- 2013م: دراسة ميدانية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الاسلامية، غزة، 2015م.

المحررين الذين يحرصون على الرجوع للميثاق الصحفي عندما تواجههم مشكلة تتعلق بأخلاقيات المهنة 52.4%⁽¹⁾.

واتضح من دراسة وافي (2013) أن أهم العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات الإعلامية الفلسطينية هي الجوانب الاقتصادية المتمثلة في الحوافز والعلاوات والبدالات المالية، تلاها العوامل الذاتية للموظفين وتمثلت في مكانة العمل في المجتمع، والطموحات الشخصية⁽²⁾.

وأكدت دراسة النجار (2013) عدم وجود فروق في المشاكل والعقبات التي تواجه الصحفي المصري في الحصول على الأخبار والمعلومات فيما عدا مشكلة الوقت، ووجود فروق في ممارسة رئيس التحرير ضغوطاً على الصحفيين عند مستوى دلالة (0.01)⁽³⁾.

وأثبتت دراسة أبو حاتم (2013) أن أكثر الضغوط التي يتعرض لها الصحفيون هي تحكم مصادر المعلومات، وأن القائم بالاتصال اليمني يعمل في

(1) مناوور الراجحي، المسئوليات الأخلاقية والقانونية للمحررين البرلمانين في الصحافة الكويتية من منظور القائم بالاتصال والبرلمانين. حوليات الآداب والعلوم الاجتماعية، (34)، 2014م، ص 398-525.

(2) أمين وافي، الرضا الوظيفي لدى العاملين في مؤسسات الإعلام الفلسطينية وأثره على الأداء المهني: دراسة ميدانية على مؤسسات الإعلام في قطاع غزة، ورقة مقدمة إلى المؤتمر العلمي الأول لكلية الإعلام: المهنية الإعلامية والتحول الديمقراطي، جامعة الأزهر، القاهرة، مصر، إبريل 2013م.

(3) لبنى النجار، الضغوط المهنية والإدارية التي تمارس على القائم بالاتصال في الصحف المصرية: دراسة ميدانية. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الزقازيق، مصر، 2013م.

بيئة يتأثر فيها العامل السياسي بالاجتماعي بالاقتصادي بالقبلي بالديني
بالجغرافي⁽¹⁾.

واتضح من دراسة عابد (2013) أن 38.33% من الصحفيين الفلسطينيين
يعتقدون بوجود صعوبات تحد من حرية الصحافة في قطاع غزة، وكانت أكثر
العوامل التي تحد من العمل الصحفي هي النظام السياسي الحاكم، ثم
السياسة الاعلامية للمؤسسة، ثم العادات والتقاليد⁽²⁾.

وأشارت دراسة بوشيع (2012) إلى أن أهم الصعوبات التي تواجه
الصحفيين في جريدة الشروق الجزائرية كانت صعوبة الوصول إلى مصادر
الخبر الرسمي، ثم تقلص هامش الحرية في التعبير. وتدني الأجور، وقال 80%
من أفراد العينة إن غياب التكوين والتدريب المتواصل هو أهم أسباب تدهور
مستوى الأداء المهني والأخلاقي في الصحافة المكتوبة الخاصة⁽³⁾.

مشكلة الدراسة:

تتحدد مشكلة الدراسة في التعرف على فاعلية بيئة العمل الداخلية في
الصحف الفلسطينية اليومية من حيث العلاقات الشخصية مع الزملاء

(1) عارف أبو حاتم، العوامل المؤثرة في الحصول على المعلومات الصحفية في اليمن: دراسة
تطبيقية على القائم بالاتصال (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة صنعاء، اليمن، 2013م.

(2) زهير عابد، ضغوط القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية- دراسة استطلاعية. دراسة
مقدمة إلى المؤتمر العلمي الدولي الأول لكلية الإعلام: المهنة الإعلامية والتحول الديمقراطي، جامعة
الأزهر، القاهرة، مصر، إبريل، 2013م.

(3) حسنية بوشيع، بيئة العمل الصحفي وأثرها في ممارسة أخلاقيات المهنة، دراسة حالة
(رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة باجي مختار، الجزائر، 2011م.

والمسؤولين، وظروف العمل المادية، والأنظمة واللوائح المنظمة للعمل فيها، وتكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي في تطوير الأداء المهني للقائم بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية.

أهمية الدراسة:

تنبع أهمية هذه الدراسة من أهمية دور بيئة العمل الداخلية للصحف الفلسطينية اليومية في تطوير الأداء المهني للصحفيين، وندرة الدراسات الفلسطينية التي تناولت فاعلية بيئة العمل الداخلية للصحف الفلسطينية اليومية وعلاقتها بتطوير الأداء المهني للصحفيين، بالإضافة إلى أهمية معرفة أهم المعوقات التي يتعرض لها القائم بالاتصال في بيئة العمل الداخلية للصحف الفلسطينية اليومية.

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيس لهذه الدراسة في التعرف على فاعلية بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية في تطوير الأداء المهني للقائم بالاتصال فيها، ومعرفة مستوى الأداء المهني لديه، وتم صياغة هذا الهدف في مجموعة من التساؤلات هي:

1. ما طبيعة العلاقات الشخصية السائدة بين القائم بالاتصال وزملائه ورؤسائه في بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية؟
2. ما مكونات ظروف العمل المادية في بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية؟

3. ما درجة توفر أنظمة ولوائح في بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية؟

4. ما درجة توفر تكنولوجيا وأدوات الإنتاج الصحفي في بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية؟

5. ما واقع الأداء المهني في بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية؟

فروض الدراسة:

تم وضع مجموعة من الفروض التي تحاول هذه الدراسة اختبارها، وهي:

الفرضية الأولى : يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فاعلية بيئة العمل الداخلية وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية.

الفرضية الثانية : يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية تعزى إلى النوع الاجتماعي.

الإطار النظري للدراسة:

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

وتم توظيف هذه النظرية للتعرف على مدى تأثير فاعلية بيئة العمل الداخلية على تطوير الأداء المهني في الصحف الفلسطينية اليومية، من خلال دراسة العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه، ومدى رضا القائم بالاتصال عن بيئة العمل الداخلية، والتعرف على دور تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي في تطوير الأداء المهني للقائم بالاتصال، اضافة إلى التعرف على أهم معوقات بيئة العمل الداخلية والتي تحد من تطوير الأداء المهني للقائم بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية.

نوع الدراسة ومناهجها وأدواتها:

تدخل هذه الدراسة في إطار البحوث الوصفية التي تحاول وصف طبيعة وسمات مجتمع معين أو موقف أو جماعة، وتكرار حدوث الظواهر المختلفة⁽¹⁾، وتم الاعتماد على منهج الدراسات المسحية وضمن هذا المنهج تستخدم الدراسة أسلوب مسح أساليب الممارسة، وذلك بهدف جمع بيانات ومعلومات عن بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية، واعتمد الباحثان على أداة الاستبيان وهو مجموعة أسئلة تدور حول الموضوع تقدم لعينة من الأفراد للإجابة عنها، وتعد هذه الأسئلة بشكل واضح.

مجتمع الدراسة وعينتها:

يتحدد مجتمع الدراسة بالقائم بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية الصادرة في محافظات القدس والضفة الغربية وقطاع غزة، وهي صحيفة

(1) سمير حسين، دراسات في مناهج البحث الإعلامي: بحوث الإعلام. ط2، عالم الكتب، القاهرة، مصر، 2006م، ص20.

القدس، صحيفة الأيام، صحيفة الحياة الجديدة، وصحيفة فلسطين، حيث يبلغ عددهم (187) من العاملين في الصحف الأربعة.

اختار الباحثان الحصر الشامل لجميع مفردات مجتمع الدراسة، حيث تم توزيع استبانة الكترونية على القائمين بالاتصال في تلك الصحف في شهر فبراير 2017م، واستجاب منهم (148) مبحوثاً، وبلغت الاستبانات الصالحة للتحليل (141) استبانة، وهنا أهم السمات العامة للعينة.

جدول (1): يوضح السمات العامة للقائم بالاتصال في الصحف الفلسطينية

اليومية

النوع	ذكر	ك	%	المجموع	%
النوع	ذكر	110	78	141	100
	أنثى	31	22		
الحالة الاجتماعية	متزوج	109	77.3	141	100
	أعزب	27	19.1		
	مطلق أو أرمل	5	3.5		
العمر	أقل من 30 سنة	44	31.2	141	100
	من 30 – أقل من 40 سنة	47	33.3		
	من 40 – أقل من 50 سنة	41	29.1		
	50 سنة فأكثر	9	6.4		
التخصص	صحافة وإعلام	82	58.2	141	100
	علاقات عامة	26	18.4		
	لغات	20	14.2		
	أخرى	13	9.2		
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	31	22	141	100
	من 5 – إلى أقل من 10 سنوات	62	44		
	أكثر من 10 سنوات	48	34		

إجراءات الصدق والثبات:

1. صدق الاستبانة:

تم التأكد من صدق الاستبانة من خلال عرض الاستبانة في صورتها الأولية على مجموعة من أساتذة جامعيين من المتخصصين في الصحافة والإعلام واللغة العربية والاحصاء ممن يعملون في الجامعات الفلسطينية، وتم تعديلها وفقاً لملاحظاتهم حتى وصلت إلى صورتها النهائية.

كما أجرى الباحثان اختبار صدق الاتساق الداخلي بتطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من (30) مبحوثاً من خارج عينة الدراسة، وتم حساب معامل ارتباط بيرسون بين درجات كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، وكذلك تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين كل فقرة من فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتهي إليه، حيث تبين أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محاور الاستبانة والدرجة الكلية لفقراته دالة عند مستوى دلالة (0.01)، وتراوحت معاملات الارتباط بين (0.589-0.901)، وبذلك تعتبر فقرات المحاور الستة في الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه.

2. ثبات الاستبانة:

للتأكد من ثبات الاستبانة تم استخدام طريقة ألفا كرونباخ، حيث حصلت على قيمة معامل ألفا، حيث وصل معامل الثبات الكلي للاستبانة إلى (0.846)، وهذا يدل على أنها تتمتع بدرجة عالية من الثبات.

أساليب المعالجة الإحصائية:

تم استخدام عدد من المعاملات الإحصائية ومنها: النسب المئوية والتكرارات والمتوسط الحسابي، ومعامل ارتباط بيرسون، واختبار T في حالة عينة واحدة (T-Test)، واختبار T في حالة عينتين.

نتائج الدراسة الميدانية

يعرض الباحثان هنا نتائج الدراسة الميدانية والتي جرت على عينة مكونة من 141 من القائمين بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية، في المدة ما بين 2016/11/15م وحتى 2017/2/15م، بالإضافة إلى مناقشتها وتفسيرها.

العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه:

جدول (2): يوضح رأي القائم بالاتصال في العلاقات الشخصية السائدة في الصحيفة

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

العلاقات الشخصية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
وتفهم.					
يتسم أسلوب الإدارة بأنه بعيداً عن التسلط والديكتاتورية.	3.75	2.62	75.0	3.40	0.001
يتعامل رؤسائي في العمل مع كافة العاملين بالعدل والمساواة.	3.64	0.88	72.8	8.61	0.000
يحرص رؤسائي في العمل على مشاركتي في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.	3.57	0.91	71.4	7.38	0.000
تسمح الإدارة بالاستقلالية في القرارات والأفكار.	3.48	0.93	69.6	6.15	0.000
تنظم الصحيفة أنشطة ترفيهية وأسرية يلتقي فيها الزملاء باستمرار.	3.45	2.64	69.0	2.01	0.046
الدرجة الكلية	3.84	0.70	76.8	14.21	0.000

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

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

من استعراض بيانات الجدول السابق نلاحظ ما يأتي:

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

وقد حصلت الفقرة " أتمتع بعلاقات إنسانية جيدة مع جميع زملائي" على المرتبة الأولى في تقييم القائم بالاتصال للعلاقات الشخصية داخل صحيفته

وبوزن نسبي 87.2%، تلاها فقرة "تسود علاقات التفاهم والانسجام بيني وبين زملائي"، بوزن نسبي 83.6%، ثم "أتعاون مع زملائي في أداء بعض الأعمال" بوزن نسبي 82.2%، ثم جاءت الفقرة "يوجد تشجيع من الإدارة على التجديد والابتكار مما يساعد على أداء العمل بكفاءة عالية"، بوزن نسبي 79%، ثم فقرة "أتعامل مع رؤسائي في العمل بإنسانية وتفهم"، بوزن نسبي 78.4%، ثم جاءت الفقرة "يتسم أسلوب الإدارة بأنه بعيداً عن التسلط والديكتاتورية"، بوزن نسبي بلغ 75%، ثم جاءت الفقرة "يتعامل رؤسائي في العمل مع كافة العاملين بالعدل والمساواة"، وتلا ذلك فقرة "يحرص رؤسائي في العمل على مشاركتي في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل".

ولاحظ الباحثان تراجع الفقرة "تسمح الإدارة بالاستقلالية في القرارات والأفكار"، بوزن نسبي 69.6%، وأخيراً جاءت الفقرة "تنظم الصحيفة أنشطة ترفيهية وأسرية يلتقي فيها الزملاء باستمرار" في المرتبة الأخيرة بوزن نسبي 69%.

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

اتخاذ القرارات ومواجهة المشكلات الطارئة بشكل صائب، وتحقيق المصالح المشتركة فيما بينهم.

يمكن تفسير تقدم فقرة "أتمتع بعلاقات انسانية جيدة مع جميع زملائي" في المرتبة الأولى إلى أن هذا يزيد من الانسجام والتكيف مع العمل وزيادة التنسيق بين الزملاء والذي بدوره يؤدي إلى زيادة في الانتاج وتحسين الاداء المهني للقائمين بالاتصال في المؤسسات الصحفية.

ويؤكد ذلك حصول الفقرة "تسود علاقات التفاهم والانسجام بيني وبين زملائي" على المرتبة الثانية، إذ أن العلاقات الانسانية الجيدة تمهد الطريق أمام التفاهم والمودة والانسجام بين الزملاء أثناء تأدية العمل، وهذا بدوره يعزز قدرة القائم بالاتصال على أداء مهامه على أكمل وجه.

في حين حصول الفقرة "تسمح الادارة بالاستقلالية في القرارات والأفكار" على المرتبة ما قبل الأخيرة فقد يرجع ذلك إلى أن الإدارة حتى الآن لم تتفهم معنى الإدارة الحديثة في ابداء الرأي والمشاركة في اتخاذ القرارات، أو إعطاء أفكار جديدة، أيضاً قد يرجع هذا إلى أن سياسة المؤسسة سياسة تسلطية أو حزبية متعصبة والقرارات فيها مركزية.

ويستنتج الباحثان من ذلك بأن العلاقة بين القائم بالاتصال وزملائه تختلف عن علاقته برؤسائه، ويتبين ذلك في عدم منح العاملين القدرة على اتخاذ القرارات بشكل منفرد ومستقل واقتصارها بشكل أساسي على الإدارة.

كذلك حصول الفقرة "تنظم الصحيفة أنشطة ترفيهية وأسرية يلتقي فيها الزملاء باستمرار" على المرتبة الأخيرة، قد يرجع إلى ضيق الوقت أو عدم اهتمام الإدارة بالعلاقات الاجتماعية خارج العمل، رغم أهمية هذه الأنشطة ودورها في توثيق العلاقات الاجتماعية ودمج العاملين فيما بينهم في بوتقة أسرية واحدة تزيد من علاقات المودة والتفاهم والتعاون، وبالتالي زيادة انتاجيتهم وكفاءتهم وتعاونهم فيما بينهم.

وبوجه عام يُلاحظ أن النسب مرتفعة ومتقاربة إلى حدٍ ما بين فقرات هذا المحور، وهذا مؤشر جيد على ترابط العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه داخل الصحيفة، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة (وافي، 2013) التي بينت أن العلاقة بين العاملين في المؤسسات الإعلامية من رؤساء وزملاء وعلاقة ذلك بالرضا وأثره على الأداء المهني جاءت مرضية وامتازت بالود والتعاون⁽¹⁾.

ظروف العمل المادية في الصحيفة :

جدول (3): يوضح درجة توفر ظروف مادية مناسبة في الصحيفة التي يعمل بها القائم بالاتصال

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الإضاءة مناسبة وكافية.	3.94	0.82	78.9	13.70	0.00
درجة الحرارة مناسبة صيفاً وشتاءً.	3.84	0.88	76.7	11.35	0.00

(1) أمين وافي، مرجع سابق، ص 833.

مستوى الدلالة	قيمة "ت"	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
0.00	8.49	74.3	1.00	3.72	المساحة كافية للتحرك والعمل داخل مقر الصحيفة.
0.00	8.43	73.3	0.94	3.67	نسبة الرطوبة منخفضة.
0.00	8.54	73.2	0.92	3.66	التجهيزات المكتبية مناسبة وكافية.
0.00	7.55	72.9	1.02	3.65	التهوية جيدة ومناسبة.
0.00	7.66	72.5	0.97	3.62	الأجهزة الالكترونية المتوفرة مناسبة للعمل.
0.00	7.72	72.5	0.96	3.62	الموقع مناسب للمكتب الذي أعمل عليه.
0.00	5.75	69.9	1.03	3.50	المطبخ ودورات المياه مناسبة وكافية.
0.00	2.86	65.4	1.12	3.27	الضوضاء قليلة ويتوفر عزل صوتي.
0.00	11.60	73.0	0.66	3.65	الدرجة الكلية

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

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

يشير الجدول السابق إلى أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات محور "ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة" بلغ 3.65، وبوزن نسبي بنسبة 73%، كما يتضح أن إجابات القائم بالاتصال قد زادت عن درجة الموافقة المتوسطة وهي (3) أو (60%) على جميع الفقرات التي تمثل المحور الثالث.

وقد جاءت الفقرة "الإضاءة مناسبة وكافية" في المرتبة الأولى بوزن نسبي 78.9%، فيما جاءت الفقرة "درجة الحرارة مناسبة صيفاً وشتاءً" في المرتبة الثانية، بوزن نسبي 76.7%، ثم جاءت الفقرة "المساحة كافية للتحرك والعمل

داخل مقر الصحيفة" بوزن نسبي 74.3%، ومتوسط حسابي 3.72، ثم جاءت الفقرة " نسبة الرطوبة منخفضة " بوزن نسبي 73.3%، ومتوسط حسابي 3.67 ، ثم جاءت الفقرة " التجهيزات المكتبية مناسبة وكافية "، ثم جاءت الفقرة " التهوية جيدة ومناسبة "، تلتها الفقرة " الأجهزة الالكترونية المتوفرة مناسبة للعمل "، إلا أن الفقرة "المطبخ ودورات المياه مناسبة وكافية" احتلت المرتبة قبل الأخيرة، بينما الفقرة "الضوضاء قليلة ويتوفر عزل صوتي" فقد احتلت المرتبة الأخيرة.

ومن الملاحظ أيضاً بأن فقرات المحور الأخرى "المساحة كافية للتحرك والعمل داخل مقر الصحيفة"، والفقرة "الموقع مناسب للمكتب الذي أعمل عليه" والفقرة " التجهيزات المكتبية مناسبة وكافية"، والفقرة " التهوية جيدة ومناسبة"، والفقرة "نسبة الرطوبة منخفضة" قد تقاربت في نسبة الموافقة عليها؛ ويرجع ذلك إلى أنها من المكونات المادية المهمة والواجب توافرها في بيئة العمل الداخلية في المؤسسة الصحفية، إذ تُعد درجة الحرارة من المصادر التي تشكل ضغطاً على العاملين، وفي حين توافر درجة حرارة مناسبة في بيئة العمل فإنها تمثل دافعاً للعامل ليلتزم بساعات دوامه وفي أداء عمله بشكل أفضل، لذا تحرص الصحيفة على التصميم الجيد لمكاتب العاملين فيها من حيث المساحة والتهوية والإضاءة والأثاث والإمكانات المادية والتكنولوجية.

ويمكن تبرير ذلك أن توافر التصميم الجيد سواء من حيث التأثير، أو التجهيزات، أو الأجهزة الإلكترونية المتاحة، أو المساحة، أو التهوية، والإضاءة، ودرجة الحرارة المناسبة هي عناصر لا بد من توافرها في بيئة العمل الداخلية،

والتي بدورها تساعد العاملين على الالتزام بأوقات الدوام وتمنحهم الشعور بالراحة والأمان، كما تسهم في التحفيز على أداء العمل بشكلٍ فعال، وتسهيل عملية الاتصال والتواصل بين العاملين في الصحيفة.

لذا يمكن القول بأن ظروف العمل المادية الجيدة في بيئة العمل الداخلية للصحيفة تسهم إلى حد كبير في تطوير الأداء المهني للقائم بالاتصال، وذلك من خلال توفير سبل الراحة التي تزيد من قدرته على التركيز وتحسين أدائه، وإنجاز مهامه وأعماله على أكمل وجه، حيث الاضاءة المناسبة ودرجة الحرارة والرطوبة المناسبة وبمعزل عن الضوضاء ومساحة المكاتب في العمل كافية، وتوفر الأدوات والأجهزة الالكترونية والتقنيات الحديثة التي تساعد في إنجاز المهام والأعمال وتوفير الوقت والجهد، إضافة إلى ضرورة توفر دورات مياه ومطابخ لسد احتياجات العاملين أثناء تواجدهم في مكان العمل⁽¹⁾.

الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة :

جدول (4): يوضح الأنظمة واللوائح المعمول بها في صحيفته

مستوى الدلالة	قيمة ت	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
0.00	6.55	71.1	1.00	3.55	بيئة عمل ديمقراطية وتسمح بإبداء الرأي والمشورة
0.00	3.18	66.1	1.14	3.30	أنظمة ولوائح واضحة ومعلنة للجميع

سهام ابن رحمون، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي، دراسة على عينة من (1) الإداريين العاملين في جامعة بنانة (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة محمد بن خضير، الجزائر، 2014م، ص33.

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
عقود عمل واضحة وعادلة	3.23	1.23	64.7	2.25	0.03
دورات تدريبية لتنمية قدرات العاملين	3.01	1.27	60.3	0.13	0.89
بيئة العمل توفر فرصاً عديدة للترقية	2.89	1.26	57.9	-1.00	0.32
علاوات وزيادات سنوية كافية	2.89	1.23	57.7	-1.09	0.28
خوافز مادية ومعنوية للإنجاز والابداع	2.76	1.20	55.2	-2.38	0.02
الدرجة الكلية	3.09	1.00	61.8	1.09	0.28

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

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

من نتائج الجدول يتبين ما يأتي:

أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات محور " الأنظمة واللوائح المعمول بها في صحيفته" بلغ 3.09، وبوزن نسبي بنسبة 61.8 %، كما يتضح أن بعض إجابات القائم بالاتصال قد زادت عن درجة الموافقة المتوسطة وهي (3) أو (60%) على بعض الفقرات التي تمثل المحور الرابع "الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة"، وهذا يدل على أن القائم بالاتصال لديهم رضا عن بعض اللوائح والقوانين المعمول بها داخل الصحف الفلسطينية اليومية، بدرجة متوسطة، في حين أن بعض إجابات القائم بالاتصال جاءت أقل من درجة الموافقة المتوسطة وهي (3) أو (60%) على بعض الفقرات التي تمثل المحور الرابع "الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة"، ويدل ذلك على عدم رضا القائمين بالاتصال عن بعض اللوائح والقوانين المعمول بها داخل الصحف الفلسطينية اليومية.

وقد جاءت الفقرة "بيئة عمل ديمقراطية وتسمح بإبداء الرأي والمشورة" في المرتبة الأولى، بوزن نسبي 71.1%، تلاها في المرتبة الثانية الفقرة "أنظمة ولوائح واضحة ومعلنة للجميع"، بوزن نسبي 66.1%، ثم الفقرة "عقود عمل واضحة وعادلة"، تلاها الفقرة "دورات تدريبية لتنمية قدرات العاملين"، ثم جاءت الفقرة "بيئة العمل توفر فرصاً عديدة للترقية"، ثم الفقرة "علاوات وزيادات سنوية كافية"، وجاءت الفقرة "حوافز مادية ومعنوية للإنجاز والابداع" في المرتبة الأخيرة.

ويُلاحظ من نتائج هذا الجدول أن الصحف الفلسطينية اليومية تسمح بإبداء الرأي والمشورة للعاملين فيما بينهم، ويؤكد ذلك ما جاء في الجدول رقم (2) والذي أشار إلى وجود علاقات انسانية جيدة، ووجود تفاهم وانسجام فيما بينهم، مما يوفر جواً ديمقراطياً فيما بينهم يسمح بالمشورة وابداء الرأي، كما أن الأنظمة واللوائح الموجودة فيها واضحة ومعلنة لجميع العاملين فيها.

كما يتبين أن الدورات التدريبية لا تُعطى بشكل كافٍ للقائمين بالاتصال، وأنها تفتقر إلى منحهم فرص للترقية من منصب لآخر، ولا تقوم بإعطاء الحوافز المادية والمعنوية للإنجاز والابداع للعاملين فيها بشكل كافٍ يحفزهم على الاستمرارية بالإبداع.

وهذا مؤشر سلبي حيث أن العلاوات والزيادات والحوافز المادية والمعنوية وفرص الترقى تساهم في زيادة الالتزام وتحسين أداء العمل وتطويره، وذلك من خلال الالتزام بأوقات الدوام الرسمية في الحضور والانصراف، وإنجاز الأعمال اليومية دون تأخير أو تأجيل، وزيادة الانتاجية، بخلاف غياب الحوافز المادية

والمعنوية وفرص الترقى التي تؤثر بشكل سلبي على العاملين حيث تولّد لدى العاملين الشعور باللامبالاة والجمود وانخفاض مستوى الأداء، ويشعر بأنه مهما بذل من جهد لن يحصل على ترقية لعدم توفر فرص ترقى، وبالتالي لن يكون هناك إنجاز وابداع وكفاءة في العمل.

ويرى الباحثان أن النسب متدنية ومتباعدة بعض الشيء في محور الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحافة، وهذا يدل على عدم وضوح وتقبل العاملين في الصحف الفلسطينية اليومية للأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحف، مقارنة بالدراسات السابقة تتشابه هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (أبو حشيش، 2004) التي أكدت وجود ضعف في توفر سبل الحماية للصحفيين وعدم اتباع نظام واضح للحوافز والعقاب والثواب ، كما يوجد ضعف لديهم في التوجه نحو التأهيل والتدريب⁽¹⁾.

كما اتفقت أيضاً مع دراسة (الترك، 2009)، والتي بينت أن الصحفيين يواجهون العديد من المشاكل والعقبات منها تدني الأجور، وقيود حرية التعبير، وعدم تعاون المسؤولين مع الصحفي، وضعف الدورات التدريبية⁽²⁾.

(1) حسن أبو حشيش، بيئة العمل في الصحف الفلسطينية: دراسة لواقع الصحف والقائم بالاتصال (رسالة دكتوراه غير منشورة). معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، 2004م، ص318.

(2) أحمد عرابي الترك، أثر الخصائص المهنية والنفس اجتماعية للصحفيين الفلسطينيين على اتجاهاتهم نحو الاحتراف المهني (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة القاهرة، القاهرة، مصر، 2009م، ص 170.

واتفقت أيضاً مع دراسة (يونس، 2005)، والتي أكدت على وجود عوامل عديدة تؤثر على أداء الصحفيين منها ما يتعلق بكثرة الأعباء والمهام الصحفية للمحرر والأمن الوظيفي والمنافسة بين الزملاء⁽¹⁾.

تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي الموجودة في الصحيفة :

جدول (5): يوضح توفر تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي في الصحيفة

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
توجد في الصحيفة بيئة تكنولوجية حديثة ومشجعة للعمل.	3.69	0.89	73.8	9.20	0.00
تتوفر في الصحيفة طرق ووسائل حديثة للاتصال والتواصل.	3.66	0.88	73.2	8.93	0.00
تقوم إدارة الصحيفة بعمل صيانة دورية للأجهزة والمعدات الالكترونية.	3.61	0.95	72.2	7.59	0.00
تهتم الادارة بتوفير البرامج والتحديثات الملائمة على البرامج المستخدمة في العمل الصحفي.	3.57	0.96	71.3	7.03	0.00
يتوفر تدريب على الأجهزة والبرامج الحديثة في الصحيفة.	3.43	1.07	68.7	4.80	0.00
تقوم المؤسسة بإرسالنا في دورات خارجية لتعلم التكنولوجيا الحديثة في العمل.	2.57	1.28	51.5	-3.94	0.00
الدرجة الكلية	3.42	0.75	68.4	6.66	0.00

(محمد يونس، العوامل المؤثرة في أداء القائم بالاتصال في الصحف الإماراتية الحكومية. ورقة¹ مقدمة إلى المؤتمر العلمي الحادي عشر، مستقبل وسائل الإعلام العربي، جامعة القاهرة، القاهرة، مصر، 2005م، ص 95.

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

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

من نتائج الجدول يتبين لنا ما يأتي:

أن المتوسط الحسابي لجميع فقرات محور "توفر تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي في الصحيفة" بلغ 3.42، وبوزن نسبي بنسبة 68.4 %، كما يتضح أن إجابات القارئ بالاتصال قد زادت عن درجة الموافقة المتوسطة وهي (3) أو (60%) على جميع الفقرات التي تمثل المحور الخامس "تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي"، ما عدا الفقرة "تقوم المؤسسة بإرسالنا في دورات خارجية لتعلم التكنولوجيا الحديثة في العمل" والتي جاءت درجة الموافقة عليها أقل من 60%، مما يدل على وجود بيئة تكنولوجية حديثة في الصحف الفلسطينية اليومية تشجع القارئ بالاتصال فيها على العمل وتساعد في انجاز أعمالهم بكفاءة وبطريقة مثلى.

إذ جاءت الفقرة "توجد في الصحيفة بيئة تكنولوجية حديثة ومشجعة للعمل" في المرتبة الأولى، بوزن نسبي 73.8 %، تلاها الفقرة "تتوفر في الصحيفة طرق ووسائل حديثة للاتصال والتواصل" بوزن نسبي 73.2 %، ثم الفقرة "تقوم إدارة الصحيفة بعمل صيانة دورية للأجهزة والمعدات الالكترونية"، بوزن نسبي 72.2 %، تلاها فقرة " تهتم الإدارة بتوفير البرامج والتحديثات الملائمة على البرامج المستخدمة في العمل الصحفي"، ثم فقرة "يتوفر تدريب على الأجهزة والبرامج الحديثة في الصحيفة"، واحتلت المرتبة الأخيرة الفقرة

"تقوم المؤسسة بإرسالنا في دورات خارجية لتعلم التكنولوجيا الحديثة في العمل".

ويلاحظ الباحثان من خلال اجابات القائم بالاتصال توفر بيئة عمل تكنولوجية حديثة تسهم في تطوير الأداء المني للقائمين بالاتصال، وذلك من خلال توفير الأجهزة والمعدات الحديثة والمتطورة اللازمة لأداء أعمالهم، بحيث تضمن لهم السرعة في الانجاز وعدم تأجيل ما يُطلب منهم، مما أتاحت لهم فرص عديدة لتطوير الأداء وترقيته.

إضافةً إلى أنها تسهم في توفير الوقت والجهد، وأتاحت سبل ووسائل حديثة سهلت عملية الاتصال والتواصل وبتكاليف قليلة سواء داخل الصحيفة أو خارجها، وسواء على المستوى المحلي أو العالمي، فقد أصبح العالم قرية كونية صغيرة بفضل التكنولوجيا الحديثة.

أيضاً تساعد القائم بالاتصال في زيادة سرعته في تنفيذ الأعمال الموكلة له ومواكبته لأحدث التطورات التكنولوجية واكسابه مهارات جديدة في عمله، ومساعدته في الوصول السريع إلى كم هائل من المعلومات التي قد يحتاجها في عمله وبتكاليف قليلة وكل ما سبق الحديث عنه من شأنه أن يزيد من كفاءة وفاعلية القائمين بالاتصال في المؤسسة الصحفية وتطوير أدائهم.

درجة فاعلية بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية :

جدول (6): يوضح درجة فاعلية بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية اليومية من وجهة نظر القائم بالاتصال

المحاور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه	3.84	0.70	76.8	14.21	0.00
ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة	3.65	0.66	73.0	11.60	0.00
تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي	3.42	0.75	68.4	6.66	0.00
الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة	3.09	1.00	61.8	1.09	0.28
الدرجة الكلية	3.50	0.62	70.0	9.61	0.00

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

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

تشير نتائج الجدول السابق إلى المتوسطات الحسابية لجميع المحاور تراوحت بين (3.09-3.84) ونسبة مئوية تراوحت بين (61.8%-76.8%)، إذ أن إجابات أفراد القائم بالاتصال قد زادت عن درجة الموافقة المتوسطة وهي (3) أو (60%) على جميع الفقرات التي تمثل درجة فاعلية بيئة العمل الداخلية بشكل عام.

ويتضح من الجدول أن المحور الثاني "العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه" احتل المرتبة الأولى من بين كافة المحاور بوزن نسبي 76.8%، أما المحور الثالث "ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة" فقد احتل المرتبة الثانية بوزن نسبي 73% فيما جاء المحور الخامس "تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي" في المرتبة الثالثة بوزن نسبي 68.4%، وأخيراً في المرتبة

الرابعة والأخيرة من بين كافة المحاور المحور الرابع "الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة" بوزن نسبي 61.8%.

واقع الأداء المهني في مقرر الصحيفة:

جدول (7): يوضح واقع الأداء المهني في مقرر الصحيفة

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
ألتزم باللوائح والقوانين المتعلقة بأداء عملي.	4.13	0.78	82.6	17.2	0.00
أنجز المهام المكلف بها يومياً وفي الأوقات المحددة دون تأجيل.	4.10	0.73	82.0	17.9	0.00
أشعر بالرضا عن جهدي وانتاجي في عملي.	4.04	0.84	80.7	14.6	0.00
عدد ساعات العمل التي أقضيها في عملي تتناسب مع متطلبات العمل.	3.97	0.92	79.4	12.6	0.00
يتناسب مؤهلي العلمي وخبراتي ودرجتي الوظيفية مع عملي.	3.96	0.89	79.1	12.8	0.00
تطور أدائي المهني منذ التحاق بالصحيفة.	3.94	0.91	78.9	12.3	0.00
أشعر أن بيئة العمل الداخلية لها دور في تطوير أدائي المهني.	3.81	0.97	76.2	9.9	0.00
أهتم بالتدريبات والندوات وورش العمل التي من شأنها تحسين أدائي العملي.	3.77	0.92	75.3	9.9	0.00
تسهم الظروف المادية والمعنوية في الصحيفة في تطور أدائي المهني.	3.56	1.07	71.2	6.2	0.00
زادت خبرتي ببرامج الحاسوب بفضل الدورات التدريبية.	3.37	1.15	67.4	3.8	0.00

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة "ت"	مستوى الدلالة
الدرجة الكلية	3.86	0.55	77.3	18.6	0.00

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

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

توضح نتائج هذا الجدول إلى أن المتوسطات الحسابية لجميع فقرات المجال تراوحت بين (3.37-4.13) بنسبة مئوية تراوحت بين (67.4%-82.6%)، وتشير هذه النتائج إلى أن القائم بالاتصال قد زادت درجة الموافقة لديهم عن درجة الموافقة المتوسطة وهي (3) أو (60%) على جميع الفقرات التي تمثل المحور السادس واقع الأداء المهني في مقر الصحيفة.

فقد احتلت الفقرة التي تنص على "ألتزم باللوائح والقوانين المتعلقة بأداء عملي" واحتلت المرتبة الأولى، بوزن نسبي 82.6%، وهذا يعود إلى حرص القائم بالاتصال على التزامه بما تنص عليه القوانين واللوائح والنظم التي تعمل وفقاً لها مؤسسته الصحفية، وقد يرجع ذلك لضمان عدم تعرضه للمساءلة ولضمان رضا المسؤولين عنه في العمل، وعدم المواجهة معهم وبالتالي الشعور بالرضا عن أدائه فيما يتعلق بتلك اللوائح والقوانين.

في حين أن الفقرة "أنجز المهام المكلف بها يومياً وفي الأوقات المحددة دون تأجيل" احتلت المرتبة الثانية بوزن نسبي 82%، ويرى الباحثان بأن العلاقة وثيقة بين الفقرتين حيث أن التزام القائم بالاتصال باللوائح والقوانين المتعلقة

بأداء العمل، تفرض عليه أداء وانجاز مهامه في الأوقات المحددة له، وعدم تأجيلها إلى أوقات أخرى وهذه نتيجة منطقية للعامل الذي يلتزم بقوانين ولوائح العمل، والتي من بينها ضرورة انجاز المهام الذي يكلف بها القائم بالاتصال في الأوقات المحددة وعدم تأجيلها إلى أوقات أخرى مما يدل على الالتزام والحرص على أداء القائم بالاتصال لأعمالهم بشكل يومي وبدون تأجيل، مما يسهم في زيادة انتاجيتهم وفاعلية أدائهم في العمل.

فيما جاءت الفقرات (3)،(4)،(5)،(6)،(7)،(8) بنسب متقاربة، وهذا يشير إلى أن القائم بالاتصال يشعر بالرضا في عمله وذلك ناتجاً عن وظيفته التي تتناسب مع مؤهله العلمي مما يسهل عليه الأداء بكفاءة وفاعلية وقائم على دراسة نظرية يطبقها ميدانياً في عمله في مؤسسته الصحفية، مما يدل على أن هناك مهنية فاعلة في أداء القائم بالاتصال العاملين في الصحف الفلسطينية اليومية، ويساعد في ذلك أيضاً الوقت الذي يقضيه القائم بالاتصال في عمله والذي يكون مناسباً له، بحيث لا يشعر القائم بالاتصال بالتعب والاجهاد والملل والذي قد يؤدي بدوره إلى تأخير العمل وتأجيله وبالتالي ضعف في الأداء المهني للمبحوث، وبالتالي يؤدي الوقت المناسب الذي يقضيه القائم بالاتصال في عمله إلى نجاحه في أداء مهامه بنجاح مما يؤدي إلى تحسين وتطوير أدائه المهني في عمله.

كما احتلت الفقرة "تسهم الظروف المادية والمعنوية في الصحيفة في تطور أدائي المهني"، المرتبة قبل الأخيرة، بوزن نسبي 71.2%، ويمكن القول بأن توافر

عناصر بيئة العمل المادية الداخلية تولد لدى القائم بالاتصال الشعور بالرضا والارتياح وبالتالي يؤدي عمله بكفاءة وارتياح.

وتتعارض هذه النتائج مع دراسة عمران (2007) التي بينت أن معظم المراسلين بحاجة إلى قدر من التأهيل الأكاديمي والتدريب؛ لتنمية مهاراتهم نظراً لأن معظمهم من الهواة⁽¹⁾.

اختبار فرضيات الدراسة:

الفرضية الأولى:

يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين فاعلية بيئة العمل الداخلية وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية.

تم استخدام اختبار معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين المتغيرين.

جدول (8): يوضح اختبار معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين فاعلية

بيئة العمل الداخلية وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية

القيمة الاحتمالية (Sig.)	معامل الارتباط	الفرض
0.000	*0.542	العلاقة بين فاعلية بيئة العمل الداخلية وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية.

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة 0.01

أميمة عمران، معوقات الأداء المهني للمراسل الصحفي: دراسة ميدانية على المراسلين المحليين (1) بالصعيد. المجلة المصرية لبحوث الإعلام بالقاهرة، مصر (19)، 2007م، ص 197.

يبين الجدول رقم (3.21) أن معامل الارتباط يساوي 0.542، وأن القيمة الاحتمالية (Sig.) تساوي 0.00 وهي أقل من مستوى الدلالة 0.01، وهذا يدل على وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين فاعلية بيئة العمل الداخلية وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية، وهي علاقة قوية، ويمكن تبرير ذلك بوجود علاقات شخصية وإنسانية وأسرية بين العاملين داخل الصحف الفلسطينية اليومية، ورضاهم عن اللوائح والقوانين المعمول بها، ورضا العاملين عن الأجهزة والمعدات المتوفرة في مكان عملهم، ورضاهم عن بيئة العمل الداخلية بشكل عام ساهم في تطوير أدائهم المهني بالصحف الفلسطينية اليومية.

الفرضية الثانية:

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية تعزى إلى النوع الاجتماعي للمقائم بالاتصال في هذه الصحف.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام اختبار t لقياس الفروق حول (فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية) تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

جدول (10): يوضح اختبار t لقياس الفروق في فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية تعزى لمتغير (النوع الاجتماعي

القيمة الاحتمالية	قيمة (ت)	المتوسطات		المجال
		إناث	ذكور	
0.215	1.247	3.70	3.88	العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه
0.004	2.924	3.35	3.73	ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة
0.840	-0.202	3.12	3.08	الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة
0.876	0.157	3.40	3.43	تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي
0.281	1.083	3.39	3.53	الدرجة الكلية لفاعلية بيئة العمل الداخلية
0.014	2.499	3.65	3.92	الدرجة الكلية لواقع الأداء المهني

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

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

يتضح من الجدول السابق أن قيمة "ت" المحسوبة أكبر من قيمة "ت" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في المحاور التالية "ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة، واقع الأداء المهني"، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، حيث كانت الفروق لصالح فئة (الذكور)، بينما كانت قيمة "ت" المحسوبة أقل من قيمة "ت" الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) في المحاور التالية "العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه، الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة، تكنولوجيا وأدوات الانتاج

الصحفي"، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي في هذه المحاور.

وهذه النتيجة منطقية، كون الشريحتان لديهما درجة عالية من الرضا عن علاقاتهم الشخصية والإنسانية فيما بينهم وبين زملائهم بالعمل، وعن البيئة المادية المحيطة بمقر العمل، وعن اللوائح والقوانين المعمول بها داخل المؤسسة الصحفية، وعن الأدوات والمعدات المستخدمة فيها، وتتشابه هذه النتيجة مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (الأكشر، 2013)، والتي بينت عدم تأثير متغير النوع على درجة تأثير العوامل المؤثرة على القائمين بالاتصال في الصحف عينة الدراسة⁽¹⁾.

كما تشابهت مع النتيجة التي توصلت إليها دراسة (أحمد، 2007)، حيث بينت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير النوع في مجالات الدراسة⁽²⁾.

خلاصة النتائج:

1- كانت درجة توفر علاقات شخصية جيدة في الصحيفة التي يعمل فيها القائم بالاتصال بحسب رأيه هي درجة عالية؛ مما يشير إلى أن الصحفيين الفلسطينيين يتمتعون بعلاقات شخصية وإنسانية جيدة فيما بينهم بالإضافة

(1) منى الأكشر، العوامل المؤثرة على القائمين بالاتصال وعلاقتها بفنون التحرير الصحفي في بعض الصحف المصرية، القومية والخاصة: دراسة تطبيقية مقارنة (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة بنها، مصر، 2013م، ص 435.

(2) حسن أحمد، الرضا الوظيفي لدى القائم بالاتصال في الصحافة الفلسطينية: دراسة ميدانية في قطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الأقصى، غزة، 2007م، ص 179.

إلى وجود علاقات تفاهم وتعاون مشترك في أداء العمل، حيث يؤدي التعاون المثمر إلى انجاز مهامهم كفريق عمل واحد.

2- أكد المبحوثون أن ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة كانت مناسبة، وجاءت في مقدمة هذه الظروف: الإضاءة ودرجة الحرارة، وكفاية المساحة، ونسبة الرطوبة، والتجهيزات المكتبية.

3- قال المبحوثون إن الأنظمة واللوائح المعمول بها في صحيفتهم كانت متوسطة بشكل عام ومنخفضة في بعض الجوانب، وهذا يدل على أن القائم بالاتصال لديه رضا عن بعض اللوائح والقوانين المعمول بها داخل الصحف الفلسطينية اليومية، وعدم رضا عن بعضها الآخر.

4- من ناحية درجة توفر تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي في الصحيفة تبين أنها متوفرة بدرجة عالية بحسب إجابات القائم بالاتصال، مما يدل على وجود بيئة تكنولوجية حديثة في الصحف الفلسطينية اليومية تشجع القائمين بالاتصال فيها على العمل وتساعدهم في انجاز أعمالهم بكفاءة وبطريقة مثلى.

5- تشير نتائج الدراسة إلى أن فاعلية بيئة العمل الداخلية في الصحف الفلسطينية كانت متوسطة، وكان أعلى درجات هذه البيئة في العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه، وجاء بعده ظروف العمل المادية في مقر الصحيفة، ثم توفر تكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي، وأخيراً الأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة.

6- تبين أن المبحوثين يشيرون إلى أن درجة الأداء المهني لديهم تزيد عن المتوسطة، وأنهم يلتزمون باللوائح والقوانين، وينجزون مهامهم، ويشعرون بالرضا عن انتاجهم في العمل، وكانت أقل الدرجات في اهتمامهم بالتدريب والندوات وورش العمل، وخبرتهم ببرامج الحاسوب.

7- يوجد علاقة طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين فاعلية بيئة العمل الداخلية وتطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية.

8- تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي في ظروف العمل المادية في الصحيفة وواقع الأداء المهني حيث كانت الفروق لصالح الذكور، في حين لا توجد فروق في العلاقات الشخصية بين القائم بالاتصال وزملائه، والأنظمة واللوائح المعمول بها في الصحيفة، وتكنولوجيا وأدوات الانتاج الصحفي تعزى لمتغير النوع الاجتماعي.

توصيات الدراسة:

1- العمل على زيادة توطيد العلاقات بين القائم بالاتصال في الصحف الفلسطينية ورؤسائه في العمل، ووجود جو من التآلف والتفهم، وتوفير بيئة عمل ديمقراطية والدفع في اتجاه زيادة توثيق العلاقات الاجتماعية، من خلال مبادرة الصحيفة بتنظيم الأيام الترفيهية، والرحلات، والزيارات، والتكامل والتعاون وخلق أجواء مناسبة.

2- زيادة عدد الدورات التدريبية وتنوعها مع الاهتمام بإعطاء العاملين الدورات التي تتعلق بتغطية الحروب خاصة أن المنطقة تعرضت ولازالت تتعرض لعدد كبير من الاعتداءات والحروب والهجمات التي يشنها الاحتلال الاسرائيلي.

3- حث المؤسسات الصحفية على إيجاد نظام للحوافز والمكافآت المادية والمعنوية بشكل عادل ومرضي باتخاذ سياسات جيدة في ذلك لتساهم في تطوير الأداء المهني وتزيد من الابداع الوظيفي.

4- 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 .