

مجلة البحوث الإعلامية

مجلة علمية محكمة تصدرها كلية الإعلام بجامعة الأزهر



رئيس مجلس الإدارة: أ.د/ محمد المحرصاوي - رئيس جامعة الأزهر.

رئيس التحرير: أ.د/ غانم السعيد - عميد كلية الإعلام ، جامعة الأزهر.

نائب رئيس التحرير: أ.د/ رضا عبدالواجد أمين - أستاذ الصحافة والنشر ووكيل الكلية.

مساعدو رئيس التحرير:

أ.د/ عرفه عامر - الأستاذ بقسم الإذاعة والتلفزيون بالكلية

أ.د/ فهد العسكر - وكيل جامعة الإمام محمد بن سعود للدراسات العليا والبحث العلمي (المملكة العربية السعودية)

أ.د/ عبد الله الكندي - أستاذ الصحافة بجامعة السلطان قابوس (سلطنة عمان)

أ.د/ جلال الدين الشيخ زيادة - عميد كلية الإعلام بالجامعة الإسلامية بأم درمان (جمهورية السودان)

مدير التحرير: د/ محمد فؤاد الدهراوي - مدرس العلاقات العامة والإعلان، ومدير وحدة الجودة بالكلية

د/ إبراهيم بسيوني - مدرس بقسم الصحافة والنشر بالكلية.

سكرتارية التحرير: د/ مصطفى عبد الحى - مدرس بقسم الصحافة والنشر بالكلية.

أ/ رامى جمال - مدرس مساعد بقسم الصحافة والنشر بالكلية.

مدقق لغوي: أ/ عمر غنيم - مدرس مساعد بقسم الصحافة والنشر بالكلية.

سكرتير فني: أ/ محمد كامل - مدرس مساعد بقسم الصحافة والنشر بالكلية.

- القاهرة- مدينة نصر- جامعة الأزهر- كلية الإعلام- ت: ٠٢٢٥١٠٨٢٥٦

- الموقع الإلكتروني للمجلة: <http://jsb.journals.ekb.eg>

- البريد الإلكتروني: mediajournal2020@azhar.edu.eg

المراسلات:

● العدد الرابع والخمسون - الجزء الأول- ذو القعدة ١٤٤١هـ - يوليو ٢٠٢٠م

● رقم الإيداع بدار الكتب المصرية ٦٥٥٥

● الترقيم الدولي للنسخة الورقية: ٢٦٨٢-٢٩٢ X

● الترقيم الدولي للنسخة الإلكترونية: ٩٢٩٧-١١١٠

قواعد النشر

تقوم المجلة بنشر البحوث والدراسات ومراجعات الكتب والتقارير والترجمات وفقاً للقواعد الآتية:

- يعتمد النشر على رأي اثنين من المحكمين المتخصصين في تحديد صلاحية المادة للنشر.
- ألا يكون البحث قد سبق نشره في أي مجلة علمية محكمة أو مؤتمراً علمياً.
- لا يقل البحث عن خمسة آلاف كلمة ولا يزيد عن عشرة آلاف كلمة... وفي حالة الزيادة يتحمل الباحث فروق تكلفة النشر.
- يجب ألا يزيد عنوان البحث -الرئيسي والفرعي- عن ٢٠ كلمة.
- يرسل مع كل بحث ملخص باللغة العربية وآخر باللغة الانجليزية لا يزيد عن ٢٥٠ كلمة.
- يزود الباحث المجلة بثلاث نسخ من البحث مطبوعة بالكمبيوتر.. ونسخة على CD، على أن يكتب اسم الباحث وعنوان بحثه على غلاف مستقل ويشار إلى المراجع والهوامش في المتن بأرقام وترد قائمتها في نهاية البحث لا في أسفل الصفحة.
- لا ترد الأبحاث المنشورة إلى أصحابها.... وتحفظ المجلة بكافة حقوق النشر، ويلزم الحصول على موافقة كتابية قبل إعادة نشر مادة نشرت فيها.
- تنشر الأبحاث بأسبقية قبولها للنشر.
- ترد الأبحاث التي لا تقبل النشر لأصحابها.

الهيئة الاستشارية للمجلة

١. أ.د./ على عجوة (مصر)
أستاذ العلاقات العامة وعميد كلية الإعلام الأسبق بجامعة القاهرة.
٢. أ.د./ محمد معوض. (مصر)
أستاذ الإذاعة والتلفزيون بجامعة عين شمس.
٣. أ.د./ حسين أمين (مصر)
أستاذ الصحافة والإعلام بالجامعة الأمريكية بالقاهرة.
٤. أ.د./ جمال النجار (مصر)
أستاذ الصحافة بجامعة الأزهر.
٥. أ.د./ مي العبدالله (لبنان)
أستاذ الإعلام بالجامعة اللبنانية، بيروت.
٦. أ.د./ وديع العززي (اليمن)
أستاذ الإذاعة والتلفزيون بجامعة أم القرى، مكة المكرمة.
٧. أ.د./ العربي بوعمامة (الجزائر)
أستاذ الإعلام بجامعة عبد الحميد، بجامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم، الجزائر.
٨. أ.د./ سامي الشريف (مصر)
أستاذ الإذاعة والتلفزيون وعميد كلية الإعلام، الجامعة الحديثة للتكنولوجيا والمعلومات.
٩. أ.د./ خالد صلاح الدين (مصر)
أستاذ الإذاعة والتلفزيون بكلية الإعلام -جامعة القاهرة.
١٠. أ.د./ محمد فياض (العراق)
أستاذ الإعلام بكلية الإمارات للتكنولوجيا.
١١. أ.د./ رزق سعد (مصر)
أستاذ العلاقات العامة (جامعة مصر الدولية).

محتويات العدد

- استخدام الإنفوجرافيك بالمواقع الإلكترونية الرسمية المصرية للرد على الشائعات «المركز الإعلامي لرئاسة مجلس الوزراء نموذجاً»
أ.م.د. سلوى أحمد محمد أبو العلا
٩
-
- تأثير توظيف التقنيات التكنولوجية فى التواصل الداخلى بالمؤسسات الصحفية على فاعلية الأداء التنظيمي للموارد البشرية من وجهة نظر القائمين بالاتصال
أ.م.د. أمل محمد خطاب
٨١
-
- وعي الجمهور الفلسطيني لمخاطر استخدام أطفالهم للهواتف الذكية «دراسة ميدانية»
أ.م.د. طلعت عبد الحميد عيسى
١٤١
-
- إدارة الاتصال الفعال عبر الفيس بوك: مدى توظيف العلاقات العامة في شركات الاتصالات الخلوية الفلسطينية لنظرية الاتصال الحوارى في إدارة السمعة المؤسسية
أ.م.د. معين الكوع، عائدة فخر الدين
١٦٥
-
- تعرض الجمهور العربي للصفحات الإسرائيلية باللغة العربية على مواقع التواصل الاجتماعي «دراسة ميدانية»
د. أسامة عبد الحميد محمد
١٩٥
-
- خطابات التهجين الثقافى للمواقع والشبكات الإلكترونية العلمانية والإلحادية وتفاعل الشباب معها
د. رباب عبد المنعم محمد التلاوي
٢٣٧

- الممارسة المهنية فى الصحافة الإقليمية عبر الشبكات الاجتماعية
٣١٥ «دراسة تطبيقية فى إطار نظرية المسئولية الاجتماعية»
د. شريهان محمد توفيق، د. شيرين محمد كدوانى
-
- أثر نمط تقديم القصة الإخبارية باستخدام الإنفوجرافيك
٣٥٧ على تنمية التفكير البصري للأطفال ضعاف السمع
د. محمود محمد عبدالحليم
-
- دوافع مشاهدة الشباب المصري للبرامج المقدمة من خلال موقع
٤١٧ «اليوتيوب»
د. هشام البرجي
-
- دور مواقع الإذاعات الأجنبية الموجهة فى تشكيل صورة مصر
٤٥١ واتجاهات الشباب نحوها (دراسة تطبيقية)
آية حمدي محمود تركي

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
«وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ
إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ»

بقلم: الأستاذ الدكتور

غانم السعيد

رئيس التحرير

الافتتاحية

الحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله وعلى آله وصحبه أجمعين .

أماً بعد ...

فإن مجلة البحوث الإعلامية التزاما منها بالعهد الذي قطعتة على نفسها منذ صدور عددها الأول بأن تكون البحوث التي تنشرها فيها من الجدة والابتكار ما يجعل منها إضافة حقيقية إلى الدراسات الإعلامية المتميزة، قد فرض عليها هذا الالتزام أن يكون محكمو بحوثها من خيرة علماء الإعلام في جامعات مصر والوطن العربي، وبفضل هذا الالتزام استطاعت المجلة أن تكون الأولى على كل المجالات العلمية التي تصدرها كل كليات وأقسام الإعلام في مصر في التقييم الأخير للمجلس الأعلى للجامعات هذا العام ٢٠٢٠م.

وهذا ما جعل المجلة تتال ثقة واحترام الباحثين فتدافعت عليها البحوث من داخل مصر وخارجها حتى اضطرت هيئة التحرير تحت هذا الضغط إلى إصدار أكثر من جزء في هذا العدد .

والمجلة في ظل هذه الثقة المُقدَّرة من الباحثين، فإنها تُعدُّهم بأنهم سيجدون مع كل عدد منها الجديد المبتكر شكلا ومضمونا مما يدعوهم إلى الفخر والاعتزاز لنشرهم بحوثهم في هذه المجلة ، وسوف يشعر كل من نشر بحثا في هذا العدد بتلك النقلة النوعية التي حدثت للمجلة من ناحية استقبال البحوث، وسرعة إرسالها للمحكمين، ثم المتابعة الدقيقة لها حتى يتم طبعها ونشرها في أبهى حلة، وأفضل صورة.

وهذا العدد رقم ٥٤ الذي بين يدي القارئ قد جاء متصدرا ببحث للدكتورة/ سلوى أحمد محمد أبو العلا، الأستاذ المساعد بقسم الإعلام- كلية الآداب- جامعة المنيا، عنوانه: «استخدام الإنفو جرافيك بالمواقع الإلكترونية الرسمية المصرية للرد على الشائعات» المركز الإعلامي لرئاسة مجلس الوزراء نموذجا».

ثم جاء بحث الدكتورة/ أمل محمد خطاب- الأستاذ المساعد بقسم الإعلام- كلية الآداب -جامعة بنها، بعنوان: «تأثير توظيف التقنيات التكنولوجية في التواصل الداخلي بالمؤسسات الصحفية على فاعلية الأداء التنظيمي للموارد البشرية من وجهة نظر القائمين بالاتصال» . ثم بحث الدكتور/ طلعت عبد الحميد عيسى، أستاذ الصحافة المشارك بقسم الصحافة والإعلام- كلية الآداب- الجامعة الإسلامية بغزة، بعنوان «وعي الجمهور الفلسطيني لمخاطر استخدام أطفالهم للهواتف الذكية» دراسة ميدانية».

وأعقبه بحث الدكتور/ معين الكوع، الأستاذ المساعد بقسم العلاقات العامة والاتصال - جامعة النجاح الوطنية نابلس- فلسطين، والباحثة عائدة فخر الدين، بقسم العلاقات العامة

والاتصال - جامعة النجاح الوطنية نابلس- فلسطين، بعنوان: « إدارة الاتصال الفعال عبر الفيس بوك: مدى توظيف العلاقات العامة في شركات الاتصالات الخلوية الفلسطينية لنظرية الاتصال الحوارية في إدارة السمعة المؤسسية».

بينما جاء بحث الدكتور/ أسامة عبد الحميد، مدرس العلاقات العامة بقسم الإعلام- بكلية الآداب- بجامعة كفر الشيخ، بعنوان: «تعرض الجمهور العربي للصفحات الإسرائيلية باللغة العربية على مواقع التواصل الاجتماعي» «دراسة ميدانية»، وتبعه بحث الدكتورة/ رباب عبد المنعم محمد التلاوي، مدرس الإعلام- بكلية الآداب- جامعة المنيا، بعنوان: «خطابات التهجين الثقافي للمواقع والشبكات الإلكترونية العلمانية والإلحادية وتفاعل الشباب معها»، وأعقبه بحث الدكتورة/ شريهان محمد توفيق، مدرس الصحافة الإلكترونية، بقسم الإعلام- كلية الآداب- جامعة أسيوط، والدكتورة/ شيرين محمد كدواني، محاضر الإعلام الإلكتروني، بقسم الإعلام- كلية الآداب- جامعة أسيوط، بعنوان: «الممارسة المهنية في الصحافة الإقليمية عبر الشبكات الاجتماعية» «دراسة تطبيقية في إطار نظرية المسؤولية الاجتماعية»، ثم تبعه بحث الدكتور/ محمود محمد عبدالحليم، مدرس الإعلام وثقافة الأطفال بكلية الدراسات العليا للطفولة -جامعة عين شمس، بعنوان: « أثر نمط تقديم القصة الإخبارية باستخدام الإنفو جرافيك على تنمية التفكير البصري للأطفال ضعاف السمع»، ثم بحث الدكتور/ هشام البرجي، المدرس بقسم الإعلام الجديد بكلية الإعلام- الجامعة الحديثة للتكنولوجيا والمعلومات، بعنوان: «دوافع مشاهدة الشباب المصري للبرامج المقدمة من خلال موقع «اليوت يوب»».

ويكتمل عقد بحوث الجزء الأول من هذا العدد ببحث آية حمدي محمود تركي، المعيدة بقسم الإذاعة والتلفزيون - جامعة فاروس بالإسكندرية، بعنوان: «دور مواقع الإذاعات الأجنبية الموجهة في تشكيل صورة مصر واتجاهات الشباب نحوها» (دراسة تطبيقية). وبهذه البحوث المذكورة تقدم مجلة البحوث الإعلامية بجامعة الأزهر، للمكتبة الإعلامية العربية إضافات جديدة في صرح دراسات الإعلام العربي.

والحمد لله صاحب الفضل والمنة

رئيس التحرير

أ د/ غانم السعيد

الصفحة الرئيسية

م	القطاع	اسم المجلة	اسم الجهة / الجامعة	نقاط المجلة	ISSN-P	ISSN-O
1	الدراسات الإعلامية	مجلة البحوث الإعلامية	جامعة الأزهر	6.5	1110-9297	2682-292X
2	الدراسات الإعلامية	مجلة بحوث العلاقات العامة. الشرق الأوسط	الجمعية المصرية للعلاقات العامة	6	2314-8721	2314-873X
3	الدراسات الإعلامية	المجلة العربية لبحوث الإعلام و الإتصال	جامعة الأهرام الكنيية	5	2536-9393	
4	الدراسات الإعلامية	مجلة إتحاد الجامعات العربية لبحوث الإعلام و تكنولوجيا الإتصال	اتحاد الجامعات العربية	4	2356-9891	
5	الدراسات الإعلامية	المجلة العلمية لبحوث الإعلام و تكنولوجيا الإتصال	جامعة جنوب الوادي	3.5	2536-9237	
6	الدراسات الإعلامية	مجلة البحوث و الدراسات الإعلامية	اكاديمية الشرق	3.5	2357-0407	
7	الدراسات الإعلامية	المجلة العلمية لبحوث العلاقات العامة والإعلان	جامعة القاهرة – مركز بحوث الرأى العام	3	2356-9131	
8	الدراسات الإعلامية	المجلة العلمية لبحوث الإذاعة والتلفزيون	جامعة القاهرة – مركز بحوث الرأى العام	3	2356-914X	
9	الدراسات الإعلامية	المجلة العلمية لبحوث الصحافة	جامعة القاهرة – مركز بحوث الرأى العام	3	2356-9158	
10	الدراسات الإعلامية	المجلة المصرية لبحوث الإعلام	جامعة القاهرة – مركز بحوث الرأى العام	3	1110-5836	
11	الدراسات الإعلامية	المجلة المصرية لبحوث الرأى العام	جامعة القاهرة – مركز بحوث الرأى العام	3	1110-5844	

تأثير توظيف التقنيات التكنولوجية فى التواصل الداخلى
بالمؤسسات الصحفية على فاعلية الأداء التنظيمي للموارد
البشرية من وجهة نظر القائمين بالاتصال

- The impact of the use of technologies in internal communication at press organizations on the effectiveness of the organizational performance of human resources from the point of view of the journalists

أ.م.د. أمل محمد خطاب

أستاذ مساعد بقسم الإعلام، كلية الآداب، جامعة بنها

amaskhattab@hotmail.com

ملخص الدراسة

تتمثل المشكلة البحثية في دراسة و تحليل إلى أي مدى يمكن أن يتأثر الأداء التنظيمي للموارد البشرية في المؤسسات الصحفية باستخدام التقنيات التكنولوجية في عمليات التواصل الداخلي، وذلك عن طريق دراسة وتحليل وتفسير درجة تأثير استخدام التقنيات المتطورة في الاتصال الداخلي على عدة عوامل مستقلة مرتبطة ومؤثرة في الأداء التنظيمي كل على حده، بحيث يتحدد درجة تأثير التقنيات في الأداء التنظيمي من خلال تفاعل درجات تأثيرها على هذه العوامل مجتمعة.

وتوصلت الدراسة إلى أنه رغم توافر التقنيات التكنولوجية في معظم الأقسام الإنتاجية والإدارية لصحف الدراسة، إلا أن توظيف هذه التكنولوجيا مازال قاصراً ويتم على نطاق محدود؛ رغم تواجد الحواسب الآلية في صالات التحرير والتنفيذ بصحف الأهرام والوفد، وارتباط هذه الحواسب بشبكات رئيسة تقوم بالربط بين أجهزة الحواسب الخادمة في كل قسم من أقسام المؤسسة تصل سرعة تراسل البيانات بينها إلى سرعات عالية، فضلاً عن توافر تطبيقات تكنولوجية عديدة يمكن استخدامها في التواصل الداخلي، وأشارت النتائج إلى عدم اهتمام المؤسسات الصحفية بالتعرف على الاحتياجات التدريبية الفعلية للقائمين بالاتصال وعلى تبنى استراتيجية متكاملة لتدريب وتأهيل الصحفيين للتعامل مع التكنولوجيا الحديثة.

الكلمات المفتاحية: التقنيات التكنولوجية- التواصل الداخلي- المؤسسات الصحفية- الاداء التنظيمي للموارد البشرية.

Abstract

The study tries to analyze, what extent the organizational performance of human resources in press institutions can be influenced by the use of technological techniques in internal communication processes.

The study found that despite the availability of technological technologies in most of the productive and administrative departments of the study newspapers, the use of this technology is still limited and is carried out on a limited scale despite the presence of computers in the editorial and execution halls of al-Ahram newspapers and delegation, and the association of these computers with major networks that connect the computers servers in each section of the institution reaches the speed of communication data between them to high speeds, as well as the availability of many technological applications can be used in internal communication, and the results indicated a lack of attention Press organizations to identify the actual training needs of communicators and adopt an integrated strategy to train and qualify journalists to deal with modern technology

Key words: Internal communication. Technologies. Press organizations. Organizational performance. Humanresources.

تعيش المؤسسات الاقتصادية ومنها المؤسسات الصحفية فى الوقت الحالى أوضاعاً غير مستقرة نتيجة للتغيرات التكنولوجية والاقتصادية المتسارعة، الأمر الذى فرض ضرورة التطوير لتحقيق أعلى مستويات من الأداء، فتبنت المؤسسات الصحفية التقنيات الجديدة التى تقوم من خلالها بأداء مهامها الوظيفية والإدارية من أجل تطوير الأداء الإنتاجى والمؤسسى و تقديم أفضل منتج فى أسرع وقت ممكن.

ويعتبر التواصل التنظيمى الداخلى ضرورة ملحة فى كافة المستويات الإدارية، كونه وسيلة الإدارة فى نقل وتبادل المعلومات والأفكار المتصلة بأهدافها المنشودة وأدائها فى تحقيق الكفاءة والفعالية؛ لذلك تبرز أهميته فى كونه أداة فعالة للتأثير فى السلوك الوظيفى للقائمين بالاتصال وتوجيه جهودهم نحو التطوير، حيث يرفع الاتصال الفعال الروح المعنوية بين القائد ومرؤوسيه، وينمى لديهم روح الفريق، ويقوى عندهم الشعور بالانتماء إلى المؤسسة، كما أنه يعرف القائد بحاجات مرؤوسيه وأهدافهم وردود الفعل تجاه أهداف المؤسسة وسياستها.

وتظهر أهمية التواصل الداخلى كعملية حيوية وأساسية فى المؤسسات الصحفية فى الجوانب التالية:

أ- فهم العاملين لطبيعة العمل (المعرفة): حيث يسهم التواصل فى نقل التعليمات التى تصدرها الإدارة العليا المتعلقة بطبيعة المهام التى يقوم بها العاملون فى المؤسسة؛ لذا يتم اطلاعهم وإحاطتهم بموقف وسلوك الإدارة العليا بما يساعد العاملين على تفهم طبيعة أعمالهم المختلفة والأهداف التنظيمية التى يسعون إليها ومدى إسهام جهودهم فى تحقيقها، حتى يتم تعاونهم مع الإدارة وتعاونهم مع بعضهم البعض مما يحقق رضاهم وارتفاع معنوياتهم.

ب- الإحاطة بمشاكل العاملين: يساعد التواصل الداخلى فى إحاطة الإدارة العليا بمجريات الأمور بنقل ما لدى العاملين من ملاحظات وآراء ومقترحات وشكاوى؛ وبالتالي يمكن الإدارة العليا من تفهم ومعايشة الظروف المحيطة بهم، فضلاً عن

- التعرف على جهودات القائم بالاتصال فى أداء العمل ونقلها إلى الإدارة التى تقدر ذلك وتقييمه، مما يساعد على تحسين أداء العاملين فى المنظمة.
- ج- تنمية علاقات العمل: يسهم التواصل الداخلى فى خلق وحدة المفهوم والهدف ورفع الروح المعنوية، مما يؤدي إلى زيادة التفاعل الاجتماعى والعلاقات الإنسانية، وتحقيق نتائج إيجابية للمؤسسة الصحفية والعاملين.
- د- تحقيق التنسيق فى العمل: يحقق التواصل الداخلى الفعال تقارباً فى وجهات نظر العاملين المختلفة، مما يسهم فى تحديد الرؤية الشاملة لكل جوانب العملية الإدارية، ويقلل من سوء التفاهم والاختلافات التى تطرأ فى محيط العمل فيزيد معدل الإنجاز فى المهام الوظيفية.
- هـ- وعى الأفراد بنشاط المنظمة وأهدافها: حيث يساعد الاتصال الجيد على توطيد العلاقة بين المنظمة والعاملين، وتعريفهم بالظروف الاقتصادية والاجتماعية التى تعمل المنظمة فى إطارها، وتزويدهم بنوعية العناصر البشرية المتاحة، وكل ذلك يؤدي إلى كسب تأييدهم للمنظمة والحد من الشائعات.
- و- توطيد العلاقة مع المجتمع: يعمل الاتصال على تدعيم العلاقة بين المنظمة وبين القوى الاجتماعية التى بإمكانها فرض تأثيرها على المنظمة وعلى تحديد أهدافها وسياساتها وقراراتها، حيث يمكن عن طريق الاتصال الفعال مع القوى كسب تأييدها وتشجيعها.
- ي- تحقيق الفعالية لوظائف الإدارة: تأتي أهمية الاتصال لعلاقته المباشرة والقوية بوظائف الإدارة المختلفة كالتخطيط والتوجيه والرقابة واتخاذ القرارات.

الإجراءات المنهجية للدراسة:

الدراسات السابقة:

أكدت عدد من الدراسات على دور التواصل الداخلى بين الإدارة والعاملين فى تطوير الأداء فى المؤسسات بصفة عامة، والمؤسسات الصحفية بصفة خاصة، ومنها دراسة (دينا السيد، ٢٠١٨)^(١) التى سعت إلى اختبار العلاقة بين الإدارة الإلكترونية وتحسين الأداء البشرى، من خلال إجراء استبانة طبقت على عدد (١٢٤) من العاملين فى قسم تكنولوجيا المعلومات والموارد البشرية فى البنوك المصرية التى تم اختيارها بطريقة العينة الطبقية العشوائية، وخلصت الدراسة إلى أن البنوك تعمل على الاستثمار الأمثل للموارد البشرية؛ بالاعتماد على توظيف التقنيات التكنولوجية فى عمليات التواصل

مع العاملين، لتطوير الأداء التنظيمي، وأوصت الدراسة بضرورة تعظيم الاستفادة من إمكانات التقنيات التكنولوجية.

وهدف دراسة (bansal 2018)⁽²⁾، إلى المقارنة بين القيادة التقليدية والإلكترونية من حيث درجة الثقة بين المرؤوسين، وتوصلت إلى عدم وجود اختلاف بين النوعين من حيث درجة الثقة في إطار بيئة العمل، إلا أن نمط القيادة الإلكترونية يُفعل نظام اتصال مستمر ومتجدد مع العاملين بالمؤسسة؛ الأمر الذي يسمح بالمشاركة في اتخاذ القرارات مما يؤثر إيجابياً على تحقيق الرضا الوظيفي وتطوير الأداء المنظمي.

وحاولت دراسة (رشا عبد الغنى، ٢٠١٦)^(٣) التعرف على رؤية القائمين بالاتصال في الصحف القومية والحزبية المصرية لطرق ممارسة إدارة الموارد البشرية عملها؛ من التوظيف والتدريب والتحفيز والتقييم، وسياساتها في تنمية الأداء المتعلق بالموارد البشرية، وتوصلت إلى عدم امتلاك رؤية فلسفية واضحة في معايير عمل هذه الإدارة. وتوصلت دراسة (هند عبد الفتاح، ٢٠١٤)^(٤) في ضوء دراسة الحالة التي أجرتها على عدد من المنظمات المصرية إلى أن الوعي لدى المديرين بأهمية تطبيق نماذج جديدة تساعد على تحسين وتطوير الأداء، منها نموذج تكنولوجيا الأداء البشري والذي يمكن تطبيقه داخل بيئة العمل المصرية، مع الاهتمام بدراسة الأسباب التي تؤدي إلى حدوث فجوات الأداء واستخدام وسائل الجذب المناسبة للعمال، وتعديل الهيكل التنظيمي الخاص بها، وتنوع أساليب الرقابة والتقييم واستخدام الوسائل الحديثة في التدريب.

وسعت دراسة (عاطف عوض، ٢٠١٣)^(٥) إلى التعرف على أثر المناخ التنظيمي (البيئة الداخلية) على الأداء الوظيفي للموظفين الإداريين في جامعة القلمون الخاصة - سوريا، حيث كانت عناصر المناخ التنظيمي هي «الهيكل التنظيمي»، «نمط القيادة»، «مدى مشاركة العاملين»، «نمط الاتصال»، «طبيعة العمل»، «التكنولوجيا المستخدمة»، وخلصت إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين عناصر المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي للعاملين.

وقامت دراسة (منصور الجمعان، ٢٠١١)^(٦) برصد مدى اهتمام المنظمات باستخدام التقنيات التكنولوجية في العمل كاستراتيجية تهدف إلى تطوير الأداء التنظيمي في المؤسسة ومدى تحقق التطوير، وتوصلت الدراسة إلى أن عددًا من محاولات التطوير التنظيمي للمنظمات في الدول النامية لم يكتب لها النجاح ومن ثم لم تؤد إلى تحسين الأداء فيها؛ نتيجة لأن هذه المنظمات قامت بنقل تجربة ما نجحت في إحدى الدول وحاولت تطبيقها دون تشخيص حقيقي لمشاكلها، وبالتالي اختارت الاستراتيجية غير

المناسبة لحالتها .

وهدفت دراسة (زكى طولان ٢٠١٠)^(٧) إلى دراسة تأثير نمط القيادة التحويلية على تطوير أداء العاملين في مجال الشراء في قطاع البترول، وتوصلت إلى أنه يتوقع زيادة فاعلية تطوير أداء العاملين بمجال البترول بتوافر سمات القيادة التحويلية في رؤسائهم .

وهدفت دراسة (kifle .2009)⁽⁸⁾ إلى التعرف على أهم العوامل الضرورية لتنفيذ برنامج الحكومة الإلكترونية، وتوصلت إلى أن القيادة تعد العامل الأساسي والحاكم لتنفيذ أي نوع من مشروعات الحكومة الإلكترونية .

وتناولت دراسة (هيثم عبد الرحيم ٢٠٠٩)^(٩)، مدى توظيف الحاسوب في إدارة المؤسسات الصحفية ومناقشة وظائف الإدارة وتطورها، ومدى إفادتها من معطيات التكنولوجيا بالتطبيق على صحيفتي "الرأى العام والصحافة" في السودان، وخلصت الدراسة إلى أن استخدام الحوسبة يسهم في تطوير العمل الإدارى، إلا أنها تواجهها العديد من العقبات الاقتصادية والفنية والإدارية .

وهدفت دراسة (Heslin 2003)⁽¹⁰⁾، إلى التعرف على مدى قدرة المديرين في تغيير سلوك الموظف عندما يتم إجراء تقييم الأداء في الشركات الكندية، وبيّنت نتائج الدراسة أن هنالك تغييراً في أداء المستخدم عندما يتم تفعيل أنظمة اتصالية جيدة ومتطورة للتواصل .

وهدفت دراسة (Fey)⁽¹¹⁾200، إلى البحث في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والأداء في (115) شركة تابعة مملوكة لشركات أجنبية في روسيا، وبالتحديد دور الاستثمار في تطوير إدارة الموارد البشرية وفي تحسين مستوى الأداء في هذه الشركات، وبيّنت النتائج وجود علاقة إيجابية بين تطوير الإدارة وتطوير الموظفين من جهة، وأداء الشركة من جهة أخرى، ومن العوامل المعززة لهذه العلاقة الإيجابية شمولية التواصل والاتصال واستمراريته وتحديث أساليبه .

مشكلة الدراسة:

أولت المؤسسات الصحفية اهتماماً ملحوظاً بتوظيف تقنيات تكنولوجيا الاتصال فى عمليات التواصل الداخلي في كافة إداراتها، وتمّ التأكيد على ضرورة الاهتمام بأبعادها وأثرها في عدد من المتغيرات، ومنها الأداء التنظيمي للموارد البشرية الذي يمثل إحدى الدعائم الرئيسة في العملية الإدارية، فالعمليات الإدارية من التخطيط

والتنظيم والتنسيق والرقابة لا يمكن إنجازها وإرسالها إلى الأشخاص المناسبين في الأوقات المناسبة إلا في ظل اتصال تنظيمي إداري ناجح مخطط له وفق أساليب علمية سليمة على أعلى المستويات، و مبنياً على أساس إحداث التغيير في الاتجاهات والسلوك وليس مجرد إعطاء المعلومات والأخبار والتعليمات والأوامر داخل المؤسسة. ومن هنا تتمثل المشكلة البحثية في دراسة إلى أي مدى يمكن أن يتأثر الأداء التنظيمي للموارد البشرية في المؤسسات الصحفية باستخدام التقنيات التكنولوجية في عمليات التواصل والاتصال الداخلي، وذلك عن طريق دراسة وتحليل وتفسير درجة تأثير استخدام التقنيات المتطورة في الاتصال الداخلي على عدة عوامل مستقلة مرتبطة ومؤثرة في الأداء التنظيمي كل على حده، بحيث يتحدد درجة تأثير التقنيات في الأداء التنظيمي، من خلال تفاعل درجات تأثيرها على هذه العوامل مجتمعة. وتتحدد العوامل المرتبطة والمؤثرة في الأداء التنظيمي للموارد البشرية بالمؤسسات الصحفية في عدة عوامل، هي :

- ١- التدريب المهني.
- ٣- علاقات العمل.
- ٤- عامل التقدير.
- ٥- الضغوط التي يتعرض لها القائم بالاتصال.
- ٦- الرضا الوظيفي.

وتتحدد التقنيات التكنولوجية المستخدمة في عمليات التواصل الداخلي في:

- أجهزة وبرمجيات.
- قواعد بيانات.
- شبكات اتصال.

الإطار النظري :

تستند هذه الدراسة إلى مبادئ وأسس نظرية الشبكة الفاعلة (ACTOR-) NETWORK THEORY (ANT)، وهي نظرية اجتماعية تم تطويرها على يد العلماء برونو لاتور Bruno Latour، ومايكل كالون Michael Callon، وجون لو John Law خلال ثمانينات القرن الماضي.

وهي تتميز عن النظريات الاجتماعية الأخرى، بأنها لا تهتم فقط بالعنصر البشري Human، وإنما أيضاً بـ «الأشياء: objects»، و«المنظمات: organizations». وكلها يتم

الإشارة إليها كـ «عناصر فاعلة» (actors, actants).

والجوهر الأساسي لنظرية الشبكة الفاعلة هو فكرة الشبكة غير المتجانسة، فالشبكة تحتوي على العديد من العناصر المتباينة، وتتضمن أجزاء «اجتماعية: social» وأخرى «تكنولوجية: technological» في ذات الوقت، بل إن كلا الجزئين «الاجتماعي والتكنولوجي» هو كل متكامل بحسب نظرية الشبكة الفاعلة.

ومن خلال توظيف مبادئ وأسس نظرية الشبكة الفاعلة في هذه الدراسة يتم النظر إلى التقنيات الحديثة المستخدمة في عمليات التواصل الداخلي وإلى القائم بالاتصال كعناصر Actors فاعلة في شبكة افتراضية من العلاقات، تضم مجموعة عناصر فاعلة أخرى كالتشريعات المنظمة والحاكمة لعمل الصحافة، والعوامل الإدارية الحاكمة للعمل الصحفي، والمتغيرات السياسية والثقافية والاقتصادية والاجتماعية وغيرها، وذلك من أجل دراسة ثلاث نقاط تترتب إحداها على الأخرى، وهي:

- 1- التعرف على مدى وجود علاقة تأثير بين استخدام التقنيات التكنولوجية في عمليات التواصل الداخلي - كعناصر فاعل في الشبكة الافتراضية- وبين عدة عوامل مهنية مستقلة مرتبطة ومؤثرة في الأداء التنظيمي للقائمين بالاتصال الصحفي كل على حدة - كعناصر فاعلة في الشبكة الافتراضية.
- 2- التعرف على نوع واتجاه هذه العلاقة- إن وجدت- (هل هي علاقة تأثير إيجابية تسعى للارتقاء بمستوى الأداء التنظيمي للقائمين بالاتصال، أو تعمل على تثبيت مستوى الأداء الفعلي، أم هي علاقة تأثير سلبية تعمل على الانحدار بمستوى الأداء التنظيمي للقائمين بالاتصال).
- 3- تحديد وتحليل وتفسير درجة هذه العلاقة (علاقة تأثير استخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة في العمل في الأداء التنظيمي للقائمين بالاتصال)، وذلك عن طريق تحديد وتحليل وتفسير درجة تأثير استخدامها على العوامل المهنية المستقلة المرتبطة والمؤثرة في الأداء والمتفاعلة مع باقي عناصر الشبكة.

أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- دراسة وتحليل واقع استخدام التقنيات التكنولوجية في أنظمة التواصل الداخلي بالمؤسسات الصحفية:
- 2- دراسة وتحليل تأثير استخدام التقنيات التكنولوجية في عمليات التواصل

الداخلي على الأداء التنظيمي للموارد البشرية في المؤسسات الصحفية
المبحوثة.

تساؤلات الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن مجموعة من التساؤلات:

- ما واقع وجود التقنيات التكنولوجية في المؤسسات الصحفية وواقع توظيفها في عمليات الاتصال الداخلي بالصحف ومدلولاته؟
- هل أثر استخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة في أنظمة الاتصال الداخلي بالمؤسسات الصحفية على منظومة التدريب المهني للقائمين بالاتصال بصحف الدراسة؟
- كيف أثر استخدام التقنيات التكنولوجية في عمليات التواصل الداخلية على علاقات العمل (العلاقة مع الزملاء - العلاقة مع الرؤساء) للقائمين بالاتصال بالمؤسسات الصحفية؟
- هل أثر استخدام التقنيات التكنولوجية في عمليات التواصل الداخلية على عامل التقدير (تقييم العمل - المكافآت للقائمين بالاتصال بالمؤسسات الصحفية)؟
- إلى أي مدى أثر استخدام التقنيات التكنولوجية في عمليات التواصل الداخلية على الضغوط التي يتعرض لها القائم بالاتصال في المؤسسات الصحفية؟
- هل أثر استخدام التقنيات التكنولوجية في عمليات التواصل الداخلية على الرضا الوظيفي للقائم بالاتصال بالمؤسسات الصحفية؟
- ما السمات الديموجرافية (النوع) للقائمين بالاتصال، وعلاقتها بدرجة تأثير استخدام التقنيات التكنولوجية في عمليات التواصل الداخلية في الأداء التنظيمي؟
- ما المقترحات التي يطرحها القائمون بالاتصال لتطوير الأداء التنظيمي للموارد البشرية باستخدام التقنيات التكنولوجية؟
- ما رؤية القائمين بالاتصال لمستقبل الأداء التنظيمي للموارد البشرية في الصحف المصرية في إطار الاعتماد على التقنيات التكنولوجية في عمليات التواصل الداخلية في العمل؟

التعريف الإجرائي للأداء التنظيمي للموارد البشرية:

يقصد به ناتج تخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة النواحي المتعلقة بتوظيف الأفراد وتنميتهم وتدريبهم وتقييم أدائهم والحفاظة عليهم، والذي يحدد مدى قدرة المؤسسة

على تحقيق المخرجات والأهداف الخاصة بأعمالها عبر التفوق في أدائها، والذي ينقسم إلى بعدين أساسيين، هما:

البعد التنظيمي للأداء: يقصد به الطرق والإجراءات والقرارات والسياسات التي تعتمد عليها المؤسسة في المجال التنظيمي، والتي تمكنها من الحصول في الوقت المرغوب على الموارد البشرية بالكفاءات والتأهيل والمعارف، والقرارات المطلوبة وتحفيزها وتطوير إمكانياتها؛ لتتمكن من القيام بالنشاطات أو الوظائف وتحمل المسؤوليات من أجل استمرار حياة المؤسسة وتطورها وتحقيق أهدافها.

البعد الاجتماعي للأداء: يشير إلى مدى تحقيق الرضا عند أفراد المؤسسة على مختلف مستوياتهم، وتتجلى أهمية ودور هذا الجانب في كون الأداء الكلي للمؤسسة قد يتأثر سلباً على المدى البعيد؛ إذا اقتصرَت المؤسسة على تحقيق الجانب الاقتصادي وأهملت الجانب الاجتماعي لمواردها البشرية.

التعريف الإجرائي لعمليات التواصل الداخلي أو (الاتصال التنظيمي):

«الاتصال الوظيفي والإنساني المنطوق والمكتوب الذي يتم داخل المؤسسة على المستوى الفردي والجماعي، ويسهم في تطوير أساليب العمل وتقوية العلاقات الاجتماعية بين الموظفين)، وهو اتصال رسمي (هابط، صاعد، أفقي)، أو غير رسمي، ومن أهم وسائله التقنية الحديثة الهاتف والتلكس، الفاكس، بث متجدد ومتواصل للمعلومات على شاشة تلفزيون بشكل صفحات إلكترونية، الاجتماعات بالهاتف، الاجتماعات بالحاسوب، المحاضرة عن بعد، شبكة معلوماتية خاصة بالمؤسسة... وغيرها.

الإطار المنهجي:

(1) **منهج المسح الإعلامي Survey Method** بشقيه المسح الوصفي Descriptive Survey والمسح التحليلي Analytical Survey من أجل مسح أساليب ممارسة العمل؛ بهدف دراسة ووصف وتحليل وتفسير مدى تأثير استخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة في عمليات التواصل الداخلي بالقائمين بالاتصال بالمؤسسات الصحفية على الأداء التنظيمي للموارد البشرية بالمؤسسة.

(2) **الأسلوب المقارن Comparative Method** الذي يستخدم على عدة مستويات:

الأول: التعرف على أوجه الشبه والاختلاف بين التقنيات التكنولوجية المتوافرة والمستخدمه في عمليات الاتصال الداخلي في كل صحيفة على حدة.

الثاني: دراسة وتحليل وتفسير أوجه الشبه والاختلاف بين درجات تأثير استخدام التكنولوجيا الحديثة في التواصل الداخلي على الأداء التنظيمي للقائمين بالاتصال في صحف الدراسة.

الجوانب الإجرائية للدراسة:

أدوات جمع البيانات:

الاستبانة التي تعد المصدر الرئيس للبيانات، والتي أمدت الباحثة بالبيانات والمعلومات الميدانية اللازمة، ويتم تطبيقها على القائمين بالاتصال في صحف الدراسة. وتتحدد العوامل المرتبطة والمؤثرة في الأداء التنظيمي للقائمين بالاتصال في عدة عوامل، هي:

١- التدريب المهني:

وهو النشاط العلمي والعملية الذي يهدف إلى تنمية المهارات المهنية والحرفية لدى القائم بالاتصال في التحرير الصحفي، كصنع الخبر أو كتابة القصص الإخبارية، وإجراء الأحاديث وكتابة المقالات والتحقيقات وغيرها، وما يتعلق بمهارات الإخراج الصحفي كإعداد التصميمات المتنوعة وتنفيذ الأفكار الإخراجية، وتوضيب الصفحات وإخراجها بالشكل الذي يحقق مستوى جيداً للصحيفة، وكذلك ما يتعلق بالمهارات الطباعية كعمليات فصل الألوان وإنتاج الألواح الطباعية وغيرها.

٢- علاقات العمل:

ويقصد بها مجموعة العلاقات التي تدور في محيط العمل الوظيفي ولا تتم مهام العمل إلا بها، كالعلاقة بين الصحفي والزملاء والرؤساء.

٣- عامل التقدير:

ويقصد به مظاهر الامتثال والتشجيع التي يظهرها القائمون على الصحيفة للقائم بالاتصال؛ لمجهوداته في أداء العمل، والتي تتمثل في كيفية تقييم عمله، ومنح المكافآت التشجيعية.

وأثبتت مجموعة من الدراسات البحثية أن معايير تقييم العمل و تفاوتها ما بين معايير موضوعية وغير موضوعية تؤثر في أداء القائم بالاتصال (عواطف عبد الرحمن وآخرون ١٩٩٢)^(١٢)، وأن تشجيع الصحف للمتميزين في العمل ومنحهم مكافآت ينعكس بالإيجاب على تطوير أداء العمل (بطرس حلاق ١٩٩٩)^(١٣)، (عادل عبد الرازق ٢٠٠٢)^(١٤)، كما أن كفاءة الأداء الصحفي للمحررين ترتبط طردياً بمدى وجود أساليب إدارية

عادلة لتقديم الدعم المادي والمعنوي (محرز غالى ٢٠٠٣) (١٥).

٤- الرضا الوظيفي:

وهو تعبير يطلق على مشاعر العاملين تجاه أعمالهم، وهذه المشاعر تعتمد أساساً على إدراكين: هما، الأول: هو إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم، والثاني: هو إدراكهم لما يجب أن يحصلوا عليه من الوظيفة.

فالرضا الوظيفي هو الشعور الذي يتوقف على مدى إدراك الفرد بأن ما يتقاضاه من عوائد يتناسب مع ما يتوقعه مسبقاً، ومقدار الجهد المبذول في تحقيقها (١٦).

وقد اهتمت بحوث القائم بالاتصال الجماهيري بوضع هذا العامل تحت الاختبار، باعتباره من العوامل المؤثرة على أداء العمل (١٧)، و أثبتت الدراسات أن ثمة علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والأداء، أي أن كلاً من الرضا والأداء يتحركان في نفس الاتجاه؛ بما يعني أن حركة أحدهما بالزيادة أو النقصان تؤدي إلى حركة الآخر في نفس الاتجاه، فالرضا الوظيفي يؤدي إلى رفع معنويات القائم بالاتصال وتعديل نظرتهم نحو الإيجابية تجاه جميع عناصر عمله، وبالتالي ترتفع معنوياته، وينعكس ذلك بطبيعة الحال على أدائه فيتحرك نحو الإيجابية (بطرس حلاق ١٩٩٩) (١٨) (مارجريت ساويرس ٢٠٠٥) (١٩). ومن ناحية أخرى توصلت بعض الدراسات إلى أن هناك علاقة بين متغيري الأجر، وفرص الترقى، ونظم الحوافز، ونظم الاتصال بالمؤسسة، ونمط القيادة من ناحية والرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال من ناحية أخرى (مرعى مذكور ٢٠٠٣) (٢٠).

وتتكون استمارة الاستبانة من (٢٩) سؤالاً يسعى لقياس تأثير استخدام التكنولوجيا الحديثة في التواصل الداخلي على مجموعة العوامل السابقة التي تؤثر في الأداء التنظيمي للموارد البشرية، وذلك وفقاً لمعيار إحصائي ذي بعدين، الأول: بُعد أحادي - One Dimensional يمكن من خلاله قياس نسبة تأثير استخدام التكنولوجيا الحديثة في التواصل الداخلي على كل بند فرعي من البنود المكونة للمتغيرات (العوامل) المستقلة المرتبطة والمؤثرة في الأداء التنظيمي، و**البعد الثاني**: هو **البعد الجمعي Summative** حيث يمكن من خلاله قياس درجة تأثير استخدام التكنولوجيا الحديثة في العمل على كل متغير (عامل) من المتغيرات المستقلة المرتبطة والمؤثرة في الأداء التنظيمي كل على حدة، من خلال تجميع درجات المبحوث التي يحصل عليها من واقع إجاباته على عناصر المقياس (البنود الفرعية المكونة لكل متغير مستقل)، وتتراوح درجات الإجابات على هذه البنود من صفر إلى ٣، حيث تعبر أصغر درجة (صفر) عن عدم وجود تأثير فعلي باستخدام التكنولوجيا الحديثة على العبارة (البند الفرعي من بنود المقياس)،

وتعتبر أكبر درجة (٣) عن وجود تأثير بنسبة عالية على العبارة (البند الفرعى من بنود المقياس)، وتعتبر الدرجات (١،٢) عن حدوث تأثير بنسبة ضعيفة، وتأثير بنسبة متوسطة على التوالي على العبارات (البنود الفرعية من بنود المقياس)، ويتم حساب درجة تأثير استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي على الأداء التنظيمي للقائمين بالاتصال؛ نتيجة حساب درجات تأثيرها على العوامل المستقلة السابق ذكرها مجتمعة، وفقاً لآراء المبحوثين، وقد تم تقسيم الدرجات وفقاً للمعيار الإحصائي إلى (درجة تأثير مرتفعة، درجة تأثير متوسطة، درجة تأثير منخفضة).

إجراءات الصدق والثبات:

للتحقق من الصدق الخارجي للاستبانة تم إجراء التالي:

- تم عرض الاستبانة في شكلها المبدئي على عدد من المحكمين من الأساتذة المتخصصين والمهنيين في مجال الإعلام^(٢١) بهدف اختيار الأسئلة التي تقيس فعلياً متغيرات الدراسة، واستبعاد الأسئلة ما دون ذلك، وقد تم تعديل بعض الأسئلة وإعادة ترتيبها وفقاً لملاحظات المحكمين.
- للتأكد من صدق وثبات الاستبانة تم حساب معامل (ألفا كرونباخ) الذي يدل على الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبانة، وقد وجد عند حسابه (٠,٧٩)، وهي نسبة مقبولة في الأبحاث العلمية.
- إجراء اختبار قبلي Pretest على عينة محدودة مشابهة للعينة الرئيسة قوامها (٢٠) مبحوثاً، وذلك للتأكد من وضوح الأسئلة وفهم المبحوثين لها بشكل صحيح، ومدى سلاسة الاستمارة وسهولة تطبيقها بالنسبة للباحثة، وتم جمع البيانات في مدة بلغت ٧ أيام في شهر نوفمبر ٢٠١٩، وتم إعادة صياغة بعض أسئلة الاستمارة وتعديل بعض البنود الفرعية المكونة للمتغيرات (العوامل المستقلة).
- تم إجراء اختبار ثبات التطبيق عن طريق إعادة التطبيق الميداني Retest، حيث أُعيد تطبيق الاستمارة على نفس المفردات (٢٠) مبحوثاً ممن سبق لهم ملء الاستمارة بعد نحو أسبوعين من التطبيق الأول، وبحساب متوسط معامل ارتباط (سبيرمان) بين إجابات أفراد العينة في التطبيق الأول والثاني وُجد أنه ٠,٨٨، وهي نسبة مقبولة في الأبحاث الإعلامية.

مجتمع الدراسة وأساليب اختيار العينة:

أولاً عينة الدراسة:

تمَّ اختيار صحيفة "الأهرام" الصادرة عن مؤسسة الأهرام كعينة ممثلة عن الصحافة القومية، وصحيفة "الوفد" الصادرة عن حزب الوفد كعينة ممثلة عن الصحافة الحزبية.

كما تم اختيار عينة عشوائية من القائمين بالاتصال في المؤسسات الصحفية من المحررين والمصورين والمبرمجين والمراجعين والمدراء وغيرهم في الحقل المهني الصحف ، وقد بلغ إجمالي عدد الاستمارات التي تحدد تطبيقها (٢٣٠) استمارة موزعة على الصحف المدروسة بواقع (١٥١) استمارة للذكور بنسبة ٦٥,٧٪، (٧٩) استمارة للإناث بنسبة ٣٤,٣٪، غير أنه بعد التطبيق الفعلي وعند الفحص النهائي وبعد إجراءات المراجعة المكتبية تم استبعاد بعض الاستمارات غير مكتملة البيانات والتي لم تتجح الباحثة في استكمالها؛ وعلى هذا فقد بلغ العدد النهائي لعينة البحث (١٩٦) استمارة صالحة للتحليل.

وتمَّ إجراء عمليات التحليل الإحصائي للبيانات التي تم الحصول عليها على المستويين الوصفي والتحليلي، وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، وأيضاً عند مستوى معنوية ٠,٠١ في بعض الحالات^(٣٣)، لتحقيق أهداف الدراسة من خلال الإجابة عن تساؤلاتها واختبار الفروض التي طرحتها باستخدام الحاسب الآلي، من خلال برنامج SPSS وباستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- ١- حساب التكرارات والنسب المئوية لمقارنة حدوث عناصر الظاهرة المدروسة بين المبحوثين في مجموعات الصحف (قومية - حزبية).
- ٢- معامل ارتباط سبيرمان Spearman Correlation لحساب شدة واتجاه العلاقة بين المتغيرات (العوامل المستقلة المرتبطة والمؤثرة في الأداء التنظيمي) ومتغير النوع للقائمين بالاتصال.
- ٣- اختبار (كا) Chi-Square Test لاختبار العلاقة بين متغير النوع، ودرجة تأثير استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي على الأداء التنظيمي للقائمين بالاتصال.
- ٤- اختبار (ت) T - Test لاختبار معنوية الفروق في درجات تأثير استخدام التكنولوجيا على كل عامل من العوامل المستقلة المؤثرة في الأداء التنظيمي

5- للقائمين بالاتصال بين مجموعتين مختلفتين، بناءً على متغير معين هو النوع. تحليل التباين في اتجاه واحد (One Way Anova (Post Hoc Test) لاختبار معنوية الفروق ودلالاتها في متوسط درجات تأثير استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي على الأداء التنظيمي للقائمين بالاتصال بين مجموعات الباحثين بناءً على متغير النوع.

وبتحليل البيانات المستخرجة من استمارات الاستبانة يمكن الخروج بالنتائج التالية

حول عينة البحث

جدول (١): التكرارات والنسب المئوية لعينة الدراسة طبقاً لنمط الملكية والنوع

النسبة %	المجموع	النوع				اسم الصحيفة
		إناث		ذكور		
		%	ك	%	ك	
٦١,٢ %	١٢٠	٦٤,٢ %	٤٣	٥٩,٧ %	٧٧	الأهرام
٣٨,٨ %	٧٦	٣٥,٨ %	٢٤	٤٠,٣ %	٥٢	الوفد
١٠٠ %	١٩٦	١٠٠ %	٦٧	١٠٠ %	١٢٩	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن عينة الدراسة الممثلة للصحف القومية بلغت (١٢٠) مفردة، بنسبة ٦١,٢ % من العينة الكلية للدراسة، بينما كانت العينة الممثلة للصحف الحزبية (٧٦) مفردة بنسبة ٣٨,٢ % من العينة الكلية للدراسة.

كما نلاحظ أن عدد الصحفيين المشاركين (١٢٩) صحفياً بنسبة ٦٥,٨ % من العينة الكلية، وعدد الصحفيات المشاركات (٦٧) صحفية بنسبة ٣٤,٢ % من العينة الكلية.

ثانياً عرض نتائج الدراسة الميدانية:

المحور الأول: مدى توافر التقنيات التكنولوجية في مقر الصحيفة واستخدامها في الاتصال التنظيمي

جدول (٢): مدى توافر التقنيات التكنولوجية في مقر الصحيفة واستخدامها في الاتصال التنظيمي

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	حزني						قومي						العبارات			
		لم يتحقق		تحقق بنسبة ضئيلة		تحقق بنسبة متوسطة		لم يتحقق		تحقق بنسبة ضئيلة		تحقق بنسبة متوسطة					
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%				
١,٢	٢٩٩	١١,٨	٩	١٠,٥	٨	٩,٢	٧	٦,٥٨	٥	٦	٨,٣	١٠	٢٧,٥	٣٣	٥٩,١	٧١	
١,١٨	٣٧٧	٢٣,٧	١٨	٦,٦	٥	٢٨,٩	٢٢	٤٠,٨	٣١	٥٠	٦٠	٥,٨	٧	١٤,٢	١٧	٣٠	٣٦
٠,٩٨	٢,٨٩	١٠,٥	٨	١١,٨	٩	١٣,٢	١٠	٦٤,٥	٤٩	٣٢,٥	٣٩	١٥,٨	١٩	١٤,٢	١٧	٣٧,٨	٤٥
١,١١	٢,٩٨	-	-	٢,٦	٢	١٩,٧	١٥	٧٧,٦	٥٩	١,٧	٢	١٢,٥	١٥	١٠	١٢	٧٥,٨	٩١
١,١٤	٣,٣٢	٢٥	١٩	٢٦,٣	٢٠	٢,٦	٢	٤٦,١	٣٥	٢٥	٣٠	٦,٧	٨	١٨,٤	٢٢	٥٠	٦٠
٠,٩٨٧	٣,٤٥	٩,٢	٧	١٠,٥	٨	١١,٨	٩	٦٥,٨	٥٠	١٨,٣	٢٢	٥,٨	٧	١٨,٤	٢٢	٥٧,٥	٦٩
١,٠٨	٣,٢٣	٢٣,٧	١٨	٦,٦	٥	٢٨,٩	٢٢	٤٠,٨	٣١	٢٠,٨	٢٥	٧,٥	٩	١٤,٢	١٧	٥٧,٥	٦٩
١,١٤	٣,٩١	٣١,٦	٢٤	٣,٩	٣	٢٣,٧	١٨	٤٠,٨	٣١	٣,٣	٤	٠,٨	٠,١	٢١,٧	٢٦	٧٤,٢	٨٩
١,٠٧	١,٨٩	-	-	٢,٦	٢	٢١,١	١٦	٤٨,٣	٥٨	٥	٦	٨,٣	١٠	٢٧,٥	٣٣	٥٩,٢	٧١
١,١٠	٢,٧٢	-	-	٢,٦	٢	٢١,١	١٦	٤٨,٣	٥٨	١٤,٢	١٧	١٥,٨	١٩	٣٢,٥	٣٩	٣٧,٨	٤٥
٠,٨٠	٣,٧٧	-	-	٣,٩	٣	١٣,٢	١٠	٨٢,٩	٦٣	-	-	٢,٥	٣	٢٣,٤	٢٨	٧٤,٢	٨٩
١,٠٨	٢,٣٨	٩,٢	٧	١٠,٥	٨	١١,٨	٩	٦٥,٨	٥٠	٦,٧	٨	١٨,٤	٢٢	٢٥	٣٠	٥٠	٦٠

وصف متغيرات تكنولوجيا المعلومات:

حقق المتغير الرئيس «التقنيات التكنولوجية» وسطاً حسابياً إجمالياً بلغ (٢,٩٣) وبانحراف معياري إجمالي (٠,٣٣) وهو أقل من الوسط الفرضي بقليل؛ وهذا يعني أن وجود التقنيات التكنولوجية في المجتمع المبحوث أقل من المتوسط بقليل، وتعود أسباب عدم حصول هذا المتغير على وسط حسابي أعلى إلى وجود تشتت في إجابات أفراد العينة على بعض فقرات العناصر؛ مما يعني تباين الآراء في هذه الفقرات في المؤسسة المبحوثة، ووجود روابط ضعيفة في أداء بعض الفقرات للمتغير، مما جعلها تسجل متوسطات حسابية منخفضة، فقد كانت الاستخدامات التكنولوجية في عمليات التواصل الداخلي بسيطة ويسيرة، أمّا على صعيد المتغيرات الفرعية وكما أشير في الجدول السابق رقم (٢) فقد تمثلت في التالي:

١. الأجهزة والمعدات :

من خلال احتساب إجابات أفراد مجتمع البحث تبين أن متغير الأجهزة والمعدات حقق وسطاً "حسابياً عاماً" بلغ ٢,٩٩ ، بانحراف معياري ١,٢٣ ولما كان الوسط الفرضي مساوياً (٣) على مساحة المقياس ، لذلك فالنتائج تشير إلى أن مستوى توافر واستخدام الأجهزة والبرمجيات في المؤسسة المبحوثة من وجهة نظر أفراد العينة هو مرتفع، وحققت الفقرة (٢) الخاصة باستعانة الشركة ببعض البرمجيات الجاهزة لأداء أعمالها أعلى وسط حسابي إذ بلغ (٢,٧٧) أمّا أقل وسط حسابي فقد حصلت عليه الفقرة (٣) المتعلقة باستخدام تقنيات عالية للإفادة من المعلومات والعمل بأدق الطرائق، أمّا أعلى تشتت في الإجابات فقد ظهر في الفقرة (٢) إذ كان الانحراف المعياري لها (١,١٨) والخاصة باستعانة المؤسسة ببعض التطبيقات الجاهزة للتواصل مع القائمين بالاتصال، في حين سجل أقل تشتت في الإجابات في الفقرة (٣) والمتعلقة باستخدام أجهزة ذات تقنية عالية للإفادة من المعلومات المتعلقة بالقائم بالاتصال وتأسيساً على النتائج أعلاه، يظهر أن عنصر الأجهزة والمعدات كان مستقرًا نسبيًا، إذ أن الفقرات (١,٤,٥) حصلت على قيم أقل بقليل من الوسط الفرضي، والفقرة (٣) حصلت على قيمة أعلى بقليل من الوسط الفرضي، وأشارت الفقرة الثانية إلى أقل من نتيجة الوسط الفرضي.

ومن خلال مشاهدة الباحثة رأت أن المؤسسة تحاول اقتناء تكنولوجيا حديثة في العمل، رغبة منها في تحقيق أداء أفضل ومحاولة مواكبة التطورات الحاصلة في البيئة الصحفية؛ رغم أن الصحف الحزبية لا تستخدم إلا جزءًا يسيرًا من الأجهزة والمعدات.

٢. دقة قواعد البيانات:

حقق هذا العنصر وسطاً حسابياً عاماً أعلى من الوسط الفرضي والبالغ (٣) إذ بلغ (٣, ٣٨٢) وبانحراف معياري (٠, ٩٠٦) وهذا يعطي انطباعاً بأن كلا من الصحيفة القومية والحزبية تمتلك دقة في قواعد بياناتها حسب رؤية القائمين بالاتصال. وكان أقل تشتت في الإجابات في الفقرة (٦) إذ بلغ (٠, ٩٨٧) مما يشير إلى اتفاق الإجابات على اهتمام إدارة الشركة بدقة قواعد البيانات وانتقائها في إنجاز العمل.

٣. مهارة وخبرة:

حصل هذا العنصر على وسط حسابي عام مقداره (٣, ١٦) وبانحراف معياري (٠, ٦٢٤) وهذا يعني أن الوسط الحسابي للعنصر هو أعلى من الوسط الفرضي البالغ (٣) وهو ما يشير إلى وجود الخبرة والمهارة لدى العاملين في الصحيفة المبحوثة وقد حققت الفقرة (١١) أعلى وسط حسابي عام إذ بلغ (٣, ٧٧) مقابل الفقرة (١٢) التي حققت أقل وسط حسابي من بين الفقرات الأخرى إذ بلغ الوسط الحسابي لها (٢, ٣٨)، أمّا أقل تشتت في الإجابات فكان في الفقرة (١١) إذ بلغ الانحراف المعياري (٠, ٨٠) مما يشير إلى اتفاق إجابات أفراد العينة على حرص المؤسسة على توفير أمن الشبكات لغرض حماية المعلومات والبيانات والحفاظ على سريتها.

المحور الثاني:

درجة تأثير استخدام تقنيات التكنولوجيا الحديثة في الاتصال الداخلي على العوامل المرتبطة والمؤثرة في الأداء التنظيمي للموارد البشرية وفقاً لآراء القائمين بالاتصال بالصحف القومية والحزبية.

١. عامل التدريب:

جدول (٣): نسب تأثير استخدام التقنيات التكنولوجية في التواصل الداخلي على البنود المكونة لعامل التدريب طبقاً لنمط الملكية

	حزبي					قومي					نمط الملكية العبارات		
	لم يتحقق	تحقق بنسبة ضعيفة	تحقق بنسبة متوسطة	تحقق بنسبة عالية	لم يتحقق	تحقق بنسبة ضعيفة	تحقق بنسبة متوسطة	تحقق بنسبة عالية	لم يتحقق	تحقق بنسبة ضعيفة		تحقق بنسبة متوسطة	تحقق بنسبة عالية
١- زادت عدد الدورات التدريبية وأصبحت تتم بشكل دوري	٥٦,٨	٤٣	٢٣,٧	١٨,٤	١٧,٥	٢١	٢٢,٥	٢٧	٣٣,٣	٤٠	٢٦,٧	٣٢	باستخدام التكنولوجيا في التواصل مع العاملين
٢- أصبحت الدورات التدريبية إجبارية	٤٧	٣٨,٢	٢٩	---	٥٥	٦٦	١٠,٨	١٣	١٩,٢	٢٣	١٥	١٨	٢- أصبحت الدورات التدريبية إجبارية
٣- أصبحت الدورات التدريبية تتم داخل مقر الصحيفة	٦١	٩,٢	٧	---	٤٢,٥	٥١	٢٠,٨	٢٥	١٩,٢	٢٣	١٧,٥	٢١	٣- أصبحت الدورات التدريبية تتم داخل مقر الصحيفة
٤- تحرص الصحيفة على توفير وسائل انتقال من وإلى مقر انعقاد الدورات التدريبية التي تتم خارج مقر الصحيفة	٥٨	٩,٢	٧	٦,٦	٧٠	٨٤	٦,٦	٨	١٥	١٨	٩,٤	١١	٤- تحرص الصحيفة على توفير وسائل انتقال من وإلى مقر انعقاد الدورات التدريبية التي تتم خارج مقر الصحيفة
٥- تحرص الصحيفة على تقديم مكافآت مادية أو معنوية لمن يشارك فيها	٧٦	---	---	---	٤٣,٣	٥٢	١٠,٨	١٣	٢٣,٣	٢٨	٢١,٦	٢٦	٥- تحرص الصحيفة على تقديم مكافآت مادية أو معنوية لمن يشارك فيها
٦- الاهتمام بضرورة وضع تصور واضح لأهداف التدريب	٧٦	---	---	---	٤٣,٣	٥٢	١٠,٨	١٣	٢٣,٣	٢٨	٢١,٦	٢٦	٦- الاهتمام بضرورة وضع تصور واضح لأهداف التدريب
٧- قامت الصحيفة بتكوين فريق أو جهاز متخصص من العاملين بها لمتابعة البرامج التدريبية وتقييمها، وإعداد الخطط التدريبية المستقلة	٥٥	٧,٨	٦	٩,٢	٤٨,٣	٥٨	١٠,٨	١٣	٢٣,٣	٢٨	١٧,٥	٢١	٧- قامت الصحيفة بتكوين فريق أو جهاز متخصص من العاملين بها لمتابعة البرامج التدريبية وتقييمها، وإعداد الخطط التدريبية المستقلة
٨- عقد مؤتمرات مشتركة من المسؤولين في الصحف والأجهزة والاتحادات والهيئات المسؤولة عن التدريب لدعم وتطوير البرامج التدريبية لتواكب متطلبات الواقع الفعلي	٧٦	---	---	---	٤٤,٢	٥٣	١٢,٥	١٥	١٩,٢	٢٣	٢٤,٢	٢٩	٨- عقد مؤتمرات مشتركة من المسؤولين في الصحف والأجهزة والاتحادات والهيئات المسؤولة عن التدريب لدعم وتطوير البرامج التدريبية لتواكب متطلبات الواقع الفعلي
	٦٢	١١,٨	٩	٨	٣٩,٢	٤٧	٢٦,٧	٣٢	٤,٢	١٧	٢٠	٢٤	

يتضح من الجدول السابق اتفاق آراء نسبة ٣٣,٣٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية على أن استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي بين الإدارة والعاملين ساعد على زيادة عدد الدورات التدريبية بنسبة متوسطة، والتي أصبحت تتم بشكل دوري، في حين رأت نسبة ٥٦,٨٪ من المبحوثين بالصحيفة الحزبية أن ذلك تحقق ولكن بنسبة ضعيفة، وربما يرجع ذلك إلى قصور الإمكانيات المادية للصحف الحزبية والتي لا تستطيع في إطارها تحقيق هذا الغرض بنسبة عالية، إلى جانب اختلاف حجم ومستوى المنظومة التكنولوجية بالصحيفة القومية عنها بالصحيفة الحزبية؛ الأمر الذي يدفع الصحيفة القومية إلى الحرص على زيادة الدورات التدريبية للعاملين بها، فضلاً عن إمكانية إفادة العاملين بصحيفة الأهرام من الدورات التدريبية الممنوحة من مركز «أماك» و«معهد الأهرام الأقليمي» التابعين لمؤسسة الأهرام، وتتوافق هذه النتائج مع نتائج دراستي (شريف درويش اللبان)^(٣٣)، واللتين تعكسان مدى اهتمام الصحيفة الحزبية والمؤسسات القومية -موضع الدراسات- بتدريب القائمين بالاتصال من المحررين والمخرجين تدريباً متخصصاً باستخدام التكنولوجيا بغرض رفع كفاءة أدائهم المهني.

- اتفقت آراء نسبة ٥٥٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، ونسبة ٦١,٩٪ من المبحوثين بالصحيفة الحزبية على أن استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي بين الإدارة والعاملين لم يدفع صحفهم إلى جعل الدورات التدريبية إجبارية.
- اتفقت آراء نسبة ٤٢,٥٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، ونسبة ٨٠,٣٪ من المبحوثين بالصحيفة الحزبية على أن صحفهم لم تسع إلى عقد الدورات التدريبية داخل مقارها في إطار استخدامها للتكنولوجيا الحديثة في العمل.
- رأت نسبة ٧٠٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، ونسبة ٧٦,٣٪ من المبحوثين بالصحيفة الحزبية أن استخدام التكنولوجيا في العمل لم يحفز صحفهم على توفير وسائل انتقال من وإلى مقار انعقاد الدورات القائمة خارج مقار الصحف.
- اتفقت آراء نسبة ٤٨,٥٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، ونسبة ١٠٠٪ من المبحوثين بالصحيفة الحزبية على أن استخدام التكنولوجيا في العمل لم يدفع صحفهم إلى تقديم مكافآت مادية أو معنوية لمن يشارك في الدورات التدريبية المنعقدة.
- اتفقت آراء نسبة ٥٤,٧٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، ونسبة ٧٢٪ من المبحوثين بالصحيفة الحزبية على عدم اهتمام صحفهم بضرورة وضع تصور واضح لأهداف التدريب في إطار استخدامها للتكنولوجيا.

- اتفقت آراء نسبة ٤٣,٣٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، ونسبة ١٠٠٪ من المبحوثين بالصحيفة الحزبية على عدم حرص صحفهم في إطار استخدامها للتكنولوجيا الحديثة في عمليات التواصل والاتصال الداخلي على تشكيل فريق من المتخصصين لمتابعة البرامج التدريبية وتقويمها، واعداد الخطط التدريبية المستقبلية.
- رأت نسبة ٤٨,٣٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، ونسبة ٧٦٪ من المبحوثين بالصحيفة الحزبية أن صحفهم لم تسع لعقد مؤتمرات مشتركة مع الأجهزة والاتحادات والهيئات المسؤولة عن التدريب لدعم وتطوير البرامج التدريبية لتواكب متطلبات الواقع الفعلي.

ونلاحظ مما سبق اتفاق آراء النسبة الأكبر من المبحوثين بالصحيفة القومية والحزبية المشاركين في الإجابة عن هذا السؤال على أن استخدام التكنولوجيا في عمليات التواصل الداخلي بين الإدارة والعاملين لم يؤثر على واقع التدريب الصحفي المتخصص في الصحف المدروسة بشكل كبير؛ حيث لم يجعل الدورات التدريبية إجبارية، ولم يدفع الصحف إلى تنظيمها داخل مقارها، ولم يحفز الصحف على توفير وسائل انتقال من وإلى مقار انعقاد الدورات القائمة، ولم يدفع الصحف إلى تقديم مكافآت مادية أو معنوية لمن يشارك بهذه الدورات، ولم تحرص الصحف في إطار استخدامها للتكنولوجيا في العمل على تشكيل فريق من المتخصصين لمتابعة البرامج التدريبية، أو التنسيق مع الأجهزة والاتحادات والهيئات المسؤولة عن التدريب؛ لدعم وتطوير البرامج التدريبية لتواكب متطلبات الواقع الفعلي، وهو ما يتوافق مع نتائج دراسة (محمد سعد ابراهيم) (٢٤) التي تعكس غياب الرؤية المؤسسية المستقبلية المستوعبة لتحديات ثورة المعلومات وتكنولوجيا الاتصال.

وبتحليل النتائج اتضح أن أعلى نسبة لتأييد هذا الرأي من المبحوثين كانت بصحيفة الوفد بنسبة ٩٠,٥٪، تليها صحيفة الأهرام بنسبة ٤٧,٨٪.

جدول (٤): درجة تأثير استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي على التدريب المهني طبقاً لنمط الملكية

مجموع		حزبي		قومي		نمط الملكية درجة التأثير
		%	ك	%	ك	
١٦,٨	٣٣	١٠,٥	٨	٢٠,٨	٢٥	مرتفعة
٨,٢	١٦	٧,٩	٦	٨,٣	١٠	متوسطة
٧٥	١٤٧	٨١,٦	٦٢	٧٠,٨	٨٥	منخفضة

يتضح من الجدول السابق اتفاق آراء النسبة الأكبر من الباحثين بالصحيفة القومية والحزبية على أن تأثير استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي على واقع التدريب المهني على المستوى التنفيذي كان بدرجة منخفضة؛ وذلك بنسبة وصلت إلى ٧٥٪، تليها نسبة الباحثين الذين رأوا أن استخدام التكنولوجيا أثر بدرجة مرتفعة على التدريب بنسبة تصل إلى ١٦,٨٪، وأخيرًا آراء الباحثين الذين رأوا أن درجة التأثير متوسطة وذلك بنسبة ٨,٢٪، واختلفت درجة تأثير استخدام التكنولوجيا على عامل التدريب طبقًا للنوع، حيث تميل درجة التأثير للارتفاع طبقًا لآراء النسبة الأكبر من الصحفيات، فقد رأَت القائمات بالاتصال (المبجوثات) بنسبة ٤٥,٦٪ أن استخدام التكنولوجيا في العمل أثر بدرجة مرتفعة على واقع التدريب، بينما رأى القائمون بالاتصال (المبجوثين) بنسبة ١٠٠٪ أن درجة التأثير كانت منخفضة^(٢٥)، وهذا ربما يرجع إلى حرص الإدارة والصحفيات على دوام متابعة البرامج التدريبية الممنوحة من الصحيفة بصورة أكبر منها في الصحفيين؛ سعيًا للحصول على هذه الدورات التدريبية، بهدف رفع الكفاءة المهنية، والتميز في استخدام التكنولوجيا لسد الفجوة القائمة بينهن وبين الصحفيين في معدل الاستخدام.

٢- عامل علاقات العمل:

جدول (٥): تأثير استخدام التقنيات التكنولوجية الحديثة في التواصل الداخلي على

العلاقة مع الزملاء طبقًا لنمط الملكية

المجموع		حزبي		قومي		نمط الملكية البدائل
		ك	%	ك	%	
٦٨,٤	١٣٤	٦٥,٨	٥٠	٧٠	٨٤	نعم
٣١,٦	٦٢	٣٤,٢	٢٦	٣٠	٣٦	لا

يلاحظ من الجدول السابق ارتفاع نسبة موافقة الباحثين المشاركين في الدراسة على أن استخدام التكنولوجيا في الاتصال والتواصل الداخلي بينهم وبين الإدارة أثر على علاقتهم مع زملائهم؛ حيث وصلت نسبة الموافقة إلى ٧٠٪ في الصحيفة القومية والحزبية، في حين رأَت نسبة ٦٥,٨٪ من إجمالي عدد الباحثين المشاركين في الدراسة أن استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي لم يؤثر على علاقتهم مع زملائهم.

جدول (٦): نسب تأثير استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي على البنود المكونة لعامل العلاقة مع العملاء طبقاً لنموذج الملكية

		حزبي						قومي						نموذج الملكية العبارات	
لم يتحقق	تحقق بنسبة ضعيفة	تحقق بنسبة متوسطة	تحقق بنسبة عالية	لم يتحقق	تحقق بنسبة ضعيفة	تحقق بنسبة متوسطة	تحقق بنسبة عالية	لم يتحقق	تحقق بنسبة ضعيفة	تحقق بنسبة متوسطة	تحقق بنسبة عالية	لم يتحقق	تحقق بنسبة ضعيفة		تحقق بنسبة متوسطة
١٢	٦	٢٠	١٠	٨٦	٣٤	٤,٨	٤	٤,٨	٤	٣٣,٤	٢٨	٥٧	٤٨	قائمة على التعاون لتجويد العمل	
١٦	٨	٢٤	١٢	٦٠	٣٠	٨,٤	٧	—	—	١٥,٥	١٣	٧٦,٢	٦٤	قائمة على التنافس لتجويد العمل	
٥٢	٢٦	٢٨	١٤	٢٠	١٠	٤	٤٠	٣١	٢٦	٢,٣	٢	١٩,١	١٦	قائمة على التنافس للحصول على امتيازات العمل كالسفر والعلاوات وغيرها	
٥٢	٢٦	١٣	٩	٤	٣٩,٣	٣٣	٢٠,٢	١٧	٨,٤	٧	٣٢	٢٧	تباعدت العلاقة وسيطرت روح الحذر		

نلاحظ من الجدول السابق أن استخدام التكنولوجيا الحديثة في العمل أثر إيجابياً على العلاقة مع الزملاء؛ حيث ارتفعت نسبة تأييد المبحوثين لنسبة التأثير العالي على العبارات التي تحمل سمات العلاقة الإيجابية، وانخفضت نسبة التأييد لنسبة التأثير العالي للعبارات التي تحمل سمات العلاقة السلبية، حيث ذكرت نسبة ٥٨,٦٪ من المبحوثين الذين شملتهم عينة البحث أن الملامح العامة للعلاقة بينهم وبين زملائهم تسودها روح التعاون لتجويد العمل، وبتحليل النتائج ظهرت سيطرة هذه الملامح بشكل اوضح في الصحيفة الحزبية بنسبة ٨٦٪، ثم في الصحيفة القومية بنسبة ٤٨٪، كما يلاحظ أن نسبة ٦٨٪ من المبحوثين في عينة البحث ذكروا أن التكنولوجيا أثرت بنسبة عالية على جعل العلاقة بينهم وبين زملائهم قائمة على التنافس لتجويد العمل وهي علاقة إيجابية تصب في صالح العمل، وبتحليل النتائج ظهرت سيطرة هذه الملامح على العلاقات بشكل متقارب في الصحيفة القومية والحزبية؛ حيث بلغت نسبة المؤيدين لهذا الرأي من المبحوثين بالصحيفة القومية ٦٤٪، وفي الصحيفة الحزبية ٦٠٪، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (عواطف عبد الرحمن وآخرون) (٣٦) والتي توصلت إلى أن الطابع العام للعلاقة بين بعض الصحفيين وزملائهم -ممن شملتهم عينة الدراسة- مزجت بين روح التعاون والصدقة وروح التنافس، واتفقت آراء النسبة الأكبر من المبحوثين بالصحيفة القومية والحزبية على أن استخدام التكنولوجيا في العمل لم يؤد إلى تباعد العلاقة بينهم وبين زملائهم، أو جعلها قائمة على أساس تنافسي بغرض الحصول على امتيازات.

جدول (٧):

تأثير استخدام التكنولوجيا الحديثة في التواصل الداخلي على العلاقة مع الرؤساء طبقاً لنمط الملكية

المجموع		حزبي		قومي		نمط الملكية
		ك	%	ك	%	
١٤٦	٧٤,٥	٤٥	٥٩,٢	١٠١	٨٤,٦	نعم
٥٠	٢٥,٥	٣١	٤٠,٨	١٩	١٥,٤	لا

يلاحظ من الجدول السابق ارتفاع نسبة موافقة المبحوثين بالصحيفة القومية والحزبية على أن استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي أثر على علاقاتهم مع رؤسائهم؛ حيث وصلت نسبة الموافقة إلى ٧٤,٥٪، في حين رأت نسبة ٢٥,٥٪ من المبحوثين أن استخدام التكنولوجيا في العمل لم يؤثر على علاقاتهم برؤسائهم.

جدول (٨): نسب تأثير استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي، على البنود المكونة لعامل العلاقة مع الرؤساء طبقاً لنمط الملكية

	حزبي				قومي				نمط الملكية العبارات								
	لم يتحقق	تحقق بنسبة ضعيفة	تحقق بنسبة متوسطة	تحقق بنسبة عالية	لم يتحقق	تحقق بنسبة ضعيفة	تحقق بنسبة متوسطة	تحقق بنسبة عالية									
١-	٥١	٢٣	١٣,٤	٦	١٥,٦	٧	٢٠	٩	٤١,٧	٤٢	٧,٩	٨	١٣,٨	١٤	٣٦,٦	٣٧	أصبحت علاقتي برؤسائي
٢-	٨,٩	٤	---	---	٣٥,٦	١٦	٥٧,٨	٢٦	١١,٩	١٢	٢,١	٢	٢٤,٧	٢٥	٦١,٣	٦٢	تتسم بالديقراطية ويسمح لي بالتعبير عن رأيي ويقتنع به إن وجهه صائباً
٣-	١٣,٣	٦	---	---	٢٤,٥	١١	٦٢,٢	٢٨	٢٣,٧	٢٤	١٩,٨	٢٠	٢٠,٩	٢١	٣٥,٦	٣٦	يترك لي حرية التصرف دون الرجوع إليه

يتضح من الجدول السابق أن استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي أثر إيجابياً على علاقة المبحوثين مع رؤسائهم؛ حيث ارتفعت نسبة تأييد المبحوثين لنسبة التأثير العالي على العبارات التي تحمل سمات العلاقة الإيجابية، واتفقت آراء النسبة الأكبر من المبحوثين حول عدم تأييد العبارات التي تحمل سمات العلاقة السلبية، حيث ذكرت نسبة ٦٠,٦٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية والحزبية أن الملامح العامة للعلاقة بينهم وبين رؤسائهم قائمة على التعاون، حيث تتسم العلاقة بالديمقراطية ويسمح الرئيس لهم بالتعبير عن آرائهم ويقتنع بها إن وجدها صائبة، وتحليل النتائج ظهرت سيطرة هذه الملامح بشكل أوضح في الصحيفة القومية بنسبة ٦١,٣٪، تليها الصحيفة الحزبية بنسبة ٥٧,٨٪.

كما يلاحظ أن نسبة ٤٢,٤٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية والحزبية ذكروا أن التكنولوجيا أثرت بشكل كبير على جعل العلاقة بينهم وبين رؤسائهم قائمة على الثقة والاحترام، حيث يترك الرئيس لهم حرية التصرف دون الرجوع إليه.

وتحليل النتائج ظهرت سيطرة هذه الملامح على العلاقة بشكل أوضح في الصحيفة الحزبية بنسبة ٦٢,٢٪، تليها الصحيفة القومية بنسبة ٣٥,٦٪، ويلاحظ من الجدول اتفاق نسبة ٤٦,٢٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية والحزبية على أن استخدام التكنولوجيا في العمل لم يؤدي إلى ظهور روح الندية والتصادم في علاقتهم مع رؤسائهم؛ فلم تتسم العلاقة بينهم وبين رؤسائهم بالديكتاتورية وفرض الرأي من جانب الرؤساء. وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (عواطف عبد الرحمن وآخرون) (٢٧) من أن الطابع العام للعلاقة بين الصحفيين في عينة البحث المختارة ورؤسائهم يغلب عليها التفاهم والمودة.

جدول (٩):

درجة تأثير استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي على علاقات عمل القائمين بالاتصال (العلاقة مع الزملاء - الرؤساء) طبقاً لنمط الملكية

المجموع		حزبي		قومي		نمط الملكية درجة التأثير
ك	%	ك	%	ك	%	
٨	٩,٩	٣	١٧,٧	٥	٧,٨	مرتفعة
٥	٦,٢	--	--	٥	٧,٨	متوسطة
٦٨	٨٣,٩	١٤	٨٢,٣	٥٤	٨٤,٤	منخفضة

نلاحظ من الجدول السابق انخفاض درجة تأثير استخدام التكنولوجيا على علاقات عمل القائمين بالاتصال (المبحوثين) بالصحيفة القومية والحزبية بصفة عامة وفقًا لآراء النسبة الأكبر التي وصلت إلى ٨٣,٩٪، تليها نسبة المبحوثين الذين رأوا أن استخدام التكنولوجيا أثر بدرجة مرتفعة على علاقات عملهم بنسبة ٩,٩٪، وأخيرًا آراء المبحوثين الذين رأوا أن درجة التأثير متوسطة وذلك بنسبة ٦,٢٪.

ويلاحظ من الجدول تساوي نسبة آراء المبحوثين بالصحيفة القومية الذين رأوا أن استخدام التكنولوجيا في العمل أثر على علاقاتهم بدرجة مرتفعة ومتوسطة على حد سواء، ولا تختلف درجة تأثير استخدام التكنولوجيا على علاقات العمل طبقًا للنوع^(٢٨).

٣- عامل التقدير (تقييم العمل = المكافآت):

جدول (١٠):

تأثير استخدام التكنولوجيا الحديثة في التواصل الداخلي على أساليب تقييم العمل طبقًا لنمط الملكية

المجموع		حزبي		قومي		نمط الملكية البدائل
		%	ك	%	ك	
٧٣,٩	١٤٥	٥٩,٢	٤٥	٨٣,٤	١٠٠	نعم
٢٦,١	٥١	٤٠,٨	٣١	١٦,٦	٢٠	لا

يلاحظ من الجدول السابق ارتفاع نسبة موافقة المبحوثين المشاركين في الدراسة بالصحيفة القومية والحزبية على تأثر أساليب تقييم العمل في إطار استخدام صحفهم للتكنولوجيا الحديثة في العمل الصحفي؛ حيث وصلت نسبة الموافقة إلى ٧٣,٩٪، في حين رأى ٢٦,١٪ من إجمالي عدد المبحوثين أن استخدام التكنولوجيا في العمل لم يؤثر على أساليب تقييم العمل، ويلاحظ أن أعلى نسبة للموافقة كانت بصحيفة الأهرام القومية، تليها صحيفة الوفد الحزبية.

جدول (١١): نسب تأثير استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي على أساليب تقييم العمل طبقاً لنمط الملكية

	حزبي						قومي						العبارات			
	لم يتحقق	تحقق بنسبة ضعيفة	تحقق بنسبة متوسطة	تحقق بنسبة عالية	لم يتحقق	تحقق بنسبة ضعيفة	تحقق بنسبة متوسطة	تحقق بنسبة عالية	لم يتحقق	تحقق بنسبة ضعيفة	تحقق بنسبة متوسطة	تحقق بنسبة عالية				
٤٦,٧	٢١	٢٩	٩	١٧,٨	٨	١٥,٥	٧	٣٧	٣٧	١٤	١٤	١٧	١٧	٣٢	٣٢	ساعدت التكنولوجيا الحديثة على زيادة الاهتمام بإجراء بحوث تفويجية بالاستعانة بمتخصصين
٢٨,٩	١٣	—	—	٢٠	٩	٥١,١	٢٣	٣٦	٣٦	١٦	١٦	١٨	١٨	٣٠	٣٠	
٢٢,٣	١٠	١٥,٥	٧	١٧,٨	٨	٤٤,٥	٢٠	٣٣	٣٣	٢٢	٢٢	٢٩	٢٩	١٦	١٦	٣- الإهتمام بإجراء استبانة عامة على موقع الصحيفة الإلكترونية لتقييم الموضوعات
٥٧,٨	٢٦	—	—	٢٢,٣	١٠	٢٠	٩	٤٠	٤٠	٢١	٢١	١٦	١٦	٢٣	٢٣	٤- إتاحة نتائج وقياسات تقييم العمل للصحفيين للإطلاع عليها

يتضح من الجدول السابق تفاوت آراء المبحوثين حول نسب تأثير استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي على أساليب تقييم العمل طبقاً لنمط الملكية؛ حيث رأى المبحوثون بالصحيفة القومية بنسبة وصلت إلى ٣٦٪ أن صحفهم لا تهتم بإجراء استبانة عامة على موقع الصحيفة الإلكتروني لتقييم الموضوعات رغم توافر الإمكانيات التي تساعدها على تحقيق ذلك، في حين رأى المبحوثون بالصحيفة الحزبية (الوفد) بنسبة وصلت إلى ٥١,١٪ أن الصحيفة تهتم بنسبة عالية بإجراء استبانة عامة على موقع الصحيفة الإلكتروني كأسلوب لتقييم الموضوعات، وذلك رغم عدم ظهور هذه الاستبانة على الموقع الإلكتروني لصحيفة الوفد خلال فترة الدراسة التي بدأت من أكتوبر حتى ديسمبر ٢٠١٩، وقامت الباحثة خلالها بتحليل مواقع الصحف المدروسة.

- رأى المبحوثون بالصحيفة القومية بنسبة وصلت إلى ٢٣٪ بأن صحفهم لا تعتمد على رسائل القراء الإلكترونية كمعيار لتقييم العمل، في حين رأى المبحوثون بالصحيفة الحزبية بنسبة وصلت إلى ٤٤,٥٪ أن هذا تحقق بنسبة عالية.

- اتفقت آراء النسبة الأكبر من المبحوثين المشاركين في الإجابة عن هذا السؤال في كل من الصحيفة القومية والحزبية على أن استخدام صحفهم لتقنيات التكنولوجيا الحديثة في التواصل الداخلي مع القائمين بالاتصال لم يزد من اهتمامها بإجراء بحوث تقييمية بالاستعانة بمتخصصين، أو نشر نتائج وقياسات تقويم العمل للصحفيين للاطلاع عليها بصورة علنية.

جدول (١٢):

تأثير استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي على معايير تقييم العمل طبقاً لنمط الملكية

المجموع		حزبي		قومي		نمط الملكية البدائل
		ك	%	ك	%	
١١١	٥٦,٦	١٨	٢٣,٧	٩٣	٧٧,٥	نعم
٨٥	٤٣,٤	٥٨	٧٦,٣	٢٧	٢٢,٥	لا

يلاحظ من الجدول السابق ارتفاع نسبة موافقة المبحوثين المشاركين في الدراسة بالصحيفة القومية والحزبية على تأثر معايير تقييم العمل في إطار استخدام التكنولوجيا الحديثة في التواصل الداخلي، حيث وصلت نسبة الموافقة إلى ٥٦,٦٪، في حين رأت نسبة ٤٣,٤٪ من عدد المبحوثين أن استخدام التكنولوجيا في العمل لم يؤثر على معايير تقييم العمل.

وبتحليل النتائج اتضح رفض نسبة ٧٦,٣٪ من صحيفة الوفد، تأثر المعايير المتبعة لتقييم عملهم فى إطار استخدام التقنيات التكنولوجية فى الاتصال التنظيمي، حيث إن هذه المعايير لا تخضع- طبقاً لأرائهم- لأي أسس معلنة.

وتصل نسبة موافقة الباحثين على تأثر معايير تقييم عملهم باستخدامهم للتكنولوجيا إلى ٧٧,٥٪ بصحيفة الأهرام، ٢٣,٧٪ بصحيفة الوفد.

جدول (١٣): ترتيب معايير تقييم العمل من الأكثر أهمية إلى الأقل أهمية طبقاً لنمط الملكية

البيان	العينة ككل					الوقت					الأهمام					الصحيفة الأهمية المعايير
	٥م	٤م	٣م	٢م	١م	٥م	٤م	٣م	٢م	١م	٥م	٤م	٣م	٢م	١م	
ك	٢	٥٠	٢١	٢٠	٢٠	---	٤	٣	١	---	١	٢٩	١٠	١٢	١٢	إعجاب الرؤساء
%	١,٨	٤٤,٢	١٨,٦	١٧,٦	١٧,٦											
ك	٧	١٩	٤٠	٣١	١٦	---	---	٥	١	٢	٣	١١	٢٠	١٧	١٢	رسائل القراء
%	٦,٢	١٦,٨	٣٥,٤	٢٧,٤	١٤,٢											
ك	---	١٠	١٩	٢١	٦٣	---	---	---	٢	٦	---	٦	١٥	٩	٣٣	تميز الموضوعات والسبق الصحفي
%	---	٨,٨	١٦,٨	١٨,٦	٥٥,٨											
ك	٧	٢٧	٣١	٤١	٧	١	٢	٢	٣	---	١	١٤	٢٠	٢٦	٣	مساحة ما ينشر لك في الصحيفة
%	٦,٢	٢٣,٩	٢٧,٤	٣٦,٤	٦,٢											
ك	٩٧	٧	٢	---	٧	٨	---	---	---	---	٥٧	٣	---	---	٣	الولاء للنظام الحاكم أو الولاء للحزب الذي تصدر عنه الصحيفة
%	٨٥,٨	٦,٢	١,٨	---	٦,٢											

١٦ = تكرار الاختيار كمعيار أول

يتضح من الجدول السابق اتفاق آراء غالبية الباحثين المشاركين بالصحيفة القومية والحزبية على ترتيب معايير تقييم العمل في إطار استخدام التقنيات التكنولوجية في الاتصال الداخلي، حيث جاء الترتيب من وجهة نظرهم كالتالي:

١- تمييز الموضوعات والسبق الصحفي في المركز الأول بتكرار (٦٣) مبحوثًا، بنسبة بلغت ٥٥,٨٪ من إجمالي العينة.

٢- مساحة ما ينشر للصحفي في الصحيفة في المركز الثاني بتكرار (٤١) مبحوثًا، بنسبة بلغت ٣٦,٤٪ من إجمالي العينة.

٣- رسائل القراء في المركز الثالث بتكرار (٤٠) مبحوثًا، بنسبة بلغت ٣٥,٤٪ من إجمالي العينة.

٤- اعجاب الرؤساء في المركز الرابع بتكرار (٥٠) مبحوثًا، بنسبة بلغت ٤٤,٢٪ من إجمالي العينة.

٥- الولاء للنظام الحاكم أو الولاء للحزب الذي تصدر عنه الصحيفة في المركز الأخير بتكرار (٩٧) مبحوثًا، بنسبة بلغت ٨٥,٨٪ من إجمالي العينة.

ويتضح مما سبق اتجاه رأى القائمين بالاتصال (المبحوثين)، إلى غلبة معايير السوق على تفكير القائمين على الصحف ممن يتولون تقييم أعمال الصحفيين، وهو الفكر الذي من مظاهره الاتجاه الخاص باعتبار السبق الصحفي ومساحة الموضوعات المنشورة من المعايير الأساسية بل والأولى في تقييم أداء الصحفيين.

كما يظهر من التحليل أن الاتجاه الخاص بتقييم أداء الصحفيين طبقًا لإعجاب الرؤساء وحسب درجة ولائهم للنظام الحاكم أو للحزب الذي تصدر عنه الصحيفة اتجاهاً أصبح محدودًا، حيث جاء في المراتب الأخيرة من الترتيب، وبإجماع نسبة عالية من المبحوثين، وهذا يعني أن استخدام التقنيات التكنولوجية في التواصل الداخلي بين القائمين على الإدارة والقائمين بالاتصال أثر إيجابيًا على معايير تقييم العمل طبقًا لرأي المبحوثين.

جدول (١٤): تأثير استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي على أساليب التقدير طبقًا لنمط الملكية

المجموع		حزبي		قومي		نمط الملكية البدائل
ك	%	ك	%	ك	%	
١٥٣	٧٨,١	٥٠	٦٥,٨	١٠٣	٨٥,٨	نعم
٤٣	٢١,٩	٢٦	٣٤,٢	١٧	١٤,٢	لا

يتضح من الجدول السابق ارتفاع نسبة موافقة المبحوثين المشاركين فى الدراسة من الصحيفة القومية والحزبية على أن استخدامهم للتكنولوجيا الحديثة فى التواصل الداخلى أثر على أساليب تقدير كفاءتهم فى العمل؛ حيث وصلت نسبة الموافقة إلى ٧٨,١٪، فى حين رأت نسبة ٢١,٩٪ من إجمالي عدد المبحوثين أن استخدامهم للتكنولوجيا لم يؤثر على أساليب التقدير.

وكانت أعلى نسبة للموافقة بصحيفة «الأهرام»، حيث وصلت إلى ٨٥,٨٪، تليها صحيفة «الوفد» بنسبة ٦٥,٨٪.

جدول (١٥):
نسب تأثير استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي على أساليب التقدير طبقاً لنمط الملكية

	حزبي						قومي						نمط الملكية العبارات			
	لم يتحقق	تحقق بنسبة ضعيفة	تحقق بنسبة متوسطة	تحقق بنسبة عالية	لم يتحقق	تحقق بنسبة ضعيفة	تحقق بنسبة متوسطة	تحقق بنسبة عالية	لم يتحقق	تحقق بنسبة ضعيفة	تحقق بنسبة متوسطة	تحقق بنسبة عالية				
١٦	٨	٥٢	٢٦	١٨	٩	١٤	٧	٣٣,١	٣٤	١٢,٦	١٣	٣٤	٣٥	٢٠,٣	٢١	أصبحت أساليب التقدير ١- مكافأة مادية
٦٨	٣٤	١٦	٨	---	---	١٦	٨	٤٩,٥	٥١	٢٢,٤	٢٣	١٤,٥	١٥	١٣,٥	١٤	٢- ترشيح لمنصب قيادي
٦٠	٣٠	---	---	٢٠	١٠	٢٠	١٠	٤٣,٩	٤٥	٢١,٣	٢٢	١٤,٥	١٥	٢٠,٣	٢١	٣- أولوية السفر لمهام صحفية
٥٠	٢٥	---	---	٢٤	١٢	٢٦	١٣	٣٧	٣٨	٢٠,٣	٢١	١٣,٦	١٤	٢٩,١	٣٠	٤- أولوية الحصول على نورات تدريبية لتطوير كفاءاتك

يتضح من الجدول السابق اتفاق آراء النسبة الأكبر من المبحوثين بالصحيفة القومية والحزبية على عدم حدوث تأثير باستخدامهم للتقنيات التكنولوجية في التواصل والاتصال الداخلي مع الإدارة على أساليب تقدير كفاءتهم بنسبة عالية؛ حيث رأت نسبة ٤٩,٥٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، ونسبة ٦٨٪ من الصحيفة الحزبية، أن استخدامهم للتكنولوجيا لم يرشحهم لمنصب قيادي، واتفقت آراء نسبة ٤٣,٩ من المبحوثين بالصحيفة القومية، ونسبة ٦٠٪ من الصحيفة الحزبية على أن استخدامهم للتكنولوجيا لم يحقق لهم أولوية السفر لمهام صحيفة، كما اتفقت آراء نسبة ٣٧٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، ونسبة ٥٠٪ من الصحيفة الحزبية على أن استخدامهم للتكنولوجيا لم يحقق لهم أولوية الحصول على دورات تدريبية.

- يلاحظ من الجدول أن نسبة ٣٤٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية رأوا أن استخدامهم للتكنولوجيا أهلهم بنسبة متوسطة للحصول على مكافأة مادية، في حين رأت نسبة ٥٢٪ من المبحوثين بالصحيفة الحزبية أن هذا تحقق بنسبة ضعيفة. وهذا يدل على أن استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي لم يؤثر بنسبة عالية على أساليب تقدير كفاءة الصحفيين طبقاً لرأي النسبة الأكبر من المبحوثين بالصحيفة القومية والحزبية.

جدول (١٦): درجة تأثير استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي على عامل

التقدير (تقييم العمل - المكافآت) طبقاً لنمط الملكية

المجموع		حزبي		قومي		نمط الملكية / درجة التأثير
		ك	%	ك	%	
١٦,٩	٢٦	٢٠	١٠	١٥,٥	١٦	مرتفعة
٦,٥	١٠	--	--	٩,٧	١٠	متوسطة
٧٦,٥	١١٧	٨٠	٤٠	٧٤,٦	٧٧	منخفضة

يتضح من الجدول السابق انخفاض درجة تأثير استخدام التكنولوجيا على تقدير القائمين بالاتصال (المبحوثين) بالصحيفة القومية والحزبية وفقاً لآراء النسبة الأكبر، والتي وصلت إلى ٧٦,٥٪، تليها نسبة المبحوثين الذين رأوا أن استخدامهم للتكنولوجيا أثر بدرجة مرتفعة على تقدير عملهم وكفاءتهم بنسبة ١٦,٩٪، وأخيراً آراء المبحوثين الذين رأوا أن درجة التأثير متوسطة وذلك بنسبة لا تتجاوز ٦,٥٪ بالصحيفة القومية والحزبية.

ولا تختلف درجة تأثير استخدام التكنولوجيا على عامل تقدير الصحفيين طبقاً للنوع^(٢٩).

٤- عامل ضغوط العمل:

جدول (١٧): تأثير استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي على الضغوط التي يتعرض لها القائم بالاتصال طبقاً لنمط الملكية

المجموع		حزبي		قومي		نمط الملكية البيانات
		%	ك	%	ك	
٧٨,١	١٥٣	٨٤,٢	٦٤	٧٤,٢	٨٩	نعم
٢١,٩	٤٣	١٥,٨	١٢	٢٥,٨	٣١	لا

يلاحظ من الجدول السابق ارتفاع نسبة موافقة المبحوثين المشاركين في الدراسة من الصحيفة القومية والحزبية على أن استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي أثر على واقع الضغوط التي يتعرضون لها في مراحل أداء العمل؛ حيث وصلت نسبة الموافقة إلى ٧٨,١٪، في حين رأت نسبة ٢١,٩٪ من إجمالي عدد المبحوثين أن استخدام التكنولوجيا في العمل لم يؤثر على واقع الضغوط،

ونلاحظ من الجدول ارتفاع نسبة الموافقة في الصحيفة الحزبية عن نسبتها بالصحيفة القومية، حيث وصلت في الصحيفة الحزبية إلى ٨٤,٢٪ وفي الصحيفة القومية إلى ٧٤,٢٪.

جدول (١٨): نسب تأثير استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي على البنود المكونة لعامل ضغط العمل طبقاً لنمط الملكية

لم يتحقق	حزبي						قومي						تحقق نسبة عالية	ك	نمط الملكية العبارات	
	لم يتحقق		تحقق		تحقق		لم يتحقق		تحقق		تحقق					
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%				
١٧,٦	٦	٢٩,٤	١٠	١٧,٦	٦	٣٥,٤	١٢	١٠,١	٩	٢٩,٢	٢٦	٨,٩	٨	٥١,٨	٤٦	١- رفع حظر النشر عن بعض الموضوعات والنضال التي لم يكن مسموحاً للنشر فيها من قبل
٢٣,٥	٨	٣٣,٤	١١	٣٨,١	١٣	٣٧,٢	٣٣	٢٨,٨	٣	٣٧,٢	١١	٢٤,٧	٢٢	٢٥,٨	٢٣	٢- التوسع في منع الصحف من تناول بعض الموضوعات والنضال
١٧,٦	٦	٢٩,٤	١٠	١٧,٦	٦	٣٥,٤	١٢	١٠,١	٩	٢٩,٢	٢٦	٨,٩	٨	٥١,٨	٤٦	٣- حذف أو تعديل بعض أجزاء من الموضوعات أثناء عملية المراجعة
٢٣,٥	٨	٣٣,٤	١١	٣٨,١	١٣	٣٧,٢	٣٣	٢٨,٨	٣	٣٧,٢	١١	٢٤,٧	٢٢	٢٥,٨	٢٣	٤- عدم التدخل في صياغة الموضوعات التي تنشر بأي طريقة من الطرق كالخلف أو التعديل أو الاستبعاد
٤٤,٣	١٥	١١,٧	٤	٢٩,٤	١٠	١٤,٧	٥	٤٩,٦	٤٤	٢,٢	٢	١٩	١٧	٢٩,٢	٢٦	٥- الحرية في اختيار المضمون الفكري لموضوعاتك
١٧,٦	٦	٢٦,٤	٩	١١,٧	٤	٤٤,٣	١٥	٢٨,٨	٢٦	١٧,٩	١٦	٣,٧	٣	٤٩,٦	٤٤	٦- تحديد الموضوعات التي تقوم بتغطيتها
٦٤,٧	٢٢	--	--	٢٠,٦	٧	١٤,٧	٥	٤٧,٢	٤٢	--	--	٣٠,٣	٢٧	٢٢,٥	٢٠	٧- إتاحة مصادر المعلومات للجميع دون قيد أو شرط
٥,٩	٢	٢٣,٥	٨	٥,٩	٢	٦٤,٧	٢٢	١٩	١٧	٢٢,٦	٢٠	١١,٢	١٠	٤٧,٢	٤٢	٨- التوسع في حظر تداول معلومات ووثائق يعينها مما يعوق التدفق الحر للأخبار
٦٤,٧	٢٢	--	--	٣٢,٤	١١	٢,٩	١	٥١,٨	٤٦	٨,٩	٨	١٩,١	١٧	٢٠,٢	١٨	٩- تكافؤ فرص الصحفي المشتمل في الحرية القومية والحرية الحزبية في الحصول على المعلومات من المصادر الرسمية (الحكومية)
١٤,٧	٥	٤٧	١٦	٥,٩	٢	٣٢,٤	١١	١٤,٦	١٣	١٤,٦	١٣	١١,٢	١٠	٦٠,٤	٥٣	١٠- أوجدت التكنولوجيا مشاكل جسدية من جراء استخدامها
٢,٩	١	١٧,٦	٦	٥٠,١	١٧	٢٩,٤	١٠	٧,٨	٧	٤٢,٦	٣٨	١٥,٧	١٤	٣٣,٩	٣٠	١١- أوجدت التكنولوجيا ضغوط نفسية ومعنوية من عدم القدرة على التوائم معها
٢٣,٥	٨	٥,٩	٢	٣٢,٤	١١	٣٨,١	١٣	٢٨,١	٢٥	٦,٧	٦	١٩,١	١٧	٤٦,١	٤١	١٢- ساعدت على احتدام المنافسة بين الجرائد المختلفة والتسابق لتجويد المنتج الصحفي
١٧,٦	٦	١١,٧	٤	٢٩,٤	١٠	٤١,٣	١٤	٣١,٢	٢٨	٣,٧	٣	١٧,٩	١٦	٤٧,٢	٤٢	١٣- توافرت الأجهزة التكنولوجية الحديثة الخاصة بإنتاج الصحيفة

يتضح من الجدول السابق اتفاق آراء النسبة الأكبر من المبحوثين بالصحيفة القومية والحزبية على نسب تأثير استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي على معظم أنواع الضغوط التي يتعرضون لها؛ حيث رأت نسبة ٨, ٥١٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، ونسبة ٤, ٣٥٪ من الصحيفة الحزبية أن استخدام التكنولوجيا في العمل ساعد بنسبة عالية على زيادة ضغوط الرقابة، حيث توسعت صحفهم في حذف وتعديل بعض أجزاء من موضوعاتهم أثناء عملية المراجعة، كما رأت نسبة ٦, ٤٩٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، ونسبة ٣, ٤٤٪ من الصحيفة الحزبية أن استخدام التكنولوجيا في العمل دفع صحفهم بنسبة عالية إلى تحديد الموضوعات التي يقومون بتغطيتها مسبقاً.

- رأت نسبة ٢, ٤٧٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، ونسبة ٧, ٦٤٪ من الصحيفة الحزبية أن استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي ساعد بنسبة عالية على زيادة الضغوط المهنية، حيث تم التوسع في حظر تداول معلومات ووثائق بعينها مما عرقل التدفق الحر للأخبار.

- اتفقت آراء نسبة ٨, ٥١٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، ونسبة ٧, ٦٤٪ من الصحيفة الحزبية على أن استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي لم يحقق تكافؤ فرص الصحفيين العاملين بالصحيفة القومية والصحفيين العاملين بالصحيفة الحزبية في الوصول إلى نفس مصادر المعلومات خاصة المصادر الرسمية (الحكومية) والحصول على نفس المعلومات في نفس الوقت.

- رأت نسبة ١, ٤٦٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، ونسبة ١, ٣٨٪ من الصحيفة الحزبية أن استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي ساعد على زيادة ضغوط المنافسة بنسبة عالية، مما ساعد على تجويد المنتج النهائي، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (منار فتحي) (٢٠) التي أوضحت أثر المنافسة في تطوير المنتج النهائي المطبوع من حيث الإخراج والطباعة.

- رأت نسبة ٢, ٤٧٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، ونسبة ٣, ٤١٪ من الصحيفة الحزبية أن استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي زاد بنسبة عالية من ضغوط الوقت، مما دفع صحفهم إلى السعي لاقتناء مزيد من التقنيات التكنولوجية الخاصة بإنتاج الصحيفة لمواجهة هذه الضغوط، الأمر الذي انعكس إيجابياً على أدائهم الصحفي.

- يلاحظ من الجدول اختلاف آراء المبحوثين بالصحيفة القومية والحزبية حول نسب تأثير استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي على الضغوط الخاصة بنقص

الحرية؛ حيث رأت نسبة ٣٧,٢٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، أن استخدام صحفهم للتكنولوجيا فى التواصل الداخلى لم يساعد على رفع حظر النشر عن بعض الموضوعات والقضايا التي لم يكن مسموحًا بالنشر فيها من قبل، بل ساعدت بنسبة عالية على التوسع فى منع الصحف من تناول بعض الموضوعات والقضايا، فى حين رأت نسبة ٨٢,٥٪ من الصحيفة الحزبية أن استخدام التكنولوجيا فى التواصل الداخلى ساعد بنسبة متوسطة على إتاحة هامش من الحرية برفع حظر النشر عن بعض الموضوعات المحظورة، وعدم التوسع فى منع الصحف من تناول بعض الموضوعات والقضايا.

- رأت نسبة ٤٢,٦٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية أن استخدام التكنولوجيا فى التواصل الداخلى أوجد بنسبة ضعيفة ضغوطًا نفسية ومعنوية من عدم القدرة على التوائم مع التقنيات التكنولوجية، فى حين ذكرت نسبة ٥٠,١٪ من المبحوثين بالصحيفة الحزبية أن ذلك تحقق بنسبة متوسطة، وهو ما يتفق مع نتائج دراسة (السيد بخيت محمد)^(٣١)، التى أشارت إلى تسبب استخدام التكنولوجيا الحديثة فى العمل فى حدوث ضغوط نفسية ومعنوية للعنصر البشري.

وربما يرجع تفاوت رؤية الصحفيين لنسبة تأثير استخدام التكنولوجيا فى إيجاد الضغوط النفسية والمعنوية الناتجة عن عدم القدرة على التوائم معها فى كلٍ من الصحيفة القومية والحزبية إلى اختلاف كفاءة القائمين بالاتصال (المبحوثين) فى التعامل مع هذه التقنيات نتيجة لاختلاف درجة اهتمام الصحيفة القومية والحزبية بتدريب العنصر البشري تدريجيًا متخصصًا، باستخدام التكنولوجيا فى كافة مجالات العمل الصحفى^(٣٢).

- ورأت نسبة ٦٠,٤ من المبحوثين بالصحيفة القومية أن استخدام التكنولوجيا فى التواصل الداخلى أوجد بنسبة عالية مشاكل جسدية للمستخدمين، فى حين رأت نسبة ٤٧٪ من الصحيفة الحزبية أن هذا تحقق بنسبة ضعيفة، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (محمد الرفاعي)^(٣٣)، و(شريف درويش اللبان)^(٣٤) من أن التكنولوجيا الحديثة أوجدت العديد من المخاطر الصحية؛ ومن أهمها ما يسمى بالإصابة بالتعب المتكرر (Repetitive Strain Injuries (RSIs)، وهذا الخطر يهدد الكثير من الصحفيين المتعاملين مع شاشات وحدات العرض المرئى عبر العالم، وربما يرجع تفاوت رؤية الصحفيين لنسبة تأثير استخدام التكنولوجيا فى إيجاد مشاكل جسدية للمستخدمين فى كلٍ من الصحيفة القومية والحزبية إلى

عدم توافر التقنيات التكنولوجية بالصحيفة الحزبية بنسب توافرها بالصحيفة القومية؛ وبالتالي فإن نسبة معاناة القائمين بالاتصال من أية مشاكل جسدية قد تظهر من جراء الاستخدام بالصحيفة الحزبية لا تكون بنفس نسبتها بالصحيفة القومية.

جدول (١٩): درجة تأثير استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي على الضغوط التي يتعرض لها القائم بالاتصال طبقاً لنمط الملكية

المجموع		حزبي		قومي		نمط الملكية / درجة التأثير
ك	%	ك	%	ك	%	
٢٠	١٣,١	١٠	١٥,٦	١٠	١١,٤	مرتفعة
٢	١,٣	--	--	٢	٢,٣	متوسطة
١٣١	٨٥,٦	٥٤	٨٤,٤	٧٧	٨٦,٣	منخفضة

يلاحظ من الجدول السابق انخفاض درجة تأثير استخدام التقنيات التكنولوجية في التواصل الداخلي على واقع الضغوط التي يتعرض لها القائمون بالاتصال في الصحف المدروسة طبقاً لآراء النسبة الأكبر والتي وصلت إلى ٨٥,٦٪، تليها نسبة المبحوثين الذين رأوا أن استخدام التكنولوجيا أثر بدرجة مرتفعة على واقع ضغوط العمل بنسبة ١٣,١٪، وأخيراً آراء المبحوثين الذين رأوا أن درجة التأثير متوسطة بنسبة لا تتجاوز ١,٣٪، وبمقارنة درجات التأثير بنمط الملكية نلاحظ تقارب آراء المبحوثين في الصحيفة القومية والحزبية حول درجات تأثير استخدام التكنولوجيا على الضغوط التي يتعرضون لها في العمل .

ولا تختلف درجة تأثير استخدام التكنولوجيا على واقع ضغوط العمل طبقاً للنوع^(٣٥).

٥- عامل الرضا الوظيفي:

جدول (٢٠): تأثير استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي على الرضا الوظيفي للمقائمين بالاتصال (المبحوثين) طبقاً لنمط الملكية

الوفد		الأهرام				نمط الملكية		العبارات
		نعم		لا				
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	هل أثر استخدام التكنولوجيا الحديثة على:
٥٠	٦٥,٨	٢٦	٣٤,٢	٧٢	٤٠	٤٨	٦٠	١- قيمة عائد العمل المادي
٧٦	١٠٠	--	--	١٠٤	١٣,٣	١٦	٨٦,٧	٢- عدالة توزيع الحوافز
٥١	٦٧,٧	٢٥	٣٢,٩	٨٧	٢٧,٥	٣٣	٧٢,٥	٣- فرص الترقى
٤٥	٥٩,٢	٣١	٤٠,٨	٦٦	٤٥	٥٤	٥٥	٤- ظروف العمل البيئية
٣٧	٤٨,٩	٣٨	٥١,١	٤٤	٦٣,٣	٧٦	٣٦,٧	٥- نظم الاتصال الداخلية

يتضح من الجدول السابق اتفاق آراء النسبة الأكبر من المبحوثين المشاركين في الدراسة على عدم حدوث تأثير من جراء استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي على معظم البنود المكونة لعامل الرضا الوظيفي وذلك على النحو التالي:

- رأت نسبة ٦٠٪ من المبحوثين بصحيفة الأهرام، ونسبة ٦٥,٨٪ من المبحوثين بصحيفة الوفد، أن استخدام التقنيات التكنولوجية في التواصل الداخلي مع الإدارة لم تؤثر على قيمة عائدهم المادي على الرغم من أنه بالاعتماد عليها قل الفاقد في الإنتاج.

- اتفقت آراء نسبة ٨٦,٧٪ من المبحوثين بصحيفة الأهرام، ونسبة ١٠٠٪ من المبحوثين بصحيفة الوفد الحزبية على أن استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي لم يؤثر على نظام توزيع الحوافز المادية فما زال يخضع لأسس غير موضوعية لا تتسم بالعدالة طبقاً لآرائهم.

- اتفقت آراء النسبة الأكبر من المبحوثين بالصحيفة القومية والحزبية بنسبة بلغت ٧٢,٥٪ بصحيفة الأهرام، و٦٧,٧٪ بصحيفة الوفد، على أن استخدامهم للتكنولوجيا في التواصل الداخلي لم يدعم فرص ترقبهم الوظيفي حيث إن عمليات ترقب الصحفيين قائمة على أسس غير معلنة بالصحف التي يعملون بها طبقاً لآرائهم.

- تقاربت آراء المبحوثين الموافقين والرافضين في صحيفتي «الأهرام والوفد» على تأثير استخدام التكنولوجيا في تحسين الظروف البيئية للعمل، حيث رفضت نسبة ٥٥٪ بالأهرام، ونسبة ٥٩,٢٪ بالوفد حدوث هذا التأثير، ووافقت نسبة ٤٥٪ بالأهرام، ونسبة ٤٠,٨٪ بالوفد على تحسن ظروف العمل البيئية بنسبة متوسطة بفضل استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي، حيث استجابت الإدارة لمطالب العاملين وقامت بتجهيز المكاتب بالإضاءة الجيدة وأجهزة التكييف والأثاث المناسب؛ فأصبح جو العمل أكثر ملائمة للإنجاز.

- اتفقت آراء النسبة الأكبر من المبحوثين بصحف الأهرام والوفد بنسبة وصلت في الأهرام إلى ٦٣,٢٪، وفي الوفد إلى ٥١,١٪ على أن التكنولوجيا سهلت بنسبة عالية الاتصالات الداخلية الأفقية بين القائمين بالاتصال بجميع الأقسام الصحفية.

جدول (٢١): درجة تأثير استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي على الرضا

الوظيفي للقائمين بالاتصال طبقاً لنمط الملكية

المجموع		حزبي		قومي		نمط الملكية درجة التأثير
ك	%	ك	%	ك	%	
٢٥	١٢,٨	١٧	٢٢,٤	٨	٦,٧	مرتفعة
١٧	٨,٧	١٥	١٩,٧	٢	١,٧	متوسطة
١٥٤	٧٨,٦	٤٤	٥٧,٩	١١٠	٩١,٧	منخفضة

يتضح من الجدول السابق إجماع آراء النسبة الأكبر من المبحوثين المشاركين في هذا السؤال على انخفاض درجة تأثير استخدام التكنولوجيا على تحقيق الرضا الوظيفي تجاه عملهم بنسبة ٧٨,٦٪ وذلك بالصحيفة القومية والحزبية، في حين رأت نسبة ١٢,٨٪ من إجمالي عدد المبحوثين المشاركين أن استخدام التكنولوجيا في العمل أثر بدرجة مرتفعة على تحقيق الرضا الوظيفي، ورأت نسبة ٨,٧٪ أن درجة التأثير متوسطة، وبمقارنة درجات التأثير بنمط الملكية نجد تقارب آراء المبحوثين بالصحيفة القومية والحزبية حول درجات تأثير استخدام التكنولوجيا في العمل على تحقيق الرضا تجاه عملهم.

ولم تختلف درجة تأثير استخدام التكنولوجيا على رضا القائمين بالاتصال طبقاً للنوع^(٣٦).

المحور الثاني:

ترتيب الأهمية النسبية للعوامل المرتبطة بالعمل الصحفي والمؤثرة على الأداء الصحفي للقائمين بالاتصال وفقاً لأرائهم.

جدول (٢٢): الأهمية النسبية للعوامل المستقلة المؤثرة على الأداء التنظيمي للقائمين بالاتصال بالصحيفة القومية

الصحيفة القومية					العوامل
التكرارات كأهمية ٥	التكرارات كأهمية ٤	التكرارات كأهمية ٣	التكرارات كأهمية ٢	التكرارات كأهمية ١	
١٥	١٦	٣١	١٦	٨	التدريب
١٤	١٨	٢٣	٢٨	٣	علاقات العمل
٢٣	٢٠	٨	١٧	٧	التقدير
١١	٢٩	١٨	٨	٣	ضغوط العمل
١٨	٩	٨	١٠	١٠	الرضا الوظيفي

نلاحظ من الجدول السابق أن عامل علاقات العمل في المركز الأول والذي ثبت تأثره إيجابياً بدرجة منخفضة باستخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي، تلاه عامل التدريب في المركز الثاني والذي ثبت تأثره إيجابياً، ولكن بدرجة منخفضة باستخدام التكنولوجيا، تلاه عامل ضغوط العمل في المركز الثالث والذي ثبت تأثره إيجابياً بدرجة منخفضة، تلاه عامل التقدير في المركز الرابع والذي ثبت تأثره إيجابياً بدرجة منخفضة باستخدام التكنولوجيا في العمل، تلاه في المركز الخامس عامل الرضا الوظيفي والذي ثبت تأثره إيجابياً بدرجة منخفضة باستخدام التكنولوجيا في العمل.

جدول (٢٣): الأهمية النسبية للعوامل المستقلة المؤثرة على الأداء التنظيمي للقائمين بالاتصال بالصحيفة الحزبية

الصحيفة الحزبية					العوامل
التكرارات كأهمية ٥	التكرارات كأهمية ٤	التكرارات كأهمية ٣	التكرارات كأهمية ٢	التكرارات كأهمية ١	
٢	٤	٢	٩	٢	التدريب
١٠	١٠	٦	٤	-	علاقات العمل
٢	١٤	٦	٤	-	التقدير
٧	٢	١١	٢	٢	ضغوط العمل
٥	٣	٣	٢	١	الرضا الوظيفي

نلاحظ من الجدول السابق أن عامل التدريب احتل المركز الأول بين العوامل الأكثر تأثيراً في الأداء التنظيمي للقائمين بالاتصال وفقاً لرؤيتهم، تلاه عامل ضغوط العمل في المركز الثاني، ثم عامل التقدير في المركز الثالث، تلاه عامل علاقات العمل في المركز الرابع، ثم عامل الرضا الوظيفي في المركز الخامس.

المحور الثالث:

درجة تأثير استخدام التقنيات التكنولوجية في التواصل الداخلي بالمؤسسات الصحفية على الأداء التنظيمي للقائمين بالاتصال (المبحوثين):

بتطبيق أسس ومبادئ نظرية الشبكة الفاعلة (Actor-Network Theory) (ANT)، والتي تفترض جدلاً أن التكنولوجيا والمجتمع يمثلان معاً وحدة واحدة، أو شبكة افتراضية تكنولوجية متجانسة، تضم هذه الشبكة- في إطار الدراسة- المؤسسات الصحفية والعناصر البشرية والعلاقات الاجتماعية، والتشريعات القانونية والتقنيات التكنولوجية التي تتفاعل مع باقى عناصر الشبكة، ويتحقق التفاعل نتيجة التجاوب المشترك بينها، وبتطبيق هذه الأسس يمكن حساب درجة تأثير استخدام التكنولوجيا الحديثة كعنصر فاعل في الشبكة على الأداء التنظيمي للقائم بالاتصال كعنصر فاعل في الشبكة، وذلك عن طريق حساب درجة تأثيرها على مجموعة العوامل المهنية المستقلة المرتبطة والمؤثرة في الأداء التنظيمي للعنصر البشري مجتمعة كعناصر فاعلة في الشبكة، وذلك طبقاً لآراء القائمين بالاتصال (المبحوثين) بالصحيفة القومية والحزبية.

جدول (٢٤): درجة تأثير استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي على الأداء التنظيمي للقائمين بالاتصال طبقاً لآراء النسبة الأكبر من المبحوثين بالصحيفة القومية والحزبية

العامل	مكونات العامل	درجة التأثير
التدريب المهني	-	منخفضة
علاقات العمل	- العلاقة مع الزملاء - العلاقة مع الرؤساء	منخفضة
التقدير	- أساليب تقييم العمل - معايير تقييم العمل - أساليب تقدير الكفاءة	منخفضة
ضغوط العمل	-	منخفضة
الرضا الوظيفي	-	منخفضة
الأداء التنظيمي	-	منخفضة

يلاحظ من الجدول السابق أن استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة في التواصل الداخلي أثر بدرجة منخفضة على الأداء التنظيمي للقائمين بالاتصال (المبحوثين)

بالصحيفة القومية والحزبية وفقاً لآراء النسبة الأكبر، وكان التأثير طبقاً للتحليل السابق تأثيراً إيجابياً ساعد على تطوير الأداء التنظيمي، وإن كان هذا التأثير منخفض القيمة.

جدول (٢٥): درجة تأثير استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي على الأداء التنظيمي للقائمين بالاتصال طبقاً لنمط الملكية

المجموع		حزبي		قومي		نمط الملكية درجة التأثير
%	ك	%	ك	%	ك	
١٢,٧	٢٥	١٣,٢	١٠	١٢,٥	١٥	مرتفعة
٦,٦	١٣	١١,٨	٩	٣,٣	٤	متوسطة
٩٤,٤	١٥٨	٧٥	٥٧	٨٤,٢	١٠١	منخفضة

نلاحظ من الجدول السابق عدم اختلاف درجة تأثير استخدام التكنولوجيا في العمل على الأداء التنظيمي للقائمين بالاتصال (المبحوثين) باختلاف نمط ملكية الصحف - وإن وجدت فروق إحصائية في درجات التأثير- حيث اتفقت آراء النسبة الأكبر من المبحوثين بالصحيفة القومية والحزبية على أن استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي قد أثر على الأداء التنظيمي للقائمين بالاتصال بدرجة منخفضة وذلك بنسبة ٨٤,٢% بالصحيفة القومية ونسبة ٧٥% بالصحيفة الحزبية، في حين رأت النسبة الأصغر من المبحوثين بالصحيفة القومية والحزبية أن درجة التأثير كانت متوسطة وذلك بنسبة ٣,٣% بالصحيفة القومية، ونسبة ١١,٨% بالصحيفة الحزبية، كما رأت نسبة ١٢,٥% بالصحيفة القومية، ونسبة ١٣,٢% بالصحيفة الحزبية أن استخدام التكنولوجيا في العمل أثر بدرجة مرتفعة.

جدول (٢٦): درجة تأثير استخدام التكنولوجيا في العمل على الأداء الصحفي للقائمين بالاتصال طبقاً للنوع

المجموع		إناث		ذكور		النوع درجة التأثير
%	ك	%	ك	%	ك	
١٥,٣	٣٠	١٤,٩	١٠	١٥,٥	٢٠	مرتفعة
٩,٢	١٨	٧,٥	٥	١٠,١	١٣	متوسطة
٧٥,٥	١٤٨	٧٧,٦	٥٢	٧٤,٤	٩٦	منخفضة

نلاحظ من الجدول السابق عدم اختلاف درجة تأثير استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي على الأداء التنظيمي للقائمين بالاتصال (المبجوثين) باختلاف النوع، وإن وجدت فروق إحصائية في درجات التأثير، حيث زادت درجة التأثير المرتفع لدى عينة الصحفيين، وزادت درجة التأثير المنخفض لدى عينة الصحفيات وذلك طبقاً لآرائهم، فقد رأت نسبة ٤, ٧٤٪ من عينة الصحفيين ونسبة ٦, ٧٧٪ من عينة الصحفيات أن التكنولوجيا أثرت بدرجة منخفضة على العوامل المؤثرة في الأداء التنظيمي، في حين رأت نسبة ٥, ١٥٪ من عينة الصحفيين، ونسبة ٩, ١٤٪ من عينة الصحفيات أن درجة التأثير مرتفعة، وربما يرجع ذلك إلى اختلاف معدل استخدام التكنولوجيا في العمل بين الصحفيين والصحفيات، حيث يزداد معدل الاستخدام بين الصحفيين عن الصحفيات، وبالتالي ترتفع درجة تأثير التكنولوجيا على العوامل المؤثرة في الأداء التنظيمي للذكور عن درجة تأثيرها على الصحفيات.

المحور الرابع:

رؤية القائمين بالاتصال بالصحف المدروسة لمستقبل الأداء التنظيمي في الصحف المصرية في إطار الاعتماد على التقنيات التكنولوجية الحديثة في عمليات الاتصال والتواصل الداخلي:

اختلفت رؤية الصحفيين لمستقبل الأداء التنظيمي في الصحف المصرية في إطار الاعتماد على التكنولوجيا الحديثة في التواصل الداخلي ما بين رؤية مستقبل إيجابي، ورؤية لصورة مستقبل غير محددة المعالم، ورؤية مستقبل ينخفض فيه مستوى الأداء التنظيمي الإيجابي في الصحف المصرية، وقد احتلت تكرارات رؤية الصحفيين لمستقبل الأداء التنظيمي الإيجابي المركز الأول بنسبة بلغت ٧, ٦٥٪ وفيما يلي هذه الآراء مرتبة وفقاً لتكرارها:

١. المستقبل في صالح سيطرة التكنولوجيا التي تساعد على إنجاز العمل وتطويره، خاصة ما يتعلق بالعوامل المؤثرة والمكونة في الأداء التنظيمي للموارد البشرية.
٢. اهتمام المؤسسات الصحفية باقتناء المزيد من التقنيات التكنولوجية الحديثة لتطوير أداء العمل الصحفي وتحسين البنية التحتية للاتصالات، مما يسهل عملية التواصل وتدفق المعلومات بين الإدارة والعاملين بالأقسام المختلفة في الصحيفة.
٣. ستحل الحاسبات الآلية محل الورقة والقلم، وسوف يتم التوسع في اقتناء الحاسبات الآلية الشخصية واستخدامها للاتصال بين الأقسام الداخلية بالصحيفة.

٤. تحسين ظروف العمل البيئية وتسهيل الاتصال بين المحررين والرؤساء.

وفي المركز الثاني: جاءت تكرارات رؤية الصحفيين لصورة غير واضحة المعالم لمستقبل الأداء التنظيمي للموارد البشرية بنسبة وصلت إلى 25.4% وفيما يلي هذه الآراء مرتبة وفقاً لتكرارها:

١- لن تؤثر التكنولوجيا بشكل واضح لعدم استخدامها الاستخدام الأمثل أو الإفادة من إمكانياتها.

٢- المستقبل مفعم بالتحديات والصعوبات وربما الأزمات المتعلقة بتسيير أمور العمل فى كافة القطاعات الصحفية ولن تفيد معها التقنيات التكنولوجية.

وقد جاءت أعلى تكرارات للمبجوثين المشاركين بتقديم هذه المقترحات بصحيفة "الأهرام"؛ وربما يرجع ذلك إلى امتلاك صحيفة "الأهرام" منظومة تكنولوجية تعتبر الأكبر والأحدث على مستوى الصحف المصرية، ورؤية الصحفيين أن هذه المنظومة لم يتم تفعيلها بالقدر المتوقع.

وفي المركز الثالث: جاءت تكرارات رؤية الصحفيين لمستقبل ينخفض فيه مستوى الأداء التنظيمي في إطار استخدام التكنولوجيا الحديثة في التواصل الداخلي بنسبة وصلت إلى 8.9%، وفيما يلي هذه الآراء مرتبة وفقاً لتكرارها:

١- سيؤدي استخدام التكنولوجيا الحديثة فى التواصل الداخلي إلى مزيد من الرقابة على القائمين بالاتصال.

٢- تقييم العمل على أساس الإنتاج وليس الجودة.

٣- مزيد من الانتشار للتملق والنفاق.

٤- يضر استخدام التكنولوجيا بالمنظومة المؤسسية الإعلامية والعلاقات داخل المؤسسات الصحفية.

وبتحليل تكرارات جميع الآراء السابقة اتضح أن أعلى نسبة للمبجوثين المشاركين كان بصحيفة "الأهرام" بنسبة ٨٨,٤%، تليها صحيفة الوفد بنسبة ٨٠,٦%.

وبقراءة متعمقة للمقترحات السابقة اتضح ما يلي:

١. عدم وجود رؤية للصحفيين حول مستقبل التدريب المهني اللازم لممارسة مهنة الصحافة في إطار استخدام التكنولوجيا في عمليات التواصل الداخلي.

٢. لم يقدم المبجوثون رؤية لمستقبل نظم الأجور والعلاوات والمكافآت في إطار استخدام التقنيات التكنولوجية.

المحور الخامس:

مقترحات القائمين بالاتصال لتطوير الأداء التنظيمي للموارد البشرية بتوظيف

التقنيات التكنولوجية في عمليات الاتصال الداخلي:

تعددت وتنوعت مقترحات القائمين بالاتصال لتطوير الأداء التنظيمي للقائمين بالاتصال الصحفي باستخدام التكنولوجيا في الصحف المصرية؛ حيث شملت عددًا من جوانب العمل الصحفي المادية والإدارية والكوادر البشرية.

وقد احتلت المقترحات الخاصة بتطوير أداء الصحفيين عمومًا في إطار استخدام التكنولوجيا الحديثة في التواصل الداخلي بنسبة بلغت 31.5% من إجمالي المقترحات، وهي مرتبة وفقًا لمجموع تكرارها كما يلي:

١- ضرورة متابعة القائمين على الإدارة الاحتياجات التدريبية للقائمين بالاتصال الصحفي من خلال تفعيل قنوات الاتصال باستخدام تطبيقات التقنيات التكنولوجية الحديثة، وأن تكون هذه الدورات التدريبية المتخصصة في المجالات المختلفة إجبارية.

٢- تفعيل المتابعة الدائمة مع العاملين بهدف رصد وتنمية المهارات الفردية والقدرات الإبداعية ورعايتها وإفساح المجال لظهورها.

٣- الاهتمام برصد حاجة العاملين إلى إرسال بعثات للخارج وتبادل الخبرات والزيارات.

٤- ضرورة أن يصبح استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي من جانب العاملين شرطًا أساسيًا للترقية.

٥- متابعة ورصد معايير الالتزام بأخلاقيات المهنة.

وفي المركز الثاني: جاءت المقترحات الخاصة بالجوانب الإدارية وظروف العمل البيئية بنسبة ٣١,٢٪، وفيما يلي هذه المقترحات مرتبة وفقًا لمجموع تكرارها:

١. اختيار الرؤساء على أساس الكفاءة المهنية والتكنولوجية وليس للمصالح الشخصية.
٢. الاهتمام بتطوير الأداء الصحفي للرؤساء.
٣. إعطاء الفرصة لشباب الصحفيين لتولي المواقع القيادية.
٤. توفير الحافز المادي.
٥. اتباع أسس الإدارة الحديثة بإطلاق يد المحررين في اختيار أفكار موضوعاتهم

وتحريرها وتجهيزها للنشر وفقاً لرؤيتهم الشخصية.

٦. التقدير والثناء من رؤساء العمل للصحفيين المتميزين في استخدام التقنيات الحديثة.

٧. ضرورة مواكبة التطورات في مجال التقنيات التكنولوجية خاصة الحاسبات الآلية وبرمجياتها وشراء الأحدث دائماً وإدخالها لكل أقسام المؤسسة بلا استثناء.

وبتحليل تكرارات جميع الآراء السابقة اتضح أن أعلى نسبة للمبحوثين المشاركين كان بصحيفة "الأهرام" بنسبة ٨٧,٢٪ تليها صحيفة الأخبار، بنسبة ٨٦,٤٪.

نتائج الدراسة والتحقق من صحة فروض نظرية الشبكة الفاعلة من خلال استعراض نتائج الدراسة الميدانية:

من العرض السابق للنتائج التي توصلت إليها الدراسة، وفي إطار نظرية الشبكة الفاعلة

Actor-Network Theory (ANT) التي تفترض جدلاً أن التكنولوجيا والمجتمع يمثلان معاً وحدة واحدة، أو شبكة افتراضية تكنولوجية متجانسة، تضم هذه الشبكة العناصر البشرية والاجتماعية والتكنولوجية معاً، وبالتحديد تتكون- في هذه الدراسة- من المؤسسات الصحفية والقائمين بالاتصال، وعلاقات العمل والتشريعات الصحفية، والتقنيات التكنولوجية وضغوط العمل والمهارات الصحفية.. وغيرها، وتتفاعل هذه العناصر بعضها مع بعض، ويتحقق التفاعل نتيجة التجاوب المشترك فيما بينها، وقد ثبت صحة هذا الافتراض؛ حيث اتضح أن استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي قد أثر بدرجات متفاوتة على عدة عوامل مهنية -كعناصر فاعلة في الشبكة - مرتبطة ومؤثرة في الأداء التنظيمي للعنصر البشري-كعنصر فاعل في الشبكة- حيث اتضح من نتائج الدراسة موافقة نسبة ٦٢,٢٪ من المبحوثين المشاركين بالدراسة بواقع ٦٣,٤٪ من المبحوثين المشتركين بالصحيفة القومية، ٥٨,٢٪ من المبحوثين المشتركين بالصحيفة الحزبية على وجود علاقة تأثير بين استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي وبين واقع التدريب المهني على المستوى التنفيذي، وهو العامل الذي ثبت بحثياً أنه يؤثر في الأداء التنظيمي للقائمين بالاتصال.

ووافقت نسبة ٦٥,٣٪ من المبحوثين المشاركين بالدراسة بواقع ٦٥,٣٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، و٦٥,١٪ من المبحوثين بالصحيفة الحزبية على وجود علاقة تأثير بين استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي وبين علاقتهم بزملائهم، وهو العامل

الذي ثبت بحثيًا أنه يؤثر في الأداء التنظيمي للقائمين بالاتصال. ووافقت نسبة ٦٧,٣٪ من المبحوثين المشاركين بالدراسة بواقع ٦٦٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، و ٧٢,١٪ من المبحوثين بالصحيفة الحزبية على وجود علاقة تأثير بين استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي وبين علاقتهم برؤسائهم، وهو العامل الذي ثبت بحثيًا أنه يؤثر في الأداء التنظيمي للقائمين بالاتصال.

ووافقت نسبة ٦١,٩٪ من المبحوثين المشاركين بالدراسة بواقع ٦٤,٥٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، و ٥٢,٧٪ من المبحوثين بالصحيفة الحزبية على وجود علاقة تأثير بين استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي وبين أساليب ومعايير تقدير كفاءتهم وتميزهم، وهو العامل الذي ثبت بحثيًا أنه يؤثر في الأداء التنظيمي للقائمين بالاتصال، حيث وافقت نسبة ٦٣,٣٪ من المبحوثين المشاركين بالدراسة بواقع ٦٥,٣٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، و ٥٥,٨٪ من المبحوثين بالصحيفة الحزبية على وجود علاقة تأثير بين استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي وبين أساليب تقييم عملهم الصحفي، وهو أحد العوامل المرتبطة بتقدير كفاءة القائمين بالاتصال والذي يؤثر بالتبعية في الأداء التنظيمي للموارد البشرية بالصحيفة.

ووافقت نسبة ٥٦,٦٪ من المبحوثين المشاركين بالدراسة بواقع ٦٠,٧٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، و ٤١,٨٪ من المبحوثين بالصحيفة الحزبية على وجود علاقة تأثير بين استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي وبين معايير تقييم عملهم الصحفي، وهو أحد العوامل المرتبطة بتقدير كفاءة القائمين بالاتصال والذي يؤثر بالتبعية في الأداء التنظيمي، بينما رفضت نسبة ٥٨,١٪ من الصحفية الحزبية وهي النسبة الأكبر من المبحوثين -وجود علاقة تأثير بين استخدام التكنولوجيا في العمل وبين معايير تقييم العمل، والتي -طبقًا لأرائهم- لا تخضع لأسس معلنة.

ووافقت نسبة ٦٥,٨٪ من المبحوثين المشاركين بالدراسة بواقع ٦٧,٣٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، و ٦٠,٥٪ من المبحوثين بالصحيفة الحزبية على وجود علاقة تأثير بين استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي وبين أساليب التقدير، وهو أحد العوامل المرتبطة بتقدير كفاءة القائمين بالاتصال والذي يؤثر بالتبعية في الأداء التنظيمي للقائمين بالاتصال.

ووافقت نسبة ٦٢,٨٪ من المبحوثين المشاركين بالدراسة بواقع ٥٨,٢٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، و ٧٩,١٪ من المبحوثين بالصحيفة الحزبية على وجود علاقة تأثير بين استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي وبين الضغوط التي يتعرضون لها أثناء

تأدية عملهم، وهو العامل الذي ثبت بحثيًا أنه يؤثر في الأداء التنظيمي للقائمين بالاتصال.

ووافقت نسبة ٣٨,٣٪ من المبحوثين المشاركين بالدراسة بواقع ٤١,٧٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، ٢٦,١٪ من المبحوثين بالصحيفة الحزبية على وجود علاقة تأثير بين استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي وبين الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال، وهو العامل الذي ثبت بحثيًا أنه يؤثر في الأداء التنظيمي للقائمين بالاتصال، حيث وافقت نسبة ٣٧,٧٪ من المبحوثين المشاركين بالدراسة بواقع ٤١,٨٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، و ٢٣,٣٪ من المبحوثين بالصحيفة الحزبية على وجود علاقة تأثير بين استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي وبين قيمة عائد العمل المادي، وهو أحد العوامل التي ثبت بحثيًا تأثيرها على الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال والتي تؤثر بالتبعية في الأداء التنظيمي.

ووافقت نسبة ١٦,٣٪ من المبحوثين المشاركين بالدراسة بواقع ٢٠,٩٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، (لا يوجد) من المبحوثين بالصحيفة الحزبية على وجود علاقة تأثير بين استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي وبين نظام توزيع حوافز العمل، وهو أحد العوامل التي ثبت بحثيًا تأثيرها على الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال، والذي يؤثر بالتبعية في الأداء التنظيمي.

ووافقت نسبة ٢٩,٦٪ من المبحوثين المشاركين بالدراسة بواقع ٣٢,١٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، ٢٠,٩٪ من المبحوثين بالصحيفة الحزبية على وجود علاقة تأثير بين استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي وبين فرص ترقيهم الوظيفي، وهو أحد العوامل التي ثبت بحثيًا تأثيرها على الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال، والتي تؤثر بالتبعية في الأداء التنظيمي.

ووافقت نسبة ٤٩,٥٪ من المبحوثين المشاركين بالدراسة بواقع ٥٣,٦٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، و ٣٤,٩٪ من المبحوثين بالصحيفة الحزبية على وجود علاقة تأثير بين استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي وبين أجواء العمل البيئية، وهو أحد العوامل التي ثبت بحثيًا تأثيرها على الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال، والذي يؤثر بالتبعية في الأداء التنظيمي.

ووافقت نسبة ٥٨,٢٪ من المبحوثين المشاركين بالدراسة بواقع ٦٠,١٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، و ٥١,٢٪ من المبحوثين بالصحيفة الحزبية على وجود علاقة

تأثير بين استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي وبين نظم الاتصال الداخلية في الصحف، وهو أحد العوامل التي ثبت بحثيًا تأثيرها على الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال، والتي تؤثر بالتبعية في أدائهم الصحفي.

وبذلك يثبت صحة الافتراض الأول للنظرية طبقًا لما أسفرت عنه نتائج الدراسة، كما تفترض نظرية الشبكة الفاعلة أن علاقة التأثير الناشئة بين العناصر الفاعلة في الشبكة Actors تسعى إلى تحقيق أهداف معينة كتطوير النظام أو إحداث استقرار به، وقد ثبت صحة هذا الافتراض طبقًا لما أسفرت عنه نتائج الدراسة حيث تبين أن استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي أثر إيجابيًا على عدة عوامل مهنية -عناصر فاعلة في الشبكة- مرتبطة ومؤثرة في الأداء التنظيمي للعنصر البشري -عنصر فاعل في الشبكة- حيث أثر استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي إيجابيًا على واقع التدريب المهني للقائمين بالاتصال، حيث زادت عدد الدورات التدريبية وأصبحت تتم بشكل دوري، وكان هذا التأثير بدرجة منخفضة طبقًا لرأي ٤، ٧٨٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، ٨٠٪ من المبحوثين بالصحيفة الحزبية، وبدرجة متوسطة طبقًا لرأي ١، ٣٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، و٨٪ من المبحوثين بالصحيفة الحزبية وبدرجة مرتفعة طبقًا لرأي ٥، ١٨٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، و١٢٪ من المبحوثين بالصحيفة الحزبية.

وأثر استخدام التكنولوجيا في العمل إيجابيًا على علاقات العمل المؤسسية للقائمين بالاتصال، حيث مزجت العلاقة بينهم وبين زملائهم في العمل بين روح التعاون والتنافس بهدف تجويد العمل، وكانت العلاقة بينهم وبين رؤسائهم قائمة على التعاون والثقة والاحترام.

وأثر استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي إيجابيًا على أساليب ومعايير تقييم عمل القائمين بالاتصال (التقدير)، حيث احتلت معايير إعجاب الرؤساء والولاء للنظام الحاكم المراكز الأخيرة في ترتيب معايير تقييم العمل في إطار استخدام التكنولوجيا وطبقًا لآراء القائمين بالاتصال، كما أهّلهم استخدام التكنولوجيا في عملهم للحصول على مكافآت مادية، وكانت درجة التأثير الإيجابي منخفضة على تقدير القائمين بالاتصال طبقًا لرأي ٤، ٨٣٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، و٥، ٨٩٪ من المبحوثين بالصحيفة الحزبية، ومتوسطة طبقًا لرأي ٧، ٤٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، ومرتفعة طبقًا لرأي ٩، ١١٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، و٥، ١٠٪ من المبحوثين بالصحيفة الحزبية.

وأثر استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي إيجابياً على ضغوط العمل التي يتعرض لها القائمون بالاتصال، حيث ساعدت على زيادة ضغوط المنافسة مما أدى إلى تحسين المنتج النهائي، كما ساعدت على زيادة ضغوط الوقت مما دفع الصحف إلى السعي لاقتناء مزيد من التقنيات التكنولوجية الخاصة بإنتاج الصحيفة لمواجهة هذه الضغوط، وكانت درجة التأثير الإيجابي منخفضة طبقاً لرأي ٨, ٨٦٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، و٢, ٨٨٪ من المبحوثين بالصحيفة الحزبية، ومتوسطة طبقاً لرأي ٣, ٢٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، ومرتفعة طبقاً لرأي ٤, ١١٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، و٨, ١١٪ من المبحوثين بالصحيفة الحزبية.

وأثر استخدام التكنولوجيا في العمل إيجابياً على الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال، حيث ساعدت على سرعة نقل رغبات القائمين بالاتصال إلى الإدارة التي عملت على تحسين الاتصالات الداخلية الأفقية بين الأقسام المختلفة، وحسّنت جو العمل البيئي فأصبح أكثر ملائمة للإنجاز، وكانت درجة التأثير الإيجابي منخفضة طبقاً لرأي ٧, ٨١٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، و٩, ٨٧٪ من المبحوثين بالصحيفة الحزبية، ومتوسطة طبقاً لرأي ٩, ٥٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، و٣٪ من المبحوثين بالصحيفة الحزبية، ومرتفعة طبقاً لرأي ٤, ١٢٪ من المبحوثين بالصحيفة القومية، و١, ٩٪ من المبحوثين بالصحيفة الحزبية.

وبذلك يتحقق الافتراض الثاني للنظرية طبقاً لما أسفرت عنه نتائج الدراسة

الخلاصة:

بحثت هذه الدراسة في ماهية التقنيات التكنولوجية المستخدمة في التواصل الداخلي بالمؤسسات الصحفية المصرية القومية والحزبية، واتجاهات استخدامها كإحدى العوامل المؤثرة واللازمة لتطوير الأداء التنظيمي للقائمين بالاتصال.

ويمكننا القول إن تكنولوجيا الاتصال الحديثة قد أثرت إيجابياً في تطوير عمليات الاتصال والتواصل الداخلي، وعملت على الارتقاء بأساليبه وجودته وسرعته، وما زال المستقبل يحمل الكثير من التطورات الجديدة في هذا المجال.

وبناءً على ما سبق؛ يمكننا القول إن تكنولوجيا الاتصال الحديثة عامل أساسي ومهم ساعد على تطوير الأداء التنظيمي للموارد البشرية طبقاً لآراء القائمين بالاتصال بالصحف المصرية المدروسة، وإن كان هذا التطوير حدث بنسبة محدودة، وذلك طبقاً لآراء النسبة الأكبر من المبحوثين بالصحف المصرية (عينة الدراسة)، فعلى الرغم من

أن العامل التكنولوجي عامل أساسي ومهم؛ إلا أنه ليس الوحيد المطلوب لتطوير الأداء التنظيمي، فهناك عدة عوامل أساسية أخرى تعمل إلى جانب العامل التكنولوجي، لعل من أهمها أنماط الملكية ونظم الإدارة، والتي تعمل في إطار النظام الاقتصادي والثقافة السائد محليًا وعالميًا، فمع تعدد مزايا استخدام التقنيات التكنولوجية في الصحافة المصرية إلا أنها تعجز إلى حد ما عن إمكانية تطوير أدائها التنظيمي بالشكل المطلوب ما لم يتم تدارك الخلل المهني الذي تعاني منه الصحافة المصرية، ولعل أبرز مظاهر هذا الخلل تتمحور في عدة نقاط كشفت عنها الدراسة، أهمها:

١. رغم توافر التقنيات التكنولوجية الحديثة في معظم الأقسام الإنتاجية والإدارية لصحف الدراسة إلا أن توظيف هذه التكنولوجيا مازال قاصرًا، ويتم على نطاق محدود رغم تواجد الحواسب الآلية في صالات التحرير والتنفيذ بصحف الأهرام والوفد، وارتباط هذه الحواسب بشبكات رئيسة تقوم بالربط بين أجهزة الحواسب الخادمة في كل قسم من أقسام المؤسسة تصل سرعة تراسل البيانات بينها إلى سرعات عالية، فضلًا عن توافر تطبيقات تكنولوجية كثيرة يمكن استخدامها في التواصل الداخلي

٢. عدم اهتمام المؤسسات الصحفية القومية والحزبية -المدرسة بالتعرف- من خلال عمليات التواصل الداخلي التي تتم باستخدام التقنيات التكنولوجية على الاحتياجات التدريبية الفعلية للقائمين بالاتصال وعلى تبنى استراتيجية متكاملة لتدريب وتأهيل الصحفيين للتعامل مع التكنولوجيا الحديثة، حيث رأت النسبة الأكبر من المبحوثين بالصحف القومية والحزبية أن صحفهم لم تسع إلى جعل الدورات التدريبية المتخصصة إجبارية، ولم تسع الصحف إلى تقديم مكافآت مادية أو معنوية للمشاركين في هذه الدورات، كما أن هذه الصحف لا تقوم بمتابعة البرامج التدريبية وتقويمها أو إعداد البرامج التدريبية المستقبلية.

٣. أثر استخدام التقنيات التكنولوجية في التواصل الداخلي إيجابيًا على علاقات عمل القائمين بالاتصال (المبحوثين) بالصحف القومية والحزبية، وكان التأثير بدرجة منخفضة طبقًا لآراء النسبة الأكبر، والتي رأت أن الطابع العام لعلاقتهم مع زملائهم في إطار استخدام التكنولوجيا في التواصل مزجت بين روح التعاون والتنافس بهدف تجويد العمل، وأن الطابع العام لعلاقتهم مع رؤسائهم في إطار استخدامهم للتكنولوجيا في التواصل قائمة على التعاون والثقة والاحترام، حيث تتسم بالديمقراطية ويسمح الرؤساء لهم بالتعبير عن آرائهم ويقتنع بها إن وجدها

صائبة.

٤. أثر استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي على تقدير القائمين بالاتصال (المبجوثين) إيجابياً، وكان التأثير بدرجة منخفضة طبقاً لآراء النسبة الأكبر من المبجوثين بالصحف القومية والحزبية التي رأت أن الاتجاه الخاص بتقييم أدائهم الصحفي طبقاً لإعجاب الرؤساء أو حسب درجة ولائهم للنظام الحاكم اتجاه أصبح محدوداً في إطار استخدامهم للتكنولوجيا في التواصل الداخلي مع الإدارة - حيث جاء في المركز الأخير في ترتيب معايير تقييم العمل، فضلاً عن أن استخدامهم للتكنولوجيا أهّلهم للحصول على مكافأة مادية، وإن لم يحقق لهم فرص الترشيح لمنصب قيادي أو أولوية السفر لمهام صحفية أو الحصول على دورات تدريبية.

٥. أثر استخدام التقنيات التكنولوجية في التواصل الداخلي إيجابياً على واقع الضغوط التي يتعرض لها القائمين بالاتصال (المبجوثين)، وكان التأثير بدرجة منخفضة طبقاً لآراء النسبة الأكبر من المبجوثين بالصحف القومية والحزبية والتي رأت أن استخدام التكنولوجيا في التواصل الداخلي ساعد على زيادة ضغوط المنافسة، مما دفعهم إلى تجويد المنتج النهائي، الأمر الذي انعكس إيجابياً على أدائهم الصحفي، وذلك على الرغم من أن استخدام التكنولوجيا ساعد على زيادة ضغوط الرقابة والضغوط المهنية، وأوجد ضغوطاً نفسية ومعنوية ومشاكل جسدية للمستخدمين من القائمين بالاتصال (المبجوثين) بالصحف القومية والحزبية بنسب مختلفة.

وبناءً على ما سبق، فإنه لكي يتم تفعيل العامل التكنولوجي كعامل أساسي ومهم لتطوير الأداء التنظيمي للقائمين بالاتصال ينبغي تحديث البنية الإدارية (إصلاح إداري) الذي يخول للشخصية القابضة للسلطة العليا للمؤسسة التأكيد على ضرورة تحقيق إنسيابية الاتصال واستمرارية التواصل الداخلي بين العاملين والقائمين على الإدارة باستخدام إمكانات التقنيات التكنولوجية بشكل أكثر.

مراجع الدراسة:

- ١-دينا محمد عبد المنعم السيد، دور القيادة الإلكترونية في تحسين الأداء البشري: دراسة ميدانية بالتطبيق على البنوك التجارية المصرية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، (جامعة قناة السويس، كلية التجارة، ٢٠١٨)، مج ٩، ١٤، ٢٠١٨، ص ص ٧٧٦ - ٧٦٢.
- 2-**Bansal, Monika, “Traditional leadership vis-à-vis Eleadership ,A Study of BPO Sector”, Delhi Business Review, Vol.9, No.2 (July-December 2018).**
- ٣-رشا عبد الغني محمد، وآخرون، إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الصحفية وتأثيرها على الأداء المهني للقائمين بالاتصال، المجلة العلمية لبحوث الصحافة، (جامعة القاهرة: كلية الإعلام، قسم الصحافة)، ٦، يونيو ٢٠١٦، ص ص ١٤ - ٦.
- ٤-هند عبدالفتاح مقرض، إمكانية تطبيق تكنولوجيا الأداء البشري وتأثيرها على أداء ديوان محافظة بورسعيد، دراسة حالة، مجلة البحوث المالية والتجارية، (جامعة بورسعيد: كلية التجارة)، ١٤، مارس ٢٠١٤، ص ص ٥٠ - ٤٨.
- ٥-عاطف محمود عوض، تحسين المناخ التنظيمي في الجامعات مدخل لتطوير أداء الموظفين، (جامعة الجنان: مركز البحث العلمي)، ٢٠١٣، ٤٤، ص ص ١٦٤ - ١٣٥.
- ٦-منصور الجمعان الغامدي، مداخل واستراتيجيات التطوير التنظيمي وعلاقتها بالأداء في المنظمات العامة، (جامعة القاهرة: كلية الاقتصاد والعلوم السياسية)، مجلة النهضة، ٢٠١١، أبريل ١٨٦-١٢٥.
- ٧-محمد زكي طولان، أثر القيادة التحويلية في تطوير أداء العاملين بمجال الشراء بالتطبيق على قطاع البترول، رسالة ماجستير، (جامعة قناة السويس: كلية التجارة بالإسماعيلية)، ٢٠١٠.
- 8- **Kifle, Hazri, Cheng ,Patrick Powkim, “ E-Government implementation and leadership – The Bruni case study”, researchgata.net-Hkifle, plowkim Cheng-2009.**
- ٩-هيثم عبد الرحيم عثمان، وآخرون، توظيف الحاسوب في إدارة المؤسسات الصحفية: دراسة تطبيقية على صحيفتي الرأي العام والصحافة في الفترة من ٢٠٠٧ إلى ٢٠٠٨، (جامعة السودان: كلية الدراسات العليا أم درمان)، ٢٠٠٩، ص ص ١ - ٢٣٦.
- 10- **Andrew Peter, Andrew .2003, the Effect of Prior Judgments and Implicit Person, Thear on Performance Appraisals , (PhD, University, of Toronto , Canada) , 2003.**
- 11- **Fey, Carel F .2000. The Effect of Human Resource, Management Practices on MNC Subsidiary Performance in Russia , Journal of International Business Studies, 32(1) First Quarter .**
- ١٢ - عواطف عبد الرحمن، وآخرون، القوائم بالاتصال في الصحافة المصرية، سلسلة دراسات صحفية (١)، ط٤)

جامعة القاهرة: كلية الإعلام، ١٩٩٩).

١٣ - بطرس حلاق، العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الإعلامية، رسالة دكتوراه، غير منشورة، (جامعة القاهرة : كلية الإعلام، ١٩٩٩).

١٤ - عادل عبد الرازق، تدريب الصحفيين المصريين، دراسة ميدانية على المحررين الاقتصاديين، (المجلة المصرية لبحوث الإعلام ، العدد التاسع، أكتوبر — ديسمبر ٢٠١٥).

١٥ - محرز حسين غالى : العوامل الإدارية المؤثرة على السياسات التحريرية في الصحف المصرية، رسالة ماجستير، غير منشورة ، (جامعة القاهرة، كلية الإعلام، ٢٠٠٣).

16- Pallard George : **Job satisfaction among news workers , the influence of professionalism** , (Journalism & Mass Communication Quarterly, vol . 72 , No.31, Autumn, pp. 682690- 2016 ,

١٧ - نجوى الفوال، قراءة في دراسات القوائم بالاتصال، (المجلة الاجتماعية القومية، المجلد الثاني و الثلاثون، العدد الثالث، سبتمبر ١٩٩٥)، ص ٧٥-١٠٠.

١٨- بطرس حلاق، العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدي العاملين في المؤسسات الإعلامية، رسالة دكتوراه، غير منشورة، (جامعة القاهرة، كلية الإعلام، ١٩٩٩).

١٩ - مارجريت سمير ساويرس، العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للقائمت بالاتصال في الصحافة المصرية، رسالة ماجستير، غير منشورة، (جامعة القاهرة، كلية الإعلام، ٢٠٠٥).

٢٠- مرعى مذكور، الرضا المهني للقائمت بالاتصال في الصحافة المصرية، دراسة ميدانية على عينة من الصحفيين، (المجلة المصرية لبحوث الإعلام، العدد ١٨، يناير — مارس ٢٠٠٣)، ص ١٨٥-٢٣٥.

• تم مراجعة المقياس بالاستعانة بخبير إحصائي هو: د. السيد الفضالي مدرس بكلية التربية، جامعة عين شمس .

٢١- الأساتذة والقيادات الصحفية حسب الترتيب الأبجدي:

- أ.د / أسما حسين حافظ: أستاذ الإعلام بقسم الإعلام — جامعة الزقازيق.

- د/ إسماعيل إبراهيم: مساعد رئيس تحرير جريدة الأهرام.

- أ.د/ سامح حسان: أستاذ الطباعة بكلية الفنون التطبيقية — جامعة حلوان.

- د/ سمير محمود: نائب رئيس قسم الشؤون الدولية بجريدة الأهرام ومحاضر بقسم الإعلام جامعة قابوس.

- أ.د/ عصام نصر: أستاذ الإعلام بكلية الإعلام — جامعة القاهرة.

- أ.د/ فوزي عبد الغني: أستاذ الإعلام وعميد المعهد العالى للإعلام بالاسكندرية.

- أ.د/ محمود يسري: أستاذ الطباعة بكلية الفنون التطبيقية — جامعة حلوان.

- أ.د/ نجوى عبد السلام: أستاذ الإعلام بقسم الإعلام — جامعة عين شمس.

٢٢- تعني مستوى معنوية ٠,٠٥ أن نسبة الشك في صدق النتائج ٥٪، بينما نسبة الثقة ٩٥٪، وتعني مستوى معنوية ٠,٠١ أن نسبة الشك في صدق النتائج ١٪، بينما نسبة الثقة ٩٩٪.

٢٣- شريف درويش اللبان، نظام النشر المكتبي وتطبيقاته في الصحافة، دراسة ميدانية على المؤسسات الصحفية المصرية، (المجلة المصرية لبحوث الإعلام، العدد الثامن، يناير - مارس ١٩٩٧).

٢٤- محمد سعد إبراهيم: استخدام الصحافة المصرية للإنترنت ومدى انعكاسها على الأداء الصحفي، (جامعة القاهرة: المؤتمر العلمي الخامس بكلية الإعلام، ٢٠١٥).

٢٥- انظر الجدول (٢٧).

* - أثبتت دراسة سابقة أن حجم استخدام التكنولوجيا الحديثة في إنجاز مهام العمل الصحفي يزداد بين الذكور عنه في الإناث، انظر: سميرة محى الدين شيخاني: أثر تكنولوجيا الاتصال والمعلومات على تطور فنون الكتابة الصحفية، مرجع سابق.

٢٦ - عواطف عبد الرحمن وآخرون: القائم بالاتصال في الصحافة المصرية، مرجع سابق.

٢٧- عواطف عبد الرحمن وآخرون: القائم بالاتصال في الصحافة المصرية، مرجع سابق.

٢٨- انظر الجدول (٢٧).

٢٩- انظر الجدول (٢٧).

٣٠ - منار فتحي، أثر المنافسة في تطوير إخراج المجالات النسائية المصرية، دراسة على القائم بالاتصال وتكنولوجيا الطباعة في مجلتي حواء ونصف الدنيا في الفترة من ١٩٩٠ - ١٩٩٦، رسالة ماجستير، غير منشورة، (جامعة القاهرة: كلية الإعلام، ١٩٩٦).

٣١- السيد بخيت محمد، تأثير تكنولوجيا الاتصال الحديثة على الممارسات الصحفية في الصحافة العربية، مرجع سابق.

* - راجع إجابات المبحوثين على عامل التدريب، ص ٢٦٨-٢٧٤ .

٣٢ - هذه الضغوط النفسية والمعنوية تتسبب في ظهور أمراض عديدة منها: القلق الكمبيوترى Computer Anxiety والذي يعرف أيضًا باسم (سايرفوبيا) Cyberphobia أو (كمبيوترفوبيا) وهو الخوف من الكمبيوتر. ومن خلال بعض التقديرات فإن هذا المرض يصيب بعض المتعاملين الجدد مع أجهزة الكمبيوتر، ويعاني الذين وصلوا إلى حالات متقدمة في هذا المرض من الغثيان والدوار والعرق البارد، ويرجع القلق من الكمبيوتر إلى عدة أسباب كامنة، بما فيها الخوف من أنهم سوف يحدثون تلفًا في الجهاز بالضغط على المفتاح الخطأ، والخوف من الفشل الشخصي، والشعور بعدم التحكم من قبل الأشخاص الذين لا يتمتعون بخبرة فنية في التعامل مع الأنظمة التقنية، للمزيد انظر: شريف درويش اللبان : تكنولوجيا النشر الصحفي، الاتجاهات الحديثة، مرجع سابق، ص ١٦٣ .

٣٣- محمد خليل الرفاعي، استخدام تكنولوجيا الحاسبات الآلية في الصحافة العربية، دراسة تطبيقية على المؤسسات الصحفية المصرية والسورية خلال التسعينات، رسالة دكتوراه، غير منشورة، (جامعة القاهرة:

كلية الإعلام، ٢٠٠٢).

٣٤ - شريف درويش اللبان، النشر المكتبي وتطبيقاته في الصحافة، مرجع سابق.

* - وتعرف الإصابة بالتعب المتكرر (RSIs) بأنها الإصابة التي تلحق بالرسغ والأيدى والرقبة، عندما يتم الضغط على المجموعات العضلية من خلال الحركات السريعة المتكررة، للمزيد انظر: شريف درويش اللبان: تكنولوجيا النشر الصحفي، الاتجاهات الحديثة، مرجع سابق، ص ١٦٢.

٣٥ - انظر الجدول (٢٧).

٣٦ - انظر الجدول (٢٧).

الملاحق

جدول (٢٧): درجة تأثير استخدام التكنولوجيا في العمل على العوامل المرتبطة والمؤثرة في الأداء الصحفي للقائمين بالاتصال طبقاً للنوع

العامل	النوع درجة التأثير	ذكور		إناث	
		ك	%	ك	%
الإنجاز	مرتفعة	٨١	٦٢,٨	٤٧	٧٠,١
	متوسطة	٣	٢,٣	٣	٤,٥
	منخفضة	٤٥	٣٤,٩	١٧	٢٥,٤
التدريب المهني	مرتفعة	-	-	٢١	٤٥,٦
	متوسطة	-	-	٥	١٠,٨
	منخفضة	٧٦	١٠٠	٢٠	٤٣,٦
علاقات العمل	مرتفعة	٥	٨,٤	٣	١٤,٣
	متوسطة	٥	٨,٤	--	--
	منخفضة	٥٠	٨٣,٢	١٨	٨٥,٧
التقدير	مرتفعة	١٢	٩,٤	--	--
	متوسطة	٢	٢,٦	٢	٧,٤
	منخفضة	٦٣	٨٨	٢٥	٩٢,٦
الضغوط	مرتفعة	٧	٩,٢	٧	١٥,٢
	متوسطة	٢	٢,٦	--	--
	منخفضة	٦٧	٨٨	٣٩	٨٤,٨
الالتزامات المهنية والأخلاقية	مرتفعة	٤٥	٥٢,٤	١١	٢٦,٢
	متوسطة	٢	٢,٣	١	٢,٤
	منخفضة	٣٩	٤٥,٣	٣٠	٧١,٤
الجوانب المعرفية	مرتفعة	٤٢	٤٨,٨	١٩	٣٦,٥
	متوسطة	٨	٩,٣	٧	١٣,٧
	منخفضة	٣٦	٤١,٩	٢٥	٤٨,١
الرضا الوظيفي	مرتفعة	١٦	١٢,٨	٦	٩,٩
	متوسطة	٧	٥,٦	٣	٤,٩
	منخفضة	١٠٢	٨١,٦	٥٢	٨٥,٢
المهارات الصحفية	مرتفعة	٧١	٥٥,١	٣٦	٥٣,٧
	متوسطة	٧	٥,٤	٥	٧,٥
	منخفضة	٥١	٣٩,٥	٢٦	٣٨,٨