

EDITORIAL

الرقابة الصحفية وأثرها على الأداء المهني
بالتطبيق على صحيفة (الجزيرة اليوم)

وداد عوض الكريم محمد سعيد¹

عارف جمعة بيرو ترك²

الملخص

تهدف الدراسة إلى التعرف على أثر الرقابة في المؤسسات الإعلامية والصحفية على الأداء المهني للعاملين في مجال الصحافة بالتطبيق على صحيفة الجزيرة اليوم، وتمثلت مشكلة الدراسة في التعرف على نوع الرقابة المعمول بها في أداء المؤسسات الإعلامية والصحفية من خلال طرح التساؤل المحوري عن الآليات المعتمدة في الرقابة في هذه المؤسسات، وهدفت الدراسة إلى الكشف عن مدى فعالية ما يستخدم من أساليب الرقابة. المنهج المستخدم في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم بتقديم وصفٍ للظواهر والأحداث موضع الدراسة، ثم تحليل البيانات المتحصلة من البحث باستخدام اللغة الكمية والعلوم الإحصائية في التحليل. تم الاعتماد في جمع المعلومات على الملاحظة والاستبيان - وتم التوصل إلى عدد من النتائج أهمها: إنّ ممارسة الرقابة في المؤسسات الصحفية يزيد من فعالية الأداء الصحفي الذي يؤدي بدوره إلى تدارك الأخطاء وزيادة المعرفة. ويعتمد تقييم الأداء المهني على مجموعة القدرات والخبرات التي تحتاج إلى عدة مقاييس منها: مقدرة الصحفيين وسلوكهم المهني. وكشفت الدراسة أن تطبيق الرقابة لا يثير استياء العاملين، بل يتقبلونها في إطار تجويد العمل.

¹ استاذ الإعلام المشارك - جامعة الجزيرة - كلية علوم الاتصال
² استاذ الإعلام المساعد - جامعة الجزيرة - كلية علوم الاتصال

EDITORIAL

1/ المقدمة:-

في ظلّ التقدم الكبير الذي حققته صناعة الإعلام، وكذلك التقدم الذي أحرزه الإعلام في نشر الاستنارة والحرية والوعي وربط الشعوب ونقل الآراء والأفكار والأخبار عبر الوسائل المختلفة التي تحققت بعد ثورة الطباعة الحديثة تم ثورة الالكترونيات بعد ذلك؛ فمن الطبيعي أن تتصور أنّ درجة الرقابة على الحريات داخل مجالات العمل المختلفة سوف تتصاعد مرحلة بعد أخرى في ضوء التقدم التكنولوجي الملحوظ، وإنّ كانت ليست الأخيرة في سلسلة التقدم الإنساني غير المحدود.

وتبعاً لقدرة هذه المؤسسات الصحفية والإعلامية على التغطية الإخبارية الشاملة بما تؤدي إليه من تقرير الرأي العام للجماهير وتشكيله، نشأت الحاجة إلى مراقبة ما يذاع وينشر، وبنفس القدر ظهرت الحاجة إلى الحرية الإعلامية المتمثلة في حرية النشر وحرية التعبير.

2/ مشكلة الدراسة:-

أدى التوسع في نشاط الإدارة في العصر الحديث إلى ضرورة أنّ تكون قوية وفعالة لتستطيع تقديم أكبر قدر من الخدمات بأعلى جودة وأقل تكلفة، وبوصف العنصر البشري الذي يعد من أبرز عناصر المؤسسة فإنّ عمله قد يتعرض إلى النقص؛ إما من طرفه، وذلك بتقصيره في أداء عمله، أو من طرف المسؤول بالمؤسسة التي يعمل بها.

تتمثل مشكلة الدراسة في معرفة الرقابة المعمول بها في أداء المؤسسات الصحفية والإعلامية لأهميتها في المجتمع لكون كفاءة أداء المؤسسات الصحفية والإعلامية يؤدي إلى جودة الحصول على المعلومات من مصدرها وطريقة نشرها وبثها إلى الجمهور المتلقي.

ومن ذلك يمكن طرح إشكالية البحث في السؤال التالي:

ما الآليات المعتمدة في الرقابة داخل المؤسسات الصحفية والإعلامية، وما أثر ذلك في الأداء المهني؟

3/ أهداف الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:-

1/ التعرف على نوع الرقابة المرافقة للأنشطة الإعلامية وأساليبها.

2/ الكشف عن مدى فعالية ما يستخدم من أساليب الرقابة.

3/ الوقوف على معوقات الرقابة الفعالة.

4/ السعي لتوجيه النشاط الرقابي بالمؤسسات الإعلامية و الصحفية لرفع مستوى أداء الإعلاميين و الصحفيين.

EDITORIAL

5/ معرفة أبعاد الأداء المهني ومحدداته.

6/ الوقوف على الكيفية التي يتم بها الأداء المهني.

4- تساؤلات الدراسة:-

تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات الآتية :-

1- ما مفهوم الرقابة الإعلامية؟

2- ما الفرق بين الرقابة و التقييم؟

3- ما المبادئ التي تركز عليها الرقابة؟

4- ما أنواع الرقابة الإعلامية؟

5- ما الطرائق والكيفيات التي تمارس بها الرقابة الإعلامية؟

6- ما أبعاد الأداء المهني ومحدداته؟

7- ما العوامل المؤثرة في الأداء المهني؟

8- ما تأثير الرقابة على العاملين؟

9- كيف يتم تقييم الأداء المهني؟

5/ الإجراءات المنهجية :-

تنتهي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية Descriptive Studies؛ وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم بتقديم وصف الظواهر والأحداث موضع الدراسة، ثم تحليل البيانات المتحصلة من البحث مستخدمة اللغة الكمية والعلوم الإحصائية في ذلك التحليل.³
تم الاعتماد في جمع البيانات على الآتي :-

1- الملاحظة: حيث يشير لفظ الملاحظة لغوياً إلى الدلالة على التدقيق؛ فهي المعاينة المباشرة للشيء أو

مشاهدته على النحو الذي هو عليه، ويقال كذلك للاحظه: أي رآه، وعلى ذلك تعني الملاحظة: المشاهدة.⁴

2- الاستبيان :-

تعد الاستبانة إحدى وسائل البحث العلمي المستخدمة على نطاق واسع من أجل الحصول على بيانات أو معلومات تتعلق بأحوال الناس أو ميولهم أو اتجاهاتهم، و الاستبانة تتألف من استمارة تحتوي على مجموعة من الفقرات يقوم كل مشارك بالإجابة عنها بنفسه دون مساعدة أو تدخل من أحد.⁵

³ - عبد الرحمن احمد عثمان ،مناهج البحث العلمي - الخرطوم 2006م ط1 ص 266

⁴ - حسين عبد الحميد أحمد أصول البحث العلمي - الإسكندرية مؤسسة شباب الجامعة 2006 ص 136

⁵ - صالح بن حمد العساف - المدخل إلى العلوم السلوكية مكتبة الهيكلان الرياض ط32003 ص 337

EDITORIAL

يمثل مجتمع الدراسة المؤسسات الإعلامية و الصحفية متمثلة في صحيفة "الجزيرة اليوم" بوصفها منبع المعلومات ومصدرها، ولكونها من وسائل الإعلام المحلية التي تخاطب جمهوراً محلياً متجانساً من حيث الحياة الاجتماعية والثقافية ويسكن منطقة جغرافية محددة المعالم، وتم هذا الاختيار للدور الذي تؤديه هذه المؤسسة على الوجه المحلى لمنطقة من مناطق الوطن .

تتمثل عينة الدراسة في الجهاز الإداري و الصحفيين في صحيفة "الجزيرة اليوم"، وتم اختيار العينة بصورة عشوائية وبلغ عدد المبحوثين (30) مبحوثاً.

وتم اختيار الفترة 2017م وذلك لانتشار العديد من وسائل الإعلام المحلية والعالمية وكذلك منافسة هذه الوسائل واستقطابها لأكبر عدد من المستقبلين.

من أجل الوصول إلى نتائج ملموسة تم تعريف أهم المفاهيم و المصطلحات التي تمثل المتغير التابع و المتغير المستقل لإشكالية البحث، وتتمثل هذه المصطلحات في :-

1- الرقابة الإعلامية و الصحفية : وهي نشاط إداري منظم تقوم به الجهة المسؤولة وتشتمل على الملاحظة المستمرة لأداء أساليبه ومقياسها، ومقارنتها بالمعايير الموضوعية مسبقاً لتحديد الانحرافات، وتوخي الضعف والخطأ وتحديد أنسب الطرق العلاجية والتصحيحية التي، تحقق الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة للمؤسسة لتحقيق أهدافها .

كذلك يقصد بالرقابة: تنظيم أو ضبط تحكيمي نحو عملية الاتصال في مجال الأفكار و المعلومات يمارسها أفراد أو جماعات من مواقع القوة أو السلطة، كما تعني عملية الإشراف على وسائل الاتصال الجمعي للتأكد من أنها لا تهدد السلطة الحاكمة أو الآداب العامة، وتشمل رقابة الصحف والإعلام والأفلام السينمائية و الروايات، وقد تشير إلى قيود ذاتية أو ضغط تمارسه الجماعة.⁶

2/ الأداء المهني: الأداء: مصدر الفعل أدّى، ويقال أدّى الشيء: أي وصله، وأدّى الأمانة أي قام بها⁷ يعرف الأداء المهني بأنه: نتاج جهد معين قام ببذله فرد أو مجموعة ما لإنجاز عمل معين، وهو عملية قياس أداء وسلوك العاملين في فترة زمنية محددة ودوره، وتحديد كفاءة الموظفين في أداء عملهم من قبل

⁶ - محمد منير حجاب ، المؤسسة الإعلامية - المجلد الثالث - دار الفخر النشر -
⁷ - عيد الكريم أبو مصطفى ن الإدارة و التنظيم - المفاهيم الوظائف

EDITORIAL

المدير المباشر في أغلب الأحيان، ويترتب على ذلك إصدار قرارات تتعلق بتطوير الموظف، أو بترقيته أو نقله أو الاستغناء عن خدماته .

3/ المؤسسات الإعلامية :

يقصد بالمؤسسات الإعلامية أو الصحفية: المنشأة أو الهيئة التي تتولى إصدار الصحف أو الوسائل السمعية البصرية، وتتخذ هذه الوحدة الشكل القانوني، وتختار الكيان الإداري الذي يتلاءم مع اعتبارات كثيرة، وتقوم المؤسسات الإعلامية بالعمل على تحقيق مجموعة الوظائف المرتبطة بالمضمون، والتحرير الصحفي و الإخراج السمعي البصري، و الإعلان والتوزيع، ويتصل الأفراد خلالها ببعضهم من أجل تقديم خدمة إعلامية تظهر في شكل جريدة أو مجلة أو نشرة إخبارية سمعية أو بصرية، تحقق أهدافهم الخاصة والعامّة في ظل ترتيب منظم للتقنيات المستخدمة في ذلك.

الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى: مفهوم الرقابة الإسلامية من منظور إسلامي رسالة ماجستير – أيوب علي موسى علي 2009 م .

هدفت الدراسة إلى إبراز أهمية الرقابة الإعلامية وتأصيلها، وإلقاء الضوء على مفهوم حرية التعبير المطلقة في المجتمع الغربي، وإثبات تطبيقات الرقابة الإعلامية في الإسلام إلى جانب معرفة حجم الحرية المتاحة للصحافة .

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باستخدام تحليل المضمون والملاحظة أداتين لجمع البيانات .

تناولت الدراسة في فصولها المختلفة حرية التعبير والتشريعات الإعلامية والرقابية وشملت الدراسة صحيفة "أخبار اليوم والسوداني" .

وتمثلت أهم نتائج الدراسة في الالتزام بالمهنية في السياسة التحريرية؛ وذلك بالالتزام بضوابط العمل-عدم اهتمام رؤساء التحرير بمتابعة ما ينشر في الصحف، وكذلك التزام الصور بالصدق والموضوعية كما ينشر في الصحف من مواد صحفية- تناول الصحف للآراء السياسية المختلفة.

ومن أهم توصيات الدراسة: التزام الصحفيين والإعلاميين بأخلاقيات المهنة، وأن تنبع الرقابة من الصحفيين أنفسهم قبل أن تفرض من قبل السلطة .

الدراسة الثانية :-

حرية التعبير في الإسلام والغرب رسالة ماجستير ، فادية سعيد علي محمد (2006).

EDITORIAL

هدفت الدراسة إلى توضيح مفهوم الحرية وحرية التعبير في المجتمعات الإسلامية والغربية، والوقوف على مقصد الإسلام من حرية التعبير، ومقارنة تطور حرية التعبير بين الإسلام والغرب . استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي باستخدام أداة تحليل المضمون، والمقابلة. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج :

1/ مصطلح حرية التعبير يحمل كثيراً من المعاني التي تتباين من مجتمع إلى آخر بحسب طبيعة الأنظمة والسياسات .

2/ التعبير شيء فطري رباني لا علاقة لأية سلطة، أو مجتمع بشأنه .

3/ هنالك حدود وقيود محدودة لحرية التعبير، ولكن بعض القوانين تمنح الدولة حق التدخل بغرض الرقابة وتقييد حركة المعلومات وأوصت الدراسة بضرورة تواصل الجهود البحثية عن حرية التعبير والرقابة، والتزام القائمين بأمر الصحافة بالمصادقية في معالجة الأحداث والقضايا .
ما تضيفه الدراسة الجديدة:-

تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في ما يلي :-

1/ ركزت الدراسات السابقة على حرية التعبير ومفاهيم الرقابة، بينما تناولت الدراسة الحالية الرقابة بشكل أوسع .

2/ قامت الدراسة بقياس الرقابة على العمل الصحفي وربطه بالأداء المهني.

3/ وقفت الدراسة على الأداء المهني ومحدداته .

4/ تناولت الدراسة بحوث الأثر كما للرقابة من أهمية .

المبحث الأول : مفهوم ومبادئ وأنواع الرقابة

مفهوم الرقابة :- رقابة: أي حرس- انتظر – حاذر رصد، راقب الله في أمره: أي خافه. وتعني الرقابة: القوة أو وسيلة التوجيه، كما تعني: التفتيش ومراقبة العمل.

وعرّف (هنري فايل) الرقابة بأنها: التحقيق كما إذا كان كل شيء يحدث طبقاً للخطة الموضوعية والتعليمات الصادرة والمبادئ المحددة، وأنّ قرضها هو الإشارة إلى نقاط الضعف والأخطاء بقصد معالجتها ومنع تكرار حدوثها مرة أخرى، كما أشار بأنّ تطبيقها يكون على كلّ شيء⁸

وتعد الرقابة جهداً عقلانياً واضحاً، هدفه توجيه جماعة أو قوم وأنشطتهم نحو الأهداف العامة والتفصيلية، وغالباً ما تُوجّه نحو عملية الاتصال في مجال الأفكار والمعلومات ويمارسها أفراد أو جماعات في مجال الأفكار

⁸ عيد الكريم أبو مصطفى، مرجع سابق ص 246

EDITORIAL

والمعلومات، ويمارسها أفراد أو جماعات في مواقع القوة والسلطة. وهي عملية الإشراف على وسائل الاتصال الجمعي للتأكد من أنها لا تهدد الآداب العامة أو السلطة الحاكمة⁹

وهناك فرق بين الرقابة (Censorship) والتقويم (Rectification) فالرقابة على وسائل الإعلام تعني: ملاحظة خروج مضمون وسيلة إعلامية معينة عن ضوابط وتشريعات دستورية أو قانونية من جهة مخولة حكومياً؛ حيث تكون لها صلاحيات إعلامية بحجب أو تغريم كاتب الرسالة الإعلامية أو من يملكها، أو من يحمل امتيازها وهي بحسب تلك التشريعات تعد خرقاً للقانون المنصوص عليه في الدولة.

ويقترَب مفهوم التقويم الإعلامي Rectification من مصطلح القياس (Analog) أي يراد به قياس اقتراب أو ابتعاد مؤسسة إعلامية ما من قضية معينة بغرض تعديل أو ضبط مسارها الإعلامي.

وتعد الإجراءات التي تُعنى بتقويم الأداء الإعلامي أو مراقبته من أشق وأصعب الإجراءات البحثية؛ ذلك لأن العملية الإعلامية عملية مركبة ومتداخلة مع متغيرات متعددة، فضلاً عن تنوع الأشكال والوسائل. وتأخذ الرقابة تقويمياً إيجابياً إذا كانت تنطلق من المقومات الآتية:-

- 1/ لا تمثل جهة حكومية إلزامية التوصية .
 - 2/ هدف الرقابة يأخذ جانباً تقويمياً، وليس من باب الانتفاص أو خلط الأوراق .
 - 3/ موضوع الرقابة يجب أن يكون ذا أبعاد مهمة وواضحة وقابلة للقياس والتصنيف، وذا أبعاد نفعية للمؤسسة قيد الدراسة .
 - 4/ ألا تؤخذ نتائج الرقابة التقويمية على أنها من باب الانتفاص أو التربص أو الضعف، بل العمل على تشجيع المؤسسات التي تعني تمثيل هذه الدراسات؛ لأنّ العمل الإعلامي لا يمكن أن يسير بالشكل الصحيح إلا من خلال كشف مناطق الخطأ والصواب .
 - 5/ إشعار القنوات الإعلامية بدور الأجهزة الرقابية التقويمية وبطرائق إجراءاتها وكادرها حتى تساعد من يراقب المعلومات مادامت الرقابة إعلامية في صالح الوسيلة الإعلامية .
- 2/ مبادئ الرقابة :-

كي تحقق الرقابة معالجتها في الوجهة الصحيحة، ومن ثم تحقيق الأهداف المنشودة ، فإنّه يجب أن تراعى مجموعة من المبادئ و الخصائص من أهمها :-

⁹ محمد منير حجاب، مرجع سابق ص 310

EDITORIAL

1/ الملاءمة مع طبيعة النشاط وحجمه: فعلى النظام الرقابي أن يكون متنوعاً وملائماً مع سمات وخصائص كل نشاط وأن تعكس العمل الواجب تأديته كما أنّ أهمية النظام الرقابي تندرج تبعاً لأهمية وكبر حجم المنظمة أو المشروع.

2/ المرونة : لابد أن يتسم النظام الرقابي بالمرونة وقبليّة التعديل و القدرة على الاستمرار في العمل عند مواجهة الخطط المتغيرة و الظروف غير المتوقعة و التكيف معها، ويجب على المدير أن تتوافر لديه الوسائل و الأساليب الرقابية التي تمكنه من متابعة العديد من التصرفات لحل المشكلات المختلفة .

3/ الوضوح وسهولة الفهم: لابد أن يكون في تطبيق الرقابة معايير واضحة يسهل تعديلها وتبديلها كلما اقتضت الحاجة لذلك، ويجب أن تكون الأساليب المستعملة واضحة ومباشرة ومفهومة من قبل أجهزة الرقابة.

4/ السرعة: تقاس فعالية النظام الرقابي وكفاءته بمدى قدرته على مسايرة التنفيذ الفعلي للأداء؛ لذلك كلما كانت الفترة الزمنية بين تنفيذ الأداء وبين أعمال النظام الرقابي قصيرة، تعمل على سرعة اكتشاف الأخطاء والانحرافات قبل تفاقمها، ومعرفة أسبابها و العوامل التي أدت إليها مما يساعد على مواجهتها قبل وقوعها

5/ أن يكون صحيحاً وليس عقابياً : إنّ الرقابة الفعالة يجب أن تتم بطريقة تشعر معها العمال والموظفين أنّها أداة لمساعدتهم على تحسين مستوى أدائهم، وتنشيط الحوافز، وتشجيع المبادرة، ودفع العمل وليست أداة إرهاب وتخويف.

6/ الوعي والأمانة: لنجاح هذا النظام لابد من أن تتولاه عناصر تتسم بالثقة و الأمانة؛ وتؤسس أحكامها على أسس واقعية وموضوعية، إضافة إلى ذلك فإنّ هذه العناصر يجب أن تكون واعية ومقدرة للمهمة التي تباشرها من حيث نوعية الأعمال محل الرقابة، وأنّها على قدر من الخبرة و التخصص في هذا المجال، كما يجب أن تكون متسمة بقدر من اللياقة و المرونة و الفطنة .

7/ التماشي مع نمط التنظيم: بمعنى أنّ الرقابة على أداء نشاط معين يجب أن تتكامل مع الرقابة على الأنشطة الأخرى بالمنظمة أو المؤسسة أو الوسيلة، كذلك فإنّ الرقابة التي يقوم بها مستوى إداري معين لابد أن تتكامل وتترابط مع الرقابة التي تقوم بها المستويات الإدارية الأخرى، وأخيراً أن الإدارة لابد أن تتكامل وتترابط مع حدود السلطة المفوضة للمختص بالرقابة.

3/ أنواع الرقابة :

يمكن تصنيف الرقابة إلى عدة أنواع

أ/ الرقابة من حيث المصدر

EDITORIAL

1- الرقابة الداخلية: وهي التي تكون من داخل المؤسسة أو المنظمة، وبإشراف رئيسها من خلال وجود قسم تنظيمي أو لجنة أو فريق عمل تسند له مهام الرقابة كقسم التدقيق الداخلي في مجال الرقابة المالية .
2- الرقابة الخارجية: هي التي تكون من خارج المنظمة، ويكون عملها بموجب قانون أو نظام يشرع من الدول لديوان الرقابة المالية أو هيئات التفيتش .

ب/ الرقابة من حيث توقيتها :

1- الرقابة السابقة: هي التي تقوم بالمهام الرقابية قبل تنفيذ العمل والنشاطات لمنع وقوع الأخطاء، ويمكن تسمية هذا النوع بالرقابة الوقائية.

2- الرقابة الملازمة: هي التي تقوم بتنفيذ المهام الرقابية ملازمة مع تنفيذ العمل، كمهام التدقيق الداخلي، فهي تراقب سير العمل مع مراحل تنفيذه.

3- الرقابة اللاحقة: ويقصد بها أنّ المهام الرقابية تكون بعد تنفيذ الأعمال أو بعد إنجاز كلّ مرحلة من مراحل العمل لرصد الانحرافات، والعمل على تجاوزها.(10)

4- رقابة قبلية: تتمثل في فحص الإدارة للصحف والمطبوعات الدورية قبل نشرها، ويقوم بهذه المهمة أشخاص تعيّنهم الإدارة ويطلق عليهم الرقباء، وتخول لهم سلطة منع الكتابات الضارة بالمصلحة العامة، كما أنّ الرقابة قبلية تعني: وجود رقيب في المنشأة الصحفية نفسها، يقرأ كلّ مادة على حده قبل أن تنشر ويحق له أن يجيز أو لا يجيز النشر، وقد يحذف بعض الفقرات أو الأجزاء من المادة التي يسمح نشرها .

5- رقابة بعدية: وهي رقابة تحدث بعد النشر وقبل التوزيع أو بعده، حيث تمنع الصحف من نشر وتوزيع عدد يحتوي على ممنوع من خلال ضبط المادة الصحفية المعدة للتوزيع من المطبعة أو المكتبات ومنعها من التداول .

6- رقابة غير مباشرة: تتمثل في إصدار قائمة من التعليمات والتوجيهات الحكومية تتضمن بعض المحاذير الخاصة بالنشر، ويقال إنّ المصلحة العامة تقتضيها، إضافة إلى إصدار اللوائح والقوانين فضلاً عن المضايقات التي يتعرض لها الصحفيون أحياناً كالحبس أو الاعتقال وغيره .

7- رقابة ذاتية: هنالك نوعان من الرقابة الذاتية :-

EDITORIAL

1- رقابة ذاتية إيجابية: وهي أن يصدر الصحفي فيما يكتبه من عقيدة ثابتة لا تتزحزح ولا تتأثر بالعوامل المهنية أو السياسية، بل تنبع من ضميره المهني .

2- رقابة ذاتية سلبية: وهي تخضع لسياسة الحكومة والطموحات المهنية للصحفي في المقام الأول (1) ج/ الرقابة من حيث تنظيمها :-

1- الرقابة المفاجئة: وهي التي تتم بشكل مفاجئ، دون سابق إعلام من أجل الوقوف على حقيقة الأمر كما هو .

2- الرقابة الدورية: وهي التي تنفذ خلال فترات زمنية، معينة مثل كل شهر أو تكون مبرمجة.

3- الرقابة المستمرة: وهي التي تتم عن طريق المتابعة المستمرة لأداء العمل¹⁰ ومن المهم الإشارة إلى أنّ كل أنواع الرقابة المذكورة تمارس في العمل الإعلامي؛ حيث تتم بأشكال مختلفة، وغالباً ما تكون بغرض عقوبات وغرامات على وسائل ومؤسسات إعلامية من قبل السلطات الحاكمة إلا أنّ هذه الأشكال تختلف عن بعضها البعض حسب الإقليم أو الدولة أو السياسة المتبعة .

ف للرقابة أنواع كثيرة فهي قد تكون رقابة سياسية أو اجتماعية أو دينية تهدف إلى حماية القيم والمقدسات الدينية، وقد تكون رقابة ذاتية بمعنى أن يفرضها الصحفي على نفسه¹¹

المبحث الثاني: الأداء المهني والعوامل المؤثرة فيه

يعد الأداء المهني من بين أهم المفاهيم المتداولة لذا سوف نتناول عدة تعاريف لغوية واصطلاحية

توضح هذا المفهوم.

من معجم اللغة يتضح أنّ الأداء: مصدر الفعل أَدَى، ويقال أَدَى الشيء أي أوصله، والاسم الأداء أَدَى الأمانة: وأدَى الشيء: أي قام به¹² ويعرف (علي السلمي) الأداء اصطلاحاً بأنه: (الرغبة والقدرة يتفاعلان معاً في تحديد مستوى الأداء حيث أن هناك علاقة متلازمة ومتبادلة بين الرقابة والمقدرة على العمل ومستوى الأداء.¹³

¹⁰ لبنان هاتف الشامي، مرجع سابق ص 276

¹¹ عبده مختار موسى، رؤية تأصيلية للإعلام في عهد العولمة- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الخرطوم 2008م ص 21

¹² ابن منظور، لسان العرب، دار صادر بيروت، المجلد 14 ص 26

¹³ صلاح الدين محمد عبد الباقي، الموارد البشرية من الناحية العلمية، الدار الجامعية مصر، 2005م ص 175

EDITORIAL

ومن بين المؤشرات المرتبطة بالأداء مؤشرات الكفاءة والفعالية، حيث تشير (الكفاءة) إلى العلاقة النسبية بين المدخلات والمخرجات التي تفسر كيفية إنجاز العمل بالشكل الصحيح باتباع أفضل الوسائل والخيارات الموصلة إلى الأهداف، أما (الفعالية): فهي تعبير عن العلاقة النسبية بين النتائج المخططة والأهداف التي تفسر القدرة على تحقيق الأهداف بالشكل الصحيح بمقارنة الأداء المحقق بالنسبة للأداء المطلوب، وحسب هذا التعريف يمكن القول بأنّ (الأداء = الفعالية + الكفاءة). (والأداء) هو: قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله والكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات الإنتاجية والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج والإجراءات التحويلية الكمية والكيفية¹⁴

فمن خلال هذه التعاريف يتضح لنا أنّ هناك من يرى أنّ الأداء جهد مبذول، ومنهم من يرى أنّه سلوك، ومنهم من عدّه محصلة الفعالية والكفاءة؛ وبذلك فالأداء: هو قيام الفرد بمهام مختلفة، يقود مجهوداً ذا نوعية معينة وفق نمط أداء معين يسمح بتحويل المدخلات (موارد أولية) الخاصة بالتنظيم إلى مخرجات، أي إلى عدد من المنتجات لمواصفات محددة، وبأقل تكلفة ممكنة)

2/ محددات وأبعاد الأداء المهني :-

إنّ الأداء المهني هو (الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور و المهام، ويعنى هذا أنّ الأداء هو إنتاج موقف معين يمكن النظر إليه على أنّه نتاج العلاقة المتداخلة بين الجهد و القدرات وإدراك الدور المهم للفرد.¹⁵

وبهذا نجد أنّ محددات الأداء تتضح في :

- الجهد المبذول من طرف الفرد .

- القدرات التي يتمتع بها الفرد لأداء الوظيفة .

- مدى إدراك الفرد لمتطلبات وظيفته .

أ/ الجهد: يشير الجهد إلى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته أو وظيفته؛ وذلك للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله .

ب/ القدرات: تشير القدرات إلى الخصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها الفرد لأداء وظيفته أو مهامه .

ج/ إدراك الدور : ويعنى به الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنّه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله، والشعور بأهميته في أدائه، وتحقيق مستوى مُرضٍ من الأداء، لأبد من وجود حد أدنى من الإتقان في كلّ

¹⁴ عبد الملوك مزهودة، الأداء بين الكفاءة والفاعلية مفهوم وتقييم، بيروت 2001م ص 86

¹⁵ محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية 2003م ص 219.

EDITORIAL

مكونة من مكونات الأداء بمعنى أنّ الأفراد عندما يبذلون جهوداً قائمة وتكون لديهم قدرات متفوقة وكلهم لا يدركون أدوارهم؛ فإنّ أداءهم لن يكون مقبولاً من وجهة نظر الآخرين، فبالرغم من بذل الجهد الكبير في العمل فإنّ هذا العمل لن يكون موجهاً في الطريق الصحيح، وبنفس الطريقة فإنّ الفرد يعمل بجهد كبير ويفهم طبيعة عمله ولكن تنقصه القدرات، فعادة ما يفهم مستوى أدائه أنّه أداءً منخفضاً، وهناك احتمال أخير وهو أن الفرد قد تكون لديه القدرات اللازمة والفهم اللازم لكنه كسول ولا يبذل جهداً كثيراً في العمل؛ فيكون أداء مثل هذا الفرد أيضاً منخفضاً، وبطبيعة الحال فإنّ أداء الفرد قد يكون مرتفعاً في مكون من مكونات الأداء وضعيف في مكون آخر¹⁶.

من خلال هذا يمكن القول بأنّ محددات الأداء المهني هي مزيج بين جهد الفرد المبذول لإنجاز أعماله وما يتمتع به من مهارات ومعلومات وخبرات ومدى إدراكه لما يقوم به في المنظمة التي ينتهي إليها.

3- العوامل المؤثرة في الأداء المهني :

إنّ أداء العمل يتوقف على عدة عوامل مختلفة ومتشابكة ومؤثرة منها ما هو تنظيمي وما هو ثقافي وما هو اجتماعي وما هو بيئي وما هو نفسي، والمستويات التعليمية والاجتماعية والإدارية. إنّ الأداء المهني يتأثر بعدة عوامل يمكن حصرها في العوامل الداخلية والخارجية الآتية :-

أولاً: العوامل الداخلية: هي المجموعة التي تخضع لسيطرة الإدارة بالمؤسسة وهي متعددة ومتنوعة، وتتكون من:

- 1- العنصر البشري: وهو أهم مورد في المنظمة لكونه العامل الديناميكي المؤثر في جميع العمليات الإدارية، وهو الأساس في تحديد جودة الإنتاج وكميته وكيفيته.
- 2- الإدارة: وهي المؤسسة المسؤولة عن الاستخدام الفعال لجميع الموارد التي تقع تحت سيطرة المؤسسة، ويقال إنّ 75% من زيادة معدلات الأداء تعتمد على أساليب الإدارة.
- 3- التنظيم: يشتمل على تحديد وتوزيع المهام والمسؤوليات وتقسيم العمل وفقاً للتخصصات.
- 4- طبيعة العمل: تشير إلى مدى أهمية الوظيفة التي يؤديها الفرد، ومقدار فرص النمو والترقي ومستوى الإشباع المترتبة عن الوظيفة.

¹⁶ راوية حسن، إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1991م ص 216.

EDITORIAL

5- بيئة العمل (المناخ التنظيمي): أو ما يعرف بمكونات البيئة الداخلية التي تحيط بالفرد أثناء أداء وظيفته.

6- العوامل الفنية: أي كلّ الإمكانيات والمعدات المادية التي لها دور مركزي في التأثير في الأداء.¹⁷

ثانياً: العوامل الخارجية:

هي تلك العوامل التي تقع خارج سيطرة المؤسسة، منها :-

1- البيئة الاجتماعية و الثقافية: تتضمن البيئة الاجتماعية تركيب المجتمع والطبقات، وإمكانية الصعود

الطبقي، وتعريف الأدوار الاجتماعية وطبيعة التنظيم الاجتماعي، أما البيئة الثقافية فتشمل خلفية

المجتمع التاريخية ومعتقداته وقيمه وقواعد السلوك فيه.

أكد الباحثون أنّ هناك متغيرات اجتماعية وثقافية تؤثر في أداء المؤسسات، وهي سمات الشخصية

القومية، و البناء الاجتماعي، و البناء التعليمي .

2- البيئة السياسية والقانونية: تعني البيئة السياسية المناخ السياسي العام في المجتمع ودرجة تركيز السلطة

السياسية وطبيعة التنظيم السياسي، أما البيئة القانونية فتعني الجوانب والأنظمة، التي تتصل بإنشاء

المؤسسات، وفرض الضرائب، و الرقابة عليها.¹⁸

3- البيئة الاقتصادية: تشمل نوع التنظيم الاقتصادي والملكية الخاصة أو العامة فمثلاً انتهاج الدولة

للاقتصاد الحر يفتح المجال للمنافسة، واتباع التقنيات المتطورة؛ وبالتالي الاهتمام بالجودة .

المبحث الثالث: صحيفة "الجزيرة اليوم" - تحليل البيانات

أنشئت الصحيفة عام 2010 تحت مسمى صحيفة "الأمكنة"، وصدرت عن شركة الجزيرة للطباعة

والنشر المحدودة، وتنقلت في مواقع كثيرة منها: حي المطار، الزمالك، عمارة سلام شرق بنك الخرطوم، ثم

مباني وزارة الثقافة والإعلام وأصبحت صحيفة الأمكنة تحت مسمى صحيفة "الجزيرة اليوم" في

2014/12/29م ضمن مجموعة من الترتيبات لتطور الصحيفة شكلاً ومضموناً. ثم انتقلت طباعتها إلى

الخرطوم في مطبعة الكاظمية.

¹⁷ بونية قوي، ثقافة المؤسسة كمدخل للتنمية، مجلة الباحث، العدد 2 جامعة ورفله 2003م ص 71.
¹⁸ جون جاكسون وآخرون، الاتجاهات الحديثة للإدارة، القاهرة، الدار الجامعية، 2005م ص 109.

EDITORIAL

هدفت الصحيفة إلى خدمة ولاية الجزيرة بالتعبير عن قضايا الولاية والاهتمام بها إلى جانب التعبير عن سياسات حكومة الولاية وأجهزتها المختلفة، والتعريف ببرامج الإصلاح الاقتصادي والسياسي، وقضايا السلام، وتشجيع حركة الثقافة والإبداع. لتسهم في مسيرة التحول السياسي والاقتصادي والاجتماعي الذي تشهده ولاية الجزيرة لتؤدي دورها في تشكيل الرأي العام للإسهام بفاعلية في تنمية الولاية وتطورها، ويمتد السعي لتأسيسها بوصفها صحيفة ولائية ذات منهجية متوازنة تجمع بين المحلية والقومية، كما أنّها تركز على دراسة الرأي العام عن طريق الاستطلاعات¹⁹.

تحليل البيانات :-

الجدول رقم (1) يوضح العينة حسب النوع

| الفئة | التكرار | النسبة المئوية |
|---------|---------|----------------|
| ذكر | 20 | 66,7% |
| أنثى | 10 | 33,3% |
| المجموع | 30 | 100% |

من الجدول رقم (1) أعلاه يُلاحظ أنّ أفراد العينة المكونة من 30 مفردة نسبة الذكور أكثر من الإناث حيث بلغت نسبتهم 66,7% مقارنة بـ 33,3% للإناث، وقد يرجع هذا التفاوت إلى طبيعة الوظيفة المقصودة في هذه الدراسة بحيث تتميز عناصرها عند الرجال بالرغبة في تولي المسؤولية والمناصب الحساسة في المؤسسات الإعلامية والرقابة جزء من المسؤولية.

الفئة العمرية :-

الجدول رقم (2) يوضح الفئة العمرية:

| الفئة العمرية | التكرار | النسبة المئوية |
|---------------|---------|----------------|
| 30-20 | 8 | 26,7% |
| 40-31 | 10 | 33,3% |
| 50-41 | 7 | 23,3% |
| أكبر من 50 | 5 | 16,7% |
| المجموع | 30 | 100% |

¹⁹ عبد الله الحسن أحمد، الجزيرة اليوم المراحل والتطور، تقرير 2010م – 2016م

EDITORIAL

الجدول رقم (2) يوضح أفراد العينة على حسب الفئات العمرية؛ حيث نجد أنّ الفئة العمرية التي تتراوح بين (31-40) بلغت أكبر نسبة وصلت 33,3% ؛ وهذا ما يفسر أنّ مهنة الصحافة تحتاج إلى القدرة على العطاء وعلى أساس أنّ هذه الفئة هي الأكثر نشاطاً، في حين أنّ الفئة (20-30) وهي تمثل نسبة 26,7% تأتي في المرتبة الثانية، وهي في الغالب تكون مبتدئة في العمل الصحفي، بينما الفئة (41-50) بلغت نسبتها 23,3% وهي في المرتبة الثالثة وهي في الغالب تهتم بالعمل الصحفي الداخلي للمؤسسة، والفئة (أكثر من 50) بلغت نسبتها 16,7% وهي في المرتبة الرابعة وهي فئة المحترفين والمحللين للأحداث .
المؤهل العلمي :

جدول رقم (3) يوضح توزيع العينة حسب المؤهل العلمي

| العينة | التكرار | النسبة المئوية |
|-------------|---------|----------------|
| تعليم عام | 3 | 10% |
| جامعي | 20 | 66,7% |
| فوق الجامعي | 7 | 23,3% |
| المجموع | 30 | 100% |

يُلاحظ من الجدول رقم (3) أنّ التفاوت واضح وكبير بين مختلف المؤهلات العلمية حيث تتصدر الفئة الجامعية أعلى نسبة وهي 66,7% لكون العمل الصحفي يمتاز بالقدرة المعرفية والمؤهل العلمي المتخصص في حين أنّ المرتبة الثانية كانت من نصيب الفئة المتحصلة على الدراسات العليا وهي فئة عمرية لديها من المؤهلات والقدرات ما يجعلها تتحكم في وظيفة الرقابة داخل المؤسسة، في حين أنّ الفئة الثالثة هي التي نالت حظها من التعليم العام أي الثانوي، وكانت بنسبة 10% لكون الرقابة الإدارية والداخلية للمؤسسة تقتضي العلمية والتخصص .

EDITORIAL

المهنة :-

جدول رقم (4) يوضح توزيع العينة في المهنة:

| المهنة | التكرار | النسبة المئوية |
|---------|---------|----------------|
| صحفي | 16 | 53.3% |
| مصور | 5 | 16.7% |
| مخرج | 5 | 16.7% |
| أخرى | 4 | 13.3% |
| المجموع | 30 | 100% |

نلاحظ من الجدول رقم (4) أنّ نسبة الصحفيين أكبر نسبة إذ بلغت 53.3%؛ وذلك لأنّ العمل الصحفي (التحريري) هو لب العمل في المؤسسات الصحفية والإعلامية إلى جانب المصورين والمخرجين، بينما بلغت نسبة المصورين والمخرجين 16.7%، وبلغت أخرى 13.35 وهم الفنيون والإداريون وغيرهم.

جدول رقم (5) الرقابة بالمؤسسات الإعلامية

| المهنة | التكرار | النسبة المئوية |
|---------|---------|----------------|
| نعم | 17 | 56.7% |
| لا | 13 | 43.3% |
| المجموع | 30 | 100% |

من الجدول أعلاه يتضح أنّ نسبة من يرون أنّ هناك رقابة بلغت 56.7% بينما الذين يرون أنّه ليس هناك رقابة بلغت نسبتهم 43.3% .

EDITORIAL

جدول رقم (6) يوضح نوع الرقابة

| المهنة | التكرار | النسبة المئوية |
|-----------------------------|---------|----------------|
| الرقابة على الموارد البشرية | 6 | 20% |
| رقابة مالية | 5 | 16.7% |
| رقابة أمنية | 4 | 13.3% |
| رقابة على المصالح | 10 | 50% |
| المجموع | 30 | 100% |

يُلاحظ من الجدول (6) أنّ نسبة الرقابة على كلّ المصالح هي أعلى نسبة إذ بلغت 50% لدخولها على كل العناصر التنظيمية داخل المؤسسة الإعلامية في حين أنّ الرقابة على الموارد البشرية تأتي في المرتبة الثانية بنسبة 20%، ثم الرقابة المالية 16.7%، ثم الأمنية 13.3% مما يدل على حرية الضمير المهني .

جدول رقم (7) يوضح الشكل الذي تتخذه الرقابة

| المهنة | التكرار | النسبة المئوية |
|--------------------|---------|----------------|
| رقابة سابقة | 3 | 10% |
| رقابة جارية | 10 | 33.33% |
| رقابة لاحقة | 7 | 23.3% |
| رقابة دورية مستمرة | 10 | 33.33% |
| المجموع | 30 | 100% |

من الجدول أعلاه يتضح أنّ أعلى نسبة للرقابة هي رقابة دورية جارية ومستمرة لكون العمل الصحفي متجدد خاصة في ظل التكنولوجيا الحديثة حيث بلغة نسبة كلّ منها 33.33%، بينما الرقابة اللاحقة 23.33%، و الرقابة 10%.

EDITORIAL

جدول رقم (8) يوضح اهتمامات الرقابة بالمحتوى الإعلامي

| المهنة | التكرار | النسبة المئوية |
|------------------------|---------|----------------|
| حجم المحتوى الإعلامي | 1 | 3.33% |
| نوعية المحتوى الإعلامي | 4 | 13.3% |
| جودة المحتوى الإعلامي | 10 | 33.33% |
| الكلّ معاً | 15 | 50% |
| المجموع | 30 | 100% |

يُلاحظ من العينة في الجدول أعلاه أنّ فئة الكلّ معاً هي أعلى نسبة (50%) مما يدل على أن اهتمامات الرقابة متنوعة وشاملة من حيث حجم المحتوى الإعلامي ونوعيته، بينما بلغت نسبة جودة المحتوى الإعلامي 33.33% مما يدل على أن وسائل الإعلام تهتم بجودة المحتوى الإعلامي وهذا ينعكس بدوره على الأداء ونوعية المحتوى الإعلامي الذي بلغت نسبته 13.33%، وحجم المحتوى نسبته 3.33% مما يدل على أنّ وسائل الإعلام تهتم بالكيف وليس الكم.

جدول رقم (9) يوضح الشكل الذي تتخذه الرقابة

| المهنة | التكرار | النسبة المئوية |
|---------|---------|----------------|
| تقارير | 15 | 50% |
| رسائل | 10 | 33.3% |
| أخرى | 5 | 16.7% |
| المجموع | 30 | 100% |

يتضح من الجدول أعلاه أنّ الشكل الذي تتخذه المؤسسة الإعلامية في عملية الرقابة التي تعتمد عليها في التقارير قد بلغت 50%، ويمكن تفسير ذلك على أساس أن تلك التقارير تكون مدعومة بالحجج والأدلة، والنوع الثاني هو الرسائل التي بلغت نسبتها 33.3%، كما بلغت أخرى 16.7% وهي الرقابة التي تفرض غالباً في المناسبات الرسمية فقط.

- مساهمة الرقابة في الأداء المهني :

رقم (10) يوضح اهتمامات الرقابة بالمحتوى الإعلامي

EDITORIAL

| المهنة | التكرار | النسبة المئوية |
|---------|---------|----------------|
| نعم | 20 | %66.7 |
| لا | 10 | %33.3 |
| المجموع | 30 | %100 |

من الجدول أعلاه يُلاحظ أنّ %66.7 من أفراد العينة أفادوا بأنّ الرقابة عند ممارستها عليهم تزيدهم في فعالية الأداء المهني الصحفي، فيما أنّ البقية ونسبتهم %33.3 أقرّوا بأنّ ذلك لا يزيد من أدائهم الصحفي، ويفسر ذلك بأنّ زيادة الأداء تمكّن الصحفيين من تدارك الأخطاء والتعلم منها. تطبيق الرقابة:

رقم (11) يوضح اهتمامات الرقابة بالمحتوى الإعلامي

| المهنة | التكرار | النسبة المئوية |
|---------|---------|----------------|
| نعم | 10 | %33.3 |
| لا | 20 | %66.7 |
| المجموع | 30 | %100 |

يوضح الجدول أعلاه أنّ %66.7 من أفراد العينة يرون أنّ تطبيق الرقابة لا يثير استياءهم وإنّما الرقابة مقبولة لديهم، بينما يرى %33.3 من أفراد العينة أنّ الرقابة تؤدي إلى استيائهم. جدول رقم (12) يوضح شكاوى الصحفيين عن أساليب تقييم الأداء

| المهنة | التكرار | النسبة المئوية |
|---------|---------|----------------|
| نعم | 10 | %33.3 |
| لا | 20 | %66.7 |
| المجموع | 30 | %100 |

يتضح من الجدول أعلاه أنّ أفراد العينة يرون أنّه لا توجد مشكلة أو تظلمات من أساليب تقييم الأداء المهني وقد بلغت نسبة هؤلاء %66.7 لاعتقادهم أنّ مثل تلك السياسات والأساليب هي بمثابة

EDITORIAL

قواعد وطرائق منهجية في تقييم الأداء الصحفي يزيد من الفاعلية وتحسين الأداء، بينما يرى 33.3% منهم أنّ أسلوب التحري والتفتيش ينقص من الكفاءة مما يؤدي إلى وجود شكاوى وتظلمات .

جدول رقم (13) يوضح أساليب تقييم الأداء المهني

| المهنة | التكرار | النسبة المئوية |
|-------------------------------|---------|----------------|
| التحيز الشخصي | 4 | 13.3% |
| التشدد في عملية التقييم | 6 | 20% |
| عدم وجود معدلات ومعايير واضحة | 15 | 50% |
| استخدام طرق غير مناسبة | 5 | 16.7% |
| الكل معاً | 0 | 0% |
| المجموع | 30 | 100% |

من الجدول يُلاحظ أنّ أغلب أفراد العينة يرون عدم وجود معدلات ومعايير واضحة في تقييم الأداء المهني، وتمثل نسبة هؤلاء 50%، بينما يرى 16.7% منهم أنّ هناك استخدام طرائق ولكنها غير مناسبة، بينما يرى 20% أنّ هناك تشدداً في عملية التقييم، ويعزى ذلك إلى عدم وجود معايير واضحة، كما يرى 4% أنّ هناك تحيزاً شخصياً .

جدول رقم (14) يوضح تقييم الأداء المهني

| المهنة | التكرار | النسبة المئوية |
|----------------------|---------|----------------|
| الجهد | 10 | 33.3% |
| القدرات | 12 | 40% |
| أدراك الدور و المهام | 8 | 26.7% |
| المجموع | 30 | 100% |

يتبين من الجدول أعلاه في تقييم الأداء أنّ فئة الكلّ معاً هي أعلى نسبة إذ بلغت 50%؛ وذلك لأنّ التقييم هو: مجموعة القدرات والخبرات التي تحتاج إلى عدة مقاييس؛ حيث تعتمد على قياس قدرة الصحفيين وكيفية أداء العمل حيث حصلت كلّ فئة منها على 16.7% وكفاءة الصحفيين بنسبة 10%،

EDITORIAL

وكانت الملاحظة آخر معيار للتقييم لأنه قد يدخل فيها الانطباع الشخصي، وقد تكون أحياناً غير مقننة.

جدول رقم (15) يوضح محددات الأداء

| المهنة | التكرار | النسبة المئوية |
|-------------------------------|---------|----------------|
| ملاحظة سلوك الأفراد وتصرفاتهم | 2 | 6.6% |
| مدى كفاءة الصحفيين | 3 | 10% |
| قياس مستوى قدرة الصحفيين | 5 | 16.7% |
| تعريف الفرد بكيفية أداء عمله | 5 | 16.7% |
| الكلّ معاً | 15 | 50% |
| المجموع | 30 | 100% |

من الجدول أعلاه تتضح محددات الأداء التي تعتمد على القدرات بنسبة 40% لأنها تعد مقياساً لمدى كفاءة الفرد، ومدى تطور مواهبه إلى جانب الجهد الذي بلغت نسبته 33.3%؛ حيث يقاس عمل الفرد بجهد، كما أنّ نسبة إدراك الدور و المهام بلغت 26.7% فهي تعد أقل محددات الأداء.

نتائج الدراسة:

خرجت الدراسة بعدة نتائج، هي:

- 1- تتميز عناصر الوظيفة الصحفية والإعلامية بالرغبة عند الرجال أكثر منها لدى النساء في تولي المسؤولية، وتولي المناسب الحساسة في المؤسسات الإعلامية وتعد الرقابة جزءاً من المسؤولية.
- 2- يعتمد العمل الصحفي في أغلبه على فئة الشباب؛ وهي الفئة الأكثر نشاطاً؛ مما يدل على أن العمل الصحفي والإعلامي يحتاج إلى القدرة على العطاء التي تتوفر أكثر لدى الشباب.

EDITORIAL

- 3- يركز العمل الصحفي على القدرات الصحفية والمؤهل العلمي، حيث يُلاحظ أنّ أغلب الصحفيين الحاصلين على مؤهل جامعي فما فوق هم الأكثر تحكماً ومقدرةً في وظيفة الإعلام داخل المؤسسة.
- 4- تمارس المؤسسات الصحفية والإعلامية الرقابة على كل المصالح _ موارد بشرية ومالية وأمنية، وتركز عليها الرقابة الدورية المستمرة.
- 5- تهتم المؤسسات الصحفية بحجم ونوعية وجودة المحتوى الإعلامي بالتركيز على كيفية المضمون الصحفي .
- 6- إنّ ممارسة الرقابة في المؤسسات الصحفية تزيد من فعالية الأداء الصحفي الذي يؤدي بدوره إلى تدارك الأخطاء وزيادة المعرفة.
- 7- تطبيق الرقابة لا يثير استياء العاملين، وهي مقبولة في إطار تجويد العمل؛ حيث لا توجد شكاوى وتظلمات من أساليب الأداء المهني على أساس أنّ هذه الأساليب بمثابة قواعد وطرائق منهجية في تقييم الأداء الصحفي الذي يزيد من الفاعلية وجودة الأداء، بينما وجود الشكاوى ينقص من الكفاءة.
- 8- يعتمد تقييم الأداء المهني على مجموعة القدرات والخبرات التي تحتاج إلى عدة مقاييس منها: مقدرة الصحفيين وسلوكهم ، كيفية الأداء.
- 9- لا تلجأ المؤسسات الصحفية إلى الملاحظة كثيراً في تقييم الأداء؛ لأنّه قد يدخل فيها الانطباع الشخصي، وقد تكون أحياناً غير مقننة. على الرغم من وجود هذه المعايير إلا أنّها لا تتسم بالموضوعية .

التوصيات:

توصي الدراسة بالآتي :

1. ضرورة التركيز على أن تتوافر القدرات والمؤهلات العلمية للصحفيين.
2. ضرورة أن يكون الهدف من الرقابة الصحفية تجويد العمل بتدارك الأخطاء وزيادة المعرفة.
3. العمل على أن تتعد الرقابة الصحفية عن الانطباع الشخصي، ويجب أن تكون مقننة.
4. يجب أن يعتمد الأداء المهني للصحفيين على مجموعة القدرات والخبرات.

EDITORIAL

المصادر والمراجع

1. ابن منظور، لسان العرب دار صادر بيروت، المجلد 14.
2. بونية قوى، ثقافة المؤسسة كمدخل للتنمية، مجلة الباحث، العدد 2 جامعة ورفلة 2003م.
3. جون جاكسون وآخرون، الاتجاهات الحديثة للإدارة، القاهرة، الدار الجامعية 2005م.
4. حسين عبد الحميد أحمد، أصول البحث العلمي- الإسكندرية مؤسسة شباب الجامعة 2006م.
5. راوية حسن، إدارة الموارد البشرية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1991م.
6. صالح بن حمد العساف، المدخل إلى العلوم السلوكية، مكتبة الهبيكان، الرياض ط 3 2003م.
7. صلاح الدين محمد عبد الباقي، الموارد البشرية من الناحية العلمية، الدار الجامعية، مصر 2005.
8. عادل محجوب أحمد، النظم الصحافية في السودان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم درمان الإسلامية، يونيو 2001م.
9. عبد الرحمن أحمد عثمان، مناهج البحث العلمي، الخرطوم السودان 2006م.

EDITORIAL

10. عبد الكريم أبو مصطفى، الإدارة والتنظيم – المفاهيم الوظائف العمليات، 2001م.
11. عبد الله الحسن أحمد، الجزيرة اليوم المراحل والتطور، تقرير 2010-2016م.
12. عبد الملوك مزهودة، الأداء بين الكفاءة والفاعلية مفهوم وتقييم، بيروت لبنان، 2001م.
13. عبده مختار موسى، رؤية تأصيلية للإعلام في عصر العولمة، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، الخرطوم السودان، 2004م.
14. لبنان هاتف الشامي وماركو إبراهيم نينو، الإدارة المبادئ الأساسية، المركز القومي للنشر، الأردن، أربيد 2006م.
15. محمد رفيق الطيب، مدخل وظائف وأساسيات التقنيات- ج 2 ديوان المطبوعات الجامعية 2010م.
16. محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، 2003م.
17. محمد منير حجاب، الموسوعة الإعلامية – المجلد الثالث – دار الفجر للنشر 2003م.