



العوامل المؤثرة على الأداء المهني للعاملين في القنوات المرئية الليفية

(دراسة ميدانية في مدينة بنغازي 2018-2019)

قدمت من قبل :

محمود محمد محمد علي المهرك

تحت إشراف :

د. سكيئة إبراهيم بن عامر

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإعلام

جامعة بنغازي

كلية الإعلام

فبراير 2020

Copyright © 2020.All rights reserved, no part of this thesis may be reproduced in any form, electronic or mechanical, including photocopy , recording scanning , or any information , without the permission in writhing from the author or the Directorate of Graduate Studies and Training university of Benghazi .

حقوق الطبع 2020 محفوظة، لا يسمح أخذ أي معلومة من أي جزء من هذه الرسالة على هيئة نسخة إلكترونية أو ميكانيكية بطريقة التصوير أو التسجيل أو المسح من دون الحصول على إذن كتابي من المؤلف أو إدارة الدراسات العليا والتدريب - جامعة بنغازي.



قسم الإذاعة والتلفزيون

العوامل المؤثرة على الأداء المهني للعاملين في القنوات المرئية الليبية

"دراسة ميدانية في مدينة بنغازي 2018-2019"

إعداد

محمود محمد محمد علي المهرك

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ : 2020/02/15

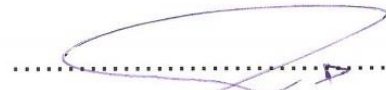
تحت إشراف

د. سكيمة إبراهيم بن عامر

..... التوقيع: 

(ممتحنا داخليا)

الدكتور: خالد سعيد أسبيته

..... التوقيع: 

(ممتحنا خارجيا)

الدكتور: الافي إدريس الرفادي

..... التوقيع: 

مدير إدارة الدراسات العليا والتدريب بالجامعة



عميد الكلية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ) (105)

صدق الله العظيم

سورة التوبة الآية (105)

الإهداء

أهديه إلى

* أبي الراحل.. الذي علمني كيف أمسك بالقلم.. وكيف أخط الكلمات بلا ندم.

* منارة الحنان أمي الغالية ربي يطول بعمرها ويشفيها .

* التي ساندتني ودعمتني، وقامت بتذليل الصعاب والعقبات من أمامي لكي أصل إلى ما

وصلت إليه الآن رفيقة دربي زوجتي العزيزة..

إليكم جميعاً أهدي هذا العمل المتواضع

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين ، والصلاة والسلام على سيد المرسلين، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، الحمد لله الذي تفضّل علي بنعمه ووفقني في دراستي ومكنني من القيام بهذا العمل وإنجازه، فله الحمد والشكر كما ينبغي لجلال وجهه وعظيم سلطانه.

* ولا يسعني في هذا المقام إلا أن أشكر كل من له فضل عليّ من بعد الله سبحانه وتعالى، وأبدأ بالشكر والتقدير والعرفان إلى التي أرهقتها بتساؤلاتي الدكتورّة : سكيّنة بن عامر لتكرّمها بالإشراف على هذه الدراسة، وعلى وقتها وجهدها وتوجيهاتها ونصائحها ومتابعتها الدائمة طوال فترة الدراسة، والشكر موصول إلى أعضاء هيئة التدريس بكلية الإعلام بجامعة بنغازي لما قدموه من تشجيع ودعم، وأخصّ بالذكر الدكتور الفاضل اللافي إدريس الرفادي والذي كان له دور كبير في استكمال دراستي العليا، والدكتور أبوبكر الغزالي عميد كلية الإعلام بجامعة بنغازي الذي أتاح لي فرصة استكمال دراستي العليا والدكتورّة سليمة زيدان على دعمها وتشجيعها .

* وأتقدم بالشكر والعرفان إلى الدكتور عبد الله محمد أطبّيقة عضو هيئة التدريس بجامعة سرت على ما قدمه لي من مراجع ومساعدة في البحث وتحكيم الاستبيان ومتابعته لدراستي، والشكر موصول إلى الدكتور عبد الغفار المنفي لما قدمه لي من جهد متمثل في العمليات الإحصائية ، ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر إلى زملائي طلبة الدراسات العليا وزملائي الموظفين على دعمهم وتشجيعهم لي .

* كما أوجه شكري وامتناني إلى الإخوة العاملين بقناتي الفضائية الليبية، وليبيا المستقبل على تعاونهم في توزيع الاستبيان وتسهيل كافة الإجراءات بهذا الخصوص وعلى رأسهم سراج الحاسي مدير قناة الفضائية الليبية وأحمد جابر مدير قناة ليبيا المستقبل، وناصر الحاسي بالمؤسسة العامة للإذاعة والتلفزيون الليبي.

وأخيراً أسأل الله التوفيق والإخلاص في العمل .

الباحث : محمود محمد المهرك

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
ب	حقوق الطبع.....
ت	قرار لجنة المناقشة
ث	الآية القرآنية
ج	الإهداء
ح	الشكر والتقدير
خ	فهرس المحتويات
ر	قائمة الجداول
ص	ملخص الدراسة باللغة العربية

الفصل الأول : الإطار المنهجي والإجرائي

1	المقدمة
4	مشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها وتساؤلاتها.....
8	الدراسات السابقة
19	التعريفات الإجرائية للمصطلحات الواردة في الدراسة
20	منهج الدراسة وأسلوبها.....
24	نظرية الدراسة

الفصل الثاني الإطار المعرفي

26 مقدمة
28 الأداء المهني وعناصره
28 تعرف الأداء
29 مفهوم الأداء المهني
30 تعريف الأداء المهني
33 محددات الأداء
34 عناصر ومكونات الأداء
36 تقييم الأداء
38 أهمية تقييم الأداء المهني
39 العوامل المؤثرة على الأداء المهني
41 أولاً العوامل الشخصية
44 ثانياً العوامل التنظيمية
56 ثالثاً: العوامل الخارجية
61 نبذة عن القناة الفضائية الليبية
62 نبذة عن قناة ليبيا المستقبل

الفصل الثالث الدراسة الميدانية

63.....	تحليل بيانات الدراسة
67	أولاً: العوامل الشخصية والديموغرافية
93	ثانياً: العوامل التنظيمية
115.....	ثالثاً: العوامل الخارجية
136	نتائج الدراسة وتوصياتها ومقترحاتها البحثية المستقبلية
142	قائمة المراجع
149	الملاحق
164	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
165	الواجهة باللغة الإنجليزية

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
(1)	يوضح توزيع مجتمع الدراسة من العاملين في القنوات المرئية الليبية.....	22
(2)	يوضح نتائج تحكيم أساتذة الإعلام للاستمارة.....	23
(3)	يوضح توزيع - عينة الدراسة - وفق النوع الاجتماعي.....	63
(4)	يوضح توزيع - عينة الدراسة - وفق الحالة الاجتماعية.....	64
(5)	يوضح رأي المبحوثين حول تأثير مسؤوليات الحياة الزوجية على أداء المرأة.....	65
(6)	يوضح توزيع - عينة الدراسة - وفق فئاتهم العمرية.....	66
(7)	يوضح رأي المبحوثين حول تأثير صغر سن الإعلامي على الأداء المهني.....	69
(1-7)	يوضح رأي المبحوثين حول تأثير صغر السن هو معرفتهم بالتقنية الحديثة.....	70
(2-7)	يوضح رأي المبحوثين حول تأثير صغر السن هو نقص الخبرة.....	71
(3-7)	يوضح رأي المبحوثين حول سبب تأثير صغر السن عدم تحملهم للمسؤولية.....	71
(8)	يوضح توزيع - عينة الدراسة - وفقاً للمؤهل العلمي.....	72
(9)	يوضح رأي المبحوثين حول تأثير المؤهل العلمي على الأداء المهني.....	73
(1-9)	يوضح رأي المبحوثين حول أن العمل الإعلامي يحتاج إلى الرغبة والموهبة....	74
(10)	يوضح توزيع - عينة الدراسة - وفقاً للتخصص العلمي.....	75
(11)	يوضح رأي المبحوثين حول تأثير التخصص الإعلامي على الأداء المهني.....	76
(1-11)	يوضح رأي المبحوثين حول إن العمل الإعلامي يحتاج إلى تخصصات أخرى.	79

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
(11-2)	يوضح رأي المبحوثين حول اعتماد العمل الإعلامي على الرغبة والموهبة	79
(12)	يوضح توزيع - عينة الدراسة - وفقاً للخبرة العملية	80
(13)	يوضح رأي المبحوثين حول تأثير عدد سنوات العمل على الأداء المهني	82
(1-13)	يوضح رأي المبحوثين حول سبب اكتساب الخبرة والمعرفة	83
(2-13)	يوضح رأي المبحوثين حول طريقة التفكير والعمل بشكل تقليدي وقديم	83
(3-13)	يوضح رأي المبحوثين حول الاستعانة بالأجهزة الحديثة	84
(4-13)	يوضح رأي المبحوثين حول سبب اختلاف التناول الإعلامي	85
(14)	يوضح رأي المبحوثين حول تأثير الانتماء للجماعات السياسية على الأداء المهني ..	85
(1-14)	يوضح رأي المبحوثين حول عدم قدرة الفرد على الفصل بين انتماؤه وعمله	87
(2-14)	يوضح رأي المبحوثين الخوف من العقاب لاختلاف الانتماء مع سياسة القناة ...	87
(3-14)	يوضح رأي المبحوثين حول تماشي سياسة القناة مع الانتماء	88
(15)	يوضح توزيع - عينة الدراسة - وفقاً لطبيعة العمل	89
(16)	يوضح رأي المبحوثين حول تماشي طبيعة عمله مع تخصصه العلمي	90
(1-16)	يوضح رأي المبحوثين حول سبب الرغبة في عمل مختلف عن التخصص	91
(2-16)	يوضح رأي المبحوثين حول قرار إداري خارج عن إرادتهم	91
(3-16)	يوضح رأي المبحوثين حول فرصة العمل الوحيدة المتاحة لديهم	92
(4-16)	يوضح رأي المبحوثين بسبب أن ليس لديهم شهادة علمية في التخصص	92

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
	(17) يوضح رأي المبحوثين حول تأثير سياسة القناة على أدائهم المهني	93
	(1-17) يوضح رأي المبحوثين على نوعية تأثير سياسة القناة	95
	(2-17) يوضح رأي المبحوثين حول سبب تأثير سياسة القناة على الأداء المهني	96
	(18) يوضح رأي المبحوثين حول تأثير ملكية القناة على الأداء المهني	97
	(1-18) يوضح رأي المبحوثين حول اختلاف التأثير بين الملكية العامة والخاصة	98
	(19) يوضح رأي المبحوثين حول وجود عمليات تخطيط للعمل الإعلامي اليومي	99
	(1-19) يوضح رأي المبحوثين على شمولية عملية التخطيط	100
	(20) يوضح رأي المبحوثين حول تأثير الروابط بين العاملين على الأداء المهني.....	102
	(21) حول تأثير الأجر(الراتب) على الأداء المهني	103
	(22) يوضح رأي المبحوثين حول تناسب الأجر(الراتب) مع مسؤوليات العمل	104
	(23) يوضح رأي المبحوثين حول تأثير الحوافز المادية والمعنوية على الأداء المهني ..	105
	(24) يوضح رأي المبحوثين عن التدريب داخل القناة من خلال نقل الخبرة بين العاملين.	106
	(1-24) يوضح رأي المبحوثين عن كيفية التدريب داخل القناة	108
	(25) يوضح رأي المبحوثين حول وجود تدريب خارج القناة	109
	(1-25) يوضح رأي المبحوثين حول كيفية إجراء التدريب خارج القناة	110
	(26) يوضح رأي المبحوثين حول وجود دورات إعلامية لغير الإعلاميين.....	112
	(27) يوضح رأي المبحوثين حول وجود عمليات تقييم للأداء المهني داخل القناة.....	113
	(28) يوضح رأي المبحوثين حول معرفتهم بأخلاقيات المهنة ومواثيق الشرف الإعلامي.	115

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
(1-28)	يوضح رأي المبحوثين حول سبب عدم معرفتهم بأخلاقيات المهنة	116
(29)	يوضح رأي المبحوثين حول تأثير الأخلاقيات ومواثيق الشرف على أدائهم المهني.	117
(1-29)	يوضح رأي المبحوثين تعارض الأخلاقيات ومواثيق الشرف مع الأداء المهني.	118
(30)	يوضح رأي المبحوثين حول نتيجة الخروج عن أخلاقيات ومواثيق الشرف.....	119
(31)	يوضح رأي المبحوثين حول تأثير الأزمة التي تمر بها ليبيا على الأداء المهني ...	120
(1-31)	يوضح رأي المبحوثين حول عوامل الأزمة الأكثر تأثيراً على الأداء المهني	121
(32)	يوضح رأي المبحوثين حول العادات والتقاليد وأثرها على أداء المرأة	123
(1-32)	يوضح رأي المبحوثين حول سبب تأثير العادات هو طبيعة العمل الإعلامي ...	125
(33)	يوضح رأي المبحوثين حول تأثير مصادر المعلومات على الأداء المهني	126
(1-33)	يوضح رأي المبحوثين حول نوعية تأثير مصادر المعلومات	127
(2-33)	يوضح رأي المبحوثين أكثر مصادر المعلومات تأثيراً على الأداء المهني	128
(34)	يوضح رأي المبحوثين حول الاعتبارات التي يراعيها في اختيار الموضوعات	130
(35)	يوضح رأي المبحوثين حول معرفتهم بأساسيات وقواعد العمل الإعلامي	133
(36)	يوضح رأي المبحوثين حول تأثير الظروف المحيطة على ممارستهم المهنية	134

العوامل المؤثرة على الأداء المهني للعاملين في القنوات المرئية الليبية

"دراسة ميدانية في مدينة بنغازي 2018-2019"

إعداد

محمود محمد محمد علي المهرك

المشرف

د. سكيانة إبراهيم بن عامر

ملخص الدراسة

هدفت الدراسة للتعرف إلى العوامل المؤثرة على الأداء المهني للعاملين في مجال القنوات المرئية الليبية بمدينة بنغازي، بالإضافة للتعرف إلى الضغوط التي تواجههم وتؤثر على أدائهم المهني في ظل الأزمة الراهنة، وأيضاً التعرف إلى وظائف الإدارة التي تساعد أو تحدّ من تنمية وزيادة كفاءة الأداء المهني لهم؛ لمحاولة الوصول إلى تحديد تلك العوامل وتجاوزها من خلال اقتراح الحلول الممكنة للتغلب عليها أو الحد منها، حيث سعت الدراسة إلى معرفة العوامل الذاتية والداخلية والخارجية التي تؤثر على الأداء المهني وترتبط به.

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع العاملين (القائمين بالاتصال) بالقنوات المرئية الليبية في مدينة بنغازي الذين يرتبطون بإنتاج المادة الإعلامية شكلاً ومضموناً، والذي كان عددهم (91) مبحوثاً موزعين على قناتي الفضائية الليبية وليبيا المستقبل، حيث تمّ اختيارهم بأسلوب الحصر الشامل للقناتين.

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي في إجراءاتها عبر استخدام طريقة الدراسات المسحية وفي إطار الاعتماد على أسلوب مسح أساليب الممارسة ، وذلك بالاستعانة بصحيفة الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، كما تم تحليل بيانات الدراسة باستخدام برنامج SPSS لاستخراج النسب المئوية ومربع كاي للاستقلالية؛ لمعرفة درجة الاختلاف والتوافق بين إجابات المبحوثين من العاملين في القناتين.

وقد خلصت هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها ما يلي:

- 1- لا تعتمد القنوات المرئية الليبية في مدينة بنغازي على خريجي الإعلام بشكل كبير واعتمدت على أصحاب الرغبة والموهبة في العمل.
- 2- وجود انخفاض كبير في عدد العاملين أصحاب الخبرات الطويلة والاعتماد على حديثي التخرج من الشباب .
- 3- تعتمد القنوات المرئية الليبية في مدينة بنغازي على الذكور أكثر من الإناث .
- 4- هناك ضعف في نظام الرواتب (الأجور) ولا تتناسب مع واجبات العمل ومسؤولياته.
- 5- وجود ضعف في إدارة المؤسسة الإعلامية من حيث عمليات تقييم العاملين لتحديد التدريب المناسب لهم؛ لرفع كفاءة الأداء ، ومن ناحية التخطيط الإعلامي للأحداث الإعلامية.
- 6- وجود تأثير واضح لعوامل (ملكية القناة، والسياسة العامة للقناة، الانتماء إلى الجماعات السياسية والحزبية والتنظيمات، الروابط بين العاملين، الرواتب والحوافز المادية والمعنوية أخلاقيات العمل الإعلامي ومواثيق الشرف الإعلامي، مصادر المعلومات والأزمة الراهنة في ليبيا) على الأداء المهني للعاملين.
- 7- عدم وجود دورات إعلامية متخصصة لاصطحاب التخصصات غير الإعلامية ممن يعتمدون على الرغبة والموهبة في العمل الإعلامي.

الفصل الأول

الإطار المنهجي والإجرائي

مقدمة

شهدت ليبيا في الفترة الأخيرة تغيرات كبيرة في المجال الإعلامي ساهمت في تزايد أعداد المؤسسات الإعلامية لمختلف الوسائل الإعلامية، ولم تعد التشريعات واللوائح والتوجهات السياسية التي كانت تعمل على صدور وإنشاء ومتابعة تلك الوسائل ذات اعتبار، فالقنوات المرئية والمسموعة والصحف التي كانت ذات عدد محدود أصبحت في تزايد بالعشرات تؤثر فيها مختلف السياسات الفكرية والحزبية والمناطق التي تقع فيها، وكذلك القبلية وغيرها أثرت بشكل أو بآخر على تعقيد المشاهد المختلفة (السياسية، الاقتصادية والاجتماعية والفكرية، إلى غير ذلك) حيث مكنت هذه الظروف المناطق والأحزاب والتنظيمات السياسية والهيئات الحكومية ورجال الأعمال من إنشاء مختلف وسائل الإعلام، والتي من بينها القنوات المرئية وأثرت على أدائها المهني لخدمة أهدافها وتوجهاتها، منها ما هو مستمر حتى الآن ومنها ما توقف بسبب نقص التمويل أو انتهاء الهدف من إنشائها.

هذا الأمر فتح المجال وفرص عمل أمام العديد من المتخصصين وغير المتخصصين لمزاولة المهنة مما يؤثر على الأداء المهني للقنوات المرئية الليبية، والذي ينعكس على الشكل والمضمون ومدى توافقها مع أخلاقيات العمل الإعلامي ومواثيق الشرف الإعلامي.

ولأن عدد المؤسسات الإعلامية بمختلف أنواعها في تزايد مستمر، لذلك هي بحاجة إلى الكادر البشري المؤهل؛ لأنها تعتمد عليه بشكل رئيسي لتحقيق أهدافها الخدمية والربحية ولكن يفترض بها القيام بمسؤولياتها بصورة تتسم بالفاعلية وملتزمة بالمهنة من أجل الرفع من مستوى الأداء لتحقيق أهدافها بما يتناسب مع الجودة الإعلامية، إلا أن هناك عوامل مؤثرة ذاتية، وأخرى مرتبطة ببيئة العمل من حيث الإدارة ووظائفها، وأخرى خارجية تتمثل في مصادر المعلومات وأخلاقيات المهنة والأزمة الراهنة السياسية والاقتصادية والأمنية التي قد تحول دون قيامهم بدورهم بصورة كاملة أو بمهنية أكبر؛ لأن نشوب الأزمات داخل المجتمع لها بعض الخصائص والتي من بينها التشابك والتعقيد وتداخل عناصرها وأسبابها وقوى المصالح المؤيدة

والمعارضة لها، ومدى ارتفاع وتيرتها وآثارها المفاجئة مما يجعل من يتعاملون معها تحت ضغط نفسي عالٍ قد يؤثر على أدائهم المهني خاصة العاملين في المجال الإعلامي، فضلاً عن عدم توفر المعلومات أو ندرتها أو انعدام المصداقية فيها أو فيها شكوك من ناحية المصداقية مثل (مواقع التواصل الاجتماعي) كل هذه الأمور تؤثر بشكل أو بآخر على الأداء المهني، مما يستدعي مواجهتها؛ للخروج من الأنماط التنظيمية المألوفة وابتكار نظم وأساليب تمكّن من استيعاب ومواجهة الظروف الجديدة المترتبة على الأزمة.¹

ما تنتجه الأزمة من صراعات وانقسامات سياسية واقتصادية واجتماعية وعسكرية تؤثر بشكل أو بآخر على الخطاب الإعلامي من حيث الشكل والمضمون في أغلب الوسائل الإعلامية، والتي من بينها القنوات المرئية الليبية من حيث الدقة والموضوعية والحياد، والتي قد تنحاز إلى طرف دون الآخر من أجل تحقيق مصالح كتل معينة على حساب كتل أخرى قد يكون بسبب ضغوط سياسية أو اقتصادية أو اجتماعية أو عسكرية، ويكون ذلك على حساب استقرار المجتمع والحفاظ على أمنه من خلق توافق فكري يناسب الجميع ومعالجة القضايا وطرحها بحرفية دون المساس بأخلاقيات العمل الإعلامي.

حيث إن المجال الإعلامي توجد به معايير وأخلاقيات مهنية وتشريعات قانونية تنظم العمل الإعلامي، فلا يستطيع الإعلامي إلغاء ضميره وقيمه الأخلاقية والالتزام بالتشريعات؛ لأنه بذلك يتجرد من إنسانيته ومسؤوليته الاجتماعية ويصبح مجرد أداء.²

ومن تلك المعايير والواجبات المهنية التي تعمل وتدير الضمير المهني وتحافظ على إنسانية الإعلامي، وأيضاً تضبط العمل الإعلامي بالمؤسسة الإعلامية، والتي منها المصداقية والموضوعية في الطرح، وكذلك التمتع بالقدر الكافي من المسؤولية والحفاظ على القيم الاجتماعية واحترام الخصوصية التي تعمل على تحقيق الجودة الإعلامية

¹ هويدا مصطفى. الإعلام والأزمات المعاصرة. القاهرة: مكتبة الأسرة، 2009، صفحة 16/15.

² صابر سليمان عسران. الضوابط الأخلاقية والقانونية اللازمة لعمل القنوات العربية الخاصة. القاهرة: المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر. كلية الإعلام، 2005، المجلد الجزء الأول، صفحة 188.

المطلوبة، والحفاظ على موثيق الشرف الإعلامي وتعمل أيضًا على استقرار المجتمع والحفاظ على أمنه.

وهناك عوامل يجب على العاملين في القنوات المرئية الليبية وكافة المؤسسات الإعلامية الأخرى الالتزام بها ، وهي ترتبط بأسلوب الممارسة الإعلامية وتنعكس على الأداء المهني من حيث التزام العاملين بمسؤوليات المهنة والتي تتمثل في نقل الأخبار بدقة دون تحريف أو تشويه للحقائق والالتزام قدر الإمكان بالموضوعية والصدق وعدم الخلط بين الرأي والخبر والحرص على العمل من أجل التدفق الحر والمتوازن للإعلام والتحقق من صدق الخبر وصحته ، وعدم نشر معلومات زائفة أو غير مؤكدة من مصادر غير رسمية لأهداف خاصة أو من أجل أهداف المؤسسة الإعلامية التابع لها.¹ والعمل على معالجة الأخبار التي يمكن أن تؤثر أو تثير الجدل خاصة في أوقات الأزمات حتى لا يتم تحريفها أو استغلالها من جهات أخرى دون إهمالها كي تتحقق الموضوعية والصدق بشكل تام.

وعوامل من حيث المسؤولية المتعلقة بمدى الالتزام بأخلاقيات المهنة تتمثل في التزام العاملين في المجال الإعلامي بمستوى أخلاقي عالٍ يتسم بالنزاهة ويكون دافعه الصالح العام واحترام كرامة البشر وسمعتهم وعدم التعرض إلى حياة الأفراد الخاصة.

وعوامل الالتزامات القانونية وتتمثل في الالتزام بأحكام القانون ، والامتناع عن التشهير أو الاتهام بالباطل ، القذف ، السب، وعدم انتحال آراء الغير ونسبها إلى نفسه وعدم التحريض على أي عمل غير قانوني ضد شخص أو مجموعة من الأشخاص، وعدم نشر أمور قد تؤثر على سير العدالة.

وعوامل التزامات ومسؤوليات اجتماعية وتتمثل في أن يتصرف الإعلامي أو الفني بشكل مسئول اجتماعي ، ويحترم مسؤوليته تجاه الرأي العام وحقوقه ومصالحه ، واحترام حقوق الإنسان والالتزام بالقيم الاجتماعية والثقافية

¹ فارس جميل أبو خليل. وسائط الإعلام بين الكبت وحرية التعبير. الأردن، عمان : دار أسامة للنشر والتوزيع، 2011، ط الأولى، ص 146.

للمجتمع ، وعدم الدعاية للحرب أو الحض على الكراهية القومية أو العرقية أو الدينية ، والتي تشكل تحريضاً للعنف والامتناع عن نشر المعلومات المناهضة للمصلحة الوطنية والامتناع عن نشر معلومات قد تضر بالحياة الاجتماعية .¹

مشكلة الدراسة وأهميتها وأهدافها وتساؤلاتها

انبثقت مشكلة البحث الحالية من خلال الدراسة الجامعية والعمل في مركز الإنتاج الإعلامي بجامعة بنغازي، الأمر الذي ساعد بالاحتكاك أكثر في المجال الإعلامي واكتساب الخبرة والممارسة الإعلامية من خلال التغطية الإعلامية للندوات والمؤتمرات والأنشطة الجامعية المختلفة والتي صقلت أكثر الممارسة المهنية في المجال الإعلامي، وأيضاً التعرف إلى العديد من العاملين بالقنوات المرئية الليبية الذين يقومون بتغطية تلك الأحداث ، ومعرفة تخصصاتهم والتي من بينها تخصصات غير إعلامية مبنية على الهوية والرغبة أو من أجل تحسين الجانب المادي فقط ، وتخصصات إعلامية لديها توجهات فكرية وسياسية معينة ، كل تلك العوامل السابق ذكرها كونت تساؤل هذه الدراسة هل تلك العوامل تؤثر على الأداء المهني للعاملين في القنوات المرئية الليبية في مدينة بنغازي.

كما انبثقت مشكلة البحث من خلال الأزمات التي مرت بها ليبيا من صراعات فكرية ، سياسية ، اقتصادية وعسكرية أثرت على أداء القنوات المرئية الليبية خاصة في مدينة بنغازي ، الأمر الذي ساعد في متابعة تلك القنوات وخاصة التي تبث من داخل مدينة بنغازي ؛ لمعرفة الأحداث وأهم التطورات، الأمر الذي جعلني أهتم بدراسة تلك القنوات من حيث مدى التزامها بالمهنية الإعلامية في طرحها وتناولها للموضوعات ، وفيما يتعلق بالأمور الفنية والتقنية المكملة للعملية الإعلامية ، ومن حيث مصادر المعلومات والتي أنتجت برامج قد تضر المواطن ولا تعمل على استقرار الوطن وتعمل

¹ المرجع السابق ص 147- 149

على زيادة الكراهية ، وقد تضر الأطفال الذين يتابعون برامج تبث صورهم وفي الوقت نفسه تبث مقاطع اشتباكات وقتل ومشاهد عنف تؤثر على سلوكياتهم في المستقبل.

ومن خلال متابعة القنوات المرئية الليبية اتضح أن هناك عديداً من الاختلافات في أخلاقيات المهنة الإعلامية للقنوات المرئية الليبية باختلاف مسمياتها وتوجهاتها من حيث الموضوعية والدقة والحياد ومصادر المعلومات وأسلوب طرح ومعالجة الموضوعات, وما هي صلتها بالعاملين في تلك القنوات باختلاف تخصصاتهم لوجود شريحة من العاملين غير متخصصين بمجال الإعلام ولهم وجود وثقل كبير في تلك القنوات أم هو من واقع السياسة العامة للمؤسسة .

ومن هذا المنطلق برزت الحاجة إلى ضرورة دراسة الأداء المهني للعاملين؛ لمعرفة الأسباب والعوامل التي تؤثر على الأداء المهني للعاملين في القنوات المرئية الليبية في مدينة بنغازي ، والتي تؤثر على تناول الأكاديمي لواقع الممارسة المهنية وانعكاسها على مخرجات المؤسسة الإعلامية التابع لها، لذلك تسعى هذه الدراسة للتعرف إلى العوامل المؤثرة على الأداء المهني للعاملين في القنوات المرئية الليبية في مدينة بنغازي من خلال اختيارها لموضوعات وقضايا المجتمع من حيث الواقع الفكري ، الاجتماعي ، الاقتصادي ، التخصص المهني والخبرة ، ومدى تأثير البيئة المحيطة على ذلك الأداء ، وأيضاً معرفة أهم المعوقات والصعوبات التي تواجههم أثناء تأديتهم لعملهم الإعلامي.

تحديد مشكلة الدراسة

تحدد مشكلة البحث في معرفة ما إذا كان هناك عوامل تؤثر على الأداء المهني للعاملين في القنوات المرئية الليبية ، وهل تلك العوامل تؤثر على إنتاج المؤسسات الإعلامية من حيث المعايير والقواعد المهنية ، وتحديد درجة هذا التأثير واتجاهه ، ومستوى اعتماد المؤسسة الإعلامية على كوادر غير متخصصة وغير متدربة قد تفتقر إلى الخبرة في المجال الإعلامي التي قد تؤثر على الأداء المهني وإطار المسؤولية الاجتماعية التي تضبط العمل الإعلامي من أجل الحفاظ على

استقرار المجتمع وتحقيق التوافق الفكري والسياسي والاجتماعي والاقتصادي والعسكري والابتعاد عن أي أمر قد يفتعل الكراهية وإثارة الفتن.

وفي هذا الإطار تحددت مشكلة البحث في التساؤل التالي:

ما العوامل المؤثرة على الأداء المهني للعاملين في القنوات المرئية الليبية؟

تساؤلات الدراسة

1. ما الخصائص الديموغرافية للعاملين بالقنوات المرئية الليبية الخاضعة للدراسة؟
2. ما العوامل الشخصية التي تؤثر على الأداء المهني للعاملين في القنوات المرئية الليبية؟
3. ما العوامل التنظيمية التي تؤثر على الأداء المهني للعاملين في القنوات المرئية الليبية؟
4. ما العوامل الخارجية التي تؤثر على الأداء المهني للعاملين في القنوات المرئية الليبية؟

أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة من خلال التالي:

- 1- تعمل على تسليط الضوء على وضع العاملين داخل القنوات المرئية الليبية في مدينة بنغازي من حيث التخصص والخبرة والعمر والحالة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ومدى تأثيرها على الأداء المهني، والتزامهم بالمسؤولية الاجتماعية.
- 2- تساعد على تحديد الصعوبات والعوامل المؤثرة على الأداء المهني للعاملين في القنوات المرئية الليبية في مدينة بنغازي.
- 3- تساعد على تحديد أسباب القصور في الأداء المهني للعاملين في القنوات المرئية الليبية في مدينة بنغازي.
- 4- تعمل على تسليط الضوء على وظائف إدارة المؤسسات الإعلامية من تخطيط ، تنظيم ، توجيه ورقابة ودورها في التأثير على الأداء المهني.

5- تفتح المجال للدراسات الأخرى بشكل أكثر تخصصاً في كل عامل وقياس تأثير تلك العوامل على المادة الإعلامية ، وقياس مدى توافق عمل الإدارة مع طبيعة العمل الإعلامي.

6- تعمل على تسليط الضوء على القوانين والتشريعات التي تضبط العمل الإعلامي وتضمن حقوق العاملين والمؤسسة ، وكذلك حقوق الأفراد والمؤسسات العامة والخاصة في المجتمع.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية للتعرف إلى العوامل المؤثرة على الأداء المهني للعاملين بالقنوات المرئية الليبية من خلال الكشف عن التالي:

- 1- العوامل الشخصية المؤثرة في الأداء المهني والتمثلة في الخصائص الديموغرافية والخبرة العلمية والمهنية للعاملين في القنوات المرئية الليبية في مدينة بنغازي.
- 2- العوامل التنظيمية المؤثرة في الأداء المهني للعاملين في القنوات المرئية الليبية في مدينة بنغازي والتمثلة في التخطيط ، والتنظيم ، والتوجيه ، والرقابة.
- 3- العوامل الخارجية المؤثرة في الأداء المهني للعاملين في القنوات المرئية الليبية في مدينة بنغازي، والتمثلة في المعايير المهنية والأخلاقية للمؤسسة ، والنظام السياسي للدولة والأزمات التي تمر بها البلد ، وقيم المجتمع وتقاليده ، ومصادر الأخبار التي يتعامل معها العاملون بالقنوات الفضائية الليبية.
- 4- رؤية العاملين في القنوات المرئية الليبية في مدينة بنغازي لمعايير تقييم الأداء المهني.
- 5- واقع ظروف التحاق العاملين في القنوات المرئية الليبية في مدينة بنغازي بالعمل الإعلامي.

الدراسات السابقة

الدراسات الليبية

- دراسة مسعود حسين التائب 2008 (حق القائم بالاتصال في الممارسة الصحفية -دراسة ميدانية على عينة من الصحفيين الليبيين)¹

من ضمن ما استهدفته هذه الدراسة هو رصد الضغوط المهنية والنفسية التي تواجه الممارسة الصحفية للقائم بالاتصال في الصحف الليبية.

- التعرف إلى الخلفية المعرفية للقائم بالاتصال في الصحافة الليبية بمنظومة الحقوق والواجبات تجاه الممارسة الصحفية.

- رصد الظروف المحيطة بالممارسة الصحفية ، ومدى تأثيرها على تلك الممارسة في مجتمع الدراسة.

وتناولت أيضاً الكفاءة المهنية للقائم بالاتصال ومدى سهولة أو صعوبة الوصول إلى مصادر المعلومات ، والاتصال بصانعي القرار من وجهة نظر القائم بالاتصال في الصحافة الليبية ، وما مدى إدراك القائم بالاتصال في الصحافة الليبية للتشريعات المنظمة للعمل الصحفي في ليبيا؟

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية واعتمدت على المنهج المسحي مستخدماً أداة الاستبيان فقط في جمع المعلومات ، فقد أُجريت الدراسة على 50 صحفياً أي حوالي 50% من إجمالي الصحفيين العاملين في صحف الدراسة الأربعة (الفجر الجديد ، الزحف الأخضر ، الجماهيرية و الشمس)

والتي توصلت إلى:-

فيما يخص المؤهلات العلمية لعينة الدراسة فإن 71.4% يحملون مؤهلات إعلامية، في حين توزعت النسب الباقية على تخصصات: العلوم السياسية ، العلوم الاجتماعية ، القانون واللغة العربية.

¹ مسعود حسين التائب. حق القائم بالاتصال في الممارسة الصحفية، رسالة منشورة بدون تاريخ الرسالة، مجلة البحوث الإعلامية، العدد 44، طرابلس، ليبيا : الشركة الخضراء للطباعة والنشر، 2008، ص 74-90.

أسفرت الدراسة عن صعوبة وصول الصحفيين إلى مصادر المعلومات ، وخاصة في تغطية الأحداث ومقابلة المسؤولين.

- ثمة قصور في التكوين المهني للصحفيين اتضح من ارتفاع نسبة الذين لم يسبق لهم الإطلاع على قانون المطبوعات ، وموائق الشرف الصحفي، حيث تعكس هذه النتائج قصورا معرفياً بتشريعات وموائق المهنة لدى الصحفيين الليبيين ، مما يشكل خللاً في الإعداد المهني.

- هناك قصور محدود في تقديم التسهيلات التي يحتاجها العمل الصحفي ، وهو ما يتطلب من الجهات المختلفة المزيد من التفهم لطبيعة العمل الإعلامي بما يتيح للصحفيين حق التغطية الوافية للأحداث.

أوضحت نتائج الدراسة أن الدورات تركز على مجال التحرير الصحفي ، بما يضمن تدريباً وتأهيلاً كافياً للصحفيين يضمن ممارسة صحفية ناجحة وفاعلة.

- دراسة إسماعيل مصطفى الفلاح 2009-العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال في الصحافة الليبية(دراسة ميدانية مقارنة على القائمين بالاتصال في عينة من الصحافة الليبية)¹

استهدفت الدراسة التعرف إلى العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال في الصحافة الليبية وتحديد أسبابها ومظاهر تأثيرها ، وذلك استناداً إلى الدور المحوري الذي يلعبه القائم بالاتصال في الصحافة والمجتمع على حد سواء ، وقد ركزت تساؤلات الدراسة على محورين أساسيين يغطي المحور الأول كافة الأبعاد المرتبطة بالأداء المهني للقائمين بالاتصال ، وذلك بالتركيز على معرفة خصائصهم الديموغرافية ، والعلمية، والوظيفية، والمهنية ، وكذلك قدراتهم ومهاراتهم في مزاوله مهنة الصحافة ، مع الوقوف على الظروف الموضوعية للواقع المحيط الذي

¹ إسماعيل مصطفى الفلاح. العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال في الصحافة الليبية، رسالة ماجستير منشورة . مجلة البحوث الإعلامية. طرابلس ليبيا : مركز البحوث والمعلومات والتوثيق، 2009، العدد 46.ص269-278.

يمارسون في ظلهم عملهم الصحفي ، وما يكتنف ذلك الواقع من مؤثرات ، ويركز المحور الثاني على واقع الأوضاع العامة وبيئة العمل الصحفي في الصحف والمجلات - عينة الدراسة - واستخدمت الدراسة منهج المسح والمنهج المقارن ، بالإضافة إلى أداتي استمارة الاستبيان والمقابلة الشخصية إلى جانب توظيف إطار نظري متعدد المداخل ، وقد أُجريت الدراسة على 121 صحفياً باستخدام أسلوب الحصر الشامل يعملون في إحدى عشرة صحيفة ومجلة تمثل كافة أصناف الإصدارات الصحفية في ليبيا خلال عام 2007م وهي صحيفة الفجر الجديد ، صحيفة الشمس ، صحيفة الجماهيرية ، مجلة البيت ، مجلة الأمل ، صحيفة الميزان ، صحيفة الزحف الأخضر ، صحيفة الدعوة الإسلامية ، صحيفة الفاتح ، صحيفة الشباب والرياضة ، الجماهيرية ومجلة الثقافة العربية وتوصلت إلى:-

- اتضح أن تمثيل الذكور والإناث في مجتمع الدراسة كان متقارباً بنسبة بلغت قرابة النصف ، وأن معظم القائمين بالاتصال في الصحف والمجلات - عينة الدراسة - تقع أعمارهم ضمن سن الشباب الذين تتراوح أعمارهم من 22 إلى أقل من 40 عاماً ، كما أن قرابة نصفهم متزوجون.

- نال القائمون بالاتصال قسطاً تعليمياً مناسباً ، حيث إن أغليبتهم حاصلين على مؤهلات جامعية في مجال الإعلام وقد ذكر أكثرهم تخصص الصحافة.

- يملك القائمون بالاتصال خبرات مهنية قصيرة نسبياً قياساً إلى تاريخ ظهور الصحف والمجلات التي يعملون فيها ، حيث تراوحت سنوات خبرتهم من سنة إلى أقل من 10 سنوات كحد أقصى.

- هناك نقص التسهيلات التكنولوجية والفنية اللازمة للعمل ثم بطء نظام الترقية ، وندرة فرص التدريب والسفر إلى الخارج في مهمات عمل ، وتمثلت أبرز مظاهر التأثير على أدائهم المهني في انحسار الطموح الصحفي ، وتناقص الرغبة في التميز لدى قرابة ثلاثة أرباع القائمين بالاتصال.

- معظم الصحفيين يواجهون عقبات تتعلق بالتعامل مع مصادر المعلومات ، وتتمثل أبرز تلك العقبات في عدم إمكانية الوصول إلى مصادر المعلومات بسهولة ، يليها صعوبة الحصول على المعلومات ، ثم عدم تجاوب المصادر مع الصحفي والنظر إليه كرجل أمن ، وقد تسبب ذلك في التأثير على أدائهم المهني من خلال إعاقة نشر الحقائق التي تهم القارئ بصورة كاملة، وتقديم مواد صحفية غير مكتملة العناصر .

الدراسات العربية

دراسة نيفين حسن أحمد معمر 2017 (فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية - دراسة على القائم بالاتصال)¹

هدفت الدراسة للتعرف إلى فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية ، وطُبقت هذه الدراسة على القائمين بالاتصال في الصحف الفلسطينية ، حيث تنتمي هذه الدراسة إلى البحوث الوصفية التي استخدمت فيها المنهج المسحي، وفي إطاره تمّ توظيف أسلوب مسح أساليب الممارسة ومنهج الدراسات الارتباطية للقائم بالاتصال من خلال أداة صحيفة الاستقصاء ، والتي تمّ توزيعها إلكترونياً على المحافظات الشمالية ومحافظه غزة على عينة عشوائية قوامها (141) مبحوثاً من القائمين بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية (صحيفة فلسطين ، القدس ، الأيام والحياة الجديدة) خلال الفترة من 2016-11-15 إلى 2017-2-15 م.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى:

- تسود علاقات التفاهم والانسجام والتعاون بين القائمين بالاتصال في الصحف الفلسطينية اليومية حيث يؤدي الانسجام والتعاون إلى إنجاز العمل كفريق عمل واحد مما يعمل على تحسين وتطوير أدائهم وزيادة إنتاجهم.

¹ نيفين حسن أحمد معمر. فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية -دراسة على القائم بالاتصال - رسالة ماجستير غير منشورة. غزة : الجامعة الإسلامية، 2017. ص114-127.

- لا تقدم الصحف حوافز مادية ومعنوية للإنجاز والإبداع الوظيفي الذي يعتبر مؤشراً سلبياً ؛ لأنه يولد لدى العاملين الشعور باللامبالاة والجمود وانخفاض مستوى الأداء وعدم الالتزام ، وبالتالي لن يكون هناك انجاز وإبداع وكفاءة في العمل.

- هناك معوقات للبيئة الداخلية تحد من تطور الأداء المهني منها نمط ملكية الصحيفة ، السياسات التحريرية ، ضعف الأمان الوظيفي ، الحوافز والمكافآت ، قلة الكوادر البشرية المؤهلة على استخدام التقنيات الحديثة وضعف الاهتمام بعقد دورات تدريبية وورش عمل متخصصة.

دراسة علاء الدين صلاح يوسف عيد 2016 (العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائمين بالاتصال في المواقع الإخبارية الإلكترونية الفلسطينية - دراسة ميدانية)¹

هدفت الدراسة للتعرف إلى العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال في المواقع الإخبارية الإلكترونية الفلسطينية من خلال تسليط الضوء على الواقع المهني للقائمين بالاتصال (العاملون في المجال الإعلامي) ، حيث تنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية ، وتستخدم منهج المسح الإعلامي من خلال مسح أساليب الممارسة المهنية ، قام فيها بتطبيق دراسته على عينة عمدية شملت (17) موقعاً إخبارياً في قطاع غزة والضفة الغربية ، حيث تم توزيع صحيفة الاستقصاء على عينة قوامها (109) مبحوثاً تم اختيارهم بأسلوب الحصر الشامل ، والذي قسم العوامل المؤثرة على الأداء إلى معايير ذاتية ، والتي توصلت أهم نتائجها إلى :

- أوضحت الدراسة أن القائمين بالاتصال في المواقع الإخبارية الإلكترونية الفلسطينية تتراوح خبراتهم من سنتين إلى أقل من أربع سنوات ، يليها من هم خبراتهم أقل من سنتين ، يليها من أربع سنوات إلى أقل من ست سنوات ، وأخيراً من ست سنوات فأكثر .

- إن سبب الرغبة في العمل الإعلامي لغير الإعلاميين هو الموهبة وحب المهنة من القائمين بالاتصال في المواقع الإخبارية الإلكترونية الفلسطينية ، أما الباقي يرجع سبب عمله إلى التخصص ومجال الدراسة.

¹ علاء الدين صلاح يوسف عيد. العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائمين بالاتصال في المواقع الإخبارية الإلكترونية الفلسطينية دراسة ميدانية رسالة ماجستير غير منشورة. غزة : الجامعة الإسلامية , كلية الآداب، 2016. صفحة 201,174

- الأغلبية يعتبرون الموهبة والرغبة في العمل الصحفي من أهم الشروط التي يجب أن تتوفر في العاملين بالمواقع الإخبارية ، أما من تبقى القائمين بالاتصال في المواقع الإخبارية الإلكترونية الفلسطينية يعتبرون امتلاك مهارات التعامل مع التكنولوجيا من الشروط الواجب توافرها في القائمين بالاتصال بالمواقع الإخبارية، بينما شرط الحصول على مؤهل متخصص في الصحافة جاء في الترتيب الثالث من ضمن الشروط الواجب توافرها في العاملين.

- أكثرية القائمين بالاتصال في المواقع الإخبارية الإلكترونية الفلسطينية حاصلين على دورات بعد الالتحاق بالعمل ، ويعزو الباحث بأن السبب حصول الأكثرية على دورات في العمل الصحفي بشكل خاص ، وفي الإعلام بشكل عام ؛ لأن أغلبية العاملين ليس لديهم مؤهل جامعي في مجال العمل الصحفي.

- أما بخصوص العلاقة مع زملاء العمل فإن القائمين بالاتصال في المواقع الإخبارية الإلكترونية الفلسطينية يصفون علاقتهم بزملائهم بأنها علاقة يسودها الود والتفاهم.

- يعتبر قرابة النصف من القائمين بالاتصال ، أن من أهم العوامل التي تؤثر في نشر المضامين الإعلامية هي السياسة التحريرية.

- تؤثر المصادر الأخبار على طبيعة العمل من خلال التركيز على أخبار معينة دون الأخرى.

- عدم ملائمة الدخل مع طبيعة العمل من حيث الضغوط التي يتعرض لها القائم بالاتصال.

- كشفت نتائج الدراسة أن القائمين بالاتصال في المواقع الإخبارية الإلكترونية الفلسطينية يعتبرون بأن هناك توافقاً للقيم الإخبارية للموقع مع أخلاقيات العمل الإعلامي.

دراسة سمية كامل أحمد أبو ماضي 2015(العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال في تغطية قضية الانقسام الفلسطيني - دراسة ميدانية تحليلية مقارنة)¹

¹ سمية كامل أبو ماضي، العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال في تغطية قضية الانقسام الفلسطيني، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب (قسم الصحافة) الجامعة الإسلامية غزة، 2015، ص ص 152 إلى 160

تهدف الدراسة للتعرف إلى أهم العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال في الصحف اليومية الفلسطينية أثناء معالجته لقضايا الانقسام الفلسطيني ، ومعرفة أهم المعوقات التي واجهته أثناء حصوله على المعلومات.

وتتنمي هذه الدراسة إلى البحوث الوصفية التحليلية واستخدمت الباحثة منهج الدراسات المسحية وفى إطاره استخدمت الباحثة أسلوب مسح أساليب الممارسة الإعلامية ، وتم جمع بيانات الدراسة الميدانية من خلال صحيفة الاستقصاء ، وأسلوب تحليل المضمون في جمع بيانات الدراسة التحليلية من خلال أداة تحليل المضمون ، إلى جانب المنهج المقارن الذي يقوم على مقارنة مختلف أوجه التشابه والاختلاف بين الصحيفتين ، وتم جمع بيانات الدراسة من خلال أداتين هما: استمارة تحليل المضمون، وصحيفة الاستقصاء ، وشملت عينة الصحف صحيفتي الحياة الجديدة وفلسطين ، وتمتد العينة الزمنية من 14-7-2007 حتى 14-7-2009 م وجرى اختيار العينة التحليلية بطريقة العينة العشوائية المنتظمة باستخدام الأسبوع الصناعي ، واختيار عينة القائم بالاتصال بأسلوب الحصر الشامل .

فيما يخص النتائج التي توصلت لها الدراسة فهي كالتالي:

- يتضح وفق النتائج أن أغلبية العاملين من الذكور، ونسبة الإناث قليلة وترجع الباحثة ذلك إلى كون أن أغلب القائمين بالاتصال من الذكور؛ لأن مهنة الصحافة تعد مهنة المتاعب ولعلها أنسب للذكور من الإناث إلى جانب طبيعة المجتمع الذي لا يشجع مهنة الصحافة للإناث ورفض كثير من الأهالي التحاق بناتهم بكلية الإعلام نظراً لصعوبتها وخطورتها.

- يتضح من النتائج أن الفئة العمرية الواقعة من 25 إلى 30 عاماً كانت أكثر الفئات

العمرية بين القائمين بالاتصال في كلا الصحيفتين .

- أما المستوى التعليمي فكانت النسبة الأكبر للذين يحملون شهادة البكالوريوس، يليها من يحملون الشهادة الثانوية العامة هم بنسبة ضئيلة جداً ، ولعل هذا يعود إلى طبيعة الشعب الفلسطيني واهتمامه الواضح بموضوع التعليم ، واعتماد المؤسسات بشكل عام على الشهادات العلمية في قضية التوظيف.

- كشفت الدراسة أن خبرة القائمين بالاتصال في مجال العمل تراوحت ما بين 5- 10 سنوات ولعل ذلك يعود إلى أن النسبة الأغلب في الفئات العمرية هي من الشباب.

- أوضحت النتائج أن القيم الاجتماعية والانتماءات والتوجهات الفكرية والسياسات التحريرية وملكية الصحيفة ومصادر تمويلها والضغوط السياسية من العوامل التي تؤثر على الأداء المهني في تغطية موضوعات الانقسام الفلسطيني ، ولعل النسبة الأعلى كانت من بين النسب لصالح الانتماءات والاتجاهات الفكرية ، يليها السياسات التحريرية ونمط الملكية.

وترى الباحثة أن القائم بالاتصال هو جزء من نظام اجتماعي يعمل على المحافظة على القيم الثقافية والاجتماعية السائدة ، وتغليب المصلحة العامة على مصلحة الحزب المنتمي إليه.

ولعل القائم بالاتصال يقع على عاتقه أحياناً ضرورة الإغفال عن تقديم بعض الأحداث إحساساً منه بالمسؤولية الاجتماعية ، وللحفاظ على التماسك والتلاحم المجتمعي، فقد تضحى وسائل الإعلام أحياناً بالسبق الصحفي وذلك رغبةً منها في تدعيم قيم المجتمع وترابطه ، لكن بشرط ألا يفقد القائم بالاتصال موضوعيته ومصداقيته لأجل انتمائه .

إن السياسة التحريرية هي الناظمة بالدرجة الأولى لمضامين الفنون والموضوعات الصحفية إضافة إلى وجود دور بارز للنظام السياسي بالتأثير على وسائل الإعلام وتحديد مضمونها ونوعية وكمية ما يتدفق فيها من أنباء ، وتتحكم فيما يتم نشره أو حجبها ، وإن التوجه السياسي للصحفي أو للصحيفة يؤثر بشكل واضح على المضمون حول قضية الانقسام، حيث تتشر كلا الصحيفتين الموضوعات الصحفية التي تتفق مع توجهاتها السياسية وتستبعد التي لا تتفق معها.

- بينت النتائج أن القائمين بالاتصال يواجهون صعوبة في التعامل مع المصادر الموثوق فيها ودرجة تعاونهم ، من حيث فرض السرية على بعض المعلومات الهامة في ملف الانقسام ، أو من الأجهزة الأمنية إثر تغطيتهم لقضية الانقسام الفلسطيني ، أو من المصادر التي يعتمدون عليها في حصولهم على المعلومات التي تمارس ضغوطاً مهنية عليهم إثر تناولهم لملفات الانقسام الفلسطيني.

- وبينت النتائج أن أحداث الانقسام التي مست زملاءهم في العمل بالضرر أثرت على تغطيتهم لموضوعات الانقسام الفلسطيني ، وأن العلاقة الوطيدة مع الزملاء في العمل أثرت على مصداقية كتاباتهم للأحداث الخاصة بالانقسام الفلسطيني ، وإن تعرض زملائهم للاعتقال والضرب من طرف معين أثرت على كتاباتهم المهنية.

وتبين النتائج أن القائمين بالاتصال يتمتعون عن نشر بعض الأخبار للجمهور لتغليب المصلحة العامة للمجتمع ، وأيضاً بسبب عدم نشر الفتنة وزيادة حدة الاقتتال ، وبسبب الانتماءات الحزبية حتى لا تتشوه صورة الحزب وكسب تأييد أوسع للحزب الذي ينتمي إليه.

- دراسة محمد أحمد محمد يونس 2005(العوامل المؤثرة على الأداء للقائم بالاتصال في الصحف الإماراتية الحكومية)¹

حيث تهدف الدراسة إلى وصف وتحليل العوامل التي تؤثر على المستوى الحالي لأداء المحررين بالصحف الإماراتية الحكومية ، وسبل تطوير هذا الأداء والتي استخدمت المنهج المسحي مستخدمة أدوات الاستبيان والمقابلة المفتوحة ، حيث تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الاستطلاعية الوصفية والتي أجريت على 60 صحفياً منهم 31 صحفياً من جريدة الاتحاد و29 صحفياً من جريدة البيان وتوصلت إلى عدة نتائج من بينها:

- إن الغالبية من الصحفيين حاصلين على مؤهل جامعي وماجستير ودبلوم بنسبة ضئيلة ، قرابة النصف من الصحفيين الحاصلين على مؤهل إعلامي متخصص بينما حصل بقية المحررين على مؤهلات أخرى.

- إن خبرة الأكثرية من القائمين بالاتصال من 2 إلى 5 سنوات, بينما تنخفض نسبة الذين تزيد سنوات خبرتهم عن 20 سنة.

¹ محمد أحمد محمد يونس. العوامل المؤثرة على أداء القائم بالاتصال في الصحف الإماراتية الحكومية. رسالة منشورة. القاهرة : المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر، كلية الإعلام، 2005. المجلد الرابعة. صفحة 1446 إلى 1456.

- كشفت الدراسة أن قرابة النصف من القائمين بالاتصال حصلوا على دورات لغة إنجليزية وحاسب آلي وتحرير صحفي ، وانخفضت نسبة الحاصلين على دورات في الصحافة المتخصصة والإخراج الصحفي ، حيث توضح النتائج بأن أكثر من نصفهم من خريجي تخصصات إعلامية وإن غالبيتهم لا تتجاوز خبراتهم 10 سنوات ، وإن غالبيتهم حصلوا على دورات تدريبية.

كشفت الدراسة عن وجود معايير محددة لتقييم أداء الصحفيين بصفتهم.

- أوضحت الدراسة أن الإمكانيات المادية للصحيفة تؤثر على أداء الصحفيين بدرجة كبيرة .

- توجد صعوبات في الحصول على المعلومات التي يحتاجونها في عملهم الصحفي ، وإن هذه الصعوبات تؤثر بشكل كبير .

أما بالنسبة للسياسة التحريرية للصحيفة فإنها تؤثر بشكل سلبي على أدائهم بدرجة كبيرة ، حيث تحد السياسة التحريرية للصحيفة من طموح الصحفي وتمنعهم من تناول بعض الموضوعات.

التعليق على الدراسات السابقة

مع التطور الذي وقع على وسائل الإعلام أثر ذلك على شكل الصحافة من ورقية إلى مرئية ولم يؤثر في مبادئها التحريرية ، والتي تلازم كافة الوسائل الإعلامية ومن هذا المنطلق فإن مجمل الدراسات التي تدرس العوامل المؤثرة على الأداء المهني اقتصرت على الصحافة ، ولم تتطرق إلى الوسائل الأخرى لما لها من خصائص مختلفة، والتي يوجد بها معايير للأداء المهني تختلف باختلاف المهن الموجودة بها ، وهذا وجه الاختلاف الفعلي للدراسة الحالية والدراسات الأخرى ولكنها تشكل قاعدة أساسية لهذه الدراسة.

الاتفاق

- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في انتمائها إلى البحوث الوصفية واستخدامها أسلوب الدراسات المسحية مستخدمين أسلوب الممارسات الإعلامية.

- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث دراسة العوامل المؤثرة على الأداء المهني من خلال العوامل الديموغرافية والخبرة العلمية والمهنية للقائم بالاتصال وبيئة العمل الإعلامي وطبيعة العمل الإعلامي، ومدى معرفتهم بمعايير أخلاقيات المهنة ، والعوامل الداخلية المؤثرة على الأداء المهني من حيث الرواتب(الأجور) والروابط بين العاملين والحوافز المادية والمعنوية والتدريب وسياسة المؤسسة ، وملكيته والعوامل الخارجية المؤثرة على الأداء المهني من بينها مصادر المعلومات ، وتأثيرها على الأداء المهني والعمل في ظل ظروف وأزمات خارجية متعددة ومختلفة الاتجاهات والانتماءات.

الاختلاف : تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة من حيث:

- زمن الدراسة واختلاف أنظمة الحكم السائدة .

- من حيث اختلاف الوسيلة الإعلامية ، تهتم هذه الدراسة بدراسة العوامل المؤثرة على الأداء المهني في القنوات المرئية اللببية من القائمين بالاتصال والتي تختلف نوعاً ما مع دراسات القائمين بالاتصال الخاصة بالصحف والمجلات والمواقع الإلكترونية بسبب اختلاف خصائص كل وسيلة.

الاستفادة من الدراسات السابقة

- تم الاستفادة من الدراسات السابقة في الجانب المعرفي للدراسة الحالية من حيث معلوماتها عن الأداء المهني وتأثير العوامل الشخصية والتنظيمية والخارجية على القائمين بالاتصال .

- تم الاستفادة من تحديد أكثر العوامل المؤثرة على الأداء المهني ، بالإضافة إلى ما كان محددًا مسبقاً في الدراسة الحالية.

- تم الاستفادة من مقارنة نتائج الدراسات السابقة مع النتائج الحالية للدراسة في جزء الدراسة الميدانية.

- تم الاستفادة من معرفة العوامل المؤثرة على الأداء المهني الموحد بين الدراسات باختلاف العينات والمدن والدول التي أُجريت فيها الدراسة.

- تم الاستفادة منها في تصميم أسئلة الاستبانة للدراسة الحالية .

التعريفات الإجرائية للمصطلحات الواردة في الدراسة

تجنباً لأي غموض قد يعتري مصطلحات الدراسة والتي تحتاج إلى تعريف إجرائي يبين مضمونها ويحدد مجال استخدامها، والغرض منها ، وفيما يلي تفصيل ذلك:

العوامل المؤثرة

يقصد بها جملة من المعوقات المرتبطة ارتباطاً مباشراً وغير مباشر بالعاملين في القنوات المرئية الليبية والتي تؤثر على أدائهم ، وتنقسم هذه العوامل في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها إلى نوعين:

أولاً: العوامل الشخصية

وهي العوامل المرتبطة بالقائم بالاتصال لتشمل (النوع ، العمر ، الحالة الاجتماعية ، التخصص الخبرة ، طبيعة العمل والانتماءات الفكرية)

ثانياً: العوامل التنظيمية أو الداخلية

وهي عوامل مرتبطة ببيئة العمل داخل القناة من (سياسة وملكية القناة, وظائف الإدارة من التخطيط والتنظيم ، التوجيه ، الرقابة والحوافز المادية والمعنوية)

ثالثاً: العوامل الخارجية

وهي عوامل مرتبطة بالظروف المحيطة بالقناة من (أخلاقيات العمل الإعلامي ومواثيق الشرف ، النظام السياسي ، الأزمات ، قيم المجتمع وتقاليد ومصادر الأخبار)

الأداء المهني: الأداء المهني يعد مصطلحاً واسعاً يعبر عن مجموعة من الممارسات حسب طبيعة العمل, يتضمن هيكل معرفي يحدد مجال الخبرة المهنية ، ومدى الالتزام بقواعد وأخلاقيات المهنة داخل المؤسسات الإعلامية.

فإن الأداء المهني مبني على توافقه مع أخلاقيات العمل الإعلامي ومواثيق الشرف الإعلامية ؛ ليحقق الرضا الوظيفي للعاملين وللمؤسسة التابع لها وأيضاً ينعكس الأداء المهني على الناتج الإعلامي المقدم من تلك المؤسسات الإعلامية .

العاملون في القنوات المرئية الليبية

ويقصد بهم القائمين بالاتصال ليشمل كافة العاملين داخل القنوات المرئية الليبية ، وكل من له صلة بإنتاج البرامج المقدمة من خلال تلك القنوات من إعداد وتحرير المادة الإعلامية ومذيعين ومصورين ومونتاج.

أخلاقيات المهنة

وهي القواعد والمعايير المهنية التي تعمل على ضبط العمل الإعلامي ومواثيق الشرف الإعلامي والتي تحافظ على مستوى الأداء المهني.

منهج الدراسة وأسلوبها

تدخل الدراسة الحالية في حقل الدراسات الوصفية ، حيث يرتبط مفهوم البحث الوصفي بدراسة واقع الأحداث والظواهر والمواقف والآراء وتحليلها ، وتفسيرها بغية الوصول إلى استنتاجات تعمل على إما تصحيح هذا الواقع ، أو تحديثه ، أو استكمالها ، أو تطويره ، هذه الاستنتاجات تمثل فهماً للحاضر يستهدف توجيه المستقبل¹.

وعلى ذلك فإن هذه الدراسة تقوم بتوصيف وتشخيص الوضع الراهن فيما يتعلق بالأداء المهني للعاملين في القنوات المرئية من خلال دراسة العوامل المهنية وغير المهنية المؤثرة على أدائهم المهني، بهدف الخروج بتصورات عن ذلك الأداء من خلال العوامل المؤثرة عليه خاصة في وقت الأزمات.

وفي إطار ذلك تم استخدام المنهج الوصفي بطريقة الدراسات المسحية وباستخدام أسلوب مسح أساليب الممارسة الذي هو عبارة عن دراسة ميدانية تحاول الكشف عما هو قائم.

¹ السيد أحمد مصطفى عمر. البحث الإعلامي مفهومه وإجراءاته ومناهجه. بنغازي : منشورات جامعة قارونس، 1994، ط الأولى، صفحة 210.

باستخدام أسلوب مسح أساليب الممارسة: الذي يهتم بدراسة العاملين في وسائل الإعلام المختلفة وتقسيماتهم من حيث طبيعة العمل والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة ، وما إلى ذلك وأيضاً دراسة برامج التخطيط الإعلامي وتأثير ذلك على الأداء الإعلامي ودراسة القوانين المنظمة لوسائل الإعلام وأثرها على مستوى الأداء ودراسة نوعية المشكلات التنظيمية وانعكاسها على مستوى الأداء الإعلامي .¹

مجتمع الدراسة

مجتمع الدراسة محدد بالعاملين في القنوات المرئية في مدينة بنغازي (قناة الحدث ، الليبية الفضائية وليبيا المستقبل) وهم من لهم صلة بإنتاج البرامج المقدمة من خلال تلك القنوات من إعداد وتحرير المادة الإعلامية ومذيعين ومصورين ومونتاج.

وتم استبعاد قناة الحدث بسبب عدم تجاوبهم ، حيث تم مراسلتهم والتردد على مقر القناة بشكل دائم، فلم يوافقوا أو يرفضوا واكتفوا في كل مرة بقولهم سنقوم بالاتصال بك واستمر الحال حوالي الشهرين إلى أن تم استبعادها ، وبذلك تمثل مجتمع البحث في قناتي الليبية الفضائية وليبيا المستقبل.

تم استخدام أسلوب الحصر الشامل للعينة للقناتين محل الدراسة ، ونظراً لضعف عمل الإدارة في القناتين لم يتم الحصول على العدد الحقيقي للعاملين ممن تسري عليهم الدراسة واكتفوا بإعطاء الباحث عدد احتمالي بشكل شفوي ، بسبب عدم توفر قوائم رصد لكافة الموظفين بسبب انقطاع البعض عن العمل والمتدربين وأصحاب الإجازات ، وتم الاكتفاء بأن العدد في الفضائية الليبية يقدر حوالي 80 مبحوثاً وقناة ليبيا المستقبل حوالي 35 مبحوثاً ، ولتفادي هذه المشكلة تم توزيع الاستبانة لمدة أسبوع وفي الفترتين الصباحية والمسائية لكي يقوم بحصر جميع العاملين المستمرين في عملهم وتوصل إلى 66 مبحوثاً في الفضائية الليبية و33 مبحوثاً في قناة ليبيا المستقبل تم استبعاد 3 استبيانات لعدم اكتمال الإجابات، وعدد 5 أفراد لم يستجيبوا.

¹ المرجع السابق ص244

جدول رقم (1) يوضح توزيع مجتمع الدراسة من العاملين في القنوات المرئية الليبية

معدل الاستجابة		عدد المبحوثين	القنوات
النسبة	العدد		
92.4%	61	66	الفضائية الليبية
90.9%	30	33	ليبيا المستقبل
91.9%	91	99	المجموع

الحدود المكانية للدراسة: أجريت الدراسة داخل مدينة بنغازي وهذا راجع لأسباب عدة منها إقامة الباحث فيها ، وبسبب توفر القنوات المرئية السالفة الذكر داخل نطاقها وصعوبة الوصول إلى المدن الأخرى خاصة الغربية لأسباب متعلقة بالأزمة الليبية.

أدوات جمع البيانات والمعلومات

اعتمدت الدراسة الحالية على الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بمشكلة الدراسة ، باعتبارها من أكثر الأدوات استخداماً في الدراسات المسحية لإمكانيتها في جمع البيانات والمعلومات ، وتم تصميم أسئلة الاستبانة بناءً على الدراسات السابقة ومن خلال خبرة فترة العمل في المجال الإعلامي والتي لها اثنتي عشرة سنة ، بالإضافة إلي المقابلات التلقائية بالعاملين في قنوات مرئية مختلفة ، وتضمنت أربعة محاور الأول بما يخص الأسئلة العامة والخاصة بالدراسة والمتعلقة بخصائص المبحوثين ، والثاني شمل الأسئلة المكملة للخصائص المبحوثين المتعلقة بالعوامل الشخصية ، والثالث تخصص في وظائف الإدارة ، والرابع شمل العوامل الخارجية المؤثرة على الأداء المهني للعاملين .

اختبار الصدق والثبات

أولاً: قياس صدق الاستبيان: تم قياس الصدق الظاهري من خلال عرض الاستبانة على عدد من المحكمين من الأساتذة متخصصين في مجالات الإعلام والإحصاء من جامعة بنغازي وسرت*¹، وذلك لمعرفة مدى صلاحية الاستبانة في تحقيق أهداف الدراسة ، وعلى ضوء ذلك أجريت مجموعة من التعديلات على بعض أسئلة الاستبانة وتجهيزها في شكلها النهائي.

¹ 1- د. اللافي إدريس الرفادي عضو هيئة التدريس بكلية الإعلام جامعة بنغازي .

جدول رقم (2) يبين نتائج تحكيم أساتذة الإعلام للاستشارة

السؤال	موافق	النسبة	يحتاج للتعديل	النسبة	غير موافق	النسبة
1	8	%89	1	%11	0	0
2	9	% 100	0	0	0	0
3	7	%78	2	%22	0	0
4	7	%78	2	%22	0	0
5	8	%89	1	%11	0	0
6	7	%78	2	%22	0	0
7	9	% 100	0	0	0	0
8	8	%89	1	%11	0	0
9	8	%89	1	%11	0	0
10	9	% 100	0	0	0	0
11	8	%89	1	%11	0	0
12	7	%78	2	%22	0	0
13	8	%89	1	%11	0	0
14	9	% 100	0	0	0	0
15	8	%89	1	%11	0	0
16	9	% 100	0	0	0	0
17	8	%89	1	%11	0	0
18	9	% 100	0	0	0	0
19	9	% 100	0	0	0	0
20	8	%89	1	%11	0	0
21	8	%89	1	%11	0	0
22	9	% 100	0	0	0	0
23	9	% 100	0	0	0	0
24	9	% 100	0	0	0	0
25	9	% 100	0	0	0	0
26	9	% 100	0	0	0	0
27	8	%89	0	0	1	%11

ثانياً: قياس ثبات الاستبانة: أجرى الباحث خطوات التأكد من ثبات الاستبانة، وذلك بعد توزيعها على عينة مصغرة من مجتمع الدراسة شملت خمسة مبحوثين بنسبة 5.5% من إجمالي العينة

- 2- د. عبد الله أطبقة عضو هيئة التدريس بكلية الإعلام جامعة سرت .
- 3- د. عبد الغفار المنفي – إحصائي عضو هيئة التدريس بكلية العلوم جامعة بنغازي .
- 4- د. عبد الله حمدينه عضو هيئة التدريس بكلية الإعلام جامعة بنغازي .
- 5- د. نزار الزبير عضو هيئة التدريس بكلية الإعلام جامعة بنغازي .
- 6- أ. عبد العزيز العربي عضو هيئة التدريس بكلية الإعلام جامعة بنغازي .
- 7- أ. عصام طرخان عضو هيئة التدريس بكلية الإعلام جامعة بنغازي .
- 8- أ. عفاف الزبير عضو هيئة التدريس بكلية الإعلام جامعة بنغازي .
- 9- أ. نور الدين عمران عضو هيئة التدريس بكلية الإعلام جامعة بنغازي .

ويرجع اختيار خمسة مبحوثين سبب عدم قبول الباقي طلب الإجابة على الاستبانة مرتين بسبب ضيق وقتهم وانشغالهم ، حيث تم تكرار توزيع الاستبانة على العينة نفسها بعد فترة زمنية تقدر بحوالي عشرة أيام للتأكد من توافق الإجابات ، وتم استخدام معادلة كوبر Cooper¹ في المقارنة بين الإجابات لكل مبحوث لمعرفة نسبة الاتفاق بينهما وذلك كالتالي:

$$\text{نسبة الاتفاق} = 100 \times \frac{119}{11+119} = 100 \times \frac{119}{130} = 91.53$$

وقد بلغت قيمة الثبات **91.53%** وهي قيمة عالية تدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن اعتمادها واستخدامها على عينة الدراسة.

نظرية الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على فروض نظرية المسؤولية الاجتماعية في بناء المنطلق الفكري لموضوع الدراسة وما تتوصل إليه من نتائج حيث تقوم هذه النظرية على ممارسة العملية الإعلامية بحرية قائمة على المسؤولية الاجتماعية، حيث يرى أصحاب النظرية أن الحرية حق وواجب ومسؤولية في الوقت نفسه ، ومن هنا يجب أن تقبل وسائل الإعلام القيام بالتزامات معينة تجاه المجتمع ، ويمكنها القيام بهذه الالتزامات من خلال وضع مستويات أو معايير مهنية للإعلام مثل الصدق والموضوعية والتوازن والدقة ، ويجب على وسائل الإعلام في إطار قبولها لهذه الالتزامات أن تتولى تنظيم أمورها ذاتيا في إطار القانون والمؤسسات القائمة ، ويجب أن تكون وسائل الإعلام تعددية تنوع الآراء والأفكار في المجتمع من خلال إتاحة الفرصة للجميع من خلال النشر والعرض، كما أن للجمهور العام الحق في أن يتوقع من وسائل الإعلام مستويات أداء عليا ، وأن التدخل في شؤون وسائل الإعلام يمكن أن يكون مبرر لتحقيق المصلحة العامة.

أضف إلى ذلك أن الإعلاميين في وسائل الاتصال يجب أن يكونوا مسئولين أمام المجتمع بالإضافة إلى مسؤولياتهم أمام مؤسساتهم الإعلامية .²

¹ معادلة كوبر Cooper

عدد مرات الاتفاق

نسبة الاتفاق = $100 \times \frac{\text{عدد مرات الاتفاق}}{\text{عدد مرات الاتفاق} + \text{عدد مرات عدم الاتفاق}}$

² محمد منير حجاب. نظريات الاتصال. القاهرة : دار الفجر للنشر والتوزيع، 2010، ط الأولى ، صفحة 224.

تركز نظرية المسؤولية الاجتماعية للإعلام على ثلاثة أبعاد أساسية ، يتصل البعد الأول بالوظائف التي ينبغي أن يؤديها الإعلام المعاصر ، ويتصل البعد الثاني بمعايير الأداء ، ويتصل البعد الثالث بالقيم المهنية التي ينبغي مراعاتها في العمل الإعلامي.

حيث يهتم البعد الثاني بنظرية المسؤولية الاجتماعية بمعايير الأداء الإعلامي، والتي تتمثل في المعايير الأخلاقية للقائمين بالاتصال ، بالإضافة إلى معايير الوسائل الإعلامية وموثوقيتها الأخلاقية والمعايير المهنية التي تضعها الهيئات الصحفية، فالإعلام مطالب بعدم الخروج على قيم المجتمع والذي يرتبط بشكل أساسي بضمير الإعلامي وحدود مسؤوليته الاجتماعية وإحساسه المهني ويتصل البعد الثالث لنظرية المسؤولية الاجتماعية للإعلام بالسلوكيات التي ينبغي مراعاتها من جانب الإعلاميين لتحقيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية والأخلاقية أي منظومة القيم المهنية التي تحكم سلوكيات الإعلاميين في أداء وظائفهم¹.

ويرى أصحاب هذه النظرية أن الحرية حق وواجب في الوقت نفسه، ويجب أن تقبل وسائل الإعلام القيام بالتزامات معينة تجاه المجتمع ، والتي تتم من خلال وضع معايير مهنية للإعلام مثل الصدق والموضوعية والتوازن والدقة².

الأسلوب الإحصائي:

اعتمدت الدراسة الحالية في تحليل البيانات واستخراج النتائج على استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية والمعروف باختصار SPSS ، وقد تم اللجوء إلى المعاملات والمعالجات الإحصائية التالية في تحليل بيانات الدراسة:

1- التكرارات البسيطة والنسب المئوية .

2- اختبار مربع كاي للاستقلالية (Chi Square Test) لمعرفة مدى الاتفاق والاختلاف

بين إجابات المبحوثين- عينة الدراسة - في القناتين محل الدراسة .

¹ فتحي حسين عامر. حرية الإعلام والقانون. القاهرة : العربي للنشر والتوزيع، 2012. ط الأولى. ص 24

² محمد منير حجاب. مرجع سابق. ص 224

مقدمة:

يلعب الإعلام دوراً هاماً ومؤثراً في المجتمع وله تأثير مباشر وغير مباشر في توجيه سلوك الفرد والمجتمع حول حدث أو اتجاه معين سواء كان سلبياً أو إيجابياً، لهذا يفترض أن يكون موضوعياً ومحايداً وصادقاً ، وأن تكون مصلحته العليا الوطن والصالح العام ، إن العملية الإعلامية ليست مجرد تزويد الأفراد بالمعلومات ، وإنما هي عملية تغيير الاتجاهات وأنماط السلوك ، ويتوقف نجاح العملية الإعلامية على المهنية الإعلامية العالية والتميزة والمتمثلة في الكادر البشري التي تختلف بسبب ما يؤثر عليها من الاتجاهات الفكرية المختلفة وسياسة الدولة وسياسة المؤسسات الإعلامية التابع إليها والمحيط الإعلامي الموجود فيه، والعنصر المادي والحوافز المادية والمعنوية وغيرها من العوامل الإدارية والاجتماعية ، بالإضافة إلى أخلاقيات المهنة ومدى التزامهم بها والتأكيد على أن العمل الإعلامي مهنة تعتمد في داخلها على الرغبة والموهبة أكثر من كونه وظيفة تحتاج إلى الرغبة والموهبة.

الممارسة الإعلامية مهنة نبيلة يفترض أن تمارس في إطار كل الأبعاد الأخلاقية والقانونية والمهنية، فالمؤسسة الإعلامية مسئولة أمام المجتمع، فلا تضخم خبر أو تحجب معلومات أو تركز على عناصر معينة دون غيرها، وهنا تكمن أهمية الأخلاق والالتزام والمهنية في العمل الإعلامي.¹

أدى التزايد الملحوظ في عدد وحجم المؤسسات الإعلامية التي توفر الخدمات الإعلامية لجمهورها إلى اعتمادها بشكل رئيس لتحقيق أهدافها على العنصر البشري المؤهل، والذي يفترض به القيام بمسؤولياته بصورة تتسم بالفاعلية وملتزم بالمهنة من أجل الرفع من مستوى أداء الإعلام الليبي إلا أن هناك معوقات في بيئة العمل تحول دون قيامهم بدورهم بصورة كاملة والتي منها ضغوط العمل والمتغيرات التي تحيط بهم.²

أدت الانعكاسات السلبية لغياب المهنية الإعلامية وعدم الالتزام بأخلاقيات الإعلام ليست ذات علاقة بالكلمة فقط ؛ لأنها في القنوات المرئية تتعلق أيضاً بالصورة الثابتة والمتحركة والتقديم والإعداد الكتابي والفني والتقني والتوليف والديكور والملابس وكافة العمليات الفنية والتقنية لما لها

¹ عطا الله أحمد شاکر. إدارة المؤسسات الإعلامية. عمان الأردن : دار أسامة للنشر والتوزيع، 2011. ط الأول . ص 102

² عبد الكريم العجمي. القائم بالاتصال وضغوط العمل الإعلامي: مجلة البحوث الإعلامية، طرابلس-ليبيا. العدد 47، ص 70

من خطورة وتأثير بالغ على المجتمع ، والتي غابت عنها المصداقية والموضوعية لصالح أجنداث ومصالح دون اعتبار لشروط المهنة ومعاييرها التي تمنحها المصداقية والالتصاق بالمصالح الحيوية والفعلية للجمهور والمجتمع .

إن السلبات التي أفرزتها تكنولوجيا الاتصال مع المتغيرات الإعلامية التي حدثت في بلدان ما يسمى بالربيع العربي، والتي من بينها ليبيا هي كثرة وسائل الإعلام سواء كانت فضائيات أو محطات مسموعة أو صحفية أو إلكترونية دون أن تكون قادرة على تلبية شروط المهنة الإعلامية في توظيف العاملين الأكفاء في إنتاج الرسائل الإعلامية ومضامينها والقادرين على تسيير العملية الإعلامية الإنتاجية في هذه الوسائل ، الأمر الذي أدى إلى ضعف المنتج الإعلامي في برامجها المتنوعة وأيضاً اللجوء إلى تغطية المساحات الزمنية الوفيرة بمواد جاهزة مستوردة من الخارج قد لا تكون لها فائدة أو قيمة سوى قيمتها الزمنية لشغل المساحات المتوفرة ، وتكون بعيدة عن طموحات الجمهور في ظل الظروف التي تعتره، حيث إن المهنة الإعلامية تمكّن القائم بالاتصال من استخدام الأدوات والوسائل واللغة وتهيئة الظروف المواتية للعمل الإعلامي؛ لكي يستطيع القيام بمهامه بما يحقق نجاح العملية الاتصالية داخل المؤسسة الإعلامية قبل الإنتاج وبعده على أكمل وجه ومن مظاهر غياب المهنة أو ضعفها أو التضحية بها من أجل مصالح شخصية أو حزبية أو سياسية ما يلي:

- التحاق كوادر بشرية للعمل في المؤسسات الإعلامية لا صلة لهم بالإعلام ولا يتمتعون بالشروط الإعلامية والأخلاقية الضرورية لممارسة العمل الإعلامي.

- المبالغة والتكرار لموضوعات وأفكار تخدم أجنداث سياسية أو أحزاب أو الجهات التي تشرف عليها أو تمويلها وإهمالها لموضوعات أو جوانب تتعارض مع اتجاهاتها في تناولها للموضوعات.¹

إن الإعلام يشكّل جزءاً ومكوناً أساسياً من مفهوم الاتصال وهو الجزء الأكثر تنظيماً لاعتماده على معايير ومبادئ ومواثيق شرف إعلامية، والإعلام المرئي أحد تلك الأنواع.

¹ تيسير أبو عرجة. الإعلام العربي والتحديات المهنية والأخلاقية. جامعة تكريت : مجلة الآداب الفراهيدي، 2016. العدد 27. ص 283-285.

الأداء المهني وعناصره:

يعتبر الأداء من الموضوعات المهمة في كافة المؤسسات فهو يعكس صورة إيجابية أو سلبية على خدمات المؤسسات خاصة التي لها دور مهم في التأثير على الجمهور مثل المؤسسات الإعلامية ، حيث يعتبر من أساسيات بلوغ الأهداف ، وهناك عوامل مختلفة تؤثر عليه وفي الوقت نفسه ذات علاقة مع بعضها البعض ، ومنها عوامل ذاتية كالعمر ، النوع ، التخصص الخبرة ، الحالة الاجتماعية والفكرية ، وعوامل داخل بيئة العمل من بينها سياسة المؤسسة ؛ لتشمل عوامل مادية ومعنوية من بينها الحوافز والتدريب وتقسيم العمل وتوزيع المناصب بناءً على المؤهلات والتخصص والخبرة ، والعمل كفريق متجانس وهو مرتبط بنظريات الإدارة العلمية التي تعمل على توفير نوع من الملائمة بين الأفراد والوظائف والتي بدورها تؤثر بشكل كبير على الأداء ودرجة الرضا الوظيفي، وعوامل خارجية محيطة بالفرد والمؤسسة والتي منها عوامل سياسية وأمنية واقتصادية واجتماعية.

تعريف الأداء:

تعددت واختلفت التعريفات التي وردت من الباحثين والمهتمين في هذا الموضوع فهناك من ينظر للأداء على أنه " المستوى الذي يحققه العامل عند قيامه بعمله، وكمية وجودة العمل المقدمة من طرفه " ¹

وهو عبارة عن سلوك عملي يؤديه فرد أو مجموعة من الأفراد، أو مؤسسة ويتمثل في أعمال وتصرفات وحركات مقصودة من أجل عمل لتحقيق هدف أو أهداف محددة .

وهو " السلوك الذي تقاس به قدرة الفرد على الإسهام في تحقيق أهداف المنظمة" ² .

والأداء أيضًا هو المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام إلى تحقيقها ، أي أنه مفهوم يربط أوجه النشاط وبين الأهداف ويعتبر الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور

¹ مشعلي بلال. دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة المتوسطة الجزائرية دراسة حالة. جامعة فرحات عباس-سطين كلية الاقتصاد الجزائر : رسالة ماجستير غير منشورة، 2011. ص 59.

² عمار بن عيشي ، اتجاهات التدريب المعاصر وتقييم أداء الأفراد العاملين. عمان- الأردن : دار أسامة للنشر والتوزيع، 2012. ط الأولى ص 14

والمهام التي تشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد أي أنه تداخل بين ثلاثة عناصر مكونة لجهد الفرد وهي: القدرات وإدراك الدور والقيام بالمهام¹.

وبهذه التعريفات المختلفة عن الأداء يتضح من خلال العمل أو المهمة التي يقوم به الفرد لتحقيق أهداف المؤسسة ، أو أي عمل يقوم به الفرد هو عبارة عن أداء من أجل تحقيق الأهداف وإتمام المهام لتحقيق أهداف المؤسسة التابع لها، وينعكس إيجابية أو سلبية أداء الفرد أو الأفراد على أداء المؤسسة بدرجات متفاوتة، ويختلف هذا الأداء من عمل إلى آخر من حيث المهنية والإبداع في عملية الإنجاز، خاصة في المؤسسات الإعلامية تصاحب المهنية عملية الأداء ، والتي ينتج عنها الأداء المهني الذي تضبطه معايير المهنة ومواثيق الشرف الإعلامي.

ويشير توماس جيلبرت Thomas Gilbert بأنه لا يجوز الخلط بين السلوك والإنجاز والأداء لأن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من الأعمال المناط بهم داخل المؤسسة ، أما الإنجاز فهو النتائج أو المخرجات أو الأثر الذي ينتجه الأفراد بعد قيامهم بالعمل ، أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك والإنجاز الذي يشكل المهنية في الأداء².

مفهوم الأداء المهني:

يعتبر الأداء من أهم العوامل في علم الإدارة وعاملاً مهماً في نجاح أي مؤسسة بما في ذلك المؤسسات الإعلامية لاختلافها من ناحية مخرجاتها ووظائفها، فهي لا تخرج أشياء مادية وإنما حسية لها علاقة بالتأثير والإقناع والنشر والتعليم والتعبئة والتنشئة والترفيه.

ومن ثم فإن المؤسسات الإعلامية تحتاج إلى أكثر من مهارة التسلح بالعلم الإداري الذي لا يستطيع أن يحل كافة مشكلات المؤسسة الإعلامية من مرونة إصدار القرارات وسرعة اتخاذها وقدرة فنية ومهارة في إدراك طبيعة الرسالة الإعلامية ونشرها وتسويقها وبناء مبادئ وأخلاقيات العمل الإعلامي التي بدورها تحدد نوعية وفاعلية الأداء المهني³.

¹ دهماني سهيلة. معايير قياس الأداء المهني لدى الصحفي الجزائري.. مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، جامعة الجزائر 2017. المجلد 1، العدد 10، ص 122.

² المرجع السابق ص 123

³ صالح خليل أبو أصبع. إدارة المؤسسات الإعلامية في الوطن العربي. عمان، الأردن : دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، 2010. ص 14.

يُعد مفهوم الأداء المهني وفقاً لمبادئ وأخلاقيات العمل الإعلامي هو تحقيق الأهداف أو المضامين التي تسعى المؤسسة الإعلامية إلى تحقيقها في إطار تلك المبادئ والأخلاقيات وأيضاً تحقيق المخرجات من ناحية فنية عالية والتي تتم من خلال العملية الاتصالية التي أنتجت تلك المخرجات معتمدة بذلك على الأداء من حيث الفاعلية والخبرة وكفاءة العاملين بها ومدى ارتباط ذلك الأداء بخصائصهم ومتطلباتهم.

وبالتالي فإن وضع سياسات تخطيطية تعتمد على مستوى الأداء المهني تعمل على الوصول إلى مستويات أعلى من الناحية الإنتاجية والفاعلية والكفاءة ؛ لأن الأداء المهني الجيد هو السبيل الوحيد للبقاء والاستمرار والتأكيد على تحقيق الأهداف من خلال تهيئة الظروف والأوضاع التنظيمية الموجهة للأداء¹.

تعريف الأداء المهني:

هناك عدة تعريفات عن الأداء المهني نذكر منها:

الأداء المهني هو مجموعة من السلوك الإداري ذو العلاقة المعبرة عن قيام الموظف بأداء مهامه وتحمل مسؤولياته متضمنة جودة الأداء وكفاءة التنفيذ والخبرة الفنية المطلوبة في الوظيفة فضلاً عن الاتصال الفعال والتفاعل مع باقي أعضاء المؤسسة وقبول مهام جديدة والإبداع فيها والالتزام بالنواحي الإدارية في العمل والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص وفاعلية².

ويقصد بالأداء المهني " هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام التي يتكون منها عمله ويرتبط بالأداء كلمة مهني ويقصد بها المهام والاختصاصات المحددة لكل مهنة من الخريطة التنظيمية" ، وعرف أحمد رسلان الأداء المهني بأنه مدى نجاح الفرد أو فشله في تحقيق الأهداف المطلوبة في عمله³.

¹ حمزة فرج عمر نجم. مستوى الأداء المهني للعلاقات العامة دراسة ميدانية. المستودع الرقمي جامعة بنغازي، رسالة ماجستير منشورة. uob.edu.ly2016. ص33.

² المرجع السابق ص33.34

³ عبد الله محمد اطيبة. العوامل المؤثرة على الأداء المهني للعاملين بمجال الخيالة في ليبيا رسالة ماجستير منشورة: جامعة سرت، 2009. ط الأولى. ص 103

ونجد أن التعريف الأول أكثر تحديداً للأداء المهني داخل المؤسسات الإعلامية ولا يشمل مخرجاتها من أعمال تحتاج إلى دراسة تحليل المضمون؛ لمعرفة مستوى الأداء المهني لتلك المؤسسة من ناحيتين مهمتين، الأولى في مدى الالتزام بمعايير وأخلاقيات العمل الإعلامي من حيث مضمون الرسالة الإعلامية ، والثانية متمثلة في جودة الأداء الفني من إعداد وتقديم وتصوير وتوليف وديكور وإخراج ومدى الإبداع في تقديم المادة الإعلامية بكافة جوانبها باعتبارها عنصراً مكماً لمضمون الرسالة الإعلامية، والذي يخضع هو أيضاً لمعايير وأخلاقيات العمل الإعلامي ، مثلاً إن النقاط مشهد من زاوية معينة أو التقاط حركة غير مقصودة أو عفوية لشخصية ما أو طريقة الإلقاء أو السؤال أو طريقة الإخراج بقصد أو بدون قصد بسبب نقص الخبرة أو اتجاهات وميول معينة قد تؤثر على مضمون الرسالة الإعلامية ويفقدها التزامها بقواعد وأخلاقيات العمل الإعلامي وقد يفقد العمل هدفه الأساسي ، وأحياناً يستخدم هذا الفعل بقصد الحفاظ على معايير وأخلاقيات العمل الإعلامي في نقل الحقيقة وعدم التحيز إلا أنها قد تتعارض مع مسؤوليات وسائل الإعلام تجاه الدولة والتي قد تضر بمصلحة الدولة.

فمن المعلوم أن الأداء المهني يؤثر به جملة من المتغيرات لها قدرات الفرد وميوله ودافعيته ورضائه الوطني والمناخ التنظيمي العام للمؤسسة وغيرها¹، وتؤثر فيه معايير وأخلاقيات المهنة والمسؤولية الاجتماعية تجاه مؤسسته ووطنه بشكل عام.

يرتبط الأداء في المؤسسات الإعلامية وغيرها من المؤسسات بالكادر البشري ، والذي يعتبر من أهم الموارد الإستراتيجية في المؤسسة ، فهو الذي يحدد مستوى أداء المؤسسة ونجاحها ، وإن عملية تقييم أداء العاملين في المؤسسات الإعلامية عنصر أساسي في ترشيد الموارد البشرية بما يوفره من بيانات مهمة لاتخاذ القرارات الإدارية الملائمة من توزيع المهام ونوعية التدريب من أجل تنمية قدرات ومهارات جديدة تتلاءم مع التغيرات التكنولوجية².

¹ المرجع سابق ص103

² عمار بن عيشي. اتجاهات التدريب المعاصر وتقييم أداء الأفراد العاملين. عمان- الأردن : دار أسامة للنشر والتوزيع، 2012. ط الأولى. ص 7-8.

وتتبع أهمية الموارد البشرية في المؤسسة الإعلامية من كونها أهم عناصر العملية الاتصالية والإنتاجية، والتي تعتمد على الكفاءات الجيدة القادرة على الأداء والعطاء المتميز من أجل تحسين الإنتاجية ورفع الأداء وتفجير الطاقات لدى العاملين.¹

كما أن الموارد البشرية بما تملكه من معارف ومهارات تميزها بالليونة والإبداع وسرعة رد الفعل هي التي تمكّن المؤسسة من تحقيق أهدافها ، وبالتالي فهي القوة الدافعة الحقيقية للمؤسسة، على هذا الأساس تعتبر وظيفة الموارد البشرية التي تهدف إلى تحسين درجة الملائمة بين الأفراد والوظائف ، وإن نوعية هذه الملائمة بين الأفراد والوظائف التي يؤديها تؤثر تأثيراً كبيراً على الأداء ودرجة الرضا الوظيفي ، ويعتبر التقييم من أهم العوامل التي تركز عليها إدارة الموارد البشرية بعد عمليتي الاختيار وتدريب العاملين ويعدّ التقييم من السياسات الإدارية الهامة والمعقدة، فكون أداء الأفراد العاملين في المؤسسات يتصف بعدم الثبات وسرعة التكيف مع البيئة المحيطة فإنه يتعين على إدارة أي مؤسسة الاهتمام بمتابعة هذا الأداء بصفة مستمرة ومحاولة التحكم فيه من خلال التقييم المستمر له حتى يتم التعرف إلى أوجه القوة فيه ومن ثم تطويرها وتميئتها وأوجه القصور ومن ثم تصحيحها ومعالجتها في الوقت المناسب .²

ويرى البعض أن من أهم المفاهيم المرتبطة بالأداء وتقييمه ما يلي:

* الفاعلية وتعني الأهداف المتوقعة أو الأهداف المتحققة .

* الكفاية (الكفاءة) وتعني الهدف أو المخرجات وهي النتيجة المحققة من المدخلات .

* الملائمة وتعني الهدف أو مستوى الرضا المتوقع .

* الإنتاجية وتعني الإنتاج أو ساعات الدوام.³

ومن بين أهم المؤشرات المرتبطة بالأداء مؤشري **الفاعلية والكفاءة** حيث تعبر الفاعلية عن العلاقة النسبية بين النتائج المحققة والأهداف المخططة التي تفسر القدرة على تحقيق الأهداف بالشكل الصحيح بمقارنة الأداء المحقق بالنسبة إلى الأداء المطلوب ، أما الكفاءة فهي تشير إلى

¹ فيصل حسونة. إدارة الموارد البشرية. عمان الأردن : دار أسامة للنشر والتوزيع، 2011. ط الأولى. ص 14.

² عمار بن عيشي. مرجع سابق ص7

³ ماجد إبراهيم شاهين. مدى فاعلية وعدالة نظام تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وأثره على الأداء الوظيفي والولاء والثقة التنظيمية. رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الإسلامية بغزة كلية التجارة قسم إدارة أعمال، 2010. ص39.

العلاقة النسبية بين المُدخلات والمخرجات التي تفسر كيفية إنجاز العمل بالشكل الصحيح بإتباع أفضل الوسائل والخيارات الموصلة للأهداف¹.

محددات الأداء :

الأداء هو الأثر الصافي لجهود الفرد والتي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام، والذي يعني بأن الأداء هو إنتاج موقف أو دور معين يمكن النظر إليه على أنه نتاج العلاقة المتداخلة بين الجهد والقدرات وإدراك الدور الهام للفرد ، وتوضح محددات الأداء في الجهد المبذول من الفرد ، والقدرات التي يتمتع بها الفرد لأداء وظيفته ، ومدى إدراكه لمتطلبات وظيفته وفيما يلي توضيحاً لمحددات الأداء كالتالي :

1- **الجهد:** وهو يشير إلى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله².

كما يمثل الجهد المبذول الدافعية التي تتفاعل مع قدرات الفرد ؛ ليؤثر على سلوك الأداء الذي يؤديه الفرد وتمثل القوة التي تحركه ، كما تمثل الرغبة في القيام بمهام العمل ، وهذه القوة تنعكس في كثافة الجهد الذي يبذله الفرد ، وقوة الدافعية تحدد مدى استخدام العامل لقدراته في الأداء فبقدر ما تزيد الدافعية يزيد العامل من تلك القدرات³.

2- **القدرات:** تشير إلى الخصائص الشخصية التي يستخدمها الفرد لأداء وظيفته ومهامه.

3- **إدراك الدور:** ويُقصد به الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله والشعور بأهميته في الأداء .

ولتحقيق مستوى مرضي من الأداء لابد من وجود حد أدنى من الإتقان في كل محددات الأداء⁴.

¹ برياح محمد الأمين. تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية، دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بمغنية: رسالة ماجستير غير منشورة الجزائر كلية العلوم الاقتصادية جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان ، 2016. صفحة 45

² المرجع السابق ص 46-47

³ بلقايد إبراهيم. بوري شوقي. علاقة التحفيز بمستوى أداء العاملين. مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، الجزائر . العدد 17. 2017. ص 259.

⁴ برياح محمد الأمين. مرجع سابق ص 47

وهناك من يرى أن أداء الفرد داخل بيئة عمله ما هو إلا محصلة شبكة متداخلة من المتغيرات تم التعرف إلى بعضها ، ومازالت البحوث الحديثة تواصل اكتشاف بعضها الآخر ، فمن المعلوم أن الأداء المهني يؤثر به جملة من المتغيرات والتي منها قدرات الفرد واستعداداته ، وميوله ودافعيته ، ورضائه والمناخ التنظيمي العام للمؤسسة .¹

ولكي يأتي أداء الفرد على الوجه المطلوب من الفاعلية والكفاءة يتوجب دراسة وفهم مكونات أو عناصر الأداء من حيث القدرات والمهارات التي يتميز بها العاملون إلى عوامل تتصل بالعمل وبنيته من حيث واجباته ومهامه وطبيعة العمل والموارد والإمكانيات المادية من أجل إقامة أداء فعال وذات كفاءة عالية .²

عناصر ومكونات الأداء :

من خلال ما ذكر سابقاً نستطيع أن ننظر إلى الأداء الفعّال على أنه نتاج لعدد من العوامل المتداخلة والمتشابكة والمعقدة أحياناً ، والتي يجب ألا يتم التركيز عليها هي فقط وألا يتم تجاهلها تماماً، بمعنى أن الأداء ليس هدفاً في حد ذاته وإنما هو وسيلة لتحقيق غاية هي النتائج ،³ سواء كانت من ناحية الشكل العام والمضمون ومدى مسؤولية الأداء تجاه المؤسسة والمواثيق وأخلاقيات المهنة وبالأخص في المؤسسات الإعلامية لاختلاف نوعية المنتج مع المؤسسات الأخرى .

الأداء الفعّال لأي موظف يعني تحقيق نتائج معينة يتطلبها عمله من خلال قيامه بأعمال ومهام معينة تتفق مع سياسات وإجراءات وظروف بيئة المؤسسة التي يعمل فيها ؛ لأن الأداء الفعّال محصلة تفاعل عوامل كثيرة .⁴

¹ عبد الله محمد اطيبة. مرجع سابق ص 103

² برياح محمد الأمين: مرجع سابق. صفحة 45.

³ ماجد إبراهيم شاهين. مرجع سابق ص 41

⁴ المرجع السابق ص 41

ومن خلال عناصر الأداء أو مكوناته الأساسية يمكننا التحدث عن وجود أداء فعّال وذلك يعود إلى أهميته في قياس وتقييم وتحديد مستوى الأداء للعاملين في المؤسسات حيث تتمثل هذه العناصر في التالي:

1- **كفاءات الموظف:** وهي ما يمتلكه الموظف من معرفة ومهارات وقيم واتجاهات ودوافع, وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداءً فعّالاً يقوم به ذلك الموظف.

2- **متطلبات العمل (الوظيفة):** ويقصد بها المسؤوليات أو الأدوار والمهارات والخبرات التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.

3- **بيئة المؤسسة:** وتتكون من عوامل داخلية تؤثر في الأداء الفعّال مثل التنظيم وهيكله وأهدافه وموارده والإجراءات المستخدمة فيه ، وعوامل خارجية مثل العوامل الاقتصادية ، الاجتماعية ، السياسية ، القانونية والأمنية .¹

ويرى بعض الباحثين أن أداء الفرد نتاج ثلاثة عوامل هي: الرغبة ، القدرة ، وبيئة العمل.

1- **الرغبة:** وهي تعبير عن دافعية الفرد وتتألف من:

- اتجاهاته وحاجاته التي يسعى إلى إشباعها.

- المواقف التي يتعامل معها في بيئة العمل ومدى توافقها أو اختلافها مع اتجاهاته.

2- **القدرة:** تعبر عن مدى تمكّن الفرد فنيا من الأداء وتتألف من:

- المعرفة أو المعلومات الفنية اللازمة للعمل.

- مدى وضوح الدور .

- المهارة أي التمكّن من ترجمة المعرفة أو المعلومات في أداء عمله أو مهارة استخدام المعرفة.

3- **بيئة العمل:** تتمثل في أشياء مادية مثل التجهيزات والأدوات المستخدمة وساعات العمل

وأخرى معنوية مثل العلاقات بالرؤساء والزملاء بالعمل .¹

¹ عون مفيد عبد الله السقا. الدوافع النفسية والحوافز وعلاقتها بأداء العاملين في حقل القطاع المصرفي في قطاع غزة رسالة ماجستير غير منشورة. غزة : كلية التجارة قسم إدارة الأعمال الجامعة الإسلامية، 2013. ص 51

يتأثر الشعور الكلي لدى الفرد باتجاهاته نحو الجوانب المختلفة لوظيفته سواء كانت مرتبطة بمضمون الوظيفة من ناحية المسؤولية وطبيعة العمل ذاته ، أو مرتبطة بالإطار أو السياق العام للوظيفة كسياسات المؤسسة وأسلوب الإدارة وظروف العمل ، وكذلك نحو العوامل المرتبطة بالسياق المهني في المجتمع كمساحة الحرية المتاحة وحقوق والتزامات المهنة ، وأيضاً العوامل الشخصية المرتبطة بالشخص نفسه كالسن والمستوى التعليمي والحالة الاجتماعية وسنوات الخبرة، وإذا كانت هذه الاتجاهات تتسم بالإيجابية في مجملها أو السلبية فإنه سيؤثر على أداء الفرد إيجابياً أو سلبياً.²

تقييم الأداء

تعتبر عملية تقييم الأداء من السياسات الإدارية المهمة والمعقدة في الوقت نفسه، خاصة في المجال الإعلامي ؛ لأنها وسيلة تدفع الإدارات إلى العمل بفعالية وبكفاءة من خلال مراقبة وملاحظة وتقييم أداء العاملين بالمؤسسة بشكل مستمر؛ ليتمكنوا من التعرف إلى مستوى الأداء من ناحية كفاءته وفعاليته وتحديد أوجه القوة والضعف فيه ، ولكي تحقق هذه العملية أهدافها لا بد أن تتحرى الدقة والموضوعية والعدالة في عملية التقييم مع ذلك إلا أنها معقدة خاصة في المؤسسات الإعلامية بسبب طبيعة العمل ، والذي يتسم بطابع الإنتاجية غير الملموسة والتي يصعب تقييمها،³ ولأن طابع الإنتاجية غير الملموسة يركز على جودة ومضمون المادة الإعلامية التي تعتمد على الخبرة ، المعرفة ، الحس الفني ، المهارة ، السرعة ، الاتقان مسؤولية ، وأخلاقيات مهنة وموثيق شرف .

وإن الغرض من تقييم الأداء أو تقدير الكفاءة كما يسميه البعض هو التعرف إلى مدى جودة الأداء لكل فرد في جميع مستويات التنظيم ويرتكز على أمرين هامين وهما:

أولاً: يتمثل في قياس مدى كفاءة الفرد في أداء عمله الحالي ، أي مدى قدرته على القيام بواجبات ومهام ومسؤوليات الوظيفة التي يشغلها في الوقت الحاضر.

¹ برياح محمد الأمين:مرجع سابق. ص 47.

² عبد القادر عثمانية. الرضا الوظيفي عند القائم بالاتصال في الصحافة المكتوبة الجزائرية رسالة ماجستير غير منشورة. الجزائر كلية العلوم السياسية والإعلام قسم علوم الإعلام والاتصال ، 2012. ص 51-52

³ ماجد إبراهيم شاهين. مرجع سابق ص 9

ثانياً: يتمثل في صفات الفرد الشخصية وسلوكه ومدى ارتباطها وتأثيرها على عمله ، أي أنه يتصل بالسلوك والصفات ذات العلاقة بالعمل¹.

والتقييم "هو عملية المقارنة بين ما هو كائن ، وبما يجب أن يكون ، ووضع حكم على الفرق الموجود بين ما يجب أن يكون ، وما هو كائن في أي ميدان كان "²

وإذا كانت الفروق الفردية بين الأفراد أمراً طبيعياً ، فإن الفروق بين أدائهم لمهامهم وأعمالهم يعد كذلك ، فمن الطبيعي يتفاوت الأداء بين الأفراد تبعاً للفروق الفردية بينهم فالفرد الذي استلم وظيفته لأول مرة قد يأتي أداءه مختلفاً أو ضعيفاً في المراحل الأولى من إنجازه لأعماله مقارنة بزميله الذي عمل لفترة طويلة واكتسب الخبرة والمهارات اللازمة لأداء عمله ، ونظراً لوجود هذه الفروق الفردية كان لابد من التعرف إلى طريقة أداء العاملين للعمل واتجاهاتهم وتصرفاتهم وتأديتهم لعملهم ونتائج أعمالهم ، مما يسمح هذا التقييم أدائهم ومعرفة العوامل التي أثرت عليه سواء كان بشكل سلبي أو إيجابي.³

كما تعرف عملية تقييم الأداء على أنها " عملية تقدير أداء كل فرد من العاملين خلال فترة زمنية لتقدير مستوى ونوعية أدائه ."⁴

وكما يعرف أيضاً بأنه " الحكم على مدى مساهمة كل فرد في العملية الإنتاجية ؛ لاتخاذ القرارات المتعلقة بالأجور ، الحوافز ، الترقيات ، النقل ، والجزاءات والتكوين وهو العملية المستمرة التي يمكن من خلالها تحديد مدى كفاءة وفعالية الفرد الأدائية وفقاً لمعايير محددة سلفاً واتخاذ القرارات المناسبة ."⁵

ويذهب آخرون إلى الوصف التفصيلي لعملية التقييم" بأن تقييم الأداء أو تقييم الكفاءات أو تقييم أداء العاملين ، كلها مسميات مترادفة غايتها تحليل أداء الفرد بكل ما يتعلق به من صفات نفسية

¹ عبد الله محمد اطيبة. مرجع سابق ص 105

² عمار بن عيشي مرجع سابق ص 14

³ بو عطيظ جلال الدين. الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي رسالة ماجستير غير منشورة. الجزائر : جامعة منتوري قسنطينة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم النفس والعلوم التربوية ، 2009. ص79

⁴ عمار بن عيشي مرجع سابق ص15

⁵ برياح محمد الأمين:مرجع سابق. ص 52.

أو بدنية أو مهارات فنية أو سلوكية أو فكرية، وذلك بهدف تحديد نقاط القوة والضعف، والعمل على تعزيز الأولى ومعالجة الثانية كضمانة أساسية لتحقيق فاعلية المؤسسة.¹

ومن التعريفات السابقة نستنتج ما يلي:

- 1- ما يتم تقييمه هو أداء العاملين وليس العاملين أنفسهم.
- 2- عملية التقييم هي عملية مستمرة .
- 3- أداء العاملين يقيم من خلال معايير موضوعية مسبقاً.
- 4- هي عملية تحليلية لأداء العامل بحيث يمكن تقدير سمات نوعية بدرجات متفاوتة لدى العاملين ، وما لهذه السمات من علاقة بالشخصية والقدرات والمهارة والخبرة .
- 5- عملية التقييم تمتاز بالعمومية ، أي تشمل جميع العاملين في المؤسسة².

أهمية تقييم الأداء المهني

يعتبر تقييم الأداء عملية مستمرة ومنظمة وتحقق فوائد كثيرة سواء للمؤسسة أو العاملين وتساعد في معرفة العوامل التي تؤثر على جودة الأداء ومن هذه الفوائد:

- 1- اتخاذ القرارات المتعلقة بالسياسات العامة للأجور والمكافآت والحوافز بشكل يحقق مبدأ العدالة النسبية في عوائد الأفراد.
- 2- يسهم تقييم الأداء في تحديد نقاط الضعف في الأداء مما يساعد في معرفة الاحتياجات التدريبية والتنموية لرفع مستوى الأداء .
- 3- يساعد تقييم الأداء في الكشف عن الطاقات والقدرات الكامنة لدى الأفراد من أجل استغلالها وتوظيفها لزيادة مستوى الأداء الحالي .

¹ خالد ماضي أبو ماضي. معوقات تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وسبل علاجها رسالة ماجستير غير منشورة. غزة : الجامعة الإسلامية كلية التجارة قسم إدارة الأعمال، 2007. ص 12.

² عمار بن عيشي مرجع سابق ص16

4- يعتبر تقييم الأداء أساساً لعملية التطوير الإداري سواء ما تعلق منها بالجوانب التنظيمية للمؤسسة أم بجوانب العمل نفسه.

5- يساهم تقييم الأداء في رفع الروح المعنوية للأفراد وخلق مناخ تسود فيه مبادئ العلاقات الإنسانية ، وذلك نتيجة شعور العاملين بأن مختلف الإجراءات في التوظيف والتدريب والترقية والتحفيز تقوم على أسس موضوعية وعادلة.¹

6- تحفيز العاملين لتحسين أدائهم.

7- تقديم معلومات للعاملين أنفسهم عن جودة وكفاءة أدائهم للأعمال.

8- تزويد المؤسسة بالأدوات التي تقيم نقاط القوة والضعف في أداء العاملين.

9- يحدد الأداء الحالي للعاملين وعليه يحدد مكانة المؤسسة ووضعها واحتياجاتها للتطوير.²

10- تعمل على فصل جهد الفرد الواحد في العمل الذي يؤديه عن جهود الآخرين وهي نقطة مهمة خاصة في العمل الإعلامي؛ لأنه ناتج عمل جماعي يصعب أحياناً تحديد موطن الضعف فيه .

تساعد عملية تقييم الأداء في الكشف عن العوامل التي تؤثر على الأداء من ناحية العوامل الشخصية من مهارة وخبرة ونوع؛ لوضع الشخص المناسب في المكان المناسب وتحديد نوعية التدريب اللازمة ، والتي تساعد على رفع مستوى الأداء ، وأيضاً معرفة مدى تأثير الإجراءات الإدارية على أداء الفرد من حوافز ومكافآت.

العوامل المؤثرة على الأداء المهني

يتوقف أداء العمل على عدة عوامل مختلفة ومؤثرة ، منها ما هو نفسي ، اجتماعي ، ثقافي بيئي ، تنظيمي ، سياسي وأمني، وهذه العوامل تختلف من حيث درجة تأثيرها باختلاف الزمان

¹ سليمان الفارسي الصديق بوسنية. الموارد البشرية -أهميتها-تنظيمها-مسؤوليتها- مهامها. طرابلس ليبيا : منشورات أكاديمية الدراسات العليا، 2003. ط الأولى. ص 376-377..

² عون مفيد عبد الله السقا مرجع سابق ص 53

والمكان ، وباختلاف المستويات التعليمية والاجتماعية والإدارية واختلاف رغبات ودوافع وحاجات الأفراد.

تؤدي بعض هذه العوامل إلى رفع الأداء في حين يؤدي البعض الآخر إلى خفضه، كما أن البعض له تأثير مباشر بينما البعض الآخر له تأثير غير مباشر ، بالإضافة إلى التأثير الإيجابي والسلبي، وبالتالي فإن الأداء المهني يتأثر بعدة عوامل يمكن حصرها في نوعين وهي العوامل الداخلية والعوامل الخارجية .¹

العوامل الداخلية وتنقسم إلى نوعين:

1- عوامل شخصية: وهي عوامل متعلقة بالعاملين أنفسهم وقدرات ومهارات العاملين لمستوى الدافعية لديهم وتشمل هذه العوامل النوع ، العمر ، الخبرة ، المؤهل العلمي وانتماءاته الفكرية .²

2- عوامل تنظيمية: وهي عوامل تتعلق بإدارة المؤسسة الإعلامية ولها تأثير على أداء العاملين من حيث سياساتها وطرق التخطيط والرقابة والإشراف والتوجيه وعمليات التقييم ومدى مشاركة العاملين في عمليات اتخاذ القرارات، وكذلك الحوافز والمكافآت والترقيات ومكان العمل من إضاءة وتهوية وغيرها من متطلبات.³

العوامل الخارجية: وهي عوامل تتعلق بالبيئة الخارجية المحيطة بالمؤسسة الإعلامية من عوامل اجتماعية من عادات وتقاليد وعلاقات اجتماعية وأخرى سياسية من حيث طبيعة النظام ومدى الاستقرار السياسي والأمني، وأيضاً القوانين والتشريعات التي تحكم سير عمل المؤسسات الإعلامية، وكذلك موثيق الشرف الإعلامي وأخلاقيات المهنة .⁴ وتأثيرها يكون على المضمون وليس الشكل، وتلك العوامل لها تأثيرات على الأداء المهني للعاملين سواء كانت بشكل سلبي أو إيجابي وهي تنقسم إلى نوعين:-

¹ خير الدين نايلي، الرقابة الإعلامية في المؤسسات الصحفية وأثرها على الأداء المهني رسالة ماجستير غير منشورة. الجزائر : جامعة محمد بو ضياف المسيلة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم علوم الإعلام والاتصال، 2015.ص66

² بشرى عبد العزيز العبيدي. دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية في معمل بغداد للغازات. بغداد : مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة. العدد 36، 2013. ص 260.

³ سامية عدنان إبراهيم العجوري. العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدي الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين رسالة ماجستير غير منشورة. غزة : الجامعة الإسلامية كلية الآداب، 2017. ص 100.

⁴ بلقايد إبراهيم. بوري شوقي. مرجع سابق. ص.262.

- **جودة الإنتاج:** وهي عوامل متعلقة بشكل المادة الإعلامية من حيث التصوير والإخراج والتوليف وكافة العمليات الفنية والتقنية اللازمة لإخراج المادة الإعلامية بأحسن صورة .

- **مضمون المادة الإعلامية:** من حيث توافقها مع القوانين ومواثيق الشرف الإعلامي وأخلاقيات المهنة ويشمل الكلمة والصورة ونبرة الصوت والإشارة وكافة الوسائل المستخدمة داخل المادة الإعلامية، والتي قد تغير المفهوم الظاهر مثال استخدام زاوية تصوير تعطي دلالات أخرى تتعارض مع أخلاقيات وشرف المهنة سواء كانت بقصد ترجع لسياسات المؤسسة أو اتجاهات الفرد أو بدون قصد، والتي ترجع إلى نقص الخبرة وعدم التخصص .

وقد اعتمدت الدراسة الحالية على تقسيم العوامل المؤثرة على الأداء إلى ثلاثة أنواع رئيسة تتمثل في :

أولاً: العوامل الشخصية: وتتمثل في النوع ، العمر ، الخبرة ، المؤهل العلمي والانتماء .

ثانياً:العوامل التنظيمية: وتتعلق بإدارة المؤسسة الإعلامية من حيث سياسة القناة ووظائف الإدارة من(التخطيط ، التنظيم ، التوجيه والرقابة) .

ثالثاً:العوامل الخارجية: وتتمثل في أخلاقيات العمل الإعلامي ومواثيق الشرف ، النظام السياسي ، الأزمات ، قيم المجتمع وتقاليد، ومصادر الأخبار .
وفيما يلي تفصيلاً لهذه العوامل وكيفية تأثيرها على الأداء المهني

أولاً:العوامل الشخصية:

يعتبر العنصر البشري من أهم الموارد في المؤسسة الإعلامية وغيرها من مؤسسات باعتباره العامل الرئيس المؤثر في جميع العمليات الإدارية ، وهو المتحكم في جميع العوامل الأخرى ، فالقرارات التي يأخذها الفرد في المؤسسة هي أساس في تحديد جودة الإنتاج¹، وإن كل

¹ خير الدين نايلي .مرجع سابق ص67

شخص تميزه خصائصه عن بقية الأشخاص الآخرين فهو يتشابه معهم في عدة نواحي وينفرد بصفات خاصة وأفعال تحدد طريقته في تكييفه مع بيئته¹، وتشمل العوامل الشخصية .

* **النوع : (نكر/ أنثى)** إن العلاقة بين نوع الفرد وبين أدائه ليست علاقة ثابتة، وإنما تعتمد على درجة التمييز بين كلا النوعين من قبل إدارة المؤسسة وفي العمل، ففي كثير من الأحيان يقارن أداء المرأة وخبراتها بالرجل وخبراته على أساس القيم الاجتماعية والتصورات السائدة على أن الرجل أفضل أداءً من المرأة العاملة ، وليس على أساس الخبرة والأداء الفعلي، وهذه الظواهر السلبية تجاه عمل المرأة تؤثر على رضائها والذي سينعكس على أدائها²، وبالطبع يختلف هذا الأمر من بلد إلى آخر ، وأيضًا إن طبيعة العمل الإعلامي من جهد ووقت غير محدد ، والذي قد يزيد من تعرضها للضغوط مقارنة بالذكور كنتيجة لطبيعة الالتزامات والمسؤوليات العديدة التي تقع على عاتقها ، بالإضافة إلى مسؤوليات العمل³.

* **العمر والخبرة :** وهما نوعان مرتبطان بعضهما البعض وعنصران مكملان لبعضهما خاصة في العمل الجماعي والذي يتميز به إنتاج البرامج الإعلامية ، فهناك علاقة تربط بين العمر والخبرة ، فكلما زادت عدد السنوات التي يمضيها الفرد في العمل أصبح لديه خبرة ومعرفة أعلى للعمل مما ينعكس على أدائه⁴.

ويقصد بالخبرة هي عدد السنوات التي يقضيها الفرد في مجال عمله، ويعد اكتساب الخبرة ذا أهمية كبيرة للإعلامي خاصة عندما تتم عملية مفاضلة بين شخصين لهما نفس المؤهل ويزيد أحدهما عن الآخر في خبرته، وغالبا لا تقاس خبرة الإعلاميين بعدد السنوات التي قضاها في مجال عمله ؛ لأن هناك أشخاص لم يستثمروا تلك السنوات في تطوير أنفسهم والتعلم من أخطائهم ، وفي المقابل أشخاص قضوا سنوات أقل في المجال الإعلامي واستفادوا من زملائهم

1 عبادو آمال. علاقة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بالارتياح الشخصي في مكان العمل دراسة ميدانية رسالة ماجستير غير منشورة. الجزائر جامعة قاصدي مرباح كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2013. ص 29.

2 محمد الفاتح محمود المغربي. السلوك التنظيمي. عمان الأردن : دار الجنان للنشر والتوزيع، 2016. ص 282.

3 عبد الكريم العجمي مرجع سابق ص88-89

4 محمد الفاتح محمود المغربي. مرجع سابق ص282

وعملوا باستمرار على تطوير أنفسهم وتقادي الأخطاء واستثمروا هذه السنوات القليلة في تحسين أدائهم باكتسابهم الخبرة عن طريق الاحتكاك بالعمل والتدريب.¹

وإذا ما توفرت عملية التدريب من جانب المؤسسة سيساعد من هم أقل عمراً من اكتساب المهارات والخبرات والمعرفة التي يحتاجونها للقيام بعملهم على أحسن وجه وبصورة مستمرة.²

* **المؤهل العلمي:** يعتبر التخصص المهني في أي عمل مفيداً عملياً لاكتساب أعضائه خبرات مهنية، مما يساعدهم على أداء مهامهم بمستوى أكثر كفاءة وفعالية،³ وتعتبر الرغبة والموهبة والدراسة التخصصية عاملين مهمين لنجاح أداء الصحفي والإعلامي بشكل عام في مجال عمله على الرغم من أن هناك خلافاً دائماً بين من يرى بأن الصحافة رغبة وموهبة فقط ، وبين من يقول بضرورة الدراسات المتخصصة حتى ينجح ولا يمكن الاعتماد على الرغبة والموهبة فقط ، ولا نستطيع الجزم بأن الأول أهم من الثاني أو العكس ، ولكن الصحافة في حقيقة الأمر هي موهبة واستعداد طبيعي يصقل بالدراسة المتخصصة ، ولا بد أن تتوفر ثلاثة مكونات وهي المعارف ، والمهارات ، والقيم التي يمكن اكتسابها وتطويرها تعليمياً وتدريبياً.⁴

وهذا الأمر ينطبق على الإعلام المرئي لما تحتويه من صحافة مرئية ، كما يوجد أنواع عمل في القنوات المرئية تحتاج إلى تخصصات غير إعلامية ويتوفر فيها الرغبة والموهبة والتخصص، وقد تحتاج إلى التدريب بعلوم الإعلام كاستخدام الإضاءة والمؤثرات وغيرها من الأمور التي لها دلالات تؤثر في محتوى المادة الإعلامية.

* **الانتماء:** يعد عنصراً محددًا من محددات الشخصية؛ لأنه يؤثر في طريقة التفكير والتفاعل والتعامل مع العالم المحيط به ، وكما أن الجماعات التي ينتمي إليها مثل الجماعات الاجتماعية أو التنظيمات أو الأحزاب السياسية وغيرها من مسميات تعد في الوقت نفسه الجماعات المرجعية التي يشارك الفرد أعضائها في الدوافع والميول والاتجاهات ، وتتمثل قيمهم ومعاييرهم في اتخاذ قراراته أو أحكامه ، أو القيام بأداء معين وقد يكون انتمائه إلى المؤسسة التي يعمل بها لتوافق

¹ خديجة بنت صالح محمد بن مريشد. تأثير المادة الإعلانية في الصحف السعودية على الأداء المهني للصحفيين رسالة ماجستير غير منشورة. السعودية : جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. كلية الدعوة والإعلام، 2009. ص65

² محمد عبد حسين. الإعلام المهني. عمان الأردن : دار الراية للنشر والتوزيع، 2011. ط الأولى.ص.160.

³ جعفر عثمان الشريف عبد العزيز. مدى مساهمة التخصص المهني للمراجع الخارجي في تحسين جودة عملية المراجعة: مجلة العلوم الاقتصادية. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، 2016. جزء 1 ص 43..

⁴ خديجة بنت صالح محمد بن مريشد. مرجع سابق ص52-54

أهدافها وسياستها مع توجهاته الفكرية التي تعمل على زيادة رضاه الوظيفي، والذي بدوره يؤدي إلى زيادة الدافعية في العمل ورفع معدل الأداء¹، وقد يصطدم هذا الأداء بالمبادئ وأخلاقيات وشرف المهنة الإعلامية، وهنا يكون التأثير على المضمون أكثر من الشكل العام للمادة والاهتمام بالشكل لتكملة هدف المضمون.

ثانياً: العوامل التنظيمية: وهي تلك العوامل الإدارية المتعلقة بالمؤسسة، والتي تستخدم العناصر المادية والبشرية الاستخدام الأفضل؛ لكي تتناسق جهود العاملين في المؤسسة من أجل تحقيق أهدافها وأهداف العاملين على حد سواء، وإن عنصر الاتصال بين الأفراد والإدارة يعتبر عنصراً هاماً وضرورياً؛ لتحقيق أهداف المؤسسة ولكي يتم هذا النشاط فهناك حاجة لتفاعل العاملين كلاً حسب وظيفته بأدوار معينة في إطار موقع كل منهم من التنظيم بالواجبات والمهام الوظيفية المحدد له، وتتم هذه العملية من خلال العمليات الرئيسية للإدارة وهي التخطيط والتنظيم والإشراف والرقابة والتي لها دور مؤثر على أداء العاملين².

وقبل الخوض في عملية إدارة الأفراد من حيث الوظائف والأهداف والحوافز والمكافآت والتدريب وتقسيم العمل، وهو جزء مهم في موضوع الدراسة لما له أهمية في التأثير على أداء العاملين يجب أن نذكر الجانب المهم والمؤثر على العمليات الإدارية وسير العمل وهي السياسة الإعلامية للمؤسسة.

السياسة الإعلامية: هي بمثابة مجموعة من المبادئ والقواعد والخطوط العريضة التي تتحكم في الأسلوب أو الطريقة التي يقدم بها المادة الإعلامية من حيث الشكل والمضمون، فالسياسة الإعلامية للمؤسسة هي الفكر الذي تعبر عنه القنوات الإعلامية وتلتزم به في إعداد موادها الإعلامية، قد تكون لحزب سياسي أو رجال أعمال أو سياسيين أو للحكومة أو غيرهم، فلكل القنوات الإعلامية المرئية سياسة سواء دونتها أو لم تدونها، والتي تفرض على العاملين بها سواء في تغيير الشكل والمحتوى للمواد الإعلامية بالحذف أو بالإضافة أو التعديل أو بالإخفاء بما يتفق

¹ سامية عدنان إبراهيم العجوري. مرجع سابق. ص 103-104

² محمد أبو سمرة. الاتصال الإداري والإعلامي. عمان. الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع، 2011. ط الأولى. ص 11

مع سياسة هذه المؤسسة ، لذلك قد تشكل السياسة المتبعة بالمؤسسة الإعلامية ضغوطاً على العاملين بها وتؤثر في الأداء من ناحية المضمون ومن ثم الشكل.¹

المؤسسات الإعلامية شأنها شأن أي مؤسسة أخرى فهي تحتاج إلى إدارة علمية واعية تقوم بمجموعة من الوظائف تتمثل في التخطيط ، التنظيم ، التوجيه والرقابة، ونظراً لطبيعة المهنة الإعلامية فإن أهداف المؤسسات الإعلامية تختلف عن أهداف أي مؤسسة أخرى ومن ثم فإنها تحتاج إلى أكثر من مهارة.

فالرسائل الإعلامية لها طبيعة خاصة وتأثيرات على مستوى الفرد والجماعة والمجتمع مما يفرض على تلك المؤسسات مسؤولية اجتماعية وأخلاقية لا تجدها في المؤسسات الأخرى؛ ولأن عامل الزمن مهم في طبيعة المهنة الإعلامية من حيث سرعة مواكبة الحدث، الأمر الذي يؤثر على العمل الإداري وسرعة اتخاذ القرار ، ويفرض تنوع القواعد واللوائح المنظمة للعمل الإعلامي وبساطتها ومرونتها؛ ولأن الأداء في المؤسسات الإعلامية لا يرتبط بأسلوب عرض الرسالة الإعلامية فقط، وإنما يرتبط بمضمون الرسالة الإعلامية ؛ لتقديم أفضل الرسائل شكلاً ومضموناً وهذا يتطلب من الإدارة الحرص على العاملين فيها بما لديهم من كفاءات وخبرات ومهارات ، كما يستلزم أن يكون العمل الإداري بها عملاً تكاملياً يكون فيه لكل فرد دوره الأساسي مهما تضاعف مركزه الوظيفي وإدراك طبيعة العلاقة بين جماعات العمل وسلوكها وأسلوب القيادة فيها.²

تدور مسؤولية إدارة العاملين في المؤسسة حول فكرة أساسية وهي تكوين قوة عمل مستقرة وفعالة تكون قادرة على الأداء بتنمية قدرات ومهارات العاملين بها وتحقيق التوافق بين مصالحهم وأهداف المؤسسة،³ ويتم ذلك من خلال الوظائف الإدارية ، والتي هي التخطيط ، التنظيم ، التوجيه والرقابة .

1- التخطيط: وهو تقرير سلفاً بما يجب عمله في المستقبل؛ لتحقيق أهداف المؤسسة خلال فترة زمنية محددة وهو عمل يسبق التنفيذ ، وإن التنبؤ جزء أساسي فيه بشرط أن يكون هذا التنبؤ

¹ سامية عدنان إبراهيم العجوري. مرجع سابق. ص107

² يماني عاطف. التنظيم الإداري للقنوات الفضائية. القاهرة : أطلس للنشر والإنتاج الإعلامي، 2013. ط الأولى. . ص 167-169

³ سليمان الفارسي الصديق بوسنية. مرجع سابق . ص50

ناتجاً عن خبرة في الماضي ، والتخطيط ينتج عنه وضع الأهداف ويتم تحديد الوقت والإجراءات اللازمة للتنفيذ .¹

أهمية التخطيط في المؤسسات الإعلامية:

يعني التخطيط في مجال الأفراد إعداد البرامج والسياسات والقواعد المدروسة ؛ لتحديد احتياجات المنظمة من العاملين وكيفية استخدامهم وتنمية القدرات الفكرية والفنية والإنسانية ، وزيادة مهاراتهم بهدف زيادة كفاءة العاملين في تأدية وظائفهم ورفع الروح المعنوية لهم.² ويعتبر التخطيط من العوامل المهمة المؤثرة على الأداء المهني والتي تبدأ أهميته من مراحل عملية التخطيط التي تتكون من:-

1- وضع الأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها .

2- تحديد الزمن المتاح واللازم لتحقيق الأهداف .

3- تحديد المهام والواجبات والأساليب لتحقيق الأهداف .

4- تحديد الإمكانيات المتاحة المادية والبشرية الواجب توافرها .

وهي مراحل مهمة للتخطيط سواء كان التخطيط بشكل عام للمؤسسة ، أو التخطيط لتسيير شؤون العمل الإعلامي اليومي .³

والتخطيط في المؤسسات الإعلامية مهم لعدة أسباب نذكر منها ما هو مهم في عملية زيادة فاعلية وكفاءة الأداء وهي:

1- يعمل على تطوير المؤسسة من ناحية الأجهزة والمعدات لمواجهة التطور التكنولوجي

المستمر، والتي تحتاجها في كافة العمليات الإعلامية من بث واستقبال معدات التصوير

والتوليف إلى غير ذلك من أجهزة .

¹ خير الدين نايلي .مرجع سابق. ص23

² سليمان الفارسي الصديق بوسنينة مرجع سابق. ص 30

³ عطا الله أحمد شاكر. مرجع سابق.ص 119

2- تنمية مواردها الاقتصادية من أجل تنويع خدماتها الإعلامية وبالأخص في القنوات غير المملوكة للدولة .

3- التخطيط لتنمية الكوادر البشرية لتعزيز كفاءة المؤسسة الإعلامية, ولكي تكون قادرة على التعامل مع الأجهزة الحديثة من خلال برامج التدريب والبعثات.

4- التخطيط لمواجهة منافسات المؤسسات الإعلامية المشابهة ولا يتم ذلك إلا من خلال تحسين أداء خدماتها الإعلامية.

5- التخطيط لتنمية المؤسسة الإعلامية ومواجهة التغيير الذي يتم فيها أو خارجها من أزمات معينة ¹.

عملية التخطيط خاصة التي تنفذ لتسيير شؤون العمل الإعلامي تعتبر عاملاً مهماً في التأثير على الأداء ومهمة لسرعة معرفة المعوقات التي تعترض الأداء.

فهي خطط توضع على مدار الساعة من أجل مواكبة التطورات المختلفة المتعلقة بتسيير العمل الإعلامي من أجل تحقيق الأهداف بأداء فعال, ولكي تتم عملية التخطيط هذه يجب أن تتضمن الإجابة عن الأسئلة التالية:

1- ما الذي يجب القيام به ؟

2- أين سيتم أداء العمل ؟

3- كيف سيتم أداء العمل ؟

4- متى يجب القيام بالعمل ؟

5- لماذا يجب أداء العمل ؟

6- من الذي سيقوم بالعمل ؟ ²

¹ صالح خليل أبو أصبع. مرجع سابق. ص 121-122

² عطا الله أحمد شاكر. مرجع سابق ص 119

هذه النقاط مهمة ومؤثرة على شكل ومضمون العمل الإعلامي خاصةً في القنوات المرئية الشاملة والتي تحتوي على خمسة أنواع من المحتوى وهي:-

1- الأخبار بأنواعها الموجزة والتفصيلية.

2- الدراما من مسلسلات وأفلام ومسرحيات.

3- الأغاني بأنواعها.

4- نقل كافة المناسبات والأحداث الدينية ، الوطنية ، الاجتماعية ، الثقافية ، الرياضية ، السياسية والعسكرية إلى غير ذلك .

5- البرامج المرئية بتصنيفاتها وأنواعها وقوالبها المختلفة .¹

ولتوضيح علاقة التخطيط اليومي لتسيير العمل الإعلامي وعلاقته بالأداء على سبيل المثال هناك حدث رياضي وآخر طبي.

1- ما الذي يجب القيام به ؟ تغطية الحدثين ونوعية التغطية إما تقرير أو تغطية كاملة أو الاثنين معاً .

2- أين سيتم أداء العمل ؟ مكان الحدثين ونوعية المكان سواء كان داخلياً أو خارجياً.

3- كيف سيتم أداء العمل ؟ نقل مباشر أو تسجيل .

4- متى يجب القيام بالعمل ؟ زمن بداية الحدث .

5- لماذا يجب أداء العمل ؟ حدث مهم على الصعيد الوطني أو المحلي أو مهم لسياسة المؤسسة وتوجهاتها .

6- من الذي سيقوم بالعمل ؟

وهذه نقطة مهمة ولهذا تم اختيار حدثين رياضي وطبي ؛ لأن هناك اختلافاً في:

¹ فهد بن عبد الرحمن الشميمري. التربية الإعلامية: كيف نتعامل مع الإعلام؟ الرياض : مكتبة الملك فهد الوطنية ، 2010، ط الأولى. ص220

* الأجهزة والمعدات الخاصة بالتصوير .

* زوايا التصوير ومراكز التركيز تختلف بينهما ويفضل المصور من لديه خبرة في هذا المجال لكي يؤدي عمله بفعالية وسرعة .

* الخلفية المعرفية للمراسل لديه اهتمامات طبية أو رياضية ؛ لكي يؤدي دوره بمهارة في طرح الأسئلة ، وكذلك الحدث الطبي قد يحتاج لغة أجنبية.

* هذا الأمر ينطبق أيضاً على المخرج وفني التوليف من ناحية الخلفية المعرفية والخبرة .

كل النقاط السالفة الذكر مهمة ومؤثرة على الأداء المهني للعاملين في القنوات المرئية.

2- التنظيم: يمثل التنظيم الإداري أهمية كبيرة خاصة في وقتنا الحالي لما له من أهمية في الاستمرارية الإدارية للمؤسسات ، حيث يعتبر التنظيم وسيلة للإنجاز وليس هدفاً بحد ذاته، حيث يتم فيه تجميع وتحديد المسارات الوظيفية تحديداً دقيقاً لتحقيق الأهداف بكفاءة ، فيتم فيه عمليات تحديد المهام والنشاطات المرغوب القيام بها، كما يتم به تحقيق التنسيق اللازم والصلاحيات والسلطات اللازمة لبقاء واستمرارية المؤسسات.

ويعرف التنظيم بأنه " العملية التي يتم من خلالها تحديد وتجميع مختلف أوجه النشاط والأعمال الضرورية لتحقيق أهداف المشروع ووضعها في هيكل يتم شغله بالأفراد المؤهلين وتزويدهم بالموارد والاحتياجات التي تمكنهم من أداء عملهم بكفاءة وفاعلية." ¹

ومن أهداف التنظيم:-

1- توضيح بيئة العمل: يجعل كل موظف يعرف نوعية العمل المطلوب منه مما يحول دون

الاحتكاك والتضارب في الجهود، فالمهام والمسؤوليات المكلف بها كل فرد والتقسيم

التنظيمي العام يجب أن يكون واضحاً، ونوعية وحدود السلطات يجب أن تكون محددة.

¹ تامر يوسف أبو العجين، أثر معوقات التنظيم الإداري على أداء الهيئات المحلية العامة في قطاع غزة رسالة ماجستير غير منشورة. غزة : الجامعة الإسلامية كلية التجارة قسم إدارة الأعمال، 2010. ص 7.

2- **تنسيق بيئة العمل:** تعمل على تقليل الفوضى الإدارية إلى أدنى مستوياتها، كما أنها تعمل على إزالة العقبات وتطوير وتحسين الروابط بين وحدات العمل وزيادة التفاعل بين العاملين .

3- **الهيكل الرسمي لاتخاذ القرارات:** العلاقات الرسمية بين المدير والعاملين يجب أن تطور من خلال الهيكل التنظيمي ، وبالتالي سيتم انتقال الأوامر بشكل مرتب عبر مستويات اتخاذ القرار .¹

مبادئ وأسس عملية التنظيم

من أهم إنجازات **هنري فايول** كرائد من رواد المدرسة التقليدية في الإدارة هي مبادئ وأسس التنظيم في المنظمات الخاصة والعامة على حد سواء ومدى أهميته في رفع مستوى الأداء نستعرض منها:-

1- **تقسيم العمل حسب التخصص:** بمعنى أن يعهد لكل موظف بعمل محدد يكون مسئولاً عن إنجازه ، ويؤدي ذلك إلى زيادة الفاعلية والكفاءة إما من خلال الخبرة أو المهام التي يكتسبها الأفراد بفعل ارتباطهم المباشر والدائم بعمل معين ، ويتطلب هذا الأمر تحديد مواصفات الأفراد المعنيين بتنفيذ الأنشطة وسماتهم بناءً على المؤهل العلمي والخبرة والتخصص،² ويهدف إلى إنتاج أكثر وأفضل بالجهد المبذول نفسه.³

2- **وحدة الأمر:** ويعني أن يكون لكل وحدة عمل رئيس واحد مسؤولاً عن الإشراف عليهم وإصدار الأوامر .

3- **خضوع المصلحة الفردية للمصلحة العامة:** فأهداف المؤسسة أولى من أهداف أفرادها .

4- **وحدة الاتجاه:** وتعني أن تكون الأنشطة ذات الطبيعة الواحدة أو تحت إدارة قسم واحد .

5- **الانضباط :** وهي انضباط أفراد المؤسسة والتزامهم باللوائح والقوانين .

¹ مرجع سابق ص 8

² عطا الله أحمد شاكر. مرجع سابق. ص149

³ صالح خليل أبو أصبع. مرجع سابق. ص37

6- روح الفريق: ويعني أن يسود جو التآلف والتفاهم بين العاملين.

7- المساواة : أي أن تطبق القواعد والقوانين على جميع العاملين دون تمييز أو استثناء.

8- مبدأ العدالة في الأجر ومكافأة الأفراد: أن يكون الأجر مناسباً ومتوازناً مع واجبات العمل ومسؤولياته, وتقديم المكافآت للعاملين مقابل الخدمات التي يقومون بها وأن تكون عادلة في التوزيع.¹

ما تقدمه عناصر النظرية الإدارية من أسس وقواعد هي أساس لأي مؤسسة, ويمكننا أن نلاحظ أن مبادئ وظيفة التنظيم في الإدارة والتي قدمها فايول هي مبادئ ضرورية لنجاح العمل الإعلامي , فتقسيم العمل عنصر هام في المؤسسات الإعلامية نتيجة لتنوع الأنشطة وتخصصها فالقنوات المرئية فيها أنشطة مختلفة من تحرير وإنتاج وبرامج إلى غير ذلك.²

3- التوجيه: هو عبارة عن عملية سلوكية متبادلة بين قيادة المؤسسة والمؤوسين تعمل على إرشاد الأفراد وتحفيزهم على أداء الأعمال الموكلة إليهم تنفيذاً للخطط التنظيمية الموضوعة والإشراف عليهم.³

وتختص وظيفة التوجيه بإصدار الأوامر والتعليمات التي تحدد الأعمال الضرورية للوصول إلى أهداف المؤسسة عن طريق تولي المديرين عملية إرشاد العاملين , وتحفيزهم وقيادتهم بطريقة تحقق لهم الرضا وتضمن الوصول إلى الأهداف.⁴

ترتبط عمليات التوجيه بأربع وسائل رئيسة يجب توافرها لإنجاح عملية التوجيه، وهي تلك الخاصة بالقيادة والاتصال والتحفيز والتدريب .

* القيادة: نمط القيادة له تأثير حاسم على أداء العاملين, فالقيادة هي فن استمالة الآخرين ؛ لبذل الجهد المطلوب برغبة وكفاءة وتمكينهم من المشاركة في اتخاذ القرارات وإن أفضل أنواع القيادة هي القيادة الديمقراطية .

1 عطا الله أحمد شاكر. مرجع سابق. ص151-152

2 صالح خليل أبو أصعب. مرجع سابق. ص39-40

3 محمد عبد المنعم شعيب. إدارة الأعمال وإدارة المستشفيات. القاهرة : دار النشر للجامعات، 2014. ط الأولى. ص 55.

4 موفق حديد محمد. وظائف المدير: المبادئ والممارسات في إدارة الأعمال. عمان الأردن : دار الشروق للنشر والتوزيع، 2010. ط الأولى. ص 114.

* **الاتصال:** ويمثل قلب عملية التوجيه؛ لأنه يقوم بتوزيع وتبادل المعلومات اللازمة والضرورية في الوقت المناسب لنجاح عمليات التوجيه.

* **التحفيز:** الحوافز من العناصر المهمة في التوجيه ، وهي تؤدي بأسلوب مباشر أو غير مباشر إلى تنمية الكفاءات ، والحوافز إما أن تكون مادية أو معنوية .¹

والحوافز تنقسم إلى:

- **حوافز مادية:** وهي التي تقوم بإشباع حاجات العاملين الأساسية، فتشجعهم على بذل قصارى جهدهم في العمل ، وتجنيد ما لديهم من مهارات وقدرات ، والارتقاء بمستوى كفايتهم ، ومن هذه الحوافز الراتب والمكافآت والمشاركة في الأرباح والسكن والمواصلات وربط الأجر بالإنتاج والضمان الصحي ، وتعمل على سرعة معرفة الفرد لأثر جهده وتعمل على تحسين الأداء بشكل دوري ومنظم .

- **الحوافز المعنوية:** هي حوافز تساعد الإنسان على تحسين حالته النفسية وإشباع حاجاته الاجتماعية، وتعمل على زيادة شعور العامل بالرقى وزيادة الولاء في عمله وتتمثل في خطابات الشكر وشهادات التقدير واختيار العامل المثالي، والحوافز المعنوية لا تقل أهمية عن الحوافز المادية بل إن المادي منها لا يتحقق ما لم يقترن بحوافز معنوية.

والحوافز الإيجابية تحمل مبدأ الثواب للعاملين والتي تلبى حاجاتهم ودوافعهم لزيادة الإنتاج وتحسين الأداء وتنمية روح الإبداع والتجديد لدى العاملين مثل المكافأة النقدية التي تمنح للعامل مقابل قيامه بعمل يستدعي التقدير ، فالحوافز لها أثر ملموس في تقوية الرابط بين الحافز والأداء .²

* **التدريب:** من المهم في عملية التوجيه التعرف إلى نقاط الضعف في أداء العاملين ومحاولة علاج هذا الضعف من خلال البرامج التدريبية ، والتي تكون من خلال نقل الخبرة من العاملين القدامى إلى الجدد أو من خلال البرامج التدريبية المتخصصة وفقاً للاحتياج .³

¹ محمد عبد المنعم شعيب. مرجع سابق ص57-58

² منال أحمد البارودي، الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين. القاهرة : المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2015. ط الأولى .ص 59-61.

³ محمد عبد المنعم شعيب. مرجع سابق . ص 58

والتدريب هو عبارة عن " عملية مخططة ومنظمة ومستمرة، تهدف إلى تنمية مهارات وقدرات العاملين من حيث زيادة معلوماتهم، وتحسين سلوكهم واتجاهاتهم نحو ما يُمكنهم من أداء وظيفتهم بكفاءة وفعالية ".¹

وتدريب العاملين بالمؤسسة له أهمية في:

- 1- تحسين أداء العاملين وينعكس ذلك على زيادة تحسين جودة الإنتاج وبجهد ووقت أقل.
- 2- مواكبة التطورات التكنولوجية والتنظيمية من سهولة استعمال الأجهزة الحديثة وصيانتها ومن مواكبة العاملين واستيعاب النظم الحديثة.²

والتدريب عامل مهم من عوامل نجاح العاملين في التخصص الإعلامي بشرط أن يحتوي التدريب على قدر كبير من الجانب العملي ، ولا يقتصر على الأطر النظرية ويكون عن طريق الدورات الداخلية أو الخارجية والاهتمام بعامل اللغة والمصطلحات الأجنبية لارتباط الأجهزة بها،³ وقد يكون التدريب على رأس العمل ويحصل العاملون عليه من زملائهم الذين لديهم خبرة وسنوات عمل طويلة في المجال الإعلامي بهدف رفع كفاءاتهم وتجديد ما لديهم من معلومات لتحقيق المهام المسندة إليهم على أكمل وجه، ولهذا الأسلوب عدة مزايا منها الاقتصادية في التكاليف ، وأيضاً إتاحة الفرصة للعاملين للتعلم في الوقت الذي يعمل فيه وفي بيئة عمله نفسها وخلال ساعات دوامه ، ويكون مناسباً للتدريب على المهارات والتي يمكن أن يتعلمها في وقت قصير نسبياً، ولكن لها بعض العيوب؛ لأنها تفتقر للتخطيط السليم أو أن يكون هناك خوف على تفوق المتدرب على مدربه وشغل مكانه⁴

يعدُّ التدريب أحد المداخل الأساسية للمهنية الإعلامية وأداة مهمة في التأهيل الإعلامي ، حيث إن المهنية عملية نامية ومستمرة ، فأصبح التدريب مطلباً مهماً في تحسين المنتج والخدمة الإعلامية حيث قامت التكنولوجيا الجديدة والتنظيمات الحديثة بتغيير الطريقة التي يعمل بها الإعلاميون، وما كان موجود في السابق لم يعد يلبي متطلبات اليوم ما جعل بيئات العمل

¹ عون مفيد عبد الله السقا مرجع سابق ص 22

² المرجع السابق ص 23

³ خديجة بنت صالح محمد بن مريشد. مرجع سابق ص 55-56

⁴ مازن فارس رشيد. إدارة الموارد البشرية- الأسس النظرية والتطبيقات العملية في المملكة العربية السعودية. الرياض : العبيكان

لنشر 2009.. ط الثالثة. ص 718

الإعلامية أماكن تشهد تحولات جوهرية تضع المعايير المهنية والمبادئ الأخلاقية تحت ضغط وتفرض تحديات واسعة في مجالات التدريب وتطوير المهنة.¹

4- الرقابة: تأتي بعد التخطيط والتنظيم والتوجيه؛ لكشف الأخطاء في العمل أو التأكد من أن أداء العمل يسير وفق الأهداف المحددة والسياسات المرسومة، فهي تشمل الإشراف والمتابعة وقياس الأداء وتحديد معايير ملائمة للقياس عليها، أي يجب أن يكون هناك معيار ملائم يعتبر مقياساً لأداء الأفراد مقارنة مع هذا المعيار ، ومن ثم يتم تحديد الخطأ أو الانحراف في الأداء وتصحيحه.²

فهي لا تعتبر من العوامل المؤثرة بقدر إنها تساعد في عمليات تقييم الأداء ومدى فعاليته وكفاءته ومدى تماثيه مع أهداف وسياسات المؤسسة ، ومعرفة أسباب أو أوجه التقصير فيه لكي يتم تصحيحها.

فالرقابة هي الوظيفة التي تمكن المؤسسة من أن الأداء يتم مطابقاً لما تمّ التخطيط له وتهدف إلى معرفة مواطن الخلل والأخطاء في الأداء ؛ لاتخاذ ما يلزم من تدابير من أجل معالجتها ومنع تكرار حدوثها ، ومهمتها هي التأكد من أن جميع الجهود المبذولة من (تخطيط ، تنظيم توجيه) تعمل لتحقيق الأهداف المرسومة ، أي إنها عملية توجيه الأنشطة داخل المؤسسة لكي تصل إلى هدف محدد ، وتقييم الأداء هو جزء من العملية الرقابية لاتخاذ القرارات المصحة للأداء وتشمل عدة عناصر منها:

1- تحديد مجالات الأداء.

2- قياس الأداء.

3- مقارنة الأداء الفعلي بالمقاييس الرقابية.

4- تجديد أسباب انحراف الأداء.

¹ نسيم محمد الطويسي وآخرون. جودة التدريب الإعلامي فيالأردن، عمان الأردن : المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية ، 2015. المجلد 8.ص 307.

² محمد عبد حسين. مرجع سابق. ص82

5- اتخاذ القرارات المصححة للأداء.¹

والرقابة في المؤسسات الإعلامية تكون على الشكل والمضمون أيضاً ؛ لأنهما وجهان لعملة واحدة، فمن ناحية الشكل فإن أغلب المؤسسات تسعى إلى أن يكون جودة منتجها الإعلامي في أحسن صورة، وبالأخص الخاصة منها بعكس العامة المملوكة للدولة لعدة معايير منها الربح المادي أو السياسي لهذا تحرص على جودة الشكل ، أما العام قد يؤثر عليها الفساد المالي أن وُجد أو ضعف الرقابة وغيرها من الأمور والتي تحتاج إلى دراسة مقارنة بين العام والخاص.

أما بالنسبة من ناحية المضمون فقد تعمل الرقابة داخل المؤسسة على توافق الأداء مع سياسات وأهداف المؤسسة، ويكون أداء متميزاً ، ولكنه قد يخرج من ضمن نطاق موثيق الشرف وأخلاقيات المهنة ، ولهذا هناك عدة اعتبارات مكملة لبعض تكسب الرقابة على المضمون أهميتها وهي:

1- تكون الرسالة الإعلامية منسجمة مع أهداف المؤسسة وذات مستوى أدبي وعلمي وفني لائق.

2- تحقق الرسالة الإعلامية مسؤوليتها الاجتماعية بانسجامها مع الصالح العام.

3- الالتزام بالقوانين والمواثيق المهنية ووثائق الشرف الإعلامي التي تنظم العمل الإعلامي المطبوع والمسموع والمرئي والإلكتروني.

حيث تتفاعل هذه الاعتبارات الثلاث؛ لتسهم في تحقيق نوع من الرقابة الذاتية على الرسالة الإعلامية.²

يعتبر تحسين الأداء الهدف النهائي لنظم إدارة الأداء، وتنحصر أهم مداخله في النقاط التالية :

1- تحسين الأداء بالتركيز على تطوير مهارات وسلوك العاملين .

2- تحسين الأداء بالتركيز على تطوير وتحسين ظروف العمل المادية .

¹ أمال بن سمشة.الأداء البشري بالإدارة المحلية. الجزائر : مركز الكتاب الأكاديمي، 2018. ط الأولى. ص 69-70..
² صالح خليل أبو أصبع. مرجع سابق. ص258-259

3- تحسين الأداء بالتركيز على تطوير التنظيمي .

4- تحسين الأداء من خلال التطوير التقني ¹.

ثالثاً : العوامل الخارجية: قبل الحديث عن العوامل الخارجية المؤثرة يجب أن نوضح أن العوامل الخارجية يكون تأثيرها على مضمون أو محتوى الرسالة الإعلامية ، وليس على الشكل المنتج، ولهذا يجب أن نوضح ما هي المعايير المهنية والأخلاقيات التي ستتأثر بتلك العوامل؟

يُعد اتباع الأخلاق المهنية أمراً يجب أن يحرص عليه كل شخص ، والمؤسسة الإعلامية هي بحاجة أن تلتزم العاملين بأخلاقيات المهنة كجزء من متطلبات العمل ؛ لأن عدم الالتزام بأخلاقيات العمل يؤثر على أداء المؤسسة الإعلامية، لهذا من الضروري أن تحرص على تطبيقها وتحديد ما هو أخلاقي وما هو غير أخلاقي في عُرف المؤسسة لكي يلتزم به جميع العاملين بها ².

1- المعايير المهنية والأخلاقيات: وهي عوامل تؤثر على أداء العاملين والمؤسسة الإعلامية بشكل إيجابي إذا ما تم الأخذ بها في طبيعة العمل الإعلامي وتؤثر وتتأثر بالعوامل السابقة الذاتية والتنظيمية .

مفهوم الأخلاقيات المهنية: هي مجموعة القيم والمعايير التي يعتمد عليها أفراد مهنة ما للتمييز بين ما هو صواب وما هو خاطئ ، ولتحقيق ذلك يتم وضع ميثاق يبين المعايير والمبادئ للسلوك والممارسة، حيث يساعد الميثاق الأخلاقي على تحسين مستوى الأداء المهني وتعزيز الإحساس الداخلي بالانتماء للمهنة ³.

والأخلاقيات في الإعلام تعني أيضاً الرقابة الذاتية وتحمل الإعلاميين مسؤولية تجاه أنفسهم ومهنتهم ومجتمعهم، كما تعني الالتزام بمبادئ المهنة الأخلاقية التي تشمل الموضوعية والحياد وعدم التحيز والمصداقية والدقة والوضوح والأمانة في نشر الأخبار ⁴.

¹ إبراهيم على صالح الحسني، التدريب التعاوني ورفع كفاءة العمل، عمان الأردن : مركز دبيونو لتعليم التفكير، 2011. ط الأولى ص.134.

² بلال خلف السكارنة، أخلاقيات العمل، عمان الأردن : دار المسيرة، 2009. ص 34.

³ فهد بن عبد الرحمن الشميمري، مرجع سابق ص110

⁴ عبير الرحباني، الإعلام رسالة ومهنة، عمان- الأردن : دار أسامة للنشر والتوزيع، 2013. ط الأولى ص 216

وتتلخص أخلاقيات العمل الإعلامي في النقاط التالية :

1- **الموضوعية:** وتعتبر من أهم القيم في العمل الإعلامي إذ ينبغي أن يلتزم القائم

بالاتصال بالموضوعية ويبتعد عن الذاتية وأن يفصل الرأي عن حقيقة الموضوع .

2- **الحياد وعدم التحيز:** إن الانحياز في التغطية الإعلامية هو الميل الذاتي أو المحاباة

التي تجعل القائم بالاتصال يعمل لصالح طرف من أطراف الموضوع على حساب

الطرف الآخر، وقد يحدث بسبب تلقائي بجهل القائم بالاتصال بأبعاد الموضوع الذي

يقوم بتغطيته، أو غياب الحقائق التي تؤيد وجهة نظر تخالف اتجاهاته أو سياسة

المؤسسة ، أو اختيار مصادر معلومات داعمة له دون الأخرى أو الانحياز بإبراز

شخص دون الآخر عن طريق زوايا التصوير أو المونتاج إلى غير ذلك.

3- **المصداقية والدقة والوضوح:** الدقة في نشر الخبر بما يتلاءم مع طبيعة الحدث بشكل

واضح لا يعتريه الغموض باعتماده على مصادر أخبار موثوق فيها .¹

2- **النظام السياسي:** البناء السياسي بكل مكوناته يمارس تأثيراً كبيراً على العملية الاتصالية بما

أنه يحدد التشريعات والقوانين والتعليمات التي تتحكم في سير العملية الاتصالية والإعلامية فقد

كانت وسائل الإعلام العامة جزءاً لا يتجزأ من مسؤوليات النظم السياسية ، وتشكل الذراع

المعنوي والرمزي للنظام الذي يوفر لها مصادر دخل وتشغيل ، بالإضافة إلى كونه مصدراً مهما

للمعلومات ،² ويؤثر على الخاص منها عن طريق التشريعات والقوانين والتعليمات وخصص

المزاولة مع الرقابة المباشرة على برامجها ومضامينها التي قد تحد من أدائها ، وفي المقابل تؤثر

على وسائل الإعلام الخاصة الجهة الخاصة التي أنشأتها أو تقوم بتمويلها من أحزاب سياسية أو

منظمات أو رجال أعمال ، حيث يتفاوت تأثير النظام السياسي على التغطية الإعلامية باختلاف

نوع الحكومة والنظام الاتصالي الذي يعمل في ظل سياستها وتنظيمها ؛ لأن تأثير النظام

السياسي على التغطية الإعلامية لا يمكن أن يستثنى منه أي نظام ، فمهما اختلف النظام

السياسي فإن التغطية الإعلامية تسيطر عليها السلطة السياسية بشكل أو بآخر وتزيد هذه

¹ ياسر عبد العزيز الكاتب دليل المعايير المهنية في الكتابة الخبرية. القاهرة : مركز دعم لتقنية المعلومات، 2013. ص7-10.

² عزام أبو الحمام. تأثير العوامل السياسية والاجتماعية والاقتصادية على صحافة الإنترنت العربية : من وجهة نظر المحررين رسالة ماجستير غير منشورة. عمان الأردن : جامعة الشرق الأوسط، 2011. ص 79.

السيطرة في أوقات الأحداث والأزمات الطارئة ، وعلى الرغم من أن النظام السياسي له انعكاسات سلبية على التغطية الإعلامية تتمثل في سيطرة الرؤية الأحادية وتحول التغطية الإعلامية إلى أداة للدعاية ، إلا أن النظام السياسي له انعكاسات إيجابية على التغطية الإعلامية كمرعاة مصالح المجتمع ومتطلبات المرحلة التي يمر بها والتوعية بالنظام الاجتماعي والسياسي

1.

3-الأزمات ودورها في التأثير على الأداء المهني: تؤثر الأزمات المتمثلة في الصراعات العسكرية والانقسامات السياسية بشكل كبير على المؤسسات الإعلامية وأدائها ، وتعتبر ليبيا من الدول التي عانت من هذه الأزمات والصراعات، والتي أثرت بشكل أو بآخر على الأداء الإعلامي وخطابه.

الإعلام له دور متزايد وأهمية خطيرة في تغطية وإدارة الأزمات نظراً لما يتوفر له من قدرات هائلة في انتقاله بسرعة كبيرة ، وأيضاً بسبب حاجة الجمهور إلى المعلومات السريعة عن واقع الأزمة، وتبرز أهمية الدور الذي تقوم به وسائل الإعلام في مصاحبة الأزمات سواء من حيث دورها في إحداثها أو المساهمة في تفاقمها أو حلها، وتتباين الرؤى حول أهمية وحدود الدور الذي تلعبه هذه الوسائل وتتمثل في:

- دور إيجابي ويتمثل في استخدامه للحملات؛ للإعلام والتوجيه الصحيح لمعالجة هذه الأزمة.

- دور سلبي يتمثل في التعقيم الإعلامي القائم على التجاهل وتشويه وحجب المعلومات.²

وبتصاعد وتيرة الأزمة قد تأخذ وسائل الإعلام اتجاهاً مغايراً بعيداً عن المهنية والمسؤولية الاجتماعية فتعمل على:

1- الازدواجية في الخطاب الإعلامي التي تصل إلى حد التناقض بين المواقف السياسية المختلفة.

¹ علي بن محمد المنيع. المعوقات المهنية الصحفية تجاه تغطية الأحداث المحلية دراسة ميدانية على عينة من الصحفيين السعوديين رسالة ماجستير غير منشورة. الرياض : جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، 2011. ص61،62.

² سمية كامل أبو ماضي. مرجع سابق ص 90،91

2- التضليل المعتمد وغير المعتمد من خلال بث معلومات مغلوبة أو ناقصة وحجب معلومات أخرى لغرض إرباك الطرف الآخر والتهويل بعيداً عن المسؤولية الاجتماعية.

3- غياب السياسة الإعلامية وهي مرتبطة بغياب التخطيط الإعلامي الخاص بالأزمات.

4- غلبة طابع التهديد والوعيد وإثارة النعرات الحزبية والقبلية.¹

وعلى سبيل المثال الإعلام الليبي في الفترة الزاهنة وبناءً على تقرير المركز الليبي لحرية الصحافة 2017م ، حول خطاب الكراهية في القنوات المرئية الذي رصد القصور والتخبط التي تعانيه القنوات المرئية في ليبيا ودوره في تأجيج الصراع والحرب بسبب تفشي خطاب الكراهية والتحريض على العنف ، والتي زادت بفعل الفوضى التي يعيشها قطاع الإعلام بسبب غياب السلطات المختصة والمشرفة عليها ، ولعدم وجود لوائح لتنظيم الإعلام ، فكانت طبيعة الإخلال المهنية متمثلة في التحريض والدعوة إلى العنف والسب والتشهير والدعوة إلى الانتقام والإقصاء وبث الإشاعات والتضليل الإعلامي وعدم احترام كرامة الإنسان.²

4- **قيم المجتمع وتقاليدته:** يُعد النظام الاجتماعي الذي تعمل في إطاره وسائل الإعلام من القوى الأساسية التي تؤثر على القائمين بالاتصال ، فأى نظام اجتماعي له قيم ومبادئ يسعى إلى إقرارها ، وتعكس وسائل الإعلام هذا الاهتمام بمحاولتها الحفاظ على القيم الثقافية والاجتماعية السائدة.³

والإعلام كعملية اجتماعية من وظائفه الربط بين مكونات المجتمع ودعم استقراره والحفاظ على قيمه وهويته وتحقيق استمراريته ، وتُعد قيم المجتمع وثقافته من أدوات الضبط للسلوك الاجتماعي والأخلاقي للقائمين بالاتصال⁴ ، مما قد يتغاضى القائم بالاتصال أو يخفي أو يحجب المعلومات ولا يقدم تغطية كاملة للحدث إحساساً منه بالمسؤولية الاجتماعية وللحفاظ على الفضائل المجتمعية.⁵

¹ المرجع السابق . ص 94

² تقرير المركز الليبي لحرية الصحافة حول رصد خطاب الكراهية في القنوات التلفزيونية الليبية 2017

<https://lcfp.org.ly/report/hatespeech/>

³ عطا الله أحمد شاكر. مرجع سابق. ص 83

⁴ علي بن محمد المنيع . مرجع سابق. ص 62

⁵ سمية كامل أبو ماضي. مرجع سابق ص 61

وقد ينعكس دور تأثير الإعلام على المجتمع إلى تأثير القيم وتقاليده المجتمع على الإعلام والأداء الإعلامي مثل تأثير العادات والتقاليد على عمل المرأة وأدائها خاصة في المجال الإعلامي بسبب طبيعة العمل الإعلامي، وهذا ما أوضحتها نتائج الدراسة وكذلك وقت الأزمات وغياب اللوائح والقوانين التي كانت قوة رادعة لأي تجاوزات ، والتي منها الانتماء إلى القبيلة والترابط القبلي قد يؤثر على الأداء الإعلامي بتجاهل المعلومات وحجبها عند ارتباطها بشخصيات تنتمي إليها وتشويه صورة قبيلة أخرى ، مما يعمل على زيادة لغة خطاب الكراهية كما هو الحال في خطاب القنوات المرئية الليبية والذي أشار إليه تقرير المركز الليبي لحرية الصحافة.

5- مصادر الأخبار: هي من الأشياء الأساسية للمؤسسات الإعلامية والقائمين بالاتصال، وقد تكون مصادر الأخبار وكالات أنباء محلية وعربية وعالمية أو تكون مصادر الأخبار مباشرة خلال تغطية حدث ما ، والتي تعمل على فرض أماكن معينة للتصوير وتحديد الشخصيات التي يجب أن تظهر وكذلك تحدد أشخاص معينين لأخذ أي معلومات عن الحدث.

لذلك يعتمد كثير من القائمين بالاتصال بإقامة علاقات واتصالات جيدة مع المسؤولين ورجال السياسة والاقتصاد والمجتمع بصفة عامة من أجل الحصول على الأخبار ، ولكن الاهتمام الكبير بمثل هذه المصادر وإعطائها مركزاً مسيطراً يبعد القائم بالاتصال عن احترام معايير الصدق والموضوعية ، وتكون هناك مصالح مشتركة بين الطرفين تجعل القائم بالاتصال يلج على نشر الأخبار والموضوعات المتعلقة بهذه المصادر.¹

وهذا ما أكدته نتائج الدراسة من تأثير مصادر الأخبار على الأداء المهني للعاملين بالقنوات المرئية الليبية في مدينة بنغازي من أبرزها معلومات أو أشخاص دون غيرهم مع ترتيب مصادر الأخبار أو المعلومات من الأكثر إلى الأقل تأثيراً، وفي المقابل تقوم وكالات الأنباء بالتأثير نفسه، ولكن بطرق مختلفة مثل توجيه الانتباه إلى أخبار معينة دون الأخرى بطرق عديدة.²

لذا من الضروري التقيد بقواعد المهنة الإعلامية التي تشمل الموضوعية والدقة والصدق والحياد وعدم التحيز والتوازن والالتزام بالمسؤولية الاجتماعية، وتعتبر المسؤولية الاجتماعية عاملاً من

¹ عبد القادر شعباني وآخرون. المعالجة الخبرية التلفزيونية العربية بين متطلبات المهنة والتوجهات السياسية ، اتحاد إذاعات الدول العربية. جامعة الدول العربية سلسلة بحوث ودراسات 58، 2006. ص 14.

² عطا الله أحمد شاكور. مرجع سابق. ص 85

عوامل نجاح الإعلام واحتراف مهنة الإعلام والحفاظ على الأداء الإعلامي بما يتناسب مع أخلاقيات العمل الإعلامي.

نبذة عن قناة الفضائية الليبية: رسالتنا ليبيا

افتتحت قناة الفضائية الليبية يوم الخميس الموافق: 29 / 3 / 2018 م، من قبل دولة رئيس مجلس الوزراء السيد عبد الله عبد الرحمن الثني، وهي قناة تابعة للمؤسسة العامة للإذاعة والتلفزيون الليبي التابع للحكومة الليبية المؤقتة بمقرها في منطقة أرض بلعون وتم نقل المقر مؤخراً إلى منطقة طابليو وتبث القناة برامجها على تردد 12015 عمودي V معدل الاستقطاب 27500 وهي قناة شاملة .

- هي قناة عربية ليبية تشرف عليها المؤسسة العامة للإذاعة والتلفزيون التابعة للحكومة الليبية المؤقتة.
- ومقرها في مدينة بنغازي وهي قناة منوعة تبث عبر تردد على قمر النايل سات 12015 V بمعدل ترميز 27500 وهي مهتمة بكل المواضيع التي تشمل الساحة الليبية والعربية والإقليمية والدولية.
- وتقدم القناة خدمات إخبارية أخرى عبر منصاتنا على مواقع التواصل الاجتماعي ومن خلال تطبيقاتنا على أجهزة الهاتف المحمول، كما أنها تسعى دائماً إلى تطوير الخدمات التكنولوجية التي من شأنها ضمان وصول المحتوى بطريقة بسيطة وسلسلة، بالإضافة إلى أنها تقدم محتوى متنوع ومميز يلمس المواطن الليبي والعربي بمختلف مستوياته واختلاف ثقافته فضلاً عن بحثها الدائم عن الإبداع والابتكار في المواضيع والمحتوى المقدم للجمهور .
- ويعمل لديها أكثر من 20 مراسل في مختلف المدن والمناطق الليبية ومع مصادر للمعلومات على مستوى محلي وعربي ودولي وذلك من أجل تقديم محتوى ومضمون مميز يرتقي إلى مستوى المهنية المتعارف عليها في العمل الصحفي والإعلامي بشكل عام.¹

¹ صفحة قناة الفضائية الليبية على موقع التواصل الاجتماعي Facebook .
<https://www.facebook.com/FADAEYALIBEYA/>

نبذة عن قناة ليبيا المستقبل :

قناة فضائية منوعة تعد منبراً لمجلس النواب الليبي وتستهدف جميع شرائح وقضايا المجتمع ، وتتناول مختلف المواضيع التي تمس الوطن والمواطن برؤية موضوعية ودقيقة ومهنية ، وتتميز بطاقتهم ذو خبرة وكوادر شبابية واعدة ، افتتحت قناة ليبيا المستقبل في 2017/2/20 م ، وتبث برامجها من منطقة الليثي على تردد H 11257 أفقي معدل الاستقطاب 27500 .

وتتميز قناة ليبيا المستقبل بأنها :

- 1- تهتم بالجانب السياسي المحلي وتناقش العديد من الموضوعات الاقتصادية .
- 2- تهتم بإخبار الرياضة المحلية والعربية .
- 3- تناقش الأوضاع الاجتماعية في البلد عن طريق استضافة بعض الخبراء وقيام الحوار بينهم
- 4- تهتم بتقديم مجموعة من النماذج الشابة الناجحة في مختلف المجالات .
- 5- تهتم بتغطية الأحداث الراهنة في ليبيا وخارج البلاد .
- 6- تحث على نشر القيم التي من شأنها أن تعمل على رفعة الوطن والمواطن .
- 7- تهتم بنشر الثقافة ونشر الصحة بين فئات المجتمع الليبي المختلفة¹ .

¹ أمينة البسيوني . مقال منشور بتاريخ 2019-09-06 . <https://www.nilesat7.com/libya-almostaqbal/>

تحليل بيانات الدراسة الميدانية

يتناول الفصل الحالي تحليل بيانات الدراسة التي تم استيفائها من خلال أداة الدراسة " الاستبانة " حول العوامل المؤثرة على أداء العاملين في القنوات المرئية الليبية، والتي شملت 91 مبحوثاً وتمت الإجابة عن أسئلة الدراسة من قبل العاملين في قناتي الفضائية الليبية وقناة ليبيا المستقبل حيث انقسم الفصل إلى ثلاثة محاور رئيسة تناولت تحليل البيانات الخاصة بتساؤلات الدراسة وذلك كالتالي:

المحور الأول: الخصائص الديموغرافية للعاملين في القنوات المرئية الليبية محل الدراسة والمؤثرة على الأداء المهني

ويبحث التساؤل الأول في الخصائص الديموغرافية لأفراد مجتمع الدراسة، والمتمثلة في (النوع الاجتماعي، الحالة الاجتماعية، العمر، الخبرة، المؤهل العلمي، التخصص العلمي، الانتماء وطبيعة العمل) بالإضافة إلى أنها تمثل خصائص المبحوثين والعوامل الشخصية، وتوضح الجداول التالية نتائج تحليل البيانات الخاصة بالمحور الأول.

1- خصائص العاملين وفق النوع الاجتماعي:

جدول رقم (3) يبين عدد العاملين بالقنوات المرئية الليبية - مجتمع الدراسة - وفق النوع

المجموع	اسم القناة				النوع	
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية			
%	ت	%	ت	%	ت	
71.4%	56	53.3%	16	80.3%	49	ذكر
28.6%	26	46.7%	14	19.7%	12	أنثى

يتضح من الجدول رقم (3) توزيع - مجتمع الدراسة - من العاملين بالقنوات المرئية الليبية حسب النوع (ذكر وأنثى)، حيث دلت النتائج على أن أغلبية أفراد العينة كانوا من الذكور بنسبة 71.4%، ويليها جاءت فئة الإناث بنسبة بلغت 28.6%.

* على صعيد مقارنة النتائج لأفراد مجتمع الدراسة لكل قناة على حده نجد أن نسبة الذكور في قناة الفضائية الليبية تمثلت في 80.3% بينما بلغت نسبة الإناث 19.7% ، بينما في قناة ليبيا المستقبل كانت النسب قريبة حيث بلغت نسبة الذكور 53.3% ، بينما بلغت نسبة الإناث 46.7% ، وربما يرجع سبب قلة عدد الإناث العاملات في القنوات المرئية الليبية إلى تأثير العادات والتقاليد وقيم المجتمع على أداء المرأة وعملها بسبب طبيعة العمل الإعلامي، وهذا ما ستوضحه أسئلة الدراسة من خلال الجدول رقم (32) و(32-1) ، وهذا الأمر يحتاج إلى دراسة خاصة بعمل المرأة في القنوات المرئية الليبية والعوامل المؤثرة عليها.

تتوافق الدراسة مع دراسة عبد الله أطيبة 2009- العوامل المؤثرة على الأداء المهني للعاملين بمجال الخيالة في ليبيا - والتي شملت 100 مبحوث من العاملين بمجال الخيالة في مدينتي بنغازي - طرابلس حيث أشارت نتائج الدراسة إلى فرق كبير بين العاملين بالخيالة في ليبيا من الذكور والإناث، فكانت نسبة الذكور تعدل ثلاث أضعاف نسبة الإناث ، والذي رجح سبب عدد الإناث العاملات في هذا المجال يرجع إلى وجود الرغبة لديهن، على الرغم من العادات والتقاليد التي لا تزال تنظر إلى عمل المرأة في الخيالة بصفة خاصة والإعلام بصفة عامة على أنه أمر غير مستحب في المجتمع الليبي¹.

2- خصائص العاملين وفق الحالة الاجتماعية

جدول رقم (4) يبين عدد العاملين بالقنوات المرئية الليبية - مجتمع الدراسة - وفق الحالة الاجتماعية

المجموع	اسم القناة				الحالة الاجتماعية	
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية			
%	ت	%	ت	%	ت	
79.1%	72	86.7%	26	75.4%	46	أعزب
20.9%	19	13.3%	4	24.6%	15	متزوج

¹ عبد الله محمد أطيبة. مرجع سابق ص 144.

يتضح من الجدول رقم (4) توزيع - مجتمع الدراسة - من العاملين بالقنوات المرئية الليبية حسب حالاتهم الاجتماعية (أعزب و متزوج), حيث دلت النتائج أن النسبة الأعلى كانت لصالح فئة غير المتزوجين حيث بلغت %79.1, يليها فئة المتزوجين والتي كانت نسبتها %20.9 .

* على صعيد مقارنة النتائج كان هناك تقارب في النتائج بين القناتين حيث كانت نسبة غير المتزوجين في القناة الليبية %75.4 ، بينما كانت نسبة الفئة المتزوجة %24.6 .

بينما في قناة ليبيا المستقبل كانت النتيجة قريبة من قناة الليبية حيث كانت نسبة غير المتزوجين %86.7 ، بينما كانت نسبة الفئة المتزوجة %13.3 .

وهذا ربما يرجع إلى أن معظم العاملين في قناتي الليبية الفضائية وقناة ليبيا المستقبل هم من عنصر الشباب ، وهذا سيتضح أكثر في الجدول رقم 3 الخاص بالفئة العمرية للعاملين في القنوات المرئية الليبية.

3-تأثير الحياة الزوجية على أداء المرأة

جدول رقم (5) يبين رأي الباحثين حول تأثير مسؤوليات الحياة الزوجية على أداء المرأة في القنوات المرئية

المجموع	اسم القناة					رأي المبحوث
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية			
	ت	%	ت	%		
74	%81.3	22	%73.3	52	%85.2	نعم
17	%18.7	8	%26.7	9	%14.8	لا
قيمة مربع كاي = 1.879 , درجة الحرية (1) , القيمة الاحتمالية 0.170						

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (5) رأي أفراد - مجتمع الدراسة- من العاملين بالقنوات المرئية الليبية نحو تأثير مسؤوليات الحياة الزوجية على أداء المرأة في القنوات المرئية الليبية حيث أوضحت النتائج أن نسبة %81.3 أيديا أن مسؤوليات الحياة الزوجية تؤثر على الأداء

بعدد 74 مبحوثاً من إجمالي عدد - مجتمع الدراسة - 91 على الرغم من أن نسبة المتزوجين كانت 20.9% بعدد 19 مبحوثاً، كما هو موضح بالجدول السابق رقم (4) ، توزعت بنسبة 85.2% في قناة الليبية الفضائية والتي كانت بها أعلى نسبة من المتزوجين ، وفي المقابل كانت في قناة ليبيا المستقبل بنسبة بلغت 73.3% أما النسبة المتبقية من المبحوثين وعددهم 17 مبحوثاً بنسبة 18.7% من الذين ذكروا بأن مسؤوليات الحياة الزوجية لا تؤثر على أداء المرأة في القنوات المرئية الليبية ، فقد حصلت قناة الليبية الفضائية على نسبة 14.8% بينما كانت النسبة في قناة ليبيا المستقبل 26.7% .

وقد أشارت نتائج اختبار مربع كاي للاستقلالية أن قيمة مربع كاي 1.879 والقيمة الاحتمالية المناظرة لها تساوي 0.170 ، وهي أكبر من مستوى المعنوية 5% مما يشير على عدم وجود اختلاف بين إجابات المبحوثين، حيث يتقارب رأي العاملين في القنوات حول تأثير مسؤوليات الحياة الزوجية على أداء المرأة في القنوات المرئية الليبية .

4- خصائص العاملين وفق الفئة العمرية

جدول رقم (6) يوضح العاملين بالقنوات المرئية الليبية - مجتمع الدراسة - وفقاً لفئاتهم العمرية

المجموع	اسم القناة				العمر	
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية			
%	ت	%	ت	%	ت	
27.5%	25	26.7%	8	27.9%	17	أقل من 25 سنة
44.0%	40	60.0%	18	36.1%	22	من 25 إلى أقل 30
16.5%	15	10.0%	3	19.7%	12	من 30 إلى أقل من 35
12.1%	11	3.3%	1	16.4%	10	من 35 فأكثر

يتضح من الجدول رقم (6) توزيع - مجتمع الدراسة - من العاملين بالقنوات المرئية الليبية حسب فئاتهم العمرية، حيث أشارت النتائج إلى أن قرابة نصف مجتمع الدراسة تقع أعمارهم في الفئة من (25 إلى أقل من 30 سنة) بلغت نسبتهم 44.0% ، ويليهما جاءت الفئة العمرية

(أقل من 20 سنة) بنسبة بلغت 27.5% ، ثم فئة (من 30 إلى 35 سنة) بنسبة بلغت 16.5% وأخيرا فئة (من 35 فأكثر) بنسبة بلغت 12.1% ، وتدل هذه النتيجة على أن معظم العاملين في قناتي الليبية الفضائية وليبيا المستقبل هم من فئة الشباب.

* على صعيد مقارنة النتائج فهناك تطابق في ترتيب الفئات العمرية بين القناتين ليتناسب مع الترتيب الكلي لمجتمع الدراسة.

* من خلال النتائج يتضح أن قناتي الفضائية الليبية وليبيا المستقبل تعتمد بشكل كبير على فئة الشباب التي قد تكون قادرة على البذل والعطاء الذي يحتاجه العمل الإعلامي ، ولكن قد ينقصها الكفاءات ذوي الخبرة الطويلة القادرة على توجيه فئات الشباب إلى الأداء الأكثر فعالية من حيث القواعد والأسس العلمية ، والعملية شبه الثابتة للعمل الإعلامي لكي يضيف عليها الشباب قدرتهم على التعامل مع التقنية الحديثة بشكل أكبر من سابقهم والأساليب العصرية المتماشية مع التقنية الحديثة في المجال الإعلامي، وبذلك يكتمل الأداء الإعلامي المتميز المبني على الماضي والحاضر لإنتاج أداء متميز في المستقبل.

تختلف الدراسة مع دراسة :

دراسة عبد الله أظبقية 2009- العوامل المؤثرة على الأداء المهني للعاملين بمجال الخيالة في ليبيا - والتي شملت 100 مبحوث من العاملين بمجال الخيالة في مدينتي بنغازي - طرابلس حيث دلت نتائج الدراسة أن النسبة الأولى جاءت للمبحوثين أصحاب الفئة العمرية ما بين 41 إلى 50 سنة ، يليها الفئة العمرية الواقعة بين 51 وما ، يليها الفئة العمرية الواقعة بين 20 إلى 30 سنة ، أما بالنسبة للفئة العمرية التي أقل من 20 سنة لم يكن لها أي نسبة ، حيث أشارت النتائج السابقة إلى أن الخيالة في ليبيا تعتمد بالدرجة الأولى على ذوي الأعمار الكبيرة وعدم الاعتماد على الكوادر البشرية الشابة في هذا المجال¹.

¹ المرجع السابق ص 145.

- دراسة إسماعيل مصطفى الفلاح 2008- العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال في الصحافة الليبية (دراسة ميدانية مقارنة على القائمين بالاتصال في عينة من الصحافة الليبية) والتي شملت 121 مبحوثاً قرابة نصف مجتمع العينة تقع أعمارهم من 30 إلى أقل من 40 سنة ، تليها فئة من 22 إلى أقل من 30 سنة ، ثم فئة من 40 إلى أقل من 50 سنة ، وأخيراً فئة من 50 سنة فأكثر ، وتدل هذه النتائج على أن معظم القائمين بالاتصال في الصحف والمجلات عينة الدراسة تقع أعمارهم ضمن فئة الشباب القادر على البذل والعطاء الذي يحتاجه العمل الصحفي¹.

حيث يمكن تصنيف الأعمار في الدراستين السابقتين والدراسة الحالية كالتالي :-

* الأكثر عدداً من العاملين في الخيالة كبار السن من 41 إلى 50 سنة فما فوق .

* الأكثر عدداً من العاملين في الصحافة والمجلات متوسطي العمر من الشباب من 30 إلى أقل من 40 سنة .

* الأكثر عدداً من العاملين في القنوات المرئية من الشباب حديثي التخرج من 25 إلى أقل من 30 سنة .

وباختلاف سنوات الدراستين السابقتين والدراسة الحالية وكذلك الوسيلة الإعلامية يطرح عدة تساؤلات منها :

* هل سبب اختلاف أعمار العاملين في تلك الوسائل الإعلامية راجع إلى طبيعة عملها ، أو انه أمر طبيعي تفاوت الأعمار في أي مؤسسة ؟

¹. إسماعيل مصطفى الفلاح. العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال في الصحافة الليبية رسالة ماجستير غير منشورة ، بنغازي ، جامعة قاريونس / كلية الآداب / قسم الإعلام ، 2008 ، ص 87

5-تأثير صغر سن الإعلامي على الأداء المهني للعاملين

جدول رقم (7) يبين رأي المبحوثين حول تأثير صغر سن الإعلامي على أدائه في القنوات

المرئية

المجموع		اسم القناة				رأي المبحوث
		قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية		
%	ت	%	ت	%	ت	
33.0%	30	23.3%	7	37.7%	23	نعم
67.0%	61	76.7%	23	62.3%	38	لا
قيمة مربع كاي = 1.880 ، درجة الحرية (1) ، القيمة الاحتمالية 0.170						

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (7) رأي أفراد - مجتمع الدراسة- من العاملين بالقنوات المرئية الليبية نحو تأثير صغر سن الإعلامي على أدائه في القنوات المرئية ، وهنا نستطيع القول بأن النتيجة كانت متوقعة سلفاً لسببين: الأول كان بسبب أن أغلبية مجتمع الدراسة - كانوا من فئة الشباب صغيري السن كم هو موضح بالجدول رقم (6) للفئات العمرية ، والثاني كان مرتبطاً بقلة الخبرة لدى أغلبية أفراد - مجتمع الدراسة - كما هو موضح بالجدول رقم (12)، حيث أشارت النتائج بنسبة بلغت 67.0% بعدد 61 مبحوثاً إلى عدم وجود تأثير على الأداء بشكل سلبي، وهذا سيتضح في الجدول القادم (7-1) المكمل للسؤال الحالي، وفي المقابل كانت نسبة من أيدوا تأثير صغر سن العاملين في القنوات المرئية الليبية على الأداء 33.0% بعدد 30 مبحوثاً .

*على صعيد مقارنة النتائج بين القناتين لم يختلف الترتيب ولكن اختلفت النسب المئوية حيث كانت النسبة الأكبر ممن أجابوا بلا على عدم وجود تأثير سلبي في قناة الليبية الفضائية ، وفي المقابل نسبة من أجابوا بنعم على أن صغر سن العاملين في القنوات المرئية الليبية يؤثر على الأداء بشكل سلبي، والذي سيتم إيضاحه في الجداول القادمة (7-2) (7-3) التابعة لهذا التساؤل وهذا راجع إلى انخفاض من هم اكبر سناً في القناتين كما هو موضح بالجدول رقم (6) الخاص بالفئات العمرية .

وقد أشارت نتائج اختبار مربع كاي للاستقلالية إلى أن قيمة مربع كاي 1.880 والقيمة الاحتمالية المناظرة لها تساوي 0.170 وهي أكبر من مستوى المعنوية 5% مما يشير على عدم وجود اختلاف بين إجابات المبحوثين ، حيث يتقارب رأي العاملين في القنوات على أن صغر سن الإعلامي لا يؤثر سلباً على أدائه في القنوات المرئية في القنوات المرئية الليبية .

(وتوضح الجداول التالية هذه النتيجة بشكل أكثر، وذلك كالآتي)

الجدول رقم (7-1) يبين رأي المبحوثين (61) ممن أجابوا (بلا) حول إن صغر سن الإعلامي يؤثر على أدائه بسبب أنهم أكثر معرفة بالتقنية الحديثة بعكس الأكبر منهم سناً

المجموع		اسم القناة				رأي المبحوث
		قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية		
%	ت	%	ت	%	ت	
83.6%	51	87.0%	20	81.6%	31	نعم
16.4%	10	13.0%	3	18.4%	7	لا

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (7-1) إلى أن إجمالي من أجابوا بلا من - مجتمع الدراسة- نحو تأثير صغر سن الإعلامي على أدائه في القنوات المرئية، فهم لا يعتبرونه عاملاً سلبياً مؤثراً على أدائه في القنوات المرئية الليبية بعدد 61 مبحوثاً ، بل يعتبرونه إيجابياً بسبب أنهم أكثر معرفة بالتقنية الحديثة بعدد 51 مبحوثاً ، معتقدين بأن تطور معدات القنوات المرئية ساعدتهم على التعامل معها بعكس من سبقوهم، والذين تعاملوا مع أجهزة أقل في الإمكانيات والتطور، في المقابل لم يوافق ممن أجابوا بلا وعددهم 10 مبحوثين بنسبة على هذا السبب مكتفين بأن صغر سن الإعلامي العامل في القنوات الإعلامية لا يعتبر عاملاً مؤثراً .

وهنا نستطيع أن نفترض بأن من أجابوا على أن الأصغر سناً أكثر معرفة وتعاملاً بالتقنيات الحديثة نظروا إلى الأمر من جانب تقني وليس من جانب المهنية والخبرة الإعلامية، وهذا سيتضح في الجدول القادم رقم (13) و (13-1) .

الجدول رقم (7-2) يوضح رأي المبحوثين ممن أجابوا (بنعم) حول إن صغر سن الإعلامي يؤثر على أدائه بسبب نقص الخبرة

المجموع		اسم القناة				رأي المبحوث
		قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية		
%	ت	%	ت	%	ت	
76.7%	23	85.7%	6	73.9%	17	نعم
23.3%	7	14.3%	1	26.1%	6	لا

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (7-2) بأن حوالي ثلث إجمالي مجتمع الدراسة البالغ عددهم 30 مبحوثاً ، والذين قالوا إن صغر سن الإعلامي في القنوات المرئية الليبية يؤثر على أدائه بشكل سلبي بسبب نقص الخبرة بعدد 23 مبحوثاً ، والبقية لم يوافقوا على هذا السبب بعدد 7 مبحوثين.

وعلى صعيد مقارنة النتائج بين القناتين لم يتغير الترتيب بين من أيدوا أو رفضوا سبب أن نقص الخبرة إحدى العوامل المؤثرة على أداء صغيري السن من العاملين في القنوات المرئية الليبية، حيث كانت النسب شبه قريبة بين القناتين.

جدول رقم (7-3) يوضح رأي المبحوثين (30) ممن أجابوا (بنعم) حول إن صغر سن الإعلامي يؤثر على أدائه بسبب عدم قدرته على تحمل مسؤولية العمل

المجموع		اسم القناة				رأي المبحوث
		قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية		
%	ت	%	ت	%	ت	
46.7%	14	28.6%	2	52.2%	12	نعم
53.3%	16	71.4%	5	47.8%	11	لا

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (7-3) بأن حوالي ثلث إجمالي مجتمع الدراسة البالغ عددهم 30 مبحوثاً لم يوافقوا بنسبة قريبة من النصف بعدد 16 مبحوثاً على سبب عدم قدرة صغير السن على تحمل مسؤولية العمل عاملاً مؤثراً على أدائه في القنوات المرئية الليبية وفي المقابل أيدوا من تبقى بعدد 14 مبحوثاً على أن صغير السن لا يستطيع تحمل مسؤولية العمل الإعلامي في القنوات المرئية الليبية.

وعلى صعيد مقارنة النتائج بين القناتين تغير الترتيب بين ممن أيدوا ورفضوا سبب أن عدم قدرة صغير السن من تحمل مسؤولية العمل الإعلامي إحدى العوامل المؤثرة على أداء صغيري السن من العاملين في القنوات المرئية الليبية، حيث كانت النسب شبه قريبة بين القناتين ولكن مختلفة.

قناة ليبيا الفضائية كانت النسبة الأكبر لمن أيد سبب عدم تحمل صغيري السن لمسؤولية العمل عاملاً مؤثراً بجانب نقص الخبرة على أدائهم و بعدد 12 مبحوثاً ، وفي المقابل ممن رفضوا هذا السبب بعدد 11 مبحوثاً .

أما قناة ليبيا المستقبل كانت النسبة الأكبر لمن لم يؤيدوا هذا السبب بعدد 5 مبحوثين ، وفي المقابل أيد عدد 2 من المبحوثين عدم تحمل مسؤولية العمل بجانب نقص الخبرة بنسبة .

6- خصائص العاملين وفق المؤهل العلمي

جدول رقم (8) يوضح المؤهل العلمي للعاملين بالقنوات المرئية الليبية - مجتمع الدراسة

المجموع	اسم القناة				المؤهل العلمي	
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية			
%	ت	%	ت	%	ت	
28.6%	26	16.7%	5	34.4%	21	ثانوية عامة أو ما يعادلها
4.4%	4	6.7%	2	3.3%	2	طالب جامعي
63.7%	58	76.7%	23	57.4%	35	ليسانس بكالوريوس
3.3%	3	0.0%	0	4.9%	3	ماجستير

توضح نتائج الجدول رقم (8) توزيع - مجتمع الدراسة- من العاملين بالقنوات المرئية الليبية حسب (مؤهلهم العلمي) , حيث أشارت النتائج على أن أغلب أفراد مجتمع الدراسة حاصلين على مؤهلات جامعية بلغت نسبتهم 63.7% ، يليها جاءت فئة الحاصلين على ثانوية عامة وما يعادلها بنسبة بلغت 28.6% ، ومن ثم جاءت فئة طلاب الجامعة بنسبة بلغت 4.4% ، وأخيرا جاءت نسبة الحاصلين على الماجستير والتي بلغت 3.3% .

على صعيد مقارنة النتائج نجد أن هناك تشابهاً كبيراً بين أفراد مجتمع الدراسة في كلتا القناتين مع النتائج الكلية لمجتمع الدراسة ، باختلاف فئة الحاصلين على الماجستير لم يكن لهم أي نسبة في قناة ليبيا المستقبل .

ونستخلص من النتائج السابقة أن القناتين محل الدراسة تعتمدان بشكل كبير على عنصر الشباب والحاصلين على شهادات جامعية مختلفة ، والتي ستوضح من الجدول القادم رقم (10) بأن هناك تخصصات علمية مختلفة إعلامية وغير ذلك ، ونستنتج بذلك أن هناك نقصاً في سنوات الخبرة العملية لديهم بسبب نقص الفئات العمرية الكبيرة من لديها خبرة واسعة في المجال الإعلامي .

7-تأثير المؤهل العلمي على الأداء المهني للعاملين

جدول رقم (9) يبين رأي الباحثين حول تأثير المؤهل العلمي على الأداء المهني

المجموع	اسم القناة					رأي الباحث
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية			
%	ت	%	ت	%	ت	
33.0%	30	30.0%	9	34.4%	21	نعم
67.0%	61	70.0%	21	65.6%	40	لا
قيمة مربع كاي = 0.178 ، درجة الحرية (1) ، القيمة الاحتمالية 0.673						

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (9) رأي أفراد - مجتمع الدراسة- من العاملين بالقنوات المرئية الليبية حول تأثير المؤهل العلمي على الأداء المهني حيث أوضحت النتائج أن نسبة

67.0% بعدد 61 مبحوثاً، يرون أن المؤهل العلمي لا يؤثر على أدائهم المهني وهذا راجع لاعتقادهم بأن العمل الإعلامي يحتاج إلى الرغبة والموهبة أكثر من احتياجه إلى المؤهل العلمي كما سيوضحه الجدول رقم (9-1) التابع لنتائج الجدول الحالي، وفي المقابل يرى البقية بنسبة 33.0% بعدد 30 مبحوثاً بأنه عامل مؤثر على الأداء المهني.

* وعلى صعيد مقارنة النتائج بين القناتين نجد أن هناك شبه توافق في آراء المبحوثين في قناتي الفضائية الليبية و ليبيا المستقبل.

وقد أشارت نتائج اختبار مربع كاي للاستقلالية أن قيمة مربع كاي 0.178 والقيمة الاحتمالية المناظرة لها تساوي 0.673 وهي أكبر من مستوى المعنوية 5% مما يشير على عدم وجود اختلاف بين إجابات المبحوثين، حيث يتقارب رأي العاملين في القناتين حول تأثير المؤهل العلمي على الأداء المهني .

(وتوضح الجداول التالية هذه النتيجة بشكل أكثر، وذلك كالآتي)

الجدول رقم (9-1) يبين رأي المبحوثين (61) ممن أجابوا (بلا) حول تأثير المؤهل العلمي على الأداء المهني، بسبب أن العمل الإعلامي يحتاج إلى الرغبة والموهبة

المجموع	اسم القناة				رأي المبحوث	
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية			
%	ت	%	ت	%	ت	
96.7%	58	95.2%	20	97.4%	38	نعم
3.3%	2	4.8%	1	2.6%	1	لا

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (9-1) رأي 61 مبحوثاً ممن أجابوا بلا حول أن المؤهل العلمي يؤثر على الأداء المهني ، بسبب أن العمل الإعلامي يحتاج إلى الرغبة والموهبة بنسبة 96.7% بعدد 58 مبحوثاً ، في المقابل وبعدد مبحوثين لم يوافقوا على السبب مع امتناع مبحوث واحد عن الإجابة ولم يذكروا أي سبب آخر .

8- خصائص العاملين وفق التخصص

جدول رقم (10) يبين التخصص العلمي للعاملين في القنوات المرئية الليبية - مجتمع الدراسة - وفق التخصص العلمي

المجموع	اسم القناة				التخصص العلمي	
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية			
%	ت	%	ت	%	ت	
47.3%	43	50.0%	15	45.9%	28	إعلامي
52.7%	48	50.0%	15	54.1%	33	غير إعلامي

توضح نتائج الجدول رقم (10) توزيع - مجتمع الدراسة- من العاملين بالقنوات المرئية الليبية حسب (التخصص العلمي) ، أن النسبة الأعلى من العاملين غير حاصلين على مؤهلات إعلامية متخصصة بنسبة بلغت 52.7%، في المقابل حصول 47.3% على مؤهلات إعلامية متخصصة في المجال الإعلامي.

* وعلى مستوى المقارنة بين القناتين نجد تقارباً في النتائج بينهم واعتمادهم بشكل تقريبي على 50% من الإعلاميين وغير الإعلاميين، حيث اعتمدت قناة الليبية الفضائية على غير الإعلاميين أكثر، من الإعلاميين.

أما بالنسبة في قناة ليبيا المستقبل كانت النسبة متساوية بين ذوي المؤهلات الإعلامية، والغير إعلامية .

* على الرغم من ذلك تنوعت التخصصات العلمية غير الإعلامية للعاملين في القنوات المرئية الليبية - مجتمع الدراسة - لتشمل إدارة أعمال ، علوم سياسية ، محاسبة ، اللغات (العربية والإنجليزية والفرنسية) ، الهندسة (الكهربائية والشبكات والاتصالات) ، قانون ، تقنية المعلومات إحصاء ، طب وجراحة الفم والأسنان ، حاسوب وثانوية عامة .

ونظراً إلى كون الإعلام لا يعمل بعيداً عن التخصصات الأخرى ويحتاج إليها بكونها المكملية للأداء الإعلامي، خاصة عندما اتجه إلى الإعلام المتخصص الذي يحتاج إلى التخصص الإعلامي وغير الإعلامي، و أن اعتماد القنوات على نسبة أكثر بقليل عن 50% من غير الإعلاميين قد يؤثر على الأداء المهني خاصة أن النتائج السابقة أوضحت بأن أغلبية العاملين من فئة الشباب حديثو التخرج الذين قد تنقصهم الخبرة الإعلامية ، وكذلك الإعلاميين الذين قد تنقصهم الخبرة المهنية ، مع قلة الاعتماد على من هم أكبر سناً ومن لديهم خبرات طويلة ، وهذا سيتضح أكثر في الجدول رقم (12) .

تختلف الدراسة مع - دراسة إسماعيل مصطفى الفلاح 2008¹العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال في الصحافة الليبية(دراسة ميدانية مقارنة على القائمين بالاتصال في الصحافة الليبية) والتي شملت 121 مبحوثاً كانت النسبة الأعلى من القائمين بالاتصال في الصحف والمجلات عينة الدراسة لديهم مؤهلات إعلامية متخصصة في الصحافة ، وفي المقابل حصول باقي العينة على مؤهلات غير متخصصة في الإعلام ، مؤكداً على حصول خريجي أقسام الإعلام في الجامعات الليبية على نصيبهم في سوق العمل الصحفي الليبي .

حيث تختلف هذه الدراسة مع الدراسة الحالية من حيث الاعتماد على العاملين من ذوي التخصص الإعلامي.

9-تأثير التخصص الإعلامي على الأداء المهني للعاملين

جدول رقم (11) يبين رأي المبحوثين حول تأثير التخصص الإعلامي على الأداء المهني

المجموع	اسم القناة				رأي المبحوث	
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية			
%	ت	%	ت	%	ت	
40.7%	37	40.0%	12	41.0%	25	نعم
59.3%	54	60.0%	18	59.0%	36	لا
قيمة مربع كاي = 0.008 , درجة الحرية (1) , القيمة الاحتمالية 0.928						

¹المرجع سابق، ص 274

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (11) رأي أفراد - مجتمع الدراسة- من العاملين بالفنون المرئية الليبية حول تأثير التخصص الإعلامي على الأداء المهني، حيث أوضحت النتائج أن نسبة 59.3% بعدد 54 مبحوثاً يرون أن التخصص الإعلامي لا يؤثر على الأداء المهني، بينما كانت نسبة من أكدوا على تأثير التخصص الإعلامي على الأداء 40.7% بعدد 37 مبحوثاً، حيث كانت النتيجة متوقعة بشكل كبير نسبة إلى أن أصحاب التخصص غير الإعلامي كانت أكثر من التخصص الإعلامي كما هو موضح بالجدول السابق رقم (10) .

* وعلى صعيد مقارنة النتائج بين القناتين نجد أن هناك شبه توافق في آراء المبحوثين حيث كانت النسبة في قناة الفضائية الليبية .

وقد أشارت نتائج اختبار مربع كاي للاستقلالية أن قيمة مربع كاي 0.008 والقيمة الاحتمالية المناظرة لها تساوي 0.928 وهي أكبر من مستوى المعنوية 5% مما يشير على عدم وجود اختلاف بين إجابات المبحوثين، حيث يتقارب رأي العاملين في القناتين حول تأثير التخصص الإعلامي على الأداء المهني.

نجد توافقاً في النظر إلى مهنة الإعلام على أنها تعتمد على الموهبة والرغبة أكثر من التخصص الإعلامي بدون إعطاء الاهتمام إلى أن الرغبة والموهبة يجب أن تكون على أسس علمية لتحقيق أهداف الرغبة وإبراز الموهبة التي لا تتحقق إلا بالتخصص الإعلامي.

تتوافق الدراسة مع دراسة علاء الدين صلاح عيد¹ 2016 العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائمين بالاتصال في المواقع الإخبارية الإلكترونية الفلسطينية (دراسة ميدانية) شملت 109 مبحوثاً من العاملين في المجال الإعلامي موزعين على 17 موقعاً إخبارياً، حيث أشارت النتائج أن القائمين بالاتصال في المواقع الإخبارية الإلكترونية الفلسطينية يعتبرون سبب رغبتهم في العمل يرجع إلى الموهبة وحب المهنة، بينما يرجعه الآخرون إلى التخصص ومجال الدراسة .

¹ علاء الدين صلاح يوسف عيد. مرجع سابق ص 176,177

وأشارت أيضاً أن مبحثين يعتبرون الموهبة والرغبة في العمل الصحفي من أهم الشروط التي يجب توافرها في العاملين بالمواقع الإخبارية ، ويليه في الترتيب الثاني يعتبرون من الشروط الواجب توافرها في العاملين هي امتلاك مهارات التعامل مع التكنولوجيا، وجاء في الترتيب الثالث من يعتبرون الحصول على مؤهل متخصص في الصحافة من أهم الشروط .

دراسة إسماعيل مصطفى الفلاح¹ 2008- العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال في الصحافة الليبية (دراسة ميدانية مقارنة على القائمين بالاتصال في عينة من الصحافة الليبية) والتي شملت 121 مبحثاً حيث حصلت الهوية المفضلة على الترتيب الأول كأحد أسباب تفضيل القائمين بالاتصال للعمل في مهنة الصحافة ، يليها جاءت ملائمة العمل بالتخصص العلمي ، مما يؤكد غلبة الهوية وليس الاحتراف في مزاوله العمل الصحفي لدى عموم القائمين بالاتصال في الصحف والمجلات عينة الدراسة .

وهنا تجدر الإشارة بأن نتائج الدراسة السابقة والدراسة الحالية تتوافق في أن الموهبة والرغبة هما من أهم الشروط الواجب توافرها في العمل الصحفي أو المرئي ومن بعدهما يأتي التخصص الإعلامي، وهذا يمثل ظاهرة تحتاج إلى الدراسة لمعرفة السبب وتأثيره على الأداء الإعلامي.

ولهذا نجد بأن أكثر العاملين في القنوات المرئية من ذوي تخصصات غير إعلامية لاعتماد العمل بشكل كبير على الموهبة والرغبة وكيفية التعامل مع التقنية الحديثة كما جاء في نتائج الدراسة، وقد يكون السبب.

كما أشارت دراسة محمد بن علي السويد² (عوامل توجه خريجي أقسام الإعلام إلى العمل في وظائف غير إعلامية - دراسة ميدانية - على عينة من خريجي الإعلام العاملين في وظائف خارج نطاق اختصاصاتهم في مدينة الرياض) ، حيث يرى الباحث بأن هذه الظاهرة ليست بالمملكة السعودية فقط وإنما هي ظاهرة عربية في العديد من البلدان العربية ومنها ليبيا، كما أشار إليها في دراسته شملت الدراسة 247 مبحثاً من خريجي التخصصات الإعلامية والعاملين في تخصصات غير إعلامية ؛ لأن واقع المهنة يتطلب اكتساب مهارات تتناسب مع التطورات

¹ إسماعيل مصطفى الفلاح. مرجع سابق، ص 275

² محمد بن علي السويد. عوامل توجه بعض الطلاب خريجي أقسام الإعلام إلى العمل في وظائف غير إعلامية دراسة ميدانية في مدينة الرياض. الرياض : مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2015. العدد 38، ص 188، 249

الإعلامية الحديثة ، ومن نتائج الدراسة تصحيح مفهوم المؤسسات الإعلامية للعمل الإعلامي بأن التخصص من أساسيات نجاح العمل ، والاعتماد عليهم أكثر من ذوي الكفاءة المهنية، وقام بالتوصية إلى ضرورة تكثيف الجانب التطبيقي في خطط أقسام الإعلام على حساب التدريس النظري؛ لكي يتلاءم مع احتياجات سوق العمل الإعلامي والمهارات اللازمة للوظائف المتاحة فيه بما يساعد الخريج على حصوله على الوظيفة المناسبة .

(وتوضح الجداول التالية هذه النتيجة بشكل أكثر، وذلك كالآتي)

جدول رقم (11-1) يبين رأي المبحوثين (54) ممن أجابوا (بلا) حول تأثير التخصص الإعلامي على الأداء المهني، بسبب أن طبيعة العمل الإعلامي يحتاج إلى تخصصات أخرى

المجموع		اسم القناة				رأي المبحوث
		قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية		
%	ت	%	ت	%	ت	
59.3%	32	66.7%	12	55.6%	20	نعم
40.7%	22	33.3%	6	44.4%	16	لا

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (11-1) رأي 54 مبحوثاً ممن أجابوا بلا حول أن التخصص الإعلامي يؤثر على الأداء المهني، بسبب أن طبيعة العمل الإعلامي يحتاج إلى تخصصات أخرى بنسبة 59.3% بعدد 32 مبحوثاً ، أما من تبقى منهم فإنه غير موافق على هذا السبب بنسبة 40.7% بعدد 22 مبحوثاً .

جدول رقم (11-2) يبين رأي المبحوثين (54) ممن أجابوا (بلا) حول تأثير التخصص الإعلامي على الأداء المهني، بسبب أن العمل الإعلامي يعتمد على الموهبة والرغبة والخبرة.

المجموع		اسم القناة				رأي المبحوث
		قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية		
%	ت	%	ت	%	ت	
94.4%	51	94.4%	17	94.4%	34	نعم
5.6%	3	5.6%	1	5.6%	2	لا

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (11-2) رأي 54 مبحوثاً ممن أجابوا بلا حول أن التخصص الإعلامي يؤثر على الأداء المهني ؛ بسبب أن العمل الإعلامي لا يعتمد على التخصص ، ولكنه يعتمد على الموهبة والرغبة والخبرة بنسبة 94.4% بعدد 51 مبحوثاً أما من تبقى منهم فإنه غير موافق على هذا السبب بنسبة 5.6% بعدد 3 مبحوثين .

11- خصائص العاملين وفق الخبرة العملية

جدول رقم (12) يبين الخبرة العملية للعاملين بالقنوات المرئية الليبية - مجتمع الدراسة

المجموع	اسم القناة				الخبرة العملية	
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية			
%	ت	%	ت	%	ت	
51.6%	47	80.0%	24	37.7%	23	أقل من 5 سنوات
34.1%	31	13.3%	4	44.3%	27	من 5 سنوات وأقل من 10
6.6%	6	3.3%	1	8.2%	5	من 5 سنوات وأقل من 10
2.2%	2	0.0%	0	3.3%	2	من 15 وأقل من 20
5.5%	5	3.3%	1	6.6%	4	من 20 سنة فأكثر

تشير نتائج الجدول رقم (12) توزيع - مجتمع الدراسة- من العاملين بالقنوات المرئية الليبية حسب (خبرتهم العملية) ، فقد كانت سنوات خبراتهم العملية في العمل الإعلامي أقل من 5 سنوات بنسبة 51.6% ، وجاء في المرتبة الثانية من لهم خبرة تمتد من 5 سنوات إلى أقل من 10سنوات بنسبة بلغت 34.1% ، أما بالنسبة إلى من لهم خبرة متوسطة من 10 سنوات إلى أقل من 15 فبلغت نسبتهم 6.6% ، أما من لديهم خبرة من 20 سنة فأكثر فكانت نسبتهم 5.5% وتراجعت نسبة من لهم خبرة من 15 سنة إلى 20 سنة بنسبة بلغت 2.2% .

وتكشف هذه النتيجة عن تواضع أو قلة الخبرة العملية للعاملين في القنوات المرئية الليبية - مجتمع الدراسة - من جراء تعيين حديثي التخرج وتجنب من لديهم خبرات أطول قد يكون بسبب العمر وإفساح المجال أمام الشباب ، وهذا ما أوضحتها النتائج السابقة أيضاً والتي تخص الفئات العمرية في الجدول رقم (6) .

أما على صعيد مقارنة النتائج بين القناتين فترتيب النسب يختلف ، حيث ارتفعت نسبة ممن تتراوح سنوات خبرتهم العملية في قناة الفضائية الليبية في العمل الإعلامي من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات ، يليها جاءت نسبة من هم سنوات خبرتهم أقل من 5 سنوات ، بهذا اختلفت مع نتائج العينة كاملة من حيث الترتيب الأول والثاني واتفقت مع باقي النتائج في الترتيب.

أما بالنسبة لنتائج قناة المستقبل فهي تتوافق إلى حد كبير مع نتائج - مجتمع الدراسة- بالكامل فقد ارتفعت نسبة من لهم خبرة أقل من 5 سنوات ، وهي التي أثرت في النتيجة الكلية للعينة ، يليها من لهم سنوات خبرة من 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات ، أما بالنسبة من لهم سنوات خبرة من 10 سنوات إلى أقل من 15 سنة ومن لهم سنوات خبرة من 20 سنة فأكثر فكانت لهم نسب متساوية ، وأخيراً لم تحصل فئة من لهم سنوات خبرة من 15 سنة إلى أقل من 20 سنة على أي نسبة وذلك نتيجة اعتماد القناة على عنصر الشباب .

توافق الدراسة مع دراسة إسماعيل مصطفى الفلاح¹ 2008- العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال في الصحافة الليبية (دراسة ميدانية مقارنة على القائمين بالاتصال في عينة من الصحافة الليبية)، والتي شملت 121 مبحوثاً أشارت إلى أن ثلث مجتمع الدراسة من القائمين بالاتصال تتراوح خبراتهم في العمل الصحفي ما بين 5 إلى 10 سنوات ، وجاء في المرتبة الثانية من لديهم خبرة تمتد من سنة إلى 5 سنوات ، وتراجعت نسبة من لديهم خبرة طويلة من 20 سنة فما فوق ، يليها جاءت نسبة من لديهم خبرة من 10 إلى 15 سنة ، وأخيراً جاءت من لديهم خبرة من 15 إلى أقل من 20 سنة ، حيث كشفت نتيجة الدراسة إلى تواضع الخبرة العملية للقائمين بالاتصال في الصحف والمجلات عينة الدراسة وإكثار إدارة الصحف والمجلات من تعيين حديثي التخرج .

¹ إسماعيل مصطفى الفلاح . مرجع سابق، ص 275

مقارنة الدراسة الحالية بالدراسة السابقة نجد أن مدة الخبرة العملية ضئيلة بشكل كبير وينقص القنوات المرئية عاملين ذوي خبرة عملية .

12-تأثير عدد سنوات العمل على الأداء المهني للعاملين

جدول رقم (13) يبين رأي المبحوثين حول تأثير عدد سنوات العمل على الأداء المهني

المجموع		اسم القناة				رأي المبحوث
		قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية		
%	ت	%	ت	%	ت	
79.1%	72	80.0%	24	78.7%	48	نعم
20.9%	19	20.0%	6	21.3%	13	لا
قيمة مربع كاي = 0.021 , درجة الحرية (1) , القيمة الاحتمالية 0.885						

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (13) رأي أفراد - مجتمع الدراسة- من العاملين بالقنوات المرئية الليبية نحو تأثير عدد سنوات العمل على الأداء المهني ، والتي تؤثر بشكل إيجابي على الأداء المهني ، كما ستوضح في الجدول التالي (1-13) التابع للسؤال الحالي ، فإن نسبة 79.1% بعدد 72 مبحوثاً أجابوا بنعم حول تأثير عدد سنوات العمل على الأداء المهني ، أما باقي المبحوثين وبنسبة 20.9% وبعدد 19 مبحوثاً لم يؤيدوا تأثير عدد سنوات العمل على الأداء المهني.

* وعلى صعيد مقارنة النتائج بين القنوات نجد أن هناك شبه توافق في آراء المبحوثين حول لتأثير عدد سنوات العمل على الأداء المهني .

وقد أشارت نتائج اختبار مربع كاي للاستقلالية أن قيمة مربع كاي 0.021 والقيمة الاحتمالية المناظرة لها تساوي 0.885 وهي أكبر من مستوى المعنوية 5% مما يشير على عدم وجود اختلاف بين إجابات المبحوثين، حيث يتقارب رأي العاملين في القنوات حول تأثير كثرة سنوات العمل على الأداء المهني .

(وتوضح الجداول التالية هذه النتيجة بشكل أكثر، وذلك كالآتي)

جدول رقم (13-1) يبين رأي المبحوثين (72) ممن أجابوا (بنعم) حول إن عدد سنوات العمل تؤثر على الأداء المهني بسبب اكتساب الخبرة والمعرفة خلال تلك السنوات

المجموع		اسم القناة				رأي المبحوث
		قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية		
%	ت	%	ت	%	ت	
97.2%	70	100.0%	24	95.8%	46	نعم
2.8%	2	0.0%	0	4.2%	2	لا

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (13-1) أن أغلبية - مجتمع الدراسة - البالغ عددهم 72 مبحوثاً ممن أجابوا بنعم حول تأثير عدد سنوات العمل على الأداء المهني بسبب اكتساب الخبرة والمعرفة من خلال تلك السنوات ، فبلغت نسبة من أيد ذلك 97.2% بعدد 70 مبحوثاً من أصل 72 ، في المقابل استبعد الباقي بنسبة 2.8% هذا السبب بعدد 2 من المبحوثين .

وهذا يشير على أن من وافق على أن صغر سن الإعلامي لا يؤثر بشكل سلبي على أدائه في القنوات المرئية الليبية ؛ بسبب معرفته وقدرته بالتعامل مع التقنية الحديثة أكثر ممن هم أكبر سناً كانوا ينظرون إلى الأمر من جانب الخبرة التقنية وقدرتهم بالتعامل مع الأجهزة الحديثة ، أما بخصوص الخبرة المهنية والمعرفة فإن اكتساب الخبرة خلال فترات العمل الطويلة تؤثر على الأداء المهني بشكل واضح .

جدول رقم (13-2) يبين رأي المبحوثين (19) ممن أجابوا (بلا) حول إن عدد سنوات العمل لا تؤثر على الأداء المهني بسبب طريقة التفكير والعمل بشكل تقليدي وقديم

المجموع		اسم القناة				رأي المبحوث
		قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية		
%	ت	%	ت	%	ت	
78.9%	15	66.7%	4	84.6%	11	نعم
21.1%	4	33.3%	2	15.4%	2	لا

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (13-2) أن باقي المبحوثين ممن أجابوا بلا حول تأثير عدد سنوات العمل على الأداء المهني ، كانت بسبب اعتقادهم أن طريقة التفكير والعمل بشكل تقليدي وقديم هو السبب لعدم تأثير سنوات العمل على الأداء بنسبة 78.9% بعدد 15 من أصل 19 مبحوثاً ، أما من تبقى منهم فإنه غير موافق على هذا السبب بنسبة 21.1% بعدد 4 مبحوثين .

جدول رقم (13-3) يبين رأي المبحوثين (19) ممن أجابوا (بلا) حول إن كثرة سنوات العمل لا تؤثر على الأداء المهني بسبب الاستعانة بالأجهزة الحديثة

المجموع	اسم القناة						رأي المبحوث
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية				
	ت	%	ت	%	ت	%	
16	84.2%	4	66.7%	12	92.3%	نعم	
3	15.8%	2	33.3%	1	7.7%	لا	

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (13-3) أن باقي المبحوثين ممن أجابوا بلا حول تأثير عدد سنوات العمل على الأداء المهني ، كانت بسبب الاستعانة بالأجهزة الحديثة ، هو السبب لعدم تأثير سنوات العمل على الأداء بنسبة 84.2% بعدد 16 من أصل 19 مبحوثاً ، أما من تبقى منهم فإنه غير موافق على هذا السبب بنسبة 15.8% بعدد ثلاثة مبحوثين .

وهذا يدل على أن تلك الفئة تعتقد بأن الأداء المهني في القنوات المرئية الليبية مرتبط بالتقنية والأجهزة الحديثة فقط بغض النظر عما يتعلق بالمضمون وقدرة استخدام تلك الأجهزة الحديثة لتحقيق أهداف تلك القنوات بمهنية، وهذا اتضح أيضاً في الجدول السابق رقم (7-1) .

جدول رقم (13-4) يبين رأي المبحوثين (19) ممن أجابوا (بلا) حول إن عدد سنوات العمل لا تؤثر على الأداء المهني بسبب اختلاف التناول الإعلامي

المجموع		اسم القناة				رأي المبحوث
		قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية		
%	ت	%	ت	%	ت	
%94.7	18	%100.0	6	%92.3	12	نعم
%5.3	1	%0.0	0	%7.7	1	لا

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (13-4) أن باقي المبحوثين ممن أجابوا بلا حول تأثير عدد سنوات العمل على الأداء المهني ، كانت بسبب اختلاف التناول الإعلامي عن ما هو متداول في السابق هو السبب لعدم تأثير سنوات العمل على الأداء بنسبة %94.7 بعدد 18 من أصل 19 مبحوثاً، أما من تبقى منهم فإنه غير موافق على هذا السبب بنسبة %5.3 بعدد مبحوث واحد.

13-تأثير الانتماء على الأداء المهني للعاملين

جدول رقم (14) يبين رأي المبحوثين حول تأثير انتماء العاملين بالقناة للجماعات السياسية أو الحزبية على الأداء المهني

المجموع		اسم القناة				رأي المبحوث
		قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية		
%	ت	%	ت	%	ت	
%74.7	68	%60.0	18	%82.0	50	نعم
%25.3	23	%40.0	12	%18.0	11	لا
قيمة مربع كاي = 5.138 , درجة الحرية (1) , القيمة الاحتمالية 0.023						

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (14) رأي أفراد - مجتمع الدراسة- من العاملين بالقنوات المرئية الليبية حول تأثير انتماء العاملين بالقناة للجماعات السياسية أو الحزبية أو التنظيمات

على الأداء المهني ، حيث أوضحت النتائج أن نسبة 74.7% بعدد 68 مبحوثاً يعتبرونه عاملاً مؤثراً على الأداء ، بينما كانت نسبة ممن لا يعتبرونه عاملاً مؤثراً 25.3% بعدد 23 مبحوثاً.

* وعلى صعيد مقارنة النتائج بين القناتين نجد أن هناك توافقاً في آراء المبحوثين حول تأثير انتماء العاملين بالقناة للجماعات السياسية أو الحزبية أو التنظيمات على الأداء المهني ، ولكن هناك اختلاف كبير في النسب وهذا ما سيوضحه اختبار كاي للاستقلالية ، ونلاحظ تقارب النسبتين في قناة ليبيا المستقبل ممن قالوا نعم والذين قالوا لا بعكس قناة الفضائية الليبية.

وقد أشارت نتائج اختبار مربع كاي للاستقلالية أن قيمة مربع كاي 5.138 والقيمة الاحتمالية المناظرة لها تساوي 0.023 وهي أصغر من مستوى المعنوية 5% مما يشير على وجود اختلاف بين إجابات المبحوثين، حيث لا يتقارب رأي العاملين في القناتين حول تأثير انتماء العاملين بالقناة للجماعات السياسية أو الحزبية أو التنظيمات على الأداء المهني.

تتوافق الدراسة مع دراسة سمية كامل أحمد أبو ماضي 2015¹ (العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال في تغطية قضية الانقسام الفلسطيني - دراسة ميدانية تحليلية مقارنة) والتي أجريت على 39 مبحوثاً من القائمين بالاتصال في صحيفتي الحياة الجديدة وفلسطين، حيث أشارت النتائج الأولى بأنهم يقومون بانتقاء الأخبار بما لا يتعارض مع وجهة الحزب المنتمين إليه ، يليها من يقومون بتجاهل الأخبار التي تقدم نقداً لاذعاً للجهة التي ينتمي إليها القائم بالاتصال.

وتتفق هذه النتائج مع الدراسة الحالية بأن الانتماء إلى الجماعات السياسية أو الحزبية أو التنظيمات يؤثر على الأداء المهني من حيث التحيز وتجاهل الأخبار غير المرغوب فيها لأنها تتعارض مع انتماءاتهم.

¹ سمية كامل أبو ماضي، مرجع سابق، ص 155

(وتوضح الجداول التالية هذه النتيجة بشكل أكثر، وذلك كالاتي)

جدول رقم (14-1) يبين رأي المبحوثين (23) ممن أجابوا (بلا) حول تأثير انتماء العاملين بالقناة للجماعات السياسية على الأداء المهني بسبب قدرة الفرد على الفصل بين انتمائه وعمله

المجموع		اسم القناة				رأي المبحوث
		قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية		
%	ت	%	ت	%	ت	
%82.6	19	%83.3	10	%81.8	9	نعم
%17.4	4	%16.7	2	%18.2	2	لا

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (14-1) رأي 23 مبحوثاً ممن أجابوا بلا حول تأثير انتماء العاملين بالقناة إلى الجماعات السياسية أو الحزبية أو التنظيمات على الأداء المهني بسبب قدرة الفرد على الفصل بين انتمائه وعمله بنسبة %82.6 بعدد 19 مبحوثاً وافقوا على هذا السبب أما من تبقى منهم فإنهم غير موافقين على هذا السبب بنسبة %17.4 بعدد 4 مبحوثين.

جدول رقم (14-2) يبين رأي المبحوثين (23) ممن أجابوا (بلا) حول تأثير انتماء العاملين بالقناة إلى الجماعات على الأداء المهني بسبب الخوف من العقاب لاختلاف توجهاتهم مع سياسة القناة

المجموع		اسم القناة				رأي المبحوث
		قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية		
%	ت	%	ت	%	ت	
%47.8	11	%41.7	5	%54.5	6	نعم
%52.2	12	%58.3	7	%45.5	5	لا

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (14-2) رأي 23 مبحوثاً ممن أجابوا (بلا) حول تأثير انتماء العاملين بالقناة إلى الجماعات السياسية أو الحزبية أو التنظيمات على الأداء المهني فهم غير موافقين بسبب الخوف من العقاب ؛ لاختلاف توجهاتهم وانتمائهم مع سياسة القناة بنسبة

52.2% بعدد 12 مبحوثاً ، أما بالنسبة لمن وافقوا هذا السبب بنسبة 47.8% بعدد 11 مبحوثاً ونلاحظ تقارب النسب ممن قالوا نعم والذين قالوا لا .

* وعلى صعيد مقارنة النتائج بين القناتين نجد أن هناك اختلافاً في آراء المبحوثين وبالتالي اختلاف الترتيب حول سبب الخوف من العقاب لاختلاف توجهاتهم وانتمائهم مع سياسة القناة وأيضاً كان هناك تقارب في النتائج، حيث كان عدد من أيدّ السبب في قناة الليبية الفضائية 6 مبحوثين، ومن لم يؤيد السبب كان عددهم 5 مبحوثين، وفي المقابل اختلفت قناة ليبيا المستقبل مع قناة الليبية الفضائية فكانت نسبة من لم يؤيد السبب 7 مبحوثين ، ومن أيدّ السبب 5 مبحوثين .

جدول رقم (14-3) يبين رأي المبحوثين (23) ممن أجابوا (بلا) حول تأثير انتماء العاملين بالقناة إلى الجماعات على الأداء المهني بسبب تماشي سياسة القناة مع توجهاتهم

المجموع	اسم القناة				رأي المبحوث	
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية			
%	ت	%	ت	%	ت	
56.5%	13	41.7%	5	72.7%	8	نعم
43.5%	10	58.3%	7	27.3%	3	لا

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (14-3) رأي 23 مبحوثاً ممن أجابوا (بلا) حول تأثير انتماء العاملين بالقناة إلى الجماعات السياسية أو الحزبية أو التنظيمات على الأداء المهني بسبب تماشي سياسة القناة مع توجهاتهم وانتمائهم، فقد أيدّ هذا السبب 13 مبحوثاً بنسبة 56.5% ، في المقابل رفض 10 مبحوثين هذا السبب بنسبة 43.5% .

* وعلى صعيد مقارنة النتائج بين القناتين نجد أن هناك اختلافاً في آراء المبحوثين وبالتالي اختلاف الترتيب حول سبب تماشي سياسة القناة مع توجهاتهم وانتمائهم ، حيث كانت عدد من أيدّ السبب في قناة الليبية الفضائية 8 مبحوثين ، ومن لم يؤيد السبب عددهم 3 مبحوثين، وفي

المقابل اختلفت قناة ليبيا المستقبل مع قناة الليبية الفضائية فكانت نسبة من لم يؤيد السبب 7
مبحوثين ، ومن أيد السبب 5 مبحوثين .

14- خصائص العاملين وفق طبيعة العمل

جدول رقم (15) يبين العاملين بالقنوات المرئية الليبية - مجتمع الدراسة - وفقاً لطبيعة العمل

المجموع	اسم القناة				طبيعة العمل	
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية			
	%	ت	%	ت		
%16.7	15	%31.0	9	%9.8	6	إدارة أخبار
%12.2	11	%10.3	3	%13.1	8	مراسلون
%15.6	14	%6.9	2	%19.7	12	مصور
%11.1	10	%13.8	4	%9.8	6	توليف وجرافيك
%15.6	14	%20.7	6	%13.1	8	إدارة برامج
%15.6	14	%13.8	4	%16.4	10	مذيع
%8.9	8	%3.4	1	%11.5	7	مهندس
%4.4	4	%0.0	0	%6.6	4	مخرج

يوضح الجدول رقم (15) طبيعة عمل - مجتمع الدراسة - من العاملين في القنوات المرئية حيث بلغت إجمالي العينة 91 فرداً مقسمين على 61 عاملاً في قناة الليبية الفضائية و30 عاملاً في قناة المستقبل مع مراعاة أحد أفراد العينة في قناة المستقبل لم يذكر طبيعة عمله.

حيث توزعت طبيعة عمل - مجتمع الدراسة - على إدارة الأخبار؛ لتشمل المحررين والمدققين اللغويين وإدارة البرامج من معدين ومحررين، وأيضاً المصورين، وفني التوليف والجرافيك ، مخرجين ، مذيعين مراسلين ، ومهندسي الصوت ، إضاءة ، كمنترول وهندسة مرئية.

15- تماشي طبيعة العمل مع التخصص العلمي

جدول رقم (16) يبين رأي المبحوثين حول تماشي طبيعة عمله مع تخصصه العلمي

المجموع	اسم القناة				رأي المبحوث	
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية			
%	ت	%	ت	%	ت	
%54.9	50	%56.7	17	%54.1	33	نعم
%45.1	41	%43.3	13	%45.9	28	لا
قيمة مربع كاي = 0.054 , درجة الحرية (1) , القيمة الاحتمالية 0.817						

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (16) رأي أفراد - مجتمع الدراسة- من العاملين بالفنون المرئية الليبية حول تماشي طبيعة عمله مع تخصصه العلمي، حيث أوضحت النتائج تقارباً في النسب بين من أجابوا (نعم و لا) فكانت نسبة العاملين ممن يتماشى تخصصه العلمي مع عمله %54.9 بعدد 50 مبحوثاً ، بينما كانت نسبة ممن لا يتماشى تخصصه العلمي مع عمله %45.1 بعدد 41 مبحوثاً .

* وعلى صعيد مقارنة النتائج بين القنوات نجد أن النتائج متقاربة أيضاً بينهما وبين من أجابوا (نعم و لا) ، وهذا يوضح عدم تماشي التخصص العلمي مع طبيعة العمل بهذه النسبة والتي سوف تؤثر على الأداء مع قلة سنوات العمل وصغر أعمار العاملين.

وقد أشارت نتائج اختبار مربع كاي للاستقلالية أن قيمة مربع كاي 0.054 والقيمة الاحتمالية المناظرة لها تساوي 0.817 وهي أكبر من مستوى المعنوية 5% مما يشير على عدم وجود اختلاف بين إجابات المبحوثين، حيث يتقارب رأي العاملين في القنوات حول تماشي طبيعة عمله مع تخصصه العلمي.

(وتوضح الجداول التالية هذه النتيجة بشكل أكثر، وذلك كالاتي)

جدول رقم (1-16) يبين رأي المبحوثين (41) ممن أجابوا (بلا) حول تماشي طبيعة عملهم مع تخصصهم العلمي بسبب الرغبة في طبيعة عمل مختلفة عن تخصصه

المجموع		اسم القناة				رأي المبحوث
		قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية		
%	ت	%	ت	%	ت	
92.7%	38	92.3%	12	92.9%	26	نعم
7.3%	3	7.7%	1	7.1%	2	لا

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (1-16) رأي 41 مبحوثاً ممن أجابوا (بلا) حول تماشي طبيعة عملهم مع تخصصهم العلمي، بسبب الرغبة في طبيعة عمل مختلفة عن تخصصه فقد أيد هذا السبب 38 مبحوثاً بنسبة 92.7% ، في المقابل رفض 3 مبحوثين هذا السبب بنسبة 7.3%.

جدول رقم (2-16) يبين رأي المبحوثين (41) ممن أجابوا (بلا) حول تماشي طبيعة عملهم مع تخصصهم العلمي بسبب قرار إداري خارج عن إرادتهم

المجموع		اسم القناة				رأي المبحوث
		قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية		
%	ت	%	ت	%	ت	
46.3%	19	53.8%	7	42.9%	12	نعم
53.7%	22	46.2%	6	57.1%	16	لا

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (2-16) رأي 41 مبحوثاً ممن أجابوا (بلا) حول تماشي طبيعة عملهم مع تخصصهم العلمي بسبب قرار إداري خارج عن إرادتهم، فقد رفض هذا السبب 22 مبحوثاً بنسبة 53.7% ، في المقابل أيد 19 مبحوثاً هذا السبب بنسبة 46.3% .

* وعلى صعيد مقارنة النتائج بين القناتين نجد أن هناك اختلافاً في آراء المبحوثين وبالتالي اختلاف الترتيب حول عدم تماشي طبيعة عملهم مع تخصصهم العلمي بسبب قرار إداري خارج عن إرادتهم ، حيث كانت عدد من رفض السبب في قناة الليبية الفضائية 16 مبحوثاً ، وكانت عدد من أيدّ السبب 12 مبحوثاً ، وفي المقابل اختلفت قناة ليبيا المستقبل مع قناة الليبية الفضائية فكانت عدد من أيدّ السبب 7 مبحوثين ، ومن لم يؤيد السبب 6 مبحوثين .

جدول رقم (3-16) يبين رأي المبحوثين (41) ممن أجابوا (بلا) حول تماشي طبيعة عملهم مع تخصصهم العلمي بسبب فرصة العمل الوحيدة المتاحة لديهم

المجموع		اسم القناة				رأي المبحوث
		قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية		
%	ت	%	ت	%	ت	
58.5%	24	53.8%	7	60.7%	17	نعم
41.5%	17	46.2%	6	39.3%	11	لا

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (3-16) رأي 41 مبحوثاً ممن أجابوا (بلا) حول تماشي طبيعة عملهم مع تخصصهم العلمي ، بسبب فرصة العمل الوحيدة المتاحة لديهم فقد أيدّ هذا السبب 24 مبحوثاً بنسبة 58.5% ، في المقابل لم يؤيد 17 مبحوثاً هذا السبب بنسبة 41.5%.

جدول رقم (4-16) يبين رأي المبحوثين (41) ممن أجابوا (بلا) حول تماشي طبيعة عملهم مع تخصصهم العلمي بسبب أنهم ليس لديهم شهادة علمية في التخصص

المجموع		اسم القناة				رأي المبحوث
		قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية		
%	ت	%	ت	%	ت	
68.3%	28	69.2%	9	67.9%	19	نعم
31.7%	13	30.8%	4	32.1%	9	لا

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (16-4) رأي 41 مبحوثاً ممن أجابوا (بلا) حول تماشي طبيعة عملهم مع تخصصهم العلمي، بسبب أن ليس لديهم شهادة علمية في التخصص فقد أيد هذا السبب 28 مبحوثاً بنسبة 68.3% ، في المقابل لم يؤيد 13 مبحوثاً هذا السبب بنسبة 31.7% .

المحور الثاني: العوامل التنظيمية المؤثرة على الأداء المهني للعاملين بالقنوات المرئية الليبية محل الدراسة

1-تأثير السياسة العامة للقناة على الأداء المهني للعاملين

جدول رقم (17) يبين رأي المبحوثين حول تأثير سياسة القناة على أدائهم المهني

المجموع	اسم القناة				رأي المبحوث	
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية			
%	ت	%	ت	%	ت	
61.5%	56	56.7%	17	63.9%	39	نعم
38.5%	35	43.3%	13	36.1%	22	لا
قيمة مربع كاي = 0.449 ، درجة الحرية (1) ، القيمة الاحتمالية 0.503						

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (17) رأي أفراد - مجتمع الدراسة- من العاملين بالقنوات المرئية الليبية حول تأثير سياسة القناة على أدائهم المهني ، حيث أوضحت النتائج أن نسبة 61.5% بعدد 56 مبحوثاً يعتبرونه عاملاً مؤثراً على الأداء ، بينما كانت نسبة من لا يعتبرونه عاملاً مؤثراً 38.5% بعدد 35 مبحوثاً.

* وعلى صعيد مقارنة النتائج بين القناتين نجد أن هناك شبه توافق في آراء المبحوثين ممن يروا أن سياسة القناة تؤثر على الأداء المهني ، ولكن نلاحظ تقارب النسبتين في قناة ليبيا المستقبل ممن قالوا نعم والذين قالوا لا بعكس قناة الفضائية الليبية.

وقد أشارت نتائج اختبار مربع كاي للاستقلالية أن قيمة مربع كاي 0.449 والقيمة الاحتمالية المناظرة لها تساوي 0.503 وهي أكبر من مستوى المعنوية 5% مما يشير على عدم وجود اختلاف بين إجابات المبحوثين، حيث يتقارب رأي العاملين في القنوات حول تأثير سياسة القناة على أدائهم المهني.

تتوافق الدراسة مع دراسة محمد أحمد محمد يونس 2005¹ (العوامل المؤثرة على الأداء للقائم بالاتصال في الصحف الإماراتية الحكومية)، والتي أجريت على 60 مبحوثاً من الصحفيين، حيث أشارت نتائجها على أن السياسة التحريرية للصحيفة تؤثر على أدائهم بدرجات متفاوتة، ومنهم أشاروا إلى أن تأثير السياسة التحريرية كان بشكل سلبي؛ لأنها تحد طموح الصحفيين وتمنعهم من تناول بعض الموضوعات.

دراسة سامية عدنان إبراهيم العجوري 2017² (العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين - دراسة ميدانية - شملت 130 مبحوثاً من الصحفيات والتي أظهرت نتائجها أن مجال السياسة الإعلامية له تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات؛ بسبب أن غالبيتهم لديهم انسجام مع السياسة الإعلامية للمؤسسة الإعلامية؛ لأنها تتوافق مع انتمائهم السياسي مما يشكل عاملاً أساسياً في تحقيق الرضا الوظيفي لديهن عن السياسة الإعلامية المتبعة داخل المؤسسة، والتي تؤثر بشكل واضح في مضمون المادة الصحفية، حيث تتفق هذه الدراسة معهما من ناحية تأثير (الإيجابي والسلبي) للسياسة الإعلامية للمؤسسة على العاملين بها، والذي يقود إلى الرضا أو عدم الرضا الوظيفي والذي ينعكس على الأداء.

¹ محمد أحمد محمد يونس، مرجع سابق ص 1456
² سامية عدنان إبراهيم العجوري، مرجع سابق ص 214-213

(وتوضح الجداول التالية هذه النتيجة بشكل أكثر، وذلك كالآتي)

جدول رقم (1-17) يبين رأي المبحوثين (56) ممن أجابوا (بنعم) حول تأثير السياسة العامة على الأداء المهني تؤثر على (تطور المؤسسة وشكل ومضمون المادة وأساليب وجودة العمل)

المجموع	اسم القناة				رأي المبحوث	التأثير	
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية				
%	ت	%	ت	%	ت		
%85.7	48	%94.1	16	%82.1	32	نعم	تطور المؤسسة
%14.3	8	%5.9	1	%17.9	7	لا	
%91.1	51	%88.2	15	%92.3	36	نعم	شكل المادة الإعلامية
%8.9	5	%11.8	2	%7.7	3	لا	
%98.2	55	%94.1	16	%100.0	39	نعم	مضمون المادة الإعلامية
%1.8	1	%5.9	1	%0.0	0	لا	
%87.5	49	%94.1	16	%84.6	33	نعم	أساليب وطبيعة العمل
%12.5	7	%5.9	1	%15.4	6	لا	
%82.1	46	%70.6	12	%87.2	34	نعم	كفاءة وجودة العمل
%17.9	10	%29.4	5	%12.8	5	لا	

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (1-17) رأي 56 مبحوثاً ممن أجابوا بنعم حول تأثير السياسة العامة للقناة على الأداء، والتي تؤثر على:

* **تطور المؤسسة** : حيث يرى 48 مبحوثاً أن السياسة العامة للقناة تؤثر على تطور القناة بنسبة %85.7، في المقابل 8 مبحوثين يرون أنها لا تؤثر على تطور القناة بنسبة %14.3.

* **شكل المادة الإعلامية**: حيث يرى 51 مبحوثاً أن السياسة العامة للقناة تؤثر على شكل المادة الإعلامية بنسبة %91.1 ، في المقابل 5 مبحوثين يرون أنها لا تؤثر على شكل المادة الإعلامية بنسبة %8.9 .

* مضمون المادة الإعلامية: يرى 55 مبحوثاً أن السياسة العامة للقناة تؤثر على مضمون المادة الإعلامية بنسبة 98.2% ، في المقابل مبحوث واحد يرى أنها لا تؤثر على مضمون المادة الإعلامية بنسبة 1.8% .

* أساليب وطبيعة العمل: يرى 49 مبحوثاً أن السياسة العامة للقناة تؤثر على أساليب وطبيعة العمل بنسبة 87.5% ، في المقابل 7 مبحوثين يرون أنها لا تؤثر على أساليب وطبيعة العمل بنسبة 12.5% .

* كفاءة وجودة العمل : يرى 46 مبحوثاً أن السياسة العامة للقناة تؤثر على كفاءة وجودة العمل بنسبة 82.1% ، في المقابل 10 مبحوثين يرون أنها لا تؤثر على كفاءة وجودة العمل بنسبة 17.9% .

جدول رقم (17-2) يبين رأي المبحوثين (35) ممن أجابوا (لا) حول تأثير السياسة العامة للقناة على الأداء المهني بسبب (تماشي السياسة العامة للقناة مع توجهاتهم , لا توجد سياسة واضحة للقناة ، لا تتدخل سياسة القناة في أساليب وطبيعة العمل ؛ لأنها لا تؤثر على كفاءة العمل)

المجموع	اسم القناة				رأي المبحوث	السبب	
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية				
%	ت	%	ت	%	ت		
71.4%	25	61.5%	8	77.3%	17	نعم	تماشي سياسة القناة مع توجهاتك
28.6%	10	38.5%	5	22.7%	5	لا	
60.0%	21	61.5%	8	59.1%	13	نعم	لا يوجد سياسة واضحة للقناة
40.0%	14	38.5%	5	40.9%	9	لا	
74.3%	26	61.5%	8	81.8%	18	نعم	لا تتدخل سياسة القناة في أساليب وطبيعة العمل
25.7%	9	38.5%	5	18.2%	4	لا	
80.0%	28	69.2%	9	86.4%	19	نعم	لا تؤثر على كفاءة العمل
20.0%	7	30.8%	4	13.6%	3	لا	

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (17-2) رأي 35 مبحوثاً ممن أجابوا (بلا) حول تأثير السياسة العامة للقناة على الأداء والسبب :

* تماشي السياسة العامة للقناة مع توجهاتهم: حيث يرى 25 مبحوثاً أن السياسة العامة للقناة لا تؤثر على أدائهم المهني ، بسبب تماشي السياسة العامة للقناة مع توجهاتهم وانتمائهم بنسبة 71.4% ، في المقابل 10 مبحوثين رفضوا هذا السبب بنسبة 28.6% .

* لا يوجد سياسة واضحة للقناة: حيث يرى 21 مبحوثاً أن السياسة العامة للقناة لا تؤثر على أدائهم المهني بسبب عدم وجود سياسة واضحة للقناة بنسبة 60.0% ، في المقابل 14 مبحوثاً رفضوا هذا السبب بنسبة 40.0% .

* لا تتدخل سياسة القناة في أساليب وطبيعة العمل : حيث يرى 26 مبحوثاً أن السياسة العامة للقناة لا تؤثر على أدائهم المهني؛ بسبب أن سياسة القناة لا تتدخل في أساليب وطبيعة العمل بنسبة 74.3% ، في المقابل 9 مبحوثين رفضوا هذا السبب بنسبة 25.7% .

* لا تؤثر على كفاءة العمل: حيث يرى 28 مبحوثاً أن السياسة العامة للقناة لا تؤثر على أدائهم المهني ؛ بسبب أنها لا تؤثر على كفاءة العمل بنسبة 80.0% ، في المقابل 7 مبحوثين رفضوا هذا السبب بنسبة 20.0% .

2-تأثير ملكية القناة على الأداء المهني للعاملين

جدول رقم (18) يبين رأي المبحوثين حول تأثير ملكية القناة سواء كانت عامة أو خاصة على الأداء

المجموع	اسم القناة						رأي المبحوث
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية				
%	ت	%	ت	%	ت		
71.4%	65	60.0%	18	77.0%	47		نعم
28.6%	26	40.0%	12	23.0%	14		لا
قيمة مربع كاي = 2.864 ، درجة الحرية (1) ، القيمة الاحتمالية 0.091							

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (18) رأي أفراد - مجتمع الدراسة- من العاملين بالقنوات المرئية الليبية حول تأثير ملكية القناة على الأداء ، حيث أوضحت النتائج أن نسبة 71.4% بعدد 65 مبحوثاً يعتبرونه عاملاً مؤثراً على الأداء ، بينما كانت نسبة ممن لا يعتبرونه عاملاً مؤثراً 28.6% بعدد 26 مبحوثاً.

* وعلى صعيد مقارنة النتائج بين القناتين نجد أن هناك شبه توافق في آراء المبحوثين ممن يروا أن ملكية القناة تؤثر على الأداء المهني، ونلاحظ تقارب النسبتين في قناة ليبيا المستقبل ممن قالوا (نعم) والذين قالوا (لا) بعكس قناة الفضائية الليبية.

وقد أشارت نتائج اختبار مربع كاي للاستقلالية أن قيمة مربع كاي 2.864 والقيمة الاحتمالية المناظرة لها تساوي 0.091 وهي أكبر من مستوى المعنوية 5% مما يشير على عدم وجود اختلاف بين إجابات المبحوثين ، حيث يتقارب رأي العاملين في القناتين حول تأثير ملكية القناة على الأداء.

(ويوضح الجدول التالي هذه النتيجة بشكل أكثر، وذلك كالآتي)

جدول رقم (18-1) يبين رأي المبحوثين (65) ممن أجابوا (بنعم) حول تأثير ملكية القناة سواء كانت عامة أو خاصة على الأداء فهل يختلف التأثير بين الملكية العامة والخاصة

المجموع	اسم القناة				رأي المبحوث
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية		
ت	%	ت	%	ت	%
61	93.8%	17	94.4%	44	93.6%
4	6.2%	1	5.6%	3	6.4%

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (18-1) رأي 65 مبحوثاً ممن أجابوا بنعم حول تأثير ملكية القناة سواء كانت عامة أو خاصة على الأداء فهل يختلف التأثير بين الملكية العامة والخاصة ، 61 مبحوثاً يرون أن التأثير يختلف بنسبة 93.8% ، في المقابل 4 مبحوثين يرون عدم وجود اختلاف في التأثير بين الملكية العامة والخاصة بنسبة 6.2%.

3- عملية التخطيط لتسيير العمل الإعلامي

جدول رقم (19) يبين رأي المبحوثين حول وجود عملية تخطيط (تنسيق) يومية لتسيير العمل الإعلامي خاصة في الأنشطة الواقعة خارج القناة

المجموع	اسم القناة				رأي المبحوث	
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية			
%	ت	%	ت	%	ت	
65.9%	60	70.0%	21	63.9%	39	نعم
34.1%	31	30.0%	9	36.1%	22	لا
قيمة مربع كاي = 0.329 ، درجة الحرية (1) ، القيمة الاحتمالية 0.566						

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (19) رأي أفراد - مجتمع الدراسة- من العاملين بالقنوات المرئية الليبية حول وجود عملية تخطيط يومية لتسيير العمل الإعلامي خاصة في الأنشطة الواقعة خارج القناة، حيث أوضحت النتائج أن نسبة 65.9% بعدد 60 مبحوثاً أجابوا على وجود عمليات تخطيط ، بينما كانت نسبة من أجابوا على عدم وجود عمليات تخطيط للعمل 34.1% بعدد 31 مبحوثاً .

* وعلى صعيد مقارنة النتائج بين القناتين نجد أن هناك شبه توافق في آراء المبحوثين ممن أيدوا على وجود عمليات تخطيط يومية لتسيير العمل الإعلامي .

نلاحظ أن حوالي ثلث - مجتمع الدراسة - أشاروا على عدم وجود عمليات تخطيط يومية لتسيير العمل الإعلامي خاصة في التغطية الخارجية لمدى أهميتها من حيث تجهيز المعدات حسب المكان والزمان والحدث والحالة الجوية وتجهيز الكادر البشري المناسب وتحديد كافة المتطلبات وهذا قد يدل على وجود خلل في إدارة المؤسسة ؛ لأن عملية التخطيط من الوظائف المهمة في الإدارة وتشمل عمل كل العاملين .

وقد أشارت نتائج اختبار مربع كاي للاستقلالية أن قيمة مربع كاي 329.0 والقيمة الاحتمالية المناظرة لها تساوي 0.566 وهي أكبر من مستوى المعنوية 5% مما يشير على عدم وجود اختلاف بين إجابات المبحوثين ، حيث يتقارب رأي العاملين في القنوات حول وجود عملية تخطيط يومية لتسيير العمل الإعلامي خاصة في الأنشطة الواقعة خارج القناة .

(ويوضح الجدول التالي هذه النتيجة بشكل أكثر، وذلك كالاتي)

جدول رقم (19-1) يبين رأي المبحوثين (60) ممن أجابوا (نعم) حول وجود عملية تخطيط يومية لتسيير العمل الإعلامي خاصة في الأنشطة الواقعة خارج القناة (معلومات عن المكان والزمان والحدث، تحديد الكادر البشري والأجهزة المناسبة للحدث وكذلك فني التوليف المناسب)

المجموع	اسم القناة						التخطيط
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية		رأي المبحوث		
	%	ت	%	ت		%	
%93.3	56	%95.2	20	%92.3	36	نعم	معلومات عن الحدث من حيث زمنه ومكانه ونوعيته
%6.7	4	%4.8	1	%7.7	3	لا	
%83.3	50	%81.0	17	%84.6	33	نعم	تحديد الكادر البشري المناسب
%16.7	10	%19.0	4	%15.4	6	لا	
%88.3	53	%85.7	18	%89.7	35	نعم	تحديد الأجهزة المناسبة
%11.7	7	%14.3	3	%10.3	4	لا	
%86.7	52	%95.2	20	%82.1	32	نعم	تحديد فني التوليف المناسب للحدث
%13.3	8	%4.8	1	%17.9	7	لا	

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (19-1) رأي 60 مبحوثاً ممن أجابوا بنعم حول وجود عملية تخطيط يومية لتسيير العمل الإعلامي خاصة في الأنشطة الواقعة خارج القناة تشمل:

* **معلومات عن الحدث من حيث الزمان والمكان ونوعيته:** حيث يرى 56 مبحوثاً أن عمليات التخطيط للأنشطة الإعلامية تشمل معلومات عن نوعية الحدث ومكانه وزمنه بنسبة 93.3% ، في المقابل 4 مبحوثين أيدوا على عدم حصولهم على هذه المعلومات بنسبة 6.7% .

* **تحديد الكادر البشري المناسب من حيث الخلفية المعرفية لنوعية الحدث:** حيث يرى 50 مبحوثاً أن عمليات التخطيط للأنشطة الإعلامية يتم فيها تحديد الكادر البشري المناسب لنوعية الحدث بنسبة 83.3% ، في المقابل 10 مبحوثين أيدوا على عدم احتواء عملية التخطيط على تحديد الكادر البشري المناسب للحدث بنسبة 16.7% .

* **تحديد الأجهزة المناسبة للحدث سواء كان داخلياً أو خارجياً:** حيث يرى 53 مبحوثاً أن عمليات التخطيط للأنشطة الإعلامية يتم فيها تحديد الأجهزة المناسبة للحدث سواء كان داخلياً أو خارجياً بنسبة 88.3% ، في المقابل 7 مبحوثين أيدوا على عدم وجود عملية تحديد الأجهزة المناسبة للحدث في عملية التخطيط بنسبة 11.7% .

* **تحديد فني التوليف المناسب للعمل:** حيث يرى 52 مبحوثاً أن عمليات التخطيط للأنشطة الإعلامية يتم فيها تحديد فني التوليف المناسب للعمل بنسبة 86.7% ، في المقابل 8 مبحوثين أكدوا على عدم تحديد فني التوليف المناسب للعمل في عملية التخطيط بنسبة 13.3% .

ونلاحظ هنا أن المبحوثين الذين أيدوا على وجود عمليات تخطيط يومية لتسيير العمل الإعلامي داخل القناة وخارجها اختلفوا في تحديد العناصر الهامة في عملية التخطيط وهذا يشير على وجود خلل في عملية التخطيط داخل القناة، والذي يؤثر على أداء العاملين بشكل خاص وأداء القناة بشكل عام.

4- تأثير الروابط بين العاملين والتفاعل بينهم على الأداء

جدول رقم (20) يبين رأي المبحوثين حول تأثير الروابط والتفاعل بين العاملين على أدائهم

المجموع	اسم القناة				رأي المبحوث	
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية			
%	ت	%	ت	%	ت	
%84.6	77	%83.3	25	%85.2	52	نعم
%15.4	14	%16.7	5	%14.8	9	لا
قيمة مربع كاي = 0.057 , درجة الحرية (1) , القيمة الاحتمالية 0.812						

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (20) رأي أفراد - مجتمع الدراسة- من العاملين بالقنوات المرئية الليبية حول تأثير الروابط والتفاعل بين العاملين على أدائهم، حيث أوضحت النتائج أن نسبة 84.6% بعدد 77 مبحوثاً يعتبرونه عاملاً مؤثراً، بينما كانت نسبة من لا يعتبرونه عاملاً مؤثراً 15.4% بعدد 14 مبحوثاً .

* وعلى صعيد مقارنة النتائج بين القنوات نجد أن هناك شبه توافق في آراء المبحوثين ممن يعتبرون الروابط والتفاعل بين العاملين عاملاً مؤثراً على أدائهم .

وقد أشارت نتائج اختبار مربع كاي للاستقلالية أن قيمة مربع كاي 0.057 والقيمة الاحتمالية المناظرة لها تساوي 0.812 وهي أكبر من مستوى المعنوية 5% مما يشير على عدم وجود اختلاف بين إجابات المبحوثين، حيث يتقارب رأي العاملين في القنوات حول تأثير الروابط والتفاعل بين العاملين على أدائهم .

تتوافق الدراسة مع دراسة سامية عدنان إبراهيم العجوري 2017¹ (العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين - دراسة ميدانية - شملت 130 مبحوثة من الصحفيات، حيث أظهرت الدراسة أن مجال العلاقة بين الزملاء له تأثير إيجابي على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات ، وترجع الباحثة هذه النسبة المرتفعة من

¹ لمرجع السابق ص 219, 220

الرضا إلى أن العمل الصحفي هو عمل إبداعي وممتع، وإن طبيعة العمل الصحفي تكون فيه المهام متكاملة بين العاملين في المجال الصحفي مما يخلق جواً من الانسجام والتفاهم المتبادل بين الزملاء في العمل، ورجحت أن يكون غالبية العاملين في المؤسسة الإعلامية لديهم انتماء سياسي متجانس مما يضيف نوعاً من الألفة التي تعزز روح الفريق .

وتتفق هذه النتيجة مع الدراسة الحالية بوجود تأثير على الأداء من خلال الروابط والتفاعل بين العاملين .

5-تأثير الأجر على الأداء المهني للعاملين

جدول رقم (21) يبين رأي المبحوثين حول تأثير الأجر (الراتب) على الأداء المهني

المجموع	اسم القناة				رأي المبحوث	
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية			
%	ت	%	ت	%	ت	
78.0%	71	73.3%	22	80.3%	49	نعم
22.0%	20	26.7%	8	19.7%	12	لا
قيمة مربع كاي = 0.574 , درجة الحرية (1) , القيمة الاحتمالية 0.449						

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (21) رأي أفراد - مجتمع الدراسة- من العاملين بالقنوات المرئية الليبية حول تأثير الأجر (الراتب) على أدائهم، حيث أوضحت النتائج أن نسبة 78.0% بعدد 71 مبحوثاً يعتبرونه عاملاً مؤثراً ، بينما كانت نسبة من لا يعتبرونه عاملاً مؤثراً 22.0% بعدد 20 مبحوثاً .

* وعلى صعيد مقارنة النتائج بين القناتين نجد أن هناك شبه توافق في آراء المبحوثين ممن يعتبرون الأجر (الراتب) عاملاً مؤثراً على أدائهم .

وقد أشارت نتائج اختبار مربع كاي للاستقلالية أن قيمة مربع كاي 574.0 والقيمة الاحتمالية المناظرة لها تساوي 0.449 وهي أكبر من مستوى المعنوية 5% مما يشير على عدم وجود اختلاف بين إجابات المبحوثين، حيث يتقارب رأي العاملين في القناتين حول تأثير الأجر (الراتب) على أدائهم المهني .

تتوافق الدراسة مع - دراسة سامية عدنان إبراهيم العجوري 2017¹ (العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين - دراسة ميدانية - شملت 130 مبحوثة من الصحفيات، حيث كشفت الدراسة بأن الراتب له تأثير محايد قريب للسلبى على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات ، وأيضاً فيما يخص تناسب الراتب مع المسؤوليات والجهد المبذول فكانت نسبة النتائج قريبة من النصف لا يتناسب مع تكاليف الحياة المرتفعة والجهد المبذول.

تتفق الدراسة مع تأثير الراتب على أداء العاملين في المؤسسات الإعلامية وتختلف بدرجة قريبة جداً مع تناسب الراتب مع مسؤوليات العمل وواجباته ، ولكنه لا يعتبر اختلافاً ؛ لأن باقى مجتمع الدراسة والتي قريبة من النصف في الدراسيتين من الصعب تجاهلها وتعتبر عاملاً مؤثراً .

6-تناسب الأجر مع واجبات العمل ومسؤولياته

جدول رقم (22) يبين رأي المبحوثين حول هل الأجر (الراتب) مناسب ومتوازن مع واجبات العمل ومسؤولياته

المجموع	اسم القناة						رأي المبحوث
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية				
	ت	%	ت	%			
47	51.6%	21	70.0%	26	42.6%	نعم	
44	48.4%	9	30.0%	35	57.4%	لا	
قيمة مربع كاي = 6.036 ، درجة الحرية (1) ، القيمة الاحتمالية 0.014							

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (22) رأي أفراد - مجتمع الدراسة- من العاملين بالقنوات المرئية الليبية حول تناسب الأجر (الراتب) مع واجبات العمل ومسؤولياته ، حيث أوضحت النتائج أن نسبة 51.6% بعدد 47 مبحوثاً يعتبرونه مناسباً ، بينما كانت نسبة من لا يعتبرونه مناسباً 48.4% بعدد 44 مبحوثاً .

¹ رجع سابق ص 222

ونلاحظ تقارب النسبتين تقريبا إلى النصف بين من يعده مناسباً وغير مناسب ، ويشير هذا على أن نصف - مجتمع الدراسة - لا يتناسب أجرهم مع واجبات عملهم, بالرجوع إلى الجدول السابق رقم (21) حول تأثير الأجر على الأداء نجد أن **78.0%** بعدد **71**مبحوثاً أشاروا على تأثير الراتب على الأداء ، وبالتالي لدينا تقريبا نصف العاملين لا يؤدون عملهم بأداء مهني .
*** وعلى صعيد مقارنة النتائج** بين القناتين نجد أن هناك اختلافاً في آراء المبحوثين وهذا ما أوضحه اختبار كاي للاستقلالية واختلفت النتائج بين القناتين حول تناسب الأجر(الراتب) مع واجبات العمل ومسؤولياته ، حيث كانت العدد في قناة الفضائية الليبية **35** مبحوثاً يعتبرونه غير مناسباً ، بينما كانت عدد من يعده مناسباً **26** مبحوثاً .

بينما في قناة ليبيا المستقبل كان عدد **21** مبحوثاً يعتبرون الأجر (الراتب) مناسباً مع واجبات العمل ومسؤولياته ، بينما كان عدد ممن يعده غير مناسب **9** مبحوثين .

نستنتج بذلك اختلاف الأجر أو مسؤوليات العمل للعاملين بين قناة الفضائية الليبية وقناة ليبيا المستقبل، وقد أشارت نتائج اختبار مربع كاي للاستقلالية أن قيمة مربع كاي **6.036** والقيمة الاحتمالية المناظرة لها تساوي **0.014** وهي أصغر من مستوى المعنوية **5%** مما يشير على وجود اختلاف بين إجابات المبحوثين ، حيث يختلف رأي العاملين في القناتين حول تناسب الأجر(الراتب) مع واجبات العمل ومسؤولياته.

7-تأثير الحوافز على الأداء المهني للعاملين

جدول رقم (23) يبين رأي المبحوثين حول تأثير الحوافز المادية والمعنوية على الأداء المهني

المجموع	اسم القناة				رأي المبحوث	
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية			
%	ت	%	ت	%	ت	
92.3%	84	100.0%	30	88.5%	54	نعم
7.7%	7	0.0%	0	11.5%	7	لا
قيمة مربع كاي = 3.730 ، درجة الحرية (1) ، القيمة الاحتمالية 0.053						

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (23) رأي أفراد - مجتمع الدراسة- من العاملين بالقنوات المرئية الليبية حول تأثير الحوافز المادية والمعنوية على الأداء المهني ، حيث أوضحت النتائج أن نسبة 92.3% بعدد 84 مبحوثاً يعتبرونه عاملاً مؤثراً ، بينما كانت نسبة ممن لا يعتبرونه عاملاً مؤثراً 7.7% بعدد 7 مبحوثين .

* وعلى صعيد مقارنة النتائج بين القناتين نجد أن هناك شبه توافق في آراء المبحوثين ممن يعتبرون أن الحوافز المادية والمعنوية عاملاً مؤثراً على أدائهم .

نلاحظ اتفاق كامل العينة في قناة ليبيا المستقبل على عامل الحوافز المادية والمعنوية وتأثيرها على الأداء المهني وشبه كامل في قناة الفضائية الليبية .

وقد أشارت نتائج اختبار مربع كاي للاستقلالية أن قيمة مربع كاي 3.730 والقيمة الاحتمالية المناظرة لها تساوي 0.053 وهي أكبر من مستوى المعنوية 5% مما يشير على عدم وجود اختلاف بين إجابات المبحوثين ، حيث يتقارب رأي العاملين في القناتين حول تأثير الحوافز المادية والمعنوية على الأداء المهني .

8-التدريب داخل القناة

جدول رقم (24) يبين رأي المبحوثين حول وجود تدريب داخل القناة من خلال نقل الخبرة من العاملين القدامى إلى الجدد

المجموع	اسم القناة				رأي المبحوث	
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية			
%	ت	%	ت	%	ت	
52.7%	48	60.0%	18	49.2%	30	نعم
47.3%	43	40.0%	12	50.8%	31	لا
قيمة مربع كاي = 0.945 ، درجة الحرية (1) ، القيمة الاحتمالية 0.331						

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (24) رأي أفراد - مجتمع الدراسة- من العاملين بالقنوات المرئية الليبية حول وجود تدريب داخل القناة من خلال نقل الخبرة من العاملين القدامى إلى الجدد، حيث أوضحت النتائج أن نسبة 52.7% بعدد 48 مبحوثاً أجابوا على وجود تدريب داخل القناة ، بينما كانت نسبة ممن أجابوا على عدم وجود تدريب داخل القناة 47.3% بعدد 43 مبحوثاً.

نلاحظ هنا تقارب النسبتين ممن أجابوا (بنعم و لا) حيث إن هذه النتيجة كانت غير متوقعة إلى حد ما بسبب أن قلة عدد العاملين ذوي الخبرة كما هو واضح في الجدول السابق رقم (12).

* وعلى صعيد مقارنة النتائج بين القناتين نجد أن هناك شبه توافق في آراء المبحوثين ولكن هناك اختلاف بين القناتين ممن أجابوا (بنعم ولا) حيث كان العدد في قناة الفضائية الليبية 31 مبحوثاً أجابوا على عدم وجود تدريب داخل القناة وفي المقابل كان عدد ممن أجابوا على وجود تدريب داخل القناة 30 مبحوثاً ، بينما في قناة ليبيا المستقبل كان عدد 18 مبحوثاً أجابوا على وجود تدريب داخل القناة، في المقابل الذين أجابوا على وجود تدريب داخل القناة كان عددهم 12 مبحوثاً .

وقد أشارت نتائج اختبار مربع كاي للاستقلالية أن قيمة مربع كاي 945.0 والقيمة الاحتمالية المناظرة لها تساوي 0.331 وهي أكبر من مستوى المعنوية 5% مما يشير على عدم وجود اختلاف بين إجابات المبحوثين ، حيث يتقارب رأي العاملين في القناتين حول وجود تدريب داخل القناة من خلال نقل الخبرة من العاملين القدامى إلى الجدد.

(ويوضح الجدول التالي هذه النتيجة بشكل أكثر، وذلك كآلاتي)

جدول رقم (24-1) يبين رأي المبحوثين (48) ممن أجابوا (بنعم) حول وجود تدريب داخل القناة من خلال نقل الخبرة من العاملين القدامى إلى الجدد يتم عن طريق (الإدارة وفقاً للاحتياج وبشكل تلقائي)

المجموع	اسم القناة				رأي المبحوث	التدريب
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية			
%	ت	%	ت	%	ت	
72.9%	35	61.1%	11	80.0%	24	نعم
27.1%	13	38.9%	7	20.0%	6	لا
77.1%	37	77.8%	14	76.7%	23	نعم
22.9%	11	22.2%	4	23.3%	7	لا

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (24-1) رأي 48 مبحوثاً ممن أجابوا بنعم حول وجود تدريب داخل القناة من خلال نقل الخبرة من العاملين القدامى إلى الجدد يتم عن طريق:

* الإدارة بشكل برامج تدريبية وفقاً للاحتياج: حيث يرى 35 مبحوثاً أن عملية التدريب داخل القناة تتم عن طريق الإدارة وفقاً للاحتياج بنسبة 72.9% ، في المقابل 13 مبحوثاً يرون أنها لا تتم عن طريق الإدارة وفقاً للاحتياج بنسبة 27.1%.

* تتم بشكل تلقائي من خلال العمل والمشاركة والسؤال : حيث يرى 37 مبحوثاً أن عملية التدريب داخل القناة تتم بشكل عفوي بنسبة 77.1% ، في المقابل 11 مبحوثاً يرون أنها لا تتم بشكل عفوي بنسبة 22.9%.

نستنتج من اختلاف الآراء حول وجود عمليات تدريب وأيضاً في طريقتها، قد يرجع الأمر إلى سوء عملية التخطيط في عمليات تدريب العاملين بالقناة .

9-التدريب خارج القناة

جدول رقم (25) يبين رأي المبحوثين حول وجود تدريب خارج القناة

المجموع	اسم القناة				رأي المبحوث	
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية			
%	ت	%	ت	%	ت	
23.1%	21	10.0%	3	29.5%	18	نعم
76.9%	70	90.0%	27	70.5%	43	لا
قيمة مربع كاي = 4.311 , درجة الحرية (1) , القيمة الاحتمالية 0.038						

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (25) رأي أفراد - مجتمع الدراسة- من العاملين بالفنون المرئية الليبية حول وجود تدريب خارج القناة ، حيث أوضحت النتائج أن نسبة 76.9% بعدد 70 مبحوثاً أجابوا على عدم وجود تدريب خارج القناة ، بينما كانت نسبة ممن أجابوا على وجود تدريب خارج القناة 23.1% بعدد 21 مبحوثاً .

* وعلى صعيد مقارنة النتائج بين القناتين نجد أن هناك توافقاً في آراء المبحوثين ولكن هناك اختلاف في النسبة بين القناتين ، وهذا ما أوضحه اختبار كاي للاستقلالية حيث كان العدد في قناة الفضائية الليبية 47 مبحوثاً، وفي قناة ليبيا المستقبل 27 مبحوثاً أجابوا على عدم وجود تدريب خارج القناة ، وفي المقابل كان عدد ممن أجابوا على وجود تدريب خارج القناة في الفضائية الليبية 18 مبحوثاً ، وبعدد 3 مبحوثين في قناة ليبيا المستقبل. ونلاحظ هنا بأن هناك مشكلة في عملية التدريب بين وجودها من عدم وجودها أي أن هناك خللاً في عملية توزيع البرامج التدريبية سواء الداخلية أو الخارجية على العاملين والذي يؤثر على أدائهم إيجابياً من ناحية زيادة المعرفة والخبرة، أو سلبياً من ناحية تجاهلهم من عمليات التدريب بسبب المحاباة أو سوء التخطيط .

وقد أشارت نتائج اختبار مربع كاي للاستقلالية أن قيمة مربع كاي 4.311 والقيمة الاحتمالية المناظرة لها تساوي 0.038 وهي أصغر من مستوى المعنوية 5% مما يشير على وجود

اختلاف بين إجابات الباحثين ، حيث لا يتقارب رأي العاملين في القنوات حول وجود تدريب خارج القناة .

تتوافق الدراسة مع دراسة عبد الله أطبيقية 2009¹ - العوامل المؤثرة على الأداء المهني للعاملين بمجال الخيالة في ليبيا - والتي شملت 100 مبحوث من العاملين بمجال الخيالة في مدينتي بنغازي - طرابلس حيث أشارت نتائج الدراسة أن حوالي ثلث العينة تحصلوا على دورات داخلية ، وما يقارب ربع العينة تحصلوا على دورات خارجية ، حيث تتوافق مع الدراسة الحالية من ناحية قلة تدريب العاملين

(ويوضح الجدول التالي هذه النتيجة بشكل أكثر، وذلك كالآتي)

جدول رقم (25-1) يبين رأي المبحوثين (21) ممن أجابوا (نعم) حول وجود تدريب خارج القناة والذي يتم وفق (الاحتياج , التخصص , تركز على الجانب العملي أم النظري)

المجموع	اسم القناة						رأي المبحوث	التدريب
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية		نعم	لا		
	%	ت	%	ت				
%95.2	20	%66.7	2	%100.0	18	نعم	وفق الاحتياج	
%4.8	1	%33.3	1	%0.0	0	لا		
%71.4	15	%66.7	2	%72.2	13	نعم	وفق التخصصات	
%28.6	6	%33.3	1	%27.8	5	لا		
%81.0	17	%66.7	2	%83.3	15	نعم	تركز على الجانب العملي أكثر من النظري	
%19.0	4	%33.3	1	%16.7	3	لا		
%52.4	11	%66.7	2	%50.0	9	نعم	تركز على الجانب النظري أكثر من العملي	
%47.6	10	%33.3	1	%50.0	9	لا		

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (25-1) رأي 21 مبحوثاً ممن أجابوا بنعم حول وجود تدريب خارج القناة والذي يتم:

¹ راسة عبد الله أطبيقية ,مرجع سابق ص147

أ. وفق الاحتياجات: حيث يرى 20 مبحوثاً أن عملية التدريب خارج القناة تتم وفقاً للاحتياجات بنسبة 95.2% ، في المقابل مبحوث واحد يرى أنها لا تتم وفقاً للاحتياجات بنسبة 4.8%.

ب. وفق التخصصات: حيث يرى 15 مبحوثاً أن عملية التدريب خارج القناة تتم وفق التخصصات بنسبة 71.4% ، في المقابل 6 مبحوثين يرون أنها لا تتم وفق التخصصات بنسبة 28.6%.

ج. تعتمد على الجانب العملي أكثر من النظري : حيث يرى 17 مبحوثاً أن عملية التدريب خارج القناة تعتمد على الجانب العملي أكثر من النظري بنسبة 81.0% ، في المقابل 4 مبحوثين يرون أنها لا تعتمد على الجانب العملي أكثر من النظري بنسبة 19.0%.

د. تعتمد على الجانب النظري أكثر من العملي : حيث يرى 11 مبحوثاً أن عملية التدريب خارج القناة تعتمد على الجانب النظري أكثر من العملي بنسبة 52.4% ، في المقابل 10 مبحوثين يرون أنها لا تعتمد على الجانب النظري أكثر من العملي بنسبة 47.6%.

وبناءً على الجدول السابق رقم (10) الخاص بالتخصص بين الإعلامي وغير الإعلامي والتي كانت شبه متوافقة مع زيادة طفيفة أكثر من النصف لغير الإعلاميين ، وبالتالي يتطلب دورات تدريبية تهتم بالنظري أكثر من العملي لزيادة المعرفة بأسس وقواعد وأساليب العمل الإعلامي وبسبب اعتمادهم على الموهبة والرغبة في العمل الإعلامي كما تم الإشارة لها في جداول سابقة.

10- دورات تدريبية إعلامية لأصحاب التخصصات غير الإعلامية

جدول رقم (26) يبين رأي المبحوثين حول وجود دورات في القواعد والأسس الإعلامية لأصحاب التخصصات غير الإعلامية

المجموع		اسم القناة				رأي المبحوث
		قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية		
%	ت	%	ت	%	ت	
38.5%	35	33.3%	10	41.0%	25	نعم
61.5%	56	66.7%	20	59.0%	36	لا
قيمة مربع كاي = 0.497 , درجة الحرية (1) , القيمة الاحتمالية 0.481						

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (26) رأي أفراد - مجتمع الدراسة- من العاملين بالقنوات المرئية الليبية حول وجود دورات في القواعد والأسس الإعلامية لأصحاب التخصصات غير الإعلامية ، حيث أوضحت النتائج أن نسبة 61.5% بعدد 56 مبحوثاً أكدوا على عدم وجود دورات في الأسس الإعلامية لغير الإعلاميين, بينما كانت نسبة ممن أكدوا على وجود دورات إعلامية 38.5% بعدد 35 مبحوثاً .

* وعلى صعيد مقارنة النتائج بين القناتين نجد أن هناك شبه توافق في آراء المبحوثين ممن أجابوا على عدم وجود دورات في القواعد والأسس الإعلامية لأصحاب التخصصات غير الإعلامية ، وأيضاً ممن أجابوا على وجود دورات في القواعد والأسس الإعلامية لأصحاب التخصصات غير الإعلامية .

ونلاحظ من خلال هذا الجدول وما سبقه من جداول فيما يخص تدريب العاملين في الداخل والخارج والدورات الإعلامية لغير الإعلاميين لرفع كفاءة الأداء وزيادة المعرفة بالقواعد الإعلامية ، أن هناك عدم توافق في الإجابات ، وقد يشير هذا إلى أما أن تكون عمليات التدريب لعاملين دون غيرهم لأسباب إدارية أو محاباة أو تكون بشكل غير معلوم ، وفي كلتا

الحالتين يشير هذا على عدم وضوح سياسة الإدارة الإعلامية في الداخل من ناحية التخطيط وعمليات تقييم الأداء ، والتي على ضوءها تحدد الدورات التدريبية وتحدد العاملين المستهدفين لرفع كفاءة أدائهم ، باعتبار عامل التدريب من أهم العوامل المؤثرة على الأداء .

وقد أشارت نتائج اختبار مربع كاي للاستقلالية أن قيمة مربع كاي 497.0 والقيمة الاحتمالية المناظرة لها تساوي 0.481 وهي أكبر من مستوى المعنوية 5% مما يشير على عدم وجود اختلاف بين إجابات المبحوثين، حيث يتقارب رأي العاملين في القنوات حول وجود دورات في القواعد والأسس الإعلامية لأصحاب التخصصات غير الإعلامية.

11-عمليات تقييم الأداء داخل القناة .

جدول رقم (27) يبين رأي المبحوثين حول وجود عمليات تقييم للأداء المهني داخل القناة

المجموع	اسم القناة				رأي المبحوث	
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية			
%	ت	%	ت	%	ت	
76.9%	70	83.3%	25	73.8%	45	نعم
23.1%	21	16.7%	5	26.2%	16	لا
قيمة مربع كاي = 1.036 ، درجة الحرية (1) ، القيمة الاحتمالية 0.309						

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (27) رأي أفراد - مجتمع الدراسة- من العاملين بالقنوات المرئية الليبية حول وجود عمليات تقييم للأداء المهني داخل القناة ، حيث أوضحت النتائج أن نسبة 76.9% بعدد 70 مبحوثاً أكدوا على وجود عمليات تقييم للأداء المهني داخل القناة، بينما كانت نسبة ممن أكدوا على عدم وجود عمليات تقييم للأداء 23.1% بعدد 21 مبحوثاً .

* وعلى صعيد مقارنة النتائج بين القنوات نجد أن هناك شبه توافق في آراء الباحثين ممن أجابوا على وجود عمليات تقييم للأداء المهني داخل القناة، ممن أجابوا على عدم وجود عمليات تقييم للأداء .

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن **23.1%** من إجمالي - مجتمع الدراسة- أجابوا على عدم وجود عمليات تقييم للأداء المهني داخل القناة، يمثل تقريباً ربع مجتمع الدراسة لا نستطيع تجاهل نتيجتهم؛ بسبب اعتماد أسلوب المسح الشامل في اختيار العينة ممن لهم علاقة مباشرة وغير مباشرة بإنتاج المادة الإعلامية، لهذا كان يجب من عمليات التقييم أن تشمل الكل وليس شريحة دون أخرى لمدى أهمية التقييم في رفع مستوى الأداء ومعرفة مستويات الأداء لكل فرد، وهذا يشير أيضاً إلى أن هناك خللاً في نظام إدارة المؤسسة الإعلامية .

وقد أشارت نتائج اختبار مربع كاي للاستقلالية أن قيمة مربع كاي **1.036** والقيمة الاحتمالية المناظرة لها تساوي **0.309** وهي أكبر من مستوى المعنوية **5%** مما يشير على عدم وجود اختلاف بين إجابات الباحثين ، حيث يتقارب رأي العاملين في القنوات حول وجود عمليات تقييم للأداء المهني داخل القناة .

المحور الثالث: العوامل الخارجية المؤثرة على الأداء المهني للعاملين بالقنوات المرئية الليبية محل الدراسة

1- مدى معرفة العاملين بأخلاقيات المهنة وموائق الشرف الإعلامي .

جدول رقم (28) يبين رأي المبحوثين حول معرفتهم بأخلاقيات المهنة وموائق الشرف الإعلامي

المجموع		اسم القناة				رأي المبحوث
		قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية		
%	ت	%	ت	%	ت	
83.5%	76	83.3%	25	83.6%	51	نعم
16.5%	15	16.7%	5	16.4%	10	لا
قيمة مربع كاي = 0.001 , درجة الحرية (1) , القيمة الاحتمالية 0.974						

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (28) رأي أفراد - مجتمع الدراسة- من العاملين بالقنوات المرئية الليبية حول معرفتهم بأخلاقيات المهنة الإعلامية وموائق الشرف الإعلامي حيث أوضحت النتائج أن نسبة 83.5% بعدد 76 مبحوثاً أجابوا على معرفتهم بأخلاقيات المهنة الإعلامية وموائق الشرف الإعلامي ، بينما كانت نسبة ممن أجابوا على عدم معرفتهم 16.5% بعدد 15 مبحوثاً .

* وعلى صعيد مقارنة النتائج بين القناتين نجد أن هناك شبه توافق في آراء المبحوثين حول معرفتهم بأخلاقيات المهنة الإعلامية وموائق الشرف الإعلامي .

نلاحظ أن هناك نسبة 16.5% غير مطلعين على موائق الشرف الإعلامي وأخلاقيات المهنة وبما أن مجتمع الدراسة تشمل كل من هم على علاقة مباشرة وغير مباشرة بإنتاج المادة الإعلامية هذه النسبة تشكل عاملاً مؤثراً على الأداء المهني .

وقد أشارت نتائج اختبار مربع كاي للاستقلالية أن قيمة مربع كاي 0.001 والقيمة الاحتمالية المناظرة لها تساوي 0.974 وهي أكبر من مستوى المعنوية 5% مما يشير على عدم وجود اختلاف بين إجابات المبحوثين ، حيث يتقارب رأي العاملين في القناتين حول معرفتهم بأخلاقيات المهنة الإعلامية وموائق الشرف الإعلامي .

(ويوضح الجدول التالي هذه النتيجة بشكل أكثر، وذلك كآلاتي)

جدول رقم (28-1) يبين رأي المبحوثين (15) ممن أجابوا (لا) حول معرفتهم بأخلاقيات المهنة الإعلامية وموائق الشرف الإعلامي (لم تسمع بها ,غير معمول بها ,غير مهمة)

المجموع	اسم القناة						رأي المبحوث	عدم المعرفة
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية					
	%	ت	%	ت	%	ت		
%66.7	10	%60.0	3	%70.0	7	نعم	لم تسمع بها	
%33.3	5	%40.0	2	%30.0	3	لا		
%60.0	9	%80.0	4	%50.0	5	نعم	غير معمول بها في مكان عملك	
%40.0	6	%20.0	1	%50.0	5	لا		
%26.7	4	%20.0	1	%30.0	3	نعم	لا تعتبرها مهمة في مجال عملك	
%73.3	11	%80.0	4	%70.0	7	لا		

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (28-1) رأي 15 مبحوثاً ممن أجابوا بلا حول معرفتهم بأخلاقيات المهنة الإعلامية وموائق الشرف الإعلامي بسبب :

* لم تسمع بها : حيث يرى 10 مبحوثين أنهم لم يسمعوا بأخلاقيات المهنة الإعلامية وموائق الشرف الإعلامي بنسبة 66.7% ، في المقابل 5 مبحوثين لم يوافقوا على هذا السبب بنسبة 33.3%.

* غير معمول بها في مكان عملك : حيث يرى 9 مبحوثين أنها غير متوفرة في مكان عملهم بنسبة 60.0% ، في المقابل 6 مبحوثين لم يوافقوا على هذا السبب بنسبة 40.0%.

* لا تعتبرها مهمة في مجال عملك: حيث لم يوافق 11 مبحوثاً على هذا السبب بنسبة 73.3% في المقابل 4 مبحوثين لا يعتبرون أخلاقيات المهنة الإعلامية وموائق الشرف الإعلام مهمة في مجال عملهم بنسبة 26.7%.

2-تأثير أخلاقيات الإعلام وموائق الشرف على الأداء المهني للعاملين

جدول رقم (29) يبين رأي المبحوثين حول تأثير أخلاقيات العمل الإعلامي وموائق الشرف على أدائهم

المجموع	اسم القناة				رأي المبحوث	
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية			
%	ت	%	ت	%	ت	
%53.8	49	%53.3	16	%54.1	33	نعم
%46.2	42	%46.7	14	%45.9	28	لا
قيمة مربع كاي = 0.945 , درجة الحرية (1) , القيمة الاحتمالية 0.005						

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (29) رأي أفراد - مجتمع الدراسة- من العاملين بالقنوات المرئية الليبية حول تأثير أخلاقيات العمل الإعلامي وموائق الشرف على أدائهم ، حيث أوضحت النتائج أن نسبة 53.8% بعدد 49 مبحوثاً يعتبرون أخلاقيات العمل الإعلامي وموائق الشرف عاملاً مؤثراً على الأداء ، بينما كانت نسبة ممن لا يعتبرونها عاملاً مؤثراً 46.2% بعدد 42 مبحوثاً .

* وعلى صعيد مقارنة النتائج بين القناتين نجد أن هناك شبه توافق في آراء المبحوثين ممن يعتبرون أخلاقيات العمل الإعلامي وموائق الشرف عاملاً مؤثراً على الأداء , في .

وقد أشارت نتائج اختبار مربع كاي للاستقلالية أن قيمة مربع كاي 0.005 والقيمة الاحتمالية المناظرة لها تساوي 0.945 وهي أكبر من مستوى المعنوية 5% مما يشير على عدم وجود اختلاف بين إجابات المبحوثين, حيث يتقارب رأي العاملين في القناتين حول تأثير أخلاقيات العمل الإعلامي وموائق الشرف على أدائهم .

(ويوضح الجدول التالي هذه النتيجة بشكل أكثر، وذلك كآلاتي)

جدول رقم (1-29) يبين رأي المبحوثين (49) ممن أجابوا (بنعم) حول تأثير أخلاقيات العمل الإعلامي وموائق الشرف على الأداء (تتعارض مع التوجهات وسياسات القناة، يجب إعادة صياغتها)

المجموع	اسم القناة						رأي المبحوث	السبب
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية					
	%	ت	%	ت	%	ت		
%77.6	38	%68.8	11	%81.8	27	نعم	تتعارض أحياناً مع توجهاتك وانتمائك	
%22.4	11	%31.2	5	%18.2	6	لا		
%67.3	33	%68.8	11	%66.7	22	نعم	تتعارض مع سياسات القناة	
%32.7	16	%31.2	5	%33.3	11	لا		
%59.2	29	%50.0	8	%63.6	21	نعم	تحد نوعاً ما من الأداء ويجب إعادة صياغتها بشكل أوضح	
%40.8	20	%50.0	8	%36.4	12	لا		

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (1-29) رأي 15 مبحوثاً ممن أجابوا بنعم حول تأثير أخلاقيات العمل الإعلامي وموائق الشرف على الأداء بسبب أنها :

* تتعارض أحياناً مع توجهاتك وانتمائك: حيث يرى 38 مبحوثاً أن أخلاقيات العمل الإعلامي وموائق الشرف الإعلامي تؤثر على أدائهم ؛ لأنها تتعارض مع توجهاتهم وانتمائاتهم بنسبة %77.6 ، في المقابل لا تتعارض مع توجهات وانتمائات 11 مبحوثاً بنسبة %22.4.

*تتعارض مع سياسات القناة : حيث يرى 33 مبحوثاً أن أخلاقيات العمل الإعلامي وموائق الشرف الإعلامي تؤثر على أدائهم ؛ لأنها تتعارض مع سياسات القناة بنسبة %67.3 ، في المقابل 16 مبحوثاً يرون أنها لا تتعارض بنسبة %32.7.

* تحد نوعاً ما من الأداء ويجب إعادة صياغتها بشكل أوضح : حيث يرى 29 مبحوثاً أنه يجب إعادة صياغة أخلاقيات العمل الإعلامي وموائق الشرف الإعلامي بشكل أوضح بنسبة %59.2 ، في المقابل لم يوافق 20 مبحوثاً على إعادة الصياغة بنسبة %40.8.

قد تشكل أخلاقيات العمل الإعلامي عائقاً أمام الأداء المهني خاصة في أوقات الأزمات وعندما يتعلق الأمر بمصلحة عامة، قد يلجأ الإعلامي أو القناة إلى حجب معلومات وعدم الموضوعية والتحيز بغرض الصالح العام وليس الخاص .

3-تأثير الخروج عن أخلاقيات المهني على أداء القناة وعلى جمهورها

جدول رقم (30) يبين رأي المبحوثين حول خروج العمل عن الأخلاقيات العمل الإعلامي يؤثر على القناة بعزوف المشاهدين على متابعتها لأنها غير موضوعية بهذا الخصوص

المجموع	اسم القناة				رأي المبحوث	
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية			
%	ت	%	ت	%	ت	
91.2%	83	96.7%	29	88.5%	54	نعم
8.8%	8	3.3%	1	11.5%	7	لا

قيمة مربع كاي = 1.663 , درجة الحرية (1) , القيمة الاحتمالية 0.197

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (30) رأي أفراد - مجتمع الدراسة- من العاملين بالفنون المرئية الليبية حول خروج العمل الإعلامي عن أخلاقيات العمل الإعلامي عاملاً مؤثراً على الأداء المهني للقناة والعاملين ، حيث أوضحت النتائج أن نسبة 91.2% بعدد 83 مبحوثاً يعتبرونها عاملاً مؤثراً على الأداء المهني، بينما كانت نسبة ممن لا يعتبرونها عاملاً مؤثراً 8.8% بعدد 8 مبحوثين .

وهنا وجب علينا الإشارة والمقارنة بالجدول السابق رقم (28) الخاص بمعرفة العاملين وإطلاعهم على أخلاقيات العمل الإعلامي وموائق الشرف؛ لاعتقادنا أن ممن لا يرونها عاملاً مؤثراً بعدد 15 مبحوثاً أو أكثر بسبب عدم معرفة 15 مبحوثاً بأخلاقيات العمل ولم نتوقع أن تكون نسبة المبحوثين أقل من 15 فرداً.

* وعلى صعيد مقارنة النتائج بين القناتين نجد أن هناك شبه توافق في آراء المبحوثين ممن يعتبرون خروج العمل الإعلامي عن أخلاقيات العمل الإعلامي عاملاً مؤثراً على أداء المهني.

وقد أشارت نتائج اختبار مربع كاي للاستقلالية أن قيمة مربع كاي **1.663** والقيمة الاحتمالية المناظرة لها تساوي **0.197** وهي أكبر من مستوى المعنوية **5%** مما يشير على عدم وجود اختلاف بين إجابات المبحوثين، حيث يتقارب رأي العاملين في القنوات حول خروج العمل الإعلامي عن أخلاقيات العمل الإعلامي يؤثر على القناة بعزوف المشاهدين على متابعتها؛ لأنها غير موضوعية بهذا الخصوص.

4- تأثير الأزمة التي تمر بها ليبيا على الأداء المهني للعاملين

جدول رقم (31) يبين رأي المبحوثين حول تأثير الأزمة التي تمر بها ليبيا بمختلف أنواعها على

الأداء المهني

المجموع	اسم القناة				رأي المبحوث	
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية			
%	ت	%	ت	%	ت	
%82.4	75	%86.7	26	%80.3	49	نعم
%17.6	16	%13.3	4	%19.7	12	لا
قيمة مربع كاي = 0558 , درجة الحرية (1) , القيمة الاحتمالية 0.455						

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (31) رأي أفراد - مجتمع الدراسة- من العاملين بالقنوات المرئية الليبية حول تأثير الأزمة التي تمر بها ليبيا بمختلف أنواعها على الأداء المهني حيث أوضحت النتائج أن نسبة **82.4%** بعدد **75** مبحوثاً يعتبرونها عاملاً مؤثراً على الأداء المهني ، بينما كانت نسبة ممن لا يعتبرونها عاملاً مؤثراً **17.6%** بعدد **16** مبحوثاً .

* وعلى صعيد مقارنة النتائج بين القنوات نجد أن هناك شبه توافق في آراء المبحوثين ممن يعتبرون الأزمة التي تمر بها ليبيا بمختلف أنواعها عاملاً مؤثراً على الأداء المهني .

وقد أشارت نتائج اختبار مربع كاي للاستقلالية أن قيمة مربع كاي 0.558 والقيمة الاحتمالية المناظرة لها تساوي 0.455 وهي أكبر من مستوى المعنوية 5% مما يشير على عدم وجود اختلاف بين إجابات المبحوثين ، حيث يتقارب رأي العاملين في القناتين حول تأثير الأزمة التي تمر بها ليبيا بمختلف أنواعها على الأداء المهني .

(ويوضح الجدول التالي هذه النتيجة بشكل أكثر، وذلك كالآتي)

جدول رقم (1-31) يبين ترتيب المبحوثين (75) ممن أجابوا (بنعم) حول تأثير الأزمة التي تمر بها ليبيا بمختلف أنواعها على الأداء المهني فما هي العوامل الأكثر تأثيراً (السياسية ، العسكرية الاقتصادية، الاجتماعية، غياب القانون، الأمنية)

العامل	الترتيب	ت	%
السياسية	الأول	22	29.3%
العسكرية	الثاني	18	24.0%
الوضع الأمني	الثالث	15	20.0%
غياب القانون	الرابع	13	17.3%
الاقتصادية	الخامس	16	21.3%
الاجتماعية	السادس	21	28.0%

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (1-31) رأي 75 مبحوثاً ممن أجابوا بنعم حول تأثير الأزمة التي تمر بها ليبيا بمختلف أنواعها على الأداء المهني ، حيث قاموا بترتيب العوامل المؤثرة من الأكثر تأثيراً إلى الأقل على النحو التالي:

*** الترتيب الأول للعوامل:** حيث يرى 22 مبحوثاً أن الأزمة التي تمر بها ليبيا بمختلف أنواعها تؤثر على الأداء المهني للعاملين، من خلال العامل السياسي الذي احتل المركز الأول في التأثير على أدائهم المهني بنسبة 29.3% ، يليه العامل العسكري بعدد 18 مبحوثاً بنسبة 24.0% ، ومن ثم عامل الوضع الأمني بعدد 10 مبحوثين بنسبة 13.3% ، وعامل غياب

القانون بعدد 9 مبحوثين بنسبة 12.0% ، يليه العامل الاجتماعي بعدد 5 مبحوثين بنسبة 6.7% ، وأخيراً العامل الاقتصادي بعدد 4 مبحوثين بنسبة 5.3% ، ولا يوجد تصنيف للعوامل بعدد 7 مبحوثين بنسبة 9.3% .

* **الترتيب الثاني للعوامل:** حيث يرى 19 مبحوثاً أن الأزمة التي تمر بها ليبيا بمختلف أنواعها تؤثر على الأداء المهني للعاملين ، من خلال العامل السياسي الذي احتل المركز الثاني أيضاً في التأثير على أدائهم المهني بنسبة 25.3% ، يليه العامل العسكري بعدد 18 مبحوثاً بنسبة 24.0% ، ومن ثم عامل غياب القانون بعدد 9 مبحوثين بنسبة 12.0% ، وعامل الوضع الأمني بعدد 8 مبحوثين بنسبة 10.7% ، يليه العامل الاجتماعي بعدد 6 مبحوثين بنسبة 8.0% ، وأخيراً العامل الاقتصادي بعدد 3 مبحوثين بنسبة 4.0% ، ولا يوجد تصنيف للعوامل بعدد 12 مبحوثاً بنسبة 16.0% .

* **الترتيب الثالث للعوامل:** حيث يرى 15 مبحوثاً أن الأزمة التي تمر بها ليبيا بمختلف أنواعها تؤثر على الأداء المهني للعاملين، من خلال العامل الوضع الأمني الذي احتل المركز الثالث في التأثير على أدائهم المهني بنسبة 20.0% ، يليه عامل غياب القانون بعدد 12 مبحوثاً بنسبة 16.0% ، ومن ثم العاملين العسكري والاقتصادي بعدد 10 مبحوثين بنسبة 13.3% لكل منهما، والعامل السياسي بعدد 9 مبحوثين بنسبة 12.0% يليه العامل الاجتماعي بعدد 3 مبحوثين بنسبة 4.0% ، ولا يوجد تصنيف للعوامل بعدد 16 مبحوثاً بنسبة 21.3% .

* **الترتيب الرابع للعوامل:** حيث يرى 13 مبحوثاً أن الأزمة التي تمر بها ليبيا بمختلف أنواعها تؤثر على الأداء المهني للعاملين، من خلال العامل الاقتصادي والاجتماعي وغياب القانون بالتساوي احتلوا المركز الثالث في التأثير على أدائهم المهني بنسبة 17.3% لكل منهم ، يليه عامل الوضع الأمني بعدد 9 مبحوثين بنسبة 12.0% ، ومن ثم العامل السياسي بعدد 6 مبحوثين بنسبة 8.0% ، والعامل العسكري بعدد 3 مبحوثين بنسبة 4.0% ، ولا يوجد تصنيف للعوامل بعدد 18 مبحوثاً بنسبة 24.0% .

* **الترتيب الخامس للعوامل:** حيث يرى 16 مبحوثاً أن الأزمة التي تمر بها ليبيا بمختلف أنواعها تؤثر على الأداء المهني للعاملين، من خلال العامل الاقتصادي الذي احتل المركز الخامس في التأثير على أدائهم المهني بنسبة 21.3% ، يليه العامل الاجتماعي بعدد 13 مبحوثاً بنسبة 17.3% ، ومن ثم عامل الوضع الأمني بعدد 10 مبحوثين بنسبة 13.3%، وغياب القانون بعدد 8 مبحوثين بنسبة 10.7% ، يليه السياسي والعسكري بعدد 5 مبحوثين بنسبة 6.7% لكل منهما ، ولا يوجد تصنيف للعوامل بعدد 18 مبحوثاً بنسبة 24.0% .

* **الترتيب السادس للعوامل:** حيث يرى 21 مبحوثاً أن الأزمة التي تمر بها ليبيا بمختلف أنواعها تؤثر على الأداء المهني للعاملين، من خلال العامل الاجتماعي الذي احتل المركز السادس في التأثير على أدائهم المهني بنسبة 28.0% ، يليه العامل الاقتصادي بعدد 11 مبحوثاً بنسبة 14.7% ، ومن ثم عامل الوضع الأمني بعدد 10 مبحوثين بنسبة 13.3%، وغياب القانون بعدد 7 مبحوثين بنسبة 9.3% ، يليه العامل العسكري بعدد مبحوثين بنسبة 6.7% ، وأخيراً العامل السياسي بعدد 2 من المبحوثين بنسبة 2.7% ولا يوجد تصنيف للعوامل بعدد 19 مبحوثاً بنسبة 25.3%.

5-تأثير العادات والتقاليد وقيم المجتمع على الأداء المهني للمرأة

جدول رقم (32) يبين رأي المبحوثين حول ما إذا كانت العادات والتقاليد وقيم المجتمع من العوامل المؤثرة على أداء المرأة العاملة في القنوات المرئية الليبية

المجموع	اسم القناة						رأي المبحوث
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية				
	ت	%	ت	%	ت	%	
74	81.3%	23	76.7%	51	83.6%	نعم	
17	18.7%	7	23.3%	10	16.4%	لا	
قيمة مربع كاي = 0.638 , درجة الحرية (1) , القيمة الاحتمالية 0.425							

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (32) رأي أفراد - مجتمع الدراسة- من العاملين بالقنوات المرئية الليبية نحو تأثير العادات والتقاليد وقيم المجتمع على أداء المرأة في القنوات المرئية الليبية

، حيث أوضحت النتائج أن نسبة **81.3%** والتي تمثل **74** مبحوثاً من إجمالي أفراد - مجتمع الدراسة - بالقناتين يرون أن العادات والتقاليد وقيم المجتمع تعتبر عاملاً مؤثراً على أداء المرأة العاملة في القنوات المرئية الليبية، بينما كانت النسبة المتبقية **18.7%** من الذين ذكروا أنه لا يوجد تأثير للعادات والتقاليد وقيم المجتمع على أداء المرأة في القنوات المرئية الليبية والتي تمثل فقط عدد **17** مبحوثاً من إجمالي العينة .

وبالرجوع إلى الجدول رقم (3) الخاص بالنوع الاجتماعي نجد أن هناك 26 من أفراد - مجتمع الدراسة من الإناث تشكل نسبة 28.6% حيث يعتبرن أن نسبة 80.8% بعدد 21 أنثى أن العادات والتقاليد وقيم المجتمع تعتبر عاملاً مؤثراً على أدائهن في القنوات المرئية الليبية، بينما كانت النسبة المتبقية 19.2% بعدد 5 إناث أفراد العينة يعتبرن أن العادات والتقاليد وقيم المجتمع لا تؤثر على أدائهن في القنوات المرئية الليبية، وهذا جاء بناءً على فرز الإجابات من الاستبانة لمعرفة عدد الإناث اللاتي جاوبنا بنعم على تأثير العادات والتقاليد

أما على صعيد مقارنة النتائج بين القناتين نجد أن هناك شبه توافق في آراء المبحوثين ممن قالوا نعم نحو تأثير العادات والتقاليد وقيم المجتمع على أداء المرأة في القنوات المرئية .

وأيضاً هناك توافق بين آراء أفراد مجتمع الدراسة من الإناث ففي قناة الفضائية الليبية نسبة 83.3% من الإناث بعدد 10 أجابوا بنعم أن العادات والتقاليد وقيم المجتمع تؤثر على أدائهن في القنوات المرئية الليبية ، أما باقي مجتمع الدراسة وبنسبة 16.7% بعدد 2 يعتبرن أنها لا تؤثر على أدائهن ، أما بالنسبة للإناث والبالغ عددهن 14 في قناة ليبيا المستقبل بعدد 11 أجابوا بنعم بنسبة 78.6% على أن العادات والتقاليد وقيم المجتمع تؤثر على أدائهن في القنوات المرئية الليبية، أما باقي العينة وبنسبة 21.4% قالوا لا تؤثر على أدائهن . وهذا جاء بناءً على فرز الإجابات من الاستبانة لمعرفة عدد الإناث اللاتي جاوبنا (بنعم ، لا) على تأثير العادات والتقاليد.

وقد أشارت نتائج اختبار مربع كاي للاستقلالية أن قيمة مربع كاي 0.638 والقيمة الاحتمالية المناظرة لها تساوي 0.425 وهي أكبر من مستوى المعنوية 5% مما يشير على عدم وجود اختلاف بين إجابات المبحوثين ، حيث يتقارب رأي العاملين في القنوات حول تأثير العادات والتقاليد وقيم المجتمع على أداء المرأة في القنوات المرئية الليبية .

(ويوضح الجدول التالي هذه النتيجة بشكل أكثر، وذلك كالآتي)

جدول رقم (32-1) يبين عدد ونسبة رأي المبحوثين (74) ممن أجابوا (بنعم) حول إن سبب تأثير العادات والتقاليد وقيم المجتمع على أداء المرأة هو طبيعة العمل الإعلامي

المجموع		اسم القناة				رأي المبحوث
		قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية		
%	ت	%	ت	%	ت	
83.8%	62	82.6%	19	84.3%	43	نعم
16.2%	12	17.4%	4	15.7%	8	لا

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (32-1) إلى أن إجمالي ممن أجابوا بنعم من -مجتمع الدراسة- نحو أن العادات والتقاليد وقيم المجتمع تعتبر عاملاً مؤثراً على أداء المرأة العاملة في القنوات المرئية الليبية بعدد 74 مبحوثاً بنسبة 81.3% أكدوا على أن طبيعة العمل الإعلامي هو السبب في تأثير العادات والتقاليد وقيم المجتمع على أداء المرأة بنسبة بلغت 83.8% ليشمل 62 مبحوثاً من إجمالي عدد من قالوا نعم وهم 74 مبحوثاً، في المقابل لم يروا البقية وعددهم 12 مبحوثاً بأن طبيعة العمل الإعلامي هو السبب بنسبة بلغت 16.2% من إجمالي من قالوا نعم وعددهم 74 مبحوثاً .

6- تأثير مصادر المعلومات على الأداء المهني للعاملين .

جدول رقم (33) يبين رأي المبحوثين حول تأثير مصادر المعلومات على الأداء المهني

المجموع		اسم القناة				رأي المبحوث
		قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية		
%	ت	%	ت	%	ت	
60.4%	55	56.7%	17	62.3%	38	نعم
39.6%	36	43.3%	13	37.7%	23	لا
قيمة مربع كاي = 0.266 , درجة الحرية (1) , القيمة الاحتمالية 0.606						

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (33) رأي أفراد -مجتمع الدراسة- من العاملين بالقنوات المرئية الليبية حول تأثير مصادر المعلومات على الأداء المهني, حيث أوضحت النتائج أن نسبة 60.4% بعدد 55 مبحوثاً يعتبرون مصادر المعلومات عاملاً مؤثراً على الأداء المهني ، بينما كانت نسبة ممن لا يعتبرونها عاملاً مؤثراً 39.6% بعدد 36 مبحوثاً .

* وعلى صعيد مقارنة النتائج بين القناتين نجد أن هناك شبه توافق في آراء المبحوثين ممن يعتبرون مصادر المعلومات عاملاً مؤثراً على الأداء .

وقد أشارت نتائج اختبار مربع كاي للاستقلالية أن قيمة مربع كاي 0.266 والقيمة الاحتمالية المناظرة لها تساوي 0.606 وهي أكبر من مستوى المعنوية 5% مما يشير على عدم وجود اختلاف بين إجابات المبحوثين ، حيث يتقارب رأي العاملين في القناتين حول تأثير مصادر المعلومات على الأداء المهني .

(وتوضح الجداول التالية هذه النتيجة بشكل أكثر، وذلك كالاتي)

جدول رقم (33-1) يبين رأي المبحوثين (55) ممن أجابوا (بنعم) حول تأثير مصادر المعلومات على الأداء المهني بسبب سعيها لتوجيه أخبار معينة أو إبراز أشخاص محددين

المجموع	اسم القناة				رأي المبحوث	السبب	
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية				
%	ت	%	ت	%	ت		
78.2%	43	100.0%	17	68.4%	26	نعم	سعيها إلى توجيه الأخبار بطريقة تبرز ما تريد وتخفي ما لا تريده
21.8%	12	0.0%	0	31.6%	12	لا	
70.9%	39	70.6%	12	71.1%	27	نعم	سعيها إلى تحديد أشخاص معينين للحصول على المعلومات
29.1%	16	29.4%	5	28.9%	11	لا	
69.1%	38	82.4%	14	63.2%	24	نعم	سعيها لتحديد أماكن التصوير لتظهر شخص أو حدث ولا تظهر آخر
30.9%	17	17.6%	3	36.8%	14	لا	

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (33-1) رأي 55 مبحوثاً ممن أجابوا بنعم حول تأثير مصادر المعلومات على الأداء المهني بسبب :

- سعيها إلى توجيه الأخبار بطريقة تبرز ما تريد وتخفي ما لا تريده: حيث يرى 43 مبحوثاً أن مصادر المعلومات تؤثر على الأداء المهني بسبب سعيها إلى توجيه الأخبار بطريقة تبرز ما تريد وتخفي ما لا تريده بنسبة 78.2% ، في المقابل لا يوافق على هذا السبب 12 مبحوثاً بنسبة 21.8%.

- سعيها إلى تحديد أشخاص معينين للحصول على المعلومات: حيث يرى 39 مبحوثاً أن مصادر المعلومات تؤثر على الأداء المهني بسبب سعيها إلى تحديد أشخاص معينين للحصول على المعلومات بنسبة 70.9% ، في المقابل لا يوافق على هذا السبب 16 مبحوثاً بنسبة 29.1%.

- سعيها لتحديد أماكن التصوير لتظهر شخص أو حدث ولا تظهر آخر: حيث يرى 38 مبحوثاً أن مصادر المعلومات تؤثر على الأداء المهني سعيها لتحديد أماكن التصوير لتظهر شخصاً أو حدثاً ولا تظهر آخر بنسبة 69.1% ، في المقابل لا يوافق على هذا السبب 17 مبحوثاً بنسبة 30.9%.

جدول رقم (2-33) يبين ترتيب المبحوثين (55) ممن أجابوا (بنعم) حول أكثر مصادر المعلومات تأثيراً على الأداء المهني في الموضوعات (السياسية, العسكرية, الاقتصادية, الاجتماعية , العلمية , الأمنية)

المصادر الأكثر تأثيراً	الترتيب	ت	%
السياسية	الأول	33	60.0%
العسكرية	الثاني	31	56.4%
الاقتصادية	الثالث	24	43.6%
الاجتماعية	الرابع	21	38.2%
الأمنية	الخامس	18	32.7%
العلمية	السادس	28	50.9%
كافة الموضوعات	السابع	34	61.8%

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (2-33) رأي 55 مبحوثاً ممن أجابوا بنعم حول تأثير مصادر المعلومات على الأداء المهني حيث قاموا بترتيبها من الأكثر تأثيراً إلى الأقل :

- الترتيب الأول للموضوعات: حيث يرى 33 مبحوثاً أن مصادر المعلومات في الموضوعات السياسية تحتل المركز الأول في التأثير على الأداء المهني بنسبة 60.0% بينما يرى 16 مبحوثاً الموضوعات العسكرية بنسبة 29.1% ، يليها الموضوعات الاجتماعية والوضع الأمني وكافة الموضوعات الستة بعدد 2 من المبحوثين لكل موضوع بنسبة 3.6% لكل منها .

- الترتيب الثاني للموضوعات : حيث يرى 31 مبحوثاً أن مصادر المعلومات في الموضوعات العسكرية تحتل المركز الثاني في التأثير على الأداء المهني بنسبة 56.4% ، بينما يرى 14 مبحوثاً الموضوعات السياسية بنسبة 25.5% ، يليها الموضوعات الاقتصادية بعدد 4 مبحوثين بنسبة 7.3% ، وبعده 2 من المبحوثين شملت الموضوعات الاجتماعية والعلمية والوضع الأمني بنسبة 3.6% لكل منها .

- الترتيب الثالث للموضوعات: حيث يرى 24 مبحوثاً أن مصادر المعلومات في الموضوعات الاقتصادية تحتل المركز الثالث في التأثير على الأداء المهني بنسبة 43.6% ، بينما يرى 17 مبحوثاً الوضع الأمني بنسبة 30.9% ، يليها الموضوعات الاجتماعية بعدد 9 مبحوثين بنسبة 16.4% ، وبعده 4 من المبحوثين بنسبة 7.3% يرون الموضوعات السياسية ، وأخيراً الموضوعات العسكرية بعدد مبحوث واحد بنسبة 1.8% .

- الترتيب الرابع للموضوعات: حيث يرى 21 مبحوثاً أن مصادر المعلومات في الموضوعات الاجتماعية تحتل المركز الرابع في التأثير على الأداء المهني بنسبة 38.2% ، بينما يرى 17 مبحوثاً الموضوعات الاقتصادية بنسبة 30.9% ، يليها الوضع الأمني بعدد 13 مبحوثاً بنسبة 23.6% ، وبعده 2 من المبحوثين شملت الموضوعات العسكرية والعلمية بنسبة 3.6% لكل منها .

- الترتيب الخامس للموضوعات: يرى 19 مبحوثاً أن مصادر المعلومات في الموضوعات الاجتماعية تحتل المركز الخامس أيضاً في التأثير على الأداء المهني بنسبة 34.5% علماً بأن الموضوعات الاجتماعية أخذت الترتيب الرابع أيضاً ، بينما يرى 18 مبحوثاً الوضع الأمني بنسبة 32.7% ، يليها الموضوعات الاقتصادية بعدد 7 مبحوثين بنسبة 12.7% ، وبعده 5 من المبحوثين بنسبة 9.1% يرون الموضوعات العلمية ، أما الموضوعات العسكرية حصلت على نسبة 5.5% بعدد 3 مبحوثين يليها الموضوعات السياسية بعدد 2 من المبحوثين بنسبة 3.6% وأخيراً كافة الموضوعات الستة حصلت نسبة 1.8% بعدد مبحوث واحد .

- الترتيب السادس للموضوعات : حيث يرى 28 مبحوثاً أن مصادر المعلومات في الموضوعات العلمية تحتل المركز السادس في التأثير على الأداء المهني بنسبة 50.9% ، بينما يرى 18

مبحثاً الموضوعات الاقتصادية بنسبة 32.7% ، يليها الوضع الأمني والموضوعات الاقتصادية بعدد 3مبحثين لكل منهما بنسبة 5.5% وبعدد 2 من المبحثين للموضوعات الاجتماعية بنسبة 3.6% ، وأخيراً الموضوعات العسكرية بعدد مبحث واحد بنسبة 1.8%.

- الترتيب السابع للموضوعات : حيث يرى 34 مبحثاً أن مصادر المعلومات في كافة الموضوعات تؤثر على الأداء المهني بنسبة 61.8% ، بينما يرى 18 مبحثاً الموضوعات العلمية بنسبة 32.7% ، يليها الموضوعات السياسية بعدد 2 من المبحثين بنسبة 3.6% وأخيراً الموضوعات العسكرية بعدد مبحث واحد بنسبة 1.8% .

وهنا تجدر الإشارة إلى الترتيب السابع لم يكن القصد منه الترتيب ولكن تساوي التأثير بين الموضوعات الستة أو للتأكيد على أن مصادر المعلومات في كافة الموضوعات الستة تؤثر على الأداء المهني ، ولكنه تم منحها الترتيب ، ولهذا وجب عليها إدخالها ضمن التصنيف لكي تكتمل إجابات 55 مبحثاً.

جدول رقم (34) يبين رأي المبحثين حول الاعتبارات التي يراعيها في اختيار الموضوعات

الاعتبارات	الترتيب	ت	%
ترتبط بسياسة القناة	الأول	28	30.8%
ترتبط بالوطنية	الثاني	27	29.7%
مهنية	الثالث	20	22.0%
تتعلق بالمشاهدين	الرابع	22	24.2%
شخصية	الخامس	28	30.8%
تتعلق بالإعلانات بالفائدة المالية	السادس	43	47.3%

توضح النتائج الواردة بالجدول رقم (34) رأي 91 مبحوثاً حول الاعتبارات التي يجب مراعاتها في اختيار الموضوعات حيث قاموا بترتيب تلك الاعتبارات حسب أهميتها في اختيارهم للموضوعات :

- الترتيب الأول لاعتبارات اختيار الموضوعات: حيث انقسمت آراء 91 مبحوثاً حول عملية اختيارهم للموضوعات ، فجاء في الترتيب الأول لعملية اختيار الموضوعات وفق اعتبارات ترتبط بسياسة القناة بعدد 28 مبحوثاً بنسبة 30.8% ، يليها اعتبارات ترتبط بالوطنية بعدد 27 مبحوثاً بنسبة 29.7% ، ومن ثم اعتبارات مهنية بعدد 14 مبحوثاً بنسبة 15.4% ، يليها اعتبارات تتعلق بالمشاهدين بعدد 11 مبحوثاً بنسبة 12.1% وأخيراً اعتبارات شخصية واعتبارات تتعلق بالفائدة المالية من خلال الإعلانات بعدد 2 مبحوثين بنسبة 2.2% لكل منها.

- الترتيب الثاني لاعتبارات اختيار الموضوعات: حيث انقسمت آراء 91 مبحوثاً حول عملية اختيارهم للموضوعات ، فجاء في الترتيب الثاني لعملية اختيار الموضوعات وفق اعتبارات مهنية بعدد 25 مبحوثاً بنسبة 27.5% ، يليها اعتبارات ترتبط بالوطنية بعدد 24 مبحوثاً بنسبة 26.4% ، ومن ثم اعتبارات ترتبط بسياسة القناة بعدد 17 مبحوثاً بنسبة 18.7% ، يليها اعتبارات شخصية بعدد 8 مبحوثين بنسبة 8.8% ، يليها اعتبارات تتعلق بالمشاهدين بعدد 5 مبحوثين بنسبة 5.5% ، وأخيراً اعتبارات تتعلق بالفائدة المالية من خلال الإعلانات بعدد 3 مبحوثين بنسبة 3.3%.

- الترتيب الثالث لاعتبارات اختيار الموضوعات: حيث انقسمت آراء 91 مبحوثاً حول عملية اختيارهم للموضوعات ، فجاء في الترتيب الثالث لعملية اختيار الموضوعات وفق اعتبارات تتعلق بالمشاهدين بعدد 22 مبحوثاً بنسبة 24.2% ، يليها اعتبارات مهنية بعدد 20 مبحوثاً بنسبة 22.0% ، ومن ثم اعتبارات ترتبط بسياسة القناة بعدد 12 مبحوثاً بنسبة 13.2% ، يليها اعتبارات ترتبط بالوطنية بعدد 11 مبحوثاً بنسبة 12.1% يليها اعتبارات شخصية بعدد 10 مبحوثين بنسبة 11.0% ، وأخيراً اعتبارات تتعلق بالفائدة المالية من خلال الإعلانات بعدد 5 مبحوثين بنسبة 5.5%.

الترتيب الرابع لاعتبارات اختيار الموضوعات: حيث انقسمت آراء 91 مبحوثاً حول عملية اختيارهم للموضوعات ، فجاء في الترتيب الرابع لعملية اختيار الموضوعات وفق اعتبارات تتعلق بالمشاهدين أيضاً مع الترتيب الثالث بعدد 22 مبحوثاً بنسبة 24.2% يليها اعتبارات مهنية بعدد 15 مبحوثاً بنسبة 16.5% ، ومن ثم اعتبارات شخصية بعدد 12 مبحوثاً بنسبة 13.2% ، يليها اعتبارات ترتبط بسياسة القناة بعدد 11 مبحوثاً بنسبة 12.1% ، اعتبارات تتعلق بالفائدة المالية من خلال الإعلانات بعدد 10 مبحوثين بنسبة 11.0% ، وأخيراً اعتبارات ترتبط بالوطنية بعدد 8 مبحوثين بنسبة 8.8% .

- الترتيب الخامس لاعتبارات اختيار الموضوعات: حيث انقسمت آراء 91 مبحوثاً حول عملية اختيارهم للموضوعات, فجاء في الترتيب الخامس لعملية اختيار الموضوعات وفق اعتبارات شخصية بعدد 28 مبحوثاً بنسبة 30.8% ، يليها اعتبارات تتعلق بالمشاهدين بعدد 17 مبحوثاً بنسبة 18.7% ، ومن ثم اعتبارات تتعلق بالفائدة المالية من خلال الإعلانات بعدد 14 مبحوثاً بنسبة 15.4% ، يليها اعتبارات ترتبط بسياسة القناة بعدد 8 مبحوثين بنسبة 8.8% ، وأخيراً اعتبارات مهنية واعتبارات ترتبط بالوطنية بعدد 5 مبحوثين بنسبة 5.5% لكل منها.

- الترتيب السادس لاعتبارات اختيار الموضوعات: حيث انقسمت آراء 91 مبحوثاً حول عملية اختيارهم للموضوعات, فجاء في الترتيب السادس لعملية اختيار الموضوعات وفق اعتبارات تتعلق بالفائدة المالية من خلال الإعلانات بعدد 43 مبحوثاً بنسبة 47.3% يليها اعتبارات شخصية بعدد 18 مبحوثاً بنسبة 19.8% ، ومن ثم اعتبارات ترتبط بسياسة القناة بعدد 6 مبحوثين بنسبة 6.6% ، يليها اعتبارات بالمشاهدين بعدد 4 مبحوثين بنسبة 4.4% ، يليها اعتبارات ترتبط بالوطنية بعدد 3 مبحوثين بنسبة 3.3% وأخيراً اعتبارات مهنية بعدد مبحوث واحد بنسبة 1.1% .

تنفق الدراسة مع دراسة إسماعيل مصطفى الفلاح¹ 2008 - العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال في الصحافة الليبية (دراسة ميدانية مقارنة على القائمين بالاتصال في عينة من الصحافة الليبية) والتي شملت 121 مبحوثاً ، والتي تشكل السياسة التحريرية العامل الأبرز الذي يتحكم في اختيار القائمين بالاتصال للموضوعات الصحفية ، تليها الاعتبارات

¹ إسماعيل مصطفى الفلاح, مرجع سابق ص 277

المهنية ، ثم الاعتبارات المتعلقة باحتياجات القراء ويليها اعتبارات الإعلانات ومن ثم الاعتبارات الشخصية ويدل مدى الضغوط التي تمثلها سياسة التحرير على أداء القائمين بالاتصال. حيث تتوافق هذه النتيجة مع نتيجة الدراسة الحالية بشكل كبير بالترتيب نفسه الاعتبارات حول عملية اختيار الموضوعات (سياسية ، مهنية ، متعلقة بالمشاهدين ، شخصية ومن ثم الإعلانات).

أسئلة عامة على الدراسة الحالية

1- معرفة العاملين في القنوات المرئية الليبية بأساسيات العمل الإعلامي

جدول رقم (35) يبين رأي المبحوثين حول إذا لديه معرفة بأساسيات وقواعد وأساليب وطرق العمل الإعلامي

المجموع	اسم القناة				رأي المبحوث	
	قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية			
%	ت	%	ت	%	ت	
81.3%	74	73.3%	22	85.2%	52	نعم
18.7%	17	26.7%	8	14.8%	9	لا
قيمة مربع كاي = 1.879 , درجة الحرية (1) , القيمة الاحتمالية 0.170						

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (35) رأي أفراد - مجتمع الدراسة- من العاملين بالقنوات المرئية الليبية حول إذا كان لديه معرفة بأساسيات وقواعد وأساليب وطرق العمل الإعلامي حيث أوضحت النتائج أن نسبة 81.3% بعدد 74 مبحوثاً لديهم معرفة بأساسيات وقواعد وأساليب وطرق العمل الإعلامي, بينما كانت نسبة ممن ليس لديهم معرفة بأساسيات وقواعد وأساليب وطرق العمل الإعلامي 18.7% بعدد 17 مبحوثاً .

على الرغم من أن نسبة من ليس لديهم معرفة بأساسيات وقواعد وأساليب وطرق العمل الإعلامي ضعيفة إلا أنها تشكل عاملاً مؤثراً على الأداء المهني في القنوات المرئية الليبية

* وعلى صعيد مقارنة النتائج بين القناتين نجد أن هناك شبه توافق في آراء المبحوثين ممن لديهم معرفة بأساسيات وقواعد وأساليب وطرق العمل الإعلامي .

وقد أشارت نتائج اختبار مربع كاي للاستقلالية أن قيمة مربع كاي 1.879 والقيمة الاحتمالية المناظرة لها تساوي 0.170 وهي أكبر من مستوى المعنوية 5% مما يشير على عدم وجود اختلاف بين إجابات المبحوثين, حيث يتقارب رأي العاملين في القناتين حول إذا كان لديه معرفة بأساسيات وقواعد وأساليب وطرق العمل الإعلامي.

2-تأثير الظروف الداخلية والخارجية المحيطة على الممارسات المهنية لدى العاملين

جدول رقم (36) يبين رأي المبحوثين حول تأثير الظروف المحيطة الداخلية والخارجية على تغيير الممارسة المهنية

المجموع		اسم القناة				رأي المبحوث
		قناة ليبيا المستقبل		قناة الفضائية الليبية		
%	ت	%	ت	%	ت	
54.9%	50	43.3%	13	60.7%	37	نعم
45.1%	41	56.7%	17	39.3%	24	لا
قيمة مربع كاي = 2.438 , درجة الحرية (1) , القيمة الاحتمالية 0.118						

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (36) رأي أفراد - مجتمع الدراسة- من العاملين بالقنوات المرئية الليبية حول تأثير الظروف المحيطة بهم الداخلية والخارجية على تغيير ممارستهم المهنية ، حيث أوضحت النتائج أن نسبة 54.9% بعدد 50 مبحوثاً تغيرت ممارستهم المهنية في ظل الظروف المحيطة بهم الداخلية والخارجية ، بينما كانت نسبة ممن لم تتغير ممارستهم المهنية 45.1% بعدد 41 مبحوثاً ، ونلاحظ تقارب النسبتين مع اختلاف النتائج بين القناتين والنسب .

* وعلى صعيد مقارنة النتائج بين القناتين نجد أن هناك اختلافاً في آراء المبحوثين حول تأثير الظروف الداخلية والخارجية على تغيير الممارسة المهنية للعاملين، حيث كانت النسبة في قناة

الفضائية الليبية 60.7% بعدد 37 مبحوثاً تغيرت ممارستهم المهنية بسبب الظروف المحيطة بهم، وفي المقابل كانت نسبة من لم تتأثر ممارستهم المهنية بسبب الظروف المحيطة 39.3% بعدد 24 مبحوثاً .

أما في قناة ليبيا المستقبل كانت نسبة من لم تتأثر ممارستهم المهنية بسبب الظروف المحيطة 56.7% بعدد 17 مبحوثاً ، في المقابل كانت نسبة من تغيرت ممارستهم المهنية بسبب الظروف المحيطة بهم 43.3% بعدد 13 مبحوثاً .

وقد أشارت نتائج اختبار مربع كاي للاستقلالية أن قيمة مربع كاي 2.438 والقيمة الاحتمالية المناظرة لها تساوي 0.118 وهي أكبر من مستوى المعنوية 5% مما يشير على عدم وجود اختلاف بين إجابات المبحوثين ، حيث يتقارب رأي العاملين في القنوات حول تأثير الظروف المحيطة بهم الداخلية والخارجية على تغيير ممارستهم المهنية.

وهذا التساؤل كان لتأكيد وجود عوامل داخلية وخارجية تؤثر على الأداء المهني للعاملين بالقنوات المرئية الليبية (مدينة بنغازي) كما أكدته التساؤلات السابقة.

النتائج العامة للدراسة

توصلت الدراسة إلى مجموعة النتائج الآتية :

أولاً: النتائج الخاصة بالمحور الأول وتتمثل في التالي:

- 1- اتضح أن تمثيل الذكور في مجتمع الدراسة أكثر من الإناث .
- 2- كشفت الدراسة أن معظم العاملين في القنوات المرئية الليبية - مجتمع الدراسة - تقع أعمارهم ضمن الشباب من 25 إلى أقل من 30 سنة .
- 3- يعتبر صغر سن الإعلامي عاملاً مؤثراً على الأداء في القنوات الإعلامية بشكل إيجابي بسبب معرفتهم بالتقنية الحديثة والتعامل معها بشكل أسرع بعكس من هم أكبر سناً .
- 4- نال أكثر من ثلثي العاملين - مجتمع الدراسة - على مؤهلات جامعية فما فوق .
- 5- إن المؤهل العلمي لا يؤثر على الأداء ، بسبب أن العمل الإعلامي يحتاج إلى الرغبة والموهبة أكثر من المؤهل العلمي .
- 6- لا يعتبر التخصص الإعلامي عاملاً مؤثراً على الأداء المهني للعاملين - مجتمع الدراسة - بسبب أن العمل الإعلامي يعتمد على الرغبة والموهبة .
- 7- أوضحت الدراسة أن العاملين - مجتمع الدراسة - يمتلكون خبرات مهنية قصيرة حيث تراوحت سنوات عملهم من سنة إلى أقل من 5 سنوات .
- 8- إن كثرة سنوات العمل تؤثر بشكل إيجابي على الأداء المهني للعاملين - مجتمع الدراسة بسبب اكتساب الخبرة والمعرفة .
- 9- يؤثر الانتماء إلى الجماعات السياسية أو الحزبية أو التنظيمات على الأداء المهني .
- 10- بينت نتائج الدراسة أن العاملين - مجتمع الدراسة - لا تتماشى طبيعة عملهم مع تخصصهم العلمي ؛ بسبب الرغبة والموهبة وأيضاً حوالي أكثر من نصف النسبة يرجعون السبب إلى فرصة العمل الوحيدة المتوفرة لديهم .

ثانياً: النتائج الخاصة بالمحور الثاني وتتمثل في التالي :

- 1- تؤثر السياسة العامة للقناتين محل الدراسة على أداء العاملين ، والتي تؤثر على شكل المادة الإعلامية ومضمونها وأساليب وكفاءة وجودة العمل .
- 2- إن ملكية القناة سواء كانت خاصة أو عامة من العوامل المؤثرة على الأداء المهني للعاملين - مجتمع الدراسة - مع اختلاف درجة التأثير بين الخاص والعام .
- 3- كشفت نتائج الدراسة أن حوالي ثلثي العاملين - مجتمع الدراسة - يعتمدون على وجود عملية تخطيط لتسيير العمل الإعلامي ، على الرغم من أن مجتمع الدراسة المستهدف من العاملين ذوي العلاقة المباشرة بشكل ومضمون المادة الإعلامية مما كان يجب أن تسري عملية التخطيط على الكل وليس الثلثين .
- 4- تعتبر الروابط الاجتماعية بين العاملين والتفاعل بينهم من العوامل المؤثرة على الأداء المهني .
- 5- يؤثر الأجر (الراتب) على الأداء المهني للعاملين - مجتمع الدراسة - وضعف الراتب لا يناسب واجبات العمل ومسؤولياته.
- 6- تعتبر الحوافز المادية والمعنوية من العوامل المؤثرة على الأداء المهني .
- 7- أوضحت نتائج الدراسة وجود تدريب من خلال العمل نقل الخبرة ولا يوجد تدريب خارج القناة بنسبة .
- 8- أظهرت الدراسة أن حوالي ثلثي عينة الدراسة أشاروا على عدم وجود دورات في القواعد والأسس الإعلامية لأصحاب التخصصات غير الإعلامية.
- 9- أوضحت نتائج الدراسة أن أغلبية العاملين - مجتمع الدراسة - لديهم معرفة بقواعد وأساليب العمل الإعلامي على الرغم من قلة التدريب الخارجي في القناتين والنقص الحاد في العاملين ذوي الخبرة الطويلة ، وأيضاً قلة التخصص الإعلامي للعاملين .
- 10- يوجد عمليات تقييم الأداء للعاملين - مجتمع الدراسة - ولكن لا يشمل كل العاملين .

ثالثاً: النتائج الخاصة بالمحور الثالث وتتمثل في التالي :

- 1- كشفت نتائج الدراسة أن العاملين - مجتمع الدراسة - لديهم معرفة بمواثيق الشرف وأخلاقيات العمل الإعلامي .
- 2- تؤثر أخلاقيات العمل الإعلامي ومواثيق الشرف على الأداء المهني .
- 3- تؤثر الأزمة التي تمر بها ليبيا على الأداء المهني للعاملين - مجتمع الدراسة - من خلال العوامل السياسية، العسكرية ، الاقتصادية ، غياب القانون والوضع الأمني .
- 4- يتأثر أداء المرأة العاملة في القنوات المرئية الليبية بالعادات وتقاليد المجتمع ، بسبب طبيعة العمل الإعلامي ، وإن مسؤوليات الحياة الزوجية تؤثر على أداء المرأة .
- 5- مصادر المعلومات تؤثر على الأداء المهني للعاملين ،بتوجيهها إلى الأخبار وإخفاء مالا تريد وإبراز أشخاص دون آخرين، خاصة في مصادر المعلومات السياسية والعسكرية والاقتصادية .
- 6- تتأثر عملية اختيار الموضوعات بالدرجة الأولى بسياسة القناة ، ومن ثم الاعتبارات الوطنية والمهنية .
- 7- يتأثر الأداء المهني بالظروف المحيطة بهم الداخلية والخارجية بشكل عام وتعمل على تغيير ممارستهم المهنية .

توصيات الدراسة ومقترحاتها المستقبلية

في ضوء ما توصلت إليه نتائج الدراسة، نتج عنها عدة توصيات والتي من شأنها أن تعزز الأداء المهني للعاملين في المجال الإعلامي بشكل عام ، وفي القنوات المرئية بشكل خاص وتحد من العوامل المؤثرة على الأداء المهني وهي على النحو التالي:

1. تقديم مقترح برنامج توعوي لتصحيح مفهوم المؤسسات الإعلامية للعمل الإعلامي باعتبار التخصص الإعلامي من أساسيات نجاح العمل ، وإقامة الدورات الإعلامية لأصحاب الموهبة والرغبة ؛ للوصول إلى أداء مهني معتمد على التخصص ومن ثم الرغبة والموهبة وليس العكس .

2. اوصي بإعادة النظر في عملية التوظيف؛ ليشمل ذوي الخبرة وحديثي التخرج بنسب تكفل التوازن في العمل الإعلامي لربط الخبرة باستخدام التقنية الحديثة .

3. إعداد برنامج إرشادي لتوعية وتثقيف القائمين بالاتصال بمفاهيم الحرية والمسؤولية الاجتماعية ومواثيق الشرف وأخلاقيات العمل الإعلامي، بهدف ضبط أداء العاملين والحد من تأثير الجماعات السياسية أو الحزبية على الأداء المهني.

4. تشكيل فريق بحثي لدراسة سبل تحسين ظروف القائمين بالاتصال من العاملين من حيث الرواتب الحوافز المادية والمعنوية وتنظيم دورات مهنية ونظرية مختلفة لصقل قدراتهم الفردية .

5. ربط عمليات التقييم بالتدريب للتعرف إلى نقاط الضعف في الأداء وتحديد نوعية التدريب اللازم للعاملين لمعرفة مقدرة كل فرد وتحديد العمل المناسب له .

6. تسهيل وصول العاملين لمصادر المعلومات للحد من تأثير المصادر على مضمون وشكل المادة الإعلامية .

ما تثيره الدراسة من الدراسات المستقبلية:

إن الدراسة تنتهي عند حدود أهدافها ولكنها تفتح مجالات أخرى في مجالها، فإن الدراسة الحالية ركزت على كشف العوامل المؤثرة عن أداء العاملين من خلال خصائصهم الديموغرافية والعلمية والوظيفية والمهنية والخارجية ، وعليه فإن ما انتهت إليه الدراسة الراهنة من نتائج يفتح الطريق أمام الباحثين لإجراء المزيد من الدراسات حتى تُدرس كافة العوامل المؤثرة على الأداء المهني للعاملين بشكل أكثر دقة للوقوف على مدى التأثير وأهميته وكيفية التغلب عليه ، وأيضاً تقسيم العاملين بشكل تخصصي أكثر لمعرفة العوامل المؤثرة على كل تخصص مهني من تخصصات العاملين بالقنوات المرئية الليبية بحيث تكون :

1- إجراء دراسة لمعرفة العوامل المؤثرة بشكل تخصصي على كل تخصص إعلامي للعاملين في القنوات المرئية الليبية .

2- إجراء دراسة لمعرفة مدى وأهمية العوامل المؤثرة على أداء العاملين في القنوات المرئية الليبية وكيفية التغلب عليها أو الحد منها .

3- إجراء دراسة لمعرفة تأثير وظائف الإدارة في المؤسسات الإعلامية على الأداء المهني للعاملين في القنوات المرئية الليبية .

4- إجراء دراسة حول تأثير السياسة العامة في القنوات المرئية الليبية على الأداء المهني للعاملين .

5- إجراء دراسة حول تأثير مصادر المعلومات على الأداء المهني للعاملين في القنوات المرئية الليبية .

6- إجراء دراسات مقارنة بين القنوات المرئية الليبية العامة والخاصة للكشف عن العوامل المؤثرة على الأداء من حيث الاتفاق والاختلاف .

7- إجراء دراسة لمعرفة مدى تأثير طبيعة العمل الإعلامي على أداء المرأة في القنوات المرئية الليبية وما هي الأسباب؟

8- إجراء دراسة حول اعتماد القنوات المرئية الليبية على حديثي التخرج من العاملين
بالقنوات المرئية الليبية واعتمادها على تخصصات غير إعلامية وما هي أسباب تفضيل
الموهبة والرغبة على الدراسة الأكاديمية ؟

أولاً الكتب

1. إبراهيم علي صالح الحسني. التدريب التعاوني ورفع كفاءة العمل. عمان، الأردن : مركز دبيونو لتعليم التفكير، 2011. ط الأولى.
2. إسراء جاسم فليحي الموسوي. الخصائص المهنية للقائم بالاتصال في الصحافة. عمان الأردن : دار أمجد للنشر والتوزيع، بدون سنة نشر.
3. السيد أحمد مصطفى عمر. البحث الإعلامي مفهومه وإجراءاته ومناهجه. بنغازي : منشورات جامعة قاريونس، 1994، ط الأولى.
4. آمال بن سمشة. الأداء البشري بالإدارة المحلية. الجزائر : مركز الكتاب الأكاديمي، 2018. ط الأولى.
5. بلال خلف السكارنه. أخلاقيات العمل. عمان، الأردن : دار المسيرة، 2009.
6. صابر سليمان عسران. الضوابط الأخلاقية والقانونية اللازمة لعمل القنوات العربية الخاصة. القاهرة : المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر. كلية الإعلام، 2005، الجزء الأول.
7. سليمان الفارسي الصديق بوسنية. الموارد البشرية - أهميتها - تنظيمها - مسؤوليتها - مهامها. طرابلس ليبيا , منشورات أكاديمية الدراسات العليا، 2003. ط الأولى.
8. صالح خليل أبو أصبع. إدارة المؤسسات الإعلامية في الوطن العربي. عمان، الأردن : دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، 2010.
9. عبد القادر شعباني وآخرون. المعالجة الخبرية التلفزيونية العربية بين متطلبات المهنية والتوجهات السياسية، مكان غير معروف : اتحاد إذاعات الدول العربية. جامعة الدول العربية سلسلة بحوث ودراسات 58، 2006.
10. عبد الله محمد أطيبة. العوامل المؤثرة على الأداء المهني للعاملين بمجال الخيالة في ليبيا. سرت : جامعة سرت، 2009. ط الأولى.
11. عبير الرحباني. الإعلام رسالة ومهنة. عمان - الأردن : دار أسامة للنشر والتوزيع 2013. ط 130.

12. عطا الله أحمد شاكر. إدارة المؤسسات الإعلامية. عمان، الأردن : دار أسامة للنشر والتوزيع، 2011. ط الأولى.
13. عمار بن عيشي. اتجاهات التدريب المعاصر وتقييم أداء الأفراد العاملين. عمان-الأردن : دار أسامة للنشر والتوزيع، 2012. ط الأولى.
14. فارس جميل ابو خليل. وسائط الإعلام بين الكبت وحرية التعبير. الأردن، عمان : دار أسامة للنشر والتوزيع، 2011، المجلد الأولى.
15. فتحي حسين عامر. حرية الإعلام والقانون. القاهرة : العربي للنشر والتوزيع، 2012. ط1.
16. فهد بن عبد الرحمان الشميمري. التربية الإعلامية :كيف نتعامل مع الإعلام. الرياض : مكتبة الملك فهد الوطنية ، 2010، ط الأولى.
17. فيصل حسونة. إدارة الموارد البشرية. عمان .الأردن : دار أسامة للنشر والتوزيع، 2011. ط 1.
18. مازن فارس رشيد. إدارة الموارد البشرية- الأسس النظرية والتطبيقات العملية في المملكة العربية السعودية. الرياض : العبيكان للنشر، 2009. ط الثالثة.
19. محمد أبو سمرة. الاتصال الإداري والإعلامي. عمان .الأردن : دار أسامة للنشر والتوزيع، 2011. ط الأولى.
20. محمد أحمد محمد يونس. العوامل المؤثرة على أداء القائم بالاتصال في الصحف الإماراتية الحكومية. القاهرة : المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر .كلية الإعلام، 2005. ط الرابعة.
21. محمد الفاتح المغربي المغربي. السلوك التنظيمي. عمان الأردن : دار الجنان للنشر والتوزيع، 2016.
22. محمد عبد المنعم شعيب. إدارة الأعمال وإدارة المستشفيات. القاهرة : دار النشر للجامعات، 2014. ط1.
23. محمد عبد حسين. الإعلام المهني. عمان الأردن : دار الياض للنشر والتوزيع، 2011. ط 1.

24. محمد منير حجاب. نظريات الاتصال. القاهرة : دار الفجر للنشر والتوزيع، 2010، ط1
25. منال أحمد البارودي. الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين. القاهرة : المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2015.
26. موفق حديد محمد. وظائف المدير :المبادئ والممارسات في إدارة الأعمال . عمان الأردن : دار الشروق للنشر والتوزيع، 2010. ط 1.
27. هويدا مصطفى. الإعلام والأزمات المعاصرة. القاهرة : مكتبة الأسرة، 2009.
28. ياسر عبد العزيز الكاتب. دليل المعايير المهنية في الكتابة الخبرية. القاهرة : مركز دعم لتقنية المعلومات، 2013.
29. يمنى عاطف. التنظيم الإداري للفنوات الفضائية. القاهرة : أطلس للنشر والإنتاج الإعلامي، 2013. ط1.

ثانياً: الدوريات العلمية

1. إسماعيل مصطفى الفلاح. العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال في الصحافة الليبية. مجلة البحوث الإعلامية. طرابلس ليبيا : الشركة الخضراء للطباعة والنشر، 2009، المجلد 46.
2. بشرى عبد العزيز العبيدي. دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي دراسة تطبيقية. 36. بغداد : مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة في معمل بغداد للغازات 2013.
3. بلقايد إبراهيم. علاقة التحفيز بمستوى أداء العاملين. العدد17. : مجلة اقتصاديات شمال أفريقيا، 2017.
4. تيسير أبو عرجة. الإعلام العربي والتحديات المهنية والأخلاقية. جامعة تكريت : مجلة الآداب الفراهيدي، 2016.. المجلد العدد27.
5. جعفر عثمان الشريف عبد العزيز. مدى مساهمة التخصص المهني للمراجع الخارجي في تحسين جودة عملية المراجعة. جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا : مجلة العلوم الاقتصادية، 2016. صفحة 43. الجزء الأول .

6. **دهماني سهيلة**. معايير قياس الأداء المهني لدى الصحفي الجزائري. جامعة الجزائر : مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، 2017. المجلد 1.
7. **عبد الكريم العجمي**. القائم بالاتصال وضغوط العمل الإعلامي. طرابلس-ليبيا : مجلة البحوث الإعلامية، 2010. صفحة 70. المجلد العدد47.
8. **محمد بن علي السويد**. عوامل توجه بعض الطلاب خريجي أقسام الإعلام إلى العمل في وظائف غير إعلامية دراسة ميدانية في مدينة الرياض. الرياض : مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2015.
9. **مسعود حسين التائب**. حق القائم بالاتصال في الممارسة الصحفية. مجلة البحوث الإعلامية. 44. ليبيا اطرابلس : الشركة الخضراء للطباعة والنشر، 2008.
10. **نسليم محمد الطويسي وآخرون**. جودة التدريب الإعلامي في الأردن. عمان الأردن : المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية ، 2015. ط 8

ثالثاً: الرسائل العلمية

1. **برياع محمد الأمين**. تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية . دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بمغنية. رسالة ماجستير غير منشورة كلية العلوم الاقتصادية جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان، 2016.
2. **بوعطيظ جلال الدين**. الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي رسالة ماجستير غير منشورة. الجزائر : جامعة منتوري قسنطينة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم علم النفس والعلوم التربوية ، 2009.
3. **تامر يوسف أبو العجين**. أثر معوقات التنظيم الإداري على أداء الهيئات المحلية العامة في قطاع غزة رسالة ماجستير غير منشورة. غزة : الجامعة الإسلامية كلية التجارة قسم إدارة الأعمال، 2010.
4. **خديجة بنت صالح محمد بن مريشد**. تأثير المادة الإعلانية في الصحف السعودية على الأداء المهني للصحفيين رسالة ماجستير غير منشورة. السعودية : جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية كلية الدعوة والإعلام، 2009.

5. **خالد ماضي أبو ماضي**. معوقات تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وسبل علاجها رسالة ماجستير غير منشورة. غزة : الجامعة الإسلامية كلية التجارة قسم إدارة الأعمال، 2007. صفحة 12.
6. **خير الدين نايلي**. الرقابة الإعلامية في المؤسسات الصحفية وأثرها على الأداء المهني رسالة ماجستير غير منشورة. الجزائر : جامعة محمود بو ضياف المسيلة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم علوم الإعلام والاتصال، 2015.
7. **سامية عدنان إبراهيم العجوري**. العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الصحفيات الفلسطينيات في فلسطين دراسة ميدانية رسالة ماجستير غير منشورة. غزة : الجامعة الإسلامية كلية الآداب، 2017. صفحة 100.
8. **سمية كامل أبو ماضي** العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال في تغطية قضية الانقسام الفلسطيني، رسالة ماجستير غير منشورة. غزة : الجامعة الإسلامية كلية الآداب قسم الصحافة، 2015.
9. **عبادو آمال**. علاقة العوامل الخمسة الكبرى للشخصية بالارتياح الشخصي في مكان العمل دراسة ميدانية رسالة ماجستير غير منشورة. الجزائر : جامعة قاصدي مرباح كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2013.
10. **عبد القادر عثمانية**. الرضا الوظيفي عند القائم بالاتصال في الصحافة المكتوبة الجزائرية رسالة ماجستير غير منشورة. الجزائر كلية العلوم السياسية والإعلام قسم علوم الإعلام والاتصال : الجزائر، 2012.
11. **عزام أبو الحمام**. تأثير العوامل السياسية والاجتماعية والاقتصادية على صحافة الإنترنت العربية : من وجهة نظر المحررين رسالة ماجستير غير منشورة. عمان الأردن : جامعة الشرق الأوسط، 2011.
12. **علاء الدين صلاح يوسف عيدا**. العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائمين بالاتصال في المواقع الإخبارية الإلكترونية الفلسطينية دراسة ميدانية رسالة ماجستير غير منشورة. غزة : الجامعة الإسلامية كلية الآداب، 2016.

13. **علي بن محمد المنيع**. المعوقات المهنية الصحفية تجاه تغطية الأحداث المحلية رسالة ماجستير غير منشورة. الرياض : جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية كلية الدعوة والإعلام، 2011.

14. **عون مفيد عبد الله السقا**. الدوافع النفسية والحوافز وعلاقتها بأداء العاملين في حقل القطاع المصرفي في قطاع غزة رسالة ماجستير غير منشورة. غزة : كلية التجارة قسم إدارة الأعمال الجامعة الإسلامية، 2013.

15. **ماجد إبراهيم شاهين**. مدى فاعلية وعدالة نظام تقييم أداء العاملين في الجامعات الفلسطينية وأثره على الأداء الوظيفي والولاء والثقة التنظيمية. غزة : رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الإسلامية كلية التجارة قسم إدارة أعمال، 2010.

16. **مشعلي بلال**. دور برامج السلامة المهنية في تحسين أداء العمال بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية دراسة حالة. جامعة فرحات عباس-سطيف كلية الاقتصاد الجزائر : رسالة ماجستير غير منشورة، 2011.

17. **نيفين حسن أحمد معمر**. فاعلية بيئة العمل الداخلية في تطوير الأداء المهني بالصحف الفلسطينية اليومية -دراسة على القائم بالاتصال - رسالة ماجستير غير منشورة. غزة : الجامعة الإسلامية، 2017.

المواقع الإلكترونية

1- أمينة البسيوني . مقال منشور بتاريخ 06-09-2019 .

<https://www.nilesat7.com/libya-almostaqbal/>

2- حمزة فرج عمر نجم. مستوى الأداء المهني للعلاقات العامة، المستودع الرقمي جامعة

بنغازي، 2016. <http://uob.edu.ly/>

3- محمد علي الأصفر. القضايا الليبية ودورها في الصراع السياسي والعسكري. مركز

الجزيرة للدراسات، 2014. <http://studies.aljazeera.net/ar/mediastudies>

4- تقرير المركز الليبي لحرية الصحافة حول رصد خطاب الكراهية في القنوات التلفزيونية
الليبية 16-4-2017 <https://lcfp.org.ly/violations/periodic-reports/page/2/>

5- صفحة قناة الفضائية الليبية على موقع التواصل الاجتماعي Facebook .
<https://www.facebook.com/FADAEYALIBEYA/>



كلية الإعلام

كلية الإعلام

ملحق رقم (1) استبيان الدراسة



جامعة بنغازي

استمارة استبيان مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماجستير من كلية الإعلام

تخصص إذاعة بعنوان

العوامل المؤثرة على الأداء المهني للعاملين في القنوات المرئية الليبية في مدينة بنغازي

(دراسة ميدانية)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يضع الباحث بين يديك الأسئلة الخاصة باستمارة الاستبيان التي تم إعدادها في سياق الدراسة الميدانية لرسالة الماجستير بعنوان (العوامل المؤثرة على الأداء المهني للعاملين في القنوات المرئية الليبية في مدينة بنغازي)

وتهدف الدراسة للتعرف إلى العوامل (الذاتية والداخلية والخارجية) المؤثرة على أداء العاملين بالقنوات المرئية عينة الدراسة .

لذا نرجو منك التكرم بالإجابة عن الأسئلة الواردة بدقة وموضوعية, علماً بأن هذه المعلومات ستكون سرية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط .

وتقبلوا خالص الاحترام والتقدير

الباحث

محمود محمد محمد علي المهرك

أولاً الأسئلة العامة

ر	السؤال
ا	النوع : ذكر () أنثى ()
ب	الحالة الاجتماعية : أعزب () متزوج () أرمل ()
ج	السن : أقل من 25 سنة () من 25 إلى أقل من 30 () من 30 إلى أقل من 35 () من 35 سنة فأكثر ()
د	المؤهل العلمي : ثانوية عامة أو ما يعادلها () ليسانس, بكالوريوس () ماجستير () دكتوراه () أخرى تذكر . يرجى التحديد
هـ	التخصص العلمي : * إعلامي () إذاعة () صحافة () علاقات عامة () أخرى تذكر..... * غير إعلامي () ما هو نوع التخصص
و	ما هي طبيعة عملك ؟ يرجى التحديد
ز	الخبرة العملية : أقل من 5 سنوات () من 5 سنوات وأقل من 10 () من 10 سنوات وأقل من 15 سنة () من 15 سنة وأقل من 20 سنة () من 20 سنة فأكثر ()

أسئلة الدراسة	
8	<p>هل تؤثر العادات والتقاليد وقيم المجتمع على أداء المرأة في المؤسسات الإعلامية ؟</p> <p>نعم () لا ()</p> <p>إذا كانت إجابتك بنعم هل ترى أن طبيعة العمل الإعلامي هو السبب في هذا التأثير ؟</p> <p>نعم () لا ()</p>
9	<p>هل تؤثر مسؤوليات الحياة الزوجية على أداء المرأة ؟</p> <p>نعم () لا ()</p>
10	<p>هل ترى أن صغر سن الإعلامي يؤثر على أدائه في القناة ؟</p> <p>نعم () لا ()</p> <p>إذا كانت إجابتك بنعم هل بسبب ؟</p> <p>* نقص الخبرة . نعم () لا ()</p> <p>* عدم قدرته على تحمل مسؤولية العمل . نعم () لا ()</p> <p>* أشياء أخرى تذكر</p> <p>إذا كانت إجابتك بلا هل بسبب أنهم أكثر معرفة بالتقنية الحديثة للأجهزة بعكس الأكبر منهم سناً .</p> <p>نعم () لا ()</p> <p>* أشياء أخرى تذكر</p>
11	<p>هل كثرة سنوات العمل تؤثر على الأداء المهني؟</p> <p>نعم () لا ()</p> <p>إذا كانت إجابتك بنعم هل بسبب اكتساب الخبرة والمعرفة خلال تلك السنوات ؟</p> <p>نعم () لا ()</p> <p>* أشياء أخرى تذكر</p>

<p>إذا كانت إجابتك بلا هل هي بسبب ؟</p> <p>* طريقة التفكير والعمل طرق قديمة وتقليدية . نعم () لا ()</p> <p>* الاستعانة بالأجهزة الحديثة. نعم () لا ()</p> <p>* اختلاف التداول الإعلامي عن السابق. نعم () لا ()</p>	
<p>12 هل ترى أن المؤهل العلمي يؤثر على الأداء المهني ؟نعم () لا ()</p> <p>إذا كانت إجابتك بلا هل بسبب ؟</p> <p>- إن العمل الإعلامي يحتاج إلى الرغبة والموهبة ؟ نعم () لا ()</p> <p>* أشياء أخرى تذكر</p>	
<p>13 هل يؤثر التخصص الإعلامي في الأداء المهني ؟نعم () لا ()</p> <p>إذا كانت إجابتك بلا هل هي بسبب أن طبيعة العمل الإعلامي يحتاج إلى تخصصات أخرى؟</p> <p>نعم () لا ()</p> <p>* إن العمل الإعلامي لا يعتمد على التخصص ولكنه يعتمد على الموهبة والرغبة والخبرة .</p> <p>نعم () لا ()</p> <p>* أشياء أخرى تراها</p>	
<p>14 إذا لم يكن تخصصك إعلامي</p> <p>*هل لديك معرفة بأساسيات وقواعد وأساليب وطرق العمل الإعلامي نعم () لا ()</p>	
<p>15 هل انتماء العامل للجماعات السياسية أو الحزبية أو غيرها من الجماعات أو التنظيمات يؤثر على الأداء ؟</p>	

<p>نعم () لا ()</p> <p>إذا كانت إجابتك بلا هل هي بسبب قدرة الفرد على الفصل بين انتمائه وعمله؟</p> <p>نعم () لا ()</p> <p>* الخوف من العقاب لاختلاف توجهاتك وانتمائك مع سياسة القناة.</p> <p>نعم () لا ()</p> <p>* الهدف من العمل بالقناة لأنها متماشية مع توجهاتك وانتمائك</p> <p>نعم () لا ()</p> <p>* أشياء أخرى تذكر</p>	
<p>هل تتماشى طبيعة عملك مع تخصصك العلمي ؟</p> <p>نعم () لا ()</p> <p>إذا كانت إجابتك بلا هل هي بسبب ؟</p> <p>* الرغبة والموهبة في طبيعة العمل المختلفة عن تخصصك. نعم () لا ()</p> <p>* قرار إداري خارج عن إرادتك . نعم () لا ()</p> <p>* فرصة العمل الوحيدة المتاحة لديك . نعم () لا ()</p> <p>* ليس لديك شهادة علمية في التخصص . نعم () لا ()</p> <p>* أشياء أخرى تراها</p>	16
<p>هل تؤثر ملكية القناة سواء كانت عامة أو خاصة على الأداء ؟</p> <p>نعم () لا ()</p>	17

<p>إذا كانت إجابتك بنعم</p> <p>فهل تختلف درجة التأثير نعم () لا ()</p>	
<p>18 هل تؤثر السياسة العامة للقناة على أدائك المهني ؟</p> <p>نعم () لا ()</p> <p>إذا كانت إجابتك بنعم هل تؤثر على؟</p> <p>* تطور المؤسسة . نعم () لا ()</p> <p>* شكل المادة الإعلامية . نعم () لا ()</p> <p>* مضمون المادة الإعلامية . نعم () لا ()</p> <p>* أساليب وطبيعة العمل . نعم () لا ()</p> <p>* كفاءة وجودة العمل . نعم () لا ()</p> <p>* أشياء أخرى تذكر</p> <p>إذا كانت إجابتك بلا هل هي بسبب تماشي السياسة العامة للقناة مع توجهاتك وانتماءاتك؟</p> <p>نعم () لا ()</p> <p>* لا يوجد سياسة واضحة للقناة . نعم () لا ()</p> <p>* لا تتدخل سياسة القناة في أساليب وطبيعة العمل . نعم () لا ()</p> <p>* لا تؤثر على كفاءة العمل . نعم () لا ()</p> <p>* أشياء أخرى تذكر</p>	
<p>هل يوجد عملية تخطيط يومية لتسيير العمل الإعلامي وخاصة في الأنشطة والأحداث الواقعة خارج القناة ؟</p>	<p>19</p>

<p style="text-align: center;">() نعم () لا</p> <p>إذا كانت إجابتك بنعم هل تشتمل على معلومات عن الحدث من حيث زمنه والمشاركين فيه ومكانه.</p> <p style="text-align: center;">() نعم () لا</p> <p>* تحديد الكادر البشري المناسب من حيث الخلفية المعرفية لنوعية الحدث .</p> <p style="text-align: center;">() نعم () لا</p> <p>* تحديد الأجهزة المناسبة للحدث سواء كان داخلياً أو خارجياً .</p> <p style="text-align: center;">() نعم () لا</p> <p>* تحديد فني التوليف المناسب لهذا الحدث . نعم () لا ()</p> <p style="text-align: center;">* أشياء أخرى تذكر</p>	
<p style="text-align: center;">هل تؤثر الروابط بين العاملين والتفاعل بينهم على الأداء ؟</p> <p style="text-align: center;">() نعم () لا</p>	20
<p style="text-align: center;">هل يؤثر الأجر (الراتب) على أدائك ؟ نعم () لا ()</p>	21
<p style="text-align: center;">هل الأجر مناسب ومتوازن مع واجبات العمل ومسؤولياته ؟ نعم () لا ()</p>	22
<p style="text-align: center;">هل تؤثر الحوافز المادية والمعنوية على أداء العاملين في القناة ؟</p> <p style="text-align: center;">() نعم () لا</p>	23
<p style="text-align: center;">هل يوجد تدريب داخل القناة من خلال نقل الخبرة من العاملين القدامى إلى الجدد ؟</p>	24

<p>نعم () لا ()</p> <p>إذا كانت إجابتك بنعم هل تتمتع طريق الإدارة بشكل برامج تدريبية وفقا للاحتياج؟</p> <p>نعم () لا ()</p> <p>* بشكل عفوي من خلال العمل والمشاركة والسؤال . نعم () لا ()</p> <p>* أشياء أخرى تذكر</p>	
<p>هل يوجد تدريب خارج القناة ؟ نعم () لا ()</p> <p>إذا كانت إجابتك بنعم هل تتم</p> <p>* وفق الاحتياجات . نعم () لا ()</p> <p>* وفق التخصصات نعم () لا ()</p> <p>* تركز على الجانب العملي أكثر من النظري . نعم () لا ()</p> <p>* تركز على الجانب النظري أكثر من العملي . نعم () لا ()</p> <p>* أشياء أخرى تراها</p>	25
<p>هل يوجد دورات في القواعد والأسس الإعلامية لأصحاب التخصصات غير الإعلامية ؟</p> <p>نعم () لا ()</p>	26
<p>هل توجد عمليات تقييم الأداء المهني داخل القناة ؟</p> <p>نعم () لا ()</p>	27

<p>هل أنت مطلع على أخلاقيات المهنة الإعلامية ومواثيق الشرف الإعلامي؟</p> <p>نعم () لا ()</p> <p>إذا كانت إجابتك بلا هل السبب؟</p> <p>* لم تسمع بها . نعم () لا ()</p> <p>* غير متوفرة في مكان عملك . نعم () لا ()</p> <p>* لا تعتبرها مهمة في مجال العمل . نعم () لا ()</p> <p>* أشياء أخرى تذكر</p>	<p>28</p>
<p>هل أخلاقيات العمل الإعلامي ومواثيق الشرف تؤثر على أدائك؟</p> <p>نعم () لا ()</p> <p>إذا كانت إجابتك بنعم هل هي؟</p> <p>* تتعارض أحيانا مع توجهاتك وانتماءاتك . نعم () لا ()</p> <p>* تتعارض مع سياسات القناة . نعم () لا ()</p> <p>* تحد نوعا ما من أدائك ويجب إعادة صياغتها بشكل أوضح . نعم () لا ()</p> <p>* أشياء أخرى تذكر</p>	<p>29</p>
<p>هل ترى أن الخروج عن أخلاقيات العمل الإعلامي يؤثر على أداء القناة بعزوف المشاهدين عن متابعتها لأنها غير موضوعية بهذا الموضوع</p> <p>نعم () لا ()</p>	<p>30</p>
<p>هل تؤثر مصادر حصولك على المعلومات على أدائك المهني؟</p> <p>نعم () لا ()</p>	<p>31</p>

إذا كانت إجابتك بنعم هل هي بسبب ؟

* سعيها إلى توجيه الأخبار بطريقة تبرز ما تريده وتخفي ما لا تريده.

نعم () لا ()

* سعيها إلى تحديد أشخاص معينين للحصول على المعلومات .

نعم () لا ()

* سعيها لتحديد أماكن التصوير لتظهر شخص أو حدث ولا تظهر آخر.

نعم () لا ()

* أشياء أخرى تذكر

إذا كانت إجابتك بنعم هل هي بسبب ؟

في أي الموضوعات تؤثر مصادر المعلومات على الأداء المهني؟

قم بترتيبها حسب أهميتها من 1 إلى 7 وتستطيع تجاوز أي نقطة

* السياسية () العسكرية () الاقتصادية ()

الاجتماعية () العلمية () الوضع الأمني () كافة الموضوعات ()

* أشياء أخرى تذكر

هل تؤثر الأزمة التي تمر بها ليبيا بمختلف أنواعها على الأداء المهني ؟

32

نعم () لا () انكر السبب

.....

.....

	<p>إذا كانت إجابتك بنعم ما هي العوامل الأكثر تأثيرا على أدائك ؟</p> <p>قم بترتيبها حسب أهميتها من 1 إلى 7 وتستطيع تجاوز أي نقطة</p> <p>* السياسية () العسكرية () الاقتصادية ()</p> <p>الاجتماعية () القانونية (غياب القانون) () الوضع الأمني ()</p> <p>* أشياء أخرى تذكر ().....</p>
33	<p>ما هي الاعتبارات التي تراعيها في اختيارك للموضوعات ؟</p> <p>قم بترتيبها حسب أهميتها من 1 إلى 7 وتستطيع تجاوز أي نقطة</p> <p>* اعتبارات ترتبط بسياسة القناة . ()</p> <p>* اعتبارات ترتبط بالوطنية . ()</p> <p>* اعتبارات مهنية . ()</p> <p>* اعتبارات شخصية . ()</p> <p>اعتبارات تتعلق بالمشاهدين . ()</p> <p>* اعتبارات تتعلق بالإعلانات والفائدة المالية . ()</p> <p>* اعتبارات أخرى تذكر . ().....</p>
34	<p>هل تغيرت ممارستك المهنية في ظل الظروف المحيطة بك الداخلية والخارجية ؟</p> <p>نعم () لا ()</p>

انتهت الأسئلة

التاريخ : 2019 / 4 / 6
الموافق :
الرقم الإشاري :
الموضوع :



جامعة بنغازي
كلية الإعلام
بنغازي - ليبيا
Benghazi University
Faculty of Mass
Communication

الأخوة / قناة ليبيا المستقبل

تحية طيبة ،،،

في الوقت الذي نحرص فيه على مصلحة الطالب وسير العملية التعليمية في الإطار السليم .

عليه يطلب من سيادتكم منح تصريح للطالب / محمود محمد محمد المهرك بتوزيع الاستبيان الخاص به .

علما بأن المعني أحد طلبة الماجستير بكلية الإعلام قسم الإذاعة والتلفزيون وهو في مرحلة كتابة الرسالة .

ولكم جزيل الشكر

والسلام عليكم ورحمة الله

د / ابوبكر مبروك الغزالي

عميد كلية الإعلام

صورة إلى
الملف الدوري



- 1.
2. The management of the media institution is deficient in the evaluation of the employees to define the appropriate training to improve their performance, and it is poor in the media planning for the events.
3. The factors such as the possession, policy, supporting the political groups, parties and organizations, relationships between employees, salaries, motivations, the code of ethics in media, information sources and the current crisis in Libya influence the professional performance of the employees.
4. There are no media courses for the people who are not specialists in media and rely on their talent and desire in the media work.

Abstract

The aim of this study was to investigate the factors which influence Factors on the professional Performance of the employees of the Libyan TV channels in Benghazi, moreover, the pressures that they encounter and influence their performance During the current crisis , In addition, this study attempted to know the management jobs which help or obstruct developing and improving the quality of employees' professional performance , Trying to define these factors and to avoid them by suggesting the possible solutions to overcome and reduce them , This study also tried to find out the internal and external factors that affect the professional performance and correlate to it.

The study population consists of all the employees of the Libyan TV channels in Benghazi who produce the media items in form and content. The number of population was 91, and they were distributed to the Libyan Space Channel and Libya Almustakbal , They were selected in a comprehensive limitation of the two channels.

The current study depended on the descriptive approach in its procedures by using the survey, and the Questionnaire form was a key tool to collect data. This data was analyzed by SPSS to get the percentages and Chi-Squared test to know the degree of the difference and similarity Between the answers of the respondent (the employees of the two channels).

The study concluded the following results:

1. The Libyan TV channels in Benghazi do not depend mostly on the graduates of media Faculty. They depend on the people who are talented and have a desire to work in the media field.
2. There is a shortage of high-experienced workers and the dependence on the new graduates who are low-experienced.
3. The Libyan TV channels depend on males more than females.

The salaries (wages) are very low and they are not appropriate to the job and its responsibilities,



**The influence Factors on the professional
Performance of the Employees in the
Libyan Television Channels (Field Study
inBenghazi) 2018 - 2019**

By

Mahmoud Mohammed .M. Al-Mehrek

Supervisor

Dr. Sakaina Ibrahim Ben Amer

This Thesis was submitted in Partial Fulfillment of the
Requirements for Master's Degree of media

University of Benghazi

Faculty of media

February 2020