العلاقة بين دراسة المقررات الإعلامية ومستوى اكتساب طلاب الإعلام للجدارات الوظيفية للقائم بالاتصال

د. عبير محمد حمدي*

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين دراسة المقررات الإعلامية ومستوى اكتساب طلاب كليات الإعلام للجدارات الوظيفية للقائم بالاتصال لاستنباط التأثير الذى قد ينتج عنها ، ولتحقيق أهداف الدراسة صممت استمارة استقصاء ووزعت علي ٢٥٠ مفردة من الطلاب بالكليات والمعاهد الإعلامية بالجامعات المصرية الخاصة ، وتم استرجاعها بالكامل صالحة للتحليل والدراسة ، حيث تم تحليل البيانات وصفياً باستخدام برنامج SPSS للتحليل الإحصائي ، وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين دراسة المقررات الإعلامية ومستوى اكتساب طلاب الإعلام للجدارات الوظيفية للقائم بالاتصال بأبعادها الأربعة: الجدارات التأسيسية، السلوكية ، المهنية، القيادية للقائم بالاتصال.

الكلمات المفتاحية :المقررات الاعلامية، الجدارات الوظيفية، القائم بالاتصال.

The relationship between the study of media courses and the level of media students' acquisition of the communicator's functional competencies

Abstract:

This study aims to know the relationship between studying media courses and the level of media college students 'acquisition of the functional competencies of the communicator to derive the impact that may result from it, and to achieve the objectives of the study, a survey form was designed and distributed to 250 individual students in the media colleges and institutes in private Egyptian universities, and it was retrieved completely suitable for analysis And the study, in which the data

* المدرس بقسم الإنتاج الإذاعي والتليفزيوني بالأكاديمية الدولية للهندسة وعلوم الإعلام

were analyzed descriptively using the SPSS program for statistical analysis, and the study concluded that there is a correlation between the study of media courses and the level of media students' acquisition of the functional competencies of the communicator in its four dimensions: foundational competencies, behavioral, professional, and leadership of the communicator.

Keywords: informational courses, job competencies, contact person.

تمهيد

شهد العالم خلال السنوات الماضية ومنذ بداية الألفية الثالثة مجموعة من المتغيرات الأساسية التي طالت مختلف جوانب الحياة المعاصرة واشتملت على الثورة العلمية التي أسهمت في تحرير الطاقات البشرية واستثمار مصادر الطبيعة واستغلال الثروات الكامنة والثورة الهائلة في مجال التكنولوجيا ؛ حيث اقتحمت التكنولوجيا جميع مجالات الحياة مما أدى الى توفير الوقت والجهد والثورة الهائلة في الاتصالات التى أدت الى ربط وتواصل أجزاء العالم وجعلته يتعامل من منظور القرية الصغيرة ، كما أدى التكامل والاندماج بين تقنية الحاسبات الآلية والاتصالات والالكترونيات لتشكيل تقنية المعلومات مما تطلب وجود موارد بشرية مؤهلة بمهارات ومعلومات وخبرات متميزة للتفاعل مع هذه المتغيرات وقيادتها ، ولذلك تم دراسة مدخل الجدارات في هذه الدراسة لتوضيح أهم الجدارات أو المهارات المميزة لعمالة المعرفة القادرة على تحقيق أهداف المؤسسات في خضم هذا التطور المتسارع المستمر، ومن أهم القطاعات التي تطورت منذ بداية الألفية قطاع الإعلام الذى تطور تطوراً مذهلاً فنياً وتكنولوجياً وتطبيقياً للحد الذى أدى لظهور مؤسسات جديدة ونموها بسرعة وتدهور واختفاء مؤسسات كانت عريقة في يوم من الأيام وتطور أخرى، وقد ظهر استخدام مصطلح الجدارات على المستوى البحثى خاصة فى مجال العلوم الإدارية، ثم امتد ليشمل مجالات بحثية عدة ومنها المجال الاعلامى بهدف تحقيق متطلبات سوق العمل المهنية، ولأن القائمين بالاتصال في المؤسسات الإعلامية من أهم صناع التكيف مع هذا التطور المذهل والمتغيرات العالمية فلا يجب فقط اختيار أصحاب القدرات المتميزة منهم بل يجب إعدادهم على التميز و التحول قبل التخرج أثناء مرحلة التعليم الجامعي من خلال المقررات الدراسية العلمية والتطبيقات العملية، ومن هنا

كان اختيار الباحثة لموضوع العلاقة بين دراسة المقررات الإعلامية ومستوى اكتساب طلاب الإعلام للجدارات الوظيفية للقائم بالاتصال بأبعادها الأربعة من منظور طلاب كليات ومعاهد الإعلام لاستنباط التأثير الذى قد ينتج عنها. حيث يؤكد Carolyn Bronstein وآخرون (٢٠١٥)[١] علي ضرورة إعداد الطلاب لقيادة ثورات وسائل الإعلام في القرن الحادي والعشرين من خلال المقررات الدراسية في الاتصال الجماهيري وتحويل الصحافة والعلاقات العامة، والإعلان لمنصات وسائل الإعلام الجديدة وريادة الأعمال، والذى يتم بتحولات سريعة و تغيير جذري .

مشكلة الدراسة:

إن التحديات العالمية التي يواجهها سوق العمل مثل العولمة بمظاهرها المختلفة، وثورة الاتصالات والمعلومات، والتنافسية المؤسسية - تفرض على طلاب كليات الإعلام ضرورة اكتساب المهارات والجدارات الوظيفية التي تمكنهم مستقبلاً من العمل في ظل ظروف تنافسية جديدة، تختلف عن الظروف التقليدية، من هنا لابد من تكوين شخصية إعلامية قائمة على الجدارات الوظيفية بأبعادها الأربعة: الجدارات التأسيسية، السلوكية، المهنية، القيادية للقائم بالاتصال الملائمة للتطورات المتسارعة عالمياً والاستجابة لمتطلبات سوق العمل .

كما يحتاج القطاع الإعلامي بأقسامه المرئية والمسموعة والمقروءة إلي كوادر متميزة في صفاتها السلوكية و الشخصية ومؤهلة تأهيلاً فعالاً للتكيف مع تلك التغيرات في الإعلام العربي والعالمي وأصبح من الضرورة البحث عن هذه الكوادر والاهتمام بالجدارات الوظيفية التى لابد من اكتسابها من خلال المقررات الدراسية أثناء مرحلة التعليم قبل الجامعي حتي تتخرج هذه الكوادر مؤهلة للاندماج السريع والاستجابة لمتطلبات سوق العمل ، من هنا تتحدد مشكلة الدراسة في:

معرفة العلاقة بين دراسة المقررات الإعلامية ومستوى اكتساب طلاب الإعلام للجدارات الوظيفية بأبعادها الأربعة: الجدارات التأسيسية، السلوكية، المهنية، القيادية للقائم بالاتصال.

أهمية الدراسة

أولاً: الأهمية العلمية

١- تنبع أهمية الدراسة العلمية من تناول المنظور البحثي لموضوع الجدارات الوظيفية من منظور القائم بالاتصال مما يفيد الدراسات الاجتماعية والإنسانية وتحديدًا في مجالات علوم الإعلام والإدارة خاصة مع تطورات ما بعد الألفية الثالثة.

٢- تأتي أهمية تناول الجدارات الوظيفية وأثرها على القائم بالاتصال من أنه موضوع بحثي مهم إعلامياً وإدارياً من ناحية، و لحاجة المكتبة العربية لمثل هذه الدراسات البينية التى تربط بين الإعلام و العلوم الإدارية والاجتماعية.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

١- تقديم رؤية مستقبلية بالتطبيق علي طلاب الإعلام له بعد استراتيجي مهم .

٢- القائم بالاتصال يعد الأكثر تأثيراً في عالم الإعلام المعاصر لما له من دور اجتماعي وسياسي بالغ الأهمية .

٣- المساهمة فى تطوير المناهج والمقررات الدراسية بما يربط بين الجانب النظرى والتطبيقي التأهيلى لاكتساب الجدارات الوظيفية المناسبة لاحتياجات سوق العمل.

أهداف الدراسة

الهدف الرئيس للدراسة هو:

معرفة العلاقة بين دراسة المقررات الإعلامية ومستوى اكتساب طلاب الإعلام للجدارات الوظيفية و يشمل الهدف الرئيس للدراسة مجموعة من الأهداف الفرعية تتمثل في ما يلي:-

١- إعداد الكوادر الإعلامية قبل التخرج للقيام بدور مهم في إعلام الألفية الجديدة.

٢- توضيح أهمية الربط بين الجدارات الوظيفية في قطاع الإعلام بالمقررات الدراسية.

٣- قياس مدى أهمية المقررات الدراسية فى إكساب الجدارات الوظيفية المؤهلة لسوق العمل وأهم العوامل المؤثرة فى الأداء المهنى للقائم بالاتصال.

الدراسات السابقة:

قامت الباحثة بعرض بعض الدراسات المتعلقة بالجدارات الوظيفية وبمهارات ومواصفات القائم بالاتصال والعوامل المؤثرة على آدائه المهنى لبيان ما تناولته، وكيفية

الاستفادة منها، ومعرفة ما انتهت إليه حتي تتمكن من تحقيق أهداف الدراسة ، و قد تم مراعاة التسلسل فى عرض الدراسات سواء كانت باللغة العربية أو الأجنبية ، ولاحظت الباحثة أن الدراسات قد تناولت الجدارات الوظيفية بالمفهوم الإدارى في منظمات الأعمال المختلفة ، بينما تناولت الدراسات الإعلامية المفهوم ذاته تحت مسمى مهارات ومواصفات القائم بالاتصال وخريج كليات الإعلام والعوامل المؤثرة على آدائه المهنى، لذلك تم استعراض الدراسات السابقة وفقا للمحاور التالية :

أولاً : الدراسات التى تناولت الجدارات الوظيفية فى منظمات الأعمال المختلفة.

ثانياً: الدراسات التى تناولت الجدارات الوظيفية فى إطار مهارات ومواصفات خريج كليات الإعلام والقائم بالاتصال والعوامل المؤثرة على الأداء المهنى .

وفيما يلى عرض لهذه الدراسات

أولاً : الدراسات التى تناولت الجدارات الوظيفية فى منظمات الأعمال المختلفة.

دراسة الدماطي ٢٠١٩[٢] **التبادل بين القائد والمرؤوس كمتغير وسيط في العلاقة بين الجدارات القيادية وتحقيق استراتيجية التميز المؤسسي هدفت الدراسة إلى** معرفة أثر أبعاد الجدارات القيادية على التميز المؤسسي وعلى التبادل بين القائد والمرؤوس في أبعاد التميز المؤسسي. **توصلت إلى :** إنه يوجد تأثير طردي ومعنوي لأبعاد الجدارات القيادية (الوعي بالذات، وإدارة الذات، والوعي الاجتماعي، والمهارات الاجتماعية، والمكونات الإدراكية) في أبعاد التميز المؤسسي (القيادة، والسياسة والإستراتيجية، والأفراد، والشراكات والموارد، والعمليات والمنتجات والخدمات، ونتائج العملاء، ونتائج الأفراد،).

- يوجد تأثير طردي ومعنوي لأبعاد الجدارات القيادية (الوعي بالذات، والمهارات الاجتماعية) في التبادل بين القائد والمرؤوس.
- يوجد تأثير طردي ومعنوي للتبادل بين القائد والمرؤوس في أبعاد التميز المؤسسي (القيادة، والسياسة والاستراتيجية، والأفراد، والشراكات والموارد والعمليات والمنتجات والخدمات، ونتائج العملاء، ونتائج الأفراد).

دراسة منال أبو الحسن ٢٠١٨[٣] **جدارات البحث العلمي لخريجي الماجستير في الإعلام فى إطار إدارة المعرفة هدفت الدراسة إلى** قياس جدارات البحث العلمي لخريجي الماجستير في الإعلام في إطار إدارة المعرفة من وجهة نظر الخريج والخبراء.

وتعد دراسة أبو الحسن الدراسة الوحيدة التى استخدمت مصطلح الجدارات بالتطبيق على المجال الإعلامى. **توصلت إلى** أن المواصفات المتحققة لخريج مرحلة الماجستير في الإعلام من وجهة نظر الخريج، وحققت أعلى من المتوسط كانت (إظهار وعي بالمشاكل الجارية والرؤى)، بينما كانت أقل المواصفات المتحققة هي (توظيف الموارد المتاحة بما يحقق أعلى استفادة). كما بينت نتائج المواصفات العامة المطلوبة من وجهة نظر الخبراء الإعلاميين من خلال المقابلات المركزة وجود ثلاث مواصفات غير مدرجة في المواصفات العامة تتعلق بـ (التعامل، والتفاعل الأكاديمي والمهني من وجهة نظر الخبراء، وباغتنام فرص حضور الفعاليات للتعامل المباشر مع المصادر لجمع المعلومات البحثية). وفي إطار تحليل المهارات الثلاث (المعرفة، والذهنية، والمهنية) المكتسبة من وجهة نظر الخريج، تبين أن أعلى معدل للمتوسطات الكلية كانت للمهارات الذهنية يليه مهارة المعرفة والفهم ثم المهارة المهنية .

دراسة متولي السيد، ودواليا محمد ٢٠١٧[٤] **بعنوان الجدارات بالتصميم الوظيفي وأثره على مستوى الأداء والرضا الوظيفي ومعدل دوران العمل، تهدف هذه الدراسة** إلى مناقشة علاقة مدخل الجدارات بتصميم الوظائف ودراسة أثر ذلك على تحسن مستوى الأداء ، وزيادة الرضا الوظيفي للعاملين ومعدل دوران العمل. **وأوضحت نتائج الدراسة** أنه يوجد علاقة طردية بين تطبيق مدخل الجدارات والتصميم الوظيفي وتحسن مستوى الأداء وزيادة الرضا الوظيفي وتحسن معدل دوران العمل .

دراسة محمود الخطيب ونبيل صلاح ٢٠١٧[٥] **محددات تطبيق نظم تقويم أداء العاملين القائمة على الجدارات: بالتطبيق على الجامعات الخاصة والأهلية في جمهورية مصر العربية، تهدف الدراسة إلى** التعرف على أهم المحددات التي توجد في بيئة العمل بالجامعات محل التطبيق والتي تدعم عملية بناء نظام لتقويم أداء العاملين قائم على الجدارات. **توصلت الدراسة إلى** أنه توجد محددات في بيئة العمل تدعم تطبيق نظام لتقويم أداء العاملين قائم على الجدارات بالجامعات محل التطبيق مرتبه كما يلي:

١. دعم الإدارة العليا
٢. جدارة القائم بعملية التقييم
٣. القيادة
٤. إدارة الموارد البشرية القائمة على الجدارات
٥. الأساليب والأدوات المستخدمة ومنهجية التقييم

دراسة الطوس ٢٠١٥[٦] **أثر الجدارات الجوهرية على تطبيق معايير الاعتماد الصحية الأردنية في المستشفيات الجامعية الأردنية. هدفت الدراسة إلى** التعرف على أثر الجدارات الجوهرية على تطبيق معايير الاعتماد الصحية الأردنية في المستشفيات الجامعية الأردنية، والتعرف على أهم الجدارات التي تساهم في تحسين وتطوير العمل وفقاً لمعايير الاعتماد الصحيّة، وقد تكون مجتمع الدراسة من المديرين العاملين ونوابهم ومديري الدوائر ورؤساء الشعب ونوابهم، ولجمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة، تم توزيع ٢١٠ استمارة استقصاء على أفراد عينة الدراسة، واسترد منها٢٠٠ استمارة صالحة للتحليل الإحصائي، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي .

توصلت الدراسة إلى وجود أثر ذى دلالة إحصائية للجدارات الجوهرية على حقوق المرضى، ووجود أثر ذى دلالة إحصائية للجدارات الجوهرية على السجلات الطبية، ووجود أثر ذى دلالة إحصائية للجدارات الجوهرية على مكافحة العدوى، كما أوصت الدراسة بأن الإمكانيات الجسدية والنفسية والعقلية التي يمتلكها الموظف في المستشفيات الجامعية الأردنية ضرورية للقيام بالمهام الموكلة إليه، وأهمية الجدارات الجوهرية للقيام بالأنشطة والأعمال بطرق أكثر شفافية ونزاهة وصولاً إلى تطبيق كفء وفعال لمعايير الاعتماد الصحية الأردنية وبطريقة تمتاز بالدقة والجودة والسرعة.

دراسة Makulova & others 2015[٧] **نظرية وممارسة المدخل القائم على الكفاءة في التعليم هدفت الدراسة إلى** معرفة تطبيق مفاهيم نظرية الجدارات على الطلاب قبل التخرج من خلال برامج التعليم من خلال قياس قدرات حديثي التخرج ، **وتوصلت الدراسة** إلى أنه يجب أن تخرج جامعات القرن الحادي والعشرين خريجين متخصصين جاهزين قادرين على التكيف مع سوق العمل ومستعدين للتغييرات الجديدة ، و يجب أن تنصب أهداف ومحتوى التعليم الحديث في الظروف الجديدة إلى التركيز ليس فقط على المعرفة الأساسية ، ولكن على سوق العمل، وعلى تكوين المهارات والكفاءات الموجهة عمليًا.

دراسة طولان ٢٠١٥[٨] **دور حزم الجدارات الوظيفية في إعداد قادة التميز كمدخل لتنمية رأس المال الفكري هدفت الدراسة إلى** معرفة أهمية الجدارات الوظيفية في إعداد و تنمية قادة التميز والتعرف علي أحدث النظم والأساليب والمتطلبات التي تكفل إعداد وتأهيل وتنمية القادة المتميزين **توصلت الدراسة إلى** أهمية إعداد وتنمية القادة المتميزين لاستكمال رسالة القيادة الأصلية في إدارة وقيادة المنظمات بالأسلوب العلمي القادر علي إنجاز المهام وتحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية ،اعتماداً علي مدخل

الجـدارات الوظيفيــة ، والــذي يســاعد علــي تحديد الفجوة بين معايير الأداء المطلوبة لتنفيذ الأهداف والمهارات والكفاءات المتاحـة مـن القـادة وبالتـالي اختيار الآلية المناسبة لتنميتهم.

دراسـة Linda & Layton 2013[٩] **بعنوان السمات الشخصية وتقييمات كفاءة وجدارة الاتصال لدى القادة التنظيميين هدفت الدراسة إلى** التعرف على أهمية الجدارات الشخصية في كفاءة الاتصالات على مستوى قيادات التنظيم، **توصلت إلـي** أن الشخصـية تلعـب دوراً فـي تطـوير كفـاءة الاتصالات وأن القادة يمتلكون القدرة علي أن يكونوا متخصصين فى التواصل بغض النظـر عـن نـوع الشخصية، وتشمل الآثار الاجتماعية الايجابية في المنظمات مع القادة الذين توصلوا بكفاءة في تحسين العمل الجمـاعي والتحفيز ورضا الموظفين والأداء التنظيمي وانخفاض الضغط وإدارة التغيير أكثر نجاحاً.

دراسـة Semple & Dormer 2012[١٠] بعنوان دور برامج التطوير الذاتية المباشرة عبر الانترنت فى تطوير الجدارات هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم مكونات الجدارة الذاتيـة، وتوصلت الدراسة إلى أن الجـدارة الذاتيــة تتكـون مـن المعـايير الأربعـة التاليـة وهـي مهـارات المعرفـة ومهـارات الأداء ومهـارات التفكيـر الأخلاقـي وعـلاوة علـي ذلـك كشـفت البيانـات فـي التحليل الإحصائي أن المهارات الشخصية متعلقة بمهارات التفكير.

ثانياً: الدراسات التى تناولت الجدارات الوظيفية فى إطار مهارات ومواصفات خريج كليات الإعلام و والقائم بالاتصال والعوامل المؤثرة على الأداء المهنى .

دراسة عليا ثامر ٢٠٢٠[١١] **القائم بالاتصال في الصحافة الجامعية والعوامل المؤثرة في عمله، تهدف الدراسة إلى** التعريف بالقائم بالاتصال في الصحافة الجامعية، وتوضيح العوامل التي تؤثر في عمله، والمعوقات التي تواجهه، فضلاً عن بيان مستوى الرضا الوظيفي لديه ورؤيته لتطوير عمله واستعانت الباحثة بالمنهج المسحي في جمع البيانات وتحليلها وتفسيرها، باعتماد أداة الاستبيان. **توصلت إلى :** تعدد المهمات التي يقوم بها القائم بالاتصال في صحيفته ما بين الكتابة، والتحرير، ومصدر للمعلومات على الرغم من وجود توصيف وظيفي له في صحيفته، مما يعني تعدد الأدوار المنسوبة إليه، مما ينعكس على إنتاجيته، لاسيما في ظل تكليفه بمهمات خارج عمله الإعلامي إلى جانب عمله الأكاديمي لاسيما حملة الشهادات العليا.

- لا يمتلك القائم بالاتصال الحرية التي تمكنه من تصميم شكل صحيفته ومضمونها، وذلك لوجود عوامل تؤثر فيه، أبرزها (الإدارة العليا للمؤسسة) و(الجمهور المستهدف)، و(تكاليف إنتاج الصحيفة.)

- أن الدعم الإداري المتواصل هو الذي يسهم في إنجاح عمل القائم بالاتصال على حساب مهاراته الاتصالية التي تعكس قدراته الإقناعية، وأن المصداقية هي التي تجعله مؤثراً في جمهوره، وهذا يتأتى من خبرته وثقته بنفسه.
- أن ضعف اهتمام الإدارة العليا للمؤسسة بالمطبوع، وقلة الحوافز المادية والمعنوية، هي أبرز العوامل التي تؤثر سلباً في عمل القائم بالاتصال والمهمات المنوطة به، في ظل وجود معوقات، يتقد عدم توافر الملاك المتخصص، وقلة التدريب والتطوير.
- انخفاض مستوى الشعور بالرضا الوظيفي والرضا عن المطبوع، ويعود ذلك إلى عدم تلبية حاجات القائم بالاتصال في عمله، فضلاً عن قلة الحوافز المادية والمعنوية التي من شأنها أن تقلل من مستوى الرضا لديهم.

دراسة اسحق ومالك ٢٠٢٠[١٢] **العوامل الثقافية المؤثرة على القائم بالاتصال في العلاقات العامة الدولية، هدفت الدراسة التعرف** على طبيعة الاختلافات الثقافية بين المجتمعات وأثر العوامل الثقافية المؤثرة على القائم بالاتصال في العلاقات العامة الدولية. **تم التوصل إلى** أن المجتمعات تتأثر بالعوامل الثقافية المكونة من القيم والعادات والتقاليد، والأخلاقيات السائدة والمتوارثة، واللغة، والمعتقدات الدينية، ونوع الزي، والنوع الاجتماعي، ودلالة الألوان، والحريات، والحقوق الفردية والجماعية، وبالروابط التي تربط أبناء هذا المجتمع ببعضهم البعض. تؤثر هذه العوامل الثقافية على أساليب إدارة المنظمات وعلى سلوكها التنظيمي، وتؤثر على الوظائف الاتصالية للعلاقات العامة الدولية. وقد تقع المنظمات الدولية في أزمات بسبب قصورها إلى فهم القيم والتقاليد الثقافية لجماهيرها في الدول التي تعمل فيها.

دراسة حنان يوسف وأخرون ٢٠١٨[١٣] **العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال بمواقع الصحف الإلكترونية العراقية ،هدفت الدراسة إلى:** تحديد أهم العوامل المؤثرة في الأداء المهني للقائم بالاتصال بمواقع الصحف الإلكترونية العراقية **توصلت الدراسة إلى :** أن أهم العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال، العوامل السياسية يليها عوامل الرضا الوظيفي، فالعوامل الإدارية والفنية في المرتبة الثالثة، وجاءت العوامل الاقتصادية فى المرتبة الرابعة ،وجاءت العوامل الاجتماعية في المرتبة الخامسة

دراسة خالد أبو الخير ٢٠١٨[١٤] **التحليل النقدي لمقاييس تقييم الأداء في دراسات وبحوث الصحافة.. نحو بناء دليل مؤشرات لقياس كفاءة الأداء الصحفي هدفت الدراسة إلى:** بناء دليل مؤشرات لتقييم وقياس كفاءة الأداء «المهني، الإداري،

الاقتصادي» للمؤسسات الصحفية، وذلك من خلال التحليل الكيفي والنقدي لمقاييس تقييم الأداء في دراسات وبحوث الصحافة، ورصد رؤى وتصورات القيادات الصحفية المصرية لأهم هذه المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها في القياس والتقييم. **توصلت إلى :** إعداد نموذج لدليل مؤشرات تقييم الأداء الصحفي بمختلف أشكاله «المهني، الإداري، الاقتصادي» في إطار ثلاثة أبعاد لمؤشرات تقييم الأداء الصحفي «المهني، الإداري، الاقتصادي، وقد ساعدت هذه الدراسة الباحثة فى صياغة أسئلة استمارة الاستقصاء.

دراسة صالح عرفاوي وإيمان حضري ٢٠١٦[١٥] **الرضا الوظيفي عند القائم بالاتصال تهدف الدراسة إلى تعريف** وقياس الرضا الوظيفي عند القائم بالاتصال، **وتوصلت إلى** أنه يوجد اختلاف في تحديد مفهوم شامل وموحد للرضا الوظيفي وكذلك اختلاف العوامل المؤثرة عليه، وهو بحد ذاته ظاهرة سلوكية نفسية وفكرية وهو يختلف من شخص إلى أخر ومن قطاع إلى أخر ومن مجال إلى أخر، لذلك يجب على المؤسسات الإعلامية أن تعمل جاهدة على معالجة العوامل المؤثرة في درجة رضا القائمين بالاتصال عن عملهم والتفكير في حلول جادة ومنطقية لرفع وتحقيق مستوى الرضا الوظيفي للقائمين بالاتصال في هذا القطاع وهذا يتحقق بتطبيق العدل في توزيع المهام والموازنة بين العمل والحياة الخاصة للصحفيين ووضع معايير قياس الأداء للمؤسسات الإعلامية.

ويقدم **Mohammad A. Ashraf (٢٠١٦)**[١٦] وآخرون محددات جودة التعليم في الجامعات الخاصة من وجهة نظر الطالب كدراسة حالة في بنجلاديش، وتوصلت الدراسة إلى أن نوعية التعليم في الجامعات الخاصة في بنغلاديش من محددات الجودة فى تلك الجامعات بالإضافة إلي القيم الذاتية لدي الطلاب وقيم الجامعة، وتعد النتائج العامة للدراسة هامة للمخططين فى صياغة السياسة المناسبة من أجل ضمان أعلى معايير الجودة في مؤسسات التعليم العالي الخاص.

دراسة رباب صلاح ٢٠١٦[١٧] **اتجاهات القائم بالاتصال في الصحف المصرية نحو المهمشين وعلاقتها بأدائه المهني في تناول قضاياهم، هدفت الدراسة إلى** التعرف على اتجاهات القائم بالاتصال في الصحف المصرية نحو المهمشين وعلاقتها بأدائه المهني في تناول قضايا المهمشين في المجتمع المصري، من خلال دراسة ميدانية استخدمت منهج المسح الاعلامي، لعينة عشوائية بلغ عددها ١٥٠ مفردة من الصحفيين، واعتمدت على الاستبيان في جمع البيانات **توصلت الدراسة إلى:** وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين سنوات الخبرة في مجال العمل الإعلامي وبين مستوي الاهتمام بقضايا المهمشين.

- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين ملكية الصحيفة ومدى اهتمام القائم بالاتصال بقضايا المهمشين.
- وجود فروق ذات دلالة احصائية بين مستوى اهتمام القائم بالاتصال بقضايا المهمشين وفقاً للمستوى التعليمي له.
- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين المستوى الاجتماعي للقائم بالاتصال وبين مستوى اهتمامه بقضايا المهمشين.
- وجود علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين دوافع اهتمام القائمين بالاتصال بقضايا المهمشين ودرجة اهتمامهم بمتابعة قضايا المهمشين وتناولها إعلامياً .

دراسة ماجدة مخلوف (٢٠١٣)[١٨] **بعنوان الفجوة بين مواصفات خريج العلاقات العامة والإعلان من الجامعات المصرية واحتياجات سوق العمل دراسة وصفية تهدف إلى معرفة** تقييم ممارسى العلاقات العامة والإعلان لكمية ونوعية المهارات المكتسبة من العملية التعليمية بالجامعات المصرية،على مستوى التأهيل والتدريب، فى ضوء واقع الممارسات الفعلية المطلوبة فى سوق العمل ،و قياس آراء وإتجاهات مسئولي العلاقات العامة في كل من منظمات الأعمال المصرية والشركات المتخصصة فيها نحو مستوى تأهيل ومهارات خريجى العلاقات العامة من الجامعات المصرية فى ضوء الاحتياجات الفعلية لسوق العمل، ودراسة الفجوة بين ما يقدم لطالب العلاقات العامة في دراسته الجامعية وما بعد المرحلة الجامعية الأولي واحتياجات السوق الفعلية، وتمثلت عينة الدراسة في العينة المتاحة من الأكاديميين وممارسى العلاقات العامة والإعلان، و تم تطبيق صحيفة الإستقصاء بالمقابلة، **وتوصلت الدراسة إلى:** أن المهارات الأكاديمية والشخصية في خريج العلاقات العامة تحظى بأهمية عالية من قبل الأكاديميين، حيث حظيت إجادة مهارات الاتصال الشخصى مع الجمهور المرتبة الأولي وجاءت القدرة على العمل الشاق في المرتبة الأخيرة، فى حين جاءت مهارة إتقان مهارات التعامل مع تكنولوجيات المعلومات والاتصال فى المجالات الإعلامية بالنسبة لدى الممارسين أول المهارات، وآخرها مهارة الإلمام بالسلوك التنظيمى فى المؤسسات والشركات ، و تبين وجود فروق دالة إحصائيا لدرجات الاختلاف بين آراء الأكاديميين والممارسين حول أهمية المهارات الشخصية والأكاديمية.

- وجاءت المهام الوظيفية للخريج من منظور الأكاديميين: أن يكون خريج العلاقات العامة قادراً علي القيام بها في مجال العمل الفعلى، وحظيت مهارة القدرة على توظيف التطبيقات المتطورة في مجالى تكنولوجيا الاتصال والإعلام فى عمله وفي المرتبة

الأخيرة اشتركت فيها أربع مهارات وظيفية منها القدرة على توثيق أحداث وفعاليات العلاقات العامة والإعلان ويقابل ذلك عند الممارسين مهارة جمع البيانات والمعلومات من مصادرها المختلفة واستخدمها بكفاءة في بحوث المؤسسة في المقدمة وآخرها مهارة تصميم وتنفيذ مطبوعات العلاقات العامة ،وتبين وجود فروق دالة إحصائيا لدرجات الاختلاف بين آراء الأكاديميين والممارسين حول أهمية المهام الوظيفية .

دراسة أنمار فيضي ٢٠١٣[١٩] **بعنوان الموضوعية لدى القائم بالاتصال في المؤسسات الإعلامية العراقية ، ينحصر هدف الدراسة** في تحديد وتشخيص التفسير الأكثر اتفاقاً بين المبحوثين من القائمين بالاتصال في المؤسسات الإعلامية العراقية، وتشخيص رؤية القائمين بالاتصال للموضوعية ومدى توافرها في المؤسسات الإعلامية العراقية عن طريق المادة الصحفية التي تقدمها ، **توصلت الدراسة إلى** أن تفسير الموضوعية لدى القائم بالاتصال في المؤسسات الإعلامية العراقية يختلف من شخص إلى آخر وفقاً لنظرته لهذا المفهوم.

دراسة منى الأكشر ٢٠١٣[٢٠] **العوامل المؤثرة علي القائمين بالاتصال وعلاقتها بفنون التحرير الصحفي في بعض الصحف المصرية (القومية والخاصة) تهدف الدراسة إلى** التعرف على أهم العوامل المؤثرة علي القائمين بالاتصال وعلاقتها بفنون التحرير الصحفي في الصحف المصرية القومية والخاصة. **توصلت الدراسة إلى :** اختلاف العوامل المؤثرة على القائم بالاتصال بنوع المؤسسة التي يعمل بها، ووجود فروق في تبني أساليب تكنولوجيا الاتصال الحديثة لصالح الصحف الخاصة عن القومية. وأن متغير نوع الوظيفة يعتبر من العوامل المؤثرة على القائمين بالاتصال ، بينما لا تؤثر المتغيرات الديموجرافية .

التعقيب على الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية منها:

- معظم الدراسات السابقة دراسات كمية قامت باستخدام المنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستبيان.
- تم تطبيق الدراسات الخاصة بالجدارات الوظيفية على مؤسسات الأعمال المختلفة غير الإعلامية ودراسة واحدة فقط تم تطبيقها على الجدارات الوظيفية فى مجال الإعلام.
- تم استخدام مصطلح مهارات خريج ودارس الإعلام فى الدراسات الإعلامية دون الجدارات.

- استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في صياغة وتحديد المحاور الرئيسة لأداة الاختبار استمارة الاستقصاء أداة جمع البيانات الدراسة ، وخلفيتها النظرية فى مجال الجدارات الوظيفية ومهارات القائم بالاتصال .
- وتختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة فى دراسة مفهوم حديث فى مجال الإعلام وهو الجدارات الواجب توافرها فى دارسى وخريجى كليات الإعلام من خلال ما تم اكتسابه من المقررات الجامعية الإعلامية وبهذا تعد هذه الدراسة من الدراسات البينية .
- كما تختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة فى إيجاد العلاقة بين المتغيرين (دراسة المقررات الإعلامية واكتساب الجدارات الوظيفية)

الإطار النظري

١ـ الجدارات

ظهرت كلمة جدارة[٢١] لأول مرة في مقالة (David McClelland) في ورقته البحثية بعنوان: "الاختبار للقدرة وليس لأجل الذكاء" عام (١٩٧٣) والتي أعدها بناءً على مشكلة حدثت في وزارة الخارجية الأمريكية في عام ١٩٧١ تتعلق باختبارات القبول لشغل احدي الوظائف الحساسة ، وقد كانت الاختبارات دقيقة ومعقدة لم يجتازها سوي أصحاب التحصيل العلمي العالي، إلا أنه بعد عدة سنوات من استلامهم الوظيفة أثبتوا عدم كفاءتهم لتحقيق مهامها أيضاً لم يكن الأداء الفعلي لهم بالمستوي المطلوب بالرغم من نتائج الاختبارات لشغل الوظيفة، ولجأت الخارجية الأمريكية الي الخبير الإداري McClelland للمساعدة في حل هذه المشكلة والتي تم صياغتها علي الصورة التالية: "إذا لم تكن الاختبارات كافية للتعرف علي ذوي الأداء الجيد قبل التعيين، فكيف يمكننا اذن أن نتعرف علي ذلك؟" طلب ماكيلان قائمتين بأسماء بعض شاغلي الوظيفة :

القائمة الأولي: أسماء الموظفين المشهود لهم بالتفوق الفعلي(بغض النظر عن نتائجهم في اختبارات القبول)، **القائمة الثانية:** أسماء ذوي الأداء المتدني.

ثم قام بعمل دراسة ميدانية للتعرف علي الخصائص المشتركة للتفوق، ثم استنتج قائمة الخصائص (الجدارات) التي تميز المتفوقين عن الباقين والتي سماها لاحقاً «نموذج الجدارة».

مفهوم الجدارة

المعنى اللغوي: الجدارات جمع جدارة، وهي مصدر جدر بـ، أو جدر لـ، يجدر، جدارة، فهو جدير، والمفعول به مجدور به، يقال جدر بهذا المنصب / جدر لهذا المنصب: أي صار مستحقا وأهلا له (ابن منظور٢٠٠٥).

وترجع كلمة جدارات (competency) إلى الكلمة اللاتينية "competere" والتي تعني أن تكون ملائما.

المعنى العلمي : تتعدد التعريفات لمفهوم الجدارة، ومنها أنها:-[٢٢]

- الخصائص والسمات الشخصية (مثل المعارف والمهارات والأنماط الذهنية والدوافع الكامنة وما شابهها) وتحديد القدرات علي أداء الأنشطة علي أساس المعرفة المكتسبة وتطوير المهارات والقدرات.
- السمة الكامنة لدى الفرد والتي تؤدى إلى الأداء الفعَّال أو المتميز أوهى خاصية ضمنية للشخص لها علاقة سببية بأداء متفوق فعال يعتبر مرجعا معياريا للوظيفة أو الحالة[٢٣].
- مجموعة من السلوكيات التي لها أثرها الفعال في تحقيق النتائج المرجوة ، في بيئة العمل فهي السلوكيات التي تدعم تحقيق الأهداف التنظيمية.
- قدرة الشخص علي التفاوض والتواصل مع الآخرين من مختلف الثقافات ، وقدرة المرء لبدء المحادثات ، بجانب التواصل اللفظي وغير اللفظي مع الآخرين ، واستخدام المرونة ، والقدرة تعني أن الشخص قادر علي الاستنتاج بدقة.
- مجموعة من العناصر والصفات تتعلق بالكفاءة الفنية والإدارية والانضباط في العمل وحسن التعامل والسلوك ونحو ذلك مما يترك تقديره لصاحب العمل.[٢٤]
- -العنصر البشرى ذو الجدارة الوظيفية في العمل هو الفرد الذى يستخدم معارفه ومهاراته وقيم المهنة لتحقيق معدلات الأداء المتوقعة وتحقيق التميز في عمله .
- مجموعة من الصفات التى يمتلكها الفرد ويستخدمها بطريقة مناسبة لإنجاز أو تحقيق الأداء المطلوب، وهذه الصفات تشمل المعارف والمهارات والقيم المهنية.
- -خصائص بشرية تسمح للعامل بأداء واجبات العمل و إدارة المواقف بشكل أفضل، هذه الخصائص هي مجموعة من السمات تتكون من المعرفة والمهارات ، والأدوار الاجتماعية والدوافع التي تميز فرد عن أخر[٢٥].
- هى نتاج المعارف والمهارات والقيم، وهى تنعكس في المعارف والمهارات المكتسبة والتي تؤثر على الأداء المهني أثناء الممارسة المهنية[٢٦].

تصنيف الجدارات

١- الجدارات الفعلية و المستهدفة - الجدارات الإدارية و السلوكية

الجدارات الفعلية: هي مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي يمتلكها الموظف فعليا، ويمكن أن تكون غير كافية لإنجاز المهام الوظيفية بالصورة المطلوبة.

الجدارات المستهدفة: هي مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي يجب على الموظف أن يتمتع بها حتى يؤدي مهام وظيفته بفعالية وكفاءة والتي تحتويها بطاقة الوصف الوظيفي.

الجدارات الإدارية و السلوكية : هي مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات المشتركة لجميع الموظفين ولجميع الفئات وبنسب متفاوتة والتي تساعدهم على أداء مهامهم بصورة أفضل.

٢- الجدارات الفنية والاجتماعية والشخصية[٢٧]

أولاً: الجدارة الفنية Technical Competency

وهذه الفئة تشير إلى المهارة أو القدرة على استخدام مجموعة المعارف المتعلقة بالوظيفة في إنجاز مهام العمل وبطريقة ملائمة.

ثانياً: الجدارة الاجتماعية Social Competency

وهذه الفئة تشير إلى مهارات التعامل مع الأفراد بشكل يسمح بإنجاز مهام العمل.

ثالثاً: الجدارة الشخصية Personal Competency

وهذه الفئة تتعلق بالصفات الشخصية المطلوبة لإنجاز مهام العمل وتعتبر هذه الفئة مرتبطة ارتباطاً كبيراً بالفئة الاجتماعية السابقة.

٣- الجدارات وفقا للمدرستين الأمريكية والبريطانية[٢٨]

(١) المدرسة الأمريكية التي تقيم الجدارة بناءً على السمات الشخصية المميزة (الجدارات الشخصية).

(٢) المدرسة البريطانية التي تقيم الجدارة بناءً على معايير الأداء وإنجاز الأعمال و(الجدارات الوظيفية).

وقد جمع Spencer et al (2008)[٢٩] بين المدرستين في تعريف واحد فعرف الجدارات بأنها خاصية ضمنية للشخص لها علاقة سببية بأداء متفوق فعال يعتبر مرجعاً معيارياً للوظيفة أو الحالة فجعل الأولى سبباً للثانية و الثانية نتيجة للأولى

- مداخل تحديد الجدارات ل(ماركوس)

أولاً : المدخل العلمي

يعتمد علي تحليل وتوصيف الدور، وتكون نتائج هذا التحليل والتوصيف تحديد المهارات، والمعارف، والاتجاهات المطلوبة لأداء الدور وتقيم هذه الجدارات بمعايير أغلبها سلوكية.

ثانياً : المدخل النفسي

تستند الجدارة إلي مميزات الشخصية، بما تمتلكه من نواحي فنية وسلوكية ودوافع ومعامل ذكاء حيث تعتبر أفضل الوسائل لتوقع النجاح المهني.

ثالثاً: مدخل الأعمال

حيث إن الجدارة ميزة تنافسية فالأداء الأعلى هو الذي يحدد الجدارات الوظيفية.

خصائص الجدارة: [٣٠]

أولاً: الخاصية الضمنية:

تعنى أن الجدارة عميقة ومتأصلة في شخصية الفرد بدرجة كافية تمكنها من التنبؤ بالسلوك في العديد من الحالات والمهام الوظيفية وتعتبر الجدارات خواص ضمنية للشخص وتشير إلى طرق التصرف أو التفكير أو التعميم عبر المواقف وتتميز بثباتها لفترة زمنية معقولة.

من هنا نجد أن للجدارة مجموعة من الخواص وهى :

١- الدوافع: هى الأشياء التى يفكر أو يرغب الفرد فيها باستمرار وتتسبب في إقدامه على تصرف ما، وتقوم الدوافع باختيار السلوك وقيادته وتوجيهه نحو أفعال وأهداف معينة
٢- الصفات: هى الخصائص المادية والاستجابة للظروف أو المعلومات
٣- المفهوم الذاتي: هوقيم الفرد أو توجهاته أو صورته الذاتية
٤- المعرفة: هى المعلومات التى لدى الشخص في مجال معرفي معين
٥- المهارات: هى القدرة على أداء مهمة ذهنية أو عقلية أو مادية

ووفقاً للخاصية الضمنية تنقسم الجدارات إلى:

الجدارات الظاهرة

والتي يمكن تطويرها بسهولة مثل المهارات (ذهنية ـ مادية) المعرفة (المعلومات)

الجدارات الكامنة

المتعلقة بشخصية الفرد مثل الدوافع والصفات و المفهوم الذاتي و القيم والتوجهات.

ومن السهل نسبياً تطوير جدارات المعرفة الظاهرة والمهارات لذلك فان التدريب هو الطريقة الأقل تكلفة لتأمين هذه القدرات لدى الموظف.

أما جدارات الدوافع الكامنة والخصائص والتي تتمثل في الشخصية فإنها أصعب تقييماً وتطويراً لذلك فإنه من الأجدى اقتصادياً أن يتم الاختيار وفقا لهذه الميزات.

وتقع جدارات المفهوم الذاتي في مكان بالمنتصف ،ومن الممكن تغيير المواقف والقيم مثل الثقة بالنفس وذلك عن طريق التدريب أو التجارب التطويرية الايجابية وإن كان ذلك يشكل صعوبة أكبر ويتطلب وقتاً طويلاً. فعلى المؤسسات أن تختار وفقا لجدارات الدافع الكامن والخصائص ثم تقوم بالتدريب على المعلومات والمهارات اللازمة لأداء العمل.

وتزداد أهمية الجدارات في التنبؤ بالأداء المتفوق في الوظائف المعقدة مقارنة بأهمية الذكاء أو مهارات العمل أو الشهادات الدراسية.

ثانيا: العلاقات السببية:

العلاقات السببية معناها أنه بإمكان الجدارة أن تتسبب أو تتنبأ بالتصرف والأداء حيث تنبؤ جدارات الدوافع والصفات والمفهوم الذاتي عن أعمال سلوكية للمهارة والتي تتنبأ بالتالي عن نتائج أداء العمل.

ودائما ما تشتمل الجدارة على خلق وتغذية العلاقات مع ذوي العلاقة مع المهام الأساسية وتظهر كما يلي :

النية وهى (الدافع أو قوة الخاصية) التى تسبب التصرف (أو السلوك أو الفعل) في اتجاه

الأداء وهي (نتائج الأعمال او رد الفعل) .

فعلى سبيل المثال دائما ما تشمل جدارات المعلومات والمهارات دافعا أو صفة أو مفهوما ذاتيا يكون بمثابة المحرك أو القوة الدافعة للمعلومات أو المهارة التى تستخدم.

ثالثا: المرجع المعيارى:

والمرجع المعياري معناه انه بإمكان الجدارة أن تتنبأ بالشخص الذى يجيد أو لا يجيد القيام بعمل ما .وذلك قياساً على معيار أو مواصفات معينة.

معايير الجدارة:-[٣١]

تم تجميع الجدارات على أساس النية الكامنة والتي هى مستوى من التحليل يقع بين الدوافع الاجتماعية الكامنة والتصرفات الظاهرة وتتعلق النية بظروف معينة كما أن لها طبيعة أكثر سطحية وأسرع زوالاً من الدوافع والميول الكامنة.

وقد تم تقسيم الجدارات الي ما يلي:

١- الجدارات الإنتاجية:

وتشمل السمات الخاصة بأسلوب الموظف في تجاوز الحدود المعتادة للإنجاز والارتقاء بالنتائج إلى حدودها العليا.

وتشمل الجدارات التالية:

- التركيز على الأهداف.
- الاهتمام بالجودة ومواعيد التسليم.
- الرغبة في التطوير والابتكار.
- الرغبة في البحث عن الحلول وعدم التوقف أمام المشكلات.
- المبادرة والحماس.
- الإخلاص في العمل.
- عدم الحاجة لمراقبة خارجية.

٢- الجدارات الفنية:

وتشمل السمات الخاصة بالمهارات والمعارف والقيم المهنية والخبرات العملية للموظف.

- درجة المؤهلات العلمية والخبرات العملية

- قدرة البحث عن المعلومات
- التدقيق في البحث عن المعلومات المتناثرة التى قد تكون ذات نفع في المستقبل.
- مدى إظهار كل المعلومات وعدم حجب أي منها عمداً
- قدرة التعامل مع المعلومات وتحليلها
- القدرة على التعامل مع الأجهزة والأدوات والبرمجيات اللازمة للعمل

٣- الجدارات القيادية:

وتشمل السمات الخاصة بأسلوب الموظف في التأثير على الآخرين، من عملاء وزملاء. وهى تعتمد بدرجة كبيرة على نضج الموظف وخبرتـه ومهاراته الاجتماعية.

- القدرة على التوجيه والإشراف والتدريب
- القدرة على التحفيز المعنوي والمادي
- القدرة على التعامل مع المشكلات وحلها بطرق إبداعية
- القدرة على تنظيم الوقت والمكان وإدارة المشروعات
- القدرة على الإلهام والتأثير الاجتماعي في الأخرين

٤- الجدارات الشخصية:

وتشمل تلك المواصفات الشخصية التى تمكن الموظف من التعامـل مع الضغوط والزملاء والمديرين والمساعدين داخل المنظمة ومـع العمـلاء والرسميين ووسائل الإعلام خارج المنشأة

- التميز بوجود درجة عالية من الثقة بالنفس.
- التوازن والثبات الانفعالي.
- القدرة على الالتزام وإدارة الذات.
- المرونة في التعامل مع الزملاء.
- توافر روح العمل الجماعي والمشاركة في فريق عمل.
- وجود رؤية واضحة للأهداف الذاتية.
- القدرة على الاستفادة من التغذية العكسية.
- القدرة على التعامل مع الرؤساء وتلقي الأوامر وتنفيذها.

٢ـ القائم بالاتصال :

مفهوم القائم بالاتصال:

ويعرف بأنه الشخص الذي يبدأ عملية الاتصال بإرسال الفكرة أو الرأي أو المعلومات، وقد لا يكون مصدرها من خلال المؤسسات الإعلامية التي يقوم أفرادها بالاتصال وذلك من أجل الوصول الجمهور المتلقين من خلال الرسالة التي يقوم بإعدادها.[٣٢]

يعرف أيضا: بأنه الجهة التي ترسل المعلومات لتحقيق هدف ما،وتتعدد الأهداف وتتنوع حسب طبيعة الموقف والهدف الذي يرغب بتحقيقه. [٣٣]

وللقائم بالاتصال الذي يقدم الإنتاج الإعلامي أهمية كبيرة ودوراً فعالاً ومباشراً في إنتاج الرسالة الإعلامية لا تقل بأي حال من الأحوال عن الرسالة أو الوسيلة في فهم التنبؤ بتأثير الاتصال. فتصور المتلقي للقائم بالاتصال أو المصدر يلعب دور أساسيا في تحديد نتائج عملية الإقناع.

و يعد القائم بالاتصال المحترف هو الذي يتحكم بمهارة خارقة في معالجة الرموز والذي يستعمل هذه المهارة لتشكيل حلقة الاتصال بين أشخاص معينين أو جماعات مختلفة، القائم بالاتصال المحترف هو الذي يخترق الرموز ويترجم تصرفات معينة ومعرفة اهتمامات الجماعة كلامية في شكل بديل لمن بعبارات مفهومة ومقنعة لجماعة أخرى هذا الدور يتم في اتجاهين عمودي أفقي عموديا يربط القائمون بالاتصال المحترفون النخبة في أي تنظيم أو جماعة بالجمهور العام، أفقيا يربط جماعتين كلاميتين مختلفتين في نفس التركيبة الاجتماعية،

وتعتمد درجة تأثير القائم بالاتصال لتحقيق استجابة المستقبل لرسالته الإعلامية على دقة الرسالة وضبطها وفاعليتها وانتقالها، ونوعية المعلومات المنقولة ، والوسيلة التي استخدمت، ورد الفعل الناتج عنها ، الذي يعتبر جزءً أصلياً ودائم في نظام عملية الاتصال نفسه.[٣٤]

ومن هنا يمكن القول بأن القائم بالاتصال هو أي شخص أو فريق منظم يرتبط مباشرة بنقل المعلومات من فرد إلى أخر عبر الوسيلة الإعلامية، أو أي فرد أخر له علاقة بإدارة أو مراقبة نشر الرسائل إلى الجمهور.

وعلى ضوء ما يتمتع به القائم بالاتصال من جدارات ترفع مقدار الكفاءة في الأداء يتحدد مصير عملية الاتصال برمتها، وكذلك جوانب تحدد قدرات القائمين، منها الخلفية الاجتماعية والثقافية لهؤلاء الأفراد، وعلاقتهم بالمؤسسات التي يعملون فيها ورؤيتهم للجمهور وعلاقتهم به والسياق المجتمعي الذي يجري فيه نشاطهم و وعيهم بالتحديات الحقيقية التي تواجه المجتمع.

العوامل المؤثرة على القائم بالاتصال:[٣٥]

أولاً: معايير المجتمع وقيمة تقاليده:

تشكل معايير المجتمع وتقاليده أهمية كبيرة في عمل القائم بالاتصال فقد لا يقدم القائم بالاتصال تغطية كاملة لأحداث تقع من حوله وليس هذا بسبب تقصير منه أو عمل سلبي وقد يغفل أحياناً عن تقديم بعض الأحداث وذلك بسبب الإحساس بالمسؤولية الاجتماعية ومن أجل الحفاظ على بعض القيم المجتمعية وقد تضحي وسائل الأعلام بالسبق الصحفي وتتسامح بعض الشيء في واجبها الذي يفرض عليها تقديم كل الإخبار التي تهم الجماهير وذلك رغبة منها في الحفاظ على قيم المجتمع وتقاليده.

ثانياً: المعايير الذاتية للقائم بالاتصال:

تلعب الخصائص الشخصية للقائم بالاتصال دوراً في ممارسة دور حارس البوابة الإعلامية مثل: النوع، العمر ، الدخل ، والطبقة الاجتماعية ،والتعليم والانتماءات الفكرية أو العقائد والإحساس بالذات ، وقد تؤثر هذه الخصائص في أفكاره ومعتقداته والتي تحدد له السلوك المتوقع في المواقف الاتصالية المختلفة وتحديد ما يجب وما لا يجب.

ثالثاً: المعايير المهنية القائم بالاتصال:

يتعرض القائم بالاتصال إلى العديد من الضغوط المهنية التي تؤثر في عمله وتؤدي إلى توافق سياسة المؤسسة الإعلامية التي ينتمي إليها حيث تنتهي المعايير سياسة الوسيلة الإعلامية الأخبار المتاحة وعلاقات العمل وضغوطه.

وتتضمن المعايير المهنية كلاً من سياسة الوسيلة الإعلامية مصادر الأخبار المتاحة وعلاقات العمل وضغوطه وهي كما يلي:

- سياسة المؤسسة الإعلامية خط العمل الذي تنتهجه المؤسسة الإعلامية قد تميل ضغوط القائم بالاتصال ويحتم عليه انتهاج فكر مهني معين وتتمثل هذه الضغوط في عوامل خارجية وداخلية.

وتلعب هذه العوامل دوراً مهماً في شكل المضمون المقدم للجمهور وتنتهي بالقائم بالاتصال إلى أن يصبح جزءاً من الكيان العام للمؤسسة.

لذا نجد أن الكثير من الصحفيين يعتبرون أنفسهم موظفين في بيروقراطية جمع الأنباء فهم لا يعبرون عن أفكارهم بل يقومون بالتعبير عن أفكارها حب المؤسسة الإعلامية وينتهجون نهجها

رابعاً: معايير الجمهور :

يؤثر الجمهور على القائم بالاتصال مثلما يؤثر القائم بالاتصال على الجمهور ويؤثر تصور القائم بالاتصال على نوعية الأخبار التي يقدمها وقد أظهرت الدراسات ضرورة أن ترضى وسائل الإعلام جمهورها.

وخلاصة القول أن القائم بالاتصال في حاجة شديدة إلى تحديد جمهوره بدقة وأن تصوره لذلك يؤثر على قراراته تأثيراً لا يمكن أن نقلل من شأنه.

أهم الجدارات الواجب توافرها في القائم بالاتصال[٣٦]

قامت الباحثة بصياغة أهم الجدارات الواجب توافرها في القائم بالاتصال معتمدة على الدراسات السابقة و جاءت كما يلي:

أولاً الجدارات التأسيسية

١- التواصل

- امتلاك مهارات التواصل الاجتماعي
- استخدام مهارة التواصل المكتوب الواضح والفعال
- استخدام مهارة التواصل الشفهي الواضح والفعال
- امتلاك مهارة الإنصات للآخرين بعناية التواصل

٢- تحمل المسئولية

- تحمل مسؤولية الأعمال والقرارات
- المساعدة في تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة الإعلامية
- حسن الإشراف و التوجيه للمرؤوسين.

٣- المرونة

المرونة والقدرة على تنفيذ أعماله في ظروف تحتوى على درجة كبيرة من عدم الوضوح والضغوط والمعوقات

٤- تحقيق النتائج

- القدرة على القيام بمهام متعددة وتحديد أولوياتها حسب أهميتها النسبية
- القدرة على تنفيذ المهام فى وقتها وبمستوى عال من الجودة

٥- التطوير

- السعي إلى التعلم و تطوير النفس باستمرار
- مساعدة فريق العمل على تطوير أنفسهم
- استخدام الأدوات والإمكانيات التكنولوجية الملائمة للمجال الإعلامي

ثانيا: الجدارات الشخصية[٣٧]

أ- الموضوعية:

تعني قدرة القائم بالاتصال على السلوك والتصرف، وإصدار أحكام غير متحيزة لعنصر أو رأي أو سياسة، أي العدالة في الحكم على الأشياء بعيداً عن المصالح الشخصية أو الخاصة في طرحه أو في محاولته للاتصال.

ب- الصدق:

القائم بالاتصال الصادق يكون أكثر تأثيراً في مستمعيه، والصدق يعني أن يعكس حديثك حقيقة مشاعرك وأفكارك وأرائك. ويعني من ناحية أخرى مطابقة الأقوال للأفعال والتصرفات

ج- الوضوح:

القائم بالاتصال الناجح يجب أن يكون قادراً على التعبير عن أفكاره بوضوح، وان تكون لغته بسيطة، ومادته منظمة و متسلسلة منطقيا، وكلماته واضحة غير معقدة وإذا استخدمت مصطلحات دقيقة غير واضحة للمستمع، فيجب شرحها وتوضيحها.

د- الدقة:

وتعني من ناحية،التأكد من أن الكلمات التي تستخدم تؤدي المعنى الذي يقصد بعناية وذلك يحتاج من القائم بالاتصال حصيلة لغوية كبيرة تمكن من اختيار الكلمات ذات المعنى الدقيق لتلبية متطلبات الحديث.

هـ- الحماس:

لا يكفي أن يعرف القائم بالاتصال كل شيء عن الموضوع، ولكن يجب توفر الحماس اللازم لجعله أكثر حيوية في الحديث، فكلما كان القائم بالاتصال يبدو في الظرف الاتصالي حيوياً ونشيطاً، كلما كان على درجة عالية من المصداقية، بخلاف الذي قد يبدو متعبا، فإدراك الجمهور لتلك الخاصية وهو يتفاعل مع القائم بالاتصال من العوامل المؤثرة على فعالية الحوار.

و- المظهر الخارجي:

يعتبر المظهر الخارجي أحد أنواع الاتصال غير اللفظي، ويجب أن تتوفر فيه مجموعة من الجوانب هي:

- النظافة والأناقة الشخصية.
- الملبس والمظهر المناسب. والصحة النفسية و البدنية.

ثالثاً: الجدارات المهنية

- **توافر مهارات الاتصال وهي**

"الكتابة، التحدث، القراءة، الإنصات، القدرة على التفكير السليم لتحديد أهداف الاتصال".

- **اتجاهات القائم بالاتصال نحو نفسه ونحو الموضوع ونحو المتلقي،**

كلما كانت هذه الاتجاهات ايجابية زادت فعالية القائم بالاتصال

- **مستوى معرفة المصدر وتخصصه بالموضوع الذي يعالجه**

كلما زاد مستوى المعرفة و التخصص بالموضوع كلما زادت فعاليته.

- **مركز القائم بالاتصال**

يجب الاهتمام بمركز القائم بالاتصال في إطار النظام الاجتماعي والثقافي وطبيعة الأدوار التي يؤديها والوضع الذي يراه الناس فيه ويؤثر على فعالية الاتصال

- **معرفة السياسة الإعلامية للمؤسسة**

رابعاً: الجدارات السلوكية

التعاون

- السعي للاستفادة من آراء الآخرين من خارج فريق العمل
- الاستجابة لطلبات الدعم والمساندة من الإدارات الأخرى فى المؤسسة الإعلامية
- مشاركة المعلومات بانفتاح طبقاً لمتطلبات العمل

المبادرة

- امتلاك الجرأة والمبادرة والعمل على التأثير على المرؤوسين

التخطيط والتنظيم

- القدرة على توجيه فريق العمل والتأثير عليهم لتحقيق الأهداف
- القدرة على وضع خطط للعمل والحفاظ على المسار أثناء التنفيذ

الابتكار

- امتلاك عدد من الطرق لتحقيق الأهداف والحلول البديلة لتقليل الوقت والجهد والتكلفة

خامساً: الجدارات القيادية

التوجيه

القدرة على التوجيه واتخاذ القرارات والقيادة لفريق العمل لتحقيق الأهداف بأقل مجهود ممكن في أقل زمن .

التحفيز

- القدرة على تحفيز فريق العمل

الرؤية المستقبلية

- مهارة تحديد الرؤية المستقبلية للمؤسسة الإعلامية.

وبشكل عام هناك بعض الصفات التي يجب على طالب الإعلام أو الاتصال الجماهيري تطويرها كما حددت Jansher (2017):[٣٨]

إثراء قاعدة البيانات المعرفية- التفكير الابداعى الابتكارى- تطوير الاهتمام والمهارات- الشغف أثناء التواصل الجماهيرى - الانفتاح على النقد – أن تكون أفكاره

قابلة للتحقيق ويمكن تنفيذها- الإبداع في استخدام الموارد المتاحة- التكيف السريع مع التقنيات المتغيرة باستمرار في صناعة الوسائط - اكتساب مهارات اتصال مميزة.

الإجراءات المنهجية للدراسة

منهج الدراسة:

تنتمي هذه الدراسة إلى الدراسات الوصفية التحليلي ، التى تستهدف وصف خصائص مجموعة معينة، أو موقف معين يغلب عليه صفة التحديد، ولا يتوقف هذا النوع من البحوث عند حد جمع البيانات فقط وإنما يمتد مجاله إلي تصنيف البيانات والحقائق وتحليلها واستخلاص نتائج تؤدي إلي إمكانية إصدار تعميمات بشأن الموقف أو الظاهرة التي يقوم الباحث بدراستها.[٣٩] وذلك باستخدام قائمة استقصاء كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة الميدانية. وتسعي هذه الدراسة معرفة العلاقة بين دراسة المقررات الإعلامية ومستوى اكتساب طلاب الإعلام للجدارات الوظيفية للقائم بالاتصال.

فروض الدراسة:

الفرض الرئيس

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين دراسة المقررات الإعلامية ومستوى اكتساب طلاب الإعلام للجدارات الوظيفية للقائم بالاتصال.

ويتفرع من هذا الفرض الرئيس الفروض الفرعية التالية:

الفرض الفرعى الأول

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين دراسة المقررات الإعلامية ومستوى اكتساب طلاب الإعلام للجدارات التأسيسية للقائم بالاتصال.

الفرض الفرعى الثانى

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين دراسة المقررات الإعلامية ومستوى اكتساب طلاب الإعلام للجدارات السلوكية للقائم بالاتصال.

الفرض الفرعى الثالث

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين دراسة المقررات الإعلامية ومستوى اكتساب طلاب الإعلام للجدارات المهنية للقائم بالاتصال.

الفرض الفرعى الرابع

- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين دراسة المقررات الإعلامية ومستوى اكتساب طلاب الإعلام للجدارات القيادية للقائم بالاتصال.

مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع طلاب كليات ومعاهد الإعلام في الجامعات المصرية الخاصة .

عينة الدراسة :

استناداً إلي المعايير الإحصائية العلمية المتبعة في تصميم العينات اعتمدت الباحثة على أسلوب العينة العمدية، ويقصد بها إجراء الدراسة علي فئة معينة ، وهذا التعمد لاعتبارات علمية كوجود أدلة وبراهين أن هذه العينة تمثل مجتمع الدراسة[٤٠]، وهي من العينات غير الاحتمالية التي لا تعتمد علي الخطوات الحسابية في اختيار مفرداتها ، ويعتمد هذا الأسلوب بشكل أساس علي سحب الوحدات الممثلة لخصائص مجتمع الدراسة[٤١]، وقد بلغ إجمالي عينة الدراسة العمدية ٢٥٠ مفردة من طلاب السنوات النهائية فى كليات ومعاهد الإعلام في الجامعات المصرية الخاصة لتحقق معيار اكتساب الجدارات الوظيفية، وقد تم اختيار هذه الجامعات بسبب سلبية الصورة الذهنية لدى المجتمع المصرى من وجود قصور لدى الجامعات الخاصة فى إكساب طلابها للجدارات الوظيفية من خلال المقررات الدراسية الإعلامية عكس الجامعات الحكومية، وكذلك من واقع عمل الباحثة فى الجامعات المصرية الخاصة (شعبة علوم الإعلام بالأكاديمية الدولية للهندسة وعلوم الإعلام "مكان عمل الباحثة"- المعهد العالى للإعلام وفنون الاتصال مدينة الثقافة والعلوم - كلية الإعلام جامعة مصر) لما لمسته من ظاهرة اشتغال أو تدرب العديد من المنتمين لتلك الجامعات من الطلاب بالعمل أثناء فترة الدراسة بمؤسسات إعلامية وانعكاسه على عملهم مما يخدم أهداف الدراسة ويساعد فى الوصول إلى نتائج واقعية أقرب إلى الدقة والواقع العملى.

خصائص عينة الدراسة :

جدول رقم (١) خصائص عينة الدراسة

المتغير	التصنيف	ك	%
النوع	ذكور	١٣١	%٥٢.٣
	إناث	١١٩	%٤٧.٧
الجامعة	- شعبة علوم الإعلام بالأكاديمية الدولية للهندسة وعلوم الإعلام	١٢٨	%٥١.٢
	- المعهد العالى للإعلام وفنون الاتصال مدينة الثقافة والعلوم	٦٢	%٢٤.٨
	- كلية الإعلام - جامعة مصر	٦٠	%٢٤

البيانات ووسائل جمعها:-

- **بيانات ثانوية :-**

لتكوين الإطار الفكري للدراسة، وتوفير البيانات المنشورة ذات الصلة بموضوع الدراسة تغطي البيانات الثانوية الموضوعات المتعلقة بالجدارات وأبعادها والقائم بالاتصال .

مصادر البيانات الثانوية :-

- الكتب و المراجع العربية و الأجنبية المتعلقة بالجدارات والقائم بالاتصال .
- تقارير منظمات حكومية وشركات أبحاث خاصة و تقارير المؤسسات موضع الدراسة.
- الدوريات و المقالات .

- **بيانات أولية :-**

تمثلت في البيانات التي تم تجميعها من خلال قائمة الاستقصاء التي وزعت علي طلاب كليات ومعاهد الإعلام الخاصة محل الدراسة.

تحليل البيانات :- استخدمت الباحثة برنامجٍ SPSS الإحصائي لتحليل البيانات.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

اعتمدت الباحثة على الأساليب الإحصائية الوصفية Descriptive Statistics:

- الأعداد والنسب المئوية.

- الأوساط الحسابية
- الانحرافات المعيارية.

حدود الدراسة

حدود موضوعية

اقتصرت الباحثة على دراسة العلاقة بين دراسة المقررات الإعلامية ومستوى اكتساب طلاب الإعلام للجدارات الوظيفية للقائم بالاتصال.

حدود تطبيقية كليات ومعاهد الإعلام بالجامعات المصرية الخاصة .

حدود مكانية جمهورية مصر العربية .

حدود زمانية عام ٢٠٢١م

التحليل الإحصائي:

١) تصميم أداة الدراسة واختبار صدقها:

إعتمدت الدراسة علي أداة الاستبيان كأداة بحثية للحصول علي البيانات والمعلومات والتي تم عرضها قبل التطبيق علي بعض المحكمين الأكاديميين(*) في جامعة القاهرة من كليتى الإعلام والتجارة - نظراً لاحتوائها على بعض المصطلحات الإدارية المتخصصة - للتحقق من مدي قدرة هذه الأداة علي قياس وتوفير المعلومات المطلوبة بعد القراءة المتأنية والإطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بمشكلة الدراسة وتم اختبار صدقها وملاءمتها، سواء من ناحية مناسبة محاورها لأهداف الدراسة وفروضها، وتم اعتمادها لتصل بصورتها النهائية وتكون الاستبيان من جزئين كما يلي:

الجزء الأول: ويشمل البيانات الشخصية، **الجزء الثاني**: يتضمن البنود الخاصة بالجدارات ويبلغ عدد عباراتها ٤٠ عبارة مقسمة على أربعة أبعاد.

(*)– أ.د حسن عماد مكاوي الأستاذ المتفرغ بقسم الإذاعة والتليفزيون بكلية الإعلام جامعة القاهرة.
– أ.د هويدا مصطفي الأستاذ بقسم الإذاعة والتليفزيون وعميد كلية الإعلام جامعة القاهرة.
– أ.د أمل عبد الرحمن الأستاذ بكلية التجارة جامعة القاهرة.
– أ. دنشوة عقل الاستاذ بكلية الإعلام جامعة القاهرة.
– أ.م.د محمد عنتر الاستاذ بكلية التجارة جامعة القاهرة..
– أ.م.د أشرف عبد الرحمن محمد الاستاذ المساعد بكلية التجارة جامعة القاهرة.

٢) متغيرات الدراسة :

المتغير المستقل : يتمثل المتغير المستقل في دراسة المقررات الإعلامية

المتغير التابع : يتمثل المتغير التابع في مستوى اكتساب الجدارات الوظيفية بأبعادها الأربعة (الجدارات التأسيسية- الجدارات السلوكية- الجدارات المهنية- الجدارات القيادية).

وبصورة أكثر تفصيلاً يوضح الجدول رقم (٢) أبعاد المتغير التابع للدراسة وعناصر قياسها ورموز أسئلتها التي تعكسها قائمة الاستقصاء.

جدول رقم (٢) أبعاد المتغير التابع للدراسة وعناصر قياسها ورموز أسئلتها التي تعكس قائمة الاستقصاء

أبعاد الجدارات الوظيفية	الرمز	عدد الاسئلة
الجدارات التأسيسية	Y1	١٣ من (١-١٣)
الجدارات السلوكية	Y2	٧ من (١٤-٢٠)
الجدارات المهنية	Y3	١٧ من (٢١-٣٧)
الجدارات القيادية	Y4	٣ من (٣٨-٤٠)

وقد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس، طبقا لمقياس ليكرت الخماسي كما هو موضح في الجدول رقم (٣).

جدول رقم (٣) درجات مقياس ليكرت

درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جداً
٥	٤	٣	٢	١

وقد تم حساب مستوي الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

- مستوي الأهمية = (الحد الأعلى للإجابة – الحد الأدنى للإجابة) ÷ الحد الأعلى للإجابة
- مستوي الأهمية = (٥-١) ÷ ٥ = ٠.٨٠، كما هو موضح في الجدول رقم (٤)

المتوسط المرجح	مستوي الأهمية
أقل ١.٨٠	ضعيفة جدا
من ١.٨٠ إلي أقل ٢.٦٠	ضعيفة
من ٢.٦٠ إلي أقل ٣.٤٠	متوسطة
من ٣.٤٠ إلى أقل ٤.٢٠	مرتفعة
من ٤.٢٠ إلى ٥	مرتفعة جدا

٣) صدق وثبات أداة الدراسة

ويشمل وصف أداة الدراسة على صدق الاتساق الظاهري وثبات وصدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة وذلك على النحو التالي:

أولاً: صدق الاتساق الداخلي:

يقصد بصدق الاتساق الداخلي مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبيان مع البعد الذي تنتمي إليه هذه العبارة، وقد قامت الباحثة بحساب الاتساق الداخلي للاستبيان وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية للبعد نفسه.

نتائج الاتساق الداخلي

يتم حساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية للبعد نفسه و ذلك لتوضيح مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبيان مع البعد الذي تنتمي إليه هذه العبارة و ذلك علي العينة الاستطلاعية ن=٢٠.

وكانت النتائج كالتالي:

- أن جميع عبارات بُعد الجدارات التأسيسية وعددها ١٣عبارة قد حققت ارتباطات دالة إحصائياً مع الدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه، عند مستوي دلالة ٠.٠١، وبذلك تعتبر العبارات صادقة لما وضعت لقياسه.
- أن جميع عبارات بُعد الجدارات السلوكية وعددها ٧ عبارات قد حققت ارتباطات دالة إحصائياً مع الدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه، عند مستوي دلالة ٠.٠١، وبذلك تعتبر العبارات صادقة لما وضعت لقياسه.
- أن جميع عبارات بُعد الجدارات المهنية وعددها ١٧ عبارة قد حققت ارتباطات دالة إحصائياً مع الدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه، عند مستوي دلالة ٠.٠١، وبذلك تعتبر العبارات صادقة لما وضعت لقياسه.
- أن جميع عبارات بُعد الجدارات القيادية وعددها ٣ عبارات قد حققت ارتباطات دالة إحصائياً مع الدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه، عند مستوي دلالة ٠.٠١، وبذلك تعتبر العبارات صادقة لما وضعت لقياسه.

ثانياً: الصدق البنائي:

يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد الأداة الوصول إليها، ويبين مدي ارتباط كل بعد من أبعاد البحث بالدرجة الكلية لعبارات الأبعاد.

من خلال قياس معامل ارتباط كل بعد من أبعاد الاستبيان بمجموع الدرجة الكلية في العينة الاستطلاعية ن=٢٠

ثالثاً: ثبات الاستبيان:

يقصد بثبات الاستبيان أن يعطي هذا الاستبيان نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعه أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبيان يعني الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة.

تحققت الباحثة من ثبات استبيان الدراسة من خلال طريقتين وهما طريقة التجزئة النصفية ومعامل ألفا كرونباخ.

طريقة التجزئة النصفية: Split-Half Coefficient method

تم استخدام درجات العينة الاستطلاعية لحساب ثبات الاستبيان بطريقة التجزئة النصفية ثم باستخدام معادلة سبيرمان وبراون النصفية المتساوية (Spearman-Brown Coefficient)، ومعادلة جثمان للتجزئة النصفية غير المتساوية (Guttman Split-Half Coefficient) ، و أكدت النتائج أن معاملات الارتباط بطريقة التجزئة النصفية قبل التعديل وأن معامل الارتباط بعد التعديل تدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية جداً من الثبات تطمئن الباحث إلى تطبيقه.

طريقة ألفا كرونباخ: Alpha Cronbach

استخدمت الباحثة طريقة أخري من طرق حساب الثبات وهي طريقة ألفا كرو نباخ، وذلك بغرض التحقق من ثبات أداة البحث، "ويعتمد ألفا كرونباخ على حساب تباينات الفقرات وتباين الاختبار، وعلى الرغم من أن قواعد القياس في القيمة الواجب الحصول عليها غير محددة، إلا أن الحصول على (Alpha $\geq$ 0.74) يعتبر معقولا.

وقد أشارت النتائج إلى ثبات أبعاد الاستبيان والتي تراوحت بين (٠.٨٧٧) للجدارات المهنية كحد أعلى، و(٠.٧٨٢) للجدارات القيادية كحد أدني، كما بلغ معامل ثبات إجمالي الاستبيان (٠.٨٣٩)، وتدل مؤشرات ألفا كرونباخ أعلاه على تمتع أبعاد الاستبيان بمعامل ثابت عالٍ وبقدرتها على تحقيق أغراض الدراسة.

نتائج الدراسة الميدانية

تـم التوصـل لنتـائج الدراسـة الميدانيـة باستخدام:المتوسـطات الحسـابية والانحرافـات المعيارية والمتوسط المئوي المرجح في نتائج التحليل الوصفي للأبعاد.

١- نتائج الإحصاء الوصفي لأبعاد وفروض الدراسة

جدول رقم (٥) أجمالي المتوسطات والانحرافات المعيارية واستجابات عينة الدراسة نحو أبعاد البحث ن = ٢٥٠

	الجدارة	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط المئوي المرجح	مستوي الأهمية
الجدارات التأسيسية	التواصل	٤.١٢	٠.٧٨١	٨٢.٤٠	مرتفعة
	حس المسؤولية	٤.٢٩	٠.٧٥٠	٨٥.٨٠	مرتفعة جداً
	المرونة	٤.٣٤	٠.٦٣٩	٨٦.٨٠	مرتفعة جداً
	تحقيق النتائج	٤.٢٠	٠.٧٨٢	٨٤.٠٠	مرتفعة جداً
	التطوير	٤.١٥	٠.٧٦٠	٨٣.٠٠	مرتفعة
إجمالي		٤.٢٢	٠.٧٤٢	٨٤.٤٠	مرتفعة جداً
الجدارات السلوكية	التعاون	٤.٢٢	٠.٦٩٠	٨٤.٤٠	مرتفعة جدا
	المبادرة	٤.١٢	٠.٧١٤	٨٢.٤٠	مرتفعة
	التخطيط والتنظيم	٤.١٢	٠.٧٨١	٨٢.٤٠	مرتفعة
	الابتكار	٤.٠٠	٠.٨٦٦	٨٠.٠٠	مرتفعة
إجمالي		4.115	0.763	82.3	مرتفعة
الجدارات المهنية	اللغة	٤.٤٤	٠.٥٩٤	٨٨.٨٠	مرتفعة جدا
	مستوى المعرفة	٤.٢٩	٠.٧١٦	٨٥.٨٠	مرتفعة جدا
	مهارات الاتصال	٤.٠٧	٠.٩٨٥	٨١.٤٠	مرتفعة
	اتجاهات القائم بالاتصال	٤.٠٥	٠.٩٧٣	٨١.٠٠	مرتفعة
	معرفة السياسة الإعلامية لمؤسسته	٤.٢٧	٠.٨٣٧	٨٥.٤٠	مرتفعة جدا
	الدقة والموضوعية وصدق المعلومة	٤.١٥	٠.٨٢٣	٨٣.٠٠	مرتفعة
	المسؤوليات المفروضة على القائم بالاتصال	٤.١٧	٠.٨٣٤	٨٣.٤٠	مرتفعة
	مركز القائم بالاتصال	٤.٢٩	٠.٧١٦	٨٥.٨٠	مرتفعة جدا
إجمالي		٤.٢٢	٠.٨٠٩	٨٤.٣٣	مرتفعة جداً
الجدارات القيادية	التوجيه	٣.٩٥	٠.٨٠٥	٧٩.٠٠	مرتفعة
	التحفيز	٣.٨٥	٠.٩٣٧	٧٧.٠٠	مرتفعة
	الرؤية المستقبلية	٣.٧٣	٠.٩٢١	٧٤.٦٠	مرتفعة
إجمالي		٣,٨٤	٠.٨٧١	٧٦.٨	مرتفعة
إجمالي		**٤.١٨٥**	**٠.٧٧٢**	**٨٣.٧**	**مرتفعة**

وللتأكد من مدى تحقق وصحة فروض الدراسة يظهر الجدول السابق رقم (٥) اجمالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة تجاه عبارات أبعاد الاستبيان، وتشير الدرجة الكلية الواردة لكل بعد في الجدول طبقاً لفروض الدراسة لما يلي:

درجة بُعد الجدارات التأسيسية

درجة بُعد الجدارات التأسيسية لعينة الدراسة (مرتفعة جداً)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للبُعد (٤.٢٢) وبانحراف معياري (٠.٧٤٢) ونسبة مئوية بلغت (٨٤.٤%) مما يدل على انخفاض التشتت في آراء عينة الدراسة وتقارب الآراء تجاه البعد

- أعلى درجة بين الجدارات التأسيسية لجدارة المرونة (مرتفعة جداً)، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤.٣٤) وبانحراف معياري (٠.٦٣٩) ونسبة مئوية بلغت (٨٦.٨%)
- أقل درجة بين الجدارات التأسيسية لجدارة التواصل (مرتفعة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤.١٢) وبانحراف معياري (٠.٧٨١) ونسبة مئوية بلغت (٨٢.٤%).

درجة بُعد الجدارات السلوكية

درجة بُعد الجدارات السلوكية لعينة الدراسة (مرتفعة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للبُعد (٤.١١٥) وبانحراف معياري (0.763) ونسبة مئوية بلغت (٨٢.٣%) مما يدل على انخفاض التشتت في آراء عينة الدراسة وتقارب الآراء تجاه البعد

- أعلى درجة بين الجدارات التأسيسية لجدارة التعاون (مرتفعة جداً)، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤.٢٢) وبانحراف معياري (٠.٦٩٠) ونسبة مئوية بلغت (٨٤.٤%)
- أقل درجة بين الجدارات التأسيسية لجدارة الابتكار (مرتفعة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤.٠٠) وبانحراف معياري (٠.٨٦٦) ونسبة مئوية بلغت (٨٠%).

درجة بُعد الجدارات المهنية

درجة بُعد الجدارات المهنية لعينة الدراسة (مرتفعة جداً)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للبُعد (٤.٢٢) وبانحراف معياري (٠.٨٠٩) ونسبة مئوية بلغت (٨٤.٣٣%) مما يدل على انخفاض التشتت في آراء عينة الدراسة وتقارب الآراء تجاه البعد.

- أعلى درجة بين الجدارات المهنية لجدارة اللغة (مرتفعة جداً)، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤.٤٤) وبانحراف معياري (٠.٥٩٤) ونسبة مئوية بلغت (٨٨.٨%)
- أقل درجة بين الجدارات المهنية لجدارة اتجاهات القائم بالاتصال (مرتفعة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٤.٠٥) وبانحراف معياري (٠.٩٧٣) ونسبة مئوية بلغت (٨١.٠%).

درجة بُعد الجدارات القيادية

درجة بُعد جدارات القيادة لعينة الدراسة (مرتفعة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للبُعد (٣.٨٤) وبانحراف معياري (٠.٨٧١) ونسبة مئوية بلغت (٧٦.٨%) مما يدل على انخفاض التشتت في آراء عينة الدراسة وتقارب الآراء تجاه البعد .

- أعلى درجة بين جدارات القيادة لجدارة ٣.٩٥ (مرتفعة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٩٥) وبانحراف معياري (٠.٨٠٥) ونسبة مئوية بلغت (٧٩%)
- أقل درجة بين الجدارات المهنية لجدارة الرؤية المستقبلية (مرتفعة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي (٣.٧٣) وبانحراف معياري (٠.٩٢١) ونسبة مئوية بلغت (٧٤.٦%)

يلاحظ أن:

إجمالي أبعاد الاستبيان مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لأبعاد الاستبيان الأربعة (٤.١٨٥) وبانحراف معياري (**0.772**) ونسبة مئوية بلغت (٨٣.٧%) مما يدل على انخفاض التشتت في آراء عينة الدراسة وتقارب الآراء تجاه كل الأبعاد.

٢-نتائج إختبار فروض الدراسة

قامت الباحثة باختبار الفروض وعرض علاقات الارتباط والتأثير وتحليلها كما يلي:

الفرض الرئيس -

توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين دراسة المقررات الإعلامية و اكتساب طلاب الإعلام للجدارات الوظيفية للقائم بالاتصال. "و يتفرع منه أربعة فروض فرعية قامت الباحثة بالتأكد من نتائجها باستخدام الانحدار الخطي البسيط فكانت كالتالي:

الجدول (٦) نتائج المؤشرات التي توضح العلاقة والتأثير بين متغير دراسة المقررات الإعلامية وبين أبعاد اكتساب طلاب الإعلام للجدارات الوظيفية للقائم بالاتصال

المتغير المستقل (دراسة المقررات الإعلامية)		المتغير التابع (اكتساب طلاب الإعلام للجدارات الوظيفية للقائم بالاتصال.)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R^2	قيمة (F) المحسوبة 0.005	درجات الحرية DF	معامل الانحدار B	قيمة (T) المحسوبة 0.005
دراسة المقررات الإعلامية		اكتساب الجدارات التأسيسية	٠.٦٨٩	٠.٤٧٥	٢٩.٥٩٥	الانحدار ١	٠.٦٣٢	١.٦١٥
		اكتساب الجدارات السلوكية	٠.٦٣٢	٠.٣٩٩	٢٦.٩٨٣	البواقي ٢٤٩	٠.٥٧٣	١.٤٤٥
		اكتساب الجدارات المهنية	٠.٥٩٦	٠.٣٥٥	٢٨.٦٥٣	المجموع ٢٥٠	٠.٥٩١	١.٥٠٤
		اكتساب الجدارات القيادية	٠.٥٨٨	٠.٣٤٦	٢٣.٠٦٤		٠.٤٩٧	١.١٤٥
الكلي	X	Y	٠.٦٢٦	٠.٣٩٤	٢٧.٠٧٣		٢.٥٧٣	١.٤٢٧

الفرض الفرعي الأول

من الجدول السابق يتضح وجود علاقة ارتباطية بين دراسة المقررات الإعلامية ومستوى اكتساب الجدارات التأسيسية للقائم بالاتصال، إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للمقررات الإعلامية على مستوى اكتساب الجدارات التأسيسية، بلغ معامل الارتباط R (٠.٦٨٩) عند مستوي معنوية ٠.٠٥، أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (٠.٤٧٥)، أي أن ما قيمته (٠.٤٧٥) من التغير في مستوى اكتساب الجدارات التأسيسية ناتج عن التغير في دراسة المقررات الإعلامية ، كما بلغت قيمة درجة التأثير β (٠.٦٣٢)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في دراسة المقررات الإعلامية تؤدي إلي التأثير في مستوى اكتساب الجدارات التأسيسية بمقدار قدره (٠.٦٣٢)، وتؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (٢٩.٥٩٥) وهي دالة عن مستوي معنوية ٠.٠٥، كما بلغت قيمة T المحسوبة (١.٦١٥) وهي دالة عند مستوي معنوية ٠.٠٥.

ومما سبق يتضح لنا تحقق الفرض الفرعي الأول الذى ينص علي أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين دراسة المقررات الإعلامية وبين مستوى اكتساب الجدارات التأسيسية للقائم بالاتصال.

الفرض الفرعي الثاني

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين دراسة المقررات الإعلامية وبين مستوى اكتساب الجدارات السلوكية للقائم بالاتصال. من الجدول السابق يتضح وجود علاقة ارتباطية بين دراسة المقررات الإعلامية ومستوى اكتساب الجدارات السلوكية للقائم بالاتصال إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للمقررات الإعلامية على مستوى اكتساب الجدارات السلوكية ، إذ بلغ معامل الارتباط R (٠.٦٣٢) عند مستوي معنوية ٠.٠٥، أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (٠.٣٩٩)، أي أن ما قيمته (٠.٣٩٩) من التغير في مستوى اكتساب الجدارات السلوكية ناتج عن التغير في دراسة المقررات الإعلامية ، كما بلغت قيمة درجة التأثيرβ (**0.573**)،وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في دراسة المقررات الإعلامية ، تؤدي إلي التأثير في مستوى اكتساب الجدارات السلوكية بمقدار(**0.573**)، وتؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (**26.983**) وهي دالة عن مستوي معنوية ٠.٠٥، كما بلغت قيمة T المحسوبة (١.٤٤٥) وهي دالة عند مستوي معنوية ٠.٠٥.

ومما سبق يتضح لنا تحقق الفرض الفرعي الثاني الذى ينص علي أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين دراسة المقررات الإعلامية وبين مستوى اكتساب الجدارات السلوكية للقائم بالاتصال.

الفرض الفرعي الثالث

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين دراسة المقررات الإعلامية وبين مستوى اكتساب الجدارات المهنية للقائم بالاتصال.

من الجدول السابق يتضح وجود علاقة ارتباطية بين دراسة المقررات الإعلامية ومستوى اكتساب الجدارات المهنية للقائم بالاتصال، إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للمقررات الإعلامية على مستوى اكتساب الجدارات المهنية، إذ بلغ معامل الارتباط R (٠.٥٩٦) عند مستوي معنوية ٠.٠٥، أما معامل التحديد $\mathbf{R^2}$ فقد بلغ (٠.٣٥٥)، أي أن ما قيمته (٠.٣٥٥) من التغير في مستوى اكتساب الجدارات المهنية ناتج عن التغير في دراسة المقررات الإعلامية ، كما بلغت قيمة درجة

التأثيرβ (٠.٥٩١)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في دراسة المقررات الإعلامية تؤدي إلي التأثير في مستوى اكتساب الجدارات المهنية بمقدار قدره (٠.٥٩١)، وتؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (٢٨.٦٥٣) وهي دالة عن مستوي معنوية ٠.٠٥، كما بلغت قيمة T المحسوبة (١.٥٠٤) وهي دالة عند مستوي معنوية ٠.٠٥.

ومما سبق يتضح لنا تحقق الفرض الفرعي الثالث الذى ينص علي أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين دراسة المقررات الإعلامية وبين مستوى اكتساب الجدارات المهنية للقائم بالاتصال.

<u>الفرض الفرعى الرابع</u>

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين دراسة المقررات الإعلامية وبين مستوى اكتساب الجدارات القيادية للقائم بالاتصال.

من الجدول السابق يتضح وجود علاقة ارتباطية بين دراسة المقررات الإعلامية ومستوى اكتساب الجدارات القيادية للقائم بالاتصال. ، إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للمقررات الإعلامية على عمق التغطية، إذ بلغ معامل الارتباط R (**0.**٥٨٨) عند مستوي معنوية ٠.٠٥، أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (**0.346**)، أي أن ما قيمته (**0.346**) من التغير في مستوى اكتساب الجدارات القيادية ناتج عن التغير في دراسة المقررات الإعلامية ، كما بلغت قيمة درجة التأثيرβ (**0.497**)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في دراسة المقررات الإعلامية تؤدي إلي التأثير في مستوى اكتساب الجدارات القيادية بمقدار (**0.497**)، وتؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (**23.064**) وهي دالة عن مستوي معنوية ٠.٠٥، كما بلغت قيمة T المحسوبة (**1.145**) وهي دالة عند مستوي معنوية ٠.٠٥.

ومما سبق يتضح لنا تحقق الفرض الفرعي الرابع الذى ينص علي أنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين دراسة المقررات الإعلامية وبين مستوى اكتساب الجدارات القيادية للقائم بالاتصال.

وبتحقق الفروض الفرعية الأربعة يتضح لنا **تحقق الفرض الرئيس** الذي ينص على أنه:

يوجد علاقة ارتباطية بين دراسة المقررات الإعلامية ومستوى اكتساب الطلاب للجدارات الوظيفية للقائم بالاتصال بأبعادها الأربعة : التأسيسية والسلوكية والمهنية والقيادية .

النتائج و التوصيات

النتائج :

من نتائج التحليل الوصفي للدراسة الميدانية يتضح :

- تحقق "وجود علاقة ارتباطية بين دراسة المقررات الإعلامية ومستوى اكتساب طلاب الإعلام للجدارات الوظيفية للقائم بالاتصال و ذلك لكل بعد من أبعاد الجدارات الوظيفية وهي الجدارات التأسيسية والسلوكية والمهنية والقيادية .
- درجة بعدي الجدارات التأسيسية والمهنية مرتفعة جداً بينما درجة بعدي الجدارات السلوكية والقيادية مرتفعة.

التوصيات :

- ✓ تطوير المقررات الدراسية في اتجاه تدعيم واكتساب الجدارات الوظيفية في مجال الإعلام
- ✓ أهمية "الحوار" و"التواصل" بين المؤسسات الأكاديمية والمؤسسات الاعلامية، واعتماد آليات محددة لربط مخرجات علمية ذات جدارات وظيفية تتوافق واحتياجات سوق العمل.
- ✓ انشاء إدارة متابعة الخريجين، لإجراء عدة دراسات حول مدى مواءمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل وتقييم نوعية وكفاءة مخرجات كل جامعة في السوق.
- ✓ محاولة إدماج عدد من الخبراء و الممارسين الإعلاميين لإعادة النظر في المعايير الخاصة بجدارات خريجي الإعلام من وقت لأخر للاستفادة من رؤيتهم عند تصميم البرامج و المقررات
- ✓ . نظراً لاتسام سوق العمل بالديناميكية والتغير الدائم المستمر، لذلك لابد أن تحاول الجامعات تهيئة طلابها مهنياً، ليتمكنوا من الانسجام بسهولة مع السوق واحتياجاته.
- ✓ عقد ورش عمل تستهدف جميع أطراف العملية التعليمية، واستحداث مؤشر لقياس مدى نجاح خطط تطوير التعليم، ومدى توافقها مع متطلبات سوق العمل من جدارات وظيفية إعلامية.

- ✓ زيادة الاهتمام بالجدارات السلوكية والقيادية في المناهج الدراسية لطلاب كليات ومعاهد الإعلام بالجامعات الخاصة.
- ✓ ضرورة الاهتمام بجدارات التواصل والتطوير ضمن الجدارات التأسيسية في المقررات الدراسية.
- ✓ ضرورة الاهتمام بجدارات مهارات الاتصال واتجاهات القائم بالاتصال والدقة والموضوعية وصدق المعلومة ضمن الجدارات المهنية في المقررات الدراسية الإعلامية.

العلاقة بين دراسة المقررات الإعلامية ومستوى اكتساب طلاب الإعلام للجدارات الوظيفية للقائم بالاتصال

استمارة استقصاء

عزيزى الطالب/ عزيزتى الطالبة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يسعدني ويشرفني مشاركتكم القيمة في تعبئة عبارات الاستبيان الموضوع بين أيديكم بعنوان: **العلاقة بين دراسة المقررات الإعلامية ومستوى اكتساب طلاب الإعلام للجدارات الوظيفية للقائم بالاتصال** حيث إنكم من ضمن الفئة المستهدفة، و إبداء الرأي بما يعبر عن وجهة نظركم بكل موضوعية وشفافية علماً بأنه يتم جمع تلك البيانات لأغراض البحث العلمي فقط وسوف تعامل من قبلنا بسرية تامة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،

د/ عبير محمد حمدي هاتف : بريد الكترونى:

أولاً: البيانات الشخصية

أ. **النوع**

* ذكر * أنثى

ب. **الحالة الدراسية**

* طالب O يعمل بإحدى المؤسسات الإعلامية o لا يعمل

الهدف من هذا الاستبيان قياس تأثير المقررات الإعلامية التى درستها خلال فترة الدراسة الجامعية على مستوى ودرجة اكتسابك للجدارات الوظيفة للقائم بالاتصال التالية:

م	نوع الجدارة	الجدارة	التوصيف السلوكى للجدارة	درجة كبيرة جداً	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة ضعيفة	درجة ضعيفة جداً
١	**الجدارات التأسيسية**	التواصل	-امتلاك مهارات التواصل الاجتماعى -استخدام مهارة التواصل المكتوب الواضح والفعال - استخدام مهارة التواصل الشفهى الواضح والفعال - امتلاك مهارة الإنصات للآخرين بعناية					
		حس المسؤلية	-تحمل مسؤلية الأعمال والقرارات -المساعدة فى تحقيق الأهداف العامة للمؤسسة الإعلامية -حسن الاشراف و التوجيه للمرؤوسين					
		المرونة	المرونة والقدرة على تنفيذ أعماله فى ظروف تحتوى على درجة كبيرة من عدم الوضوح والضغوط والمعوقات					
		تحقيق النتائج	-القدرة على القيام بمهام متعددة وتحديد أولوياتها حسب أهميتها النسبية - القدرة على تنفيذ المهام فى وقتها وبمستوى عال من الجودة					
		التطوير	-السعى إلى التعلم و تطوير النفس باستمرار -مساعدة فريق العمل على تطوير أنفسهم -استخدام الادوات والامكانيات التكنولوجية الملائمة للمجال الاعلامى					
٢	**الجدارات السلوكية**	التعاون	-السعى للاستفادة من آراء الآخرين من خارج فريق العمل - الاستجابة لطلبات الدعم والمساندة من الإدارات الأخرى فى المؤسسة الإعلامية -مشاركة المعلومات بانفتاح طبقاً لمتطلبات العمل					
		المبادرة	-امتلاك الجرأة والمبادرة والعمل على التأثير على المرؤوسين					

		التخطيط والتنظيم	- القدرة على وضع خطط للعمل والحفاظ على المسار أثناء التنفيذ - القدرة على توجيه فريق العمل والتأثير عليهم لتحقيق الأهداف						
		الابتكار	-امتلاك عدد من الطرق لتحقيق الأهداف والحلول البديلة لتقليل الوقت والجهد والتكلفة						
٣	**الجدارات المهنية**	اللغة	-إجادة اللغة العربية الفصحى وقواعد النحو والصرف -اجادة اللغة الانجليزية أو الفرنسية كلغة ثانية. - اجادة الكتابة السليمة الواضحة واستخدام القوالب والاساليب الملائمة						
		مستوى المعرفة	-التمتع بمستوى معرفة وتخصص بالموضوع الذي يعالجه . -امتلاك مهارات التفكير النقدى -امتلاك مهارة استخدام و التعامل مع الانترنت						
		مهارات الاتصال	- امتلاك مهارات الاتصال الخمس الكتابة ، التحدث ، القراءة ، الإنصات ، والقدرة على التفكير السليم لتحديد أهداف الاتصال						
		اتجاهات القائم بالاتصال	-اكتساب اتجاهات ايجابية نحو النفس ونحو الموضوع ونحو المتلقي ونحو فريق العمل						
		معرفة السياسة الإعلامية لمؤسسته	-معرفة السياسة الإعلامية لمؤسسته والالتزام بها						
		الدقة والموضوعية وصدق المعلومة	يتمتع بالدقة والموضوعية والتأكد من صدق المعلومة المقدمة للجمهور						
		المسؤوليات المفروضة على القائم بالاتصال	-العمل من اجل المصلحة العامة والابتعاد عن تفضيل المصلحة الشخصية -الحفاظ على نزاهة وكرامة المهنة -احترام الحياة الخاصة للمواطنين						

			-احترام سر المهنة، وأخلاقياتها -الدفاع عن حقوق الإنسان -المشاركة في الإصلاح الاجتماعي					
		مركز القائم بالاتصال	-اكتساب المهارات التى تحسن الصورة الذهنية للقائم بالاتصال لدى الجمهور					
٤	**الجدارات القيادية**	التوجيه	- القدرة على التوجيه واتخاذ القرارات والقيادة لفريق العمل لتحقيق الأهداف بأقل مجهود ممكن فى أقل زمن .					
		التحفيز	-القدرة على تحفيز فريق العمل					
		الرؤية المستقبلية	-مهارة تحديد الرؤية المستقبلية للمؤسسة الإعلامية					

المراجع:

[1] **http://jmc.sagepub.com/search?author1=Carolyn+Bronstein&sortspec=date &submit=Submit**

[٢] حنان السيد احمد الدماطي، "التبادل بين القائد والمرؤوس كمتغير وسيط في العلاقة بين الجدارات القيادية وتحقيق استراتيجية التميز المؤسسي" ، **رسالة دكتوراة**، كلية التجارة جامعة عين شمس، (٢٠١٩).

[٣] منال محمد ابو الحسن،" جدارات البحث العلمي لخريجي الماجستير في الإعلام في إطار إدارة المعرفة"، **المجلة العلمية لبحوث الإذاعة والتلفزيون**، ١٤(٣)، (٢٠١٨)، ص ص، ١٠٧-١٤٨.

[٤] متولى السيد عبد الفتاح، & داليا محمد، "الجدارات بالتصميم الوظيفى وأثره على مستوى الأداء والرضا الوظيفى ومعدل دوران العمل"، **المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية**، حلوان، ٣١(٣)، (٢٠١٧)ص ص.٧١٥-٧٤١.

[٥] محمود الخطيب ، نبيل صلاح ،" محددات تطبيق نظم تقويم أداء العاملين القائمة على الجدارات: بالتطبيق على الجامعات الخاصة والأهلية في جمهورية مصر العربية"، **المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية** ، حلوان – العدد الثالث، (٢٠١٧).

[٦] على احمد الطوس، "أثر الجدارات الجوهرية على تطبيق معايير الاعتماد الصحية الأردنية في المستشفيات الجامعية الأردنية"، **رسالة ماجستير** ، كلية الأعمال، جامعة عمان، الأردن، (٢٠١٥).

[7] A. Makulova., & others. ”Theory and practice of competency based approach in education”, **International Education Studies**, Vol. 8, No.8, (2015) p. 183.

[٨] طولان، محمد صالح زكى،"دور حزم الجدارات الوظيفية في إعداد قادة التميز كمدخل لتنمية رأس المال الفكري"، دراسة ميدانية على قطاع البترول ،**رسالة دكتوراة** –جامعة قناة السويس،(٢٠١٦).

[9] Linda, & Layton. **Personality Traits and Assessments of Communication Competence in Organizational Leaders**. United states, Minnesota: Walden University, (2013).

[10] L. K. Layton. “Personality traits and assessments of communication competence in organizational leaders”, **(Doctoral dissertation, Walden University)**, (2013).

[١١] علياء قاسم ثامر، "القائم بالاتصال في الصحافة الجامعية والعوامل المؤثرة في عمله"، AL–**Bahith AL–A a, LAMI**، ١٢(٤٨) ، (٢٠٢٠)، ص ص ٩١- 110.

[١٢] خالد اسحاق، & محمد مالك ،"العوامل الثقافية المؤثرة على القائم بالاتصال في العلاقات العامة الدولية"، **AL–Bahith AL–A a, LAMI** ١٢، (٤٦) ، (٢٠٢٠)،ص ص ٢٧-٤٦.

[١٣] يوسف، إكرم، فلورا، عبد، & أسماء صالح،" العوامل المؤثرة على الأداء المهني للقائم بالاتصال بمواقع الصحف الإلكترونية العراقية"، **حوليات أداب عين شمس**، ٤٦ يناير-مارس (ب) (٢٠١٨)، ٣٠٨ص٣٣٣.

[١٤] خالد زكي أبو الخير، "التحليل النقدي لمقاييس تقييم الأداء في دراسات وبحوث الصحافة نحو بناء دليل مؤشرات لقياس كفاءة الأداء الصحفي"، **المجلة العربية لبحوث الإعلام والاتصال العدد ٢٣ أكتوبر ديسمبر السنة ٦**، (٢٠١٨)، ص ص 62:١١١.

[١٥] عرفاوي صالح، & حضري إيمان، بكوش سمية،" الرضا الوظيفي عند القائم بالاتصال"، (٢٠١٦).

[16] Mohammad A. Ashraf, Rash Osman, Sarker Rafij Ahmed Ratan,. "Determinants of quality education in private universities from student perspectives: a case study in Bangladesh", **Quality Assurance in Education**, Vol. 24 Iss: 1, .(2016)

[١٧] رباب صلاح السيد،" اتجاهات القائم بالاتصال فى الصحف المصرية نحو المهمشين وعلاقتها بأدائه المهنى فى تناول قضاياهم دراسة ميدانية". **مجلة البحوث الإعلامية**، ٤٥(٤٥)، (٢٠١٦)، ٢٦٧-٣٢٤.

[١٨] ماجدة مخلوف ،" الفجوة بين مواصفات خريج العلاقات العامة والاعلان من الجامعات المصرية واحتياجات سوق العمل" ، **مجلة بحوث الراي العام**، كلية الاعلام ، جامعة القاهرة ،المجلد الثاني عشر العدد الرابع، ٢٠١٣.

[١٩] أنمار وحيد فيضي. ،" الموضوعية لدى القائم بالاتصال في المؤسسات الإعلامية العراقية المدى والزمان والسومرية والاتجاه انموذجاً"، **AL–Bahith AL–A a,** 5(22), **LAMI**، ٢٠١٣، ص ص ١٠٣- 125 .

[٢٠] منى محمد الاكشر، " العوامل المؤثرة علي القائمين بالاتصال وعلاقتها بفنون التحرير الصحفي في بعض الصحف المصرية (القومية والخاصة)" . دراسة تطبيقية مقارنة -كلية التربية النوعية – جامعة بنها،(٢٠١٣). متاحة على:
https://bu.edu.eg/staff/monaalakshar10-publications/26703

[٢١] كاميليا يوسف الجنايني، "ادارة الموارد البشرية من خلال استخدام الجدارات الوظيفية"، **كلية التجارة وإدارة الأعمال** جامعة حلوان ،(٢٠١٦).

[٢٢] كاميليا يوسف الجنايني،(٢٠١٦) **مصدر سابق.**

[23] D. D. Dubois, &, W. J Rothwell, "**Competency-based human resource management: Discover a new system for unleashing the productive power of exemplary performers**". Nicholas Brealey, (2004**).**

[24] L .Hayes, James, "A New Look at Managerial Competence: The AMA Model of Worthy Performance"**, Management Review**, (1979) November, pp 2-3

[25] G. Shermon, "**Competency based HRM: A strategic resource for competency mapping"**, Assessment and Development Centres. Tata McGraw-Hill Education, (2004).

[26] Albanese, Robert, "Competency-based Management Education"**, Journal of Management Development** 8(2) (1989), pp. 66-76

[27] M. Armstrong. "**Strategic human resource management"**, (2019).

[28] Elke Loffler: "**Modest Beginnings for Competency Management in German Public Services: Developing Competencies for Already Competent Lawers**", Competency Management in the Public Sector: European Variation on A theme, (Amsterdam: NLD, ISO Press, (2002), p 109

[29] T. Hoffman, "The meanings of competency". **Journal of European Industrial Training**, 23(6) . (1999),pp 275–285

[30] L. M Spencer., & , P. S. M. Spencer. "**Competence at Work models for superior performance"**. John Wiley & Sons, (2008).

[٣١] نجوى فوال، "القائمون بالاتصال"، **المركز القومي للبحوث الاجتماعية**، القاهرة، (١٩٩٢).

[٣٢] محمد عبد الحميد ، **"نظريات الإعلام واتجاهات التأثير"** ، عالم الكتب للطباعة و النشر ، القاهرة، (١٩٩٧).

[٣٣] طلال عبد الله الزغبي وآخرون ،" **مهارات الاتصال الجماهيري"**، ط،١د. ب، عالم الكتب الحديث،(٢٠١٠) ص، ١١٧.

[٣٤] أحمد أبو السعيد وآخرون ،" دور القائم بالاتصال في العلاقات العامة في المنظمات الأهلية"، **مجلة جامعة الاقصى**، المجلد ١٢ العدد الأول، (٢٠٠٨).

[٣٥] طه كامل رياض ،"نموذج الجدارة الوظيفية وضع القياسات وتخطيط السياسات واستخدام الأدوات"، **كلية التجارة** جامعة قناة السويس، (٢٠٠٩).

[٣٦] عرفاوي صالح، وآخرون، (٢٠١٦)، **مرجع سابق**.

[٣٧] شيماء بوزيد ،" سمات القائم بالاتصال عبر الفضائيات العربية العامة واستقطابها الجمهور"، **رسالة ماجستير** ، جامعة العربي بن مهيدي ،أم البواقي الجزائر،(٢٠١٧).

[38] Jansher Chakkittammal. What are the qualities of a good mass communication experts? ,(2017),At: **https://www.quora.com/What-are-the-qualities-of-a-good-mass-communication-experts**

[٣٩] إبراهيم عبد الله المسلمي، **"مناهج البحث في الدراسات الإعلامية"**، (القاهرة، دار الفكر العربي)، (٢٠٠٨)، ص ص ١٠٣-١٠٤.

[٤٠] بركات عبد العزيز محمد، **"مناهج البحث الإعلامي الأصول النظرية ومهارات التطبيق"**، (القاهرة، دار الكتاب الحديث)، ط ٢، ٢٠١٥ ، ص١٥٥.

[٤١] سامي طايع، **"بحوث الإعلام"** ، (القاهرة، دار النهضة العربية)، ٢٠٠١، ص ٣٠٥.