

جامعة الزيتونة

MDC
مركز تطوير الإعلام
MEDIA DEVELOPMENT CENTER



سلسلة أبحاث وسياسات الإعلام
مركز تطوير الإعلام

العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي

إعداد: ناهد أبو طعيمة

إشراف: د. وليد الشرفا

٢٠١٦

سلسلة أبحاث وسياسات الإعلام
مركز تطوير الإعلام

العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي

إعداد: ناهد أبو طعيمة

إشراف: د. وليد الشرفا

٢٠١٦

جامعة بيرزيت
مركز تطوير الإعلام
وحدة الأبحاث والسياسات

العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي

إعداد: ناهد ابو طعيمة
إشراف: د. وليد الشرفا

MDC
مركز تطوير الإعلام
MEDIA DEVELOPMENT CENTER

جامعة بيرزيت
BIRZEIT UNIVERSITY

تم إنتاج هذا البحث في وحدة الأبحاث والسياسات بمركز تطوير الإعلام في جامعة بيرزيت، في العام ٢٠١٣-٢٠١٤، بدعم من وكالة التنمية السويدية (Sida). والبحث ملكية حصرية للمركز والجامعة، وحقوق نشره أو اقتباسه تخضع للملكية الفكرية، والآراء الواردة في البحث لا تعبر بالضرورة عن الجامعة.

مركز تطوير الإعلام - جامعة بيرزيت: (mdc.birzeit.edu)

هاتف: ٢٠٩٨٢٩٨٩. فاكس: ٢٩٨٢١٨٠



لجنة المضامين في مركز تطوير الاعلام: عماد الاصفر، نبال ثوابته، صالح مشاركة.

التدقيق اللغوي: خالد سليم

التصميم الجرافيكي: عاصم ناصر

الطبعة الأولى، رام الله، كانون اول ٢٠١٦

	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
٦	ملخص البحث

الفصل الأول: مشكلة البحث وخلفيته	
١٢	المقدمة
١٣	خلفية البحث
١٣	مشكلة البحث
١٤	أهمية البحث
١٤	أهداف البحث
١٤	فرضيات البحث
١٤	مصطلحات البحث

الفصل الثاني: الإطار النظري والأدبيات والدراسات السابقة	
١٨	الإعلام الفلسطيني
١٨	الإطار القانوني والسياق الوطني
١٩	واقع ودور المؤسسات الإعلامية
٢٠	نقابة الصحفيين
٢٢	النوع الاجتماعي
٢٢	مأسسة النوع الاجتماعي
٢٢	وضعية الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة في فلسطين
٢٣	واقع الإعلاميات الفلسطينيات في الإعلام الفلسطيني
٢٦	المتغيرات التنظيمية وتحسين الأداء الوظيفي
٢٧	الأداء الوظيفي
٢٨	تقويم الأداء
٢٨	تأثير المتغيرات التنظيمية في المؤسسات على أداء العاملين
٢٩	أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي

الفصل الثالث: المنهج والإجراءات	
٣٦	المقدمة
٣٦	تصميم البحث
٣٦	مجتمع وعينة الدراسة
٣٧	أدوات الدراسة
٣٧	الاعتبارات الأخلاقية
٣٨	صدق الأداة
٣٨	اختبار ثبات الأداة
٣٨	إجراءات الدراسة
٤٠	طرق جمع البيانات وتحليلها
	طرق تحليل البيانات والمعالجات الإحصائية

الفصل الرابع: تحليل البيانات وعرض النتائج	
٤٢	وصف الإعلاميات عينة الدراسة
٤٨	البيات وإجراءات التوظيف في المؤسسات الإعلامية
٥٠	معايير التوظيف في المؤسسات الإعلامية
٥٢	واقع الأداء الوظيفي في المؤسسات الإعلامية
٥٥	المتغيرات التنظيمية التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات
٥٩	علاقة نقابة الصحفيين والإعلاميات الفلسطينيات: الأثر والدور
٦٠	اختبار فرضيات الدراسة
٧٣	تحليل المجموعات المركزة في الضفة وغزة
٧٣	أسباب قلة الفرص الوظيفية المتاحة للصحفيات في مجال الإعلام
٧٧	دور ومسؤولية الجامعات والمؤسسات الإعلامية والمجتمعية والنقابة تجاه الصحفيات المتعطلات عن العمل

الفصل الخامس: النتائج والتوصيات	
٧٩	المقدمة
٧٩	الاستخلاصات والنتائج الرئيسية
٨٣	النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة
٨٨	أبرز التوصيات

الفصل السادس: المراجع والملاحق	
٩١	المراجع
٩٧	الملاحق

رقم	البيان	الصفحة
١	معامل ثبات الدراسة فيما يتعلق بمجالات الدراسة	٢٨
٢	المعلومات الشخصية من حيث العمر والحالة الاجتماعية وأفراد الأسرة ومكان السكن	٤٢
٣	التحصيل العلمي والعمل المهني للإعلاميات المبحوثات	٤٥
٤	البيات ووسائل معرفة الشاغر الوظيفي للمبحوثات	٤٨
٥	الأوساط الحسائية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة للقرارات مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي لمجال البيات وإجراءات التوظيف	٤٩
٦	الأوساط الحسائية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة لقرارات مجال معايير التوظيف التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين	٥١
٧	الأوساط الحسائية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة لمجال واقع الأداء الوظيفي الذي يؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين	٥٤
٨	الأوساط الحسائية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة لمجال المتغيرات التنظيمية التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين	٥٧
٩	الأوساط الحسائية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة لمجال تأثير العلاقة مع النقابة على الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين	٥٩
١٠	الوصف الإحصائي لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين (البيات وإجراءات التوظيف، معايير التوظيف، واقع الأداء الوظيفي، المتغيرات التنظيمية والعلاقة مع النقابة) تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية	٦١
١١	نتائج اختبار التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين (البيات وإجراءات التوظيف، معايير التوظيف، واقع الأداء الوظيفي، المتغيرات التنظيمية والعلاقة مع النقابة) تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية	٦٢
١٢	يبين اختبار المقارنات البعدية لمعرفة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين في مجال معايير التوظيف تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية	١٢
١٣	الوصف الإحصائي لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين (البيات وإجراءات التوظيف، معايير التوظيف، واقع الأداء الوظيفي، المتغيرات التنظيمية والعلاقة مع النقابة) تعزى لمتغير المستوى التعليمي	٦٤
١٤	نتائج اختبار التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين (البيات وإجراءات التوظيف، معايير التوظيف، واقع الأداء الوظيفي، المتغيرات التنظيمية والعلاقة مع النقابة) وتعزى لمتغير الخبرة	٦٥
١٥	اختبار المقارنات البعدية لمعرفة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين في مجال واقع الأداء الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التعليمي	٦٦
١٦	الوصف الإحصائي لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين (البيات وإجراءات التوظيف، معايير التوظيف، واقع الأداء الوظيفي، المتغيرات التنظيمية والعلاقة مع النقابة) وتعزى لمتغير الخبرة	٦٧
١٧	نتائج اختبار التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين (البيات وإجراءات التوظيف، معايير التوظيف، واقع الأداء الوظيفي، المتغيرات التنظيمية والعلاقة مع النقابة) وتعزى لمتغير الخبرة	٦٨
١٨	اختبار المقارنات البعدية لمعرفة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين في مجال واقع الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة	٦٩
١٩	الوصف الإحصائي لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين (البيات وإجراءات التوظيف، معايير التوظيف، واقع الأداء الوظيفي، المتغيرات التنظيمية والعلاقة مع النقابة) تعزى لمتغير الراتب الشهري	٧٠
٢٠	نتائج اختبار التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين (البيات وإجراءات التوظيف، معايير التوظيف، واقع الأداء الوظيفي، المتغيرات التنظيمية والعلاقة مع النقابة) وتعزى لمتغير الراتب الشهري	٧١
٢١	اختبار المقارنات البعدية لمعرفة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في مجال واقع الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الراتب الشهري الذي تتقاضاه الإعلامية	٧٢
٢٢	مصنوفة معاملات ارتباط بيرسون لتوضيح العلاقة بين واقع الأداء الوظيفي و(البيات وإجراءات التوظيف، معايير التوظيف، المتغيرات التنظيمية والعلاقة مع النقابة كموامل تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية	٧٣

الملخص:

هدفت الدراسة الى التعرف على واقع الأداء الوظيفي وأهم العوامل التي تؤثر على توظيف الإعلاميات من منظور النوع الاجتماعي، وكذلك المتغيرات التنظيمية والشخصية التي تؤثر على مستوى أداء الإعلاميات العاملات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين وعلاقتها بالنوع الاجتماعي.

واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي الذي يعتمد على الملاحظة والتحليل ووصف الواقع، ويعبر عن الظاهرة الاجتماعية المراد دراستها تعبيراً كمياً ليعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى، ونوعياً، حيث التعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها.

وللتعرف على الأسباب التي تحول دون توظيف الإعلاميات، اعتمدت الباحثة المجموعات المركزة من خلال مشاركة ٢٣ متعطلة عن العمل آخذة بالاعتبار تنوع السكن والعمر وسنة التخرج والجامعة التي تخرجن منها. كما استخدمت الباحثة الاستبانة كأداة للدراسة، وقامت بتطويرها واعتمادها كأداة لجمع البيانات الأولية من عينة الدراسة التي استجابت ومقدارها ١٣٥ إعلامية عاملة في مؤسسات صحافية، وكذلك مصادر المعلومات الثانوية من خلال مراجعة الأدبيات والنشرات والمقالات والدوريات وقواعد البيانات. وقد أظهرت الدراسة النتائج الرئيسية التالية:

الاستخلاصات والنتائج الرئيسية:

١- المجموعات المركزة «المتعطلات عن العمل» والأسباب التي تحول دون التوظيف:

- زيادة إقبال الفتيات على الالتحاق بكليات الصحافة والإعلام وبتشجيع من الأهل، ما يعبر عن نظرة إيجابية تجاه دور المرأة، وزيادة عدد الخريجات على حساب قدرة الاستيعاب.
- إحباط متزايد لدى الصحافيات المتعطلات عن العمل على الرغم من الجهد المبذول والمكلف أحياناً من خلال التدريب والتطوع بهدف اكتساب الخبرات المهنية والحصول على فرصة عمل، إلا أن واقع بعض المؤسسات وغياب المهنية في معايير التوظيف شكل عائقاً حقيقياً أمام طموهن.
- هناك أسباب متعددة لانعدام فرص العمل أمام الصحافيات، ومن أبرز تلك الأسباب:
 - الوساطة وانعدام المعايير المهنية في التوظيف وعدم تكافؤ الفرص بين الصحافيين والصحافيات.
 - تفضيل المؤسسات الإعلامية للصحافيين.
 - الانتماء السياسي عنصر بارز في إتاحة الفرصة لأبناء الفصائل.
 - الانقسام والولاء للحكومات.

- الحجاب واللباس والمظهر الخارجي للصحافية عنصر حاسم في عملية التوظيف على حساب الدور.
- المضايقات والتحرش.
- اشتراط الخبرة، فبعض المؤسسات الصحافية ترفض منح شهادة خبرة للمتدربات والمتطوعات.
- ضعف برامج التدريب والتطبيقات العملية في الجامعات، وسوء التنسيق بينها وبين المؤسسات الإعلامية وغياب برامج التدريب المنهجية.
- النقابة وإشكالية عضوية المتعطلات عن العمل والدور الأكبر الذي يجب أن تلعبه.
- نظرة بعض الصحافيين لزميلاتهم الخريجات والمتعطلات عن العمل بعيدة عن المهنية وملتبسة بقدراتها ودورها.
- ضعف اهتمام المؤسسات الإعلامية بالإعلاميات، وسيطرة الذهنية النمطية لدى صناع القرار فيها.
- المؤسسات النسوية أكثر تلمسًا لاحتياجات الإعلاميات المتعطلات عن العمل.

٢- النتائج الخاصة بالعاملات في المؤسسات الإعلامية "عينة الدراسة"

- غالبية الإعلاميات يعملن مراسلات ومقدمات برامج دون أن يتقلدن مواقع صنع القرار.
- التمييز في الرواتب لصالح الإعلاميين وتدني رواتب الإعلاميات.
- تدني تطبيق أنظمة وإجراءات التوظيف في غالبية المؤسسات الإعلامية.
- للواسطة دور أساسي في التوظيف، أي تغييب مبدأ إتاحة الفرص، ما يتناقض ومعايير التوظيف.
- توظيف الإعلاميات ليس أولوية ارتباطاً بدورها المهني، بل لتدني الراتب وأسباب أخرى.
- فرص المرأة المتزوجة في الحصول على وظيفة أقل ارتباطاً بالدور الإنجابي الذي تقوم به.
- المظهر الخارجي وطبيعة اللباس والشكل له دور حاسم في عملية التوظيف في المؤسسات الإعلامية.

المتغيرات التنظيمية في المؤسسات الإعلامية وأثرها على أداء الإعلاميات

- الأهداف والأنظمة والإجراءات والصلاحيات والمسؤوليات واضحة لدى معظم الإعلاميات وتتوفر لهن متطلبات ومستلزمات العمل ودون تمييز. مع وجود قصور على المستوى الإداري والهياكل التنظيمية.
- تناقش أفكار مع رؤساء العمل من خلال اجتماعات دورية الى حد ما، وتشجع الإدارة الاتصالات الصاعدة، ولكن لم ترتق العلاقة الى الشراكة في صنع القرار.

- السياسة التحريرية الخاصة بقضايا النوع الاجتماعي في المؤسسات الإعلامية واضحة بنسبة جيدة.
- المؤسسات الإعلامية تتعاطى بقدر كبير مع تدريب الكادر المهني لديها دون تمييز.
- تصرف المكافآت بشكل عادل وموضوعي ومن منظور النوع الاجتماعي الى حد متوسط.

نقابة الصحفيين الفلسطينيين: الأثر والدور من منظور النوع الاجتماعي

- عضوية وفعالية الإعلاميات في نقابة الصحفيين متدنية، وكذلك الاتصال مع لجنة شؤون الصحافيات.
- تسعى النقابة الى بناء قدرات الإعلاميات كما الإعلاميين من خلال دورات تدريبية.
- يجب أن تلعب النقابة دوراً أكبر في مساعدة الإعلاميات في عملية التوظيف للحصول على فرص عمل.
- نقابة الصحفيين تتحسس تجاه قضايا النوع الاجتماعي في إطار سياساتها ومن وحي نظامها الداخلي الذي يأخذ بالاعتبار النوع الاجتماعي، إلا أن حوالي ثلث المبحوثات يرين عكس ذلك.

أبرز التوصيات التي توصلت اليها الدراسة

- العمل على استيعاب عدد أكبر من الإعلاميات وبوظيفة كاملة في المؤسسات الإعلامية ارتباطاً بالدور.
- اعتماد معايير توظيف مهنية وتطوير اليات وإجراءات التوظيف لتتواءم ومفاهيم النوع الاجتماعي والالتزام بتطبيقها، ما يعزز المساواة في إتاحة الفرص في إطار تنافسي بعيداً عن الوساطة التي تستوجب محاربتها في إطار قانوني يعتمد معايير الكفاءة في عملية التوظيف وتعزيز الرقابة الداخلية وتطوير الياتها.
- العمل على الغاء العوائق كافة أمام توظيف الإعلاميات وتلك المرتبطة باللباس وارتداء الحجاب.
- تطوير الهياكل التنظيمية وتوضيح المسؤوليات والصلاحيات والأدوار على مختلف المستويات.
- محاربة التمييز وتعزيز مبادئ المساواة في النظم واللوائح الداخلية للمؤسسات الإعلامية.
- الالتزام بالحد الأدنى للأجور في القطاع غير الحكومي، واعتماد سلم وظيفي موحد للموظفين كافة مرتبط بالهياكل التنظيمية في إطار حجم الصلاحيات والمسؤوليات والأدوار ودون تمييز لصالح الإعلاميين.
- اعتماد معايير واليات عادلة لمنح المكافآت والحوافز ربطاً بالإنجاز والنوع الاجتماعي.
- اعتماد معايير أكثر حساسية تجاه قضايا النوع الاجتماعي في تقارير تقويم الأداء.
- تطوير السياسة التحريرية الخاصة بقضايا النوع الاجتماعي.

- تطوير اليات تسهم في تمكين الإعلامية من الشراكة في صنع القرار، وإتاحة الفرص أمامها للوصول الى مواقع صنع القرار في المؤسسات الإعلامية (إدارات، رئاسة تحرير...) ضمن معايير تنافسية عادلة.
- المساواة في فرص التدريب من بوابة الاحتياج والأدوار دونما تمييز.
- اعتماد برامج تدريبية للإعلاميين كما صناع القرار لزيادة تحسهم تجاه قضايا النوع الاجتماعي.

نقابة الصحفيين

- تطوير النظم واللوائح الداخلية للنقابة بما يتواءم ومفاهيم النوع الاجتماعي، واعتماد برامج تدريبية لأعضائها لزيادة تحسهم تجاه قضايا النوع.
- اعتماد خطط واليات عمل تسهم في انخراط أوسع للإعلاميات في عضوية النقابة وهيئاتها واللجان المنبثقة وأنشطتها المختلفة.
- تفعيل لجنة شؤون الإعلاميات في نقابة الصحفيين وتطوير دورها في نشر مفاهيم النوع الاجتماعي في المؤسسات الإعلامية.
- تشكيل لجنة حقوقية قانونية خاصة بمعالجة القضايا الحقوقية للإعلاميات في المؤسسات الإعلامية.
- المساهمة في بناء قدرات الإعلاميات ومساعدتهن في الحصول على فرص عمل أفضل.
- إيجاد الية مناسبة تضمن استيعاب الصحافيات المتعطلات عن العمل، واستحداث دائرة متابعة قضاياهن وحقوقهن الى جانب بناء قدراتهن من خلال الدورات التدريبية وبتكلفة رمزية.
- محاربة المضايقات بشتى أنواعها، بما فيها التحرش ومحاسبة مرتكبيها كونهم يرتكبون مخالفة تتناقض وأخلاقيات المهنة، وعلى النقابة اعتماد الية تمكن الصحافيات المتعطلات عن العمل من تقديم الشكاوى، ومحاسبة مرتكبي المخالفات وفق اللوائح الداخلية للنقابة.
- العمل على إيجاد نظام مكافآت وحوافز تبناه المؤسسات لمعالجة الاستغلال الذي تتعرض له المتدربات والمتطوعات المتعطلات عن العمل، وعلى النقابة أن تضغط بهذا الاتجاه.
- تشكيل جسم للصحافيات المتعطلات عن العمل منهن، للمساعدة في حل المشكلات التي تواجههن.

توصيات خاصة بالجامعات

- زيادة ساعات التطبيقات العملية لمعالجة بعض جوانب الضعف، واعتماد مؤسسات إعلامية ضمن

بروتوكول يضمن إكساب المتدربات مهارات وخبرات، واعتماد اليات متابعة وتقييم للمتدربات تسهم بالكشف عن مواطن الضعف ومعالجتها بالتنسيق بين الجامعات والمؤسسات الإعلامية.

- إدخال برنامج/ كورس متخصص في الجامعات لطالبات الإعلام حول التوظيف في سوق العمل، بهدف إكسابهن المهارات التي تمكنهن من التقدم الى الوظائف والحصول على فرص عمل متناسب وطموههن.

- إيجاد صيغة تنسيقية بين كليات الصحافة والإعلام والمؤسسات الإعلامية ونقابة الصحفيين، تضمن تصميم وتنفيذ برنامج تدريبية ووفق الاحتياجات الفعلية للصحفيات بعد التخرج من الجامعات.

- على الجامعات ونقابة الصحفيين العمل على توسيع دائرة العلاقة مع مؤسسات المجتمع المدني، لأنها تتجه الى توسيع هيكلها لتتسع الى أقسام للعلاقات العامة والإعلام، ما يشكل فرصاً إضافية للعمل.

الفصل الأول: مشكلة البحث وخلفيته

- المقدمة
- مشكلة البحث
- خلفية البحث
- أهمية البحث
- أهداف البحث
- فرضيات البحث
- حدود البحث
- المصطلحات

الفصل الأول: خلفية ومشكلة الدراسة

١. خلفية ومشكلة الدراسة

1.1 مقدمة

تطور قطاع الإعلام في فلسطين في العقدين الماضيين مع تولي السلطة الفلسطينية مهامها، وانعكس إيجاباً على تنوع وتوسيع خارطة جغرافيا الإعلام، مع الأهمية الاستثنائية لدور المؤسسات الإعلامية، وتعاظم دورها في تلبية احتياجات المواطن في ظل تكنولوجيا الاتصال والمعلومات، دون إغفال لحجم المشكلات والمعوقات التي تواجه قطاع الإعلام بداية من القوانين الناظمة، وانتهاء بالسياسات الإعلامية.

تكمن أهمية المؤسسات الإعلامية لتعاطيها المباشر مع المواطن، حيث يساهم الإعلام ووسائله المختلفة في تعزيز الوعي السياسي والاجتماعي، وتشكيل القيم والمشاركة السياسية، وتوعية الناس بما يدور حولهم من أحداث ومواقف على المستوى الداخلي المتعلق بالقضية الفلسطينية أو على المستوى الخارجي، ويساعد في إحداث تغيير جذري في حياة المجتمع، خاصة عندما ينظم ويسير وفقاً لسياسة إعلامية تخدم المجتمع. (١)

إلا أن هناك قصوراً في دور الإعلام تجاه العديد من القضايا، أبرزها تلك المتعلقة بصورة المرأة في الإعلام، حيث ما زالت ثنائية المرأة والإعلام محل جدل ونقاش، رغم الجهود الدولية والإقليمية والعربية ما زالت تراوح مكانها دون تعزيز حقيقي تراكمي للجهود والتدخلات كافة، الرامية لتحسين صورتها، وفي فلسطين فإن صورة المرأة في وسائل الإعلام لا تعبر عما وصلت إليه المرأة الفلسطينية في مسيرة تقدمها، ولا تعكس التنوع الثقافي والاجتماعي والفكري والتنموي الذي وصلته اليوم. فقد أرسّت الموروثات الاجتماعية والثقافية السائدة صورة نمطية عن المرأة الفلسطينية كأسطورة، وكرست دورها الإيجابي والإنتاجي والمجتمعي والسياسي. (٢)

لذلك يتوجب على المشتغلين بالإعلام بذل جهود مضاعفة لتطوير رسالة الإعلام، وبناء قدرات العاملين على مختلف مسمياتهم ومستوياتهم. فالموارد البشرية الرافعة الأساسية للأعمال على اختلافها، ينعكس على جودة الخدمات المقدمة، من هنا لا بد من إيلاء العاملين اهتماماً خاصاً، بدءاً من التأهيل والتمكين وبتوفير المناخ المؤسسي المناسب الذي معه يتمكن الإعلامي من القيام بدوره ومهامه، وصولاً إلى الرضا الوظيفي، ما يعني العمل على توفير كل العوامل التي تساعد على تحسين الأداء. والأخذ بالاعتبار معايير النوع الاجتماعي في مراحل التطوير المؤسسي، والذي عرفه صندوق الأمم المتحدة للسكان على أنه "المساواة للنوع الاجتماعي تعني مجتمعاً يتحلى فيه الرجال والنساء بنفس الفرص والمخرجات، والحقوق والواجبات في مناحي الحياة كافة. وتحقق المساواة بينهما عندما يكون كل منهما قادراً على أن يتقاسم بشكل متساوي القوة والتأثير،

ويملك فرصاً متساوية للاستقلال المالي من خلال العمل أو تأسيس منشأة أعمال، ويتمتع بفرص متساوية في الحصول على التعليم وتطوير طموحاته الذاتية، فيما تعرف منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية المساواة على أنها "التمتع المتساوي للرجال والنساء في الفرص والموارد، والمنافع والسلع المثمنة اجتماعياً. والمساواة لا تعني أن يصبح الرجال كالنساء أو العكس، لكن أن تكون فرصهم في الحياة واحدة. (٢)

2.1 خلفية الدراسة

كان لتأسيس السلطة الفلسطينية دور في تطور واقع المرأة الفلسطينية التي تشكل ٤٩,٣٪ من تعداد السكان ٢٠١٠ (٤)، وذلك من خلال التشريعات والقوانين وتبني مواثيق دولية أبرزها اتفاقية "سيداو".

وعلى الرغم من ذلك، كثير من المعوقات ما زالت تحول دون مشاركة المرأة في عملية التنمية، بما في ذلك آليات تطبيق القوانين والنظرة المجتمعية لأدوارها. ما يعيق تقدمها ومشاركتها بفاعلية في سوق العمل، إذ إن نسبة مشاركتها ١٤٪ مقابل ٦٦,٤٪ للرجل في الربع الثالث ٢٠١٠ (٥). تدني هذه النسبة له علاقة بمختلف مجالات العمل، بما فيها في المؤسسات الإعلامية التي تشكل ركيزة من ركائز تنمية المجتمع.

مع تصاعد المعوقات والانتهاكات جراء سياسات الاحتلال، وكذلك تزايد الاعتداءات على حرية الصحافة لأسباب متعددة منها استمرار الانقسام، ومع تنامي الاهتمام المجتمعي والحكومي بما تقدمه وسائل الإعلام، وزيادة حجم الاستثمار في قطاع الإعلام وفي إطار تنافسي، وظهور تقنيات تكنولوجية متطورة وأساليب إدارية جديدة، وآليات عمل ومضامين تحكم المؤسسات الإعلامية، كل ذلك وضع هذا القطاع أمام تحديات جديدة. بات معها، الاعتماد جوهرياً على الكادر العامل في المؤسسة الإعلامية، ما يستوجب تأهيله وتدريبه وتوفير المناخ المناسب والاستحقاقات والمستلزمات التي تمكنه من أداء مهامه على أحسن وجه، ما يعكس ذاته إيجاباً على سمعة المؤسسة الإعلامية وإنتاجها وخدماتها، ويحقق أكبر عائد ورضا للمستهدفين.

3.1 مشكلة الدراسة

تشكل الإعلاميات وفق تقديرات غير رسمية ١٧٪ من إجمالي عدد الإعلاميين العاملين في المؤسسات الإعلامية في فلسطين، بالرغم من أن ما نسبته ٥٥٪ من طلبة كليات الصحافة والإعلام من الإناث، ما يعني ضعف تأثيرهن في صنع الخطاب الإعلامي مع إبعادهن عن المواقع العليا في المؤسسات الإعلامية. (٦) وبالتالي، فإن الإعلامية تعاني على مستوى التوظيف واستيعابها في المؤسسات الإعلامية، وكذلك قلة حضورها في مواقع صنع القرار. فهي الحلقة الأضعف "فتسريح العاملين في ظل الأزمات المالية يبدأ أولاً بالنساء، باعتبار أنهن يقمن بأعمال هامشية ويعقود مؤقتة، فتزداد البطالة وتخفض فرص العمل الجديدة وتكون الأولوية للرجال ملء الفرص الجديدة. (٧) كأنما هناك ربط الدور بالأداء.

وعليه يمكن صياغة مشكلة الدراسة بالسؤال التالي: ما هي أهم العوامل التي تؤثر على توظيف الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية؟ وما هي المتغيرات التنظيمية والعوامل الأخرى التي تؤثر على مستوى الأداء

الوظيفي للإعلاميات العاملات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين؟ وبالتالي ما هي التوصيات المقترحة لتحسين الأداء من وجهة نظر الإعلاميات الفلسطينيات؟

4.1 أهمية الدراسة

تتبع أهمية هذه الدراسة من التأثير الحيوي للمتغيرات التنظيمية في المؤسسات الإعلامية، كما العوامل الشخصية وأية عوامل أخرى في الارتقاء بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين، لا سيما الإعلاميات ومن منظور النوع الاجتماعي. وما يزيد هذه الدراسة أهمية، أنها تلفت انتباه أصحاب القرار في المؤسسة الإعلامية لأهم المتغيرات التنظيمية التي تساهم بتحسين مستوى الأداء، وتزودهم بالمقترحات اللازمة لرسم السياسات واتخاذ الإجراءات التي تحقيق التميز في أدائهم.

5.1 أهداف الدراسة

أ- التعرف على أهم العوامل المؤثرة على توظيف الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي.

ب- التعرف على أهم المتغيرات التنظيمية والعوامل الشخصية وأية عوامل أخرى التي تؤثر على مستوى أداء الإعلاميات العاملات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين وعلاقتها بالنوع الاجتماعي

ت- التعرف على واقع الأداء الوظيفي للإعلاميات العاملات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين.

ث- التعرف على الفروق ذات البعد الجندي ودورها في أداء الإعلاميات العاملات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين، إضافة إلى المتغيرات الديمغرافية (النوع، العمر، الوظيفة، التعليم، الخبرة).

6.1 فرضيات الدراسة

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى أداء الإعلاميات والعوامل الشخصية والمتغيرات التنظيمية وأية عوامل أخرى (قانونية، سياسية، مجتمعية، ثقافية...)

- هناك تدخل للعوامل الثقافية الذكورية التي تساهم في تهميش دور الصحافيات وإبعادهن عن مواقع القرار.

7.1 مصطلحات الدراسة

الإعلام: تقديم الأفكار والآراء والتوجهات إلى جانب المعلومات والبيانات، بحيث تكون النتيجة المتوقعة والمخطط لها مسبقاً تعلم مستقبلي الرسالة الإعلامية الحقائق كافة ومن جوانبها كافة، بحيث يكون في استطاعتهم تكوين آراء أو أفكار يفترض أنها صائبة، حيث يتحركون ويتصرفون على أساسها من أجل تحقيق التقدم والنمو الخير لأنفسهم والمجتمع الذي يعيشون فيه. (٨)

المؤسسات الإعلامية: هي كيان اجتماعي منسق إدارياً بحدود واضحة نسبياً ويمارس وظائف على أسس مستمرة من أجل تحقيق أهداف مشتركة. (٩)

السياسات الإعلامية: مجموع المبادئ والمعايير التي تحكم نشاط الدولة تجاه عمليات تنظيم وإدارة ورقابة وتقييم ومواءمة نظم وأشكال الاتصال المختلفة، على الأخص منها وسائل الاتصال الجماهيري والأجهزة الرئيسية للمعلومات، من أجل تحقيق أفضل النتائج الاجتماعية الممكنة في إطار النموذج السياسي والاجتماعي والاقتصادي الذي تأخذ به الدولة. (١٠)

الإعلام الإلكتروني: هو الإعلام الذي يتم عبر الطرق الإلكترونية وعلى رأسها الإنترنت، يحظى هذا النوع من الإعلام بحصة متنامية في سوق الإعلام، وذلك نتيجة لسهولة الوصول إليه وسرعة إنتاجه وتطويره وتحديثه كما يتمتع بمساحة أكبر من الحرية الفكرية. تعد التسجيلات الصوتية والمرئية والوسائط المتعددة الأقراص المدمجة والإنترنت أهم أشكال الإعلام الإلكتروني الحديث. (١١)

النوع الاجتماعي: "الهوية والكيان الإنساني الذي يتم تشكيله اجتماعياً، ويتأثر بما يتم تحديده بالإدراك الحسي الاجتماعي للآثار والأدوار الذكورية أو الأنثوية. (١٢)

التمييز: يعني مصطلح التمييز ضد المرأة أي تفرقة أو استبعاد على أساس الجنس، ويكون من آثاره استحالة تحقق المساواة بين الطرفين في الحقوق الإنسانية كافة، والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدني أو في أي ميدان آخر أو إبطال الاعتراف للمرأة بهذه الحقوق أو تمتعها بها وممارستها لها بغض النظر عن حالتها الزوجية. (١٣)

اتفاقية سيداو: هي اتفاقية رفع أشكال الظلم والتمييز عن المرأة، تم التوقيع والمصادقة عليها من قبل رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية عام ٢٠٠٩م. (١٤)

منظمة الأعمال: وحدة اجتماعية منسقة ومنظمة ومهيكلية، تعمل بشكل متواصل ومتفاعل لتحقيق أهداف محددة من خلال ممارسة وظائف متعددة. (١٥)

المناخ التنظيمي: مجموعة من العناصر والخصائص المميزة للمنظمة والتي يدرکها العاملون من خلال تفاعلهم مع المتغيرات التنظيمية في بيئة العمل ومع الأفراد الآخرين، وتتمتع هذه الخصائص بقدرتها على التأثير على دوافع العاملين وسلوكياتهم. (١٦)

الهيكل التنظيمي: يعرف بأنه الآلية الرسمية التي يتم من خلالها إدارة المنظمة عبر تحديد خطوط السلطة والاتصال بين الرؤساء والمرؤوسين. (١٧)

الإجراء: مجموعة من الخطوات والمراحل التي تمر بها معاملة معينة من أجل تقديم خدمة أو تحقيق غرض محدد. (١٨)

النظام: مجموعة من المبادئ والتشريعات والقوانين والإجراءات والأعراف التي تقوم عليها حياة الفرد، والمجتمع، والمنظمة، والدولة. وعرف أيضاً ترتيب منتظم من أنشطة وإجراءات متصلة بعضها ببعض الآخر التي يؤدي تنفيذها إلى تحقيق أهداف النظام الرئيسية. (١٩)

الاتصال: عبارة عن عملية نقل وتلقي الأفكار والآراء وتبادل المهارات والمعلومات للتأثير على الآخرين. (٢٠)

التغذية الراجعة "العكسية": تزود المتعلم بمعلومات عن أدائه وتؤدي إلى إعادة توجيهه، ما يؤدي إلى تقويم السلوك والحكم عليه. (٢١)

أنماط القيادة: هي أنظمة مختلفة أو مستويات تفكير ومنطق وتنمية ينظر الناس، خاصة القادة، من خلالها إلى العالم. فإن الأفراد إما أن تبقى في نمط واحد في حياتهم كلها، أو تنتقل من نمط إلى آخر بالتسلسل، بينما تتضج وتتطور. وهناك أدلة على أن الأشخاص المختلفين يبدأون بشكل طبيعي بأنماط مختلفة، اعتماداً على درجة نضجهم. (٢٢)

الحوافز: درجة الشعور الإيجابي أو السلبي لأعضاء المنظمة حيال أعمالهم ومهامهم في المنظمة. " وفي كونها تعكس البعد العاطفي عند الموظفين إزاء وضعية العمل وطبيعة أجوائه في المنظمة". والمكافأة التي تمنح للموظف مقابل الأداء المتميز هي حافز. (٢٣)

التدريب: هو ذلك النشاط الإنساني المخطط له، ويهدف إلى إحداث تغييرات في المتدربين من ناحية المعلومات والمهارات والخبرات والاتجاهات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك. (٢٤)

الأداء: الوسيلة الأساسية لأية مؤسسة ترغب في بلوغ مرحلة التفوق والتميز وتحقيق أهدافها الإستراتيجية. (٢٥)

الأداء الوظيفي: نشاط يمكن الموظف من إنجاز المهام أو الأهداف المحددة له بنجاح، وبالإستخدام المعقول للموارد. (٢٦)

تقويم الأداء الوظيفي: هو عملية قياس سلوكيات الموظفين في محيط العمل وخصائصهم ذات الصلة بوظائفهم، ونتائج أعمالهم، بشكل منتظم ودوري، وذلك عن طريق شخص أو مجموعة من الأشخاص يكونون على دراية مناسبة بأدائهم. (٢٧)

الإطار النظري والأدبيات والدراسات السابقة

الفصل الثاني

الإعلام الفلسطيني

- الإطار القانوني والسياق الوطني
- واقع ودور المؤسسات الإعلامية
- نقابة الصحفيين

النوع الاجتماعي

- مأسسة النوع الاجتماعي
- وضعية الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة في فلسطين
- واقع الإعلاميات الفلسطينيات في الإعلام الفلسطيني

المتغيرات التنظيمية وتحسين الأداء الوظيفي

- المتغيرات التنظيمية
- المناخ التنظيمي
- الأداء التنظيمي
- تقييم الأداء
- تأثير المتغيرات التنظيمية في المؤسسات على أداء العاملين

الفصل الثاني: الإطار النظري والأدبيات والدراسات السابقة

١. الإعلام الفلسطيني

مقدمة

إذا كان الإعلام مجموعة من الوسائل الهادفة إلى تحقيق الاتصال ونقل المعلومات والمعارف والحقائق إلى الناس، التي تساعدهم على إدراك ما يجري حولهم، وتكوين آراء ورأي عام في كل ما يهمهم من أمور إزاء القضايا المطروحة. إذا لا بد من أن يؤثر في اتجاهات الناس على طريق التغيير في مجالات مختلفة، ومنها تلك المتعلقة بقضايا المرأة ونظرة المجتمع إليها. لا سيما وأن الإعلام يساهم في تحويل النشاط الإنساني إلى نماذج اجتماعية ترسخ سلوكيات وقيم ومفاهيم معينة حول المرأة، من خلال خلق معايير للأدوار المجتمعية المختلفة تتسم بالنجاح أو الفشل، بالإنجاز أو العقاب، بالتأكيد أو الاستنكار. (٢٨)

١,١ الإطار القانوني والسياق الوطني

تنص المادة ١٩ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة ١٩٤٨ (لكل شخص الحق في حرية الرأي والتعبير، ويشمل هذا الحق حرية اعتناق الآراء دون تدخل واستثناء الأنباء والأفكار وتلقيها وإذاعتها بأية وسيلة كانت دون تقيد بالحدود الجغرافية. وتنص المادة ١٩ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لسنة ١٩٦٦، أن لكل إنسان الحق في اعتناق آرائه دون مضايقة، والحق في حرية التعبير الذي يشمل مختلف ضروب المعلومات والأفكار وتلقيها ونقلها إلى الآخرين، دونما اعتبار للحدود سواء على شكل مكتوب أو مطبوع أو في قالب فني أو بأي وسيلة أخرى يختارها.

وفي التطبيق العملي يلاحظ أن القيود المفروضة على حرية التعبير هي قيود غامضة وفضفاضة لا يمكن تبريرها بالتوافق مع الشرعية الدولية لحقوق الإنسان، خاصة المادة ١٩ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، وذلك لعدم تحقيقها المتطلبات السابقة لأنها تذهب أبعد مما هو ضروري لتحقيق المصلحة المشروعة التي تشدها الدولة، إضافة إلى أن المادة ٥ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية تمنع استخدام القيود على الحقوق الواردة في هذا العهد كوسيلة يمكن تأويلها لمصادرة الحق المحمي بموجب أحكامه. (٢٩)

شمل القانون الأساسي الفلسطيني عدة بنود تضمن حرية الرأي والتعبير أبرزها المادة (٤): "حقوق الإنسان وحياته الأساسية واجبة الاحترام، ومن ضمن هذه الحقوق حقه بالتعبير وإبداء الرأي سواء أكان شخصاً عادياً أو صحافياً أو إعلامياً. إضافة للمادة (١٨): "لا مساس بحرية الرأي ولكل إنسان الحق في التعبير عن رأيه ونشره بالقول أو الكتابة أو غير ذلك من وسائل التعبير أو الفن مع مراعاة أحكام القانون. (٣٠)

وعليه، لا بد من إجراء مراجعة شاملة للقيود الواردة في النظام القانوني الفلسطيني، ومعالجة الخلل في التطبيقات الواقعية، وهل يمكن الادعاء بأن السلطة الفلسطينية تلتزم بالمعايير الدولية لحماية حقوق الإنسان، خاصة الحق في التعبير وما يتطلبه من حماية وما يشتمله من متطلبات. (٢١)

ما يستوجب ردم الفجوة بين نصوص القانون الأساسي والقوانين ذات العلاقة بالإعلام من جهة، وبين الممارسة الفعلية، من خلال مراجعة وتعديل الأنظمة والإجراءات المتبعة، وصياغة وإقرار قانون عام للإعلام يكون بديلاً عن قانون المطبوعات والنشر الساري، وعن مشروع قانون المرئي والمسموع وقرار مجلس الوزراء رقم ١٨٢ لسنة ٢٠٠٤. وكذلك إقرار قانون المجلس الأعلى للإعلام وضمان استقلاله ومشاركة المجتمع المدني وإعلاميين مستقلين. (٢٢) يأخذ بالاعتبار مقاربات النوع الاجتماعي.

٢,١ واقع ودور المؤسسات الإعلامية الفلسطينية

يضم الإعلام الفلسطيني مزيجاً متنوعاً من وسائل إعلام مختلفة الأشكال والملكية، لعل أوسعها الإعلام الحكومي الذي يتكون من الهيئة العامة للإذاعة والتلفزيون، ووكالة الأنباء الفلسطينية (وفا)، وجريدة "الحياة الجديدة"، وعدد من المجلات الدورية المتخصصة. إلى ذلك فإن جملة التشريعات والأنظمة السارية لا تعيق التنوع والتعددية في وسائل الإعلام بما في ذلك الاهتمام بحاجات ومتطلبات مختلف الفئات الاجتماعية. (٢٣)

رغم ذلك، هناك تحديات وعلى مستويات مختلفة، منها الاحتلال أو ما يدعّمه من مشاريع ثقافية وتنموية وخدماتية وإعلامية، وهي مشاريع تصوّب بدقة لاستهداف الذات العربية والفلسطينية من دون موارد أو أقتعة. فلسطين مثلها مثل البلدان النامية مستهلك لما تبثّه وكالات الأنباء الدولية الكبرى، ومراكز إنتاج البرامج التلفزيونية في الدول المتقدمة، ولم يعد لدينا - بشكل عام - أي دور في الرقابة والإشراف على تلك المواد المرئية وغير المرئية التي تتدفق إلينا من خلال وسائل الاتصال المختلفة من غير عقبات أو استئذان. (٢٤)

أما التحدي الأكبر فهو الانقسام الفلسطيني وانعكاسه على الإعلام، حيث يعبر الصحافي كمال الرواع عن استيائه من الإعلام الحزبي الذي أدى إلى تكريس حالة الانقسام، حيث أصبح الإعلام هدفاً رئيسياً للأطراف المتنازعة لخدمة مصالح كل طرف. وفي سياق ورشة العمل تساءل هاني الأغا رئيس تحرير وكالة النهار عن دور الإعلام في وضع حد للانقسام الداخلي، موضحاً أن الإعلام الحزبي ساهم في تعبئة الشارع الفلسطيني سلباً في ظل عدم وجود ضوابط للعمل الصحافي ورؤية واضحة للمؤسسات الإعلامية.

وحول تدخل الجهات الرسمية في المؤسسات الإعلامية وتأثيرها على محتوى المواد التي تبث (استقلالية التحرير)، فيرى عديد الإعلاميين أن لا تدخل رسمي من قبل الجهات الحكومية والرسمية الفلسطينية في عمل المؤسسات الإعلامية، في حين رأى بعض مدراء وسائل الإعلام الرسمية بأن الالتزام بالمصداقية والعمل بطريقة مهنية يجنب أي تدخل في العمل الصحافي. لكن عابدين يقول: فيما يتعلق بوزارة الإعلام فما هي إلا وسيلة ضغط الحكومة والقوانين الجاهلة على الصحفيين لتقييدهم أكثر فأكثر، بدل السماح لهم

وتشجيعهم على حرية الرأي والتعبير. كما أنها تركز هيمنة السلطة التنفيذية على وسائل الإعلام. (٣٥)

أما التدخل الخارجي في المؤسسة الصحافية فيرتبط بطبيعة وشخصية الصحافيين أنفسهم، حيث يرى الإعلامي حسن الكاشف "أن هناك نوعين من الإعلاميين: نوعاً ينتظر (التوجيه) والتلفون من المسؤول، ونوعاً لا ينتظر، وفي الحالة الرسمية الفلسطينية لا يصدر هذا التدخل (التوجيه) من وزارة الإعلام أو وزير الإعلام، لأن لا علاقة للوزارة بالمؤسسات الإعلامية الرسمية كالتلفزيون والراديو ووكالة وفا، ولكن التدخل (التوجيه) يأتي من خارج المؤسسة. ويضيف الكاشف "لم أتعرض لأية مضايقات من جهات ليس لها علاقة بالسلطة، كما أنني لا أصحح للقياس على بقية الإعلاميين بحكم التجربة الطويلة والمعرفة الشخصية بعدد كبير من المسؤولين لسنوات طويلة، وأدرك أن الشباب الإعلاميين في موقع آخر، كما أن مقاومتي للضغوط حتماً ستكون أعلى وأصلب". (٣٦)

ولا تقتصر التحديات على وجود الاحتلال والانقسام وقمع الحريات الصحافية والتدخلات في رسم سياسة المؤسسات الإعلامية بالإضافة إلى جملة الملاحظات على القوانين، وغياب الأجسام المرجعية والرقابية، بل قد يكون تعاطي الإعلام مع قضايا المرأة وعدم استيعاب القدر الكافي من الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية من التحديات التي لا بد من أخذها بالاعتبار. حيث تتحمل تلك المؤسسات مسؤولية في تكريس النظرة الدونية للمرأة، من خلال طغيان الجانب التجاري للعمل الإعلامي الذي بات يتعامل مع المرأة كرمز للإغراء والإثارة، خاصة في عصر العولمة (٣٧) الذي باتت فيه وسائل الإعلام العالمية تشكل رأس حربة للغزو الثقافي والاقتصادي الهادف لتعطيم القيم الأصيلة، وفتح أسواق تجارية جديدة على حساب قيم وتقاليد المجتمع، لهذا تتحمل المؤسسات الإعلامية مسؤولية كبيرة في تغيير الصورة النمطية للمرأة، ويمكنها أن تقوم بدورها في عدة اتجاهات منها زيادة نسبة العاملات.

تتجلى مجابهة التحديات التي تواجه قطاع الإعلام الفلسطيني ابتداء من خلال تكوين وسائل الإعلام الديمقراطية التي تهدف إلى مساندة قضايا حقوق الإنسان وحقوق المرأة، وأيضاً تقوم برصد الانتهاكات التي يتعرض لها الصحافيون والصحافيات التي من ضمنها حقوق النشر والتعبير. (٣٨) وسدّ قانون صحافة جديد يضمن الأسس الديمقراطية في الإعلام، وحرية التعبير وحقوق الإنسان وحقوق الصحافيين في العمل المهني الحر، والتوعية بأهمية دور الصحافة الحرة كسلطة رابعة في بناء مجتمع ديمقراطي سليم، ومساندة الصحافة في كفاحها من أجل حرية التعبير. (٣٩)

٣,١ نقابة الصحافيين الفلسطينيين: الدور والتحديات

إن نقابة الصحافيين الفلسطينيين تمثل الإطار النقابي الجامع والشامل لكل الصحافيين الفلسطينيين داخل فلسطين وخارجها، وهي ذات شخصية اعتبارية مستقلة، مركزها الرئيسي مدينة القدس ولها فروع أخرى في المحافظات الفلسطينية. (٤٠)

يعتبر الدفاع عن حقوق الصحافيين وتوفير الظروف المهنية والتشغيلية المناسبة التي تحفظ للصحافيين

كرامتهم ومكانتهم أمام الجهات كافة، وتقديم الخدمات اللازمة للارتقاء بالجسم الصحافي، وتطوير أدائه من أولويات عمل النقابة. كما جاء في الباب الثالث من المادة ٩ من النظام الداخلي للنقابة (٢٠١١)، "العضوكل من اتخذ من الصحافة مهنة ومورد رزق أساسياً، ويعمل في مؤسسة إعلامية (صحف، مجلات، محطات إذاعة وتلفزيون، وكالات أنباء) تعنى بالحصول على المعلومات وتحريرها ونشرها، ويشمل هذا التعريف: المراسلين، والمصورين الصحافيين، ورسامي الكاريكاتير، والمدققين اللغويين، ومذيعي ومقدمي ومعددي ومخرجي الأعمال والبرامج التلفزيونية والإذاعية". إن تعريف العضوية وشروطها تحول دون انتساب العديد من الصحافيين خريجي معاهد وكليات الإعلام، كونهم متعطلين عن العمل أو لا يعملون في حقل الإعلام، بينما لا تحظر ممارسة الصحافة على غير الأعضاء، أي لا يعتبر الانتساب لنقابة الصحافيين الفلسطينيين شرطاً من شروط مزاوله المهنة، فهو انتساب طوعي(٤١)، بينما تعتبر نقابة الصحافيين في قطاع غزة العضوية فيها شرطاً لممارسة الصحافة، لكن هناك تفاضياً عن هذا الشرط.

١,٣,١ نقابة الصحافيين والانقسام:

تحسن أداء النقابة في السنتين الأخيرتين بعد طول انقطاع عن الجسم الصحافي، إلا أن الانقسام السياسي ألقى بظلاله على النقابة، ففي حين حصلت نقابة الصحافيين على اعتراف عربي ودولي وتمكنت من تجديد شرعيتها عبر الانتخاب. لا توجد في فلسطين وعلى خلفية الانقسام السياسي مشكلة في مسألة وجود نقابة ينضوي تحتها العاملون في الحقل الإعلامي. (٤٢)

رأي الصحافيين في نقاباتهم في ظل الانقسام

لقد أظهر استطلاع أجراه مركز العالم العربي للبحوث "أوراد" عدم رضا الصحافيين عن نقاباتهم في الضفة الغربية أو في قطاع غزة، حيث رأى ٦٢٪ من الصحافيين أن عبارة "نقابة الصحافيين تمثل مصالح الصحافيين على أكمل وجه" غير صحيحة أو غير صحيحة إلى حد ما (٥٩٪ في الضفة، و٧٠٪ في غزة)، في حين رأى ٤٤٪ منهم بأنها عبارة صحيحة أو صحيحة إلى حد ما (٣٩٪ في الضفة، و٢٦٪ في غزة).

إلى ذلك، لا تقوم النقابة بدور فاعل في قضايا الأجور والتأمين والضمان الاجتماعي والدفاع عن الصحافيين في قضايا حرية الرأي والتعبير. (٤٣) ومن وجهة نظر الصحافيات، فإن نقابة الصحافيين مهمشة أصلاً ولا تعبر اهتماماً للصحافيات حسب رشاش فريجات، وهذا ما يراه الصحافي موقر عضو الهيئة الاستشارية لنقابة الصحافيين الفلسطينيين عندما يؤكد أن أرشيف النقابة خالٍ من أي بحث أو دراسة حول الإعلاميات، كما لم نجد في الأرشيف ولا حتى نسخة واحدة من أية دراسة حول الموضوع. (٤٤)

وبالتالي، على نقابة الصحافيين الإسراع باعتماد مدونة سلوك تحدد أخلاقيات المهنة للصحافيين. وضرورة الإسراع باعتماد نظام داخلي خاص بالنقابة وتأمين حقوق منتسبيها، من ناحية الأجور والتأمين والضمان الاجتماعي. (٤٥)

٢. النوع الاجتماعي

المساواة للنوع الاجتماعي تعني مجتمعاً يتحلى فيه الرجال والنساء بنفس الفرص والمخرجات، والحقوق والواجبات في مناحي الحياة كافة. وتتحقق المساواة بين الرجال والنساء عندما يكون كل منهما قادراً على أن يتقاسم بشكل متساوٍ القوة والتأثير، ويملك فرصاً متساوية للاستقلال المالي من خلال العمل أو تأسيس منشأة أعمال. ويتمتع بفرص متساوية في الحصول على التعليم وتطوير طموحاته الذاتية.

بمعنى عدم التمييز، دون أي تفرقة أو استبعاد على أساس الجنس، والمساواة مع الرجل في الحقوق الإنسانية كافة، والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، بغض النظر عن الحالة الزوجية للمرأة. ترجمة لمواد في "اتفاقية سيداو" ومنها رفع أشكال الظلم والتمييز عن المرأة، والتي وقعها وصادق عليها رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية عام ٢٠٠٩ م. (٤٦)

١,٢ مأسسة النوع الاجتماعي

السلطة الوطنية الفلسطينية سعت إلى تضمين النوع الاجتماعي في خططها عبر إقرار وحدات النوع الاجتماعي في وزاراتها، التعريف بأسس ومبادئ ومفاهيم إدماج النوع الاجتماعي في الخطة الوطنية انسجاماً مع قرارات مجلس الوزراء، خصوصاً قرار إدماج النوع الاجتماعي في الموازنات العامة. والمؤسسات الشريكة لخدمة قضايا النوع الاجتماعي والمرأة الفلسطينية في ظل الالتزام الحكومي وبدعم من النظام السياسي، مشيرة إلى أن الاحتلال يقف عائقاً أمام تقدم المرأة في تحقيق التنمية المستدامة. (٤٧)

ولعل أحد الحدود التي تحول دون تطبيق أفضل للإطار القانوني، التي تركز مبدأ عدم التمييز بين الجنسين لم تقض إلى اتخاذ أي إجراءات أو ممارسة التمييز الإيجابي لضمان هذا الحق وإتاحة ممارسته الفعلية. ولا تقضي أي أحكام قانونية بإجراءات قسرية أو عقوبات في وجه التصرفات التمييزية للمسؤولين أو مديري المؤسسات. (٤٨)

لا بد من تطوير برامج توعية وتدريب للأشخاص المكلفين بإنفاذ القانون تتضمن قضايا النوع الاجتماعي، ورفع مهاراتهم للقيام بمسؤولياتهم واحترام حقوق الإنسان دون أي شكل من أشكال التمييز، وتعزيز مبدأ سيادة القانون. (٤٩) إلى ذلك، إثارة التفكير في موضوع المرأة والرجل في مجالات الحياة المختلفة (العمل، المدرسة، الجامعة، الحياة الخاصة) وتكوين كفاءات فيما يتعلق بإدماج النوع الاجتماعي. (٥٠) وهذا ما يجب أن تعمل عليه المؤسسات الإعلامية والنقابة في إطار خطة متجددة وواضحة المعالم وضمان تطبيقها.

٢,٢ وضعية الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة في فلسطين

التشريعات التي تطبق على المرأة الفلسطينية المعاصرة هي مزيج من القانون العثماني وقوانين الطوائر البريطانية، والقانون الفلسطيني لقطاع غزة، والقوانين الأردنية بالنسبة للضفة الغربية، إضافة إلى الأوامر

العسكرية والقانون الإسرائيلي بالنسبة للقدس المحتلة. وعليه تبرز العديد من مظاهر التمييز القانوني ضد المرأة الفلسطينية، منها التمييز الناشئ عن عدم الإقرار بالمساواة بين الرجل والمرأة، والتمييز في أحكام قوانين الجنسية، والانتخاب والترشيح، والمواطنة. (٥١)

في سياق تحليل وضع المرأة في المواثيق والاتفاقيات الدولية مقارنة بالتشريعات الفلسطينية بعد تدقيق القوانين الصادرة عن المجلس التشريعي ومشروعات القوانين وتلك السارية في الضفة الغربية وقطاع غزة، يلاحظ أن المشرع الفلسطيني ينتهج من حيث المبدأ مبادئ المساواة وعدم التمييز بين الجنسين، إلا أن ذلك لا ينفي وجود نصوص تتضمن تمييزاً ضد المرأة على أساس الجنس الاجتماعي، مع وجود أخرى تحمل مساساً مباشراً بحقوق المرأة، وإن لم تحمل معنى التمييز على أساس الجنس. (٥٢)

كما هو الحال في قانون العمل، فعلى الرغم من أهميته في تحقيق العدالة الاجتماعية ومنع استغلال أصحاب رؤوس الأموال للعاملين والعاملات، إلا أنه في الحالة الفلسطينية تضمن تمييزاً ضد المرأة، حيث لم يذكر القانون صراحة عدم جواز فصل المرأة بسبب الزواج، وعدم إلزام صاحب العمل بتحمل نفقات الولادة والعلاج، بالإضافة إلى عدم تقليصه لساعات العمل للمرأة الحامل.

التمييز الواقع على النساء في قطاع العمل لا يعتبر فقط انتهاكاً للحقوق الإنسانية والطبيعية للمرأة كونها إنساناً، بل هو مخالفة للقرارات الدولية الخاصة بحقوق العامل. ومنها اتفاقية "المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية" رقم ١٠٠ لعام ١٩٥١، إلى ذلك اتفاقية "التمييز في الاستخدام أو المهنة" رقم ١١١ لسنة ١٩٥٨، والتي نصت على القضاء على التمييز في الحصول على عمل على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو أي أمور أخرى، من خلال تطبيق سياسة وطنية لذلك، فإن أي تمييز في العمل أياً كان لونه تجاه النساء، إنما يعتبر مخالفة لنصوص هذه الاتفاقيات الدولية. (٥٣)

التزام أحكام المواثيق الدولية لحقوق الإنسان كافة، وينبغي إعطاء هذه الأحكام صفة الإلزام القانوني، والنص صراحة وبوضوح "في القانون الأساسي أو الدستور" على إلزامية المعايير الدولية والأحكام الواردة وأولوياتها في الاتفاقيات الدولية المقبولة من الجانب الفلسطيني، وإمكانية التمسك بها أمام القضاء عند التعارض مع القانون الوطني باعتبارها تمثل معايير الحد الأدنى. (٥٤)

٣,٢ واقع الإعلاميات الفلسطينيات في الإعلام الفلسطيني قرارات الأمم المتحدة المتعلقة بالمرأة والإعلام:

أقر المؤتمر العالمي الأول للمرأة الذي نظّمته الأمم المتحدة عام ١٩٧٥، العلاقة بين الإعلام والمرأة. فالاتصال قوة فاعلة في منح المرأة القدرة على المشاركة الفعلية في عملية التنمية المجتمعية، والإعلام قادر على تطوير مشاركة المرأة في عملية صنع القرار والتأثير على السياسات العامة، وتغيير الأفكار والمعتقدات السائدة حول المرأة خاصة فئة الشباب.

أما بيان بكين ١٩٩٥، فأوضح أن الإعلام واحد من اثني عشر مجال اهتمام، أكد ضرورة وصول المرأة إلى مراكز صنع القرار في قطاعات الإعلام والاتصال للتصدي للصور النمطية السائدة عن المرأة وما تحتويه من تمييز واضح ضدها. والمادة الخامسة من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة "سيداو" تطرح تعديل الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والعادات العرفية والممارسات القائمة على فكرة دونية أو تفوق أحد الجنسين أو على أدوار نمطية للرجل والمرأة.

وتحت عنوان "المرأة والإعلام مدخل إلى حرية التعبير وصناعة القرار"، دعا بيان تورينتينو الصادر عن اليونسكو في ١٩٩٥، إلى تسهيل وصول المرأة لوسائل الإعلام من أجل الترويج لحقوقها. ومن تلك المبادئ:

- فتح مجال أوسع أمام المرأة للوصول والتعبير عن نفسها من خلال وسائل الإعلام
 - تفعيل دور المرأة وإعطاؤها المؤهلات بما يضمن وجودها في مراكز صنع القرار في الوسائل الإعلامية حتى تستطيع أن تعبر عن مشاركة المرأة الفعالة في المجتمع
 - استخدام الإعلام كقوة قادرة على الدفاع عن حقوق المرأة وأهمية مشاركتها في تنمية المجتمع وتطويره مع الحفاظ على حرية الصحافة والتعبير
 - تبني برامج تطويرية في قضايا النوع الاجتماعي في وسائل الإعلام لتشجيع المساواة
 - تطوير سياسات إعلامية منسجمة مع المساواة في قضايا النوع الاجتماعي
 - تثقيف المسؤولين والخبراء الإعلاميين بأهمية زيادة التغطية الإعلامية لوجهات النظر النسوية في مختلف القضايا وأهميتها في المجتمع
 - تنظيم برامج تدريبية للمسؤولين الإعلاميين منسجمة مع قضايا النوع الاجتماعي، بما يجعلهم صناع قرار يقظين ضد التمييز والأنماط الثقافية السائدة عن المرأة والإعلام
 - تأسيس شبكات محلية وإقليمية وعالمية من الإعلاميات من أجل معالجة قضاياهن المهنية واحتياجاتهن من تأهيل وتدريب وتطوير مهني، والتأكيد على قدراتهن وكرامتهن المهنية
 - وتؤكد اليونسكو أن حرية التعبير والمعلومات تعتمد بدرجة كبيرة على حصول جميع الصحافيين والإعلاميين ذوي الكفاءة على فرص متساوية للوصول إلى مناصب رؤساء تحرير ومدراء إعلاميين.
- إلا أنه من الواضح قلة تواجد المرأة في أماكن صنع القرار في مجال الإعلام، ما له تأثير على السياسات والمضامين والقدرة على التغيير عن وجهات نظر نسوية سواء محلياً أو عالمياً، وهذا ما يعتبر مؤشراً على عدم المساواة بين الجنسين ووجود تمييز صارخ ضد المرأة، وقد تجلى ذلك في الصورة السلبية عن المرأة في الإعلام المرئي والمسموع والمكتوب. (٥٥)

بل يتجاوز التمييز الترقية والتدريب ليكون عنصرًا ذا شأن في التوظيف لدى المؤسسة حسب الإعلامية سمر شاهين، حيث أوصت بعدم التمييز على أساس النوع "الجنس"، وأن يكون المعيار الوحيد لقبول المتقدم للوظيفة هو الكفاءة، وأن تكون هناك ثقة لدى القائمين على المؤسسات الصحافية بقدره الإعلامية على الإبداع في المجالات كافة. (٥٦) وباتت معايير التوظيف لدى بعض المؤسسات كما تقول إعلامية من قطاع غزة: إن عدد الإعلاميات العاملات في وسائل الإعلام قليل، وتشتد بعضها على الإعلامية أن تكون بلا حجاب وهذا جعل الكثيرات يفضلن الجلوس في المنزل، ما يؤثر على صورة المرأة في وسائل الإعلام. وتقول: "إن أهم شرط من شروط العمل الإذاعي أن يكون صوتها جميلاً، وليس من الضروري أن تكون مثقفة، وإذا وجدت في التلفزيون يجب أن تكون جميلة بغض النظر عن ثقافتها"، وثالثة تقول "بعض القنوات تشتد أن تكون متحررة أو كما في قناة الأقصى يجب أن تكون محجبة، وهذا تمييز للمرأة وتعامل معها على أساس الجسد". (٥٧)

وحول صورة المرأة في الإعلام، أظهر مدير برامج تلفزيون فلسطين الدكتور سعيد عياد معطيات ودراسات بحثية حول صورة المرأة في الإعلام الفلسطيني واللبناني والمصري، وكيفية التعامل المختلف مع قضايا النساء، معرباً عن إيمانه العميق بقدره الإعلام على إظهار المرأة بصورتها الإيجابية، وتبسيط الضوء على احتياجات ومعاناة المرأة بجانب الإبداعات والنضال المتواصل لها في المجتمع. (٥٨)

إلا أن الإعلام الفلسطيني يتجه حالياً نحو الإعلام التجاري الذي يربط بين حرية المرأة الاجتماعية وحريتها في اختيار مسحوق غسيل معين، أو آلة كهربائية معينة، فالتعريف في المساواة هو المساواة الاستهلاكية والحرية الشرائية للمرأة وفقاً لاعتبارات دعائية خاضعة لسوق الإعلان. فالإعلام التجاري له تأثير تراكمي تدريجي يستهدف وعي المجتمع ووعي المرأة عن نفسها، ويأتي من خلال برامج ترفهية تحمل في باطنها قيماً وسلوكيات مجتمعية، لها تأثير أكبر بكثير من الخطاب المباشر حول حقوق المرأة. (٥٩)

ومن الأهمية بمكان، أن ندرك بأن صورة المرأة في الإعلام المرئي تتطلب معرفة من الذي يرى ويصور ويختار ما نرى، ومعظمنا لا نفكر بأنها لغة أجيال من المخرجين الرجال على مدى تاريخ هذا الإعلام. والمعرفة يجب أن نبحث عنها من خلال حضريات داخل هذا الموضوع مثل علم الآثار. (٦٠) لا سيما وسائل الإعلام تعتبر عوامل وسيطة في تكوين المجتمع والفرد، فهي مصدر كبير للتوقعات والتصورات الاجتماعية حول من هو المجتمع؟ ومن هو الفرد؟ ومن هي المرأة؟ ومن هو الرجل؟ وما هي طبيعة العلاقات التي تنظمهم داخل الأسرة، ومكان العمل وفي الأماكن العامة وفي الدولة؟ (٦١)

١,٣,٢ الإقرار بأن حقوق المرأة هي حقوق إنسان

على الرغم من أن تطور تكنولوجيا الاتصال خلق فرصاً أكبر لمشاركة المرأة في عالم الاتصالات والإعلام الجماهيري، لكن وسائل الإعلام استخدمت لترويج الأنماط الثقافية السائدة عن المرأة واستغلت لأغراض الدعاية والإعلان للمنتجات الاستهلاكية، وهذا سيستمر إذا لم تشارك المرأة في صناعة القرار في مجالات

الإعلام، وستبقى غافلة عن حقيقة الدور الذي تلعبه النساء في المجتمع إذا لم يتح الإعلام فرصاً وإمكانيات تمكن المرأة من التقدم وتحقيق المساواة بينها وبين الرجل، عن طريق نقل صورة حقيقية عن الجنسين بعيدة عن الأنماط الثقافية والفكرية السائدة عن الطرفين، بالإضافة إلى احترام كرامة الإنسان.

ولا بد من قبول مبدأ التمييز الإيجابي المرحلي بوصفه أسلوباً للإسراع في القضاء على التمييز ضد المرأة، والإقرار بالحاجة إلى تدابير خاصة لمعالجة أوضاع معينة. (٦٢) إلى ذلك، العمل على رؤية أفضل للنوع الاجتماعي على مستوى وسائل الإعلام، للحصول على موقف ملائم للحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي. (٦٣)

٣. المتغيرات التنظيمية وتحسين الأداء الوظيفي

المتغيرات التنظيمية تمثل الوسيط بين الرضا عن العمل والأداء، فالمستوى المرتفع من الرضا يدل على وجود متغيرات تنظيمية إيجابية تتيح مستويات أداء مرتفعة. وبالحفاظ على المتغيرات التنظيمية الإيجابية تستطيع الإدارة تهيئة المناخ المناسب للأداء الإبداعي.

١,٣ المتغيرات التنظيمية:

التي تساهم بتحسين مستوى الأداء الوظيفي، ولكونها متعددة سنتناول الدراسة المتغيرات الأبرز والأهم من وجهة نظر الباحث، والتي تعتبر ذات أهمية بموضوع الدراسة، ومنها:

أ- البناء التنظيمي: يتضمن وجود الهيكل التنظيمي بما يكفل وضوح الأدوار والمسؤوليات والصلاحيات ووجهة المساءلة والمكافأة، وتكمن أهميته أنه يساعد الإدارة على تنظيم وتنسيق جهود العاملين للوصول إلى أهداف متفق عليها. ويوفر الإطار الذي يتحرك فيه الأفراد أو التفاعل بين الجهود والأنشطة المختلفة في المنظمة.

ب- أنظمة وإجراءات العمل: تمثل أنظمة العمل مجموعة السياسات والقواعد والأساليب والإجراءات التي تحكم أنشطة المؤسسة لتحقيق أهداف محددة، وتساهم في تنمية روح الإبداع لدى العاملين.

ج- الاتصال: تقوم العمليات الإدارية أساساً على الاتصال، لتحافظ على تدفق وانسياب المعلومات داخل المنظمة وخارجها، وكلما كانت هناك أنظمة جيدة للاتصالات زادت كفاءة العمل، وأي قصور في نظام الاتصالات من شأنه أن يعطل أو يؤخر سير الإدارات الأخرى. فقرارات المنظمة وأهدافها وتوجهاتها وخطتها ترتبط بعملية الاتصالات. (٦٤)

د- نمط القيادة: إن القيادة تمثل محوراً مهماً تركز عليه مختلف النشاطات في المنظمات العامة والخاصة على حد سواء، فالقيادة الحكيمة والواعية تعمل على تنمية وتعزيز الأداء الإبداعي، عن طريق ترشيد سلوك الأفراد، وحشد طاقاتهم، وتعبئة قدراتهم، وتنسيق وتنظيم جهودهم، وتوجيههم الوجهة الصحيحة نحو

تحقيق الأهداف والغايات المرجوة. (٦٥)

ح- الحوافز: تعتبر الحوافز إحدى الوسائل الهامة التي تهدف إلى حث الأفراد على العمل بكفاءة وفعالية، وعلى تنمية وتعزيز الأداء الإبداعي في المنظمات، فالحوافز لها أثرها على تشجيع الموظفين على الإبداع والمبادرة والتجديد، وبذل مزيد من الجهد في الإنجاز وزيادة الطلاقة الفكرية والإنتاجية، وتعتبر الحوافز مقومًا رئيسيًا في المنظمات المبدعة، بل وركيزة أساسية لوجود الإبداع وتميمته. (٦٦)

ط- التدريب: يعتبر أداة التنمية ووسيلتها، كما أنه الأداة التي إذا أحسن استثمارها وتوظيفها تمكنت المؤسسات من تحقيق الكفاءة والكفاية في الأداء والإنتاج، وتبرز أهميته باعتباره أساسًا كل تطوير وتنمية للعنصر البشري ومن ثم تقدم المجتمع وبنائه، كما يعتبر التدريب عاملاً مستعداً على الأداء الوظيفي المميز. (٦٧)

٢,٢ الأداء الوظيفي:

مفهوم الأداء: يرتبط بكل من سلوك الفرد والمنظمة، ويحتل مكانة خاصة داخل أية منظمة باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها، وذلك على مستوى الفرد والمنظمة والدولة، وقد تعددت تعريفات الباحثين للأداء حيث عرف (أندروود) الأداء بأنه: تفاعل لسلوك الموظف وأن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهده وقدرته، كما عرف (هاينز) الأداء بأنه: الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال. (٦٨)

عناصر الأداء الوظيفي: من دونها لا يمكن التحدث عن وجود أداء فعال، وذلك يعود لأهميتها في قياس وتحديد مستوى الأداء للعاملين في المنظمات، وقد اتجه الباحثون للتعرف على عناصر أو مكونات الأداء من أجل الخروج بمزيد من المساهمات لدعم وتنمية فاعلية الأداء الوظيفي للعاملين. ومنها عناصر الأداء التالية:

أ- كفايات الموظف: وهي تعني ما لدى الموظف من معلومات ومهارات واتجاهات وقيم، وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداءً فعالاً يقوم به ذلك الموظف.

ب- متطلبات العمل (الوظيفية): وتشمل المسؤوليات والأدوار والمهارات والخبرات التي يتطلبها عمل من الأعمال أو وظيفة من الوظائف.

ج- بيئة التنظيم وتتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال والتنظيم، وهيكله وأهدافه وموارده، ومركزه الاستراتيجي والإجراءات المستخدمة، والعوامل الخارجية مثل العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والحضارية والسياسية والقانونية.

د. محددات ومعايير الأداء الوظيفي: يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي ومعرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينها، ونظرًا لتعدد هذه العوامل وصعوبة معرفة درجة تأثير كل منها على الأداء واختلاف نتائج الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع، فإن الباحثين يواجهون عدة صعوبات في تحديد العوامل المؤثرة على الأداء ومدى التفاعل بينها. (٦٩)

٣,٢: تقويم الأداء الوظيفي:

يمثل تقويم الأداء الوصف المنظم لنواحي القوة والضعف المرتبطة بالوظيفة سواء كانت فردية أم جماعية بما يخدم غرضين أساسيين في المنظمات: تطوير أداء العاملين بالوظيفة، إضافة إلى إمداد المديرين والعاملين بالمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات، ومن ثم نجد أن عملية تقويم الأداء تشير إلى تلك الوظيفة المستمرة والأساسية من وظائف إدارة الموارد البشرية التي تسعى إلى معرفة نقاط القوة والضعف للأداء الجماعي أو الفردي خلال فترة معينة، والحكم على الأداء لبيان مدى التقدم في العمل، بهدف توفير الأساس الموضوعي لاتخاذ القرارات المتعلقة بالكثير من سياسات الموارد البشرية في المنظمة. (٧٠)

٤,٢ تأثير المتغيرات التنظيمية في المؤسسات على أداء العاملين

عندما نتحدث عن الإعلام والمؤسسات الإعلامية، فإن هناك عوامل تؤثر فيها وفي نجاحها، كما مستوى التجهيزات والتكنولوجيا والإدارة والموارد البشرية، وإن كان العامل البشري هو المحدد الأساس والعنصر الحاسم فيها، ولهذا، تسعى الإدارة العليا في أي منظمة لرفع أداء العاملين وللاستثمار الأمثل للموارد والإمكانات المتاحة للحصول على أحسن نتيجة.

تواجه المنظمات على اختلاف أنواعها وأحجامها ومهامها- تحدياً مشتركاً يتمثل في حاجتها لتحسين مستوى أدائها، حتى يتسنى لها التأقلم مع متطلبات التغير السريع. ومن هنا تبرز أهمية المتغيرات التنظيمية التي تمثل مجموعة العوامل المتعلقة بالبيئة الداخلية للمنظمة وتؤثر على مستوى أداء الأفراد. لذلك فإن تجاه المنظمات نحو الاهتمام بالمتغيرات التنظيمية لا ينبغي أن يقتصر على إدخال الأدوات والتقنيات المتطورة، بل لا بد أن يشمل إحداث تغييرات فعلية في التوجهات والسلوكيات. (٧١)

فالأفراد هم حجر الزاوية والدعم الرئيسي لنجاح المنظمات وتحقيقها لأهدافها، لذلك لا بد من زيادة الاهتمام والعمل على استخدامه الاستخدام الفعال، وكذلك الاهتمام بالعلاقة بين الإدارة والعاملين، ما قد يؤثر على مستوى رضا العاملين، وبالتالي على إنتاجيتهم ومستوى أدائهم من خلال إدراك الأهداف الشخصية والطموحات المستقبلية، والتي قد تكون دافعاً للأداء المتميز، فرضاً الفرد عن عمله يحدث توافقاً نفسياً واجتماعياً لديه لارتباطه بالنجاح في العمل (٧٢) باعتباره العنصر الوحيد الذي يدير الموارد الأخرى بالمنظمة، الأمر الذي استلزم الاهتمام به ومتابعة تطور العلاقات الإنسانية التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية للعاملين، وبالتالي الارتقاء بالأداء المنظمي.

وهذا لا يتأتى إلا من خلال توفير بيئة ومناخ يمكن الموظف من القيام بواجبه على أحسن وجه، وعليه يعتبر المناخ التنظيمي عاملاً حاسماً في تأثيره على الأداء، لذلك بدأت المنظمات الإنمائية الدولية العمل على تعديل وتكييف نموذج تحسين الأداء التقليدي، لاستخدامه في الأماكن التي بحاجة لتطوير أدائها.

هذا النموذج يحدد خمسة عوامل رئيسية ذات علاقة في التأثير على النتائج النهائية: التوقعات الوظيفية

والأداء وردود الفعل "التغذية الراجعة"، والبيئة، والأدوات، والدافع والحوافز والمعرفة والمهارات.

إن تهيئة مناخ المنظمة يرتبط بتوفير هذه العوامل من قبل المنظمة للعاملين فيها، على اعتبار أن هذا الدعم يشكل عنصرًا شاملاً للتحليل. قليلة هي الأبحاث التي أجريت لدراسة الآثار الفعلية للعوامل المذكورة على نتائج الأداء، وإن معظم العاملين يفترضون أن هناك حاجة إلى جميع العوامل من أجل تحسين الأداء. (٧٣)

إن كلمة مناخ هي تعبير مجازي يتعلق عادة بالبيئة والطبيعة لموقع جغرافي تميز ذلك الموقع عن غيره من المواقع، وقد طبق هذا الاصطلاح على مكان العمل باعتبار أن التنظيم كيان مؤسسي عضوي يتفاعل مع عوامل البيئة المحيطة به، فيؤثر عليها ويتأثر بها من ناحية، كما أنه كيان حركي تتفاعل عناصره البشرية وغير البشرية مع بعضها فتتأثر وتتؤثر على بعضها. (٧٤)

للمناخ التنظيمي تعريفات متعددة تم تناولها من وجهات نظر وخلفيات مختلفة، فعرفه الكسبي بأنه محصلة المتغيرات والأجواء الداخلية للمنظمة كما يعيها أفرادها وكما يفسرونها ويحللونها عبر عملياتهم الإدراكية، ليستخلصوا منها مواقفهم واتجاهاتهم والمسارات التي تحدد سلوكهم وأداءهم وانتماءهم للمنظمة. (٧٥)

من هنا تظهر دواعي الاهتمام بالمناخ التنظيمي من خلال العلاقة القائمة بينه وبين المتغيرات التنظيمية الأخرى، والتي يحددها محوران أساسيان:

الأول: يتمثل في خصائص الفرد المتمثلة بالنظام المعرفي وخبراته وتجاربه وثقافته والمستوى التعليمي.

الثاني: بيئة العمل الداخلية والتي تصف الخصائص المميزة للمنظمة عن غيرها من المنظمات الأخرى باختلاف الأبعاد المحددة للمناخ التنظيمي ومنها الهيكل التنظيمي، والاتصالات، ونظم وإجراءات العمل، وأسلوب اتخاذ القرار، وجماعية العمل، وطبيعة وظروف العمل، وبيئة العمل الخارجية، حيث إن هذه الأبعاد تشكل الإطار العام التي تعمل من خلاله المنظمات وتخضع لتأثيراته الاجتماعية والثقافية والاقتصادية والسياسية والقانونية والتكنولوجية. (٧٦)

١,٤,٢ أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي

تشير الدراسات إلى ضرورة اهتمام الإدارة العليا بالمناخ التنظيمي لكونه يساهم في التأثير على الرضا الوظيفي للعاملين، والعمل على تفعيل مشاركة العاملين في البرامج الجديدة، لا سيما ما يتعلق منها بمعايير الأداء والاعتراف بقدراتهم في وضع الأهداف المرورية التي تساهم في تحقيق أهداف الشركة، والتوجه نحو رفع مستوى رضا العاملين بإعادة النظر في نظام ساعات العمل وتحسين البيئة الداخلية للعمل. (٧٧)

وجاءت أبرز التوصيات بضرورة أن تولي إدارة الجامعة اهتمامًا بجميع عناصر المناخ التنظيمي باعتباره متغيرًا هامًا يساهم في التأثير على أداء العاملين، ما سيؤدي إلى ارتفاع الروح المعنوية لهم وزيادة ولائهم وانتمائهم للجامعة. وتعزيز القيادة الداعمة والمدركة لاحتياجات العاملين التي تعمل على توفير هذه

الاحتياجات، لتمكن العاملين من القيام بأعمالهم والواجبات المطلوبة منهم على أكمل وجه. (٧٨)

وفي نفس السياق، ولكن من بوابة مفاهيم ذات علاقة بالتنمية الإدارية وأثرها على تحسين الأداء، استهدفت الموظفين في الوزارات الحكومية العاملة في محافظة نابلس، توصلت عزة أبو شقدهم إلى نتائج في دراستها بوجود علاقة ذات دلالة إحصائية ما بين أساليب وسياسات التنمية الإدارية والأداء الوظيفي، حيث إن إعادة الهندسة الإدارية، تبسيط إجراءات العمل. (٧٩)

٢,٤,٢ تشجيع الإبداع والمنافسة ودورها في تحسين أداء العمل

تعتبر عملية الإبداع والابتكار ذات دور في تحسين أداء المنظمة حيث يُعدُّ الإبداع من المتغيرات المؤثرة في قدرة المنظمة على النمو والاستمرار، وذلك في ظل اتساع المنظمات في أنشطتها وعملياتها ورغبة منها في تقديم خدمات أفضل لعملائها، خاصة في ظل العولمة والتنافس وأساليب العمل التقليدية وفي ظل بيئة لا تشجع على الإبداع. (٨٠)

إن كان الإبداع والابتكار كما المساواة وعدم التمييز وتشجيع التنافس الهادف داخل المؤسسات يسهم بتحسين الأداء الوظيفي، فهذا ما زال بعيد المنال على صعيد الإعلامية العربية عمومًا والفلسطينية خاصة، فكيف لها أن تبذل وهي تعاني من تمييز داخل المؤسسات الإعلامية وعلى نطاق واسع وفي جوانب مختلفة، حيث أكدت الباحثة هداية شمعون في ورقتها بعنوان "نظرة على واقع الإعلامية العربية" أن هناك بعض مظاهر التمييز في العمل بين الرجال والنساء العاملين في المؤسسات الإعلامية والصحافية، وبالذات في مجالات الترقية والتدريب والمهام الخارجية، وهذا يعني عدم توافق القوانين المتخذة لصالح المرأة مع التطبيق الفعلي والعملي لها.

وتستشهد هداية شمعون بدراسة مسحية للنساء المهنيات العاملات في المؤسسات الإعلامية الأردنية، حيث تواجه الإعلامية إحباطًا من قبل زملائها في العمل، وإن نسبة كبيرة من الصحافيين يعتقدون أن وجود الإعلاميات يشكل منافسًا بالنسبة لهم، كذلك فإن بعض الشرائح التقليدية والمحافظة لا تزال تشكك في قدرات وإمكانيات المرأة الصحافية ولا تثق بقدرتها. (٨١)

وتتوافق الإعلامية رشا فريجات مع طبيعة علاقة زملاء العمل في المؤسسة الإعلامية، حيث الاستهانة بالمرأة الإعلامية كامرأة، فقد تعرضت الكثير من الصحافيات الفلسطينيات لكثير من صور الاستغلال المادي على يد إعلاميين كبار ممن لا يقدرّون عمل المرأة، وبأنها أصبحت جزءًا هامًا من المجتمع كالرجل تمامًا. (٨٢)

فإذا كانت ثقافة الفرد أو المجتمع تستند إلى قيم ومعتقدات فيها من التمييز ضد المرأة، إلا أنها تتعزز بتشريعات أو قوانين أو سوء تطبيق قوانين، فكلها عوامل تعكس ذاتها على أداء العاملين في المنظمة لا سيما الإناث، وهذا ينطبق أيضًا على العاملات الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية وعلى أكثر من صعيد، حيث ترى الإعلامية المتخصصة في قضايا المرأة لبنى الأشقر ضمن ورقة عمل حول التحديات الاجتماعية قدمتها

في مؤتمر الإعلامية الفلسطينية وتحديات المشهد الإعلامي الأول، "أن هناك العديد من العوامل التي تحد من إبداع الإعلامية الفلسطينية، وعلى رأسها الرفض الاجتماعي للظروف المحيطة بعمل الإعلامية والأدوار العديدة التي تقوم بها، ومنها رعاية الأسرة والأبناء وعدم تفهم الزوج لعمل زوجته. (٨٢)

وفي إطار المعالجات للقضاء على التمييز ضد المرأة والعاملة في المؤسسات الإعلامية، توصي الإعلامية ميرفت أبو جامع بتوعية الإعلاميات بحقوقهن النقابية والقانونية التي تكفل لهن الحماية وتمكنهن من محاربة أشكال التمييز ضدهن والانتهاكات التي تنقص من حقوقهن وتحد من ممارستهن لحريتهن. وتطالب بسن قوانين وتشريعات تحمي الإعلاميات من الاستغلال من قبل القائمين على المؤسسات الإعلامية. (٨٤)

٣,٤,٢ التدريب: الأثر على الأداء والفرص المتاحة

من المؤكد أن البيئة التنظيمية في المنظمة دورًا بارزًا ومؤثرًا على الأداء، وأن من أبرز العوامل في ذلك، تلك المرتبطة ببناء القدرات والتأهيل والتدريب، حيث تشير الدراسة التي أجراها الطيب آدم جديد، بعنوان: "أثر التدريب على تحسين الأداء وإنجاز الأعمال في المنظمات التطوعية" دراسة حالة منظمة رعاية الطفولة البريطانية، إلى أن نجاح أي منظمة وسمعتها يعتمد على مدى اهتمام المنظمة ببرامج التدريب. وبأنها تساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي وزيادة المهارات وتحسين الأداء، وأنها ترتبط بتحقيق أهداف المنظمة. (٨٥)

وتوصلت دراسة أحمد غانم: "أثر التدريب على العاملين في القطاع الخاص في مدينة نابلس" إلى نتائج مشابهة، حيث توصل الباحث إلى أنه كلما زاد التدريب تحسن أداء العاملين ومهاراتهم وزادت قدراتهم وتحسنت نوعية وجودة خدمات المؤسسة وروح الانتماء والمسؤولية لدى العاملين، ما يعتبر مؤشرات ذات دلالة مهمة في تطوير المصادر البشرية في المؤسسة، وعنصرًا من عناصر نجاحها وزيادة إنتاجها. (٨٦)

عادة ما يكون بناء قدرات العاملين في إطار تحديد احتياجاتهم التدريبية من الأهداف الإستراتيجية للمؤسسات، وهذا ما توصلت إليه الدراسة الميدانية في جامعة آل البيت الأردنية "أثر استخدام إستراتيجية التدريب على أداء العاملين لدى الدوائر الإدارية" والتي أوصت بضرورة اللجوء إلى طرق علمية لتحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في جامعة آل البيت ودراستها، وكذلك العمل على بناء برامج تدريبية تحاكي معيقات الواقع العملي وتعمل على حلها. (٨٧)

١,٣,٤,٢ واقع التدريب في المؤسسات الإعلامية الفلسطينية

أظهر الاستطلاع الذي نفذه مركز العالم العربي للبحوث والتنمية "أوراد" لصالح مركز تطوير الإعلام- جامعة بيرزيت على عينة ممثلة مكونة من ٥٥٥ صحافيًا وصحافية في الضفة الغربية وقطاع غزة، عدم رضا الصحافيين عن التدريب وعدم ملاءمته لاحتياجاتهم.

وفي إجابات الباحثين على عبارة: "فرص التدريب والتعليم متنوعة ومتاحة للإعلاميين بشكل كافٍ ومتنوع"

صرح ٥٤٪ من الصحفيين أن هذه العبارة غير صحيحة أو غير صحيحة إلى حد ما (٥٢٪ في الضفة و٥٨٪ في غزة)، في حين صرح ٤٤٪ من عموم المستطلعين بأن العبارة ذاتها صحيحة أو صحيحة إلى حد ما (٤٨٪ في الضفة و٤٢٪ في غزة).

ومن الجدير ذكره أن هناك ندرة في فرص المبادلات في البرامج المحلية والدولية، ووضفًا في فرص دعم الصحفيين الذين يحتاجون إلى التخصص في مجالات محدودو، كما أن هناك سوءًا في استثمار الصحفيين للتعليم والتدريب عن بعد، كما أن أغلب البرامج التدريبية تتحاز لمراكز المدن وهو ما تبتهت إليه مؤخرًا بعض المؤسسات التدريبية وعملت على صياغة برامج تدريبية في المناطق المهمشة والبعيدة مثل الخليل وجنين. (٨٨)

إذا كانت فرص التدريب غير متاحة بالقدر الكافي لعموم الصحفيين، فإنها تتناقص أكثر -أي الفرص- أمام الإعلاميات، وهذا ما تؤكدته الإعلامية لبنى الأشقر، حيث ترى أن العديد من الإعلاميات الفلسطينيات لا يحظين بفرص التدريب التي تمنح للذكور، فني كثير من الأحيان لا يتناسب موقع هذه التدريبات وتوقيتها معهن، كما التدريبات والدورات التي تعقد خارج الوطن، فالكثير منهن يمنعن من السفر بحجة البيت والأولاد، كذلك بحجة أنها فتاة لذلك تذهب غالبية هذه الدورات لصالح الذكور (٨٩)، كما أن الإعلامية رشا فريجات تؤكد عدم توفر فرص كافية للتدريب وأماكن مميزة بحيث تستفيد الخريجات الإعلاميات من تدريبهن بشكل كافٍ. (٩٠)

وفي السياق ذاته، فإن عملية التمكين والتدريب وصولاً لتحسين الأداء، لا تتحمل مسؤوليتها المؤسسة الإعلامية فقط، بل الإعلامية كما نقابة الصحفيين، وترى الإعلامية أمل جمعة: هناك طبيعة شخصية في كل شخص تتحكم في اختياره للمهنة التي يريدتها، ومهنة الصحافة غير نمطية وغير تقليدية في المجتمع، ما يتطلب من الإعلامية بذل جهد أكبر لإثبات نفسها، لتستطيع أن تصنع اسمًا لامعًا وحضورًا مميزًا. (٩١).

٤,٤,٢ الأجور والحوافز وأثرها على الأداء الوظيفي

يعد العنصر البشري أكثر عناصر الإنتاج تقلبًا وتعقيدًا، كونه يميز بجملة من المشاعر والأحاسيس والاحتياجات التي تعبر عنها بطرق مختلفة، تنعكس على أداء الأعمال في المنظمات. كما اهتمامات الأفراد والتزامهم بالعمل تختلف من شخص إلى آخر، نتيجة اختلاف دوافع العاملين وحاجاتهم.

في دراسة أنس حمادي التي تهدف إلى التعرف على واقع نظام الحوافز في هيئة استكشاف وإنتاج النفط الأردنية وأثرها في تحسين الأداء، جاءت نتائج الدراسة لتؤكد ضعف مشاركة العاملين باتخاذ القرار، كما أن رؤساءهم لا يعيرون مقترحاتهم اهتمامًا ما انعكس على معنوياتهم. وأن فرص الترقية لا ترتبط بتقارير تقييم الأداء، ومن ثم لا تعتمد على الكفاءة بالعمل. كما أن معظم العاملين يشكون من تدني الحوافز المادية المتمثلة في الأجور والمكافآت. (٢٩)

وفي نفس السياق جاءت دراسة العكش: نظام الحوافز والمكافآت وأثره على الأداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة، التي هدفت إلى التعرف على دور نظام الحوافز والمكافآت، وأثره في تحسين الأداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة، وذلك من خلال دراسة نظام الحوافز الحكومي وتقييم مدى فعاليته وأثره على الأداء. وجاءت أبرز النتائج لتؤكد أن هناك أثرًا ضعيفًا لفعالية نظام الحوافز والمكافآت في تحسين أداء العاملين في الوزارات الفلسطينية في قطاع غزة. بسبب وجود خلل في طرق وآليات الترقية، وعدم وجود ضوابط ومعايير لمنح الحوافز.

إن نظام المكافآت غير فاعل ومدن، ومعظم الموظفين ليس لديهم علم بنظام منح المكافآت. لا سيما أن الوزارات لا تستخدم أساليب المنافسة (المسابقات والاختبارات) في منح الحوافز، ولا يتم الربط بين نتائج تقييم الأداء كأساس لمنح الحوافز، إلى ذلك لا يوجد إنصاف في منحها. وعليه أوصت الدراسة بضرورة مراجعة وتقييم نظام الحوافز الحكومي وتطويره بشكل يتناسب وتوقعات الموظف العام، وفق ضوابط ومعايير، والربط بين نتائج تقييم الأداء السنوي في منح الحوافز والمكافآت. (٩٢)

كثيرة هي مراكز الأبحاث والجامعات والهيئات الدولية التي سعت إلى تطوير أداء الموظفين ارتباطًا بتوفير المناخ المؤسسي المناسب، وللمساهمة في إيجاد حلول ذات علاقة، بدأت المنظمات الإنمائية الدولية العمل على تعديل وتكييف نموذج تحسين الأداء المحدد بعدة عوامل رئيسية ذات علاقة في التأثير على النتائج النهائية: التوقعات الوظيفية، والأداء، وردود الفعل "التغذية الراجعة"، والأدوات، والدافع والحوافز والمعرفة والمهارات. (٩٤)

وهذا ما أكدته عديد أوراق العمل والدراسات، فيرى د. صلاح ديب "أن هناك علاقة بين عملية الإبداع والابتكار وما بين نظام الأجور والحوافز المادية والمعنوية وبين درجة الرضا عن العمل لدى العاملين (٩٥)، وفي نفس السياق ليس فقط الحوافز والأجور تسهم في تطوير الأداء، بل إن العامل الثقافي ذو مغزى كما يراه الكاتب الصحافي محمد هواش، حيث يشير إلى أنه لا يوجد لدى المؤسسة الفلسطينية ما يكفي من التشجيع لتطوير أداء الإعلاميات لأسباب مادية أو سوسيولوجية، كما أنه لا توجد وسائل إعلام متخصصة لجهة التعامل مع قضايا المرأة في بعدها الفلسفي والثقافي العميق. (٩٦)

تم تحديد الحد الأدنى للأجور بالاتفاق ما بين النقابات ووزارة العمل، إلا أن هناك تباينًا بين الأجور التي يتقاضاها الذكور والإناث، حيث يختلف سلم الأجور في المؤسسات الإعلامية بحسب طبيعة العمل الصحافي، فهناك وسائل إعلام رسمية والأجور فيها تتبع مالية الحكومة، ووسائل إعلام تتبع الأحزاب وتختلف فيها الأجور باختلاف إمكانيات الحزب، وأخرى خاصة وهي تمنح أقل الأجور، أما وسائل الإعلام الأجنبية تعتبر فيها الأجور الأفضل وتخضع لآليات عمل دولية، كما يتمتع العاملون في المؤسسات الحكومية بأمن وظيفي أكثر من غيرهم. (٩٧)

الإعلاميات اللواتي يعملن في الغالب بأجور زهيدة يتعرضن للاستغلال، ولا يجدن فرص عمل مناسبة، خصوصاً اللواتي يعملن في الإذاعات المحلية، وتؤكل حقوقهن الإعلامية والأدبية والمادية، ولم تبرز امرأة منهن في مركز قيادي إلا بالشكل الذي يسمح به الرجل، فكيف يمكن لنساء غير متمكنات في مهنتهن أن يعكسن صورة أكثر إيجابية للنساء أو أن يبدعن في عملهن في قطاع ذكوري الطبيعة والسيطرة. (٩٨)

٥,٤,٢ أنماط القيادة وأثرها على أداء الموظفين

هدفت دراسة بشير عربيات إلى التعرف على أنماط القيادة التربوية السائدة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة البلقاء التطبيقية وأثرها على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة البلقاء التطبيقية / كلية الهندسة التكنولوجية. وقد توصلت الدراسة إلى وجود مستوى مرتفع من الأداء لدى أعضاء هيئة التدريس، وتبين وجود أثر لنمطي القيادة (الديمقراطي والترسلي) على أداء العاملين، وعدم وجود أثر لنمطي القيادة (التقليدية والتسلطية) على أداء العاملين، وفي ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة بضرورة إجراء تدريب خاص ومكثف لرؤساء الأقسام الأكاديمية عند استلامهم لمناصبهم؛ من أجل نشر التوعية والمعرفة بأهمية استخدام الأنماط القيادية المختلفة، وأثر كل منها على أداء العاملين تحت قيادتهم. (٩٩)

الفصل الثالث المنهج والإجراءات

١,٣ مقدمة

٢,٣ تصميم البحث

٣,٣ مجتمع وعينة الدراسة

٤,٣ أدوات الدراسة

١,٤,٣ الاعتبارات الأخلاقية

٢,٤,٣ صدق الأداة

٣,٤,٣ اختبار ثبات الأداة

٥,٣ إجراءات الدراسة

٦,٣ طرق جمع البيانات والمعلومات

٧,٣ طرق تحليل البيانات والمعالجات الإحصائية

الفصل الثالث: المنهج والإجراءات

١,٣ مقدمة

يتضمن هذا الفصل عرضاً لتصميم البحث وتحديد عينة الدراسة وأداة ودلالات الصدق والثبات المستخدمة، بالإضافة إلى أدوات البحث التي استخدمت بالدراسة وتطويرها وطرق جمع البيانات وتحليلها والمعالجات الإحصائية.

٢,٣ تصميم البحث

اعتمدت الباحثة المنهج الوصفي لملاءمته لأغراض هذه الدراسة، وهو المنهج الذي يعتمد على الملاحظة والتحليل الوصفي للواقع، ويعبر عن الظاهرة الاجتماعية المراد دراستها تعبيراً كمياً ليعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى، ونوعياً حيث التعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها.

إلى ذلك، وفي إطار تصميم البحث تضمنت الدراسة المتغيرات التالية:

١- المتغيرات المستقلة: وتشمل الحالة الاجتماعية، والمستوى التعليمي، وعدد سنوات العمل الإجمالي، والراتب الشهري.

٢- المتغيرات التابعة: وتشتمل على المتوسطات الحسابية والانحرافات المئوية والنسب المئوية لاستجابات عينة الدراسة على أسئلة الاستبانة المتعلقة بالعوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي.

٣,٣ مجتمع الدراسة والعينة

يتشكل مجتمع الدراسة من الإعلاميات الفلسطينيات في الضفة الغربية وقطاع غزة، العاملات منهن في المؤسسات الإعلامية في فلسطين، وكذلك الصحافيات المتعطلات عن العمل.

بالرجوع إلى سجلات نقابة الصحفيين والمصادر الثانوية والإحصاءات المركزية، لا توجد إحصائيات وأفية ودقيقة عن عدد الصحافيات الفلسطينيات العاملات والمتعطلات عن العمل في الضفة الغربية وقطاع غزة، وعليه تم اختيار عينة ممثلة وعشوائية مقدارها ١٥٠ إعلامية، منهن ٩٤ يعملن في الضفة الغربية، و٥٦ يعملن في قطاع غزة، لدى مؤسسات إعلامية متنوعة من حيث النوع والملكية، وفي مناطق جغرافية مختلفة. وزعت الاستمارة على (١٥٠) من الإعلاميات العاملات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين ليشكلن عينة الدراسة، وقد تمت استعادة ((١٣٥) استبانة تمت الإجابة عليها من قبل المبحوثات، أي أن نسبة الاسترداد بلغت ٩٠٪).

واختيرت مجموعة بؤرية غير متجانسة من ١٢ إعلامية متعطلة عن العمل في الضفة الغربية (مرفق رقم ٤) ومجموعة أخرى من ٩ صحافيات في قطاع غزة (مرفق رقم ٥) من مناطق جغرافية وفئات عمرية ودرجات علمية مختلفة لجمع معلومات أكثر شمولية.

٤,٣ أدوات البحث

استخدمت المجموعات البؤرية المركزة كأداة لجمع البيانات حول واقع الإعلاميات المتعطلات عن العمل، والأسباب التي تحول لعدم حصولهن على وظائف في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة.

وصممت استبانة (ملحق رقم ١) خاصة بالدراسة كأداة لجمع البيانات من الإعلاميات عينة الدراسة العاملات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين، وبما يتوافق وأهداف الدراسة وأبعادها، وذلك بعد مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بالموضوع، والأخذ بأراء المحكمين الذين قاموا بتحكيم الاستبانة وإجراء التعديلات اللازمة.

وتكونت الأداة في صورتها النهائية من (٩٧) سؤالاً، تضمنت الأجزاء التالية:

- الجزء الأول: معلومات عامة شخصية.
- الجزء الثاني: التحصيل العلمي والخبرات المهنية، مكان العمل والمسمى الوظيفي.
- الجزء الثالث: التوظيف ومعايير التوظيف.
- الجزء الرابع: واقع الأداء الوظيفي وما له علاقة بالإشراف والمسؤولية، ودور الموظف، والرضا الوظيفي، والأجور والرواتب والحوافز والتدريب، والمساءلة والمحاسبة وتقييم الأداء.
- الجزء الخامس: المتغيرات التنظيمية، الأهداف والهيكل التنظيمي، القيادة، الاتصال، الإجراءات، الحوافز، التدريب.
- الجزء السادس: نقابة الصحافيين الفلسطينيين.

١,٤,٣ الاعتبارات الأخلاقية

أرفقت مع الاستبانة رسالة موجهة للمبحوثات حول هدف البحث وأهميته، والطلب بالتكرم بتعبئة الاستبانة مع التمسك والتأكيد على أن المعلومات الواردة تبقى سرية، وأن إطار استخدامها يخدم البحث العلمي وأهدافه (المرفق رقم ٢)، ومن حق المبحوثة قبول أو رفض الإجابة على الأسئلة انطلاقاً من أن الموضوع طوعي.

٢,٤,٣ صدق الأداة:

بعد إعداد أداة الدراسة بصورتها الأولية، وللتحقق من صدقها قامت الباحثة بعرضها على عدد من المحكمين ذوي الخبرة والاختصاص، بهدف التأكد من صدق محتوى الفقرات المكونة للاستبانة، ومدى ملاءمتها لأهداف الدراسة ومتغيراتها، وطلبت منهم إبداء الرأي حول فقرات الاستبانة، وذلك بالحدف والتعديل واقتراح فقرات جديدة ومناسبة لموضوع الدراسة، وبناء على ملاحظات المحكمين تم تعديل أداة الدراسة فأصبحت بصورتها النهائية مكونة من (٩٧) فقرة، وتجدر الإشارة إلى أن أسماء محكمي الاستبانة (مرفق ٢).

٣,٤,٣ اختبار ثبات الأداة:

يقصد بثبات الأداة (الاستبانة) أن تعطي هذه الأداة نفس النتيجة لو تمت إعادة توزيعها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الأداة يعني الاستقرار في نتائجها وعدم تغييرها بشكل كبير.

جدول رقم (١)

معامل ثبات الدراسة باستخدام معادلة كرونباخ الفا (Chronback Alpha) فيما يتعلق بمجالات الدراسة

الرقم	المجال	معامل الثبات
١	آليات وإجراءات التوظيف	٧٥٧٠.
٢	معايير التوظيف	٦٥٦٠.
٣	واقع الأداء الوظيفي	٨٦٩٠.
٤	المتغيرات التنظيمية	٩٤٦٠.
٥	العلاقة مع النقابة	٩٤٩٠.
الدرجة الكلية	٩١٣٠.	

٥,٣ إجراءات الدراسة

لقد تم إجراء الدراسة وفق الخطوات التالية:-

القسم الأول: المجموعات المركزة

- تحديد مساعدي الباحث في الضفة وغزة، وإجراء تدريب تيسير وإدارة عمل المجموعات البؤرية، إلى جانب كيفية المشاهدة والملاحظة، وإدارة النقاش حول الأسئلة المطروحة
- اختيار الإعلاميات المشاركات في المجموعات البؤرية ضمن المعايير المطلوبة
- الاتصال بالإعلاميات المشاركات في المجموعات البؤرية، وتبلغهن عن موعد ومكان اللقاءات
- عقد اللقاءات وإثارة النقاش وتسجيل الملاحظات وإطار النقاش والمضامين وآراء المشاركات بالاسم
- جمع البيانات
- تحليل لبيانات ضمن الخطوات التالية:
 - ١- التهيئة والإعداد، وتشمل:
 - أ- النسخ والتهيئة.
 - ب- الحفظ (بأكثر من نسخة وفي أكثر من موقع).
 - ٢- الوصف المكثف:
 - أ- المحيط (أي وصف السياق، نظرًا لتأثير السياق على فهمنا للأحداث).
 - ب- القصدية (وتعني الدلالات والمعاني من وجهة نظر المشاركين في البحث).
 - ت- العملية (ويقصد بها تطور المواقف، وهذه إحدى أهم ميزات البحث النوعي)
 - ٣- التصنيف: وهي خطوة يتم فيها تفكيك المعلومات إلى وحدات، ويحدد هذا التصنيف موضوع البحث.
 - ٤- الربط: وهي الخطوة المكتملة للتصنيف، إذ يعيد الباحث بناء المعلومات بعد تفكيكها بما يتفق مع موضوع بحثه.
- استخراج النتائج
- القسم الثاني: أداة الدراسة (الاستبانة)
 - إعداد أداة الدراسة بصورتها النهائية.
 - تحديد أفراد عينة الدراسة.
 - توزيع الاستبانة.
 - تجميع الاستبانة من أفراد العينة وترميزها وإدخالها إلى الحاسوب ومعالجتها إحصائيًا باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS).

- تفرغ إجابات أفراد العينة.
- استخراج النتائج وتحليلها ومناقشتها.

٦,٣ طرق جمع البيانات والمعلومات

المصادر التي ارتكزت إليها المعلومات:

جمعت البيانات الأولية من مجتمع الدراسة من خلال المجموعات المركزة فيما له علاقة بالإعلاميات المتعطلات عن العمل، ومن خلال الاستبانة لعينة الدراسة ذات العلاقة بالإعلاميات العاملات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين، والتي تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض.

المصادر الثانوية: تكونت من دراسات وأبحاث سابقة والمراجع الأدبية والتقارير والوثائق والدوريات المنشورة وغير المنشورة، وأوراق العمل التي لها علاقة بموضوع البحث.

٧,٣ طرق تحليل البيانات والمعالجات الإحصائية:

تم تحليل البيانات ومعالجتها إلى جانب التحليل الكمي والوصفي، باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

الفصل الرابع تحليل البيانات وعرض النتائج

- ١,٤ وصف الإعلاميات عينة الدراسة
- ٢,٤ آليات وإجراءات التوظيف في المؤسسات الإعلامية
- ٣,٤ معايير التوظيف في المؤسسات الإعلامية
- ٤,٤ واقع الأداء الوظيفي في المؤسسات الإعلامية
- ٥,٤ المتغيرات التنظيمية التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية
- ٦,٤ نقابة الصحفيين والإعلاميات الفلسطينية: الأثر والدور
- ٧,٤ اختبار فرضيات الدراسة
- ٨,٤ تحليل المجموعات المرادفة

الفصل الرابع تحليل البيانات وعرض النتائج

١,٤ وصف الإعلاميات المبحوثات

١,١,٤ وصف عام للإعلاميات المشاركات بالمجموعات المركزة

بلغ عدد المشاركات ٢٢ إعلامية من الضفة الغربية وقطاع غزة، تراوحت أعمارهن ما بين ٢٠-٢٦ عامًا، ومنهن متزوجات ومنفصلات وغير المتزوجات، ومكان سكنهن يتوزع ما بين المدن والأرياف والمخيمات في محافظات "الخليل، ورام الله، ونابلس، وطولكرم، وغزة، وخان يونس، ورفح"، وتخرجن من جامعات النجاح الوطني، وبيروزيت، والقدس / أبو ديس، والإسلامية، والأزهر، ومن الكلية العصرية، ومنهن حاصلات على شهادة البكالوريوس في الصحافة وأخريات على شهادة الدبلوم، ومضى على تخرج بعضهن ٦ سنوات دون أن يتمكن من الحصول على وظيفة في مجال تخصصهن.

المشاركات في المجموعات المركزة لديهن خبرات متنوعة جراء التطوع والتدريب والعمل ضمن مشاريع قصيرة الأمد في مؤسسات إعلامية وغير إعلامية. وبعضهن يعمل وفق نظام القطعة بين الفينة والأخرى، وفي مجالات غير الصحافة.

٢,١,٤ وصف للإعلاميات عينة مجتمع الدراسة

بلغ حجم عينة الدراسة ١٥٠ إعلامية من الضفة الغربية وقطاع غزة، حيث استجابت ١٣٥ إعلامية لتعبئة الاستمارة أي ما نسبة ٩٠٪ من مجموع المستهدفات.

١,٢,١,٤ المعلومات الشخصية والمهنية

يتناول هذا الجزء البيانات الشخصية للمبحوثات والحالة الاجتماعية لهن، إلى جانب التحصيل العلمي والتخصص في مجال الإعلام ومكان وطبيعة العمل والمسمى الوظيفي للإعلاميات العاملات وسنوات العمل والخبرة في مجال التخصص وفي إطار المؤسسات الإعلامية الحالية التي يعملن بها.

٢,٢,١,٤ الأوضاع الشخصية

في وصف المبحوثات من حيث الأوضاع الشخصية، تبين حسب الجدول رقم (٢) أن غالبيةهن من الفئات الشابة بواقع ٨٠٪، من الفئة العمرية (٢٠-٢٧) سنة، و٦٠٪، و٣١٪ من (٢٨-٣٥) سنة، ما يدل على أن حجم الإقبال على التعليم الجامعي، لا سيما الالتحاق في كليات الإعلام وأقسام الصحافة في تزايد، وأن المؤسسات الإعلامية قادرة على استيعاب المزيد من الطاقات الشابة، مع توسيع جغرافيا المؤسسات الإعلامية بأشكالها

وأنواعها المتعددة وفي مختلف محافظات الوطن.

وحول الحالة الاجتماعية للمبحوثات تبين تقارب في نسبة المتزوجات إلى غير المتزوجات، حيث بلغت على التوالي ٤٨,٩% (٦٦)، و٤٧,٤% (٦٤)، وأن ٤١,٤% (٥٦) يعلن أسراً بحجم (١-٥)، و٤١,٤% (٣٢) يعلن أسراً أكبر حجماً من (٦-١٠) أفراد، ونسبة أقل يعيشن في أسر أكبر حجماً، ويؤشر نفس الجدول السابق إلى توزيع المبحوثات من حيث السكن ليتبين أن النسبة العظمى منهن يقطن المدن ٧٤%، والمخيمات ١٤,١%، مقابل ١١,٩% في الريف.

من الواضح أن نسبة عالية من المبحوثات تتحمل مسؤوليات أسرية واجتماعية متزايدة، بسبب حجم الأسر المعالة والسكن في المدن حيث تكاليف الحياة المرتفعة، ما يعني الحاجة الماسة إلى العمل.

الجدول (٢)

المعلومات الشخصية من حيث العمر والحالة الاجتماعية وأفراد الأسرة ومكان السكن للإعلاميات المبحوثات

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
العمر	٢٠-٢٧ سنة	٧٤	٥٤,٨
	٢٨-٣٥ سنة	٤٣	٣١,٩
	٣٦-٤٣ سنة	١١	٨,١
	٤٤-٥١ سنة	٥	٣,٧
	٥٢-٦٠ سنة	٢	١,٥
الحالة الاجتماعية	عزباء	٦٤	٤٧,٤
	متزوجة	٦٦	٤٨,٩
	منفصلة	٥	٣,٧
عدد أفراد الأسرة	من دون	٣٢	٢٣,٦
	١-٥	٥٦	٤١,٤
	٦-١٠	٤٢	٣١,٤
	أكثر من ١٠	٥	٣,٦
مكان السكن	قرية	١٦	١١,٩
	مخيم	١٩	١٤,١
	مدينة	١٠٠	٧٤,٠

٤,٢,٣ التحصيل العلمي والعمل المهني

غالبية المبحوثات حسب الجدول (رقم ٢) يحملن شهادة البكالوريوس ٦٨,١٪ (٩٢)، ومنهن ١٥,٦٪ من حملة الشهادات العليا مقابل ١٢,٢٪ لحملة الدبلوم، ويعملن في مؤسسات إعلامية مختلفة من حيث الملكية حيث النسبة الكبرى منهن يعملن في القطاع الخاص بواقع ٤٨,٩٪. يليها القطاع العام بنسبة ٣٩,٢٪، ومن ثم المؤسسات الإعلامية الحزبية ٧,٤٪، وأخيرا القطاع الأهلي ٤,٤٪، ومنهن ما نسبته ٥١,١٪ متخصصات في مجال الإذاعة والتلفزيون، و٤٨,٩٪ في الصحافة الإلكترونية والمطبوعة، وفي نفس السياق ٢٤,١٪ من المبحوثات يعملن في محطات إذاعية، و٢٥,١٪ في قنوات تلفزيونية، مقابل ٢٤,٤٪ يعملن في الصحافة الإلكترونية، و١٦,٤٪ في الصحافة المطبوعة.

يتضح أن حوالي ٩٪ من الإعلاميات العاملات يعملن خارج نطاق تخصصهن كما ورد في بياناتهن، وإن كان في نفس مجال العمل الإعلامي.

والملفت للانتباه أن ٤١,٥٪ من المبحوثات يعملن كمحركات ومراسلات، و٣,٢٢٪ مقدمات برامج، و٦,٧٪ في الإنتاج، ونفس النسبة يعملن كمعدات برامج، و٢,٥٪ يعملن على المستوى الإداري، و٢٪ في مجال التصوير، و٥,١٪ كسكرتيرات، وما نسبته ٢,١٪ في مجال الإخراج والتصميم الجرافيكي والهندسة الإذاعية، وبهذا لا وجود للإعلاميات على مستوى صناعة القرار في المؤسسات الإعلامية، إنما تعمل ٧٤,٨٪ منهن كمراسلة ومحركة ومقدمة برامج، ما يعني التعاطي معها بحدود كبيرة في إطار نمطي، على الرغم من أن بعضهن ١١,٧٪ يعملن بالمؤسسة نفسها لأكثر من ١١ سنة، و١٥,٦٪ حاصلات على درجة الماجستير والدكتوراه.

وحول ساعات العمل والدوام، يبين الجدول رقم (٣) أن ٢٩,٧٪ يعملن بدوام جزئي، وأن هناك ٢٦,٧٪ يعملن بواقع ٢٤-٣٦ ساعة أسبوعياً، ما يعني أنها ليست وظيفة كاملة، في حين ٤٣,٧٪ يعملن بوظيفة كاملة، منهن ١١,١٪ يعملن عن مدار أكثر من ٤٨ ساعة أسبوعياً. في حين تتقاضى فقط ١٤,٨٪ من العاملات راتباً أكثر من ٢٠٠٠ شيقل، علماً أن ١٥,٦٪ من مجموعات المبحوثات يحملن شهادات عليا ما يعني أن الرواتب الممنوحة غير عادلة إلى حد كبير، وأن ٤٠,٨٪ تقاضين رواتب أقل من ١٥٠٠، منهن ٢٣٪ رواتبهن أقل من ٨٠٠ شيقل، ما يؤثر إلى عدم التزام المؤسسات الإعلامية بالحد الأدنى للأجور على الرغم من أن نسبة منهن يعملن بدوام جزئي بما في ذلك من ٢٤-٣٦ ساعة، وأن واقع الحال يشير إلى أن إعلاميات يعملن في محطات محلية بدوام كامل ولا يتقاضين أكثر من ٨٠٠ شيقل ومن حملة شهادة البكالوريوس، وأن ٤٤,٥٪ منهن تقاضين رواتب من ١٥٠٠-٣٠٠ شيقل، ما يؤثر عموماً إلى تدني الرواتب مقارنة من الصحافيين العاملين بنفس المؤسسة، وبنفس المستوى التعليمي وسنوات العمل، حيث أكدت ٤٦,٧٪ من المبحوثات ذلك، في حين ترى ٥٢,٢٪ من الإعلاميات المبحوثات أن الأجور متساوية.

بكل الأحوال، إقرار ٤٧٪ من المبحوثات بوجود تمييز بالرواتب لصالح الصحافيين يحمل دلالات في غاية الأهمية إذا ما أخذنا بالاعتبار أن ٢٩,٣٪ من مجموع الإعلاميات المبحوثات يعملن بالقطاع الحكومي الذي لا تمييز

بالرواتب بين الذكر والأنثى، حيث السلم الوظيفي محكوم في إطار قانوني، عكس معظم المؤسسات الخاصة والأهلية والحزبية، وإن تباينت، والبعض منها يلتزم بمعايير عامة تحكمها المسميات الوظيفية دون اعتبار للجنس، إلا أن نسبة كبيرة من المؤسسات تعمل بعيداً عن القيم المرتبطة بالعدالة والمساواة وهذا مؤشر سلبي وخطير، ما يتطابق أيضاً مع ما أكدته المشاركات بالمجموعات البؤرية حول استغلال بعض المؤسسات الإعلامية للإعلاميات حينما يتدربن ويتطوعن دون أي حوافز أو مكافآت إلى جانب التمييز لصالح الصحفيين.

الجدول (٣) التحصيل العلمي والعمل المهني للإعلاميات المبحوثات

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
المستوى التعليمي	دبلوم سنتين	١٨	١٣,٢
	دبلوم عال	٤	٣,٠
	بكالوريوس	٩٢	٦٨,١
	دكتوراه	٤	٣,٠
	ماجستير	١٧	١٢,٦
	تلفزيون	١٥	١١,١
التخصص	إذاعة	٥٤	٤٠,٠
	صحافة مطبوعة	٤٥	٣٣,٢
	صحافة إلكترونية	٢١	١٥,٦
	من دون دورات	٢٠	١٤,٨
الدورات المهنية ذات العلاقة	٥-١	٤٩	٣٦,٢
	١٠-٥	٣٧	٢٧,٤
	١٥-١١	١٦	١٢,٨
	٢٠-١٦	٩	٦,٦
	أكثر من ٢٠ دورة	٤	٢,٢
	نعم	٩٩	٧٣,٧
التطوع	لا	٣٦	٢٦,٧
	لم يسبق لهن التطوع	٣٦	٢٦,٧
الفترة الزمنية للتطوع	أقل من ٣ أشهر	٢٢	١٦,٣
	٣-٦ أشهر	٣٧	٢٧,٤
	٦-٩ أشهر	١١	٨,١
	٩-١٢ شهراً	٩	٦,٧
	١٢ شهراً فأكثر	٢٠	١٤,٨

٢٦,٧	٣٦	لم يسبق لهن التطوع	هل تعملين في نفس المؤسسة التي تطوعت بها؟
٢٦,٧	٣٦	نعم	
٤٦,٢	٦٣	لا	
٥٢,٦	٧١	٥-١	عدد سنوات العمل الإجمالي
٢٦,٧	٣٦	١٠-٦	
١١,١	١٥	١٥-١١	
٦,٧	٩	٢٠-١٦	
٣,٠	٤	أكثر من ٢٠	
٣٩,٣	٥٣	مؤسسة حكومية	مكان العمل الحالي
٤٨,٩	٦٦	مؤسسة خاصة	
٤,٤	٦	مؤسسة أهلية	
٧,٤	١٠	مؤسسة حزبية	
٢٥,١	٣٤	مرئي	نوع المؤسسة الإعلامية
٣٤,١	٤٦	مسموع	
٢٤,٤	٣٣	إلكتروني	
١٦,٤	٢٢	مطبوع	
٣,٦	٥	أكثر من ١٠٠	
٣١,١	٤٢	مراسلة	طبيعة العمل
٤٥,٢	٦١	محررة	
٩,٦	١٣	منتجة	
٣,٧	٥	مصورة	
٣,٠	٤	تقنية	
٧,٤	١٠	إدارة	
٢٠,٠	٢٧	مقدمة برامج	المسمى الوظيفي الحالي
٦,٧	٩	إعداد	
٧٠.	١	مصممة جرافيك	
٣,٠	٤	مصورة	
١٣,٣	١٨	مذيعة	
٤١,٥	٥٦	مراسلة ومحررة برامج	
٦,٧	٩	منتجة	
٧٠.	١	مخرج	
٧٠.	١	مهندسة إذاعية	
١,٥	٢	سكرتيرة	
٥,٢	٧	إدارة	

٧١,٩	٩٧	٥-١	عدد سنوات العمل في المؤسسة الحالية
١٦,٣	٢٢	١٠-٦	
٤,٤	٦	١٥-١١	
٦,٧	٩	٢٠-١٦	
٠,٧	١	أكثر من ٢٠	
٧٤,٨	١٠١	٥-١	عدد سنوات العمل في المسمى الوظيفي الحالي
١٨,٥	٢٥	١٠-٦	
٣,٧	٥	١٥-١١	
٣,٠	٤	٢٠-١٦	
١٩,٣	٢٦	أقل من ١٢	عدد ساعات العمل الأسبوعية
١٠,٤	١٤	٢٤-١٢	
٢٦,٧	٣٦	٣٦-٢٤	
٣٢,٦	٤٤	٤٨-٣٦	
١١,١	١٥	أكثر من ٤٨ ساعة	
٢٣,٠	٣١	أقل من ٨٠٠	الراتب
١٧,٨	٢٤	١٥٠٠-٨٠٠	
٢١,٥	٢٩	٢٢٠٠-١٥٠٠	
٢٣,٠	٣١	٣٠٠٠-٢٢٠٠	
٦,٧	٩	٤٠٠٠-٣٠٠٠	
٨,١	١١	أكثر من ٤٠٠٠	
٤٦,٧	٦٣	نعم	زميلك الإعلامي الذي بنفس المستوى
٥٣,٣	٧٢	لا	وبنفس سنوات العمل يتقاضى راتباً أكثر؟

٤,١,٢,٤ آليات ووسائل معرفة الشاغر الوظيفي

حصلت ٤٢,٢% من المبحوثات على وظائفهن من خلال الاتصال المباشر بالمؤسسة وزيارتها في إطار بحثهن عن عمل، وما نسبته ٢٥,٦% تعرفن إلى وجود شاغر وظيفي في المؤسسة الحالية اللواتي يعملن بها عن طريق قريب أو صديق، في حين ٢٢,٢% من خلال الإعلانات في الصحف والمجلات، ما يعني أن هناك رغبة في الحصول على عمل وظيفي تجلت بالبحث من خلال زيارة المؤسسات والسؤال عن وظائف.

ما يتطابق وآراء المشاركين في المجموعات المركزة اللواتي أكدن على متابعة الشواغر الوظيفية من خلال المواقع الإلكترونية، وصفحات التواصل الاجتماعي، والإعلانات، والزميلات، والأصدقاء، وبزيارة المؤسسات الإعلامية نفسها.

الجدول (٤) آليات ووسائل معرفة الشاغر الوظيفي للمبحوثات

المتغير	المستوى	التكرار	النسبة المئوية
علمتي عن الوظيفة وتقدمت إليها، من خلال:	صديق أو قريب	٤٨	٣٥,٦
	الصحف والإعلانات	٣٠	٢٢,٢
	الاتصال المباشر بالمؤسسة	٥٧	٤٢,٢

٢,٤ آليات وإجراءات التوظيف في المؤسسات الإعلامية ١,٢,٤ آليات وإجراءات التوظيف

القوانين والأنظمة واللوائح الداخلية لمنظمات الأعمال والتزامها بالحكم الرشيد تتضمن دليل عمل تنظيمياً وإدارياً يعتمد آليات وإجراءات عملية التوظيف وتوثيقها.

يبين الجدول رقم (٥) أن ٧٨,٥٪ من المبحوثات تقدمن بطلب خطي للحصول على الوظيفة، وهو ما يتطابق مع الإجراءات المفترضة في عملية التوظيف، وتعتقد ٧٩,٥٪ من الإعلاميات المبحوثات أن معايير التوظيف في المؤسسات الإعلامية تتصف بالنزاهة والشفافية، لا سيما أن ٩٠,٧٪ من المبحوثات أجرين مقابلات في إطار عملية التوظيف، وأن المقابلات لم تكن شكلية، إنما اشتملت على أسئلة في إطار المفاهيم النظرية إلى جانب تطبيقات عملية ذات علاقة بالمسمى الوظيفي الشاغر كما تؤكد ٨٢,٢٪ من المبحوثات. والمفارقة أن ٧٥,٢٪ من المتقدمات للشاغر الوظيفي صدر قرار توظيفهن أثناء المقابلة أو بعدها مباشرة. وفي السياق ذاته تجيب ٦٣,٢٪ منهن أن التوصية تمت لدى صاحب العمل أو صناع القرار قبل أو أثناء المقابلة، في حين نسبة أقل ٥٥,٩٪ حصلن على الوظيفة من خلال الوساطة.

ضمن هذه الإجراءات تعتبر ٩٠,٧٪ من المبحوثات كما هو وارد في الجدول رقم (٥) عن أن الوظائف التي حصلن عليها الإعلاميات عينة الدراسة تتناسب ورغباتهن وتخصصهن.

يتضح من بيانات الجدول رقم (٥) أن ٢٣٪ من المؤسسات الإعلامية لا تلتزم بمعايير وإجراءات التوظيف، بما في ذلك تقديم الطلب الخطي، بمعنى تملك بيانات على قدر كبير من الأهمية حول مقدمة الطلب،

إضافة إلى كون الطلب إجراءً أساسياً يرتبط بقيم المؤسسة ذات العلاقة بالنزاهة.

إلى ذلك فإن ٧٥٪ من المتقدمات لطلب الوظيفة يتم منحها الوظيفة أثناء المقابلة أو بعدها مباشرة ما يحتمل تفسيرات متعددة، منها أن المقابلة شكلية ومجرد إجراء روتيني تفتح الأفاق لتوصيات غير مشروعة، وقد يكون للواسطة دور في عملية التوظيف وعدم إخضاع الشاغل الوظيفي للمنافسة، وبالتالي يغيب مبدأ إتاحة الفرص، ما يتناقض ورأي المبحوثات أن معايير التوظيف تتسم بالنزاهة والشفافية بنسبة تصل لأكثر من ٧٩٪، بينما تتطابق النتيجة مع رأي المبحوثات في إطار المجموعات البؤرية من المتعطلات عن العمل اللواتي أكدن بالإجماع أن الوساطة عامل حاسم في عملية التوظيف من وحي تجاربهن، أما رأي المبحوثات أن الإعلانات روتين وشكل أمام الممولين، "لأن الشخص الذي بدو يسلك الوظيفة موجود ومعروف"، وتضيف "وتتقدم لكن على الفاضي بتكون القصص محسومة أكثرها". حيث تعزو المشاركات أن ذلك أحد الأسباب التي حالت دون حصولهن على وظائف لغاية الآن.

٢,٢,٤ عقود العمل في عملية التوظيف

يعتبر عقد العمل حقاً من حقوق العاملين وعنصرًا أساسياً في إجراءات عملية التوظيف، بل وبالضرورة أن يحتفظ العاملون/ات بنسخة منه، ما يتطابق وآراء ٧٦,٦٪ من العاملات المبحوثات، إلى ذلك يتضمن عقد العمل عدد ساعات العمل الأسبوعية والمسمى والوصف الوظيفيين حسب ٧٧٪ من المبحوثات، إضافة إلى وجود مرفق لشروط خاصة بنسبة ٦٧,٦٪، مع مراعاة الظروف الاجتماعية للنساء العاملات، بما يتضمن مثلاً حق المرضعة بساعة راحة حسب ٧٦٪ من المبحوثات، وفي المحصلة ترى ٦٦,٦٪ من العاملات أن المؤسسة الإعلامية توفر بيئة مناسبة تحديداً بما هو مرتبط بالتأمين الصحي للعاملات.

جدول رقم (٥) الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة للفقرات مرتبة تنازلياً وفق المتوسط الحسابي لمجال آليات وإجراءات التوظيف

الترتيب	رقمها في الاستبانة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الموافقة
١	٢٤	أجريت مقابلة في سياق إجراءات التوظيف	١,٨١٤٨	٠,٣٨٩٨٩	٩٠,٧٤	كبيرة جداً
٢	٢٩	الوظيفة التي تقدمت لها وتم قبولك تناسب ومؤهلك العلمي "التخصص" وقدراتك	١,٨٠٧٤	٠,٣٩٥٨٠	٩٠,٧٣	كبيرة جداً
٣	٣٠	تعتقدين أن الوظيفة التي حصلت عليها فرصة حقيقية تلئم رغباتك	١,٧١٨٥	٠,٤٥١٤٠	٨٥,٩٣	كبيرة جداً
٤	٢٥	تضمنت المقابلة إلى جانب الأسئلة العامة اختباراً عملياً ذا علاقة بالمسمى الوظيفي المطلوب	١,٦٤٤٤	٠,٤٨٠٤٦	٨٢,٢٢	كبيرة جداً

٥	٢٨	تعتقدين أن معايير التوظيف المستخدمة في المؤسسة تخضع لمعايير موحدة وتتسم بالنزاهة والشفافية	١,٥٨٥٢	٠,٤٩٤٥٣	٧٩,٢٦	كبيرة
٦	٢٣	تقدمت بطلب توظيف رسمي مكتوب للوظيفة	١,٥٧٠٤	٠,٤٩٦٨٧	٧٨,٥٢	كبيرة
٧	٣٢	عدد ساعات العمل موضح في العقد	١,٥٤٨١	٠,٤٩٩٥٣	٧٧,٤١	كبيرة
٨	٣٣	الوصف والمسمى الوظيفي مثبت في عقد العمل أو ملحق به ومعلوم لديك	١,٥٤٠٧	٠,٥٠٠١٩	٧٧,٠٤	كبيرة
٩	٣١	وقعت على عقد عمل واحتفظت بنسخة منه	١,٥٣٣٢	٠,٥٠٠٧٥	٧٦,٦٧	كبيرة
١٠	٣٥	عقد العمل يراعي الظروف الاجتماعية للنساء من أوقات الدوام "كساعة الرضاعة مثلاً للمرضعات"	١,٥٢٥٩	٠,٥٠١١٩	٧٦,٣٠	كبيرة
١١	٢٦	حصلت على موافقة التوظيف مباشرة أثناء أو مباشرة بعد المقابلة	١,٥٠٣٧	٠,٥٠١٨٥	٧٥,١٩	كبيرة
١٢	٣٤	توجد شروط خاصة في العقد ذات علاقة	١,٣٥٥٦	٠,٤٨٠٤٦	٦٧,٧٨	متوسطة
١٣	٣٦	توفر بيئة العمل أي أمور لتسهيل عملك "أخصائي اجتماعي- طبيب- تأمين طبي.."	١,٣٣٣٣	٠,٤٧٣١٦	٦٦,٦٧	متوسطة
١٤	٢٧	تمت التوصية عليك لدى صاحب العمل أو مدير المؤسسة قبل أو أثناء المقابلة	١,٢٦٦٧	٠,٤٤٣٨٦	٦٣,٣٤	متوسطة
١٥	٣٧	حصلت على الوظيفة من خلال واسطة	١,١١٨٥	٠,٣٢٤٤٢	٥٥,٩٣	قليلة
		الدرجة الكلية لمجال آليات وإجراءات التوظيف	١,٥٢٤٤	٠,٢١٠٣١	٧٦,٢٢	كبيرة

٣,٤ معايير التوظيف في المؤسسات الإعلامية في فلسطين

يعتبر التوظيف أحد أبرز وظائف الإدارة، ويكتسب أهمية استثنائية نظراً لارتباطه بالموارد البشرية، وبالتالي لا بد من تصميم الأنظمة الإدارية والإجراءات والمعايير التي تحكم عملية التوظيف.

١,٣,٤ التزام المؤسسات الإعلامية بالمعايير المهنية في عملية التوظيف

أن تعلن المؤسسة عن شاغر وظيفي بالمسمى والوصف وفق احتياجاتها، وتعمل على استقطاب الكفاءات سعياً منها لتحقيق أهدافها المهنية من خلال التنفيذ الأمثل لبرامجها عبر روافع عمل كادرية مؤهلة، ضمن آليات وإجراءات نظامية، والاحتمام للمعايير، فهذا حكماً، أمر في غاية الأهمية، وعلى هذا الصعيد فإن ما ذهبت إليه ٥٩% من العاملات المبحوثات يؤكد أن معايير التوظيف في المؤسسات الإعلامية مهنية بالمطلق، وتتم بناء على احتياجات المؤسسة ٥٩%، وضمن التخصص المعلن عنه كشاعر وظيفي ٧٠,٥%، ما يؤشر إلى تدني المعايير المهنية في عملية التوظيف.

٢,٣,٤ عوايق ذات علاقة بالمرأة في عملية التوظيف

تعاني المرأة الفلسطينية عمومًا في مجتمع ذكوري أبوي في كثير من مناحي الحياة، وليس أبعدها التمييز في العمل كما تبين في الجدول رقم (٢)، من خلال تباين الرواتب لصالح الصحايع، وفي نفس السياق حصولها على العمل الوظيفي ليس بالأمر اليسير، إنما تحوفه كثير من الصعاب والعقبات ليس إلا لأنها أنثى، فتعتقد ٥٩٪ من المبحوثات كم يبين الجدول رقم (٦) أن الأولوية لتوظيف المرأة لا يخضع لدورها وإمكاناتها كمعيار أساسي مفترض في المؤسسات الإعلامية، إنما لتدني الراتب الذي تقبل به على سبيل المثال ليس إلا، وأن ٦٣,٣٪ يعتقدن أن فرص المرأة المتزوجة في الحصول على وظيفة أقل ارتباطًا بسبب موضوع الحمل والولادة، بمعنى ما يترتب على ذلك وفق قانون العمل الفلسطيني على الأقل إجازة الولادة المدفوعة الأجر وساعة الرضاعة، ما يجعل الاعتقاد عند أصحاب العمل وصناع القرار بأن ذلك يشكل خسارة للمؤسسة، وبالتالي تتم الاستعاضة عن المتزوجة بأخرى غير متزوجة أو بموظف آخر.

إلى ذلك، يلعب المظهر الخارجي والشكل للمتقدمة للتوظيفة في المؤسسات الإعلامية دورًا أساسيًا في عملية التوظيف ما أكدته ٧٤٪ من المبحوثات، في حين طبيعة لباس الإعلامية يأتي في المرتبة الثانية في التأثير يصل إلى ٧١٪ وفي نفس السياق ترى المبحوثات أن الجلباب والحجاب قد يشكلان على التوالي عائقًا بنسبة ٥٨,٧٪ و ٥٦,٣٪ وإن كانت قليلة بالمقارنة مع فترات زمنية سابقة، كما بررت عدد من المشاركات في المجموعات البؤرية خاصة مع ظهور محجبات على شاشة تلفزيون فلسطين. وفي ذات السياق أجمعن على أن المظهر الخارجي وطبيعة اللباس والشكل والسلوك له دور حاسم في عملية التوظيف في المؤسسات الإعلامية. وفي هذا السياق، من المفيد الإشارة إلى توافق آراء المشاركات في المجموعات البؤرية اللواتي اعتبرن ذلك سببًا مباشرًا في عدم حصولهن على وظائف.

جدول رقم (٦) الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة لفقرات مجال معايير التوظيف التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين

الترتيب	رقمها في الاستبانة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الموافقة
١٦	٣٩	للمظهر الخارجي "الشكل" للمتقدمة للتوظيفة دور أساسي في التوظيف	٢,٩٦٣٠	٠,٨٢٣٢٤	٧٤,٠٨	كبيرة
١٧	٤٠	طبيعة اللباس لها دور في عملية التوظيف	٢,٨٤٤٤	٠,٨٤٥٢٤	٧١,١١	كبيرة
١٨	٤٥	التوظيف يتم بناءً على احتياجات المؤسسة الإعلامية	٢,٨٢٢٢	٠,٧٢١٣٩	٧٠,٥٦	كبيرة
١٩	٤٦	التوظيف يتم للتخصص الذي أعلن عنه فقط	٢,٨٠٧٤	٠,٧٣٨٠٥	٧٠,١٩	كبيرة
٢٠	٤٤	التوظيف للمتزوجة بشكل عائقًا من منظور بيولوجي "الحمل والولادة"	٢,٥٣٣٢	٠,٩٠٤٣٨	٦٣,٣٣	متوسطة
٢١	٣٨	معايير التوظيف في المؤسسات الإعلامية مهنية بالطلق	٢,٣٦٣٠	٠,٨٢٤٠٥	٥٩,٠٨	قليلة

٢٢	٤٣	التوظيف من بوابة الجنس "الأُنثى" يعتبر أولوية لدى المؤسسة الإعلامية لأسباب لا علاقة لها بالقدرة أو الدور (كتدني الراتب مثلاً وأسباب أخرى)	٢,٣٦٣٠	٠,٩١١٠٢	٥٩,٠٨	قليلة
٢٣	٤٢	الجلاب يشكل عائقاً في عملية التوظيف	٢,٣٤٨١	١,٠٣١٧٢	٥٨,٧٠	قليلة
٢٤	٤١	الحجاب يشكل عائقاً في عملية التوظيف	٢,٢٥١٩	٠,٩٧٥٢٠	٥٦,٣٠	قليلة
		الدرجة الكلية لمجال معايير التوظيف	٢,٥٩٠٩	٠,٤١٩٤١	٦٤,٧٧	متوسطة

٤,٤ واقع الأداء الوظيفي في المؤسسات الإعلامية في فلسطين

الأداء الوظيفي يتأثر بجملة من العوامل ذات ارتباط بالبيئة المؤسسية والمتغيرات التنظيمية التي تحدثاً تنعكس على واقع أداء الموظفين في منظمات الأعمال سلباً وإيجاباً، والمؤسسات الإعلامية بالضرورة ليست بمنأى عن ذلك.

٤,٤,٤ الإدارة وانعكاسها على مستوى أداء العاملات في المؤسسات الإعلامية

تكتسب الهياكل التنظيمية أهمية استثنائية في تحديد وتوضيح حدود المسؤوليات والصلاحيات على مختلف المستويات الإدارية، ومن الضروري أن تكون معروفة للموظفين كافة، بل لا بد من وضعها في مكان يتيح المجال للجميع بمن فيهم الزوار للتعرف عليها، بل ويمكن من خلالها التعرف على طبيعة عمل وبرامج المؤسسة وجانب من سياساتها.

في هذا الإطار أشارت ٦٤٪ من المبحوثات إلى أن سياسات وإجراءات العمل الخاصة بالموظفين واضحة ومحددة وموحدة، وأن ٨٢,٧٪ يعرفن من هو المسؤول المباشر عنهن بالعمل، أي أن حوالي ١٨٪ تتداخل عليهن خطوط المسؤوليات، ما يؤدي إلى تناقض في الأوامر أو ازدواجية ما ينعكس سلباً على الأداء، ومن الملفت للانتباه أن ٦٧٪ من المبحوثات فقط يعتبرن أن أدوار الموظفين معلومة لهن وتتناسب مع اختصاصهن وقدراتهن المهنية.

إن المسؤول المباشر عن العمل يقوم بزيارة القسم بهدف الرقابة على مجريات العمل وبشكل منتظم بنسبة ٧١,٨٪ ولكن يعطي توجيهات مكتوبة ومحددة ذات علاقة بالعمل بواقع ٦٧٪، ومن الطبيعي أن تعكس جهة الإشراف الوظيفي ذاتها على أداء الموظفين في حالة تعاطي المشرفين بمساواة مع الموظفين كافة كما أفادت ٧٦,٤٪ من العاملات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين.

٤,٤,٤ الرواتب والحوافز وأثرها على الأداء الوظيفي

تعتبر الرواتب والحوافز والمكافآت عناصر ذات دلالة بالنسبة للموظفين ارتباطاً بالرضا الوظيفي الذي يعكس ذاته إيجاباً على أدائهم، بل ويعزز ولاءهم للمؤسسات الذين يعملون بها، وهذا يتأتى عندما تكون

الرواتب عادلة وتوازي الجهد المبذول وحجم المهام والمسؤوليات الوظيفية، وفي هذا السياق دلت بعض البيانات على وجود تمييز ما بين رواتب الصحفيين والصحافيات.

اعتبرت ٤, ٥٩٪ من الإعلاميات العاملات في المؤسسات الإعلامية أن الرواتب تتناسب مع حجم مهماتهن ضمن سلم وظيفي موحد للإعلاميين والإعلاميات في المؤسسات اللواتي يعملن بها، إلى ذلك فإن ٧٤٪ من المبحوثات اعتبرن أن الحوافز لها علاقة إيجابية وبالمباشر على أداء العاملات، في حين تقر ٥٩٪ بأنهن تلقين حوافز معنوية أو مالية ارتباطاً بالدور والإنجاز كما زملاء العمل.

يتضح من الجدول رقم (٧) أن المبحوثات على قناعة بأن الحوافز ذات جدوى في تطوير الأداء، وإن كان حجم التعاطي بها على مستوى المؤسسات الإعلامية لا يصل إلى ٦٠٪، وفي ذات السياق هناك مساواة بنفس القدر في منح الحوافز المعنوية والمادية بتوازن للصحافيين كما الصحافيات، مع الإشارة إلى أن ٥٩٪ من المبحوثات فقط يعتقدن أن الرواتب التي تتقاضاها الإعلاميات تتناسب ودورهن، وهذه النسبة قليلة ما يؤثر إلى خلل في حدود ما في السلم الوظيفي لبعض المؤسسات، واعتماد الحوافز كأداة لتطوير الأداء الوظيفي وتعزيز الانتماء.

٣,٤,٤ تقييم الأداء الوظيفي في المؤسسات الإعلامية

الوقوف على مستوى أداء الموظفين والتزامهم بالنظم والقوانين واللوائح مسألة جوهرية في العمل المؤسسي، بل عملية تقييم الأداء تشكل محطة في غاية الأهمية على مستوى العاملين والإدارة والمؤسسة أيضاً، وعليه تعتمد المؤسسات في إطار لوائحها معايير لتقييم أداء الموظفين، وعادة ما يقيم الرؤساء مرؤوسيههم، وفي السياق لا بد من أن يطلع الموظف على تقييمه ويبيدي ملاحظاته ويوقع عليه، وهذا ما أكدته ٩, ٦٧٪ من المبحوثات اللواتي يطلعن على نتائج تقييم أدائهن، حيث يستند تقييم الأداء إلى دور الموظف وضمن معايير موضوعية وموحدة للإعلاميين والإعلاميات بنسبة ٦٥٪ حسب رأي الإعلاميات العاملات في مؤسسات إعلامية في فلسطين.

أحد جوانب أهمية تقييم الأداء كشف مواطن القوة والضعف لديهم، ما يمكن صناع القرار وضع المعالجات ذات العلاقة بنقاط الضعف، وأبرزها تلك المرتبطة بالمعارف والمهارات المهنية والفنية، ما يحتم على الإدارة وضع برامج تدريب بهدف بناء القدرات وتأهيل الكوادر وفق احتياجاتهم، حيث يشكل التقييم أداة لتحديد تلك الاحتياجات، وهذا ما أشارت إليه ٦٥٪ من المبحوثات كما يبين الجدول رقم (٧) من أن تقييم الأداء يكشف عن الحاجات التدريبية للإعلاميات العاملات في المؤسسات الإعلامية.

الإعلاميات عينة الدراسة ومن دون استثناء ذكرن أنهن شاركن في دورات تدريبية، وأن بعضهن حضرن أكثر من ٢٠ دورة تدريبية، ولكن السؤال المطروح هو: إلى أي مدى جاءت هذه الدورات لتتطابق واحتياجات العاملات في سياق كفاءة الأداء؟ لا سيما أن تقييم الأداء يكشف بما نسبته عن ٦٥٪ من تلك الاحتياجات.

٤,٤,٤ نظرة العاملات في المؤسسات الإعلامية تجاه زملاء العمل

تشعر ٧٠٪ من المبحوثات أنهن يعملن في بيئة متفهمة للنوع الاجتماعي، وتعتقد ٦٣,٢٪ أنه لو كان مسؤولها في العمل رجلاً يكون أداؤها أفضل، مقابل ٦٢,٢٪ لو كانت مسؤولتها امرأة، ومن جانب آخر وجود زيادة عددية لزملاء إعلاميين في مكان العمل يؤثر سلباً على أداء الإعلاميات حسب رأي ٦١,١٪ من الإعلاميات العاملات في مؤسسات إعلامية في فلسطين كما يبين الجدول رقم (٧).

وفي الاستخلاص الذي عبرت عنه ٦٢٪ من المبحوثات عن الرضا ارتباطاً بالواقع الوظيفي كما وردت بنوده بالجدول رقم (٧).

جدول رقم (٧) الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة لمجال واقع الأداء الوظيفي الذي يؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين

الترتيب	رقمها في الاستبانة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الموافقة
٢٥	٤٧	تعرفين من هو المسؤول المباشر عنك في العمل	٣,٣١١١	٠,٨٧٦٤٥	٨٢,٧٨	كبيرة جداً
٢٦	٦٢	المساواة بين العاملين من قبل جهة الإشراف تعكس ذاتها إيجابياً على أدائك	٣,٠٥٩٣	٠,٩٠٤٠٨	٧٦,٤٨	كبيرة
٢٧	٦١	تعتقدن أن الحواجز لها علاقة إيجابية مباشرة على أدائك	٢,٩٦٣٠	٠,٩٤٩٥٣	٧٤,٠٨	كبيرة
٢٨	٤٩	المسؤول/ة يزور القسم بهدف الرقابة والمتابعة بانتظام	٢,٨٧٤١	٠,٨٦٧٥٧	٧١,٨٥	كبيرة
٢٩	٦٢	تشعرين أنك في بيئة متفهمة للنوع الاجتماعي	٢,٨٠٠٠	٠,٨٩٦٠٩	٧٠,٠٠	كبيرة
٣٠	٥٨	تطلع الموظفة على نتائج تقويم أدائها	٢,٧١٨٥	٠,٨٨٦٤٨	٦٧,٩٦	متوسطة
٣١	٥٦	أدوار الموظفين معلوم لهم ويتناسب مع اختصاصهم وقدراتهم المهنية	٢,٦٨١٥	٠,٨١٦٣٦	٦٧,٠٤	متوسطة
٣٢	٥٠	يعطي المسؤول/ة توجيهات مكتوبة ومحددة ذات علاقة بالعمل أثناء الزيارة	٢,٦٨١٥	٠,٨٥٢١٤	٦٧,٠٤	متوسطة
٣٣	٥٩	يكشف تقويم الأداء عن الحاجات التدريبية للإعلاميات	٢,٦٢٩٦	٠,٧٩٨٧٠	٦٥,٧٤	متوسطة
٣٤	٥٧	تقويم الأداء بناء على الدور ووفقاً لمعايير موضوعية موحدة وعادلة للإعلاميين والإعلاميات	٢,٦٠٠٠	٠,٨٥٦٩٣	٦٥,٠٠	متوسطة

٣٥	٥٢	سياسات وإجراءات العمل الخاصة بالموظفين محددة وموحدة	٢,٥٦٣٠	٠,٨٤٢٩٥	٦٤,٠٨	متوسطة
٣٦	٥١	إذا كان مسؤولك في العمل رجلاً يكون أدائك أفضل	٢,٥٤٠٧	٠,٨١٧٣٨	٦٣,٥٢	متوسطة
٣٧	٥٤	تشعر الموظفات بالرضا الوظيفي	٢,٥٠٣٧	٠,٩٢١٣٤	٦٢,٥٩	متوسطة
٤٠	٤٨	إذا كانت مسؤولتك بالعمل أنتى قد يكون أدائك أفضل	٢,٤٨٨٩	٠,٩٥٣١٣	٦٢,٢٢	متوسطة
٤١	٥٣	وجود زيادة عددية للزملاء الإعلاميين في مكان العمل يؤثر سلباً على أداء الإعلاميات	٢,٤٤٤٤	٠,٨٥٢٢٧	٦١,١١	متوسطة
٤٢	٥٥	تناسب رواتب الموظفات مع حجم مهامهن ضمن سلم وظيفي موحد للإعلاميين والإعلاميات	٢,٣٧٧٨	٠,٩٣٧٣٤	٥٩,٤٥	قليلة
٤٣	٦٠	تتلقون حوافز معنوية أو مالية ريباً بأدواركن وإنجازاتكن كما زملاء العمل	٢,٣٦٣٠	٠,٨٨٦١١	٥٩,٠٨	قليلة
		الدرجة الكلية لمجال واقع الأداء الوظيفي	٢,٦٨٢٤	٠,٤٧٨٨٧	٦٧,٠٦	متوسطة

٥,٤ المتغيرات التنظيمية التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين

١,٥,٤ الأنظمة والقوانين والإجراءات ارتباطاً بالمناخ المؤسسي وأثرها على أداء الإعلاميات

عموماً لا بد للموظفين أيًا كانت منظمة الأعمال التي يعملون بها، أن يكونوا مطلعين ومدركين لأهدافها ورسالتها وقيمتها وهيكلها التنظيمي والأنظمة والقوانين والإجراءات المتبعة فيها ما يجعلهم منسجمين معها، ويعملون في إطار منظومتها على طريق تحقيق أهدافها، وربما في كثير من المؤسسات لا تتوفر فيها مثل تلك المنظومة ما ينعكس سلباً على الأداء.

على هذا الصعيد، وكما بين الجدول رقم (٨)، فإن أهداف المؤسسة المراد تحقيقها بالعمل واضحة ومرتبطة بنسبة ٧٨,٥٪ للإعلاميات العاملات في المؤسسات الإعلامية، في حين أن أنظمة وقواعد العمل تمتاز بالوضوح دونما تمييز بين الإعلاميات والإعلاميين حسب رأي الإعلاميات بواقع ٦٩,٢٪، ما يعتبر دون المطلوب، لا سيما أن الحديث يدور حول قواعد وأسس تنظم العمل وتفصيله داخل المؤسسة وما بين مكوناتها ومواردها البشرية، في الوقت الذي يجبر به الموظفون على الخضوع لهذه الأنظمة والإجراءات الثابتة على نحو ٧١,٦٪، بمعنى التي لا تخضع للتطوير مع صفة الإلزام الضرورية لتطبيقها والأخذ بها.

الإدارة العليا بالمؤسسة توفر للإعلاميات كما الإعلاميين دونما تمييز التسهيلات والإمكانات اللازمة كافة لإنجاز العمل بنسبة ٤, ٧٢٪، وبنفس القدر تقريباً ٦, ٧١٪ توفر نظم الاتصالات والمعلومات للموظفين، بينما الصلاحيات والمسؤوليات المنوطة بالعاملات تتسم بالوضوح بنسبة ٨, ٦٩٪.

قد تبدو الأرقام والمعطيات ذات العلاقة الواردة في الجدول رقم (٨) جيدة وجعلها يتمحور حول ٧٠٪، هذا صحيح، ولكن عندما يتعلق الأمر بمعرفة أهداف المؤسسة والصلاحيات والمهام والأدوار المنوطة بالعاملين هناك، ما يربك في سياق العمل من تداخلات في الصلاحيات والمرجعيات لها الأثر المباشر على الأداء والإنجاز، دون أن نغفل أن هناك تمييزاً بنسبة ما قد تصل إلى حوالي ٣٠٪ في توفير الإمكانيات واللوازم في سياق العلاقة ما بين الإدارة العليا للمؤسسة والعاملين فيها لصالح الإعلاميين.

٢,٥,٤ العلاقة ما بين الإدارة العليا والإعلاميات ومستوى الشراكة في صناعة القرار

حسب المبحوثات عينة الدراسة وعلى الرغم من خبرات بعضهن، وطول الفترة الزمنية التي قضيتها بعملهن بالمؤسسة، ودرجة التعليم العالي التي حصلن عليها، إلا أنها لم تتبوأ منصباً قيادياً في تلك المؤسسات، ما يعني إبعادها عن صناعة القرار أو بصورة أدق أن تكون صاحبة القرار في المؤسسة، ومن منظور تنموي تغييب النساء عن صناعة القرار ليس في صالح العمل التنموي الذي يستند إلى مبدأ الشراكة.

تعتبر مشاركة العاملين في صناعة القرار في المؤسسة اتجاهًا إيجابياً لصالح المؤسسة ومؤشراً لمعايير الحوكمة، وفي السياق يناقش الرؤساء أفكاراً حول العمل مع المرؤوسين في المؤسسة بنسبة ٩, ٧٠٪، فيما تتبنى القيادة العليا ٥, ٧١٪ اقتراحات العاملين دون تمييز بين الإعلاميين والإعلاميات، وكذلك تشجع على إبداء المقترحات دون تمييز ٨, ٦٩٪، من خلال توفير وسائل متساوية وموحدة للتعبير عن الرأي وبنفس القدر تقريباً ٥, ٦٨٪، حيث تنظم اجتماعات دورية بين الرؤساء والمرؤوسين بواقع ١, ٦٨٪، مع حرص الإدارة العليا على تشجيع الاتصالات الصاعدة بين العاملات كما العاملين بنسبة ١, ٧٠٪.

توجد آليات داخل المؤسسات الإعلامية تمكن العاملات من إبداء الرأي والمقترحات، من خلال اجتماعات دورية وتشجيع الاتصالات الصاعدة، ولكن لا تصل إلى حد عادل في المشاركة بصناعة القرار.

٣,٥,٤ حساسية المؤسسات الإعلامية تجاه النوع الاجتماعي

على صعيد القطاع الحكومي جرت محاولات لتعزيز مفاهيم النوع الاجتماعي في إطار المؤسسات الحكومية، إلى جانب جملة من الأنظمة والقوانين المعمول بها تراعي النوع الاجتماعي في إطار العمل المؤسسي، وسعت إلى تشكيل دوائر النوع في داخل الوزارات، وإن ما زال يشوبها كثير من الخلل، إلا أن واقع المؤسسات الخاصة ما زال متخلفاً إلى حد ما على هذا الصعيد.

حسب رأي ١, ٧٠٪ من المبحوثات فإن السياسة التحريرية الخاصة بقضايا النوع الاجتماعي واضحة في

المؤسسات الإعلامية حيث يعملن، وعلى مستوى عملي فإن رؤساء العمل يقدرّون جهود الإعلاميات ودورهن في المؤسسة بنفس القدر مع زملائهن الإعلاميين حسب ٣, ٦٨٪ من الإعلاميات العاملات في تلك المؤسسات، وتعتقد ٦, ٦٩٪ منهن أن فرص التدريب في المؤسسة تمنح للإعلاميات كما الإعلاميين ارتباطاً بالمهام بنسبة ٦, ٦٩٪، لا سيما أن الإدارة العليا تعتبر التدريب خياراً إستراتيجياً مرتبطاً بالمسار الوظيفي كما تراه ٤, ٦٦٪ من الإعلاميات المبحوثات.

وحول التعاطي مع المكافآت والحوافز في المؤسسات التي تعمل بها الإعلاميات المبحوثات، تعتقد ٤, ٦١٪ منهن أن الموظف يكافأ دون تمييز عندما يتقدم بأفكار جديدة تخدم مصلحة العمل، وأن نظام الحوافز عادل وموضوعي من منظار النوع الاجتماعي بنسبة ٩, ٦٠٪.

جدول رقم (٨) الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة لمجال المتغيرات التنظيمية التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين

الترتيب	رقمها في الاستبانة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الموافقة
٤٤	٦٤	الأهداف المراد تحقيقها بالعمل واضحة ومرئية	٢,٩٤٠٧	٠,٨١٧٣٨	٧٨,٥٢	كبيرة
٤٥	٦٧	تتوفر للإعلاميات التسهيلات والإمكانات اللازمة لإنجاز العمل كما زملائهن	٢,٨٩٦٣	٠,٨٣٩٩٩	٧٢,٤١	كبيرة
٤٦	٦٩	يجبر الموظفون على الخضوع لأنظمة وإجراءات ثابتة	٢,٨٦٦٧	٠,٧٧٠٧٣	٧١,٦٧	كبيرة
٤٧	٧٤	توفر نظم الاتصالات المعلومات للعاملين في الوقت المناسب	٢,٨٦٦٧	٠,٧٨٠٣٦	٧١,٦٧	كبيرة
٤٨	٧٥	تتبنى القيادات العليا اقتراحات العاملين دون تمييز بين العاملين والعاملات	٢,٨٥١٩	٠,٧٦٨٠٠	٧١,٣٠	كبيرة
٤٩	٧٦	يناقش الرؤساء أفكار العمل مع المرؤوسين	٢,٨٣٧٠	٠,٧٤٥٢١	٧٠,٩٣	كبيرة
٥٠	٧٠	تشجع القيادات العليا على الاتصالات الصاعدة بين العاملات كما العاملين	٢,٨٠٧٤	٠,٨٣٣٠٥	٧٠,١٩	كبيرة
٥١	٦٥	السياسة التحريرية الخاصة بقضايا النوع الاجتماعي واضحة	٢,٨٠٧٤	٠,٨٥٠٧٨	٧٠,١٩	كبيرة
٥٢	٦٦	تتسم المسؤوليات والصلاحيات بالوضوح	٢,٧٩٢٦	٠,٨٢٩٤٦	٦٩,٨٢	متوسطة
٥٣	٧٣	تشجع القيادة العليا الأفراد على إبداء مقترحاتهم دون تمييز	٢,٧٩٢٦	٠,٨٢٠٤١	٦٩,٨٢	متوسطة

٥٤	٨١	تمنح فرص التدريب للإعلاميات كما الإعلاميين انطلاقاً من المهمة والدور	٢,٧٨٥٢	٠,٨٤٩٨٠	٦٩,٦٣	متوسطة
٥٥	٦٨	تمتاز أنظمة وقواعد العمل بالوضوح دون تمييز	٢,٧٧٠٤	٠,٨١٩٠٠	٦٩,٢٦	متوسطة
٥٦	٧٢	تتوفر للمرؤوسين وسائل متساوية وموحدة للتعبير عن الرأي	٢,٧٤٠٧	٠,٨٢٨٣٦	٦٨,٥٢	متوسطة
٥٧	٧٩	يقدر الرؤساء في العمل جهود الإعلاميات بنفس قدر الزملاء الإعلاميين	٢,٧٣٣٣	٠,٨٢١٣٦	٦٨,٣٣	متوسطة
٥٨	٧١	تنظم اجتماعات دورية بين الرؤساء والمرؤوسين	٢,٧٢٥٩	٠,٨٤١٣٧	٦٨,١٥	متوسطة
٥٩	٨٠	تعتبر الإدارة العليا التدريب خياراً إستراتيجياً يرتبط بالمسار الوظيفي	٢,٦٥٩٣	٠,٨٦٥٢٨	٦٦,٤٨	متوسطة
٦٠	٧٨	يكافأ الموظف عندما يقدم أفكاراً جديدة تخدم العمل دون تمييز	٢,٤٥٩٣	٠,٨٧٨٩٧	٦١,٤٨	متوسطة
٦١	٧٧	يمتاز نظام الحوافز بالعدالة والموضوعية من منظار النوع الاجتماعي	٢,٤٣٧٠	٠,٨٨٦١١	٦٠,٩٣	متوسطة
		الدرجة الكلية لمجال المتغيرات التنظيمية	٢,٧٦٥٨	٠,٥٧٩٢٠	٦٩,١٥	متوسطة

٦,٤ نقابة الصحفيين والإعلاميات الفلسطينيات: الأثر والدور

بديهي أن النقابات الفلسطينية عموماً وجدت من أجل الدفاع عن حقوق منتسبيها والعمل على تنظيم وتطوير المهنة التي من أجلها تشكلت تلك النقابات، ومنها بالتأكيد نقابة الصحفيين الفلسطينيين والمنقسمة حالياً على ذاتها في شقي الوطن.

١,٦,٤ عضوية الإعلاميات الفلسطينيات في نقابة الصحفيين الفلسطينيين

إذا كان بديهيًا وجود نقابة الصحفيين الفلسطينيين فإن مبرر وجودها يكمن ابتداءً في للدفاع عن حقوق منتسبيها وأصحاب المهنة ما تؤكدته ٧١٪ من الإعلاميات المبحوثات، بالوقت الذي ٧,٦٠٪ من المبحوثات هن عضوات في النقابة، و ٥٧,٥٪ من العضوات فاعلات ضمن هيئاتها أو اللجان المنبثقة عنها، أي ما يعادل ٤٧ إعلامية من أصل ١٣٥ عينة الدراسة، وعلى الرغم من وجود لجنة لشؤون الصحفيات في النقابة إلا أن حجم الاتصالات بها من قبل المبحوثات لا يتجاوز ٦,٥٣٪.

من الواضح حسب المعطيات في الجدول رقم (٩) أن هناك إشكالية ليست بالبسيطة في علاقة الإعلاميات بالنقابة، وأن عدم إقرار ٣٠٪ من المبحوثات بأن النقابة لم تشكل من أجل الدفاع عن حقوقهن، علماً أن هذا الرأي على الأرجح لغير المنتسبات للنقابة ظناً منهن بعدم جدوى العضوية أو لأسباب أخرى، إلى ذلك تؤثر نسبة العضوية من المبحوثات في النقابة وعدم الإقبال والفاعلية في هيئاتها عن ضعف دور النقابة.

٢,٦,٤ علاقة النقابة بالإعلاميات وأثرها على المستوى المهني والوظيفي والحقوق

في الأشهر القليلة الماضية أثير جدل كبير ما بين النقابات العمالية ووزارة العمل وأرباب العمل في القطاع الخاص حول الحد الأدنى من الأجور، والتي تعاني منه أعداد من الإعلاميات، لا سيما العاملات في القطاع غير الحكومي، إلى جانب رزمة من الحقوق الأخرى.

على هذا الصعيد، تعتقد ٦, ٥٧٪ من الإعلاميات المبحوثات أن النقابة تتدخل لإنصاف العاملات ارتباطاً بحقوقهن في المؤسسات الإعلامية، وذلك انطلاقاً من كون نقابة الصحافيين الفلسطينيين تعتبر الملجأ الأول للشكوى على أرباب العمل حسب رأي ٩, ٥٢٪ من الإعلاميات العاملات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين. وتعتقد ٨, ٥١٪ أن النقابة تلعب دوراً مهماً في تثبيت حقوق الصحافيات في العقود والأجور، بما في ذلك الحد الأدنى للأجور.

وحول دور النقابة في المساهمة في تطوير قدرات وتأهيل الإعلاميات مهنيًا، تلقت ٣, ٥٧٪ من المنتسبات للنقابة دعوات للمشاركة في تدريبات مهنية، فيما ذهبت فقط ٩, ٣٥٪ من المبحوثات بالاعتقاد أن النقابة تساعد الإعلاميات في الحصول على عمل أو وظيفة لائقة وضمن التخصص.

٣,٦,٤ نقابة الصحافيين وقضايا النوع الاجتماعي

حسب ٥, ٥٨٪ من المبحوثات يعتقدن أن النظام الداخلي لنقابة الصحافيين الفلسطينيين في جوهره يأخذ بالاعتبار النوع الاجتماعي، إلى ذلك حساسية تجاه قضايا النوع الاجتماعي بنسبة ٦, ٥٧٪، وما ينطبق أيضاً على سياسات النقابة المتحسسة للنوع الاجتماعي بمحو ٩, ٥٣٪.

جدول رقم (٩) الأوساط الحسابية، والانحرافات المعيارية والنسب المئوية ودرجة الموافقة لمجال تأثير العلاقة مع النقابة على الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين

الترتيب	رقمها في الاستبانة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	درجة الموافقة
٦٢	٨٤	النقابة وجدت من أجل الدفاع عن حقوق الصحافيين	٢,٨٤١٥	٠,٩٩٩٦٢	٧١,٠٤	كبيرة
٦٣	٩١	النقابة نظامها الداخلي جوهره يأخذ بعين الاعتبار النوع الاجتماعي	٢,٢٤١٥	٠,٩١٩٢٠	٥٨,٥٤	قليلة
٦٤	٨٥	أنت عضو فاعل في النقابة ضمن هيئاتها أو اللجان	٢,٢١٧١	٠,٩٢٨٠٠	٥٧,٩٣	قليلة
٦٥	٨٦	تتدخل النقابة لإنصاف حقوق العاملات في المؤسسات الإعلامية	٢,٣٠٤٩	٠,٨٩٨٤١	٥٧,٦٢	قليلة
٦٦	٨٩	النقابة لديها فهم عميق للحساسية تجاه قضايا النوع	٢,٣٠٤٩	٠,٩٢٥٤٨	٥٧,٦٢	قليلة

٦٧	٨٧	تعد النقابة تدريبات مهنية وتلقيت دعوة للمشاركة فيها	٢,٢٩٢٧	٠,٨٩٥٦٤	٥٧,٢١	قليلة
٦٨	٩٣	النقابة هي الملجأ الأول للشكوى على أبواب العمل	٢,١٩٥١	٠,٧٦٠٧٥	٥٤,٨٨	قليلة
٦٩	٩٠	النقابة لديها سياسة متحسسة للنوع الاجتماعي	٢,١٥٦٦	٠,٩٠٣٦٨	٥٣,٩٢	قليلة
٧٠	٩٤	لدينا اتصالات مع لجنة شؤون الصحافيات في النقابة	٢,١٤٦٣	٠,٨٣٣٢٩	٥٣,٦٦	قليلة
٧١	٩٢	تلعب النقابة دوراً مهماً في تثبيت حقوق الصحافيات في العقود والجور "الحد الأدنى"	٢,٠٧٣٢	٠,٨٢٨٢١	٥١,٨٣	قليلة
٧٢	٨٨	تساعد النقابة الإعلاميات في الحصول على عمل وظيفي لائق في إطار متخصص	١,٤٢٧٠	٠,٤٩٧٨٧	٣٥,٩٢	قليلة جداً
		الدرجة الكلية لمجال العلاقة مع النقابة	٢,٢٨٨٢	٠,٧٠٢٥٥	٥٧,٢١	قليلة

٧,٤ اختبار فرضيات الدراسة

من أجل فحص فرضية الدراسة الرئيسية والتي تنص على "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$)، بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين (آليات وإجراءات التوظيف، ومعايير التوظيف، وواقع الأداء الوظيفي، والمتغيرات التنظيمية، والعلاقة مع النقابة) من منظور النوع الاجتماعي تعزى للمتغيرات الشخصية (الحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي)، ومتغيرات العمل (سنوات العمل الحالية والراتب الشهري)، فقد تم اختبار الفرضية الرئيسية على النحو التالي:

١,٧,٤ اختبار الفرضية الأولى

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$)، بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين (آليات وإجراءات التوظيف، ومعايير التوظيف، وواقع الأداء الوظيفي، والمتغيرات التنظيمية، والعلاقة مع النقابة) تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية. فقد تم استخدام اختبار التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة، كما في الجداول التالية:

الجدول (١ .) الوصف الإحصائي لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين (آليات وإجراءات التوظيف، ومعايير التوظيف، وواقع الأداء الوظيفي، والمتغيرات التنظيمية، والعلاقة مع النقابة) تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستوى	المجال
٠,١٨٧٨٣	١,٥١١٥	٦٤	عزباء	آليات وإجراءات التوظيف
٠,٢٣٠٠٤	١,٥٣١٢	٦٦	متزوجة	
٠,٢٣٥٧٠	١,٦٠٠٠	٥	منفصلة	
٠,٣٧٦٦٠	٢,٥٣٤٧	٦٤	عزباء	معايير التوظيف
٠,٤١٩٩٤	٢,٦١٢٨	٦٦	متزوجة	
٠,٧٠٨٨٥	٣,٠٢٢٢	٥	منفصلة	
٠,٥٠٧٧٨	٢,٧٢١٥	٦٤	عزباء	واقع الأداء الوظيفي
٠,٣٨١٦٦	٢,٦٤٠٨	٦٦	متزوجة	
١,٠٩٤٦٦	٢,٧٢٩٤	٥	منفصلة	
٠,٦٠١٣٨	٢,٨٥١٦	٦٤	عزباء	المتغيرات التنظيمية
٠,٤٧١١٥	٢,٧١٩٧	٦٦	متزوجة	
١,٢١٨٤٣	٢,٢٧٧٨	٥	منفصلة	
٠,٥٧٩٢٠	٢,٢٤٧٢	٣٢	عزباء	العلاقة مع النقابة
٠,٦٥٩٩٣	٢,٣٢٤١	٤٦	متزوجة	
٠,٦٤٨٦٩	٢,٢٠٤٥	٤	منفصلة	

(0,870) وهذه القيمة أكبر من القيمة المحددة في الفرضية وهي (0,05)، ولذلك فإننا لا نرفض الفرضية ونقول إنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0,05$)، بين متوسطات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين (آليات وإجراءات التوظيف، ومعايير التوظيف، وواقع الأداء الوظيفي، والمتغيرات التنظيمية، والعلاقة مع النقابة) تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية في (آليات وإجراءات التوظيف، وواقع الأداء الوظيفي، والمتغيرات التنظيمية، والعلاقة مع النقابة) بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0,05$)، بين متوسطات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين في مجال معايير التوظيف، حيث بلغت قيمة الدلالة (0,025) وهي أقل من القيمة المحددة في الفرضية.

ولمعرفة لمن تعود الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0,05$)، بين متوسطات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين، وتعزى لمتغير الحالة الاجتماعية، فقد تم استخدام اختبار المقارنات البعدية LSD والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (12): يبين اختبار المقارنات البعدية لمعرفة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين في مجال معايير التوظيف تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية

المستوى	عزباء	متزوجة	منفصلة
عزباء	xxx	0,07807-	×0,48750-
متزوجة	xxx	xxx	×0,40943-
منفصلة	xxx	xxx	xxx

يلاحظ من الجدول السابق وجود فروق بين مستوى حالة (منفصلة) من جهة، ومستويات (عزباء و متزوجة) من جهة أخرى، وأن هذه الفروق تعود لصالح مستوى (منفصلة).

٢,٧,٤ اختبار الفرضية الثانية

من أجل دراسة صحة الفرضية القائلة بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0,05$)، بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين (آليات وإجراءات التوظيف، ومعايير التوظيف، وواقع الأداء الوظيفي، والمتغيرات التنظيمية، والعلاقة مع النقابة) وتعزى لمتغير المستوى التعليمي. فقد تم استخدام اختبار التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة، ونتائج الجداول التالية توضح ذلك:

الجدول (١٣) الوصف الإحصائي لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين (آليات وإجراءات التوظيف، ومعايير التوظيف، وواقع الأداء الوظيفي، والمتغيرات التنظيمية، والعلاقة مع النقابة) تعزى لمتغير المستوى التعليمي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستوى	المجال
٠,١٩٩٦٤	١,٤٩٦٣	١٨	دبلوم سنتين	آليات وإجراءات التوظيف
٠,١٧٥٣٢	١,٦٨٣٣	٤	دبلوم عالٍ	
٠,٢٠٦٩٦	١,٥٣٤١	٩٢	بكالوريوس	
٠,٣١٠٣٢	١,٥٦٦٧	٤	دكتوراه	
٠,٢١٧٦١	١,٤٥٤٩	١٧	ماجستير	
٠,٣٢١١٢	٢,٦٢٩٦	١٨	دبلوم سنتين	معايير التوظيف
٠,٦٠٤٣٤	٢,٤٧٢٢	٤	دبلوم عالٍ	
٠,٤٠٤٤٤	٢,٥٦٨٨	٩٢	بكالوريوس	
٠,١٨١٤٤	٢,٧٧٧٨	٤	دكتوراه	
٠,٥٨١١٩	٢,٦٥٣٦	١٧	ماجستير	
٠,٣٧٨١٢	٢,٩٠٨٥	١٨	دبلوم سنتين	واقع الأداء الوظيفي
٠,٣٤٣٠٠	٢,٧٦٤٧	٤	دبلوم عالٍ	
٠,٤٩٢٢٩	٢,٧٠٢٠	٩٢	بكالوريوس	
٠,٣٦٥٢٥	٢,٣٨٢٤	٤	دكتوراه	
٠,٤٢٢٦٨	٢,٣٨٧٥	١٧	ماجستير	
٠,٤٩٥٦١	٢,٩٩٦٩	١٨	دبلوم سنتين	المتغيرات التنظيمية
٠,٢٨٤٦٤	٢,٧٦٣٩	٤	دبلوم عالٍ	
٠,٦٠٧٦٨	٢,٧٨٦٢	٩٢	بكالوريوس	
٠,٣١٩١٤	٢,٥٨٣٣	٤	دكتوراه	
٠,٤٨٩٩٦	٢,٤٥٤٢	١٧	ماجستير	
٠,٦٩٠٢٨	٢,٤٨٧٦	١١	دبلوم سنتين	العلاقة مع النقابة
٠,٠٠٠٠٠	٣,٢٧٢٧	١	دبلوم عالٍ	
٠,٦٨٥٩٠	٢,٢١٨٩	٥٤	بكالوريوس	
٠,٤٤٨٤٤	٢,٦٩٧٠	٣	دكتوراه	
٠,٧٩٩٩١	٢,٢٣٧٨	١٣	ماجستير	

الجدول (١٤) نتائج اختبار التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين (آليات وإجراءات التوظيف، ومعايير التوظيف، وواقع الأداء الوظيفي، والمتغيرات التنظيمية، والعلاقة مع النقابة) وتعزى لمتغير المستوى التعليمي

مستوى الدلالة	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	آليات وإجراءات التوظيف
٠,٣٠٩	١,٢١٢	٠,٠٥٣	٤	٠,٢١٣	المربعات بين الفئات	التوظيف
		٠,٠٤٤	١٣٠	٥,٧١٤	المربعات الداخلية	
			١٣٤	٥,٩٢٧	المجموع الكلي	
مستوى الدلالة	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	معايير التوظيف
٠,٧٥٩	٤٦٨٠	٠,٠٨٤	٤	٠,٢٣٥	المربعات بين الفئات	معايير التوظيف
		٠,١٧٩	١٣٠	٢٣,٢٣٧	المربعات الداخلية	
			١٣٤	٢٣,٥٧٢	المجموع الكلي	
مستوى الدلالة	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	واقع الأداء الوظيفي
٠,٠١٣×	٣,٢٨٥	٠,٧٠٥	٤	٢,٨٢١	المربعات بين الفئات	واقع الأداء الوظيفي
		٠,٢١٥	١٣٠	٢٧,٩٠٧	المربعات الداخلية	
			١٣٤	٣٠,٧٢٨	المجموع الكلي	
مستوى الدلالة	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغيرات التنظيمية
٠,٠٧٩	٢,١٤٥	٠,٦٩٦	٤	٢,٧٨٣	المربعات بين الفئات	المتغيرات التنظيمية
		٠,٣٢٤	١٣٠	٤٢,١٧٠	المربعات الداخلية	
			١٣٤	٤٤,٩٥٣	المجموع الكلي	
مستوى الدلالة	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	العلاقة مع النقابة
٠,٣٥٣	١,١٢١	٠,٥٥٠	٤	٢,٢٠١	المربعات بين الفئات	العلاقة مع النقابة
		٠,٤٩١	٧٧	٣٧,٧٨٠	المربعات الداخلية	
			٨١	٣٩,٩٨٠	المجموع الكلي	

× دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)

يتبين من الجدول رقم (١٤) أن قيمة مستوى الدلالة للعوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين (آليات وإجراءات التوظيف، ومعايير التوظيف، وواقع الأداء الوظيفي، والمتغيرات التنظيمية، والعلاقة مع النقابة) تساوي على التوالي (٠,٣٠٩، ٠,٧٥٩، ٠,٠١٣×، ٠,٠٧٩، ٠,٣٥٣) وهذه القيمة أكبر من القيمة المحددة في الفرضية وهي (٠,٠٥) عدا المجال الثالث، ولذلك فإننا

لا نرفض الفرضية ونقول إنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$)، بين متوسطات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين (آليات وإجراءات التوظيف، ومعايير التوظيف، وواقع الأداء الوظيفي، والمتغيرات التنظيمية، والعلاقة مع النقابة) وتعزى لمتغير الحالة الاجتماعية في (آليات وإجراءات التوظيف، ومعايير التوظيف، والمتغيرات التنظيمية، والعلاقة مع النقابة)، بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$)، بين متوسطات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين في مجال واقع الأداء الوظيفي، حيث بلغت قيمة الدلالة ($0,013$) وهي أقل من القيمة المحددة في الفرضية.

ومعرفة لمن تعود الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$)، بين متوسطات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين في مجال واقع الأداء الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التعليمي، فقد تم استخدام اختبار المقارنات البعدية LSD والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (١٥): اختبار المقارنات البعدية لمعرفة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين في مجال واقع الأداء الوظيفي تعزى لمتغير المستوى التعليمي

المستوى	دبلوم سنتين	بكالوريوس
ماجستير	×٠,٥٢٠٩٥-	×٣١٤٥٠.-

×دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)

يلاحظ من الجدول السابق وجود فروق بين مستوى تعليم (ماجستير) من جهة، ومستويات (دبلوم سنتين وبكالوريوس) من جهة أخرى، وأن هذه الفروق تعود لصالح مستويات (دبلوم سنتين وبكالوريوس).

٤, ٧, ٢ اختبار الفرضية الثالثة

من أجل دراسة صحة الفرضية القائلة بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$)، بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين (آليات وإجراءات التوظيف، ومعايير التوظيف، وواقع الأداء الوظيفي، والمتغيرات التنظيمية، والعلاقة مع النقابة) وتعزى لمتغير الخبرة. فقد تم استخدام اختبار التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة، ونتائج الجداول التالية توضح ذلك:

الجدول (١٦) الوصف الإحصائي لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين (آليات وإجراءات التوظيف، ومعايير التوظيف، وواقع الأداء الوظيفي، والمتغيرات التنظيمية، والعلاقة مع النقابة) وتعزى لمتغير سنوات العمل الإجمالية (الخبرة)

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العدد	المستوى	المجال
٠,٢١٢٨٧	١,٥١٨٢	٧١	٥-١	آليات وإجراءات التوظيف
٠,٢٠٤٧١	١,٥٢٣٣	٣٦	١٠-٦	
٠,١٨٠٣٠	١,٥٢٠٠	١٥	١٥-١١	
٠,٢٠٤٨٨	١,٦١٤٨	٩	٢٠-١٦	
٠,٣١٠٣٢	١,٣٦٦٧	٤	أكثر من ٢٠	
٠,٤٠٣٠٨	٢,٦٤٤٨	٧١	٥-١	معايير التوظيف
٠,٤٦١٥٧	٢,٤٨١٥	٣٦	١٠-٦	
٠,٣٤٧٤٩	٢,٦٣٧٠	١٥	١٥-١١	
٠,٤٥١٣٤	٢,٥١٨٥	٩	٢٠-١٦	
٠,٤٨٤٣٢	٢,٦١١١	٤	أكثر من ٢٠	
٠,٤٧٦٧٣	٢,٧٩٣٧	٧١	٥-١	واقع الأداء الوظيفي
٠,٣٧٩٢٤	٢,٥٩٣١	٣٦	١٠-٦	
٠,٤٨٩٥٧	٢,٥٢١٦	١٥	١٥-١١	
٠,٤٩٨٣٦	٢,٧٣٨٦	٩	٢٠-١٦	
٠,٥٥٣٦٠	١,٩٨٥٣	٤	أكثر من ٢٠	
٠,٥٧١٠٩	٢,٨٨٦٥	٧١	٥-١	المتغيرات التنظيمية
٠,٤٨٤٧٧	٢,٦٩١٤	٣٦	١٠-٦	
٠,٦٠٩٠٢	٢,٥٤٤٤	١٥	١٥-١١	
٠,٦٣٣٧٠	٢,٧١٦٠	٩	٢٠-١٦	
٠,٨٩٠٤٨	٢,٢٣٦١	٤	أكثر من ٢٠	
٠,٧٨٢٢٨	٢,٢٩٢٠	٣٣	٥-١	العلاقة مع النقابة
٠,٦٢٩٣٦	٢,٤٠٧٣	٢٥	١٠-٦	
٠,٧١٣٦٦	٢,٠٠٦٥	١٤	١٥-١١	
٠,٣٧٨٢٣	٢,٥٣٠٣	٦	٢٠-١٦	
٠,٥٨٦٨٢	٢,١٣٦٤	٤	أكثر من ٢٠	

الجدول (١٧) نتائج اختبار التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين (آليات وإجراءات التوظيف، ومعايير التوظيف، وواقع الأداء الوظيفي، والمتغيرات التنظيمية، والعلاقة مع النقابة) وتعزى لمتغير الخبرة

مستوى الدلالة	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	آليات وإجراءات التوظيف
٠,٤٠٤	١,٠١١	٠,٠٤٥	٤	٠,١٧٩	المربعات بين الفئات	
		٠,٠٤٤	١٣٠	٥,٧٤٨	المربعات الداخلية	
			١٣٤	٥,٩٢٧	المجموع الكلي	
٠,٣٩٩	١,٠٢١	٠,١٧٩	٤	٠,٧١٨	المربعات بين الفئات	معايير التوظيف
		٠,١٧٦	١٣٠	٢٢,٨٥٤	المربعات الداخلية	
			١٣٤	٢٣,٥٧٢	المجموع الكلي	
٠,٠٠٣×	٤,٢١٤	٠,٨٨٢	٤	٣,٥٢٧	المربعات بين الفئات	واقع الأداء الوظيفي
		٠,٢٠٩	١٣٠	٢٧,٢٠١	المربعات الداخلية	
			١٣٤	٣٠,٧٢٨	المجموع الكلي	
٠,٠٥٢	٢,٤١٩	٠,٧٧٩	٤	٣,١١٤	المربعات بين الفئات	المتغيرات التنظيمية
		٠,٣٢٢	١٣٠	٤١,٨٣٩	المربعات الداخلية	
			١٣٤	٤٤,٩٥٣	المجموع الكلي	
٠,٤٣١	٩٦٦٠	٠,٤٧٧	٤	١,٩١٠	المربعات بين الفئات	العلاقة مع النقابة
		٠,٤٩٤	٧٧	٣٨,٠٧٠	المربعات الداخلية	
			٨١	٣٩,٩٨٠	المجموع الكلي	

×دال إحصائياً عند مستوى الدلالة) (٠,٠٥ = α)

يتبين من الجدول رقم (١٧) أن قيمة مستوى الدلالة للعوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين (آليات وإجراءات التوظيف، ومعايير التوظيف، وواقع الأداء الوظيفي، والمتغيرات التنظيمية، والعلاقة مع النقابة) تساوي على التوالي (٠,٤٣١، ٠,٠٥٢، ٠,٠٠٣، ٠,٣٩٩، ٠,٤٠٤)

وهذه القيمة أكبر من القيمة المحددة في الفرضية وهي (0,05) عدا المجال الثالث، ولذلك فإننا لا نرفض الفرضية ونقول إنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0,05$)، بين متوسطات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين (آليات وإجراءات التوظيف، ومعايير التوظيف، وواقع الأداء الوظيفي، والمتغيرات التنظيمية، والعلاقة مع النقابة) وتعزى لمتغير الخبرة في (آليات وإجراءات التوظيف، ومعايير التوظيف، والمتغيرات التنظيمية، والعلاقة مع النقابة) بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0,05$)، بين متوسطات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين في مجال واقع الأداء الوظيفي حيث بلغت قيمة الدلالة (0,002) وهي أقل من القيمة المحددة في الفرضية.

ولمعرفة لمن تعود الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0,05$)، بين متوسطات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين في مجال واقع الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة، فقد تم استخدام اختبار المقارنات البعدية LSD والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (١٨): اختبار المقارنات البعدية لمعرفة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين في مجال واقع الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة

المستوى	٥-١	١٠-٦	١٦-١١	أكثر من ١٦
أكثر من ٢٠ سنة	٠,٨٠٨٤١-×	×٠,٦٠٧٨٤-	×٠,٥٣٦٢٧-	×٠,٧٥٣٢٧-

× دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha=0,05$)

يلاحظ من الجدول السابق وجود فروق بين مستوى خبرة (أكثر من ٢٠ سنة) من جهة ومستويات (٥-١، و٦-١٠، و١١-١٦، وأكثر من ١٦ سنة) من جهة أخرى، وأن هذه الفروق تعود لصالح المستويات الدنيا.

٤,٧,٤ اختبار الفرضية الرابعة

من أجل دراسة صحة الفرضية القائلة بأنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha=0,05$)، بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين (آليات وإجراءات التوظيف، ومعايير التوظيف، وواقع الأداء الوظيفي، والمتغيرات التنظيمية، والعلاقة مع النقابة) وتعزى لمتغير الراتب الشهري. فقد تم استخدام اختبار التباين الأحادي (One Way ANOVA) لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات عينة الدراسة، ونتائج الجداول التالية توضح ذلك:

الجدول (١٩) الوصف الإحصائي لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين (آليات وإجراءات التوظيف، ومعايير التوظيف، وواقع الأداء الوظيفي، والمتغيرات التنظيمية، والعلاقة مع النقابة) تعزى للراتب الشهري

المجال	المستوى	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
آليات وإجراءات التوظيف	أقل من ٨٠٠	٣١	١,٤٦٢٤	٢٢٥٠٥.
	٨٠٠-١٥٠٠	٢٤	١,٤٨٦١	٢٢٦٢٧.
	١٥٠٠-٢٢٠٠	٢٩	١,٥٦٢٢	٢٣٦٧٧.
	٢٢٠٠-٣٠٠٠	٣١	١,٥٥٧٠	١٤٢٥٢.
	٣٠٠٠-٤٠٠٠	٩	١,٥٨٥٢	١٦٥٩٢.
	أكثر من ٤٠٠٠	١١	١,٥٣٩٤	٢٢٧٥٠.
معايير التوظيف	أقل من ٨٠٠	٣١	٢,٥٧٧١	٤٥٧٦٠.
	٨٠٠-١٥٠٠	٢٤	٢,٦١٥٧	٤٥٣٩٨.
	١٥٠٠-٢٢٠٠	٢٩	٢,٥٦٧٠	٣٨٥٢٩.
	٢٢٠٠-٣٠٠٠	٣١	٢,٦٢٧٢	٤٣٨٤٣.
	٣٠٠٠-٤٠٠٠	٩	٢,٥٦٧٩	٤٢٤٧٢.
	أكثر من ٤٠٠٠	١١	٢,٥٥٥٦	٣٢٩٦١.
واقع الأداء الوظيفي	أقل من ٨٠٠	٣١	٢,٩٢٢٢	٤٤٧٥٧.
	٨٠٠-١٥٠٠	٢٤	٢,٧٣٥٣	٥٧٠٠٥.
	١٥٠٠-٢٢٠٠	٢٩	٢,٦٠٤٥	٣١٢٠٢.
	٢٢٠٠-٣٠٠٠	٣١	٢,٥٥٢٢	٤٥٠٩٨.
	٣٠٠٠-٤٠٠٠	٩	٢,٦٧٢٢	٥٦٣٥٣.
	أكثر من ٤٠٠٠	١١	٢,٤٧٠٦	٥٢٢٠٢.
المتغيرات التنظيمية	أقل من ٨٠٠	٣١	٣,٠٠٠٠	٥٥٩٤٣.
	٨٠٠-١٥٠٠	٢٤	٢,٨٢١٨	٥٠٨١١.
	١٥٠٠-٢٢٠٠	٢٩	٢,٦٧٦٢	٥٢٨٧٣.
	٢٢٠٠-٣٠٠٠	٣١	٢,٦٥٢٣	٦٢٦٠٧.
	٣٠٠٠-٤٠٠٠	٩	٢,٧٢٨٤	٦٢٣٧٠.
	أكثر من ٤٠٠٠	١١	٢,٥٧٠٧	٦٣١٥٢.
العلاقة مع النقابة	أقل من ٨٠٠	١٢	٢,٠٦٠٦	٩٢٤١٢.
	٨٠٠-١٥٠٠	١٣	٢,٤٦٨٥	٥٥٣٧٩.
	١٥٠٠-٢٢٠٠	١٦	٢,٣٤٦٦	٩٠١٩٢.
	٢٢٠٠-٣٠٠٠	٢٥	٢,٢٩٨٢	٦٤٢٠٢.
	٣٠٠٠-٤٠٠٠	٧	٢,٣٣٧٧	٥١٣٤٩.
	أكثر من ٤٠٠٠	٩	٢,١٦١٦	٤٩٧٤٧.

الجدول (٢٠) نتائج اختبار التباين الأحادي لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين (آليات وإجراءات التوظيف، ومعايير التوظيف، وواقع الأداء الوظيفي، والمتغيرات التنظيمية، والعلاقة مع النقابة) وتعزى لمتغير الراتب الشهري

مستوى الدلالة	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	آليات وإجراءات التوظيف
٠,٣٠٥	١,٢١٦	٠,٠٥٢	٥	٠,٢٦٧	المربعات بين الفئات	
		٠,٠٤٤	١٢٩	٥,٦٦٠	المربعات الداخلية	
			١٣٤	٥,٩٢٧	المجموع الكلي	
مستوى الدلالة	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	معايير التوظيف
٠,٩٩١	١٠٦٠	٠,٠١٩	٥	٠,٠٩٧	المربعات بين الفئات	
		٠,١٨٢	١٢٩	٢٣,٤٧٥	المربعات الداخلية	
			١٣٤	٢٣,٥٧٢	المجموع الكلي	
مستوى الدلالة	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	واقع الأداء الوظيفي
٠,٠١٨×	٢,٨٣٩	٠,٦٠٩	٥	٣,٠٤٦	المربعات بين الفئات	
		٠,٢١٥	١٢٩	٢٧,٦٨٢	المربعات الداخلية	
			١٣٤	٣٠,٧٢٨	المجموع الكلي	
مستوى الدلالة	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المتغيرات التنظيمية
٠,١٣٠	١,٧٣٩	٠,٥٦٨	٥	٢,٨٢٨	المربعات بين الفئات	
		٠,٣٢٦	١٢٩	٤٢,١١٥	المربعات الداخلية	
			١٣٤	٤٤,٩٥٣	المجموع الكلي	
مستوى الدلالة	قيمة (ف) المحسوبة	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	العلاقة مع النقابة
٠,٧٧٨	٤٩٦٠	٠,٢٥٣	٥	١,٢٦٣	المربعات بين الفئات	
		٠,٥٠٩	٧٦	٣٨,٧١٨	المربعات الداخلية	
			٨١	٣٩,٩٨٠	المجموع الكلي	

× دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)

يتبين من الجدول رقم (٢٠) أن قيمة مستوى الدلالة للعوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين (آليات وإجراءات التوظيف، ومعايير التوظيف، وواقع الأداء الوظيفي، والمتغيرات التنظيمية، والعلاقة مع النقابة) تساوي على التوالي (٠,٣٠٥، ٠,٩٩١، ٠,٠١٨، ٠,١٣٠، ٠,٧٧٨) وهذه القيمة أكبر من القيمة المحددة في الفرضية وهي (٠,٠٥) عدا في المجال الثالث، ولذلك فإننا لا نرفض الفرضية ونقول إنه "لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$)،

بين متوسطات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف، وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين (آليات وإجراءات التوظيف، ومعايير التوظيف، وواقع الأداء الوظيفي، والمتغيرات التنظيمية، والعلاقة مع النقابة) من منظور اجتماعي تعزى لمتغير الراتب الشهري في (آليات وإجراءات التوظيف، ومعايير التوظيف، والمتغيرات التنظيمية، والعلاقة مع النقابة) بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$)، بين متوسطات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين في مجال واقع الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الراتب الشهري، حيث بلغت قيمة الدلالة ($0,003$) وهي أقل من القيمة المحددة في الفرضية.

ولمعرفة لمن تعود الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$)، بين متوسطات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين في مجال واقع الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الراتب الشهري، فقد تم استخدام اختبار المقارنات البعدية LSD كما يوضح الجدول التالي:

جدول (٢١): اختبار المقارنات البعدية لمعرفة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين في مجال واقع الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الراتب الشهري الذي تتقاضاه الإعلامية

المستوى	٢٢٠٠-١٥٠٠	٣٠٠٠-٢٢٠٠	أكثر من ٤٠٠٠
أقل من ٨٠٠	٠,٣١٧٧٤×	٠×٣٧٠٠٢.	٠×٤٥١٦١.

×دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)

يلاحظ من الجدول السابق وجود فروق بين مستوى راتب (أقل من ٨٠٠) من جهة ومستويات (٢٢٠٠-١٥٠٠ و ٣٠٠٠-٢٢٠٠ وأكثر من ٤٠٠٠ شيقل) من جهة أخرى، وأن هذه الفروق تعود لصالح مستويات الرواتب العليا.

٥,٧,٤ اختبار الفرضية الخامسة

من أجل دراسة صحة الفرضية القائلة بأنه "لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha = 0,05$)، بين واقع الأداء الوظيفي و(آليات وإجراءات التوظيف، ومعايير التوظيف، والمتغيرات التنظيمية، والعلاقة مع النقابة) كعوامل تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين من منظور اجتماعي ومعايير التوظيف. فقد تم استخدام مصفوفة الارتباط (بيرسون) Pearson Correlation Matrix لمعرفة العلاقة بين المتغيرين، كما يوضح الجدول التالي:

جدول رقم (٢٢) مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون لتوضيح العلاقة بين واقع الأداء الوظيفي و(آليات وإجراءات التوظيف، ومعايير التوظيف، والمتغيرات التنظيمية، والعلاقة مع النقابة) كعوامل تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين

المجال		آليات وإجراءات التوظيف	معايير التوظيف	المتغيرات التنظيمية	العلاقة مع النقابة
واقع الأداء	معامل الارتباط	٠,٢٢٧	٠,٠٩٧-	٧٧٦.٠	٠,٢١٢
الوظيفي	مستوى الدلالة×	٠,٠٠٨×	٠,٢٦١	٠,٠٠٠×	٠,٠٥٥

×دال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$)

تشير نتائج الجدول (٢٢) إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha = 0,05$) بين واقع الأداء الوظيفي ومعايير التوظيف كعوامل تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين من منظور اجتماعي، حيث بلغ معامل الارتباط بين المتغيرين (٠,٠١١)، بمستوى دلالة (٠,٨٩٨) وهي أكبر من (٠,٠٥)، وهي علاقة تعتبر ضعيفة جداً وتقترب من درجة (صفر). حيث إن معايير التوظيف تفسر فقط (٠,٠١١) من آليات وإجراءات التوظيف. وفي المقابل توجد علاقة قوية موجبة مقدارها (٠,٧٧٦) عند درجة دلالة (٠,٠٠٠) بين واقع الأداء الوظيفي والمتغيرات التنظيمية، بمعنى أن وحدة من المتغيرات التنظيمية تفسر (٠,٠٠٠) من واقع الأداء الوظيفي. كذلك يتبين من النتائج وجود علاقة مقدارها (٠,٢٢٧) عند مستوى دلالة (٠,٠٠٨) بين واقع الأداء الوظيفي وآليات وإجراءات التوظيف، أي أن وحدة واحدة من المتغيرات التنظيمية تزيد واقع الأداء الوظيفي بمقدار (٠,٢٢٧).

٨,٤ تحليل المجموعات المركزة في الضفة وغزة

٨,٤,١ أسباب قلة الفرص الوظيفية المتاحة للصحفيات في مجال الإعلام

تزايد عدد الخريجات والواسطة

تقول "مرح": "أحياناً توجد فرص عمل ويعلن عنها، وعند التوجه لتقديم الطلب نفاجأ بأنهم توقفوا عن استقبال الطلبات بسبب الواسطات، وما ذهبت إليه "تحرير" أنه لا بد من الواسطة ليس للحصول على وظيفة وإنما للتدريب، وفي بعض المؤسسات للتطوع، فيما تصف "الاء كنعان" تجربتها لتقول "صحيح الواسطة موجودة في غالبية المؤسسات وهناك أسباب أخرى قد تكون أكثر سوءاً".

تفضيل المؤسسات الإعلامية الصحافيين على الصحافيات

تعزو السبب لقدرة عمل الشباب بفترات الليل، في الوقت الذي تواجه الصحافية عوائق أسرية ومجتمعية. وترى هبة كيريزم أن هذا ليس مبرراً بدليل أنها شخصياً مستعدة للعمل بالليل، وهناك إمكانية لإنجاز كثير من الأعمال في المنزل، وإنما تسوق بعض المؤسسات هذه الحجج لتبرير رفضها لتشغيل الصحافيات، فيما تؤكد " تحرير " أن هناك خوفاً من كلا الجنسين على وظائفهم والمنافسة غير عادلة نظراً للواقع المعاش.

أسباب أسرية واجتماعية

تقول إحدى المشاركات: أمامي فرصتان مؤقتتان للعمل دون أجر، علاقات عامة في البلدية أو مراسلة في وكالة إخبارية، ولأنتي مطلقة أهلي يحبذون البلدية خوفاً من متطلبات العمل الصحافي، ولو تأكدت لي فرصة العمل في الوكالة كمراسلة لن أتردد، لأن الإعلام مجالي وفيه أتمكن من إثبات الذات.

سمر أبو عوف المصورة الصحافية تطوعت وخاطرت لالتقاط صور أثناء الحرب على غزة دون ارتباط بمؤسسة صحافية، وتقول: لا بد من تغيير النظرة للصحافية سواء في المؤسسات الصحافية أو على مستوى الثقافة المجتمعية والعادات والتقاليد، وتتابع زوجي ساندي، وأهلي ووادي غضبوا واعتبروا تصرفي خروجاً عن العادات والتقاليد. الصورة النمطية والذهنية تجاه الحساسية لعمل النساء في المجال الصحافي، متشابهة بين الذكور والإناث.

المصورة الصحافية سمر أبو عوف تقول: أنا لا أعمل لصالح مؤسسة، وبادرت للخروج أثناء القصف للحصول على صورة ومنعت من حماس، في الوقت الذي يسمحون ويسهلون مهمات بناتهم للدخول إلى المستشفيات للتصوير، عرضت نفسي للخطر في سبيل أن أنقل بالصورة ما يدور في غزة أثناء الحرب، وكنت سعيدة بدوري وما أنجزت دون اعتبار للمال، أرفع الصور على صفحتي في وسائل التواصل الاجتماعي، وأتمنى من المؤسسات الإعلامية أن تعي بأن الصحافية قادرة على العمل بكل الظروف وتتنظر الفرص بعيداً عن الاعتبار للميول السياسية.

وتقول هبة: عملت في مؤسسة إعلامية تابعة لفصيل سياسي متدين لمدة عام، أجبرت على ترك عملي لأنهم لم يتعاملوا معي في إطار قانوني لزيادة راتبي، يريدون مني تغيير انتمائي المهني والعمل لصالحهم، أما "سماح" فتروي تجربتها في الضفة الغربية: تقدمت للعمل في إحدى المؤسسات الصحافية التي وافقت، وطلب مني رقم هويتي ولم يتصلوا بي، وتعزو السبب إلى المسح الأمني وتوصية المخابرات بالتوظيف من عدمه. وتؤكد "تحرير" دور الولاء الحزبي في التوظيف وتقول: "في المؤسسات الحزبية الأولوية لأبناء الحزب"، وهذا ما تؤكد "لارا كنعان" حيث بعض المؤسسات التي تقدمت لها سألتها عن ميولها السياسية. وتذهب "ياسمين" إلى أبعد من الانتماء السياسي وتأثيره في عملية التوظيف لتقول: الانقسام يؤثر على فرص العمل، وأنا لست على استعداد أن أعمل لصالح أي حزب ويجب أن أحافظ على حياديته، بل يعكس

الانقسام ذاته في التوظيف من خلال تصنيف وولاء جامعات غزة.

وتعتبر هبة كريزم: فرصة التوظيف متاحة أكثر لخريجي بعض الجامعات عن جامعات أخرى في قطاع غزة اليوم، لاعتبارات سياسية.

اللباس بما في ذلك الحجاب كما المظهر الخارجي وأثره على التوظيف

تتحدث هبة كريزم عن عرض عمل مذيعة في إحدى الفضائيات: قيل لي نحن مستعدون لقبولك ولكن دون حجاب، أجبته هذه قناعة شخصية، بينما تؤكد "انشاد": تقدمت للتدريب لمؤسسات لكن الفرصة أكبر لغير المحجبات، وتدعمها في ذلك "رجاء"، وتعتبر إصرار المؤسسات إرفاق الصورة الشخصية بطلب التوظيف دلالة ذات مغزى لها علاقة بالحجاب وشكل أو جمال المتقدمة لطلب التوظيف.

سمح تعتبر أن الحجاب عائق وأن الشكل وأسلوب الحياة للمتقدمة للتوظيفة معيار أساسي، بدليل أن صحافيات درسن معها وهي متفوقة عليهن وترتيبها الثاني على الدفعة، إلا أنهن توظفن بسبب أسلوب لباسهن وهي لم تقبل لنفس الوظيفة، لا معايير على أساس الكفاءة، بل على أساس الوساطة والشكل والحزب وأخيرًا الكفاءة.

وتصر انتصار أن الجمال معيار مهم حتى بالإذاعة وتقول: "تقدمت وزميلتي إلى وظيفة مذيعة فكانت الوظيفة لها وهي أقل كفاءة لكنها جميلة".

ضعف الخبرة وتكلفة التدريب والوساطة

تؤكد المشاركات أهمية التدريب والتطوع كما المشاركة في ورش العمل والفعاليات المختلفة ذات العلاقة بهدف اكتساب الخبرة التي هي مطلب تعجيزي للحصول على الوظيفة كما تصفه "انتصار". والتدريب ليس متاحًا بأريحية، حيث تقول "ونأم": تقدمت للكثير من المؤسسات للتدريب والتوظيف دون جدوى، وتعلق "سمح" التي تدربت في بعض المؤسسات الإعلامية والشبابية: التدريب حسب قوة الوساطة، ما تؤكد أيضًا "تحرير" وتضيف أن التدريب بات عبئًا لأن بعض المؤسسات الإعلامية لا تساهم بأي استحقاقات مادية أو حوافز ومكافآت وحتى بدل مواصلات.

وتجمع معظم الصحافيات على وجود إشكاليات في مؤسسات تدريب، وغياب إطار ممنهج ومخطط، يسهم في بناء قدرات الخريجين ويكسبهم الخبرة اللازمة.

وتشكو "مرح" من ارتفاع تكلفة الدورات التي تستقطب مدربين من خارج غزة قد تصل إلى ١٠٠ دولار، وتوهمن المؤسسات المنظمة بأفاق التوظيف لنكتشف أنها تجني رسومًا وهي مستفيدة. وتتحدث "روان" عن دورات تخلو من أي تطبيقات عملية في الميدان، وتعتبرها "رواء" مضیعة للوقت ولا تشكل إضافة نوعية، لأن هدفها الحصول على تمويل أو إرضاء الممولين ونحن فيها لاستكمال العدد، وليس لتأهيلنا ومساعدتنا في الحصول على عمل. وتقول: منذ ٢ سنوات تخرجت وحضرت دورات كثيرة أنفقت عليها الكثير من

المال، ولدي شهادات كثيرة دون أن تمكّني من الحصول على وظيفة، ولم تعد لدي قناعة بدفع ٢٠ شيقلاً مواصلات يومية للتطوع..

بالمقابل هناك دورات تسهم في بناء القدرات وتتيح فرص وظيفية مؤقتة كما الحوافز والمكافآت، ومركز شؤون المرأة نموذج برأي "سمر أبو عوف" حيث الاهتمام والدورات المجانية، وتسوق هبة كريزم مثلاً هو كتابة السيناريو والتطبيقات العملية من خلال تصويرها كأفلام تتابع من قبل المركز بعد انتهاء الدورة، بالإضافة الى بعض التدريبات حيث تمنح فرصة من خلالنا كمتدربات لمنحها إلى أخريات جدد مقابل أجر ١٠٠-٢٠٠ دولار لتعزز القدرة على ممارسة المهنة وتطوير الذات.

التعرض لمضايقة أثناء البحث عن عمل وظيفي

عند تقديم الطلبات أو أثناء المقابلات أو التدريب والتطوع، تواجه بعض الصحفيات في بعض المؤسسات أشكالاً من المضايقات، وحسب رأي مبحوثات في الضفة الغربية تكررت جملة "مطلوب التمادي والميوعة للحصول على الوظيفة".

العلاقة المتبادلة ما بين الصحافيين والصحافيات من وجهة نظر الصحافيات المبحوثات

العاملون في حقل الصحافة جزء من النسيج ومنظومته الاجتماعية والثقافية والتربوية، وبالتالي تتأثر شريحة العاملين بمحيطها الأسري والاجتماعي، وتعكس ذاتها على العلاقات البينية في مكان العمل وضمن الأطر الجمعية.

ترى ياسمين أن الصحافيات لديهن القدرة والكفاءة للعمل، لكن انعدام الفرص أو قلقتها تحول دون الطموح، إضافة إلى خوف بعض الزملاء العاملين في مؤسسات إعلامية ووكالات أنباء من التفوق عليهم وهذا أحد الأسباب في رفض وعدم قبولها للعمل.

وتتابع ياسمين: مع أن الكثير من الصحافيات الخريجات يكتبن تقارير وأخباراً لصحافيين يذيلونها بأسمائهم مقابل مبلغ زهيد من المال وهذا استغلال، أما "رجاء" فتقول: ما أنجزته أثناء التدريب من مواد نشر دون اسمي أحبطني. وتتحدث المصورة الصحافية "سمر أبو عوف" وتقول بمرارة: لم يفكروا ولو لمرة واحدة بنقل الخبرة في التغطية لنا، وكيف يمكن لنا التعامل مع الميدان أثناء الحرب ونحن في غزة معرضون لها دائماً.

من وحي التجربة ترى مشاركات أن بعض الصحافيين يشكلون عائقاً ليس فقط في حصولهن على فرص عمل، ويعتبرون ذلك دخولاً على خطوطهم وتدخل غير مشروع في عملهم، ليختاروا من هم أقل كفاءة لتنفيذ مهمات صحافية لسهولة السيطرة وتسييرهم، ما يدل على أن العمل ليس بالضرورة لمصلحة المؤسسة بقدر ما هو لمصلحة شخصية تقول المصورة الصحافية أبو عوف، وهذا لن يثني عن الاستمرار لأثبت نجاحي،

مقتنعة أن الجنس ليس بعائق والصحافية قادرة على تحقيق الذات إذا ما توفرت لديها الرغبة، وبالتأكيد مع ضرورة إقرار الصحفيين والمؤسسات الصحافية بدورها.

٢,٨,٤ دور ومسؤولية الجامعات والمؤسسات الإعلامية والمجتمعية ونقابة الصحفيين والصحافيات تجاه الصحافيات المتعطلات عن العمل

• الجامعات

إقبال الفتيات على دراسة الصحافة يعتبر نقلة نوعية من الزاوية الاجتماعية، حيث النظرة النمطية للمرأة الفلسطينية، ومن المهم الأخذ بالاعتبار دور الأهل في تشجيع بناتهم للالتحاق بالجامعة، وترك الخيارات أمامها مفتوحة لتختار التخصص الذي تريد وفق رغباتها.

لكن الأهم من وجهة نظر هبة كريزم: كيف لنا أن نثبت أنفسنا في سوق العمل في ظل شح او انعدام الفرص، وبعض الجامعات لا توفر المتطلبات الكفيلة بإكساب خبرة للطالبات أثناء الدراسة الجامعية بالشكل المطلوب؟ وترى "آلاء" أن هناك ضعفًا في موضوعات التحرير والتواصل مع العالم وتعزو الأسباب إلى تقصير من الكلية.

• مسؤولية المؤسسات الإعلامية

تتحمل المؤسسات الإعلامية مسؤولية تجاه الصحافيات كونها البيئة المناسبة والحاضنة المفترضة لتدريب الصحافيات والانتقال بهن إلى الواقع العملي، إلا أنه وحسب رأي الصحافيات المتعطلات عن العمل هناك ضعف في الدعم وعدم ارتقائه للمستوى المطلوب من جانب المؤسسات الإعلامية ومؤسسات المجتمع المدني، والمؤسسات النسوية الأكثر دعمًا للإعلاميات.

المؤسسات النسوية أكثر دعمًا للصحافيات من المؤسسات الإعلامية. كما ترى هبة كريزم، ولخديجة رأي آخر وتقول إنها تعاملت مع وزارة المرأة حيث تنفذ دورات مهمة ومفيدة كما وزارات أخرى، وتتابع "لكن المرأة لا تأخذ هذا الحق بسبب الحزبية التي يتسم بها عمل حكوماتنا".

• نقابة الصحفيين الفلسطينيين

غالبية المشاركات يعتبرن أن النقابة عليها دور كبير، الانقسام يؤثر على الصحافيات ليس في النقابة إنما بشكل عام أيضاً، فعند التقدم للحصول على وظيفة لدى طرف تصبح متهمًا من الطرف الآخر، ومن جانبها تقول آلاء: كل شيء خاضع للانقسام.

الفصل الخامس النتائج والتوصيات

١,٥ المقدمة

٢,٥ الاستطلاعات والنتائج الرئيسية

٣,٥ النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

٤,٥ أبرز التوصيات

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

١,٥ المقدمة

المرأة الفلسطينية تمكنت في السنوات الماضية من دخول معترك الكثير من المهن، ولكنها دخلت مجال الإعلام كصحافية بقوة مع تزايد عدد الخريجات، إلا أنها ما زالت تواجه العديد من المشكلات والعقبات، منها ما هو مرتبط بالتدريب والتوظيف في المؤسسات الإعلامية وعوامل أخرى.

هناك افتراض أن الإعلاميات يعانين من تمييز ما لصالح زملائهن الإعلاميين وعلى مستويات مختلفة، بما في ذلك إطار منظومة المؤسسة الإعلامية ما ينعكس على أدائها سلباً، دون أن تتمكن من الحصول على كامل حقوقها.

هناك من يعتقد في أوساط الإعلاميات أن معاناتهن تكمن في كونهن إناثاً، وأن المؤسسات الإعلامية كمثيلاتها من المؤسسات الفلسطينية ما زالت تعاني من تشوه في مفهوم النوع الاجتماعي الذي من المفترض أن يكون في صلب سياساتهم المؤسسية، ويراعى في الأنظمة والقوانين واللوائح الناظمة.

جاءت هذه الدراسة لتبحث في الأسباب التي تحول دون توظيف الإعلاميات، إلى ذلك مدى تأثير المتغيرات التنظيمية في المؤسسات الإعلامية على أداء الإعلاميات من منظور النوع الاجتماعي ودور نقابة الصحافيين الفلسطينيين في السياق، حيث توصلت الدراسة إلى مجموعة من الاستخلاصات والنتائج محور هذا الفصل.

٢,٥ الاستخلاصات والنتائج الرئيسية

إقبال الفتيات على الالتحاق في كليات الإعلام وأقسام الصحافة في تزايد، وغالباً بتشجيع من الأهل، وأن المؤسسات الإعلامية قادرة على استيعاب المزيد من الطاقات الشابة مع توسيع جغرافيا المؤسسات الإعلامية بأشكالها وأنواعها المتعددة وفي مختلف محافظات الوطن.

الإعلاميات المبحوثات عينة الدراسة ٨٦٪ منهن شابات في الفئة العمرية من ٢٠-٣٥ سنة، ويتحملن مسؤولية إعالة أو يساهمن في إعالة أسر كبيرة في متوسطها مكونة من ١-١٠ أفراد، ومنهن ما نسبته ٧٤٪ يسكن المدن حيث تكاليف المعيشة مرتفعة، ما يعني الحاجة الماسة إلى العمل من جانب، والرغبة في تجسيد دور الإعلامية في خدمة قضايا الوطن من جانب آخر.

١,٢,٥ التحصيل العلمي والتخصص المهني وطبيعة عمل الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية

- حملة الدرجات العليا لا يتقلدن مناصب عليا في مواقع صنع القرار، علما بأنهن يمتلكن الخبرات الكافية. وأن غالبية الإعلاميات يعملن كمراسلات ومقدمات برامج.
- يستسهل بعض أرباب العمل التعاطي مع الإعلاميات بالعمل الجزئي الذي قد لا يقبله الإعلامي.
- تدني الرواتب لدرجة التناقض مع قانون العمل والعمال الفلسطيني والحد الأدنى للأجور، ما يؤشر إلى الاستغلال، سيما في القطاع الخاص كون القطاع الحكومي ملزماً بسلم وظيفي في إطار قانوني. إلى ذلك فإن ٨, ١٤٪ منهن يتقاضين راتباً أكثر من ٢٠٠٠ شيقل، عدد منهن ذات علاقة بملكية المؤسسة الإعلامية، دون إغفال أن هذه النسبة أقل من نسبة الحاصلات على درجات عليا.
- التمييز في الرواتب لصالح الإعلاميين حسب اعتقاد ٤٧٪ من المبحوثات، وهذا يتناقض مع سياسات تأخذ بالاعتبار النوع الاجتماعي وصناع قرار حساسين تجاه قضايا النوع الاجتماعي.
- نسبة من المؤسسات تعمل بعيداً عن الأنظمة والقوانين والقيم المرتبطة بالمساواة، ما يتطابق أيضاً مع ما أكدته المشاركات بالمجموعات البؤرية حول استغلال المؤسسات الإعلامية للإعلاميات حينما يتدرين ويتطوعن دون أي حوافز أو مكافآت إلى جانب التمييز لصالح الصحفيين.

٢,٢,٥ آليات وإجراءات ومعايير التوظيف في المؤسسات الإعلامية

- هناك أنظمة وإجراءات لعملية التوظيف في غالبية المؤسسات الإعلامية، إلا أن تطبيق الإجراءات واللوائح دون المستوى المطلوب. وهذا يؤشر إلى مدى اعتماد آليات للرقابة الداخلية كما آليات اتخاذ القرار.
- يتم إجراء مقابلات في سياق التقدم للحصول على الوظيفة، إلا أن حوالي ثلثي المبحوثات تقر بتوصية من أطراف لصاحب العمل، وأكثر من نصف المبحوثات تقر بدور ما للواسطة في عملية التوظيف.
- تغيب مبدأ إتاحة الفرص ما يتناقض مع معايير التوظيف التي تتسم بالنزاهة والشفافية، على الرغم من قناعة ٥٩٪ من المبحوثات بأن المعايير مهنية بالمطلق، والدليل أن ٧٥٪ من المبحوثات بلغت بقبولها للوظيفة أثناء المقابلة أو بعدها مباشرة. وهذا يدل على عدم الالتزام بمعايير بقدر الدور المؤثر للواسطة.
- تمنح العاملات عقود عمل تتضمن شروطاً خاصة (الحق في ساعة المغادرة الخاصة بالرضاعة). ٣, ٢, ٥ عوائق توظيف الإعلاميات
- تدني الراتب والدوام الجزئي وأسباب أخرى خلف توظيف الإعلامية، وليس انطلاقاً من كون توظيفها

يعتبر أولوية لدى المؤسسات الإعلامية ارتباطاً بدورها وإمكاناتها المهنية.

- فرص للمرأة المتزوجة في الحصول على وظيفة أقل ارتباطاً بسبب موضوع الحمل والولادة، بمعنى ما يترتب على ذلك وفق قانون العمل الفلسطيني على الأقل إجازة الولادة المدفوعة الأجر وساعة الرضاعة، ما يجعل الاعتقاد عند أصحاب العمل وصناع القرار بأن ذلك يشكل خسارة للمؤسسة، وبالتالي تتم الاستعاضة عن المتزوجة بأخرى غير متزوجة أو بموظف آخر.

- المظهر الخارجي وطبيعة اللباس والشكل والسلوك له دور حاسم في عملية التوظيف في المؤسسات الإعلامية، كما هو الحال بالنسبة لارتداء الحجاب أو الجلباب، وما زال يعتبر عائقاً رئيسياً أمام الإعلاميات غير المحجبات في المؤسسات الإعلامية الحزبية التي تديرها الأحزاب الدينية أو الخاصة التي يملكها أشخاص ذوو ميول دينية.

٤,٢,٥ واقع الأداء الوظيفي في المؤسسات الإعلامية في فلسطين

- أدوار الإعلاميات في مؤسساتهن واضحة ومعلومة لهن بنسبة ٦٧٪ وتتباين من مؤسسة إلى أخرى. بينما إجراءات العمل في المؤسسة أقل وضوحاً ما يشكل إرباكاً في طبيعة العمل وتنفيذ المهمات.

- عندما تقرر نصف المبحوثات وأكثر بقليل بأن الرواتب تتناسب وحجم المهمات ضمن السلم الوظيفي كما تتساوى الحوافز المالية والمعنوية بين الإعلاميين والإعلاميات ربطاً بالدور والإنجاز، وفي نفس السياق لا ينطبق من الناحية العملية على ٤١٪ من المؤسسات، حيث الرواتب لا تتناسب وأدوار الإعلاميات وغياب للمساواة في الحوافز ما بين الإعلاميين والإعلاميات.

- تقييم الأداء للموظفين ضمن معايير موحدة ومعمول بها، وتتطلع إليها الإعلاميات، وأبرز ما تتضمنها الاحتياجات التدريبية بنسبة ٦٥٪ ما يستوجب التزام كافة المؤسسات بتقييم أداء موظفيها.

- ٧٠٪ من الإعلاميات ترى أن المؤسسات الإعلامية متفهمة للنوع الاجتماعي، وأن الإعلاميات يعتقدن أن أداءهن سيكون أفضل في حال كان المسؤول رجلاً أو امرأة بواقع ٦٣٪، ٦٢٪ على التوالي.

- عبرت ٦٢٪ من الإعلاميات المبحوثات عن الرضا الوظيفي.

٥,٢,٥ المتغيرات التنظيمية في المؤسسات الإعلامية وأثرها على أداء الإعلاميات

• الأنظمة والقوانين والإجراءات

- أهداف المؤسسة كما الأنظمة والإجراءات والصلاحيات والمسؤوليات واضحة لدى معظم

الإعلاميات، وتتوفر لهن متطلبات ومستلزمات العمل كافة ودونما تمييز. مع الأخذ بالاعتبار أن نحو أكثر من ثلث المبحوثات يعتقدن عكس ذلك، ما يعني قصوراً على المستوى الإداري والهياكل التنظيمية.

• مستوى الشراكة في صنع القرار في إطار علاقة الإدارة العليا في المؤسسة الإعلامية والإعلاميات -
تناقش الأفكار مع رؤساء العمل من خلال اجتماعات دورية إلى حد ما، وتشجع الإدارة الاتصالات الصاعدة، ولكن لم ترتق العلاقة إلى الشراكة في صنع القرار.

• حساسية المؤسسات الإعلامية تجاه النوع الاجتماعي

- السياسة التحريرية الخاصة بقضايا النوع الاجتماعي في المؤسسات الإعلامية واضحة بنسبة ٧٠٪.

- المؤسسات الإعلامية تتعاطى بقدر كبير مع تدريب الكادر المهني لديها وفي إطار استراتيجي، كما فرص التدريب متاحة دون تمييز للإعلاميين والإعلاميات بناء على المهمة بنسبة تصل إلى ٦٩٪.

- تعتبر المكافآت ضرورة في العمل المؤسسي لتعزيز دور العاملين وحثهم على الإبداع وتقديم أفكار خلاقة تخدم أهداف المؤسسة ومصحة العمل، في هذا السياق تصرف المكافآت بشكل عادل وموضوعي ومن منظور النوع الاجتماعي بواقع ٦١٪.

في الاستخلاص لا ترتقي بعض المؤسسات الإعلامية إلى الدور المطلوب منها تجاه قضايا النوع الاجتماعي بالترجمة العملية، ابتداء في أنظمتها وقوانينها وإجراءاتها إلى جانب ممارسات العاملين فيها، وهي المعول عليها من خلال رسالتها، ودورها أن تسهم بشكل كبير في تغيير الصورة النمطية للمرأة في أوساط المجتمع عموماً.

٦,٢,٥ نقابة الصحافيين الفلسطينيين: الأثر والدور من منظور النوع الاجتماعي

• عضوية الإعلاميات في النقابة وفعاليتهن

- ما زالت عضوية الإعلاميات في نقابة الصحافيين متدنية، ومع إدراك الإعلاميات لأهمية ودور النقابة المفترض، بما في ذلك الدفاع عن حقوقهن كعاملات، إلا أن هناك إجحافاً عن الانتساب إليها.

- الملفت للانتباه أن الإعلاميات الفاعلات وبدرجات متفاوتة أي المنخرطات بأنشطة النقابة أو في إحدى هيئاتها لا يتجاوزن ٤٧ عضوة من مجموع المنتسبات، وبنسبة أقل لهن اتصال ما مع لجنة شؤون الصحافيات بالنقابة، ما يدل أيضاً على وجود مشكلة ما في العلاقة أو القناعة.

- دور وعلاقة النقابة بالإعلاميات وأثرها على المستوى المهني والوظيفي والحقوق

- أحد أبرز الأدوار المنوط بنقابة الصحفيين يتجسد في الدفاع عن حقوق منتسبيها لدى أرباب العمل، ولهذا ترى الإعلاميات أن النقابة هي الملجأ الأول للشكوى على أرباب العمل لتحصيل الحقوق.
- تسعى النقابة إلى بناء قدرات الإعلاميات كما الإعلاميين، من خلال دورات تدريبية شاركت فيها حوالي نصف الإعلاميات عينة الدراسة.
- دور النقابة ضعيف جداً في مساعدة الإعلاميات في عملية التوظيف والحصول على فرص عمل.

• نقابة الصحفيين وقضايا النوع الاجتماعي

- نقابة الصحفيين تتحسس تجاه قضايا النوع الاجتماعي في إطار سياساتها ومن وحي نظامها الداخلي الذي يأخذ بالاعتبار النوع الاجتماعي، إلا أن حوالي ثلث المبحوثات ترى عكس ذلك.

٣,٥ العوامل المؤثرة على التوظيف والأداء في المؤسسات الإعلامية ربطاً بفرضيات الدراسة

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى أداء الإعلاميات والعوامل الشخصية والمتغيرات التنظيمية وأي عوامل أخرى (قانونية، سياسية، مجتمعية، ثقافية...).
- هناك تدخل لعوامل ذات صبغة ثقافية ذكورية تساهم في تهميش دور الصحفيات وإبعادهن عن مواقع صنع القرار.

- ١- العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين (آليات وإجراءات التوظيف، ومعايير التوظيف، وواقع الأداء الوظيفي، والمتغيرات التنظيمية، والعلاقة مع النقابة) من منظور اجتماعي تعزى لتغير الحالة الاجتماعية.

تؤشر نتائج التحليل الإحصائي لأداة الدراسة (الاستبانة) إلى وجود علاقة ما بين متغيرات الحالة الاجتماعية "العزباء، المتزوجة، المنفصلة"، الدرجة العلمية "دبلوم، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه"، الخبرة وسنوات العمل، وأخيراً الرواتب ذات العلاقة بالإعلاميات العاملات عينة الدراسة، وآليات وإجراءات ومعايير التوظيف وواقع الأداء الوظيفي والمتغيرات التنظيمية في المؤسسات الإعلامية حيث مكان العمل وأثرها على الأداء.

• النتائج المتعلقة بمتغير الحالة الاجتماعية

تشمل الحالة الاجتماعية "العزباء، المتزوجة، المنفصلة" وبينت نتائج التحليل الإحصائي وجود فروق لصالح مستوى الإعلامية المنفصلة، وتعزو الباحثة ذلك إلى:

أن الإعلاميات المنفصلات يشكلن النسبة الأقل من مجموع المبحوثات، إلى ذلك بينت البيانات أن نسبة عالية من المبحوثات تسكن المدن وغالبيةن يعشن في أوساط أسرة تتحمل فيها مسؤولية كبرى ومباشرة في ظل الأوضاع الاقتصادية السائدة والغلاء وتكلفة مستلزمات المعيشة، وبالتالي هن أحوج إلى الوظيفية ولديهن خشية من فقدانها، فتراهن أكثر قبولاً أو تعايشاً مع واقع العمل الوظيفي بكل تفاصيله من أنظمة وإجراءات ومسمى وظيفي ورواتب.

النتائج المتعلقة بمتغير الدرجة العلمية (الشهادات)

تحمل الإعلاميات المبحوثات درجات علمية مختلفة في اختصاص الصحافة والإعلام "دبلوم، بكالوريوس، ماجستير، دكتوراه" حيث بينت نتائج التحليل الإحصائي وجود فروق تعود لحملة شهادات الدبلوم والبكالوريوس، أي الدرجات الأدنى للأسباب التالية حسب رأي الباحثة:

يمكن تفسير درجة موافقة حملة الشهادات الأدنى "الدبلوم والبكالوريوس" مع آليات وإجراءات وعملية التوظيف والواقع الوظيفي والمتغيرات التنظيمية، مقارنة مع حملة الماجستير والدكتوراه، انطلاقاً من محدودية الخيارات أمام حملة الشهادات الأدنى، ما يجعلهن يقبلن بعمل جزئي وساعات عمل قليلة وبرواتب متدنية أيضاً، وقبولهن بدرجة أيضاً في تطوير الذات واكتساب الخبرة التي قد تفتح لهن آفاقاً أفضل، سيما ونحن نتحدث عن أن غالبية المبحوثات مضى على عملهن بالمؤسسات الإعلامية من سنة إلى ٥ سنوات

• النتائج المتعلقة بمتغير سنوات العمل (الخبرة)

تمتد سنوات الخبرة للإعلاميات المبحوثات في مكان عملهن الحالي في المؤسسة الإعلامية من عدة أشهر إلى ما يزيد عن ٢٠ سنة، حيث دلت نتائج التحليل الإحصائي على موافقة لصالح أصحاب الخبرات الأطول (سنوات أكثر)، وذلك للأسباب التالية حسب ما تراه الباحثة:

تتراوح سنوات الخبرة ما بين أقل من سنة إلى ما يزيد عن ٢٠ سنة، وإن كانت الغالبية العظمى من الإعلاميات يعملن في المؤسسة لفترة أقل من ٥ سنوات، ومن الطبيعي أن تكون درجة الموافقة على آليات وإجراءات وعملية التوظيف والواقع الوظيفي والمتغيرات التنظيمية أعلى كلما قلت الخبرة أي عدد سنوات العمل في المؤسسة.

فمنهن خريجات جدد لديهن طموحاً بدخول معترك العمل المهني والحماس لخوض التجربة، لا سيما في التطبيقات العملية والعمل الميداني، حيث الفرص لا تكون متاحة بالقدر الكافي في الجامعات، إلى ذلك اكتساب الخبرات اللازمة التي تمكنهن من تطوير وصفهن ومساهمهن الوظيفي، وما يترتب على ذلك من امتيازات، وعليه هن بحاجة إلى بذل جهود تحت كل الظروف لإثبات انتمائهن وولائهن للمؤسسة من خلال التقيد بالأنظمة وإنجاز المهمات لتحسين فرصة اكتساب المهارات والمعارف.

في حين من يمتلكن الخبرات ومتمرسات في إعمالهن المهنية، ومضى على عملهن فترة طويلة لا يتقبلن

إجراءات وواقع وظيفي أو متغيرات تنظيمية لا تتواءم ومكانتهن، فيملن إلى الضغط على صناع القرار وصاحب العمل بهدف تحسين واقعهن الوظيفي، إلى ذلك الخيارات أمامهن مفتوحة وفرص العمل متاحة أكثر.

• النتائج المتعلقة بمتغير الراتب

تتباين الرواتب التي تتقاضاها الإعلاميات ربطاً بعوامل متعددة ووفق لوائح المؤسسات التي تعمل بها، وتدلل البيانات الواردة في استمارات المبحوثات على أن رواتبهن تبدأ من ٨٠٠ شيقل لتصل لأكثر من ٤٠٠٠ شيقل، وبينت نتائج التحليل الإحصائي على هذا الصعيد فروقاً لصالح الإعلاميات اللاتي يتقاضين راتباً أعلى، وتعزو الباحثة ذلك إلى ما يلي:

أن فئة قليلة تتقاضى رواتب مرتفعة نسبياً وأكثر من ٤٠٠٠ شيقل ولا يتجاوز نسبتها ٨٪ (١١ إعلامية من مجموع عينة الدراسة ١٢٥)، وبالتالي من الطبيعي أن تكون صاحبات الرواتب العليا أكثر قبولاً للمتغيرات التنظيمية في المؤسسة، ومنسجمات مع الواقع الوظيفي فيها بغض النظر عن ثغراته. إضافة إلى امتيازات أخرى يحصلن عليها بحكم مراكز العمل المفصلية أو العليا في المؤسسة والشراكة في صنع القرار. أخذين بالاعتبار أن حوالي ١٥٪ من المبحوثات من حملة الماجستير والدكتوراه، وهن بالضرورة يتقاضين الرواتب الأعلى من بين المبحوثات.

• النتائج المتعلقة بالعلاقة بين واقع الأداء الوظيفي والمتغيرات التنظيمية وآليات وإجراءات التوظيف

توجد علاقة قوية موجبة بين واقع الأداء الوظيفي والمتغيرات التنظيمية، كذلك يتبين من النتائج وجود علاقة بين واقع الأداء الوظيفي وآليات وإجراءات التوظيف، أي أن وحدة واحدة من المتغيرات التنظيمية تزيد من واقع الأداء الوظيفي إيجاباً.

أي أنه كلما اتسعت آليات وإجراءات التوظيف بالنزاهة والمساواة دون تمييز ووفق أنظمة ولوائح وقوانين عادلة، انعكس ذلك إيجاباً على واقع الأداء الوظيفي وارتفع منسوبه لدى الإعلاميات العاملات في المؤسسات الإعلامية التي يعملن بها، ما يصب بالضرورة في صالح الإعلاميات كما المؤسسة على طريق تطويرها وتحقيق أهدافها.

كذلك جاءت النتائج لتثبت أن هناك علاقة إيجابية قوية ما بين واقع الأداء الوظيفي والمتغيرات التنظيمية، فكما كانت المتغيرات التنظيمية أكثر مواءمة وعدالة وتأخذ بالاعتبار النوع الاجتماعي، تحسن واقع الأداء الوظيفي.

النتائج المتعلقة بالمجموعات البورية والمرتبطة بالمتعطلات عن العمل

- زيادة إقبال الفتيات على الالتحاق في كليات الصحافة والإعلام وبتشجيع من الأهل، ما يعبر عن تغيير ونظرة إيجابية تجاه دور المرأة، على الرغم من متاعب ومخاطر مهنة الصحافة في فلسطين حيث الحرب والاستقرار، ما يعنى خشية أكبر على الحياة.

- إحباط متزايد لدى الصحافيات المتعطلات عن العمل على الرغم من الجهد المبذول والمكلف أحياناً من خلال التدريب والمشاركة في دورات تدريبية، والتطوع للعمل في مؤسسات إعلامية لاكتساب الخبرات المهنية على طريق الحصول على فرصة عمل، إلا أن واقع حال بعض المؤسسات وانعدام مهنية معايير التوظيف يشكلان عائقاً حقيقياً أمام طموح الصحافيات، لدرجة أن بعضهن لجأن للالتحاق بجامعة لدراسة تخصص آخر، وأخريات يعملن في غير مهنة الصحافة، والبعض منهن التزمن واعتكفن المنازل.

- هناك أسباب متعددة لانعدام فرص العمل أمام الصحافيات وليس أمام الخريجات الجدد فقط، ومن أبرز تلك الأسباب:

- زيادة عدد الخريجين من كليات الصحافة والإعلام فوق قدرة استيعاب المؤسسات الإعلامية.
- الوساطة والمحسوبية وانعدام المعايير المهنية في التوظيف وعدم تكافؤ الفرص ما بين الصحافيين والصحافيات، وكذلك ما بين الصحافيات المتنافسات على الوظيفة نفسها.
- تفضيل المؤسسات الإعلامية للصحافيين على الصحافيات لأسباب مرتبطة بقدرة الصحافيات والقناعة عند صناع القرار بأنهن غير مؤهلات " بسبب الجنس" للعمل الميداني وفي ظل المخاطر والأوقات متأخرة في الليل، إضافة إلى كون الزواج مسؤولية كبيرة، وبالتالي المؤسسات الإعلامية لا تريد أن تقدم تسهيلات أو استيعاب للدور الإنجابي للنساء، ما يشكل عائقاً أمام طموح الإعلاميات بالعمل الوظيفي ويرسخ القناعة لدى الإعلاميات أن سبب عدم التوظيف جنسهن، ما يؤدي إلى الإيذاء النفسي والاستكانة إلى القدر.
- النظرة النمطية المجتمعية لدور المرأة والعادات والتقاليد التي تشكل عائقاً أمام الصحافيات ربطاً بطبيعة العمل في المؤسسات الصحافية، ويشكل التوظيف على خلفية الانتماء السياسي عنصراً بارزاً في إتاحة الفرصه لأبناء الفصائل التي تمتلك مؤسسات إعلامية كبرى وعلى رأسها حركتا حماس وفتح.
- الانقسام وشرط الولاء للحكومتين... ففي غزة السيطرة الإعلامية بنسبة عالية بيد حماس وحكومتها، ويعتبر الولاء لها شرطاً للتوظيف بنسبة عالية، والمسح الأمني بالصفة الغربية يشكل عائقاً حقيقياً.
- على الرغم من قبول محجبات للعمل في مؤسسة الإعلام الرسمية في الضفة الغربية في السنوات القليلة الماضية، وفي المقابل التزام المؤسسة الرسمية والحزبية في قطاع غزة ارتداء الحجاب كشرط للعمل في مؤسساتها، ما زال الحجاب واللباس والمظهر الخارجي للصحافية عنصراً حاسماً في عملية التوظيف

على حساب دورها في إطار مهني.

- المضايقات والتحرش مع غياب مرجعيات للشكوى، ما يؤدي إلى عدم ردع المتجاوزين، إضافة إلى عدم الوعي لدى المتقدمات للوظائف في حالة تعرضهن للتحرش أو المضايقات بالتدابير الواجب القيام بها.
- اشتراط الخبرة، في الوقت الذي تجتهد به الصحافية عبر التدريب والتطوع لفترات طويلة، إلا أن غالبية المؤسسات الصحافية ترفض منح شهادة خبرة للمتدربات والمتطوعات في مخالفة قانونية صارخة، ما يجعل الوظيفة حلمًا لا يمكن تحقيقه بسبب اشتراط الخبرة والتي أحيانًا تصل إلى ٣ سنوات.
- ضعف برامج التدريب والتطبيقات العملية في الجامعات، وسوء التنسيق ما بينها وبين المؤسسات الإعلامية، وغياب لبرامج التدريب المنهجية ضمن بروتوكولات ومعايير وآليات تقييم المتدربة، ومعالجة جوانب الضعف لديها، ما يخدم الطالبة في الجامعات وبعد التخرج. إلى جانب عدم وجود "كورس" محدد ومتخصص في الجامعات يسهم في إكساب الطالبات مهارات التقدم إلى الوظيفة وآليات الحصول على فرص العمل.
- التدريب بكل حيثياته في الجامعة وفي المؤسسات الإعلامية، حيث الواسطة وغياب البرنامج التدريبي وتحديد المهام للمتدربة مع غياب لتحديد المسؤولين عن التدريب والفائدة المرجوة مع ضعف التطبيقات العملية الميدانية، إضافة إلى تكلفة التدريب من مواصلات واتصالات وغياب المكافآت والحوافز والإعانة في الاستغلال، وارتفاع تكلفة بعض الدورات التدريبية يرهق كاهل المتعطلات عن العمل كما الخريجات.
- نظرة بعض الصحافيين إلى الزميلات أحيانًا، لا سيما الخريجة والمتعطلة عن العمل ما زالت بعيدة عن المهنية وملتبسة بقدرات وإمكانات ودور الصحافية، والإحجام عن الرغبة في نقل الخبرات إليها، بل أحيانًا التصد بوضع العراقل أمام طموحها. في الوقت الذي لا توجد مشكلة لدى الصحافيات من التعامل مع الصحافيين في إطار العمل، وذهبت بعضهن في المفاضلة بالعمل مع صحافيين أكثر من الصحافيات.
- ضعف في بعض جوانب التخصص كما أشارت بعض المبحوثات كما برامج التدريب في الجامعات وغياب المتابعة على هذا الصعيد.
- ضعف اهتمام بعض المؤسسات الإعلامية وعدم إدراكها لأهمية تطوير الكوادر الإعلامية النسوية، وسيطرة الذهنية النمطية عن المرأة الإعلامية لدى صناع القرار فيها.
- أكثر الخريجات ليس لهن علاقة بمؤسسات المجتمع المدني، باستثناء مراكز بعينها لها مشاريع مع الجامعات ويتم التعارف على المؤسسة من خلال الجامعة مثل مركز شؤون المرأة. مع إقرار الصحافيات عمومًا بأن المؤسسات النسوية أكثر تلمسًا لاحتياجاتهن كإعلاميات، وأكثر اهتمامًا ومتابعة مع تمييز الدورات التدريبية وإتاحة الفرص الوظيفية لهن.

٤,٥ أبرز التوصيات

- العمل على استيعاب عدد أكبر من الإعلاميات الفلسطينيات وبوظيفة كاملة في المؤسسات الإعلامية، ارتباطاً بدورهن المهني واحتياج المؤسسات.

آليات وإجراءات التوظيف

- اعتماد معايير توظيف مهنية وتطوير آليات وإجراءات التوظيف المعمول بها لتتواءم ومفاهيم النوع الاجتماعي، والالتزام بتطبيقها ما يعزز المساواة في إتاحة الفرص في إطار تنافسي بعيداً عن الوساطة التي يستوجب محاربتها في إطار قانوني يعتمد معايير الكفاءة في عملية التوظيف، وتعزيز الرقابة الداخلية وتطوير آلياتها.

- العمل على إلغاء العوائق كافة أمام توظيف الإعلاميات، لا سيما تلك المرتبطة باللباس وارتداء الحجاب من عدمه، واحترام حقها في اختيار الزي الذي تريد.

واقع الأداء الوظيفي والمتغيرات التنظيمية في المؤسسات الإعلامية

- تطوير الهياكل التنظيمية وتوضيح المسؤوليات والصلاحيات والأدوار على مختلف المستويات.
- محاربة التمييز وتعزيز مبادئ المساواة في النظم واللوائح الداخلية للمؤسسات الإعلامية.
- الالتزام بالحد الأدنى بالأجور الذي أقرته الحكومة ووافقت عليه النقابات العمالية وعدد واسع من النقابات المهنية، لا سيما في القطاعين الخاص والأهلي، والإعلام الحزبي، إلى ذلك اعتماد سلم وظيفي موحد للموظفين كافة مرتبط بالهياكل التنظيمية في إطار حجم الصلاحيات والمسؤوليات والأدوار ومن دون تمييز لصالح الإعلاميين.
- اعتماد معايير وآليات عادلة لمنح المكافآت والحوافز ربطاً بإنجاز المهمات، والأخذ بالاعتبار النوع الاجتماعي.
- اعتماد معايير أكثر حساسية تجاه قضايا النوع الاجتماعي في تقارير تقييم الأداء.
- تطوير السياسة التحريرية الخاصة بقضايا النوع الاجتماعي.
- تطوير آليات تسهم في تمكين الإعلامية من المشاركة في صنع القرار وإتاحة الفرص أمامها للوصول إلى مواقع صنع القرار في المؤسسات الإعلامية (إدارات، رئاسة تحرير....) ضمن معايير تنافسية عادلة.
- المساواة في فرص التدريب من بوابة الاحتياج والأدوار دونما تمييز.
- اعتماد برامج تدريبية للإعلاميين العاملين في المؤسسات الإعلامية كما صناع القرار، لزيادة تحسُّمهم

تجاه قضايا النوع.

- نقابة الصحفيين
- تطوير النظم واللوائح الداخلية للنقابة، بما يتواءم ومفاهيم النوع الاجتماعي، واعتماد برامج تدريبية لأعضائها لزيادة تحسّسهم تجاه قضايا النوع.
- اعتماد خطط وآليات عمل تساهم في انخراط أوسع للإعلاميات في عضوية النقابة وهيئاتها واللجان المنبثقة وأنشطتها المختلفة.
- تفعيل لجنة شؤون الإعلاميات في نقابة الصحفيين، وتطوير دورها في نشر مفاهيم النوع الاجتماعي في المؤسسات الإعلامية.
- تشكيل لجنة حقوقية قانونية خاصة بمعالجة القضايا الحقوقية للإعلاميات في المؤسسات الإعلامية.
- المساهمة في بناء قدرات الإعلاميات ومساعدتهن في الحصول على فرص عمل أفضل.

التوصيات الخاصة بالمجموعات المركزة (المتعطلات عن العمل)

- محاربة المحسوبية والواسطة من خلال اعتماد معايير مهنية في عملية التوظيف ضمن إجراءات قانونية ونظامية تتيح تكافؤ الفرص، مستوعبة لمفهوم النوع الاجتماعي في المؤسسات الإعلامية الفلسطينية كافة، وتطوير أنظمة الرقابة الداخلية كضمانة للالتزام بمعايير التوظيف وتنفيذ الإجراءات ذات العلاقة حسب القانون.
- اعتماد مبادئ حقوق الإنسان بما فيه الحريات الشخصية كأساس في عملية التوظيف إلى جانب الكفاءة والقدرات المهنية والأدوار، وليس الشكل واللباس على أهميته أحياناً، وعدم اعتبار الحجاب أو عدمه شرطاً أو عائقاً في عملية التوظيف.
- العمل على زيادة حساسية صناع القرار في المؤسسات الإعلامية تجاه النوع الاجتماعي من خلال دورات تدريبية نوعية متخصصة كما الصحفيين، لتغيير الصورة النمطية عن المرأة عمومًا والصحافية خصوصًا.
- محاربة المضايقات بشتى أنواعها بما فيها التحرش في المؤسسات الإعلامية، ومحاسبة مرتكبيها على مختلف مسمياتهم ومستوياتهم، وعلى نقابة الصحفيين اعتماد آلية تمكن الصحافيات المتعطلات عن العمل كونهن لسن عضوات بالنقابة، من تقديم الشكاوى، وبالتالي محاسبة مرتكبي المخالفات وفق اللوائح الداخلية للنقابة.
- العمل على زيادة ساعات التطبيقات العملية لطلبة الإعلام في الجامعات، لمعالجة بعض جوانب

الضعف، وزيادة الاهتمام ببرامج تدريب الطلبة من حيث اعتماد مؤسسات إعلامية ضمن بروتوكول يضمن إكساب المتدربات مهارات وخبرات ومعارف، مع اعتماد آليات متابعة وتقييم للمتدربات تسهم بالكشف عن مواطن الضعف ومعالجتها بالتنسيق ما بين الجامعات والمؤسسات الإعلامية المعتمدة.

- إدخال برنامج/ كورس متخصص في الجامعات لطالبات الإعلام خصوصاً حول التوظيف في سوق العمل، بهدف إكساب الخريجات المتطلبات والمهارات اللازمة بما يمكنهن من التقدم إلى الوظائف، والحصول على فرص عمل متناسب وطموحهن.
- إيجاد صيغة تنسيقية ما بين كليات الصحافة والإعلام والمؤسسات الإعلامية ونقابة الصحفيين، تضمن تصميم وتنفيذ برامج تدريبية للطالبات ممتهجة ووفق الاحتياجات الفعلية للصحفيات بعد التخرج من الجامعات بعيداً عن الاستغلال، وبما يكفل اكتساب المتدربات الخبرة الكافية والضرورية التي تساعد في توفير فرص أكبر للتوظيف، مع الحق الطبيعي والمشروع للمتدربات بالحصول على شهادات خبرة جراء التدريب أو التطوع.
- العمل على إيجاد نظام مكافآت وحوافز كبديل مواصلات واتصالات ومصروف جيب تتبناه المؤسسات الإعلامية، لمعالجة الاستغلال المادي الذي تتعرض له المتدربات والمتطوعات في المؤسسات، والذي يشكل عائقاً أمامهن على طريق اكتساب الخبرة وتطوير الذات، في الوقت الذي تستفيد المؤسسات من المتدربات على أكثر من صعيد، وعلى النقابة أن تضغط بهذا الاتجاه.
- على الجامعات كما نقابة الصحفيين العمل على توسيع دائرة العلاقة مع مؤسسات المجتمع المدني، بما فيها النسائية، لا سيما أن الكثير منها تتجه إلى توسيع هيكلها التنظيمية لتتسع إلى أقسام ودوائر للعلاقات العامة والإعلام، ما يشكل فرصاً إضافية أمام الصحفيات للتدريب والتطوع والتوظيف.
- على نقابة الصحفيين أن تجد آلية مناسبة في إطار هيكل النقابة يضمن استيعاب الصحفيات المتعطلات عن العمل من جانب، واستحداث دائرة أو قسم لمتابعة قضاياهن وحقوقهن على مستوى الكليات والمؤسسات الإعلامية، إلى جانب بناء قدراتهن من خلال الدورات التدريبية وتكلفة متناسب مع كونهن متعطلات عن العمل.

المراجع

- (١) طليل أدهم، تصور مقترح لتفعيل دور وسائل الإعلام في تنمية الوعي السياسي، موقع وزارة الإعلام الفلسطينية، آذار ٢٠٠٩. <http://www.minfo.ps/arabic/index.php?pagess=main&id=155>
- (٢) شمعون هداية، (٢٠١١)، صورة المرأة في وسائل الإعلام الفلسطيني، تقرير حول دراسة مركز شؤون المرأة "تحديد أولويات قضايا النساء في قطاع غزة، دراسة حالة"، غزة فلسطين. <http://hedaya.blogspot.com/20102010/11/.html>
- (٣) الإغاثة الزراعية الفلسطينية، (٢٠١١)، دمج الرجال في برامج النوع الاجتماعي ومناهضة العنف ضد المرأة، دراسة تحديد احتياجات، تمويل صندوق الأمم المتحدة للسكان، رام الله، فلسطين.
- (٤) طاقم شؤون المرأة، (٢٠١١)، "انعكاس الأزمة الاقتصادية على واقع المرأة الفلسطينية"، ورشة عمل، رام الله، فلسطين) [http://www.watcpal.org/arabic/display.asp?](http://www.watcpal.org/arabic/display.asp)
- (٥) طاقم شؤون المرأة، (٢٠١١)، "انعكاس الأزمة الاقتصادية على واقع المرأة الفلسطينية"، ورشة عمل، رام الله، فلسطين. <http://www.watcpal.org/arabic/display.asp>
- (٦) مؤسسة فلسطينيات، (٢٠١١)، الإعلامية الفلسطينية وتحديات المشهد الإعلامي الأول، جريدة الحياة الجديدة، العدد ٨٧٥ / رام الله، فلسطين. <http://www.najah.edu/sites/default/files/shared>
- (٧) طاقم شؤون المرأة (٢٠١١) "انعكاس الأزمة الاقتصادية على واقع المرأة الفلسطينية"، ورشة عمل، رام الله
- (٨) الغامدي قينان (رئيس تحرير صحيفة الشرق)، (٢٠١٠)، التوافق والتناظر بين الإعلام التقليدي والإعلام الإلكتروني، (ورقة بحثية مقدمة إلى ندوة الإعلام والأمن الإلكتروني)، جامعة الأمير سلمان بن عبد العزيز، السعودية.
- (٩) سالم سحر، (٢٠١٠)، خصائص المشروع الوطني، نشرة الباحث الإعلامي، العدد ٨، فلسطين
- (١٠) منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة <http://www.unesco.org/new/ar/communication-and-information/intergovernmental-programmes/ipdc/special-initiatives/media-development-indicators-mdis/>
- (١١) الاتحاد العربي للإعلام الإلكتروني http://www.auem.org/news__view__1494.html
- (١٢) مركز خدمات المنظمات غير الحكومية، (٢٠١٠)، إدماج النوع الاجتماعي في سياسات وأنشطة المنظمات غير الحكومية سلسلة الأدلة الإرشادية
- (١٣) كامل عزة ودرويش نوله (٢٠٠٤) نمط. الصورة تطلع وحشه، دار النشر ميديا هاوس، القاهرة، جمهورية مصر العربية
- (١٤) الأمم المتحدة، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/0360793A.pdf>
- (١٥) جامعة القدس المفتوحة، كلية العلوم الإدارية والاقتصادية وإدارة الأعمال <http://www.qou.edu/arabic/index.jsp?pageId=32>
- (١٦). بحر، يوسف، (٢٠١٠)، المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بالأداء الإبداعي للمديرين العاملين بمؤسسات القطاع العام

"دراسة ميدانية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة"، غزة، فلسطين

(١٧) المنتدى العربي لإدارة الموارد البشرية، الهيكل التنظيمي

<http://www.hrdiscussion.com/hr19026.html>

(١٨) عثمان محمد، (١٩٨٩)، إدارة العامة جامعة قار يونس بنغازي ليبيا

(١٩) العمري أيمن، (٢٠٠٩)، أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة على أداء العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية،

غزة، فلسطين

<http://library.iugaza.edu.ps/thesis/86568.pdf>

(٢٠) الأكاديمية البريطانية للتعليم العالي، الاتصالات

<http://www.abahe.co.uk/executive-secretariat/executive-secretariat-05.pdf>

(٢١) ويكيبيديا (الموسوعة الحرة)، التغذية الراجعة. <http://ar.wikipedia.org/wiki>

(٢٢) ويكيبيديا (الموسوعة الحرة)، أنماط القيادة

<http://ar.wikipedia.org/wiki/%D8%A3%D986%%D985%%D8%A7%D8%B7>

(٢٣) مرجع سابق (١٥)

(٢٤) عبد الرشيد محمد، المهارات الفعالة، التدريب

<http://www.msango.com/articles.php?action=show&id=15>

(٢٥) الداوي الشيخ، (٢٠١٠)، تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء، جامعة الجزائر، مجلة الباحث - عدد ٧ - ٢٠٠٩ /

الجزائر، ٢٠١٠

(٢٦) الصرايرة خالد، (٢٠١١)، الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة

نظر رؤساء الأقسام فيها، جامعة مؤتة، الأردن

(٢٧) جامعة سلمان بن عبد العزيز، أهداف تقويم الأداء الوظيفي

<http://sau-eval.net/Pgs.aspx?i=2>

(٢٨) المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية، (٢٠٠٢)، برنامج تقوية ودعم القيادات النسوية الفلسطينية

– المرأة والانتخابات، وضعية المرأة الفلسطينية، "دراسات وتقارير"، المجلد الثاني، (ص ٢٦٣)، رام الله، فلسطين

(٢٩) الخضر محمد، (٢٠١٢)، القضاء والإعلام حرية التعبير بين النظرية والتطبيق (دراسة مقارنة)، المركز الفلسطيني

للتنمية والحريات الإعلامية (مدى)، رام الله، فلسطين.

(٣٠) إسماعيل دنيا الأمل، (٢٠١٢) أنظمة مؤاتية لحرية التعبير وتعددية وسائل الإعلام وتنوعها، بحث غير منشور قدم

في المؤتمر الوطني لعرض ومناقشة المخرجات الأولية لدراسة تنمية وسائل الإعلام في فلسطين باعتماد مؤشرات اليونسكو،

إشراف "اليونسكو" ومركز تطوير الإعلام جامعة بيرزيت، رام الله – غزة، فلسطين

(٣١) نفس مرجع سابق (٩)

(٣٢) نزال عمر، (٢٠١٢)، تعددية وسائل الإعلام وتنوعها، مساواة اقتصادية وشفافية الملكية، بحث غير منشور قدم في

المؤتمر الوطني لعرض ومناقشة المخرجات الأولية لدراسة تنمية وسائل الإعلام في فلسطين باعتماد مؤشرات اليونسكو،

إشراف "اليونسكو" ومركز تطوير الإعلام جامعة بيرزيت، رام الله – غزة، فلسطين

(٣٣) نفس المصدر السابق (١٢)

(٣٤) طه المتوكل، الدور التكاملي للمؤسسات الإعلامية المختلفة

http://www.a-taha.com/mutawakel/index.php?option=com__

(١٥) شمعون هدايه، (٢٠١٣)، قدرة البنية التحتية كافية لدعم استقلالية وسائل الإعلام وتعدديتها، بحث غير منشور قدم في المؤتمر الوطني لعرض ومناقشة المخرجات الأولية لدراسة تنمية وسائل الإعلام في فلسطين باعتماد مؤشرات اليونسكو، إشراف "اليونسكو" ومركز تطوير الإعلام جامعة بيرزيت، رام الله - غزة، فلسطين
(٣٥) واقع الإعلام الفلسطيني في ظل تعثر الديمقراطية الفلسطينية، "ورشة عمل"، غزة، فلسطين

http://www.pcrp.ps/details.php?type__id=24&id=220

(٣٦) مصدر سابق (١٠)

(٣٧) مجلي نظير، (٢٠١٣)، وسائل الإعلام كمنصة للخطاب الديمقراطي، بحث غير منشور قدم في المؤتمر الوطني لعرض ومناقشة المخرجات الأولية لدراسة تنمية وسائل الإعلام في فلسطين باعتماد مؤشرات اليونسكو، إشراف "اليونسكو" ومركز تطوير الإعلام جامعة بيرزيت، رام الله - غزة، فلسطين
(٣٨) مركز شؤون المرأة، (٢٠١٠)، الإعلام نافذتنا للعالم صورة المرأة في وسائل الإعلام قطاع غزة، "دراسة حالة"، غزة، فلسطين

(٣٩) كامل غزة، (٢٠٠٤)، صورة المرأة في الصحف والمجلات المصرية وحدة الرصد الإعلامي، مركز وسائل الاتصال

الملائمة من أجل التنمية، دار سافوى للتصميم والطباعة، القاهرة، جمهورية مصر العربية

(٤٠) مصدر سابق (١٨)

(٤١) الموقع الرسمي لنقابة الصحفيين الفلسطينيين

http://www.pjs.ps/index.php?option=com__

(٤٢) عياد، سعيد، (٢٠١٣)، بناء القدرات المهنية ودعم المؤسسات التي تعزز حرية التعبير والتعددية والتنوع، بحث غير منشور قدم في المؤتمر الوطني لعرض ومناقشة المخرجات الأولية لدراسة تنمية وسائل الإعلام في فلسطين باعتماد مؤشرات اليونسكو إشراف "اليونسكو" ومركز تطوير الإعلام جامعة بيرزيت، رام الله - غزة، فلسطين
(٤٣) نفس المصدر السابق (٢٣)

(٤٤) نفس المصدر السابق

(٤٥) الحوار المتمدن، (٢٠٠٨)، "التحديات التي تواجه الإعلاميات الفلسطينيات"، دور نقابة الصحفيين في حماية الإعلاميات، ورقة عمل الكاتب الصحافي موفق مطر عضو الهيئة الاستشارية لنقابة الصحفيين الفلسطينيين

<http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?>

(٤٦) نفس المصدر السابق (٢٣)

(٤٧) كامل غزة، درويش ونوله، (٢٠٠٤)، نمط الصورة تطلع وحشه، دار النشر ميديا هاوس، القاهرة

(٤٨) وزارة المرأة الفلسطينية، (٢٠١٣)، التخطيط للإستراتيجية الوطنية للنوع الاجتماعي، ورشة عمل، مركز الإعلام المجتمعي

http://www.ywjournalists.org/index.php?option=com__content&view=article&id

(٤٩) خبراء (٢٠١١)، الحقوق الإنسانية للمرأة والمساواة على أساس النوع الاجتماعي، تقرير حول تحليل الوضع الوطني، الجمهورية التونسية.

http://www.enpi-info.eu/library/sites/default/files/arabic__2.pdf

(٥٠) مصدر سابق (٨)

(٥١) مصدر سابق (٣٠)

(٥٢) مصدر سابق (٨)

(53) http://www.phrmg.org/arabic/Hanan%20women_ngo_and_women%2019206.htm

(٥٤) المصدر السابق

(٥٥) مصدر سابق (٨) ص ٣٨٧

(٥٦) مصدر سابق (٨)

(٥٧) الحوار المتمدن، (٢٠٠٨)، "التحديات التي تواجه الإعلاميات الفلسطينيات"، موثيق الشرف الصحافية وتطلعات الإعلاميات، ورقة عمل الإعلامية شمر شاهين

<http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?>

(٥٨) عن مركز شؤون المرأة، (٢٠١٠)، الإعلام نافذتنا للعالم صورة المرأة في وسائل الإعلام قطاع غزة، دراسة حالة غزة، فلسطين.

(٥٩) مركز حل النزاعات، (٢٠١١)، الإستراتيجية الوطنية المناهضة للعنف ضد النساء في فلسطين

<http://www.pcdcr.org/arabic/index.php?>

(٦٠) مصدر سابق (٨) ص ٣٦٥

(٦١) مصدر سابق (٨) ص ٣٦٩

(٦٢) مصدر سابق (٨)

(٦٣) المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديمقراطية، (٢٠٠٢)، المرأة والعنف، وضعية المرأة الفلسطينية، دراسات

وتقارير، رام الله، فلسطين

(64) http://www.enpi-info.eu/library/sites/default/files/arabic__2.pdf

(٦٥) (المانع، محمد، (٢٠٠٦)، "تقنيات الاتصالات ودورها في تحسين الأداء" رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية،

الرياض

(٦٦) بحر، يوسف، (٢٠١٠)، المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بالأداء الإبداعي للمديرين العاملين بمؤسسات القطاع العام

"دراسة ميدانية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة"، غزة، فلسطين

(٦٧) نفس المرجع السابق

(٦٨) هيجان، عبد الرحمن، (١٩٩٩)، المدخل الإبداعي لحل المشكلات، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض.

(٦٩) الماضي مساعد، (١٤١٧ هـ)، معوقات الاتصال الإداري وانعكاساتها على الأداء الوظيفي دراسة تحليلية مطبقة على

المستويات الإدارية الوسطى والتنفيذية بإمارة منطقتة الرياض رسالة ماجستير، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض.

(٧٠) بحر، يوسف، (٢٠١٠)، المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بالأداء الإبداعي للمديرين العاملين بمؤسسات القطاع العام

"دراسة ميدانية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة، غزة، فلسطين

(٧١) المصدر السابق

(٧٢) عبد الحميد منال، "العلاقات الإنسانية وتأثيرها في تحسين الأداء المنظمي"، دراسة بحثية استطلاعية،

www.iasj.net/iasj?func=fulltext&aId=28407

(٧٣) بحر، يوسف، (٢٠١٠)، المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بالأداء الإبداعي للمديرين العاملين بمؤسسات القطاع العام

"دراسة ميدانية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة"، الجامعة الإسلامية بغزة، غزة، فلسطين.

(٧٤) بحر يوسف، (٢٠١٠)، المتغيرات التنظيمية وعلاقتها بالأداء الإبداعي للمديرين العاملين بمؤسسات القطاع العام

"دراسة ميدانية على المديرين العاملين بوزارات قطاع غزة، غزة، فلسطين.
(٧٥) العميان محمود (٢٠١٠)، "السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، عمان، الأردن
(٧٦) الكسيبي، عامر (١٩٩٨)، منظمات معاصرة التنظيم الإداري الحكومي بين التقليد والمعاصرة - ج٢، الدوحة، قطر
(٧٧) السكران، ياسر، (٢٠٠٤)، "المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي" دراسة مسحية على ضباط الأمن الخاصة بمنطقة الرياض"، الرياض، المملكة السعودية.
(٧٨) الشواورة فيصل (٢٠١٢)، أثر المناخ التنظيمي في السلوك الإبداعي لدى العاملين في الجامعات الخاصة الأردنية بالتطبيق على جامعة عمان العربية

<http://blog.postjordan.com/karak/wp-content/uploads/201211//>

(٧٩) بحر يوسف وأبو سويرح أيمن، (٢٠١٠)، أثر المناخ التنظيمي على الأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في الجامعة الإسلامية بغزة، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية) المجلد الثامن عشر، العدد الثاني غزة، فلسطين

<http://www.iugaza.edu.ps/ar/periodical/articles>

(٨٠) أبو شقدهم عزة وآخرون، (٢٠١١)، أثر التنمية الإدارية على الأداء الوظيفي في الوزارات الحكومية العاملة في محافظة نابلس كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، قسم إدارة الأعمال، جامعة النجاح الوطنية"، رسالة ماجستير نابلس، فلسطين

<http://eco.najah.edu/sites/eco.najah.edu/files>

(٨١) ديب صلاح، (٢٠١٠) "عملية الإبداع والابتكار ودورها في تحسين أداء العمل في المنظمة، جامعة تشرين، دمشق، سوريا
<http://www.tishreen.edu.sy/?q=node/6904>

(٨٢) الحوار المتمدن، (٢٠٠٨)، "التحديات التي تواجه الإعلاميات الفلسطينيات"، نظرة على واقع الإعلامية العربية، ورقة عمل الإعلامية هداية شمعون

<http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?>

(٨٣) الحوار المتمدن، (٢٠٠٨)، "التحديات التي تواجه الإعلاميات الفلسطينيات"، المناخات التي تعمل من خلالها الإعلاميات الفلسطينيات، ورقة عمل الإعلامية رشا فرحات

<http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?>

(٨٤) مؤسسة فلسطينيات، (٢٠١١)، الإعلامية الفلسطينية وتحديات المشهد الإعلامي الأول، جريدة الحياة الجديدة، العدد ١/٠٨٧٥

<http://www.najah.edu/sites/default/files/shared>

(٨٥) نفس المصدر السابق (٦٤)، توصيات ورشة عمل "التحديات التي تواجه الإعلاميات الفلسطينيات"
(٨٦) الحكيم فيصل والطيب آدم، (٢٠٠٤)، أثر التدريب على تحسين الأداء وإنجاز الأعمال في المنظمات التطوعية. دراسة

حالة منظمة رعاية الطفولة البريطانية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، الخرطوم، السودان
(٨٧) غانم أحمد (٢٠١٠)، أثر التدريب على العاملين في القطاع الخاص، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين

<http://eco.najah.edu/sites/eco.najah.edu/files>.

(٨٨) العواودة وليد، (٢٠١٠)، أثر استخدام إستراتيجية التدريب على أداء العاملين لدى الدوائر الإدارية في جامعة آل البيت الأردنية "دراسة ميدانية

<http://web2.aabu.edu.jo/manar/manarArt1753.html>

(٨٩) مصدر سابق (٢٣)

(٩٠) مصدر سابق (٦٦)

(٩١) مصدر سابق (٦٥)

(٩٢) مصدر سابق (٦٦)

(٩٣) عباس أنس، حمادي سليمان، (٢٠٠٩)، الحوافز وأثرها على الأداء (دراسة ميدانية)، كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الموصل، الموصل، العراق

<http://www.iasj.net/iasj?func=fulltext&aId=57768>

(٩٤) الكعش، علاء (٢٠٠٧)، نظام الحوافز والمكافآت وأثره على الأداء الوظيفي في وزارات السلطة الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير مقدمة لتسليم إدارة الأعمال كلية التجارة في الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين

<http://library.iugaza.edu.ps/thesis/77953.pdf>

(95) Alfred I. forte&lanern volter(2004). Factors affecting the performance of maternal health care providers in Armenia. Article human resour health.

(٩٦) ديب صلاح، "عملية الإبداع والابتكار ودورها في تحسين أداء العمل في المنظمة"، جامعة تشرين، دمشق، سوريا

<http://www.tishreen.edu.sy/?q=node/6904>

((٩٧)) مصدر سابق (٦٦)

(٩٨) مصدر سابق (٢٣)

(٩٩) عربيات، بشير (٢٠١٢)، أنماط القيادة التربوية السائدة لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في جامعة البلقاء التطبيقية، وأثرها على الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس (كلية الهندسة التكنولوجية دراسة حالة)، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد العشرون، العدد الثاني، عمان، الأردن

<http://www.iugaza.edu.ps/ar/periodical/articles/f>

الملحق رقم (١): الاستبانة

القسم الأول: المعلومات الشخصية

(١) العمر: ٢٧-٢٠ ٢٥-٢٨ ٤٣-٣٦ ٥١-٤٤ ٦٠-٥٢

(٢) الحالة الاجتماعية: عزباء متزوجة منفصلة أرملة

(٣) عدد أفراد الأسرة:

(٤) مكان السكن: قرية مخيم مدينة

القسم الثاني: التحصيل العلمي والعمل المهني

(٥) المستوى التعليمي:

دبلوم سنتين دبلوم ٢ سنوات بكالوريوس دبلوم عالٍ ماجستير دكتوراه

(٦) التخصص تلفزيون إذاعة صحافة مطبوعة صحافة إلكترونية

عدد الدورات المهنية ذات العلاقة:

(٧) هل سبق أن تطوعت في مؤسسة إعلامية نعم لا

(٨) إذا كانت الإجابة نعم، الفترة الزمنية للتطوع

أقل من ٢ أشهر ٢-٦ أشهر ٦-٩ أشهر ٩-١٢ شهرًا ١٢ شهرًا وأكثر

(٩) هل تعملين حاليًا في نفس المؤسسة التي تطوعت بها نعم لا

(١٠) عدد سنوات العمل الإجمالي:

٥-١ ٦-١٠ ١١-١٥ ١٦-٢٠ أكثر من ٢٠

(١١) مكان العمل الحالي:

مؤسسة حكومية مؤسسة خاصة مؤسسة أهلية مؤسسة حزبية

(١٢) نوع المؤسسة الإعلامية: مرئي مسموع إلكتروني مطبوع

(١٣) عدد العاملين بالمؤسسة: () إناث () ذكور

(١٤) طبيعة العمل:

مراسلة محررة منتجة مصورة تقنية إدارة

١٦) المسمى الوظيفي الحالي.....

١٧) عدد سنوات العمل في المؤسسة الحالية:

٥-١ ١٠-٦ ١٥-١١ ٢٠-١٦ أكثر من ٢٠

١٨) عدد سنوات العمل في المسمى الوظيفي الحالي:

٥-١ ١٠-٦ ١٥-١١ ٢٠-١٦ أكثر من ٢٠

١٩) عدد ساعات العمل اسبوعياً

أقل من ١٢ سنة ١٢-٢٤ ٢٤-٣٦ ٣٦-٤٨ أكثر من ٤٨ ساعة

٢٠) الراتب الذي تتقاضين بالشيكل

أقل من ٨٠٠ ٨٠٠-١٥٠٠ ١٥٠٠-٢٢٠٠

٢٢٠٠-٣٠٠٠ ٣٠٠٠-٤٠٠٠ أكثر من ٤٠٠٠

٢١) هل زميلك الإعلامي الذي بنفس المستوى التعليمي ونفس سنوات العمل يتقاضى راتباً أكثر؟:

نعم لا

القسم الثالث: التوظيف

أ) آليات وإجراءات التوظيف

٢٢) علمت عن الوظيفة وتقدمت إليها، من خلال:

صديق أو قريب الصحف والإعلانات الاتصال المباشر بالمؤسسة

الرقم	البيان	نعم	لا
٢٣	تقدمت بطلب توظيف رسمي مكتوب للوظيفة		
٢٤	أجريت مقابلة في سياق إجراءات التوظيف		
٢٥	تضمنت المقابلة إلى جانب الأسئلة العامة اختباراً عملياً ذا علاقة بالمسمى الوظيفي المطلوب		
٢٦	حصلت على موافقة التوظيف مباشرة أثناء أو مباشرة بعد المقابلة		
٢٧	تمت التوصية عليك لدى صاحب العمل أو مدير المؤسسة قبل أو أثناء المقابلة		
٢٨	تعتقدين أن معايير التوظيف المستخدمة في المؤسسة تخضع لمعايير موحدة وتتسم بالنزاهة والشفافية		
٢٩	الوظيفة التي تقدمت إليها وتم قبولك، تتناسب وتحصيلك العلمي "التخصص" وقدراتك		

٣٠	تعتقدين أن الوظيفة التي حصلت عليها فرصة حقيقية تلائم رغباتك		
٣١	وقعت على عقد عمل واحتفظت بنسخة منه		
٣٢	عدد ساعات العمل موضح في العقد		
٣٣	الوصف والمسمى الوظيفي مثبت في عقد العمل أو ملحق به ومعلوم لديك		
٣٤	توجد شروط خاصة في العقد ذات علاقة		
٣٥	عقد العمل يراعي الظروف الاجتماعية للنساء من أوقات الدوام "كساعة الرضاعة مثلاً للمرضعات"		
٣٦	توفر بيئة العمل أى أمور لتسهيل عملك "أخصائي اجتماعي- طبيب- تأمين طبي.."		
٣٧	حصلت على الوظيفة من خلال واسطة		

ب) معايير التوظيف

الرقم	البيان	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	لا أوافق مطلقاً
٣٨	معايير التوظيف في المؤسسات الإعلامية مهنية بالمطلق				
٣٩	للمظهر الخارجي " الشكل " للمتقدمة للوظيفة دور أساسي في التوظيف				
٤٠	طبيعة اللباس لها دور في عملية التوظيف				
٤١	الحجاب يشكل عائقاً في عملية التوظيف				
٤٢	الجلباب يشكل عائقاً في عملية التوظيف				
٤٣					
٤٤	التوظيف من بوابة الجنس " الأنثى " يعتبر أولوية لدى المؤسسة الإعلامية لأسباب لا علاقة لها بالقدرات أو الدور... (كثدي الراتب مثلاً وأسباب أخرى)				
٤٥	التوظيف للمتزوجة يشكل عائقاً من منظور بيولوجي " الحمل والولادة "				
٤٦	التوظيف يتم بناء على احتياجات المؤسسة الإعلامية				
٤٧	التوظيف يتم للتخصص الذي أعلن عنه فقط				

القسم الرابع: واقع الأداء الوظيفي

لا أوافق مطلقاً	لا أوافق	أوافق	أوافق بشدة	البيان	الرقم
				تعرفين من هو المسؤول/ة المباشر عنك في العمل	٤٨
				إذا كانت مسؤولتك بالعمل أنثى قد يكون أداؤك أفضل	٤٩
				المسؤول/ة يزور القسم بهدف الرقابة والمتابعة بانتظام	٥٠
				يعطي المسؤول/ة توجيهات مكتوبة ومحددة ذات علاقة بالعمل أثناء الزيارة	٥١
				إذا كان مسؤولك في العمل رجلاً يكون أداؤك أفضل	٥٢
				سياسات وإجراءات العمل الخاصة بالموظفين محددة وموحدة	٥٣
				وجود زيادة عددية للزملاء الإعلاميين في مكان العمل يؤثر سلباً على أداء الإعلاميات	٥٤
				تشعر الموظفات بالرضا الوظيفي	٥٥
				تناسب رواتب الموظفات مع حجم مهامهن ضمن سلم وظيفي موحد	٥٦
				أدوار الموظفات معلوم لهن ويتناسب مع اختصاصهن وقدراتهن المهنية	٥٧
				تقويم الأداء بناء على الدور ووفقاً لمعايير موضوعية موحدة وعادلة	٥٨
				تطلع الموظفة على نتائج تقويم أدائها	٥٩
				يكشف تقويم الأداء عن الحاجات التدريبية للإعلاميات	٦٠
				تتلقون حوافز معنوية أو مالية ربطاً بأدواركن وإنجازاتكن كما زملاء العمل	٦١
				تعتقدن أن الحوافز لها علاقة إيجابية مباشرة على أدائكن	٦٢
				المساواة بين العاملين من قبل جهة الإشراف تعكس ذاتها إيجاباً على أدائكن	٦٣
				هل تشعرين أنك في بيئة متفهمة للنوع الاجتماعي	٦٤

القسم الخامس: المتغيرات التنظيمية

الرقم	البيان	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	لا مطلقاً
٦٥	الأهداف المراد تحقيقها بالعمل واضحة ومرئية				
٦٦	السياسة التحريرية الخاصة بقضايا النوع الاجتماعي واضحة				
٦٧	تتسم المسؤوليات والصلاحيات بالوضوح				
٦٨	تتوفر للإعلاميات التسهيلات والإمكانات اللازمة لإنجاز العمل كما لزملائهن				
٦٩	تمتاز أنظمة وقواعد العمل بالوضوح ودون تمييز				
٧٠	يجبر الموظفون على الخضوع لأنظمة وإجراءات ثابتة				
٧١	تشجع القيادات العليا على الاتصالات الصاعدة من العاملين كما العاملين				
٧٢	تنظم اجتماعات دورية بين الرؤساء والمرؤوسين				
٧٣	يتوفر للمرؤوسين وسائل متساوية وموحدة للتعبير عن الرأي				
٧٤	تشجع القيادة العليا الأفراد على إبداء مقترحاتهم دون تمييز				
٧٥	توفر نظم الاتصالات المعلومات للعاملين في الوقت المناسب				
٧٦	تتبنى القيادات العليا اقتراحات العاملين دون تمييز بين العاملين والعاملين				
٧٧	يناقش الرؤساء أفكار العمل مع المرؤوسين				
٧٨	يمتاز نظام الحوافز بالعدالة والموضوعية من منظور النوع الاجتماعي				
٧٩	يكافأ الموظف عندما يقدم أفكاراً جديدة تخدم العمل دون تمييز				
٨٠	يقدر الرؤساء في العمل جهود الإعلاميات بنفس القدر للزملاء الإعلاميين				
٨٢	تعتبر الإدارة العليا التدريب خياراً إستراتيجياً يرتبط بالمسار الوظيفي				
٨٣	تمنح فرص التدريب للإعلاميات كما الإعلاميين انطلاقاً من المهمة والدور				

القسم السادس: العلاقة مع النقابة

٨٤) هل أنت عضو في نقابة الصحفيين؟ نعم لا

إذا كانت الإجابة نعم، أرجو الإجابة على الأسئلة أدناه:

الرقم	البيان	أوافق بشدة	أوافق	لا أوافق	لا مطلقاً
٨٥	النقابة وجدت من أجل للدفاع عن حقوق الصحفيين				
٨٦	أنت عضو فاعل في النقابة ضمن هيئاتها أو اللجان المنبثقة				
٨٧	تتدخل النقابة لإنصاف حقوق العاملين في المؤسسات الإعلامية				
٨٨	تعقد النقابة تدريبات مهنية وتلقيت دعوة للمشاركة بها				
٨٩	النقابة تساعد الإعلاميات في الحصول على عمل وظيفي لائق في إطار متخصص				
٩٠	النقابة لديها فهم عميق للحساسية تجاه قضايا النوع الاجتماعي				
٩١	النقابة لديها سياسات متحسسة للنوع الاجتماعي				
٩٢	النقابة نظامها الداخلي جوهرية يأخذ بعين الاعتبار منظور النوع الاجتماعي				
٩٣	النقابة تلعب دوراً مهماً في تثبيت حقوق الصحفيات في العقود والأجور "الحد الأدنى"				
٩٤	النقابة هي الملجأ الأول للشكوى على أبواب العمل				
٩٥	لدينا اتصالات مع لجنة شؤون الصحفيات في النقابة				

٩٦) هل تعلمين بوجود لجنة خاصة لشؤون للصحفيات في النقابة؟ نعم لا

٩٧) إذا كانت الإجابة لا، لماذا؟

.....

.....

.....

شكراً لاستجابتك

الباحثة الإعلامية ناهد أبو طعيمة

الملحق رقم (٢) الرسالة المرفقة مع الاستبانة للمبحوثات

زميلتي العزيزة

تحية وبعد ،

في إطار دراسة بحثية أقوم بها لصالح جامعة بيرزيت، تحت عنوان "العوامل التي تؤثر على توظيف وأداء الإعلاميات في المؤسسات الإعلامية في فلسطين من منظور النوع الاجتماعي" ، والتي تستهدف الإعلاميات في الضفة الغربية وقطاع غزة.

لقد تم الانتهاء من عقد لقاءات لمجموعات بؤرية للمتعطلات عن العمل، ونحن بصدد استكمال الدراسة التي تستهدف الموظفات في المؤسسات الإعلامية مستخدمين الاستبانة كأداة بحث "تحتوي على ٩٧ سؤالاً في غاية الأهمية، وبصدد توزيعها على عينة مجتمع الدراسة.

أرجو من حضرتكن الإجابة على أسئلة الاستبانة المرفقة بوضوح ودقة وبشفافية، ليتسنى لنا الحصول على بيانات ذات قيمة وفائدة، بهدف الخروج بتوصيات ونتائج يستفاد منها من معالجات لمشكلات تواجه الإعلاميات الفلسطينيات في عملهن أو في عملية التوظيف، ما ينعكس إيجاباً على واقع الإعلاميات الفلسطينيات.

علما بأن البيانات ستستخدم فقط لغايات البحث وستبقى سرية، وفي نفس السياق لا ضرورة لوضع اسم معبئة الاستبانة.

أرجو بعد التكرم العمل على تعبئتها وفق الأصول في غضون يومين من استلامك الاستبانة

مع جزيل الشكر

الباحثة الإعلامية ناهد أبو طعيمة

