



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف - المسيلة
كلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علوم الاعلام والاتصال



التمكين الإعلامي للمرأة في إذاعة المسيلة

دراسة وصفية لعينة من الصحفيين

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم الاعلام والاتصال
تخصص: اتصال وعلاقات عامة

إشراف الأستاذ:
أ.د. ولد جاب الله سعاد

إعداد الطلبة:
هلاي فتيحة
فلاك فاطمة

مقدمة أمام لجنة المناقشة		
الاسم واللقب	المؤسسة الجامعية	الصفة
أ.د. غزال عبد الرزاق	جامعة المسيلة	رئيسا
أ.د. ولد جاب الله سعاد	جامعة المسيلة	مشرفا ومقررا
د. محمدي ابتسام	جامعة المسيلة	مناقشا وممتحنا

السنة الجامعية: 2024-2023

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الملخص باللغة العربية

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف التمكين الإعلامي للمرأة في إذاعة المسيلة دراسة وصفية لعينة من الصحفيين على وهذا باستخدام المنهج الوصفي التحليلي على عينة اختيرت بطريقة قصدية قوامها 15 صحفيا وصحفية ينتسبون الى إذاعة المسيلة، وقد اعتمدنا على استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات الدراسة، إذ توصلنا إلى النتائج التالية:

للصحفية مكانة في اذاعة المسيلة

كيف يتمثل الصحفي مكانة زميلته في اذاعة المسيلة بالاحترام والتقدير

واقع المرأة الإعلامية في إذاعة المسيلة حسب وجهة نظر الصحفيين والصحفيات العاملين بها جيد.

الكلمات المفتاحية: التمكين الاعلامي، الصحفيات، إذاعة المسيلة

summary

This study aimed to identify the media empowerment of women on Al-Msila Radio, a descriptive study of a sample of journalists

Based on this, we used the descriptive analytical method on a purposively selected sample of 15 male and female journalists affiliated with Radio M'sila.

We relied on the questionnaire form as a tool for collecting data for the study, as we reached the following results:

The journalist has a position on Radio M'sila

How does a journalist treat his colleague at M'sila Radio with respect and appreciation?

The reality of women in the media at Radio M'sila, according to the point of view of the male and female journalists working there, is good.

Keywords: media empowerment, female journalists, Radio M'sila

الصفحة	
	ملخص
	شكر وتقدير
	إهداء
3-1	مقدمة
	الإطار المنهجي
5	الإشكالية
6	التساؤلات

6	أسباب اختيار الموضوع
7	أهداف الدراسة
7	أهمية الدراسة
7	تحديد المفاهيم
8	المدخل النظري للدراسة
9	منهج البحث
10	أدوات جمع البيانات
14	مجتمع وعينة الدراسة
16	الدراسات السابقة
	الإطار النظري
25	1. مفهوم التمكين
26	2. المفاهيم ذات العلاقة بمفهوم التمكين
30	3. أنواع التمكين
32	4. أهداف التمكين
31	5. الخصائص الرئيسية للتمكين
26	6. مبادئ التمكين
27	7. أبعاد التمكين
28	8. مؤشرات تمكين المرأة
33	9. معوقات تمكين المرأة

الإطار التطبيقي	
1.	تمهيد
49	1. تمثل الصحفيات لمكانتهن وواقعهن في اذاعة المسيلة
51	2. تمثل الصحفيين لمكانة زميلاتهم وواقعهن في اذاعة المسيلة
56	3. تحليل وتفسير النتائج في ضوء التساؤلات المطروحة
68	- الخاتمة
70	- قائمة المصادر والمراجع
73	- الملاحق

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح مدى تلائم العمل في المؤسسة مع المؤهل العلمي	
02	يوضح مدى تلائم العمل في المؤسسة مع التطلعات المهنية	
03	يوضح مدى العدل في تقسيم العمل بين الصحفية وزملائها	
04	يوضح مدى الاعتقاد بحجم تأدية العمل.	
05	يوضح أساس تكليف بالمهام اليومية.	
06	يوضح طبيعة العلاقة بين الصحفية وزملائها.	
07	يوضح العلاقة المهنية بالمسؤولين المباشرين.	
08	يوضح العلاقة المهنية بين الصحفية وباقي المسؤولين.	

يوضح حرية مناقشة التعليمات الموجهة لصحفيات	09
يوضح الاشرار في اتخاذ القرار	10
يوضح تقييم بيئة العمل داخل المؤسسة	11
يوضح طبيعة تنظيم العمل داخل المؤسسة	12
يوضح مدى توزيع المهام على الجميع	13
يوضح مدى الرضا عن طريقة تنظيم العمل داخل المؤسسة	14
يوضح مدى تطبيق العدالة في توزيع المهام	15
يوضح مدى تطبيق العدالة في منح الترقيات	16
يوضح مدى تطبيق العدالة في حل النزاعات	17
مدى الأريحية في العمل	18
مدى الرضا عن ظروف العمل	19
مدى الرضا عن الراتب	20
مدى الرضا عن مجموعة العمل	21
مدى الرضا عن الإمكانيات الموفرة	22
مدى الاستعداد لترك العمل:	23
نوع المؤسسة المتجه اليها في حالة ترك العمل	24
مدى حرية المبادرة في المؤسسة	25
مدى تشجيع مبادرات الفردية	26
مدى تقبل الآراء والاقتراحات	27
مدى ارتباط حرية المبادرة بالفئة دون غيرها	28
مدى تناول المواضيع الخاصة بالمرأة المحلية	29
يوضح مدى تلائم العمل في المؤسسة والمؤهل العلمي	30
يوضح مدى تلائم العمل في المؤسسة والتطلعات المهنية.	31
يوضح تقسيم العمل مع الزملاء	32
يوضح حجم تأدية العمل	33
يوضح أساس تكليف بالمهام اليومية	34
يوضح طبيعة العلاقة بين الصحفية وزملائها	35
يوضح العلاقة المهنية بالمسؤولين المباشرين	36

يوضح السماح بمناقشة الموضوع المشترك مع الزميلة	37
يوضح مشاركة الزميلة في اتخاذ القرارات.	38
يوضح تقييم بيئة العمل داخل المؤسسة	39
يوضح طبيعة تنظيم العمل داخل المؤسسة	40
يوضح مدى توزيع المهام على الجميع	41
يوضح مدى متغير وجود عدالة في توزيع المهام	42
يوضح وجود عدالة في منح الترقيات	43
يوضح تطبيق العدالة في حل النزاعات	44
يوضح الرياحية في العمل	45
يوضح مدى الرضا عن ظروف العمل	46
يوضح الرضا عن الراتب	47
الرضا عن مجموعة العمل	48
يوضح الرضا عن الإمكانيات الموفرة	49
يوضح مدى تمتع الصحفيات بحرية المبادرة	50
يوضح مدى تقبل الآراء والاقتراحات	51
يوضح مدى ارتباط حرية المبادرة بالفئة دون غيرها	52
مدى تناول المواضيع الخاصة بالمرأة المحلية	53

شكروعرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات والشكر لله

الذي تفضل علينا بعظيم الهبات،

والصلاة والسلام على خير الأنام عليه أفضل الصلاة وأتم التسليمات وبعد:

فالحمد والشكر أولاً وأخراً وظاهراً وباطناً لرب العالمين على ما

أنعم به علينا من نعم كثيرة وعلى القدرة

التي ألهمني إياها لإتمام هذا البحث.

ولكيلا نبخس الناس أشياءهم واعترافاً بالجميل وتقديراً

لحسن الصنيع، أتقدم بالشكر الجزيل للمشرفة " ولد جاب الله سعاد"

التي لم تبخل على بتوجيهاتها وبنصائحها القيمة والتي كانت

عونا لي في إتمام هذا البحث، والشكر موصول الى

كل من ساهم في انجاز هذه الدراسة.

وشكروعرفان إلى جميع أساتذة قسم علوم الاعلام والاتصال.

مقدمة

مقدمة:

تمثل المرأة نصف المجتمع وأحد مقومات بقائه واستمراره، فهي العامل المؤثر والفعال في إنتاجية الأجيال القادمة وقد أعطى الإسلام مكانه خاصة للمرأة وحدد صورتها الكاملة عن دورها في المجتمع مما شجعها على التأثير في حركة وطنها حيث ساهمت بالمزيد من التقدم والرفي وملاحقة الركب الحضارية على مستوى المجتمعات الأمر الذي جعلها تكسر قيود المجتمع من أجل تحقيق مطالبها ومتطلباتها بالخروج إلى العمل في شتى مجالات الحياة التعليم والصحة والأمن ومجال الإعلام والاتصال.

إن خروج المرأة للعمل في مجال علوم الإعلام والاتصال عرف تطورا وتقدما متزايدا ملحوظا في مشاركة المرأة في مجال الإعلام، مما جعلها كوسيلة لنشر المعلومات وتبادل الآراء وتقديم الدعم للقوى السائدة في وسائط الإعلام على المستوى المحلي والدولي ومما أعطى لها دورا بارزة وتأثير كبيرا في العديد من مجالات الإعلام والاتصال وتشغل العديد من الوظائف الهامة في مجال الإعلام والاتصال على في شتى أنواعه البصري والسمعي

يعتبر الإعلام السمعي من الوسائل الهامة في المجتمع والذي يتجسد في العمل الإذاعي الذي أعطى للمرأة حق المشاركة بصوتها إلى المستمعين وقدرتها على التحرك والنشاط وإبرز مواهبها ومواقفها بغض النظر عن مشاركتها في الحياة العامة.

ان وجود المرأة في الإعلام بصفة عامة والإذاعة بصفة خاصة يعتبر عنصر تغيير في المجتمع جعلها تقوم وبكل شجاعة وتضحيات جسامة وإيمانا بمهنتها النبيلة ورسالتها الإعلامية.

والجزائر كغيرها من الدول العالم الذي عرفت خروج عمل المرأة في مجال الإعلامي بصفة عامة والعمل والإذاعة الصفة الخاصة حيث عرف قطاع الإعلام الإذاعي في الجزائر نسبا لا يستهان بها وعرف انتعاشا ملموسا وحضوراً مميّزاً، حيث تمكنت من الوصول إلى عدة مناصب ومسؤوليات، حيث أصبحت المرأة الإعلامية هي الصحفية والمذيعة والمصورة والمخرجة.

والإذاعة الوطنية الجهوية بولاية المسلية كغيرها من المحطات الاذاعية الوطنية التي عرفت حضورا هاما للمرأة الإعلامية برزت نتيجة بروز قيم اجتماعية واقتصادية جديدة فرضها التطور السريع على مستوى كل القطاعات مما أعطى للمرأة العمل في مهنة الإذاعة لتعطى لها مكانة هامة في مجال الإعلام.

الإطار المنهجي

- إشكالية الدراسة:

من خلال ما سبق ذكره فإننا بحاجة ماسة إلى معرفة حقائق ونتائج عن الوضعية المهنية والاجتماعية للمرأة الإعلامية في ظل الظروف التي عرفتتها المهنة على المستوى معاييرها خاصة العاملة وقوانينها والمد التكنولوجي السريع في مجال الإذاعة الوطنية الجهوية بولاية المسلية، لذا نطرح التساؤل التالي:

ما هو واقع التمكين الاعلامي للمرأة في إذاعة المسيلة؟

- تساؤلات الدراسة:

وتندرج تحت إشكالية الدراسة التساؤلات الفرعية التالية:

- . كيف تتمثل الصحفية مكانتها في إذاعة المسيلة؟
- . كيف يتمثل الصحفي مكانة زميلته في إذاعة المسيلة؟
- . ما هو واقع المرأة الإعلامية في إذاعة المسيلة حسب وجهة نظر الصحفيين و الصحفيات العاملين بها؟

- أسباب اختيار الموضوع:

لا تخلو أي دراسة من الدراسات الأكاديمية من تواجد أسباب قيام بهذه الدراسة وتتمثل أسباب اختيار موضوع الدراسة الحالية في فيما يلي:

- . الرغبة في دراسة الموضوع الذي يندرج ضمن التخصص.
- . ندرة الدراسات حول التمكين الإعلامي للمرأة في الإذاعة.
- . توضيح مكانة المرأة في العمل الاعلامي الإذاعي.
- . إثراء الجامعة الجزائرية بمراجع حول الموضوع.

- أهداف الموضوع:

تكمن أهداف الدراسة الحالية في مايلي:

- . محاولة معرفة واقع التمكين الإعلامي للمرأة في إذاعة المسيلة
- . محاولة معرفة الاحتياجات التدريبية لتمكين المرأة إعلاميا في إذاعة المسيلة.
- . محاولة معرفة دوافع لجوء المرأة إلى العمل الإعلامي الإذاعي.
- . محاولة معرفة مدى رضا المرأة الإعلامية عن عملها في إذاعة المسيلة.
- . محاولة معرفة تطلعات المرأة الإعلامية في إذاعة المسيلة.
- . محاولة معرفة العراقيل والصعوبات التي تعترض تمكين المرأة الإعلامية في إذاعة.

- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أنها توضح التمكين الإعلامي للمرأة في إذاعة المسيلة من خلال تقديم حقائق حول واقع وطبيعة الظروف التي جعلت من المرأة الإعلامية من حيث احتياجاتها التدريبية ومدى تمكنها من فرض نفسها في المجال الاعلامي وهو ما يعطى للمختصين طرحا عن الغموض والجدل الذي كان قائما لديهم ، كما تكمن أهمية الدراسة في أنها من الدراسات التي تسلط الضوء على واحدة من القضايا التي تثار في المجتمع وهي إشكالية عمل المرأة وخاصة تواجهها في المجال المهنة الحساسة وهو ما يعطي للقائمين والمهتمين مكانة المرأة الإعلامية وظروفها مع المهنة وتحدياتها.

- تحديد المفاهيم إجرائيا:

. التمكين: يعرف إجرائيا بأنه: "العملية التي يمكن من خلالها توفير فرص أكبر للمرأة من أجل الحصول على الموارد والمعارف والمهارات والمعلومات اللازمة لمساعدتها على تحسين ظروف المعيشة وتحقيق أهدافها وتعزيز قدرتها على المساهمة الإيجابية في تقدم مجتمعا في المجال الاجتماعي والاقتصادي والسياسي".

. الإعلام: يعرف إجرائيا بأنه الأداة التي تساهم في صنع السياسة خارجية عن طريق الممارسات التنظيمية والتحليلية داخل المؤسسة الإعلامية بهدف التواصل مع الجمهور

. المرأة: هي كيان إنساني تتمتع بالقيمة الإنسانية لها حقوق وواجبات والتفاعل مع المجتمع.

. المرأة الإعلامية وهي المرأة العاملة في قطاع الإعلام وقد تكون مصورة أو مخرجة أو مقدمة أو معدة برامج إخبارية عن طريق جمع المعلومات والأخبار وتقديمها للمستمعين

. الإذاعة: تعرف إجرائيا بأنها وسيلة اتصالية مسموعة تقوم بالنشر المنظم للبرامج بغية الإمتاع والتدقيق واستقبالها في أن واحد عن طريق الجمهور.

- المدخل النظري للدراسة:

يعتبر القائم بالاتصال داخل المؤسسة الإعلامية أحد العناصر الفاعلة في نظام العمل حيث نجده يتدخل في سير المعلومات من مصادرها إلى المتلقي، وفي مرحلة أو أكثر بما يتسم بالسيطرة أو الضبط لهذه الحركة ونتاجها النهائي الذي يتمثل في محتوى الرسائل الإعلامية التي تنقل إلى المتلقي، وفي هذه الحالة فإنه يقوم بدور حارس البوابة، الذي يسيطر على المرور خلال نقاط معينة.

ويرجع الفضل إلى عالم النفس النمساوي الاصل الأمريكي الجنسية كرت لوين، (Kurt Lewin)، في تطوير ما أصبح يعرف بنظرية "حارس البوابة" حيث توصل لوين إلى أن المادة الإخبارية تمر عبر عدة محطات أو نقاط أو بوابات يتخذ فيها القرار بشأن نقل الرسالة أو استبعادها، وكلما طالت المراحل التي تقطعها الأخبار حتى تظهر في وسيلة الإعلام، تزداد المواقع التي يصبح فيها من سلطة الفرد أو عدة أفراد تقرير ما إذا كانت الرسالة ستنتقل بنفس الشكل أو بعد إدخال بعض التغييرات عليها. أي أن دراسة حارس البوابة هي دراسة لسلوك أولئك الذين يسيطرون في نقاط مختلفة على مصير القصص لإخبارية، حيث يرى لوين أن فهم وظيفة "البوابة" يعني فهم المؤثرات أو العوامل التي تتحكم في القرارات التي يصدرها حارس البوابة.

يشير هذا المدخل إلى أن انتقال المادة الإخبارية يعتمد على حقيقة مغزاها أن هناك

مناطق خاصة تعمل فيها قنوات الاتصال كبوابات، ويتم التحكم في نقاط هذه البوابات من خلال حراس البوابة يتمتعون بالقوة والسلطة في صنع القرار الذي يحدد ما يمر وما لا يمر.

وأبسط أنواع "البوابات" أو "السلاسل" هي سلسلة الاتصال المواجهي، بين فردين ولكن هذه السلاسل في حالة الاتصال الجماهيري تكون طويلة جدا حيث تمر المعلومات بالعديد من الحلقات أو الأنظمة المتصلة كما هو الحال في الإذاعة والتلفزيون. وقدر المعلومات الذي يخرج من بعض تلك الحلقات قد يكون أكبر مما يدخل فيها، وهذا ما يطلق عليه "شانون" أجهزة التقوية، أي يستطيع القائم بالاتصال أن يصنع عددا كبيرا من الرسائل المتطابقة في الوقت نفسه، ويوصلها إلى الجمهور، لكن هناك من يرى بأن الصحفيين أو القائمين بالاتصال ليسوا مجرد حراس بوابة ينظمون تدفق الأخبار، فهم غالبا ما يخلقون الأخبار، ويدعون السياسيين للقاءات صحفية، كما أنهم يحاولون أن يكشفوا العيب في الاقتصاد ويفضحوا الفساد.

- منهج البحث:

إن أي بحث علمي يتطلب تحديد المنهج أو الأسلوب العلمي الذي يتوافق مع طبيعة موضوع الدراسة والذي يمكن بدوره من جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالبحث ويساعد في الوقت نفسه على التحليل والتصنيف الصحيح لمختلف المعطيات المتحصل عليها، ويتم اختيار المنهج البحثي المناسب للإجابة على الأسئلة البحثية (أسئلة الدراسة) التي يطرحها الباحث في سعيه إلى الحصول على إجابات لها.

والمنهج في اللغة العربية مشتق من الأصل "نهج" و يعني سار و سلك و اتبع، نهج الطريق وضح و استبان والطرق الناهجة هي الطرق الواضحة ونهج لي الامر بمعنى اوضحه ومنه قوله تعالى " لكل جعلنا منكم شرعة ومنهاجا" المائدة(48)،

و هو: الطريق أو السبيل الواضح البين، و قد عرفه المعجم الفلسفي باللغة العربية باعتباره " الطريق الواضح في التعبير عن شيء ، أو في تعليم شيء طبقا لمبادئ معينة ، و بنظام معين ، بغية الوصول إلى غاية معينة" (أبراش ، ص65)

في الخطاب المعرفي العربي المعاصر تقابل لفظة منهج لفظة method في اللغة الانجليزية "التي تعود أصولها إلى اللفظ اليوناني methodus والتي تعني البحث، النظر، المعرفة. والمعنى الاشتقائي الأصلي لها يدل على الطريق أو المنهج المؤدي إلى الغرض المطلوب" (بدوي، 1977)

يعرف موريس أنجرس المنهج باعتباره " مجموعة منظمة من العمليات تسعى الى بلوغ هدف" و يعتبر المنهج العلمي "طريقة جماعية لاكتساب المعارف القائمة على الاستدلال و على اجراءات معترف بها للتحقق في الواقع" (أنجرس، 2004، ص 102)

و المنهج العلمي اصطلاحيا هو "الطريقة التي يسلكها الباحث للإجابة على الأسئلة التي تثيرها المشكلة موضوع البحث" (أبراش، ص65) و هو " أسلوب سديد مثمر منظم ملتزم بالانتقال من المشكلة إلى حلها و من المقدمات الى الغاية" (الخولي، 2015، ص26)

حسب موريس أنجرس على انه: " كيفية تصور وتخطيط العمل حول دراسة ما إنه يتدخل بطريقة أكثر أو أقل إلحاح في كل مراحل البحث حيث يقوم على اقتراحات تم التفكير فيها ومراجعتها جيدا والتي

تسمح له بتنفيذ خطوات عمله بصفة صارمة بمساعدة الأدوات والوسائل التي تضمن له النجاح" (أنجرس، 1996، ص 130)

وانطلاقاً من أهمية وطبيعة موضوع الدراسة المتمثل في موضوع (التمكين الإعلامي للمرأة في إذاعة المسيلة) تم الاعتماد على المنهج المسحي باعتباره "الطريقة العلمية التي تمكن الباحث من التعرف على الظاهرة المدروسة من حيث العوامل المكونة لها و العلاقات السائدة داخلها كما هي في الحيز الواقعي و ضمن ظروفها الطبيعية غير المصطنعة من خلال جمع المعلومات و البيانات المحققة لذلك" (بن مرسلي، 2003، ص 287) كما يعرف على أنه "أحد الأشكال الخاصة بجمع المعلومات عن حالة الأفراد و سلوكهم و مشاعرهم و اتجاهاتهم" (محمد عبد الحميد، ص 158) و تجدر الإشارة في هذا الاطار أن البيانات المستهدفة "لا تهتم بصفات الأفراد كأفراد، ولكنها تهتم بالإحصائيات العامة التي تنتج عندما تستخلص البيانات من عدد كبير من الحالات الفردية" (بدر، ---، ص 289).

"المنهج الوصفي" المسحي التحليلي، وتم اختيار هذا المنهج لتناسبه مع طبيعة الدراسة ولسهولة استعماله ميدانياً وفي دراسة جمهور وسائل الإعلام حيث يستهدف هذا المنهج وصف السمات العامة لهذا الجمهور أو مفردات أو محتوى معين أو وصف السمات الإجتماعية أو الفردية أو وصف الأنماط السلوكية والإتجاهات والآراء والتأثير وقد تخطى المسح عملية الوصف إلى عملية تفسير السلوك ومحاولة معرفة علاقته بالخصائص أو السمات.

ويعرف المنهج المسحي من أهم المناهج العلمية الضرورية والرئيسية لتحقيق أهداف البحث كما يمكن كذلك إخضاع البيانات المتحصل عليها بواسطة المنهج المسحي إلى المعالجة الإحصائية والتحليل الكمي وهذا ما يؤدي إلى الحصول على نتائج دقيقة ومفصلة لعناصر مشكلة البحث أو الظاهرة محل الدراسة كما أن المنهج المسحي يسمح بجمع المعلومات والبيانات والحقائق عن مشكلة الدراسة مما يؤدي إلى الوصول إلى تفسيرات صحيحة وأكثر معرفة وفهماً.

- أدوات جمع البيانات: يتم جمع المعطيات باستخدام الأدوات و الوسائل و التقنيات اللازمة بجمع الحقائق او البيانات من المبحوثين ، و معرفة إرادتهم و توجهاتهم نحو الموضوع محل الدراسة. وقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على :

. الاستبيان :

يعتبر الاستبيان أداة جمع بيانات رئيسية في العلوم الإنسانية و الاجتماعية بشكل عام و في علوم الإعلام و الاتصال بشكل خاص " و ذلك لإمكانية استخدامه في جمع المعلومات عن موضوع معين من عدد كبير من الأفراد يجتمعون أو لا يجتمعون في مكان واحد".^أ

الاستبيان في البحث العلمي هو "تلك القائمة من الأسئلة التي يحضرها الباحث بعناية من حيث تعبيرها عن الموضوع المبحوث في إطار الخطة الموضوعية ، لتقدم إلى المبحوث من أجل الحصول على إجابات تتضمن المعلومات و البيانات المطلوبة لتوضيح الظاهرة المدروسة و تعريفها من جوانبها المختلفة"^ب و يعرف باعتباره "أسلوب جمع البيانات الذي يستهدف استثارة الأفراد المبحوثين بطريقة منهجية و مقننة لتقديم حقائق أو آراء أو أفكار معينة في إطار البيانات المرتبطة بموضوع الدراسة و أهدافها دون تدخل من الباحث في التقرير الذاتي للمبحوثين في هذه البيانات"^ج.

وقد اعتمدنا في دراستنا الاستبيان لدراسة تمثل الصحفيين لتمكين المرأة و اتجاهاتهم نحو موضوع الدراسة.

- مجتمع وعينة الدراسة:

يعرف مجتمع البحث بأنه المجتمع المستهدف، الذي يصعب الوصول إلى بياناته لضخامته فيتم التركيز على المجتمع المتاح، أو الذي يمكن الوصول إليه بالاقتراب منه لجمع البيانات، كما انه مجموعة المفردات التي يستهدف الباحث دراسته فهو المجتمع الأكبر أو الكلي الذي يتم التعميم نتائج الدراسة على كل مفرداته.

ويتمثل مجتمع البحث من الصحفيات والصحفيون العاملون في إذاعة المسيلة وقد اشتملت الدراسة على الإناث فقط.

^أ عبد الحميد، 2000 ، مرجع سابق ذكره ، ص 353 .

^ب بن مرسللي، مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام و الاتصال ، ط 1، ديوان المطبوعات الجامعية ، 2003، ص 220.

^ج عبد الحميد، مرجع سابق ذكره ، ص 353.

وتعتبر عينة الدراسة من العناصر الأساسية التي يطبق عليها البحث وقد اعتمدنا في دراستنا الحالية على العينة القصدية نظرا لأن مجتمع البحث يتكون من الصحفيين والصحفيات العاملون في إذاعة المسيلة وقد بلغ الحجم الكلي للعينة 15 إعلاميا واعلامية، منها 03 صحفيات، و 12 صحفي، وهذا من خلال الشروط التالية أن تكون صحفية او الصحفي عاملا في إذاعة المسيلة.

- الدراسات السابقة:

من خلال اطلعنا على الدراسات السابقة تم التوصل إلى الدراسات التالية:

. دراسة لقرع مريم (2013) بعنوان: دور المرأة الإعلامية القائم بالاتصال في المؤسسات التلفزيونية التلفزيون الجزائري نموذجا

. دراسة بلقاسم مزيوة(2018) بعنوان: تمكين المرأة العربية والأعلام "الواقع والأفاق"

. دراسة بوثينة مزارى ومحمد ترشين (2019) بعنوان: الوضعية الاجتماعية والمهنية للمرأة العاملة في قطاع الإعلام بالجزائر

. دراسة دليلة صالحى (2019) بعنوان: سوسيو مهنية - المرأة الإعلامية في الجزائر دراسة وصفية من الإعلاميات الجزائريات 2018/2016

. دراسة بادة إلهام (2021) بعنوان: معوقات ممارسة المرأة الجزائرية لمهنة الصحافة دراسة ميدانية بالمحطة الجهوية للإذاعة والتلفزيون بورقلة

. دراسة رجب سلمى و مناصريه رحاب (2022) بعنوان: الظروف السوسيو مهنية للمرأة الصحافية دراسة ميدانية بدار الصحافة وكالات الأنباء.

الإطار النظري للدراسة

1. مفهوم التمكين:

يعتبر مفهوم التمكين من المفاهيم الاجتماعية الهامة باعتباره عنصراً حيوياً لا يمكن تجاهله في عملية التنمية، فعملية التمكين تعنى العمل الجماعي في الجماعات المقهورة، أو المضطهدة للتغلب على العقبات وأوجه التمايز التي تقلل من أوضاعهم أو سلب حقوقهم ومفهوم التمكين والتقوية أساسى لتقدم المرأة فهو يمكن المرأة من اتخاذ القرارات والمطالبة بالحصول على الحقوق والخدمات (المجلس القومي للمرأة، 2005، ص 59).

وقد تعددت التعاريف التي تناولت التمكين، وفيما يلي استعراض لبعض هذه التعاريف:

وتعرف أماني صالح (2002، ص 232) بأنه هو "نوع من الدعم الخارجي من قبل السلطة المستنيرة في المجتمع، والتي يفترض أن تنظر بروح المسؤولية إلى كافة المواطنين، دفعاً لمسيرة التطوير والتنمية في المجتمع".

كما يشير العتيبي " (2004، ص 92) إلى أن التمكين: يعني فلسفة إعطاء مزيد من المسؤولية وسلطة اتخاذ القرار بدرجة أكبر للأفراد في المستويات الدنيا

كما يعرف الخلف (2000، ص 1) بأنه: الإجراء الذي بموجبه يتم إعطاء النساء مزيد من القوة ليكون لهن السيطرة والمسؤولية الجماعية على الأعمال التي يقومون بها لتحسين الأداء.

وتعرف أماني صالح (2002، ص 467) التمكين: بأنه استخدام السياسات العامة والاجراءات التي تهدف إلى دعم مشاركة النساء سواء في الحياة السياسية أو الاقتصادية أو غيرها وصولاً إلى مشاركتهن في صنع القرارات التي تؤثر في مختلف مؤسسات المجتمع

ويعرف صندوق الامم المتحدة الإنمائي للمرأة (2000، ص 64) على أنه: "توفير فرص أكبر للمرأة للحصول على الموارد والتحكم في المجتمع أي أن التمكين هو مشاركة المرأة مشاركة تامة في صنع القرارات والسياسات المتعلقة بحياتهم وفي تنفيذها ضمن حيز الواقع".

كما ترى اجلال حلمي (2003، ص 161): على أنه: "هو التحكم في العلاقات الاجتماعية والانتاجية التي من خلالها تساهم المرأة اقتصاديا واجتماعيا وسياسياً في رفاهية أسرتها وتقدم مجتمعا".

ويعرف السروجي (1998، ص 68-69) بأنه: "هو استراتيجية لتقوية الفقراء في حق تقرير مصيرهم بأنفسهم من خلال المشاركة في اتخاذ قرار على المستوى المحلى وما قد يواجه ذلك من تعارض للمصالح بين بناء القوة والفقراء، ويستلزم إدراك الفقراء وتنظيمهم واتفاهم حول أهداف ومصالح مشتركة وتدعيم مشاركتهم، واستشارتهم في المنظمات الشعبية والحكومية ليتحولوا من متلقين للخدمات إلى مطالبين بها".

كما يعرف السلمي (2005، ص 254) بأنه تقوية الأفراد، بمعنى منحهم الفرصة للمشاركة، والانطلاق باستغلال طاقاتهم الذهنية كاملة في حل مشاكل العمل وتحسين الإنتاجية.

ويعرف المدهون (1999، ص 77-78) بأنه: "عملية منح النساء العاملات وتزويدهن بالمهارات والأدوات، والمعلومات، والسلطة، والمسؤولية المتعلقة بعملهن، ليتمكنوا من تصميم عملهن، واستخدام المعلومات، والتفاعل مع الآخرين، واتخاذ القرارات المناسبة دون الحاجة إلى موافقة مسبقة من الرئيس أو المدير".

في حين يعرف السكري (2000، ص 340): بأنه الاستراتيجيات التي يقوم بها الممارس المهني لمساعدة أفراد المجتمع على تحقيق مطالبهم المشروعة، وذلك بمساعدتهم على أن يصبحوا قادرين على التواكب مع الضغوط والمواقف والتحويلات التي يمر بها المجتمع، وذلك من خلال زرع الأمل وتقليل المقاومة، والتكافؤ، وتحديد وتدعيم مناطق القوة في الشخص وقدراته الاجتماعية وتجزئة المشاكل إلى أجزاء يمكن حلها بسرعة أكثر.

ويعرف الكبيسي (2004، 134) بأنه: "زيادة الاهتمام بالسيدات العاملات من خلال توسيع صلاحياتهم وإثراء كمية المعلومات التي تعطى لهم، وتوسيع فرص المبادرة والمبادأة لاتخاذ قراراتهن، ومواجهة مشكلاتهن التي تعترض أدائهن".

ويعرف ملحم (2006، ص 06) بأنه: "تحرير الإنسان من القيود، وتشجيع المرأة، وتحفيزها، ومكافأته على ممارسة روح المبادرة، والإبداع".

وبناء على ما سبق، يمكن تعريف تمكين المرأة هو العملية التي يتم بمقتضاها توفير فرص أكبر للمرأة للحصول على الموارد والمعارف والمهارات والمعلومات اللازمة لمساعدتها على تحسين ظروفها المعيشية

وإنجاز أهدافها، وذلك بهدف تعزيز قدرتها على المساهمة الإيجابية في رفاهية أسرتها وتقديم مجتمعتها في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

2. المفاهيم ذات العلاقة بمفهوم التمكين: توجد العديد من المفاهيم الاجتماعية الأخرى ذات العلاقة بمفهوم التمكين منها: القوة، وزيادة الوعي، والديموقراطية، والمساعدة الذاتية، والمطالبة، وتعزيز القوى. وفيما يلي محاولة لإلقاء الضوء على كل من هذه المفاهيم.

- مفهوم القوة: تتعدد وتباين التعاريف الخاصة بمصطلح القوة وذلك بتباين وجهات نظر الباحثين، وفي هذا الصدد يعرف عودة (1983، ص 128) القوة بأنها: "القرارات التي تتخذها السلطة السياسية"، وتضيف أماني محمد () لهذا التعريف بمنع احتكار فئة معينة في المجتمع لهذه القرارات".

بينما يعرفها الجوهري (2000، ص 29) بأنها: "مدى قدرة الأفراد على امتلاك الموارد التي تمكنهم من تحقيق أهدافهم، من أجل مقاومة الاضطهاد، وعلى ذلك يمكن القول أن القوة هي قدرة الشخص على القيام بعمل معين لم يكن لديه القدرة القيام به من قبل".

كما أشار غيث (بدون تاريخ، ص 343) إلى تعريف لمفهوم القوة على أنها تشير إلى القدرة على فرض الإرادة، أو هي قدرة جماعة أو شخص على التأثير وممارسة النفوذ على سلوك الآخرين عن طريق وسائل معينة.

وأحياناً يستخدم كمرادف لمصطلح القوة السياسية الذي يعني السلطة السياسية أي القوة القانونية للدولة، والحقوق السياسية، والتأثير السياسي

- مفهوم زيادة الوعي: الحفني (1986، ص 187) لتعريف مفهوم زيادة الوعي بأنه صفة النشاط الشعوري الذي يقوم به الشخص، باعتبار أن الالتزام الأدبي لا يكفي لتعديل السلوك،

- الديمقراطية: حيث أشار محمد (1989، ص 218) لمفهوم الديمقراطية على أنه حق كل فرد في التعبير عن رأيه والمشاركة في صنع القرار، وإلى تحقيق العدالة والمساواة بين المواطنين.

في حين يشير إليها غيث (بدون تاريخ، ص 125) على أنها: "هي طريقة في الحياة تجعل كل فرد يعتقد أن لديه فرص متساوية للمشاركةين بحرية كاملة في قيم المجتمع المختلفة وتحقيقه لأهدافه العليا".

- مفهوم المطالبة: تعددت التعاريف حول مفهوم للمطالبة، حيث تم إيجاد علاقة بين مفهومي التمكين والمطالبة بأن المطالبة تساعد على تمكين الأفراد والجماعات، حيث تستخدم لتوفير الحلول المناسبة عندما تقوم الجماعات القوية بقرض سيطرتها على الأفراد، فصاحب القرار هو الذي يتصدى لكل ما يجرى تجاه الأفراد داخل المؤسسات التي تعبر عن حقوقهم ومطالبهم .

- مفهوم تعزيز القوى: تتمثل العلاقة بين مفهومي التمكين وتعزيز القوى كما أشار في أنه الهدف من تعزيز القوى هو تحديد القوة التي يتمتع بها الفرد وفي ضوء الموارد والامكانيات المتاحة بالمجتمع الذي يعيش فيه ليتمكن الفرد من تحقيق أهدافه .

3. أنواع التمكين: يمكن حصر الأنواع الرئيسية للتمكين في الآتي:

- التمكين الاجتماعي: والذي يركز بدوره على مجموعة من الأمور، وهي:
- زيادة نسبة مشاركة المرأة في القضايا المجتمعية، محلياً وعربياً مع التأكيد على دورها الهام في تكوين القيم الإيجابية على مستوى الأسرة والمجتمع .
- إيجاد المزيد من العلاقات المتنوعة بين منظمات المرأة الوطنية والعربية من أجل التنسيق فيما بينها.
- رفع مستوى الوعي للقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة .
- العمل على توفير الخدمات التي تساعد المرأة على إحداث التوازن في مسؤوليتها ودورها التنموي
- التمكين الاقتصادي: فمن الملاحظ أن التبعية الاقتصادية للمرأة تؤدي إلى عرقلة قدرتها على رعاية نفسها، لذلك يهدف التمكين الاقتصادي إلى:
- ✚ زيادة في حجم مشاركة المرأة في سوق العمل.
- ✚ مدى استفادة المرأة من عائد المشاركة في التنمية .
- ✚ العمل على تمكين المرأة وزيادة قدرتها واعتمادها على الذات، من أجل إسهامها في الحياة الاقتصادية.
- التمكين السياسي: الذي يتبلور في دعم المشاركة السياسية للمرأة، من خلال زيادة نسبة تمثيلها في مواقع اتخاذ القرار، وزيادة نسبة عضويتها في الأحزاب السياسية والنقابات، والجمعيات المهنية،

ومنظمات المجتمع المدني، وزيادة تمثيلها في المؤسسات العربية والإقليمية والدولية (فحجان، 2006، ص 39).

- التمكين القانوني: يسعى الإطار القانوني إلى إيجاد ضمانات تحافظ على دور المرأة، وتضمن حقوقها من خلال (المجلس القومي للمرأة، 2004، ص 310).

- العمل على تعديل التشريعات التي تحد من دور المرأة.

- مدى توعية المرأة العربية في حقوقها القانونية

- تطبيق جميع الاتفاقيات الدولية التي تضمن الحقوق المدنية للنساء سواء في ظل الاختلال أو غيره .

- التمكين المؤسسي: الذي يهدف إلى تقوية البنية الأساسية للمنظمات والهيئات التي تسعى إلى النهوض في مجال المرأة، وزيادة دور جميع المؤسسات التي تهتم بالمرأة، والعمل على إيجاد شبكة اتصال بين صانعي السياسات الكفيلة بتحسين وضعية المرأة في مختلف القطاعات (قنديل، 2005، ص 43).

4. أهداف التمكين: يهدف التمكين بصفة عامة إكساب الفرد القدرة على اكتشاف ذاته، وما بداخله من قدرات ومهارات يصل بها إلى نوعية الحياة التي يريدها ولا تعني التنمية الحصول على المزيد بل التطور نحو الأفضل، وزيادة الخيارات المتاحة وتحسين فرص الوصول إلى الخدمات والسلع وتعزيز قدرات الأفراد.

ويضيف هاربارت (1980، ص 67) Herbert الأهداف الفرعية التالية لعملية التمكين يعمل مع الناس للسيطرة على شئون حياتهم

- تهتم عملية التمكين بزيادة ثقة الفرد وزيادة الاستقلالية .

- مساعدة العملاء على رؤية أنفسهم، إيجاد حلول ذاتية لمشاكلهم - .بنية القدوة كعنصر معقد ذي تأثير بالغ القوة .

- التحكم في شئون الحياة الشخصية، زيادة الثقة بالنفس، القدرة على التصرف في الأمور الحياتية اليومية.

- جعل الأفراد يستخدمون قدراتهم المكثفة للعمل مع الآخرين لإحداث التغيير .

- خلق سياق تنموي موات للمشاركة والتفاعل بالاستناد إلى تطوير المهارات والقدرات والثقة بالنفس وفرص التطوير المعرفي.

5. الخصائص الرئيسية للتمكين: أشار السروجي (2009، ص 257) إلى عدة خصائص للتمكين على النحو التالي :

- التمكين قوة وسلطة وتأثير يرتبط بالقدرات والامكانيات.

- التمكين حرية وإبداع .

- التمكين هدف من أهداف رعاية ومقابلة الحاجات الإنسانية .

- يتوقف التمكين على الإطار الثقافي والقيمي ورأس المال الاجتماعي في المجتمع .

- يرتبط التمكين بالمبادرة والجودة والمسؤولية الكاملة في الأداء .

- إقناع الذات والآخر بالقدرة على التمكين.

- وسيلة لتحقيق الأهداف المجتمعية ومؤشرات لعائد التنمية والرعاية الإنسانية .

- وسيلة للعدالة ومحاربة الفساد، وزيادة الثقة والتضامن الاجتماعي

كما أضاف ملحم (2006، ص 08) الخصائص التالية للتمكين :

- الشعور بالسيطرة والتحكم في أداء العمل بشكل كبير .

- الوعي والإحساس بإطار العمل الكامل المكلف به الموظف.

- المساءلة والمسئولية عن نتائج أعمال الموظف .

- المشاركة في المسؤولية فيما يتعلق بنشاط الوحدة، أو فيما يتعلق بأداء الوحدة، أو المنظمة التي يعمل بها .

ويرى الكبيسي (2004، ص 141) أنه من خصائص تمكين المرأة العاملة ما يلي:

- التقرير الذاتي: ويعني حرية السيدات العاملات في خيارتهن، وانتقاء أساليب عملهن، والمفاضلة بين بدائلهن لصياغة قراراتهن .
 - الأهمية الذاتية: ويقصد بها إحساس السيدات العاملات بمكانتهن، ودورهن، واستشارتهن، وأهمية الواجب الذي يؤدونهن، وبالاهتمام الذين يحظن به.
 - الثقة بالنفس: فالسيدات العاملات يدركن إمكانياتهن، وما لديهن من طاقات، ويثقن بقدرتهن على أداء ما يكلفن به من مهام، ويعتمدن على أنفسهن في مواجهة الصعاب .
 - القدرة على التأثير: وهذا يعني إيمانهن بقدرتهن على أن يكن لهن دور فعال في منظماتهن، وإحساس الآخرين بهن، والسماع لهن، والاستئناس بمقترحاتهن والأخذ بأراهن والاستفادة من ذلك كله .
6. مبادئ التمكين:

يعتمد التمكين على عدة مبادئ أساسية هي: (عبد اللطيف، 2005، ص 351-352):

- مبدأ المشاركة: يعد مبدأ المشاركة من أهم المبادئ التي تناسب التمكين حيث أنه يبني أساس عملية المشاركة من جهة المرأة والإحساس بمشكلاتها والمشاركة في حلها بناء على قدراتها واستثمار مواردها.
- مبدأ الاعتماد على الذات: يسعى مدخل التمكين إلى العمل على تنمية قدرات المرأة الشخصية لكي تتمكن من مواجهة مشكلاتها بنفسها وبأقل الإمكانيات المتاحة لها.
- مبدأ العدالة المجتمعية: إن مدخل التمكين يسعى إلى إحداث وتحقيق المساواة والعدالة بين أفراد المجتمع، والعمل على الدفاع عن الأفراد المحرومين والضعفاء ويتم ذلك بأسلوب موضوعي بعيداً عن التحيز الشخصي
- مبدأ البدء مع المجتمع من حيث هو: يتعامل التمكين مع المرأة من حيث هي ثم محاولة مساعدتها لتنمية قدراتها والتعامل معها حسب مواردها المتاحة فقط ثم يحاول تنميتها وإيجاد مصادر أخرى لتدعيمها.

كما يضيف السروجي (2009، ص 260-261) المبدأين التاليين للتمكين :

- مبدأ المسؤولية: يعد الوصول للمعلومات والحصول عليها شرطاً من شروط المسؤولية، وإعطاء الفرص للمواطن لمراقبة أداء الحكومة، كما أن المسؤولية أداة فعالة لتصحيح الأداء والمطالبة وتبني مطالب وحاجات المواطنين.

- مبدأ العدالة والمساواة القانونية: التي ترتبط بحقوق المواطنة والحقوق والواجبات، مما يتطلب المساواة والعدالة في التشريع بين المواطنين جميعاً بتباين انتماءاتهم الفئوية أو الجنسية أو المهنية... إلى غير ذلك من جوانب انتماءات أفراد المجتمع.

7. أبعاد التمكين

يعد التمكين عملية رباعية الأبعاد بدونها لا تعد المرأة مشاركة بصورة عادلة في عملية التنمية وتمثل تلك الأبعاد في: (حلمي، 2006، ص 6)

- البعد المعرفي (الإدراكي): يتضمن هذا البعد فهم طبيعة العوامل والظروف المسببة لتبعية النساء سواء على المستوى الماكرو أو المايكرو في الحياة ويركز هذا البعد على إمكانية المراجعة النقدية لخبرات النساء لملاحظة وتحديد أنماط السلوك المؤدية للاعتماد وتدعيم التبعية، لذلك ينادي البعد المعرفي بمعرفة وفهم الحاجه لصنع الخيارات التي ربما تتعارض مع التوقعات الثقافية والاجتماعية من ناحية، ومن ناحية أخرى فهو يسعى إلى فهم السيطرة الذكورية على الإناث متضمناً الجانب الجنسي والإيذاء البدني، ويعد فهم ومعرفة الحقوق القانونية للنساء بؤرة اهتمامه وتركيزه.

- البعد النفسي: يتضمن هذا البعد أن النساء يستطعن العمل على تحسين واقعهن الفردي والمجتمعي اللاتي يعشن فيه، ومن ثم يهتم هذا البعد بالمشاعر ومدى اعتقاد النساء بإمكانية إحداث تغيير في مجريات حياتهن بأنفسهن، كما يؤكد هذا البعد على أن النساء تنشأ على الخضوع للرجل وعلى السماح للرجال باتخاذ كافة القرارات التي تؤثر عليهن، لذلك فإن البعد النفسي يتضمن تغيير لوضع ونقد ذلك النظام.

- البعد الاقتصادي: يتضمن ذلك البعد إمكانية مشاركة النساء في الأنشطة المولدة للدخل تلك التي من خلالها يستطعن أن يحصلن على دخول مستقلة، ويدعو إلى ضرورة حصول النساء على المصادر الإنتاجية والتحكم فيها. ويشير هذا البعد إلى أنه بالرغم من الاستقلال المادي والاقتصادي للنساء إلا أنهم

يعانون في سبيل ذلك المزيد من الأعباء بجانب الأعباء الأخرى، لذلك فمن الضروري تقديم الدعم وتذليل العقبات لهن ونقص الخبرات الإدارية والمهارات والمعلومات.

- البعد السياسي: ينطلق هذا البعد من فكرة إمكانات النساء في التحليل والتنظيم والحراك نحو التغيير الاجتماعي، ويعد العمل الجمعي عنصراً هاماً في التغيير الاجتماعي السياسي لأن مشاركة النساء في الفعل الجمعي (الجماعي) سوف يزيد من وعي الثقافيين الرجال وبقية النساء، الأمر الذي يؤدي إلى إحداث تغييرات على المستوى الاجتماعي .

وتضيف أماني قنديل (2005، ص54) الأبعاد التالية لتمكين المرأة :

- الوصول إلى زيادة حقيقية في دخول النساء من خلال نشاط إنتاجي.
- تمكين النساء من أجل التحكم، أي توافر الخيارات والبدائل .
- تمكين النساء من أن يكون لهن قوة تفاوضية لتحسين مكانتهن .
- توفير الفرص للنساء لدعم شبكات الأمان الاجتماعي، والتي تمكنهن من حماية مصالحهن الفردية والجماعية.

8. مؤشرات تمكين المرأة:

أشار المجلس القومي للمرأة في تقريره الأول عام 2001 إلى مؤشرات التمكين الاجتماعي التالية:

- مؤشرات الخصائص الديموغرافية للمرأة: مثل الصحة، والغذاء، التعليم، المشاركة، فرص العمل.
- الفرص المتاحة للوصول إلى مصادر المعرفة والمعلومات، تنقية التشريعات من أي تحيز ضد المرأة في مجالات العمل والتملك والائتمان والأحوال الشخصية والتعامل أمام القضاء، الزيادة في أعداد منظمات المجتمع المدني التي تعمل مع المرأة سواء في التمكين القانوني أو التدريب والتعلم أو في مواجهة العنف الموجه ضد المرأة.
- مشاركة المرأة في إدارة وتنظيم البرامج والمشروعات التنموية .

- مشاركة المرأة في اتخاذ القرارات على مستوى الأسرة والعمل والمجتمع المحلي .
- وقد حدد تقرير برنامج الأمم المتحدة P.D.N.U (2000، ص 13) مؤشرات للتمكين الاجتماعي وهي:
- قدرة النساء على التحليل المستقل والنقد والوصول إلى المعلومات .
- قدرة النساء على العمل والإفصاح عن الممارسات العنيفة ضدهن.
- قدرة النساء على التعامل جماعياً ضد أشكال الاستغلال مثل الأجور الصغيرة .
- قوة صنع القرار.
- زيادة القدرات الإدارية والتخطيطية للمرأة.
- زيادة أعداد النساء اللاتي يدرن الخدمات الخاصة بهن
- اعتمدت نشوى ثابت (2004، ص 240-244) على مجموعة من المؤشرات الاجتماعية للتمكين وهي:
- الثقة بالنفس واحترام الذات .
- الاعتماد على الذات أي اعتماد المرأة على نفسها.
- فعالية الذاتية أي الشعور بالقدرة على التأثير الفعال في حياتها وحياة أسرتها .
- التحرر من السيطرة.
- الاعتراف بها والتقدير لها .
- مؤشرات التمكين الاقتصادي للمرأة:
- أشار المجلس القومي للمرأة في تقريره الأول عام 2001 إلى مؤشرات التمكين الاقتصادي التالية:
- زيادة الأنشطة والمشروعات التي تساعد في زيادة توليد الدخل للمرأة.
- زيادة فرص المرأة في الحصول على دخل خاص بها .

- زيادة وتحسين مهارات المرأة ومعارفها التي تمكنها من المنافسة في سوق العمل.
- زيادة مشاركة المرأة في تنظيم وإدارة المشروعات .
- المساواة النوعية في الأجور والرواتب عن نفس العمل وبنفس الكفاءة .
- تزايد أعداد العاملات في مشروعات القطاع الخاص والعام والأجهزة الإدارية المختلفة.
- قدرة المرأة على التصرف في دخلها الخاص بها.
- زيادة فرص المرأة في الحصول على تسهيلات ائتمانية وذلك للحصول على قروض للحصول على دخل خاص بها . أما الوكالة الكندية العالمية للتنمية فقد ركزت على المؤشرات الاقتصادية التالية (حلي، 2006، ص 12) :
- التغيرات الطارئة على معدلات البطالة / العمالة بين النساء والرجال .
- التغيرات التي حدثت على الوقت المستهلك في بعض النشاطات المختارة خصوصا المشاركة المتزايدة من قبل اعضاء العائلة في الاعمال المنزلية المأجورة ورعاية الاطفال .
- النسبة المئوية للتغير في الممتلكات التابعة والخاضعة لسيطرة الرجال والنساء (الأراضي العقارات -المواشي) عبر الشريحة الاجتماعية والاقتصادية.
- متوسط إنفاق الوحدة المعيشية التي يرأسها الذكور والإناث على الصحة والتعليم.
- القدرة على القيام بعمليات شراء صغيرة وكبيرة بشكل مستقل .
- النسبة المئوية لتوفير قروض التسليف وتقديم الخدمات المادية والعينية إلى الرجال والنساء من المصادر الحكومية وغير الحكومية .
- وقد اعتمدت نشوى ثابت (2004، ص 240-243) على مجموعة من المؤشرات الكيفية الصغرى في التمكين الاقتصادي للمرأة وهي :
- الاعتماد على الذات.

- اتخاذ القرار الاقتصادي.
- حصولها على الموارد الاقتصادية في الأسرة والتحكم فيها .
- الاستقلال والأمان الاقتصادي.
- إتاحة الفرصة والخيارات والتحكم فيها.
- الوعي الاقتصادي .
- إدراك التمكين.
- مؤشرات التمكين السياسي: أشار المجلس القومي للمرأة في تقريره الأول عام 2001 إلى مؤشرات التمكين السياسي التالية :
- مشاركة المرأة في المجالس التشريعية على المستويات المحلية والمركزية .
- مشاركة المرأة في الأحزاب والنقابات والمنظمات غير الحكومية .
- زيادة نسبة السيدات الحائزات على بطاقات انتخابية ونسبة مساهمتهم في التصويت .
- زيادة فرص المساعدة والدعم الفني للمشاركة السياسية من جانب المرأة .
- تعظيم مشاركة النساء في اختيار وصياغة السياسات العامة والقطاعية ووضع الموازنات وتوزيع اعتمادها ومراقبتها.
- 9. معوقات تمكين المرأة: توجد العديد من المعوقات التي تواجه جهود وتمكين المرأة بصفة عامة والمرأة الريفية المعيلة بصفة خاصة، حيث يمكن تصنيف هذه المعوقات على النحو التالي :
- معوقات التمكين الاجتماعي للمرأة: من معوقات التمكين الاجتماعي للمرأة تتمثل في الآتي:
 - أ- الأمية وانخفاض المستوى التعليمي والثقافي والمهاري: تعتبر الأمية من أخطر المشاكل التي تواجه عملية التنمية، فالأمية تمثل عائقاً كبيراً أمام التنمية، وتزداد خطورتها عندما تكون بين النساء وهن المربيات الاوائل للأطفال، حيث تزداد الخطورة على مستقبل الأجيال. ١٥ كما أن ارتفاع نسبة الأمية بين

النساء في مصر يعد معوقاً أساسياً أمام المرأة المصرية وبخاصة المرأة الريفية، وقد يرجع ذلك إلى الموروث الثقافي الذي يرى عدم ضرورة تعليم الإناث والخوف عليهم من السفر خارج مجتمع القرية اللاتي يعشن فيها وأن المرأة مصيرها للزواج ولا جدوى للتعليم. واتضح أيضاً أن المستوى المهاري للمرأة في الريف ضعيف رغم إنها دؤوبة ومدبرة ولكن في حدود وفي إطار شديد التواضع، وذلك لبعدها عن فرص المعرفة والتقنيات التي من شأنها أن تحسن نوعية الحياة وتساعد على التكيف مع المتغيرات والتطورات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية (محرم، 1990، ص 10).

ب- القيم والعادات الاجتماعية والنظرة الاجتماعية المتخلفة: تمثل القيم والعادات المتعلقة بدور المرأة في المجتمع عقبة رئيسية في سبيل تحسين مركز المرأة ومن أمثلة هذه القيم، سيطرة الرجل على المرأة وخضوع المرأة وطاعتها بشكل مطلق للرجل، وتفضيل الذكور على الإناث والزواج المبكر، والاعتقاد أن مكان المرأة هو البيت، وعدم إقرار العادات والتقاليد توظيف المرأة حيث أن توظيف المرأة وفقاً لهذه العادات يحط من قدرها ويقلل من قيمتها كما أنه دليل على الحاجة، كذلك فإن سيدات الأسر ذات الدخول المرتفعة لا تعمل بالقرية. كما أن المجتمع مازال ينظر بعين الشك إلى قدرة المرأة على المشاركة الفعالة في الأمور الاجتماعية العامة وقد يرجع ذلك إلى الفهم الخاطئ للشريعة الإسلامية، وأنها تعطي مكانة أعلى للرجال في كافة شئون الحياة، وقد أدى ذلك إلى ضعف ثقة المرأة الريفية بنفسها وعدم وعيها بحقيقة قدرتها، واستسلامها لهذه العادات (سامية الساعاتي، 2003، ص 86).

ج- عدم المساواة بين الرجل والمرأة: هناك تفاوتاً كبيراً بين الرجل والمرأة ظهر في ارتفاع معدلات الأمية لدي الإناث عن الذكور، وزيادة معدلات تسربهم من التعليم، وانخفاض مشاركة المرأة في القوى العاملة، وانخفاض نصيبها من الموارد الاقتصادية، وأيضاً نصيبها في المشاركة الشعبية على كافة المستويات مازال منخفضاً، هذا فضلاً عن أن القيم الاجتماعية السائدة والممارسات المبنية عليها مازالت غير مواتية للحقوق الإنسانية الأمر الذي يقف حائلاً دون تحقيق التمكين المنوط للمرأة في المجتمع. (أبوطاحون 2003-250-252).

- معوقات التمكين الاقتصادي للمرأة: لخص (درويش، 2004، ص 11) معوقات التمكين الاقتصادي للمرأة في الآتي:

- عدم قدرة المرأة على التوفيق بين واجباتها المنزلية والتزاماتها الوظيفية.
- عزوف الرجل في مجتمعنا عن تقبل المشاركة وتحمل الأعباء الناتجة عن عمل المرأة.

- عدم توافر التسهيلات التي تخفف من الأعباء الأسرية عن المرأة.
 - المجتمعات العربية مجتمعات ذكورية يصعب فيها قبول أن المرأة تأخذ قرارها بنفسها دون تدخل الرجل في حياتها لأنه وفي أغلب الأحيان يفرض عليها البقاء في المنزل لرعاية الأطفال حتى وإن كانت تعول أسرته ويكون مرجعها لأحد الذكور بعائلتها فلا تستطيع أخذ أي قرارات بدون الرجوع إليه.
 - هناك معوقات مرتبطة بالنوع تتجلى في استهانة الرجل بقدرتها على العمل والقدرة على التفاوض واتخاذ القرار
 - عدم تمتع المرأة بالحركية وذلك بسبب العناصر الثقافية والواجبات الاجتماعية التي تعيق المرأة في أداء أعمالها في الإنتاج والبيع والشراء
 - تبعية المرأة الاقتصادية التي تعد عاملاً مهماً وكبيراً يحول دون ممارستها حريتها في التعليم وتحركها اقتصادياً.
- كما أضاف (حجازي 2003، ص 421) المعوقات التالية للتمكين الاقتصادي للمرأة:
- عدم تقدير جهود المرأة العاملة:
 - عدم قبول الرجال لاستقلاله المرأة مما يؤدي إلى اتخاذ الرجال (الزملاء) مواقف سلبية تجاهها في العمل.
 - عدم إدراك التعاون بين الرجل والمرأة داخل نطاق الأسرة وبالتالي تقع معظم أعباء شئون الأسرة على المرأة.
 - ممانعة الزوج انضمام المرأة إلى قوة العمل.
 - إحجام بعض النساء من فئات اجتماعية عن العمل.
 - اعتبار الزوج هو صاحب القرار في عمل المرأة .
 - سلبيات المرأة تجاه العمل.

- معوقات التمكين السياسي للمرأة: اتفق كثير من الباحثين كان منهم (ونوير، 2002، ص 18) على أن أهم معوقات التمكين السياسي للمرأة هي:

- نمط الموروثات الثقافية: تلك التي تؤثر على إدراكات المرأة للمرأة أو الرجل للمرأة بما تحتويه من تصورات، والتي تنعكس بدورها على تفكير الناس وتصرفاتهم. فثقافة ما يمكن ألا تقدم أي تصورات حول المرأة كقائدة، ومن ثم تبث رسائل غير مباشرة بأن المرأة لا تستطيع ممارسة القيادة. بل النظر إلى المرأة على أنها أقل مهارة وقدرة من الرجل وأنها يجب ألا تتعدى أدوار المحافظة على النوع الإنساني والتربية المنزلية. حتى المثقفون يلعبون دوراً بارزاً في تحجيم دور المرأة بفعل الازدواجية الفكرية التي ترفع شعارات الفكر التقدمي والمناداة بحقوق المرأة، وعلى النقيض يتعامل المثقف مع زوجته بعقلية أجداده بفعل أنانية الذكورية. وعلى ذلك فإن تطور المؤسسات السياسية مرهون بتغير القيم المجتمعية والتي يتحكم فيها عقل صوري بسيط وعقل سلفي تحكمه عقلية الأجداد.

- سيادة ثقافة التمييز ضد المرأة: بالرغم من إعلان المساواة القانونية والسياسية بين الرجل والمرأة فإن هناك تمايزاً كبيراً بين الرجل والمرأة ويأتي هذا التمايز من الحكم القبلي في عدم توافر القدرات والمهارات اللازمة لاحتلال المناصب السياسية والإدارية العليا.

علاوة على بعض التقاليد التي تحرم على المرأة مناقشة الرجل وتضع ضوابط قاسية على تفوق المرأة على الرجل بل تمنع تقلد المرأة لمناصب ترأس فيها الرجل، بحجة أن دور المرأة يقتصر على ملازمة المنزل والاهتمام بأسرتها بالإضافة إلى ان وضع المرأة في المجتمع يمنعها من الخروج كثيراً خارج المنزل والتأخير لساعات طويلة.

- عدم رغبة المرأة وعدم ثقتها بنفسها إلى درجة الإحجام عن المشاركة السياسية: أشارت كثير من الدراسات التي اهتمت بالمشاركة السياسية للمرأة إلى أهمية وعي المرأة بحقوقها السياسية وأهمية مشاركتها في وضع القرار بل حقها في الترشيح إذا وجدت في نفسها القدرة والكفاءة لذلك وفي مقابل ذلك يؤدي عدم ثقة المرأة بنفسها إلى الإحجام عن المشاركة السياسية. وهناء (الجوهري، 2004، ص 347)

- افتقاد المرأة للحماس السياسي والاهتمام بالأمر السياسية: تفتقد المرأة وخاصة في الفئة العمرية (20-40 سنة) للحماس السياسي وأيضاً انتمائهن إلى الطبقة الوسطى أو الشريحة الدنيا المكبلة بأعمال

المنزل ورعاية الأبناء مما لا يترك لهن مساحة الوقت للعمل السياسي علاوة على وجود اللامبالاة السياسية عند المجتمع بصفة عامة وعند المرأة بصفة خاصة.

- عدم اقتناع قيادات الأحزاب السياسية بدور المرأة: وذلك عن طريق عدم اقتناع قيادات الأحزاب السياسية أو من يقومون بالاختيار للترشيح بدور المرأة أو الثقة في قدرتها السياسية على خوض المعارك الانتخابية التي تحتاج إلى قدرات خاصة لا تتوافر إلا للرجل، فعمليات الترشيح وإعلان الأسماء في الأحزاب السياسية متحيزة ضد المرأة، حيث الأولوية للرجال.

- المواقف السلبية السائدة تجاه مشاركة المرأة في الحياة العامة: هناك اتجاه سائد في المجتمع بعدم قدرة المرأة على المشاركة السياسية ونقص في الثقة والمؤازرة للسياسات والمرشحات من جمهور الناخبين ومن بينهم المرأة نفسها.

- انخفاض الأداء البرلماني وعدم الاهتمام بمناقشة قضايا المرأة: أظهرت عدد من الدراسات انخفاض الأداء البرلماني سواء في المناقشة للتقارير أو تقديم الأسئلة إلى الوزراء أو مناقشة القضايا الخاصة بالمرأة ولعل ذلك ينعكس بالضرورة على اتجاه المرأة الناقبة لتمثيلها وتمثيل مصالحها واحتياجاتها بل موقف الرجل من قدرتها ومهارتها السياسية.

(كمال، 2003، ص 90)

الإطار التطبيقي للدراسة

يتناول هذا الفصل عرض وتحليل نتائج الدراسة التي تم استقائها من خلال أداة البحث حول "التمكين الإعلامي للمرأة بإذاعة المسيلة"، وتحقيقاً لأهداف الدراسة تم تقسيم هذا الفصل إلى:

1. تمثل الصحفيات لمكاتبهن وواقعهن في إذاعة المسيلة

- ملاءمة العمل في المؤسسة مع المؤهل العلمي": وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (01) يوضح مدى ملاءمة العمل في المؤسسة مع المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (01)
100	03	نعم
00	00	لا
100,0	03	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (03) صحفيات على السؤال " هل يتلائم عملك في المؤسسة مع مؤهلك العلمي؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبدل "نعم" وقد بلغ عددهم (03) الصحفيات بنسبة مئوية بلغت (100 %)، ثم الصحفيات الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبدل "لا" والبالغ عددهم (00) بنسبة مئوية قدرت بـ (00.00%)، وعليه فإن أغلب أفراد العينة يتلائم عملهم مع مؤهلهم العلمي. وهذا راجع إلى طبيعة التخصص الذي يمتلكه الصحفيات داخل الإذاعة وبحكم أن توظيف في المؤسسة الإعلامية يتطلب من الفرد أن يكون من نفس التخصص

- ملاءمة العمل في المؤسسة مع التطلعات المهنية: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (02) يوضح مدى ملاءمة العمل في المؤسسة مع التطلعات المهنية

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (02)
100	03	نعم
00	00	لا
100,0	03	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (03) الصحفيات على السؤال " هل يتلائم عملك في المؤسسة مع التطلعات المهنية؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (03) الصحفيات بنسبة مئوية بلغت (100%)، ثم الصحفيات الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (00) بنسبة مئوية قدرت بـ (00%)، وعليه فان كل أفراد العينة يقرون على أن يتلائم عملهم في المؤسسة مع التطلعات المهنية. وهذا راجع الى ان لكل الصحفيات لهم اهداف يطمحون الى تحقيقها لهم وللمؤسسة الإعلامية خاصة في مجال كل ما يتعلق بتقديم برامج هادفة للجمهور.

- العدل في تقسيم العمل بين الصحفية وزملاءها: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (03) يوضح مدى العدل في تقسيم العمل بين الصحفية وزملاءها

السؤال رقم (03)	التكرار	النسبة المئوية
نعم	03	100
لا	00	00
المجموع	03	100

من خلال الجدول أعلاه رقم (03) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (03) الصحفيات على السؤال " هل ترين أن هناك عدل في تقسيم العمل بين الصحفية وزملاءها؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (03) الصحفيات بنسبة مئوية بلغت (100%)، ثم الصحفيات الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (00) بنسبة مئوية قدرت بـ (00.00%)، وعليه فان كل أفراد العينة يرون أن هناك عدل في تقسيم العمل بين الصحفية وزملاءها. تقسيم العمل يكون غير رسمي ويمارس معظم الموظفين فيه جميع المهام. أما إذا كان أكبر، كمكتب صحفي أكبر حجماً، فقد يكون هناك مسؤولون صحفيون عديدون، وقد يكون لكل واحد منهم مجال عمل محدد أو مهمة متعلقة بموضوع. وتنظم المكاتب الأخرى حسب التخصص الإعلامي.

وهذا راجع الى الحجم الساعي لكل موظف وما يتطلبه وفق القانون ان كل الموظفين في المؤسسات لهم نفس الحجم الساعي المخول للمهنة، كما ان طبيعة البرامج الاذاعية لا يمكن ان يتدخل جنس في تقديمها مثلاً البرامج النسائية لا يمكن للرجل تقديمها لذى تلجا مدير الإذاعة الى تقسيم العمل حسب الجنس وبكل شفافية وعدل.

الاطار التطبيقي لدراسة

- حجم تأدية العمل: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:
الجدول رقم (04) يوضح حجم تأدية العمل

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (04)
100	03	قليلة
00.00	00	عادية
00.00	00	كثيرة
100	03	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (03) الصحفيات على السؤال " حجم الاعمال التي تؤدينها؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "قليلة" وقد بلغ عددهم (03) الصحفيات بنسبة مئوية بلغت (100%)، ثم الصحفيات الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "عادية" والبالغ عددهم (00) بنسبة مئوية قدرت ب (00%)، ثم الصحفيات الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "كثيرة" والبالغ عددهم (00) بنسبة مئوية قدرت ب (00%)، وعليه فإن اغلب أفراد العينة يقرون بأنهم يعتقدون حجم تأدية العمل قليلة. وهذا راجع الى الكم الهائل من الموظفين في الإذاعة والى طبيعة العمل يكون بالفرق مما لا يؤثر على الموظف

- أساس تكليف بالمهام اليومية: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (05) يوضح أساس تكليف بالمهام اليومية

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (05)
100	03	التخصص
00	00	الخبرة
00	00	طلب
00	00	الاقدمية
100	03	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (03) الصحفيات على السؤال " على أي أساس يتم تكليفكم بأداء المهام اليومية؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال

الاطار التطبيقي لدراسة

بالبديل "التخصص" وقد بلغ عددهم (03) الصحفيات بنسبة مئوية بلغت (100%)، ثم الصحفيات الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "الخبرة" و"الطلب" و"الاقدمية" والبالغ عددهم (00) بنسبة مئوية قدرت بـ (00.00%)، وعليه فان كل أفراد العينة يقرون يتم تكليفكم بأداء المهام على أساس التخصص. وهذا راجع الى ان الفرد الذي يكتسب خبرة خاصة في مجال تقديم وتسيير وتنظيم البرنامج قد يتفادى الوقوع في الأخطاء، كما ان ينتم التكليف بناء على مهارات وقدرات الصحفيات ونوع المهمة التي سوف تكاف بها ومدى توفرها على المعلومات والوقت المتاح للصحفي.

- طبيعة العلاقة بين الصحفيات وزملائها: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (06) يوضح طبيعة العلاقة بين الصحفيات وزملائها

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (06)
100	03	جيدة
00	00	عادية
00	00	سيئة
100,0	03	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (03) نلاحظ ان كل إجابات الصحفيات على السؤال " كيف تصفين العلاقة بينك وبين زملائك؟"، كانت إجابتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (03) وبنسبة مئوية بلغت (71.42%)، وعليهم فانهم يصفون علاقاتهم بزملائهم بالجيدة. وهذا راجع الى طبيعة شخصية الصحفيات والصحفيون على انهم زملاء في المهنة لذا نجدهم يحبون العمل بشكل مستقل يغلب عليه الانفتاح والتواصل مع الاخرين والتركيز على العمل الجماعي والتعاون وكذلك المستوى المهني فقد نجد بعض الصحفيات لديهم خبرة واسعة وسمعة طيبة قد تحظى باحترام زملائها بالدعم والتشجيع والتعلم وتبادل الخبراء.

- العلاقة المهنية بالمسؤولين المباشرين: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (07) يوضح العلاقة المهنية بالمسؤولين المباشرين

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (07)
----------------	---------	-----------------

الاطار التطبيقي لدراسة

33.30	01	جيدة
66.70	02	عادية
00	00	سيئة
100,0	03	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (03) الصحفيات على السؤال " كيف تصفين العلاقة بمسؤولك المباشر؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبدل "جيدة" وقد بلغ عددهم (01) الصحفيات بنسبة مئوية بلغت (33.30%)، ثم الصحفيات الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبدل "عادية" والبالغ عددهم (02) بنسبة مئوية قدرت بـ (66.70%)، أما إجاباتهم على السؤال بالبدل "سيئة" وقد بلغ عددهم (00) الصحفيات بنسبة مئوية بلغت (00.00%)، وعليه فإن أغلب أفراد العينة يصفون العلاقة بمسؤولهم المباشر بالعادية.

- العلاقة المهنية بين الصحفيين وباقي المسؤولين: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (08) يوضح العلاقة المهنية بين الصحفيين وباقي المسؤولين

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (08)
33.30	01	جيدة
66.70	02	عادية
00	00	سيئة
100,0	03	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (03) الصحفيات على السؤال " كيف تصفين العلاقة بينك وبين بقية المسؤولين؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبدل "جيدة" وقد بلغ عددهم (01) الصحفيات بنسبة مئوية بلغت (33.30%)، ثم الصحفيات الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبدل "عادية" والبالغ عددهم (02) بنسبة مئوية قدرت بـ (66.70%)، وعليه فإن أغلب أفراد العينة يصفون العلاقة ببقية المسؤولين بالعادية. وهذا راجع للعلاقات المهنية الجيدة المبنيّة على الاحترام والتعاون والتواصل والدعم.

09- حرية مناقشة التعليمات الموجهة بالصحفيين: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (09) يوضح حرية مناقشة التعليمات الموجهة لصحفيات

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (09)
00.	00	نعم
100	03	لا
100,0	03	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (03) نلاحظ ان كل إجابات الصحفيات على السؤال " هل يحق لك مناقشة التعليمات الموجهة لك؟"، كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "لا" وقد بلغ عددهم (03) وبنسبة مئوية بلغت (100%)، وعليهم فانه لا يحق لهم مناقشة التعليمات الموجهة لهم. وذلك للحفاظ على سرية المعلومات والحفاظ على خصوصية الصحفيات وتجنب اثاره الخلافات وعدم التدخل في عملهن .

- الاشرار في اتخاذ القرار: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) يوضح الاشرار في اتخاذ القرار

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (10)
33.30	01	نعم
66.70	02	لا
100	03	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (03) الصحفيات على السؤال " هل يبادر مسؤولك المباشر الى اشراكك في اتخاذ القرارات؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (01) الصحفيات بنسبة مئوية بلغت (33.30%)، ثم الصحفيات الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (02) بنسبة مئوية قدرت ب(66.70%)، وعليه فان اغلب أفراد العينة يقررون على أن لا يبادر مسؤولهم المباشر الى اشراكهم في اتخاذ القرارات. وهذا راجع للثقافة التنظيمية والتميز اللاوعي والخوف من التقييم السلبي والافتقار الى الثقة بالنفس وعدم وجود فرص للمشاركة في اتخاذ القرار.

- تقييم بيئة العمل داخل المؤسسة: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (11) يوضح تقييم بيئة العمل داخل المؤسسة

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (11)
33.30	01	جيدة
66.70	02	مقبولة
00	00	سيئة
100,0	03	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (03) الصحفيات على السؤال " كيف تقيمين بيئة العمل في مؤسستكم؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبدل "جيدة" وقد بلغ عددهم (01) الصحفيات بنسبة مئوية بلغت (33.30%)، ثم الصحفيات الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبدل "مقبولة" والبالغ عددهم (02) بنسبة مئوية قدرت بـ (66.70%)، ثم الصحفيات الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبدل "سيئة" والبالغ عددهم (00) بنسبة مئوية قدرت بـ (00%)، وعليه فإن أغلب أفراد العينة يقيمون بيئة عمل في مؤسستهم بالمقبولة. وهذا راجع إلى أن بيئة العمل تعد عاملاً هاماً تؤثر على الموظفين وإنتاجيتهم لذلك من المهم تقييم بيئة العمل بشكل دوري لتحديد نقاط القوة والضعف واتخاذ خطوات لتحسينها من خلال البحث عن المعلومات وتحديد المشكلات وإجراء التحسينات

- طبيعة تنظيم العمل داخل المؤسسة: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (12) يوضح طبيعة تنظيم العمل داخل المؤسسة

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (12)
33.30	01	جيدة
66.70	02	مقبولة

الاطار التطبيقي لدراسة

00	00	ضعيفة
100	03	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (03) الصحفيات على السؤال " هل تنظيم العمل في مؤسستكم؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "جيدة" وقد بلغ عددهم (01) الصحفيات بنسبة مئوية بلغت (33.30%)، ثم الصحفيات الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "مقبولة" والبالغ عددهم (02) بنسبة مئوية قدرت بـ (66.70%)، وعليه فإن أغلب أفراد العينة يؤكدون أن تنظيم العمل في مؤسستهم بمستوى مقبول. وهذا ما يقتضي أن تنظيم العمل في المؤسسة عنصراً أساسياً لضمان سير العمل بكفاءة وتحقيق الأهداف المرجوة وتحديد الأنشطة والاعمال وتنظيم العمل ومتابعته وتقييمه وتحسينه.

- توزيع المهام: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (13) يوضح توزيع المهام على الجميع

السؤال رقم (13)	التكرار	النسبة المئوية
نعم	03	42.90
لا	00	57.10
المجموع	03	100,0

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (03) نلاحظ أن كل إجابات الصحفيات على السؤال " هل توزيع المهام على الجميع بشكل دقيق؟"، كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (03) وبنسبة مئوية بلغت (100%)، هذا ما يقتضي أن تنظيم العمل في المؤسسة عنصراً أساسياً لضمان سير العمل بكفاءة وتحقيق الأهداف المرجوة وتحديد الأنشطة والاعمال وتنظيم العمل ومتابعته وتقييمه وتحسينه

- الرضا عن طريقة تنظيم العمل داخل المؤسسة بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (14) يوضح مدى الرضا عن طريقة تنظيم العمل داخل المؤسسة

السؤال رقم (14)	التكرار	النسبة المئوية
-----------------	---------	----------------

الاطار التطبيقي لدراسة

71.40	01	نعم
28.60	02	لا
100,0	03	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (03) الصحفيات على السؤال " هل انت راضية على طريقة تنظيم العمل في مؤسستك؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (01) الصحفيات بنسبة مئوية بلغت (33.30%)، ثم الصحفيات الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (02) بنسبة مئوية قدرت بـ (66.70%)، وعليه فان اغلب أفراد العينة يقرون غير راضيين على طريقة تنظيم العمل في مؤسستهم. وهذا يعني توزيع المسؤوليات والفرص بشكل عادل ومنصف بين الافراد او الموظفين من خلال تقديم الفرص المتساوية لجميع الافراد بغض النظر عن جنسهم او عرقهم ومراعاة المهارات والقدرات الفردية وخبرات الموظفين والنظام الإداري الفعال ومراجعة المهام مع الموظفين مع التوجيه والدعم عند توزيع المهام.

- تطبيق العدالة في توزيع المهام: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (15) يوضح مدى تطبيق العدالة في توزيع المهام:

السؤال رقم (15)	التكرار	النسبة المئوية
نعم	02	66.70
لا	01	33.30
المجموع	03	100

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (03) الصحفيات على السؤال " هل هناك عدالة في توزيع المهام؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (02) الصحفيات بنسبة مئوية بلغت (66.70%)، ثم الصحفيات الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (01) بنسبة مئوية قدرت بـ (33.30%)، وعليه فان اغلب أفراد العينة يقرون نعم هناك عدالة في توزيع المهام. ويرجع هذا الى توفير فرص متساوية لجميع الافراد لتقديم أنفسهم للترقيات والتقدم في مسارههم المهني بناء على الجدارة والكفاءة. وتعد العدالة في توزيع المهام مبدء

الاطار التطبيقي لدراسة

جوهريا لضمان سير العمل بسلاسة وتحقيق الرضا والإنتاجية لدى جميع افراد الفريق كما تتضمن العدالة ابعاد متعددة تشمل المساواة والملاءمة والموضوعية والمشاركة والشفافية .

- تطبيق العدالة في منح الترقيات: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (16) يوضح مدى تطبيق العدالة في منح الترقيات

السؤال رقم (16)	التكرار	النسبة المئوية
نعم	02	71.40
لا	01	28.60
المجموع	03	100,0

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (03) الصحفيات على السؤال " هل هناك عدالة في منح الترقيات؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (02) الصحفيات بنسبة مئوية بلغت (66.70%)، ثم الصحفيات الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (01) بنسبة مئوية قدرت بـ (33.30%)، وعليه فان اغلب أفراد العينة يقرون بنعم هناك عدالة في منح الترقيات. وهذا راجع لارتباطه ارتباطاً وثيقاً بالدافع والإنتاجية والرضا الوظيفي لدى الموظفين .

- تطبيق العدالة في حل النزعات: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (17) يوضح مدى تطبيق العدالة في حل النزعات

السؤال رقم (17)	التكرار	النسبة المئوية
نعم	02	90,5
لا	01	9,5
المجموع	03	100,0

الاطار التطبيقي لدراسة

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (03) الصحفيات على السؤال " هل هناك عدالة في حل النزاعات؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (02) الصحفيات بنسبة مئوية بلغت (66.70%)، ثم الصحفيات الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (01) بنسبة مئوية قدرت بـ (33.30%)، وعليه فإن أغلب أفراد العينة يقرون نعم هناك عدالة في حل النزاعات. وعليه فإن أغلب أفراد العينة يقرون بوجود عدالة في حل النزاعات. منصفة وعادلة وتأخذ بعين الاعتبار حقوق جميع الأفراد المعنية. وهذا يعني معالجة النزاعات بطريقة عادلة ومنصفة حيث يتم التعامل مع كل طرف بشكل متساوي وباحترام وكذا الحفاظ على علاقات العمل إيجابية وكذا الحفاظ على علاقات الإيجابية داخل المؤسسة والفريق. وتعد العدالة في حل النزاعات مبدا جوهريا لضمان الاستقرار والسلم الاجتماعي كما يهدف الى معالجة النزاعات بطريقة

- الأريحية في العمل: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (18) مدى الأريحية في العمل

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (18)
90,5	03	نعم
9,5	00	لا
100,0	03	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (03) نلاحظ ان كل إجابات الصحفيات على السؤال " هل انت مرتاحة في العمل؟"، كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (03) وبنسبة مئوية بلغت (100%)، وعليهم فإنهم مرتاحات في العمل. وهذا يشير الى البيئة العملية لديهم تسمح لهم بالتعبير عن انفسهم وافكارهم بحرية وتقديرهن كمحترفات وتوفير الدعم والموارد اللازمة للقيام بعملهن.

- الرضا عن ظروف العمل: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (19) مدى الرضا عن ظروف العمل

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (19)
90,5	03	نعم

الاطار التطبيقي لدراسة

9,5	00	لا
100,0	03	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (03) نلاحظ ان كل إجابات الصحفيات على السؤال " هل انت راضية عن ظروف العمل؟"، كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (03) وبنسبة مئوية بلغت (71.42%)، وعلمهم فانهم راضون عن ظروف العمل. هذا يعني انهن يشعرن بالراحة والاستقرار في بيئة العمل وكذا يرجع الى توازن بين الحياة العملية والشخصية ويعد الرضا عن ظروف العمل مؤشراً هاماً لقياس سعادة الموظفين انتاجيتهم وولائهم.

- الرضا عن الراتب: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (20) مدى الرضا عن الراتب:

السؤال رقم (20)	التكرار	النسبة المئوية
نعم	03	90,5
لا	00	9,5
المجموع	03	100,0

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (03) نلاحظ ان كل إجابات الصحفيات على السؤال " هل انت راضية عن الراتب؟"، كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (03) وبنسبة مئوية بلغت (71.42%)، وعلمهم فانهم راضون عن الراتب. هذا يعني ان مستوى الراتب يلبي توقعاتهن ويوفر لهن الاستقرار المالي الضروري وكذا يعكس تقدير عملهن وهذا يؤدي الى رفع مستوى الرضا العام والالتزام بالعمل والإنتاجية.

- الرضا عن مجموعة العمل: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (21) مدى الرضا عن مجموعة العمل

السؤال رقم (21)	التكرار	النسبة المئوية
نعم	03	100
لا	00	00

الاطار التطبيقي لدراسة

100,0	03	المجموع
-------	----	---------

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (03) نلاحظ ان كل إجابات الصحفيات على السؤال " هل تعجبك المجموعة التي تعملين معها؟"، كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (03) وبنسبة مئوية بلغت (100%)، وعلمهم فانهم معجبون بالمجموعة التي يعملون بها. و هذا يعد مؤشرا هاما لقياس روح الفريق والتفاعل بين افرادها ويعكس رضا افراد العمل عن بيئة العمل والتواصل والتعاون والمسؤولية والقيادة والمكافات .

- الرضا عن الإمكانيات الموفرة: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (22) مدى الرضا عن الإمكانيات الموفرة

السؤال رقم (22)	التكرار	النسبة المئوية
نعم	01	33.30
لا	02	66.70
المجموع	03	100,0

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (03) الصحفيات على السؤال " هل انت راضية عن الإمكانيات التي توفرها لك الإذاعة للقيام بالعمل؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (01) الصحفيات بنسبة مئوية بلغت (33.30%)، ثم الصحفيات الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (02) بنسبة مئوية قدرت بـ (66.70%)، وعليه فان اغلب أفراد العينة غير راضيين عن الإمكانيات التي توفرها لك الإذاعة للقيام بالعمل.. وهذا راجع لعدم رضاهن عن المعدات والتجهيزات والبرامج والأنظمة والموارد المالية وبيئة العمل .

- الاستعداد لتترك العمل: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (23) مدى الاستعداد لتترك العمل:

السؤال رقم (23)	التكرار	النسبة المئوية
نعم	02	90,5
لا	01	9,5
المجموع	03	100,0

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (03) الصحفيات على السؤال " في حال وجدتي عمل في مؤسسة أخرى هل انت مستعدة لترك عملك الحالي؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (02) الصحفيات بنسبة مئوية بلغت (66.70%)، ثم الصحفيات الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (01) بنسبة مئوية قدرت بـ (33.30%)، وعليه فان اغلب أفراد العينة يقرون في حال وجدو عمل في مؤسسة أخرى ليسوا مستعدون لترك عملهم الحالي. وهذا راجع للاستقرار الوظيفي والولاء المؤسسي والشهرة والهوية المهنية الخبرة والمهارات المكتسبة، المرونة في العمل والعلاقات والشبكات المهنية .

- نوع المؤسسة المتجه اليها في حالة ترك العمل: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (24) نوع المؤسسة المتجه اليها في حالة ترك العمل

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (24)
90,5	02	نعم
9,5	01	لا
100,0	03	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (03) الصحفيات على السؤال " في حال فكرتي في ترك عملك يجب ان تكون المؤسسة؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "إعلامية" وقد بلغ عددهم (02) الصحفيات بنسبة مئوية بلغت (66.70%)، ثم الصحفيات الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا يهم طبيعة المؤسسة" والبالغ عددهم (01) بنسبة مئوية قدرت بـ (33.30%)، وعليه فان اغلب أفراد العينة يقرون نعم في حال يفكرون في ترك عملهم يجب ان تكون المؤسسة إعلامية. وهذا من اجل الاستمرارية في المجال المهني والحفاظ على الهوية المهنية واستخدام الخبرات المكتسبة والشغف بالعمل الإعلامي، البيئة الإعلامية المألوفة وكذا القيمة الاجتماعية والاعتبارية .

- حرية المبادرة في المؤسسة: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (25) مدى حرية المبادرة في المؤسسة:

الاطار التطبيقي لدراسة

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (25)
90,5	02	نعم
9,5	01	لا
100,0	03	المجموع

من خلال الجدول أعلاه رقم نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (03) الصحفيات على السؤال " هل توجد حرية المبادرة في مؤسستكم؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (02) الصحفيات بنسبة مئوية بلغت (66.70%)، ثم الصحفيات الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (01) بنسبة مئوية قدرت بـ (33.30%)، وعليه فإن أغلب أفراد العينة يقرون نعم توجد حرية المبادرة في مؤسستكم. وهذا يعكس مستوى استقلاليتها في عملها وكذا كون المؤسسة الإعلامية تقدر قدراتهم وتفتح الباب لهم لتقديم آرائهم وافكارهن بحرية وهذا دليل على التوجه نحو تعزيز التنوع والشمولية في الإذاعة

- تشجيع المبادرات الفردية: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (26) مدى تشجيع مبادرات الفردية

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (26)
90,5	02	نعم
9,5	01	لا
100,0	03	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (03) الصحفيات على السؤال " هل تشجع مؤسستكم المبادرات الفردية في تطوير العمل؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (02) الصحفيات بنسبة مئوية بلغت (66.70%)، ثم الصحفيات الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (01) بنسبة مئوية قدرت بـ (33.30%)، وعليه فإن أغلب أفراد العينة يقرون بنعم تشجع مؤسستهم المبادرات الفردية في تطوير العمل. وهذا

الاطار التطبيقي لدراسة

يعكس تطبيق استراتيجيات لتطوير الابداع والابتكار واطلاق طاقات العاملين وابداعهم واشراكهم في تحسين العمليات وابتكار أفكار جديدة .

- تقبل الآراء والاقتراحات: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (27) مدى تقبل الآراء والاقتراحات

السؤال رقم (27)	التكرار	النسبة المئوية
نعم	02	66.70
لا	01	33.30
المجموع	03	100,0

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (03) الصحفيات على السؤال " ما مدى تقبل الآراء والاقتراحات التي تقدمينها؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبدل "نعم" وقد بلغ عددهم (02) الصحفيات بنسبة مئوية بلغت (66.70%)، ثم الصحفيات الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبدل "لا" والبالغ عددهم (01) بنسبة مئوية قدرت بـ (33.30%)، وعليه فإن أغلب أفراد العينة يقرون بنعم تقبلون الآراء والاقتراحات التي يقدمونها. وهذا يعكس روح التعاون والاحترام داخل الفريق مما يؤدي إلى تحسين العلاقات العملية وتعزيز الإنتاجية وكذا الاعتراف بالقيمة المضافة لكل فرد في التطوير المستمر للعمل .

- ارتباط حرية المبادرة بالفئة دون غيرها : بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (28) مدى ارتباط حرية المبادرة بالفئة دون غيرها

السؤال رقم (28)	التكرار	النسبة المئوية
نعم	0	00
لا	03	100
المجموع	03	100,0

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (03) نلاحظ ان كل إجابات الصحفيات على السؤال " هل تعتقدين بأن حرية المبادرة في مؤسستكم مرتبطة بالفئة دون

الاطار التطبيقي لدراسة

غيرها؟"، كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "لا" وقد بلغ عددهم (03) ونسبة مئوية بلغت (100%)، وعلمهم فانهم نعم لا يعتقدون بأن هناك حرية المبادرة في مؤسستهم مرتبطة بالفئة دون غيرها. وهذا راجع لطبيعة المجتمع المحلي

- تناول المواضيع الخاصة بالمرأة المحلية: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (29) مدى تناول المواضيع الخاصة بالمرأة المحلية

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (29)
66.70	02	نعم
33.30	01	لا
100,0	03	المجموع

من خلال الجدول أعلاه رقم (29) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (03) الصحفيات على السؤال " هل تعتقدين بان مؤسستكم تتناول المواضيع الخاصة بالمرأة المحلية بشكل كاف ؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (02) الصحفيات بنسبة مئوية بلغت (66.70%)، ثم الصحفيات الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (01) بنسبة مئوية قدرت بـ (33.30%)، وعليه فان اغلب أفراد العينة يقرون بانهم تعتقدون بان مؤسستهم تتناول المواضيع الخاصة بالمرأة المحلية بشكل كاف. وعليه فان اغلب أفراد العينة يقرون بان مؤسستهم تتناول المواضيع الخاصة بالمرأة المحلية بشكل كبير. وذلك من خلال محتوى برامجها الاذاعية وضيوف البرامج وتغطية الاخبار والتفاعل مع الجمهور، وارااء الجمهور

تمثل الصحفيين لمكانة زميلاتهم الصحفيات وواقعهن في اذاعة المسيلة

01- تلائم العمل في المؤسسة والمؤهل العلمي": وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (01) يوضح مدى تلائم العمل في المؤسسة والمؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (01)
100%	12	نعم

الاطار التطبيقي لدراسة

00%	00	لا
%100,0	12	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (12) صحفياً نلاحظ أن كل إجابات الصحفيين على السؤال " هل يتلائم عملك في المؤسسة مع مؤهلك العلمي؟"، كانت إجاباتهم على السؤال بالبدل "نعم" وقد بلغ عددهم (12) وبنسبة مئوية بلغت (100%)، وعليه فإن الصحفيون يتلائم عملهم مع المؤسسة التي يعملون بها مع مؤهلهم العلمي.

وهذا راجع الى طبيعة التخصص الذي يمتلكه الصحفيين داخل الإذاعة وبحكم ان توظيف في المؤسسة الإعلامية يتطلب من الفرد ان يكون من نفس التخصص.

02- تلائم العمل في المؤسسة والتطلعات المهنية: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (02) يوضح مدى تلائم العمل في المؤسسة والتطلعات المهنية.

السؤال رقم (02)	التكرار	النسبة المئوية
نعم	09	75.00%
لا	03	25.00%
المجموع	12	%100,0

من خلال الجدول أعلاه رقم)

(2) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (12) صحفياً على السؤال " هل يتلائم عملك في المؤسسة وتطلعاتك المهنية؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبدل "نعم" وقد بلغ عددهم (09) بنسبة مئوية بلغت (75.00%)، ثم الصحفيين الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبدل "لا" والبالغ عددهم (03) بنسبة مئوية قدرت بـ (25.00%)، وعليه فإن اغلب أفراد العينة يتلائم عملهم في

المؤسسة مع تطلعاتهم المهنية وهذا راجع الى ان لكل الصحفيين لهم اهداف يطمحون الى تحقيقها لهم وللمؤسسة الإعلامية خاصة في مجال كل ما يتعلق بتقديم برامج هادفة للجمهور.

03- تقسيم العمل مع الزملاء: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (03) يوضح تقسيم العمل مع الزملاء

السؤال رقم (03)	التكرار	النسبة المئوية
نعم	07	58.30%
لا	05	41.70%
المجموع	12	100,0%

من خلال الجدول أعلاه رقم (03)

(صحفياً نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (03) الصحفيات على السؤال " هل ترى ان هناك عدل في تقسيم العمل بينك وبين زملائك؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبدل "نعم" وقد بلغ عددهم (07) بنسبة مئوية بلغت (58.30%)، ثم الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبدل "لا" والبالغ عددهم (05) بنسبة مئوية قدرت بـ (41.70%)، وعليه فان اغلب أفراد العينة يقرون على أن هناك عدل في تقسيم العمل بينهم وبين زملائهم وزميلاتهم.

تقسيم العمل يكون غير رسمي ويمارس معظم الموظفين فيه جميع المهام. أما إذا كان أكبر، كمكتب صحفي أكبر حجماً، فقد يكون هناك مسؤولون صحفيون عديدون، وقد يكون لكل واحد منهم مجال عمل محدد أو مهمة متعلقة بموضوع. وتنظم المكاتب الأخرى حسب التخصص الإعلامي

وهذا راجع الى الحجم الساعي لكل موظف وما يتطلبه وفق القانون ان كل الموظفين في المؤسسات لهم نفس الحجم الساعي المخول للمهنة، كما ان طبيعة البرامج الاذاعية لا يمكن ان يتدخل جنس في تقديمها مثلاً البرامج النسائية لا يمكن للرجل تقديمها لذي تلجا مدير الإذاعة الى تقسيم العمل حسب الجنس وبكل شفافية وعدل.

04- حجم تأدية العمل: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (04) يوضح حجم تأدية العمل

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (04)
00	00	قليلة
85.70	11	عادية
08.30	01	كثيرة
100,0	12	المجموع

من خلال الجدول أعلاه رقم (04) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (12) صحفياً على السؤال " هل تعتقد ان حجم الاعمال التي تؤديها ؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "عادية" وقد بلغ عددهم (11) بنسبة مئوية بلغت (91.70%)، ثم الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "كثيرة" والبالغ عددهم (01) بنسبة مئوية قدرت بـ (08.30%)، وعليه فان اغلب أفراد العينة يقرون على أن حجم الاعمال التي يؤديونها عادية، وهذا راجع الى الكم الهائل من الموظفين في الإذاعة و الى طبيعة العمل يكون بالفرق مما لا يؤثر على الموظف.

05- أساس تكليف بالمهام اليومية: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (05) يوضح أساس تكليف بالمهام اليومية

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (05)
33.30	04	التخصص
50.00	06	الخبرة
16.70	02	الطلب
00	00	الاقدمية
100,0	12	المجموع

من خلال الجدول أعلاه رقم (05) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (12) صحفياً على السؤال " على أي أساس يتم تكليفكم بالمهام؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبدل "التخصص" وقد بلغ عددهم (04) بنسبة مئوية بلغت (33.30%)، ثم الصحفيين الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبدل "الخبرة" والبالغ عددهم (06) بنسبة مئوية قدرت بـ (50.00%)، ثم الصحفيين الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبدل "الطلب" والبالغ عددهم (02) بنسبة مئوية قدرت بـ (16.70%)، ثم الصحفيين الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبدل "الاقدمية" والبالغ عددهم (00) بنسبة مئوية قدرت بـ (00.00%)، وعليه فإن الصحفيين يقرون بأنه يتم تكليفهم بالمهام اليومية على أساس الخبرة المهنية، وهذا راجع الى ان الفرد الذي يكتسب خبرة خاصة في مجال تقديم وتسيير وتنظيم البرنامج قد يتفادى الوقوع في الأخطاء، كما ان ينتم التكليف بناء على مهارات وقدرات الصحفية ونوع المهمة التي سوف تكاف بها ومدى توفرها على المعلومات والوقت المتاح للصحفي .

06- طبيعة العلاقة بين الصحفية وزملائها: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (06) يوضح طبيعة العلاقة بين الصحفية وزملائها

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (06)
83.30	10	جيد
16.70	02	عادية
00	00	سيئة
100,0	12	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (12) صحفياً على السؤال " كيف تصف العلاقة المهنية بينك وبين زميلاتك الصحفيات؟"، تمحورت إجاباتهم على

الاطار التطبيقي لدراسة

السؤال بالبديل "جيدة" وقد بلغ عددهم (10) بنسبة مئوية بلغت (83.30%)، ثم الصحفيين الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "عادية" والبالغ عددهم (02) بنسبة مئوية قدرت بـ (16.70%)، وعليه فإن اغلب أفراد العينة يقرون بان العلاقة بينهم وبين زميلاتهم الصحفيات جيدة. وهذا راجع الى طبيعة شخصية الصحفيات والصحفيين على انهم زملاء في المهنة لذا نجدهم يحبون العمل بشكل مستقل يغلب عليه الانفتاح والتواصل مع الاخرين والتركيز على العمل الجماعي والتعاون وكذلك المستوى المهني فقد نجد بعض الصحفيات لديهم خبرة واسعة وسمعة طيبة قد تحظى باحترام زملائها بالدعم والتشجيع والتعلم وتبادل الخبراء.

07- العلاقة المهنية بالمسؤولين المباشرين: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (07) يوضح العلاقة المهنية بالمسؤولين المباشرين

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (07)
33.30	04	جيد
66.70	08	عادية
00	00	سيئة
100,0	12	المجموع

من خلال الجدول أعلاه رقم (07) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (12) صحفياً على السؤال "كيف تصف العلاقة المهنية بينك وبين مسؤولك المباشر؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "جيدة" وقد بلغ عددهم (04) بنسبة مئوية بلغت (33.30%)، ثم الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "عادية" والبالغ عددهم (08) بنسبة مئوية قدرت بـ (66.70%)، وعليه فإن اغلب أفراد العينة يقرون على أن علاقاتهم المهنية بينهم وبين مسؤولهم المباشر عادية.

وهذا راجع الى طبيعة السلم المهني الذي يأمر الموظف من مسؤوله المباشر، ويكون تحت تصرفه في أي خدمة. والى طبيعة الأسلوب القيادي وكذلك الى كفاءة المسؤول ووضوح التوقعات مقابل المسؤول لضمان الأمان والاستقرار والدعم والتوجيه الذي تتلقاه الصحفية من مسؤولها المباشر لتطوير مهاراتها وأهدافها المهنية

08- السماح بمناقشة الموضوع المشترك مع الزميلة: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (08) يوضح السماح بمناقشة الموضوع المشترك مع الزميلة

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (08)
100	12	نعم
00	00	لا
100,0	12	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (12) صحفياً نلاحظ ان كل إجابات الصحفيات على السؤال " في حال عملت على موضوع مع زميلة لم هل تسمح لها بمناقشة العمل محل العمل؟"، كانت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (12) وبنسبة مئوية بلغت (100%). في حالة العمل مع زميلاتهم على موضوع ما يسمحون لهم بمناقشة الموضوع.

وهذا راجع الى طبيعة العلاقات الإنسانية التي تكون سائدة داخل الإذاعة والتي من بينها التعاون والتشاور بين الموظفين وفتح باب النقاش بينهم حول طبيعة المواضيع. وهي فرصة جيدة لتبادل الآراء والأفكار وتطوير وجهات النظر والوصول الى فهم افضل للقضايا المطروحة .

09- مشاركة الزميلة في اتخاذ القرارات: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (09) يوضح مشاركة الزميلة في اتخاذ القرارات.

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (09)
83.30	10	نعم
16.70	02	لا
100,0	12	المجموع

من خلال الجدول أعلاه رقم (09) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (12) صحفياً على السؤال " هل تشاركها في اتخاذ القرارات؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (10) بنسبة مئوية بلغت (33.30%)، ثم الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل

"لا" والبالغ عددهم (02) بنسبة مئوية قدرت بـ (16.70%)، وعليه فان اغلب أفراد العينة يقرون على أنهم يشاركون زميلاتهم في اتخاذ القرارات. وهذا راجع الى ان جميع الموظفين العاملين في الإذاعة لا يفرقون فيما بينهم من حيث الجنس، او التخصص فكلهم على نفس الخصائص ولكل موظف الحق في ابداء رايه والمشاركة في اتخاذ القرار. و الصحفية لها دور هام في عملية اتخاذ القرار على مختلف المستويات من خلال توفير المعلومات والتحليلات واثارة النقاش .

10- تقييم بيئة العمل داخل المؤسسة: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (10) يوضح تقييم بيئة العمل داخل المؤسسة

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (10)
16.70	02	جيدة
75.00	09	مقبولة
08.30	01	سيئة
100,0	12	المجموع

من خلال الجدول أعلاه رقم (10) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (12) صحفي على السؤال " كيف تقييم بيئة العمل في مؤسستك بالنسبة لزميلتك؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "جيدة" وقد بلغ عددهم (02) بنسبة مئوية بلغت (16.70%)، ثم الصحفيين الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "مقبولة" والبالغ عددهم (09) بنسبة مئوية قدرت بـ (75.00%)، ثم الصحفيين الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "سيئة" والبالغ عددهم (01) بنسبة مئوية قدرت بـ (08.30%)، وعليه فان اغلب أفراد العينة يقرون بان طريقة تنظيم العمل في مؤسستهم مقبولة. وهذا راجع الى ان بيئة العمل تعد عاملاً هاماً تؤثر على الموظفين ونتاجيتهم لذلك من المهم تقييم بيئة العمل بشكل دوري لتحديد نقاط القوة والضعف واتخاذ خطوات لتحسينها من خلال البحث عن المعلومات وتحديد المشكلات واجراء التحسينات.

11- طبيعة تنظيم العمل داخل المؤسسة: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (11) يوضح طبيعة تنظيم العمل داخل المؤسسة

الاطار التطبيقي لدراسة

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (11)
66.70	08	نعم
33.30	04	لا
100,0	12	المجموع

من خلال الجدول أعلاه رقم (11) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (12) صحفي على السؤال " هل انت راض على طريقة تنظيم العمل في مؤسستكم؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (08) بنسبة مئوية بلغت (66.70%)، ثم الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (04) بنسبة مئوية قدرت بـ (33.30%)، وعليه فان اغلب أفراد العينة يقرون بأنهم راضون على طريقة العمل في مؤسستهم؟ وهذا ما يقتضي ان تنظيم العمل في المؤسسة عنصراً أساسياً لضمان سير العمل بكفاءة وتحقيق الأهداف المرجوة وتحديد الأنشطة والاعمال وتنظيم العمل ومتابعته وتقييمه وتحسينه .

12- توزيع المهام: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (12) يوضح مدى توزيع المهام على الجميع

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (12)
50.00	06	نعم
50.00	06	لا
100,0	12	المجموع

من خلال الجدول أعلاه رقم (12) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (12) صحفي على السؤال " هل يتم توزيع المهام على الجميع بشكل دقيق؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (06) صحفيين بنسبة مئوية بلغت (50.00%)، ثم الصحفيين الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (06) بنسبة مئوية قدرت بـ (50.00%)، وعليه فان اغلب أفراد العينة يقرون بأنهم انقسموا بين راضيين وغير راضيين. وهذا يعني توزيع المسؤوليات والفرص

الاطار التطبيقي لدراسة

بشكل عادل ومنصف بين الافراد او الموظفين من خلال تقديم الفرص المتساوية لجميع الافراد بغض النظر عن جنسهم او عرقهم ومراعاة المهارات والقدرات الفردية وخبرات الموظفين والنظام الإداري الفعال ومراجعة المهام مع الموظفين مع التوجيه والدعم عند توزيع المهام.

13- وجود عدالة في توزيع المهام: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (13) يوضح مدى متغير وجود عدالة في توزيع المهام

السؤال رقم (13)	التكرار	النسبة المئوية
نعم	08	66.70
لا	04	33.30
المجموع	12	100,0

من خلال الجدول أعلاه رقم (13) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (12) صحفي على السؤال " هل هناك عدالة في توزيع المهام؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (08) صحفيين بنسبة مئوية بلغت (66.70%)، ثم الصحفيين الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (04) بنسبة مئوية قدرت بـ (33.30%)، وعليه فان اغلب أفراد العينة يقرون بوجود عدالة في توزيع المهام. ويرجع هذا الى توفير فرص متساوية لجميع الافراد لتقديم أنفسهم للترقيات والتقدم في مساهمهم المبني بناء على الجدارة والكفاءة. وتعد العدالة في توزيع المهام مبدء جوهريا لضمان سير العمل بسلاسة وتحقيق الرضا والإنتاجية لدى جميع افراد الفريق كما تتضمن العدالة ابعاد متعددة تشمل المساواة والملاءمة والموضوعية والمشاركة والشفافية .

14- وجود عدالة في منح الترقيات: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (14) يوضح وجود عدالة في منح الترقيات

السؤال رقم (14)	التكرار	النسبة المئوية
نعم	07	58.30
لا	05	41.70

الاطار التطبيقي لدراسة

100,0	12	المجموع
-------	----	---------

من خلال الجدول أعلاه رقم (14) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (12) صحفياً على السؤال " هل هناك عدالة في منح الترقيات؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "لا" وقد بلغ عددهم (07) صحفين بنسبة مئوية بلغت (58.30%)، ثم الصحفين الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (05) بنسبة مئوية قدرت بـ (41.70%)، وعليه فان اغلب أفراد العينة يقرون بوجود عدالة في منح الترقيات. وذا راجع لارتباطه ارتباطاً وثيقاً بالدافع والإنتاجية والرضا الوظيفي لدى الموظفين .

15- تطبيق العدالة في حل النزاعات د: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (15) يوضح تطبيق العدالة في حل النزاعات

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (15)
58.30	07	نعم
41.70	05	لا
100,0	12	المجموع

من خلال الجدول أعلاه رقم (15) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (12) صحفياً على السؤال " هل هناك عدالة في حل النزاعات؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (07) الصحفين بنسبة مئوية بلغت (58.30%)، ثم الصحفين الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (05) بنسبة مئوية قدرت بـ (41.70%)، وعليه فان اغلب أفراد العينة يقرون وجود عدالة في حل النزاعات. منصفة وعادلة وتأخذ بعين الاعتبار حقوق جميع الافراد

الاطار التطبيقي لدراسة

المعنية . وهذا يعني معالجة النزاعات بطريقة عادلة ومنصفة حيث يتم التعامل مع كل طرف بشكل متساوي و باحترام وكذا الحفاظ على علاقات العمل إيجابية وكذا الحفاظ على علاقات الإيجابية داخل المؤسسة والفريق. وتعد العدالة في حل النزاعات مبدا جوهريا لضمان الاستقرار والسلم الاجتماعي كما يهدف الى معالجة النزاعات بطريقة

16- الرياحية في العمل: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (16) الرياحية في العمل

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (16)
66.70	08	نعم
33.30	04	لا
100,0	12	المجموع

من خلال الجدول أعلاه رقم (16) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (12) صحفياً على السؤال " هل تعتقد ان زميلتك الصحفية مرتاحة في العمل؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (08) صحفياً بنسبة مئوية بلغت (66.70%)، ثم الصحفيين الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (04) بنسبة مئوية قدرت بـ (33.30%)، وعليه فان اغلب أفراد العينة يقرون بوجود ارياحية في العمل. وهذا يشير الى البيئة العملية لديهم تسمح لهم بالتعبير عن انفسهم وافكارهم بحرية وتقديرهن كمحترفات وتوفير الدعم والموارد اللازمة للقيام بعملهن.

17- الرضا عن ظروف العمل: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (17) يوضح مدى الرضا عن ظروف العمل

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (17)
66.70	08	نعم
33.30	04	لا
100,0	12	المجموع

من خلال الجدول أعلاه رقم (17) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (12) صحفياً على السؤال " هل تعتقد ان زميلتك الصحفية راضية عن ظروف العمل؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (08) صحفياً بنسبة مئوية بلغت (66.70%)، ثم الصحفيين الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (04) بنسبة مئوية قدرت بـ (33.30%)، وعليه فان اغلب أفراد العينة يقرون بان زميلاتهم راضيات عن ظروف العمل. هذا يعني انهن يشعرن بالراحة والاستقرار في بيئة العمل وكذا يرجع الى توازن بين الحياة العملية والشخصية ويعد الرضا عن ظروف العمل مؤشراً هاماً لقياس سعادة الموظفين انتاجيتهم وولائهم .

18- الرضا عن الراتب: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (18) يوضح الرضا عن الراتب

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (18)
66.70	08	نعم
33.30	04	لا
100,0	12	المجموع

من خلال الجدول أعلاه رقم (18) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (12) صحفياً على السؤال " هل تعتقد ان زميلتك الصحفية راضية عن الراتب؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (08) صحفياً بنسبة مئوية بلغت (66.70%)، ثم الصحفيين الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (04) بنسبة مئوية قدرت بـ (33.30%)، وعليه فان اغلب أفراد العينة يقرون بان زميلاتهم الصحفيات راضيات عن الراتب هذا يعني ان مستويات الراتب يلبي توقعاتهن ويوفر لهن الاستقرار المالي الضروري وكذا يعكس تقدير عملهن وهذا يؤدي الى رفع مستوى الرضا العام والالتزام بالعمل والإنتاجية .

19- الرضا عن مجموعة العمل: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (19) الرضا عن مجموعة العمل

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (19)
66.70	08	نعم
33.30	04	لا
100,0	12	المجموع

من خلال الجدول أعلاه رقم (19) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (12) صحفياً على السؤال " هل تعجبك المجموعة التي تعمل بها؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبدل "نعم" وقد بلغ عددهم (08) صحفياً بنسبة مئوية بلغت (66.70%)، ثم الصحفيين الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبدل "لا" والبالغ عددهم (04) بنسبة مئوية قدرت بـ (33.30%)، وعليه فإن أغلب أفراد العينة يقرون راضون عم المجموعة التي يعملون بها. و هذا يعد مؤشراً هاماً لقياس روح الفريق والتفاعل بين أفرادها ويعكس رضا أفراد العمل عن بيئة العمل والتواصل والتعاون والمسؤولية والقيادة والمكافآت .

20- الرضا عن الإمكانيات الموفرة: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (20) يوضح الرضا عن الإمكانيات الموفرة

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (20)
58.30	07	نعم
41.70	05	لا
100,0	12	المجموع

من خلال الجدول أعلاه رقم (20) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (12) صحفياً على السؤال " هل تعتقد ان زميلتك الصحفية راضية عن الإمكانيات التي توفرها لها الإذاعة للقيام بعملها؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبدل "نعم" وقد بلغ عددهم (07) صحفياً بنسبة

الاطار التطبيقي لدراسة

مئوية بلغت (58.30%)، ثم الصحفيين الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (05) بنسبة مئوية قدرت بـ (41.70%)، وعليه فإن اغلب أفراد العينة يقرون زميلاتهم الصحفيات راضيات عن الإمكانيات التي توفرها لهن الاذاعة. وذا راجع لرضاهن عن المعدات والتجهيزات والبرامج والأنظمة والموارد المالية وبيئة العمل.

21- توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير مدى تمتع الصحفيات بحرية المبادرة: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (21) يوضح مدى تمتع الصحفيات بحرية المبادرة

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (21)
83.30	10	نعم
16.70	02	لا
100,0	12	المجموع

من خلال الجدول أعلاه رقم (21) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (12) صحفياً على السؤال "هل تعتقد ان زميلاتك الصحفيات يتمتعن بحريات المبادرة؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (10) صحفيين بنسبة مئوية بلغت (83.30%)، ثم الصحفيين الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (02) بنسبة مئوية قدرت بـ (16.70%)، وعليه فإن اغلب أفراد العينة يقرون بان زميلاتهم الصحفيات يتمتعن بحريات المبادرة. وهذا يعكس مستوى استقلاليتها في عملها وكذا كون المؤسسة الإعلامية تقدر قدراتهم وتفتح الباب لهن لتقديم آرائهن وافكارهن بحرية وهذا دليل على التوجه نحو تعزيز التنوع والشمولية في الإذاعة

22- تشجيع مبادرات الفردية: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (22) يوضح مدى تشجيع مبادرات الفردية

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (22)
75.00	09	نعم
25.00	03	لا

الاطار التطبيقي لدراسة

100,0	12	المجموع
-------	----	---------

من خلال الجدول أعلاه رقم (22) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (12) صحفياً على السؤال " هل تشجع مؤسستكم المبادرات الفردية في تطوير العمل؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (09) صحفياً بنسبة مئوية بلغت (75.00%)، ثم الصحفيين الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (03) بنسبة مئوية قدرت بـ (25.00%)، وعليه فإن أغلب أفراد العينة يقرون بان مؤسستهم تشجع المبادرات الفردية في تطوير العمل. وهذا يعكس تطبيق استراتيجيات لتطوير الابداع والابتكار واطلاق طاقات العاملين وابداعهم واشراكهم في تحسين العمليات وابتكار أفكار جديدة .

23- تقبل الآراء والاقتراحات: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (23) يوضح مدى تقبل الآراء والاقتراحات

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (23)
66.70	08	نعم
33.30	04	لا
100,0	12	المجموع

من خلال الجدول أعلاه رقم (23) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (12) صحفياً على السؤال " مامدى تقبل الآراء والاقتراحات التي تقدمها زميلتك الصحفية؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (08) صحفياً بنسبة مئوية بلغت (66.70%)، ثم الصحفيات الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (04) بنسبة مئوية قدرت بـ (33.30%)، وعليه فإن أغلب أفراد العينة يقرون يتقبلون آراء واقتراحات زميلاتهم الصحفيات. وهذا يعكس روح التعاون والاحترام داخل الفريق مما يؤدي الى تحسين العلاقات العملية وتعزيز الإنتاجية وكذا الاعتراف بالقيمة المضافة لكل فرد في التطوير المستمر للعمل .

24- ارتباط حرية المبادرة بفئة دون غيرها: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (24) يوضح مدى ارتباط حرية المبادرة بالفئة دون غيرها

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (24)
66.70	08	نعم
33.30	04	لا
100,0	12	المجموع

من خلال الجدول أعلاه رقم (24) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (12) صحفياً على السؤال " هل تعتقد ان حرية المبادرة في مؤسستكم مرتبطة بفئة ذون اخرى؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (08) صحفين بنسبة مئوية بلغت (66.70%)، ثم الصحفين الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (04) بنسبة مئوية قدرت بـ (33.30%)، وعليه فان اغلب أفراد العينة يقرون بان حرية المبادرة في مؤسستهم مرتبطة بفئة دون غيرها. وهذا راجع لطبيعة المجتمع المحلي.

25- تناول المواضيع الخاصة بالمرأة المحلية: بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (25) مدى تناول المواضيع الخاصة بالمرأة المحلية

النسبة المئوية	التكرار	السؤال رقم (25)
66.70	08	نعم
33.30	04	لا
100,0	12	المجموع

من خلال الجدول أعلاه رقم (25) نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (12) صحفياً على السؤال " هل تعتقد ان مؤسستكم تناول المواضيع الخاصة بالمرأة المحلية بشكل كاف؟"، تمحورت إجاباتهم على السؤال بالبديل "نعم" وقد بلغ عددهم (08) صحفين بنسبة مئوية بلغت (66.70%)، ثم الصحفين الذين كانت إجابتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" والبالغ عددهم (04) بنسبة

مئوية قدرت بـ (33.30%)، وعليه فان اغلب أفراد العينة يقرون بان مؤسستهم تتناول المواضيع الخاصة بالمرأة المحلية بشكل كبير. وذلك من خلال محتوى برامجها الاذاعية وضيوف البرامج وتغطية الاخبار والتفاعل مع الجمهور، وارااء الجمهور.

النتائج العامة للدراسة:

من خلال عرضنا لنتائج الدراسة تبين لنا مايلي:

أولاً: نتائج استجابات الصحفيات: والتي كانت نتائجهم حسب كل محور كما يلي:

❖ في المحور الأول المتعلق بتقسيم العمل فقد بينت الصحفيات انهن:

✚ يتلائم عملهم مع مؤهلهم العلمي

✚ يتلائم عملهم في المؤسسة مع التطلعات المهنية

✚ هناك عدل في تقسيم العمل بين الصحفية وزملاءها

✚ يعتقدون حجم تأدية العمل قليلة

✚ يتم تكليفكم بأداء المهام على أساس التخصص

❖ اما استجاباتهم على محور علاقات العمل:

✚ وعليهم فانهم يصفون علاقاتهم بزملائهم بالجيدة.

✚ يصفون العلاقة بمسؤولهم المباشر بالعادية.

✚ يصفون العلاقة ببقية المسؤولين بالعادية

✚ لا يحق لهم مناقشة التعليمات الموجهة لهم

✚ لا يبادر مسؤولهم المباشر الى اشراكهن في اتخاذ القرارات

✚ يقيمون بيئة عمل في مؤسستهم بالمقبولة

❖ وفي محور المتعلق ب النظام العام في المؤسسة:

✚ تنظيم العمل في مؤسستهم بمستوى مقبول

✚ توزيع المهام على الجميع بشكل دقيق

+ غير راضيين على طريقة تنظيم العمل في مؤسستهم

+ نعم هناك عدالة في توزيع المهام.

+ هناك عدالة في منح الترقيات.

+ وجود عدالة في حل النزاعات

❖ اما اجاباتهم على المحور المتعلق الاستقرار الرضا الوظيفي:

+ مرتاحات في العمل

+ راضون عن ظروف العمل

+ راضون عن الراتب

+ معجبون بالمجموعة التي يعملون بها

+ غير راضيين عن الإمكانيات التي توفرها لك الإذاعة للقيام بالعمل

+ في حال وجدو عمل في مؤسسة أخرى ليسوا مستعدون لترك عملهم الحالي

+ نعم في حال يفكرون في ترك عملهم يجب ان تكون المؤسسة إعلامية

+ توجد حرية المبادرة في مؤسستكم

+ تشجع مؤسستهم المبادرات الفردية في تطوير العمل

+ تقبلون الآراء والاقتراحات التي يقدمونها

+ هناك حرية المبادرة في مؤسستهم مرتبطة بالفئة دون غيرها

+ مؤسستهم تتناول المواضيع الخاصة بالمرأة المحلية بشكل كبير

ثانيا: عرض نتائج الدراسة للصحفيون رجال:

❖ ففي المحور الأول المتعلق بتقسيم العمل فقد بين الصحفيون انهم:

+ يتلاءم عملهم مع المؤسسة التي يعملون بها مع مؤهلهم العلمي.

يتلاءم عملهم في المؤسسة مع تطلعاتهم المهنية

هناك عدل في تقسيم العمل بينهم وبين زميلاتهم وزميلاتهم

حجم الاعمال التي يؤديونها عادية

يتم تكليفهم بالمهام اليومية على أساس الخبرة المهنية،

❖ المحور الثاني: المتعلق علاقات العمل فقد بين الصحفيون انهم:

العلاقة بينهم وبين زميلاتهم الصحفيات جيدة.

علاقاتهم المهنية بينهم وبين مسؤولهم المباشر عادية.

في حالة العمل مع زميلاتهم على موضوع ما يسمحون لهم بمناقشة الموضوع.

يشاركون زميلاتهم في اتخاذ القرارات.

بيئة العمل لديهم مقبولة

❖ المحور الثالث: المتعلق النظام العام في المؤسسة فقد بين الصحفيون انهم:

طريقة تنظيم العمل في مؤسستهم مقبولة.

راضون على طريقة العمل في مؤسستهم؟

بأنهم انقسموا بين راضيين وغير راضيين

بوجود عدالة في توزيع المهام

وجود عدالة في حل النزاعات.

❖ المحور الرابع: المتعلق إستقرار الرضا الوظيفي: فقد بين الصحفيون انهم:

بوجود ارياحية في العمل

بان زميلاتهم الصحفيات راضيات عن الراتب

راضون عم المجموعة التي يعملون بها.

زميلاتهم الصحفيات راضيات عن الإمكانيات التي توفرها لهن الإذاعة.

بان زميلاتهم الصحفيات يتمتعن بحريات المبادرة.

مؤسستهم تشجع المبادرات الفردية في تطوير العمل.

يتقبلون آراء واقتراحات زميلاتهم الصحفيات.

حرية المبادرة في مؤسستهم مرتبطة بفئة دون غيرها.

مؤسستهم تتناول المواضيع الخاصة بالمرأة المحلية بشكل كبير.

خاتمة

من خلال اجراءنا الى هذه الدراسة والتي من خلالها وقفنا على التمكين الإعلامي للمرأة الصحفية في إذاعة المسيلة وبعد الوقوف على ما كتب من طار نظري على التمكين الإعلامي للمرأة وتجسيده في الواقع من خلال اجراء الجانب التطبيقي من خلال استجابتهم بأداة الاستمارة تبين لنا من خلال النتائج ان إذاعة المسيلة تهتم بالمرأة وتعمل على تناولها من جميع الجوانب والمواضيع،

ومن خلال النتائج نصل الى اقتراح بعض التوصيات التالية

- تأكيد أن عمل المرأة يمثل قيمة اقتصادية كبيرة واجتماعية هامة من شأنها تأكيد الذات الإنسانية للمرأة وانه البداية لتحررها الاقتصادي الذي يسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- تأكيد حق المرأة في التعليم والعمل والرعاية الصحية والاجتماعية والمشاركة الفاعلة في التنظيم النقابي والحياة الاجتماعية والسياسية واعتبار كل ذلك حق من حقوق المرأة ضمنته لها الشرائع السماوية وكافة مواثيق حقوق الانسان.
- ضرورة تركيز الاعلام على اهداف مشاركة المرأة في العمل باعتباره حق انساني واجتماعي ووطني، وابرز أهمية عمل المرأة في تحقيق التنمية الشاملة والمتكاملة.
- دعوة وسائل الاعلام المختلفة لالغاء صورة العنف ضد المرأة، وابرز الصور الايجابية للعلاقات الانسانية التي تربط بين المرأة والرجل سواء كانت داخل الاسرة أو مكان العمل.
- الدعوة لاستخدام كافة الاشكال الاعلامية في وسائل الاعلام المختلفة لإبراز قضايا المرأة وفي مقدمتها المشكلة السكانية والانفجار السكاني وأثره على حياة المرأة وعلى التنمية والمجتمع.
- دعوة وسائل الاعلام العربية لوضع استراتيجية اعلامية تدعم جهود الدول والمنظمات الاهلية في ازالة كافة الاسباب والمعوقات التي تحول دون قيام المرأة بدورها ومشاركتها في عمليات التنمية وتمكينها اقتصاديا.
- العمل بقوة لزيادة ثقة المرأة العربية بنفسها، وذلك بالتركيز على مواطن القوة والابداع في شخصيتها والتذكير بالدور الرائد الذي قامت به المرأة العربية طوال التاريخ من خلال تقديم النماذج الايجابية التي قادت مسيرة التقدم والتنوير ليس على المستوى العربي فحسب بل على مستوى البشرية جمعاء.
- الاسهام في دعوة وتشجيع المؤسسات الحكومية والاهلية على توفير فرص عمل للمرأة العربية من خلال المشروعات الصغيرة والمتناهية الصغر، مع اعداد المرأة لمواكبة التطورات التكنولوجية في مجال الافادة من تلك المشروعات والتواصل معها.

خاتمة

- الترويج لثقافة العمل الحر، ورفع قيم العمل ودعم فكرة عمل المرأة في مجالات العمل كحل للتغلب على البطالة التي تشكل المرأة الغالبية منها وخاصة صاحبات الشهادات الجامعية.
- مراعاة القنوات الفضائية لثوابت النزاهة والموضوعية والمصداقية التي تعزز ثقة المشاهد، وتقديم البرامج الهادفة والبناءة التي تعبر عن رسالة تعنى بمصالح الأمة العربية ومستقبل أجيالها والذي لن يكون مشرقا الا اذا أخذت المرأة المكان اللائق والمناسب لها باعتبارها نصف المجتمع ومربية أطفال اليوم وصناع المستقبل.
- دعوة منظمة العمل العربية لتشجيع الاعلام التنموي ومشاركة أطراف الانتاج في هذا الاعلام تخطيطا ورسم سياسة وتنفيذاً. حيث يلاحظ أن قضايا العمل بشكل عام لا تشغل مساحة ضيقة من المساحة الاعلامية مع التركيز على دور وأهمية مشاركة المرأة في العمل.

قائمة المصادر المراجع

- 1- الجوهري، عبد الهادي (2000)، أصول علم الاجتماعي السياسي، المكتبة الجامعية، الاسكندرية.
- 2- الجوهري، هناء. (2002) دراسة تحليلية لشهادات المشاركات في الحياة العامة العربية، المرأة وقضايا المجتمع، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، القاهرة.
- 3- الحفني، عبد المنعم. (1986) موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، مكتبة مدبولي، القاهرة.
- 4- الحيدري، عبد الرحيم عبد الرحيم. (2000) أ، المشاكل الاجتماعية، في: أساسيات علم الاجتماع، كلية الزراعة، جامعة الإسكندرية.
- 5- الخلف، عبد الله. (2000)، التمكين لتحقيق الجودة: تجربة معهد الادارة العامة، اللقاء السنوي السادس لإدارة الجودة الشاملة، اصدار الشركة السعودية للكهرباء بالاشتراك مع الغرف التجارية للمنطقة الشرقية.
- 6- الساعاتي، سامية حسن. (2001)، المرأة الفقيرة في الأسر المصرية بين الواقع والتمكين، الأطر المفاهيمية والمقاربات البحثية: آليات الافتقار وأساليب التمكين، المؤتمر العربي حول المرأة والفقير، المجلد الأول، الدار البيضاء، المغرب.
- 7- السروجي، طلعت مصطفى. (2009)، رأس المال الاجتماعي، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- 8- السروجي، طلعت مصطفى. (2000)، استراتيجيات تقوية الفقراء لتمكينهم من اتخاذ القرار على المستوى المحلي، بحث منشور، المجلس الأعلى للجامعات.
- 9- السكري، أحمد شفيق. (2000)، قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية.
- 10- السلمي، علي. (2005)، ملامح الادارة الجديدة في عصر المتغيرات وانعكاساتها على ادارة التغيير، الملتقى الاداري الثابت، ادارة التغيير ومتطلبات التطوير في العمل الاداري، جدة.
- 11- العتيبي، سعد بن مرزوق. (2004)، أفكار لتعزيز تمكين العاملين في المنظمات العربية، ورقة علمية للملتقى الاداري الخامس، المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة

- 12- الكبيسي، عامر خضير (2004)، إدارة المعرفة وتطوير المنظمات، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.
- 13- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (2001) ب، الأسر التي ترأسها نساء في مناطق مختارة من الاسكوا التي تعاني من النزاعات: مسح استطلاعي لصياغة سياسات لتخفيف حدة الفقر، الأمم المتحدة، نيويورك .
- 14- المجلس القومي للمرأة (2001) المرأة في مصر.
- 15- المجلس القومي للمرأة (2004)، المرأة المصرية والأهداف الإنمائية للألفية، المؤتمر الرابع للمجلس القومي للمرأة، القاهرة.
- 16- المجلس القومي للمرأة (2005)، تطور أوضاع المرأة في عهد مبارك (1981-2004)، الطبعة الثانية، القاهرة.
- 17- المدهون، موسى توفيق (1999)، نموذج مقترح لتمكين العاملين في المنشآت الخاصة كأداة لإدارة الجودة الشاملة، مجلة الاقتصاد والادارة، المجلد 13، العدد 02، جامعة الملك عبد العزيز، جدة .
- 18- ثابت، نشوى توفيق (2004)، تمكين المرأة ودورها في عملية التنمية: دراسة اجتماعية بمدينة القاهرة، رسالة ماجستير، كلية الآداب، جامعة عين شمس، القاهرة .
- 19- حلمي، اجلال اسماعيل (2003)، اعادة الهيكلة الرأس مالية: تمكين أم تهميش للمرأة المصرية؟، دراسة حالة لعينة من المستفيدات من الصندوق الاجتماعي للتنمية، العولمة وقضايا المرأة والعمل، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة.
- 20- حلمي، إجلال إسماعيل (2006)، رؤية مستقبلية للتمكين الاقتصادي للمرأة المصرية في محافظة القاهرة، المؤتمر السادس للمجلس القومي للمرأة، القاهرة، 28 مارس.
- 21- درويش، رمضان محمد (2004)، واقع المرأة المصرية ودورها التشاركي في عملية التنمية، المؤتمر السنوي الرابع والثلاثون لقضايا السكان والتنمية، المركز الديموجرافي، القاهرة.

- 22- زايد، أحمد، وأحمد مجدي حجازي. (2003)، الأسرة المصرية وتحديات العولمة، الندوة السنوية التاسعة لقسم الاجتماع، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، القاهرة.
- 23- سامية حسن. (2003)، علم اجتماع المرأة، مكتبة الأسرة، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة.
- 24- صالح، أماني. (2002)، التمكين السياسي في الوطن العربي: الشروط والمحددات، دراسة حالة التمكين السياسي في الكويت وقطر، جمعية دراسات المرأة والحضارة، القاهرة.
- 25- صندوق الأمم المتحدة الانمائي للمرأة. (2000)، مدخل سياسات النوع الاجتماعي، مكتب غرب آسيا. طاهر، هالة خورشيد. (1994)، تقويم جمعيات تنمية المجتمع المحلي بمدينة الفيوم، رسالة دكتوراه، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة الفيوم.
- 26- عبد اللطيف، سوسن عثمان. (2005)، التمكين وأجهزته، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية، القاهرة.
- 27- عودة، محمود. (1983)، القرية المصرية بين التاريخ وعلم الاجتماع، مكتبة سعيد رأفت، القاهرة.
- 28- غيث، محمد عاطف. (بدون تاريخ)، المرجع في مصطلحات العلوم الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية.
- 29- فحجان، وفاء محمود. (2006)، مشاركة المرأة الفلسطينية في سوق العمل الرسمي بين التهميش والتمكين، دراسة ميدانية بمدينة غزة، رسالة ماجستير، معهد البحوث والدراسات العربية، جامعة الدول العربية.
- 30- قنديل، أماني. (2005)، المنظمات الأهلية العربية وتمكين المرأة، التقرير السنوي الرابع للمنظمات الأهلية العربية، الشبكة العربية للمنظمات الأهلية، القاهرة.
- 31- كاظم، فاطمة، وعدلي أبو طاحون. (2003)، المرأة الريفية المصرية عطاء عبر التاريخ، المجلس القومي للمرأة، القاهرة.

- 32- كمال، محمود مصطفى (2003)، اتخاذ المشاركة السياسية للمرأة في صنع القرار السياسي، مؤشرات ومحددات. العولمة وقضايا المرأة والعمل، مطبوعات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، كلية الآداب، جامعة القاهرة.
- 33- محرم، إبراهيم سعد الدين (1990)، التنمية الريفية، سلسلة التثقيف التعاوني، مركز عمر لطفي للتدريب التعاوني، العدد 12، الاسماعلية.
- 34- محمد، محمد علي (1989)، أصول علم الاجتماع السياسي، السياسة والمجتمع في العالم الثالث، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
- 35- ملحم، يحيى سليم (2006)، التمكين كمفهوم إداري معاصر، المنظمة العربية للتنمية الادارية، القاهرة.
- 36- نوير، عبد السلام (2002)، المشاركة السياسية للمرأة في مصر، المجلة الاجتماعية القومية للمركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، المجلد 39، العدد الثاني.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة المسيلة
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علوم الاعلام والاتصال

استمارة استبيان موجهة لصحفيات إذاعة المسيلة

في إطار القيام بدراسة لتحضير شهادة ماستر تخصص اتصال وعلاقات عامة حول موضوع التمكين الإعلامي للمرأة في إذاعة المسيلة نضع بين أيدي المبحوثين المحترمين استمارة خاصة ببحث ميداني فالرجاء منكم القراءة المتأنية للأسئلة والإجابة عنها حسب رأيك الخاص وبكل حرية. وذلك بوضع علامة (x).

المعلومات المقدمة من طرفك لن تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي، شكرا جزيلا على تعاونكم.

اشراف
أد/سعاد ولد جاب الله

اعداد
هلاي فتيحة

الموسم الجامعي: 2023-2024

أولاً: البيانات الشخصية

السن أقل من 30 من 0 من 40! أكثر من 50

المستوى التعليمي:

ثانوي [] د [] ليا []

الأقدمية:

أقل من 2 سنة []
من 3 إلى 6 سنوات []
من 7 إلى 11 سنة []
أكثر من 12 سنة []

المحور الأول : تقسيم العمل

1. هل [] لك في المؤسسة و []

[] العلي؟ نعم []

2. هل يتلاءم عملك في المؤسسة و []

[] تطلعاتك المهنية؟ نعم []

3. هل ترين أن هناك عدل في تقسيم العمل بينك و بين زملائك؟ نعم لا

4. [] تعتقدين أن [] ممال التي تؤديها []

عادية كثيرة

5. على أي أساس يتم تكليفكم لأداء مهامكم اليومية :

[] الأقدمية [] أخرى [] التخصص [] خبرة []
اذكرها.....

المحور الثاني : علاقات العمل

6. كيف تصفين العلاقة المهنية بينك و بين بقية زملائك [] عا [] سيئة []

الملاحق

7. كيف تصفين العلاقة المهنية بينك و بين بقية مسؤولك المباشر عا سيئة

8. كيف تصفين العلاقة المهنية بينك و بين بقية المسؤولين عا سيئة

9. هل يحق لك مناقشة التعليمات الموجهة اليك نعم لا

10. هل يبادر مسؤولك المباشر الى إشراكك في اتخاذ القرارات نعم لا

11. كيف تقيمين بيئة العمل في مؤسستك جيدة مقبولة سيئة

المحور الثالث : النظام العام في المؤسسة

12. هل تنظيم العمل في مؤسستكم جيدة مقبول ضعيفة

13. هل يتم توزيع المهام على الجميع بشكل دقيق نعم لا

14. هل أنت راضية على طريقة تنظيم العمل في مؤسستكم نعم لا

15. هل هناك عدالة في توزيع المهام؟ نعم لا

كيف ذلك

16. هل هناك عدالة في منح الترقيات؟ نعم لا

كيف ذلك

17. هل هناك عدالة في حل النزاعات؟ نعم لا

كيف ذلك

المحور الرابع : الاستقرار والرضى الوظيفي

18. هل أنت مرتاحة في العمل نعم لا

19. هل أنت راضية عن ظروف العمل نعم لا

الملاحق

20. هل أنت راضية عن الراتب

نعم

21. هب تعجبك المجموعة التي تعملين معها

نعم

22. هل أنت راضية عن الإمكانيات التي توفرها لك الاذاعة للقيام بعملك

نعم

23. في حال وجدت عمل في مؤسسة أخرى هل أنت مستعدة لتترك عملك الحالي

نعم

24. لماذا

25. في حال فكرتي في ترك عملك الحالي يجب أن تكون المؤسسة الجديدة

مؤسسة اعلامية

م طبيعة المؤسسة

26. حرية المبادرة في مؤسستكم هل هي موجودة

نعم

27. هل تشجع مؤسستكم المبادرات الفردية في تطوير العمل

نعم

28. ما مدى تقبل الأراء و الاقتراحات التي تقدمينها

نعم

29. هل تعتقدين أن حرية المبادرة في مؤسستكم مرتبطة بفئة دون غيرها

نعم

كيف ذلك

30. هل تعتقدين أن مؤسستكم تتناول المواضيع الخاصة بالمرأة المحلية بشكل كاف

نعم

لا

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة المسيلة
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علوم الاعلام والاتصال

استمارة استبيان موجهة لصحفي إذاعة المسيلة

في إطار القيام بدراسة لتحضير شهادة ماستر تخصص اتصال وعلاقات عامة حول موضوع التمكين الإعلامي للمرأة في إذاعة المسيلة نضع بين أيدي المبحوثين المحترمين استمارة خاصة ببحث ميداني فالرجاء منكم القراءة المتأنية للأسئلة والإجابة عنها حسب رأيك الخاص وبكل حرية. وذلك بوضع علامة (x).

المعلومات المقدمة من طرفك لن تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي، شكرا جزيلا على تعاونكم.

اشراف
أد/سعاد ولد جاب الله

اعداد
هلالي فتيحة

الموسم الجامعي: 2023-2024

أولاً: البيانات الشخصية

السن أقل من 30 إلى 40 50 أكثر

المستوى التعليمي:

ثانوي جامعي إسات عليا

الخبرة:

أقل من 2 سنة

من 3 إلى 6 سنوات

من 7 إلى 11 سنة

أكثر من 12 سنة

المحور الأول: تقسيم العمل

1. لاءم عملك في المؤسسة

مؤهلك العلمي؟ نعم

2. هل يتلاءم عملك في المؤسسة و

تطلعاتك المهنية؟ نعم

3. هل ترى أن هناك عدل في تقسيم العمل بينك و بين زملائك و زميلاتك لا

4. هل تعتقد أن عمال التي تؤديها

عادية كثيرة

5. على أي أساس يتم تكليفكم لأداء مهامكم اليومية :

التخصص الخبرة الطلب أخرى

اذكرها.....

المحور الثاني: علاقات العمل

6. كيف تصف العلاقة المهنية بينك و بين زميلاتك الصحفيات جيدة عادية سيئة

7. كيف تصف العلاقة المهنية بينك و بين مسؤولك المباشر عا سيئة

8. في حال عملت على موضوع مع زميلة لك هل تسمح لها بمناقشة الموضوع محل العمل نعم

لا

9. هل تشركها في اتخاذ القرارات نعم لا

10. كيف تقيم بيئة العمل في مؤسستك بالنسبة لزميلتك جيدة لة

المحور الثالث : النظام العام في المؤسسة

11. هل طريقة تنظيم العمل في مؤسستكم جيدة لة ض

12. هل يتم توزيع المهام على الجميع بشكل دقيق نعم لا

13. هل أنت راض على طريقة تنظيم العمل في مؤسستكم نعم لا

14. هل هناك عدالة في توزيع المهام؟ نعم

كيف ذلك

15. هل هناك عدالة في منح الترقيات؟ نعم لا

كيف ذلك

16. هل هناك عدالة في حل النزاعات؟ نعم لا

كيف ذلك

المحور الرابع : الاستقرار والرضى الوظيفي

17. هل تعتقد أن زميلتك الصحفية مرتاحة في العمل نعم لا

18. هل تعتقد أن زميلتك الصحفية راضية عن ظروف العمل نعم لا

19. هل تعتقد أن زميلتك الصحفية راضية عن الراتب نعم لا

20. هل تعتقد أن زميلتك الصحفية راضية عن الراتب نعم لا

21. هل تعتقد أن زميلتك الصحفية راضية عن الإمكانيات التي توفرها لها الاذاعة للقيام بعملها نعم لا

22. هل تعتقد أن زميلتك الصحفية تتمتع بحرية المبادرة نعم لا

23. هل تشجع مؤسستكم المبادرات الفردية في تطوير العمل نعم لا

24. ما مدى تقبل الآراء و الاقتراحات التي تقدمها زميلتك الصحفية دائما نادرا

25. هل تعتقد أن حرية المبادرة في مؤسستكم مرتبطة بفئة دون غيرها نعم لا

كيف ذلك

26. هل تعتقد أن مؤسستكم تناول المواضيع الخاصة بالمرأة المحلية بشكل كاف نعم

وثيقة ايداع مذكرة ماستر

الموضوع:

التثقيف الاعلامي للمرأة في ايامه المسيلة

اعداد الطلبة:

1- فلاك فاطمة رقم التسجيل: 23054090167
2- هلال فتحية رقم التسجيل: 17054101009
القسم: التخصصات
اشراف: د. بشار ولد جبار الله الرتبة: استاذة محاضرة قسم أ

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2023-2024 وأسمح بإيداعه على مستوى ادارة القسم للمناقشة والتقييم.

موافقة وإمضاء الاستاذة (ة) المشرف(ة): رئيس فريق الاختصاص رئيس القسم

وثيقة ايداع مذكرة ماستر

الموضوع:

التثقيف الاعلامي للمرأة في ايامه المسيلة

اعداد الطلبة:

- 1- فلاك فاطمة رقم التسجيل: 23054090167
2- هلال فتيحة رقم التسجيل: 17054101089
القسم: التخصص ايمان وعلاؤنا تعامه
اشراف: د. سجاد ولد جبار الله الرتبة: استاذة محاضرة قسم 1

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2023-2024 وأسمح بإيداعه على مستوى ادارة القسم للمناقشة والتقييم.

موافقة وإمضاء الاستاذة (ة) المشرفة (ة): رئيس فريق الاختصاص رئيس القسم



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
Ministry of Higher Education and Scientific Research

Faculty of Humanities and Social Sciences
The Directorate of the College for Studies and
Student Services

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



الكلية العلمية الإنسانية والاجتماعية
University Mohamed Boudiaf - M'sila

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
لإدارة العدالة للدراسات والمسائل المرتبطة بالظنية
الرقم: 2024/

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإجازة بحث

أنا الممضي (ة) أدناه:

السيدة (ة): هلالى فتية

الصفة (طالب، استاذ باحث، باحث دائم): طالبة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 102113166

الصادرة بتاريخ: 28 - 11 - 2016 عن دائرة: بلدية مسيلة

المسجل (ة) بكلية: العلوم الإسلامية واللاهوتية: علم الإعلام والاتصال

تخصص: إحصاء وعلاقات عامة تحت رقم التسجيل: 17054101089

والمكلف بإجازة أعمال بحث (مذكرة التخرج ليسانس، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه)

عنوانها: المتكئين الإعلامي للمرأة في إذاعة المسيلة

أصرح بشرفي باتني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في
انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 2024/06/08

امضاء المعني (ة):

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها

الحمد لله الذي جعلنا
العلماء من عباده

