

أثر القيادة التحويلية على تحسين الأداء الإعلامي للقنوات الفضائية المصرية من منظور القائم بالاتصال

د. عبير محمد حمدي*

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى قياس أثر القيادة التحويلية على تحسين الأداء الإعلامي للقنوات الفضائية المصرية من منظور القائم بالاتصال ، ولتحقيق أهداف الدراسة صممت استمارة استقصاء ووزعت علي القائمين بالاتصال بعدة قنوات فضائية مصرية وبلغ عدد الردود 155 مفردة (العينة المتاحة) ، وتم استرجاعها بالكامل صالحة للتحليل والدراسة ، حيث تم تحليل البيانات واختبار الفروض باستخدام برنامج SPSS للتحليل الإحصائي، وقد توصلت الدراسة إلى وجود أثر معنوي للقيادة التحويلية على تحسين الأداء الإعلامي في القنوات الفضائية المصرية من منظور القائم بالاتصال، حيث تبين وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وتحسين الأداء الإعلامي بأبعاده الأربعة (تحسين موضوعية الأداء الإعلامي- زمن الأداء الإعلامي- دقة الأداء الإعلامي – عمق التغطية الإعلامية)"

الكلمات المفتاحية: القيادة التحويلية، تحسين الأداء الإعلامي، القنوات الفضائية المصرية، القائم بالاتصال.

The impact of transformational leadership on improving the media performance of Egyptian satellite channels from the perspective of the communicator

Abstract:

This study aims to measure the impact of transformational leadership on improving the media performance of Egyptian satellite channels from the point of view of the contact person, and to achieve the objectives of the study, a survey form was designed and distributed to those in contact with several Egyptian satellite channels and the number of responses reached 155 individuals (sample available), and it was fully retrieved suitable for analysis and study , Where the data were analyzed and hypotheses were tested using the SPSS statistical analysis program, The study found a significant impact of transformational leadership on improving media performance on Egyptian satellite

* المدرس بقسم الإنتاج الإذاعي والتلفزيوني بالأكاديمية الدولية للهندسة وعلوم الإعلام

channels from the point of view of the contact person, as it was found that there is a positive relationship with statistical significance between transformational leadership and improving media performance in its four dimensions (improving the objectivity of media performance - the time of media performance - accuracy of performance Media - depth of media coverage)

Key Words: Transformational Leadership, Improving Media Performance, Egyptian Satellite Channels, Contact Person.

مقدمة

شهدت السنوات الماضية اهتماماً متزايداً بفهوم القيادة من قبل الباحثين في مجالات شتى، مما أدى إلى ظهور عدة نظريات حديثة تتضمن في أساليبها خصائص ومميزات تؤدي إلى التكاملية، والإبداعية، و الشمول، والتعامل مع الحاضر والمستقبل معاً. وقد أطلق على هذه النظريات اسم نظريات القيادة الجديدة (مثل القيادة الإلهامية (Inspirational)، والقيادة الرؤيوية (Visionary)، والقيادة الجاذبة أو الكاريزما (Charismatic)، والقيادة الخادمة (Servant leadership)، والقيادة التحويلية (Transformational Leadership) ¹، وقد لاقت القيادة التحويلية بشكل خاص اهتماماً بالغاً من الباحثين لأن هذا النوع من القيادة يدفع المرؤوسين إلى مضاعفة جهودهم ويرقى بهم إلى أعلى مستويات التفكير والتحفيز، ورفع الروح المعنوية لتحقيق أهداف المؤسسة، لذلك يطلق عليها الباحثون قيادة التغيير.

مع التطور التكنولوجي السريع و تعدد الرسائل الإعلامية المنافسة و سهولة وصولها للجمهور المحلي من أي مكان في العالم ومنها ما يفيد ومنها ما قد يسهم بأثار سلبية علي المتلقي المحلي اشتدت الحاجة إلى تطبيق نظرية القيادة التحويلية لتوفير بيئة إدارة إعلامية تعزز تحسين الاداء الإعلامي من خلال قيادة تحويلية متميزة تلهم القائم بالاتصال وتكشف جوانب القوة فيه وتطورها وتشركه في صنع القرار وتحفزه للإبداع والابتكار وتذلل العقبات التي قد تواجهه مما يؤدي لصناعة رسالة إعلامية متميزة تضع القنوات الفضائية المصرية في وضعها التنافسي الريادي المتميز اللائق بها وتشكل درعاً واقياً أمام الرسائل الإعلامية الضارة أو المعادية يؤدي فيها القائم بالاتصال دوره كحارس للبوابة الإعلامية على أكمل وجه من هنا تأتي أهمية القيادة التحويلية والتي تعد أسلوباً قيادياً قائماً على خلق الابتكار وتنميته لدى العاملين حيث تفرق بشكل أساس بين القيادة من أجل التغيير والقيادة من أجل تحقيق الاستقرار إذ تحاول القيادة التحويلية التجديد بشكل متواصل لتتكيف المؤسسة مع المستجدات البيئية الحديثة .

ويعتبر القائم بالاتصال أو المرسل أحد أهم عناصر الاتصال الأربعة (المرسل- الرسالة -الوسيلة – المستقبل) فهو يؤدي دور فعال العملية الاتصالية حيث يشكل الرسالة الإعلامية ويصنعها وفق مقاييس ومعايير مهنية، إلا إنه في آخر الأمر يكون هو

المرسل وهو المسئول عما يصل للجمهور من رسائل عن طريق انتقائها وإعدادها وتقديمها فهو المشرف على صناعة الرسالة الإعلامية التي تساهم في تكوين وتوجيه الرأي العام بصورة جذابة ومميزة وبالتالي لابد من التعرف على تقييمه للقيادة التحويلية فى مؤسسته الإعلامية التى يتفاعل معها يوميا بشكل مباشر حيث تؤثر تلك القيادة بأبعادها الأربعة التى حددها برنارد موريس² فى (التأثير والجاذبية-الدفع والإلهام – التشجيع الابتكارى –الاهتمام بالمشاعر الفردية) على أدائه الاعلامي والمنتج الاعلامي بشكل عام.

مشكلة الدراسة:

أجمعت الدراسات على أهمية العمل الإدارى فى جميع المؤسسات بما فيها المؤسسات الإعلامية حيث يسهم فى تحقيق أكفأ أداء لها سواء على مستوى المهام الإدارية للمؤسسات الإعلامية أو على مستوى الإنتاج الإعلامى والمعلوماتى والذى يختلف عن المهام الإدارية المؤسسية، ومن هنا تبرز أهمية وجود القيادة فى المؤسسات الإعلامية وضرورة توفر القدرة والمواصفات اللازمة للتعامل مع الأفراد والمعلومات ويتعدى الأمر القائد بالمفهوم التقليدى إلى القائد التحويلي الذى يلعب دوراً إيجابياً هاماً فى تنمية قدرات وامكانات المرؤوسين .

وقد أدرك الباحثون³ أهمية نظرية القيادة التحويلية فى المؤسسات المختلفة وأطلقوا عليها قيادة التغيير، فتم إجراء الدراسات لمعرفة تأثيرها على النواحي التنظيمية المختلفة. ولقد تبين من نتائج هذه الدراسات أن هذا النوع من القيادة فعال جداً وأساس لجميع المؤسسات بلا استثناء، حيث أشار Bass⁴ فى كتابه عن القيادة إلى ارتباط القيادة التحويلية بالتغيير وبالعديد من المتغيرات مثل الرضا الوظيفي، والعدالة التنظيمية، وتحسين الجودة، ومستوى الأداء والولاء الذي يظهره العاملون تجاه المؤسسة التي يعملون فيها. وحيث إن هذه المتغيرات هي معايير تستخدم عادة لقياس فاعلية القيادة؛ فإنه يمكن القول إن القيادة التحويلية مرتبطة بسلوك القائد الفعال .

ولبلورة مشكلة الدراسة قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية عن طريق المقابلة الشخصية مع العديد من القائمين بالاتصال بمختلف تخصصاتهم فى القنوات الفضائية المصرية مجتمع الدراسة الحالية وتوصلت لوجود علاقة طردية بين تغير القيادة فى تلك القنوات وبين جودة الأداء الاعلامى الذى ينعكس على ترتيب تلك القنوات عند قياس نسبة المشاهدة لكل منها مما يعنى وجود تأثير بين متغيرى القيادة وتحسين الأداء أى ارتباط القيادة بالتغيير (القيادة التحويلية) بتحسين الأداء.

من هنا وجدت الباحثة إنه المهم والأحرى دراسة أثر هذه القيادة التحويلية فى مجال الإعلام لأنها من الأنماط القيادية القادرة على التغيير وتحسين الأداء الإعلامى من خلال تحفيز العاملين، واستثارة دافعيتهم، والارتقاء بمستوى الأداء لديهم وبالتالي فالقنوات الفضائية المصرية بحاجة ماسة لمثل هذه القيادات التحويلية، خاصة فى ظل

ظروف التنافسية العالمية، قيادة ملهمة تحسن من الأداء الإعلامي لها عن طريق القائمين بالاتصال من خلال إلهامهم و تحفيزهم واشراكهم في اتخاذ القرار، وقد تلخصت مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

ما أثر القيادة التحويلية على تحسين الأداء الإعلامي بالقنوات الفضائية المصرية من منظور القائم بالاتصال بتلك القنوات ؟

أهمية الدراسة

أولاً: الأهمية النظرية

1-تتبع أهمية الدراسة العلمية من تناول المنظور البحثي والربط بين متغيرين هامين على مستوى الدراسات الاجتماعية والإنسانية وتحديداً في مجالات علوم الإدارة والإعلام - دراسة بينية -خاصة مع التغير المتسارع بالقطاع الإعلامي و زيادة التنافسية فيه وهما القيادة التحويلية وتقييم الأداء.

2- تأتي أهمية تناول القيادة التحويلية وأثرها على تحسين الأداء الإعلامي للقنوات الفضائية من أنه موضوع بحثي مهم استراتيجياً واجتماعياً من ناحية و لحاجة المكتبة العربية لمثل هذه الدراسات من ناحية أخرى نظراً للقصور الشديد فيها.

3-يمثل الموضوع إضافة في مجال تخصص إدارة المحتوى الإعلامي وعلاقة أساليب الإدارة بجودة وتحسين وتطور الأداء المهني وإضافة في الدراسات المتعلقة بالقائم بالاتصال في إطار نظري جديد على المجال الإعلامي.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

1- التركيز على تطبيق القيادة التحويلية في القنوات الفضائية المصرية من منظور القائم بالاتصال يؤدي لتحسين الأداء الإعلامي من خلال تطبيق المفاهيم الإدارية الحديثة .

2-تمثل القنوات الفضائية بعداً جديداً تطبيقياً لمفهوم القيادة التحويلية بما له من أهمية اقتصادية واستراتيجية من ناحية ودوره في تشكيل الوعي الإخباري والسياسي والاجتماعي للمتابعين من ناحية أخرى .

أهداف الدراسة

يتمثل الهدف الرئيس لهذه الدراسة في معرفة أثر التغير والتحسين في الأداء الإعلامي للقنوات الفضائية المصرية من خلال وجود القيادة التحويلية من منظور القائم بالاتصال في تلك القنوات.

و يشمل الهدف الرئيس للدراسة مجموعة من الأهداف الفرعية تتمثل في ما يلي :-

- نشر تطبيق القيادة التحويلية في قطاع القنوات الفضائيات.

- توضيح أهمية تحسين الأداء الإعلامي.
- توضيح أهمية القائم بالاتصال في العملية الإعلامية.

الدراسات السابقة

بمراجعة الدراسات السابقة لم تجد الباحثة أية دراسة تناولت دور أو أثر القيادة التحويلية على تحسين الأداء في المؤسسات الإعلامية وإنما تم تطبيقه على مؤسسات أعمال مختلفة ولكن استعرضت بعض الدراسات دور القيادة التقليدية في مؤسسات الإعلام، من هنا يمكن عرض بعض الدراسات السابقة من خلال محورين:

أولاً: الدراسات التي ركزت على أثر القيادة التحويلية في تحسين أداء مؤسسات الأعمال.

ثانياً: الدراسات التي ركزت على القيادة في المؤسسات الإعلامية.

أولاً: الدراسات التي ركزت على أثر القيادة التحويلية في تحسين أداء مؤسسات الأعمال

دراسة دراسة عبد الله الزهراني⁵(2016) القيادة التحويلية وأثرها في الأداء التكيفي للعاملين: دراسة ميدانية على شركات قطاع التأمين السعودي. ولتحقيق هدف الدراسة، قام الباحث بتطبيق مقياس أبعاد القيادة التحويلية ومقياس الأداء التكيفي بعد التأكد من صدقهما وثباتهما على عينة عشوائية من (498) فرداً عاملاً في شركات قطاع التأمين السعودي.

هدفت الدراسة إلى: التعرف على تأثير القيادة التحويلية في أبعاد الأداء التكيفي للعاملين. ويتمثل فرض الدراسة في أنه "لا يوجد أثر ذو دلالة معنوية لممارسة القيادة التحويلية على الأداء التكيفي للعاملين"

ولتحقيق هدف الدراسة، قام الباحث بتطبيق مقياس أبعاد القيادة التحويلية ومقياس الأداء التكيفي بعد التأكد من صدقهما وثباتهما على عينة عشوائية من (498) فرداً عاملاً في شركات قطاع التأمين السعودي.

وأظهرت نتائج الدراسة:

وجود درجة متوسطة من الممارسة في كلا المتغيرين في الشركات عينة الدراسة، ووجود تأثير مباشر وإيجابي لدرجة ممارسة القيادة التحويلية في أبعاد الأداء التكيفي للمبحوثين، كان أعلاها في القدرة على التكيف مع الآخرين ومع الثقافة التنظيمية. وقد أوصت الدراسة بضرورة الاستناد إلى الممارسات المتعلقة بالقيادة التحويلية كأحد العوامل السياقية لتحسين ممارسة أبعاد الأداء التكيفي للعاملين .

دراسة الساعاتي وعايد (2015) ⁶ أثر سمات القيادة التحويلية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة) تهدف الدراسة إلى معرفة تأثير سمات القيادة التحويلية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الشركة العامة لمنتجات الألبان في بوغريب ببغداد وهي من الشركات الحيوية التي تقدم منتجات مهمة للمستهلك العراقي.

وتضمنت الدراسة فرضين رئيسين انبثق عنهما اثنا عشر فرضاً فرعياً أخضعوا لاختبارات إحصائية، وتم اختيار عينة مكونة من (100) مديراً موزعين في المستويات العليا والوسطى والتنفيذية في الشركة المذكورة، كما و استخدم الباحث وسيلة الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات فضلاً عن الزيارات والمقابلات المهيكلية التي تمت خلال مدة التطبيق.

وتوصلت الدراسة إلى : وجود علاقة ارتباط قوية و معنوية بين سمات القيادة التحويلية ومبادئ إدارة الجودة الشاملة، باستثناء مبدأ مشاركة الأفراد العاملين، فضلاً عن تمتع القيادات الإدارية بسمات القيادة التحويلية بمستوى متوسط مع التزام إدارة الشركة بدعم وتطبيق إدارة الجودة الشاملة.

أما أبرز التوصيات فهي العمل على رفع مستوى مشاركة الأفراد العاملين في الشركة من خلال إشراكهم في العملية الإدارية وإظهار الاهتمام بأفكارهم وآرائهم والذي سينعكس على أدائهم، وضرورة اهتمام إدارة الشركة بتطبيق التمكين بوصفه استراتيجية إدارة حديثة تسعى إلى تشجيع القيادات التحويلية والعاملين فيها بضرورة التخلي عن الأساليب والنظم التقليدية للإدارة لتتمكن من الوصول إلى التحسين المستمر في الخدمات المقدمة وما لذلك من تأثير على تحقيق الإبداع .

دراسة ماجد مساعدا (2015) ⁷ (أثر القيادات التحويلية على تحقيق الريادية والإبداع المؤسسي في الجامعات الأردنية) **هدفت هذه الدراسة إلى:** تحليل أثر القيادة التحويلية وأبعادها في تحقيق الريادية والإبداع المؤسسي في الجامعات الأردنية. وقد تم فحص أثر خمسة أبعاد للقيادة التحويلية، على متغير الريادية والإبداع المؤسسي، من خلال استمارة استقصاء تألفت من (45) فقرة، وتم اختبار صدق الأداة وثباتها، وطبقت على عينة الدراسة البالغة (53) عضو هيئة تدريس.

وتوصلت الدراسة إلى:

- 1- يوجد أثر ذو دلالة معنوية لكل بعد من أبعاد القيادة التحويلية بشكل منفرد على تحقيق الريادية والإبداع المؤسسي في الجامعات الأردنية.
- 2- لا توجد فروق ذات دلالة معنوية بين استجابات أفراد عينة الدراسة حول ممارسة القادة لأبعاد القيادة التحويلية، تعزى إلى الخصائص الشخصية والوظيفية المتمثلة بـ (الجنس، والمؤهل العلمي، وتخصص الكلية، وسنوات الخبرة في الموقع الحالي، وسنوات الخدمة الجامعية).

دراسة⁸ (Swati and Recip (2015) بعنوان القيادة التحويلية والإبداع الوظيفي

هدفت الدراسة إلى: تسليط الضوء على دور أسلوب القيادة التحويلية في تعزيز إبداع الموظف، من خلال إبداعات الكفاءة الذاتية (CSE) في سياق المنظمات الهندية من خلال ملاحظة تأثير القيادة التحويلية على إبداع الموظف في شركات تكنولوجيا المعلومات الصغيرة والمتوسطة الحجم

وتمت دراسة العلاقة بين القيادة التحويلية و زيادة إبداع الموظفين و قد تم جمع البيانات من 348 مديرًا وموظفًا من شركات تكنولوجيا المعلومات الصغيرة والمتوسطة الحجم العاملة في الهند و تحليلها إحصائياً.

كشفت نتائج الدراسة الحالية:

إبداعات الكفاءة الذاتية CSE تتوسط العلاقة بين القيادة التحويلية وإبداع الموظف.

تعزز القيادة التحويلية من درجة إبداع الموظفين

تعمل مشاركة المعرفة كوسيط لإبداع الكفاءة الذاتية CSE وإبداع الموظف.

دراسة⁹ (Rao and kareem (2015) بعنوان "تأثير القيادة التحويلية على أداء فريق العمل" الهدف من هذه الدراسة: هو معرفة تأثير القيادة التحويلية على أداء فريق العمل في المؤسسات الخدمية بالإمارات وأثار دعم الابتكار والتمكين النفسي لهذا التأثير.

وتم اختبار أثر القيادة التحويلية على أداء فريق العاملين من خلال عينة عشوائية تم جمعها من 182 متابعًا من 10 مؤسسات خدمية في الإمارات العربية المتحدة.

تشير النتائج إلى:

أن القيادة التحويلية لها تأثير إيجابي كبير على أداء الفريق و أن لأبعاد التمكين النفسي تأثير كوساطة جزئية في العلاقة بين القيادة التحويلية وأداء فرق العاملين في المؤسسات المبحوثة.

دراسة فاطمة الفرجاني (2014)¹⁰ "أثر القيادة التحويلية على إدارة المواهب: دراسة تطبيقية على جامعة بنغازي".

هدفت الدراسة إلى: التعرف على مدى توافر أبعاد القيادة التحويلية ومدى توافر أبعاد إدارة المواهب في الكليات محل الدراسة، وأسهمت في الكشف عن مدى تباين آراء أعضاء هيئة التدريس تجاه توافر أبعاد كل من القيادة التحويلية، وإدارة المواهب في الكليات محل الدراسة، واهتمت بالتعرف على طبيعة تأثير القيادة التحويلية على إدارة المواهب في الكليات محل الدراسة، واعتمدت الدراسة على المنهج الاستقرائي اختبرت الدراسة وجود أثر للقيادة التحويلية على قيادة المواهب في جامعة بنغازي بلبيبا.

وتكونت مجموعة الدراسة 297 عضو من أعضاء هيئة التدريس في جامعة بنغازي داخل كليات الآداب والاقتصاد والحقوق والعلوم والهندسة والطب البشري، وتمثلت أدوات الدراسة في استمارة استقصاء.

توصلت الدراسة إلى: درجة ممارسة رؤساء الأقسام العلمية للقيادة التحويلية بشكل إجمالي في الكليات محل الدراسة حسب وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تقع في المدى المتوسط من المقياس، وأنها لا تصل إلى المستوى الذي يتطلبه العمل في بيئة تنافسية.

وأكدت أن تطبيق إدارة المواهب بشكل إجمالي في الكليات محل الدراسة حسب وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تقع في المدى المنخفض من المقياس، ولا ترقى إلى المستوى المناسب. وأوصت الدراسة على ضرورة عقد دورات تدريبية لرؤساء الأقسام العلمية تتضمن التدريب على مفهوم ومبادئ القيادة التحويلية ومدى الاستفادة منها لتحسين الأداء بالجامعة.

دراسة عبيد السبيعي (2013)¹¹ "القيادة التحويلية و علاقتها بالجودة في كليات التربية بالجامعات السعودية الناشئة". هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين القيادة التحويلية والجودة في كليات التربية بالجامعات السعودية الناشئة، وذلك من خلال تحديد درجة ممارسة عمداء كليات التربية لسلوك القيادة التحويلية، والتعرف على درجة التحول نحو الجودة في كليات التربية من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة.

واهتمت الدراسة عن الكشف عما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد مجتمع الدراسة تعزى لمتغيرات: (الرتبة العلمية، الدورات التدريبية في مجال القيادة التحويلية، سنوات الخبرة في التعليم الجامعي)

وقد توصلت الدراسة إلى: أفراد مجتمع الدراسة يرون أن عمداء كليات التربية يمارسون سلوك القيادة التحويلية بدرجة كبيرة.

أفراد مجتمع الدراسة يرون أن مستوى التحول نحو الجودة في كليات التربية بالجامعات السعودية الناشئة كان متوسطاً.

وبناءً على نتائج الدراسة أوصى الباحث بضرورة استمرار عمداء كليات التربية في ممارسة سلوك القيادة التحويلية باعتباره أحد أهم مقومات تحقق الجودة في كليات التربية، والعمل على ربط برامج تطوير مهارات القيادة التحويلية لدى القيادات الجامعية بمبادئ ومتطلبات الجودة.

دراسة¹² Raja (2012) «كيف يمكن للقيادة التحويلية أن تؤدي إلى اندماج العاملين في المنظمات الخدمية الباكستانية». هدفت الدراسة إلى: دراسة القيادة التحويلية في المنظمات الخدمية في باكستان و بيان أثرها علي العاملين، وتم فحص وجود علاقة بين القيادة التحويلية بعناصرها التالية (التأثير المثالي، والاستشارة

الفكرية، والدافع الإلهامي، والاعتبارية الفردية و اندماج العاملين و تم فحص عينه عشوائية من العاملين بالمنظمات الخدمية في باكستان.

وخلصت الدراسة إلى أن:

تطبيق القيادة التحويلية بعناصرها التالية (التأثير المثالي، والاستشارة الفكرية، والدافع الإلهامي، والاعتبارية الفردية) يمكن أن يؤدي إلى اندماج العاملين على نحو أفضل ويساعد في تكريس جهود وطاقات العاملين وخبراتهم لخدمة مؤسساتهم.

دراسة¹³ Si and Wei (2012) بعنوان العلاقة ما بين القيادة التحويلية والتبادلية والمناخ التنظيمي الممكن والأداء المبدع لدى العاملين في الشركات المتعددة الجنسيات في الصين". هدفت الدراسة إلى : دراسة أثر القيادة التحويلية و التبادلية في الشركات متعددة الجنسيات في الصين في المناخ التنظيمي الممكن علي إبداع العاملين، و فحصت الدراسة العلاقة بين القيادة التحويلية كمتغير رئيس أول والتبادلية كمتغير رئيس ثاني و المناخ التنظيمي كمتغير وسيط ورفع الأداء المبدع في مجتمع الدراسة.

خلصت الدراسة إلى:

أن للقيادة التحويلية أثراً إيجابياً في الأداء الإبداعي للمرؤوسين في الشركات عينة الدراسة، كما يعد المناخ التنظيمي الممكن عاملاً وسيطاً ذو أثر إيجابي بين سلوك القيادة التحويلية والأداء المبدع للمرؤوسين، بينما أظهرت الدراسة وجود علاقة سلبية بين نمط القيادة التبادلية والأداء المبدع للمرؤوسين.

دراسة¹⁴ Ibraheem et al.(2011) "العلاقة بين القيادة التحويلية ورضا العاملين في مستشفيات القطاع الخاص الأردني" هدفت الدراسة إلى: قياس مدى التغير في رضا العاملين في مستشفيات القطاع الخاص الأردني بتطبيق أبعاد القيادة التحويلية واختبرت العلاقة بين سلوكيات القيادة التحويلية كمتغير رئيس والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة المبحوثة..

وخلصت الدراسة إلى: وجود علاقة قوية وإيجابية ودالة إحصائياً بين كل من سلوكيات القيادة التحويلية والرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة، وهو ما يعني أن عناصر القيادة التحويلية لديهم تخلق بيئة مناسبة لزيادة الرضا الوظيفي. كما أوصت الدراسة بضرورة منح العاملين الاستقلالية ليكونوا ملهمين ومحفزين.

دراسة عباس (2010)¹⁵ "سلوكيات القيادة التحويلية وأثرها على الإبداع التنظيمي".

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن تأثير سلوكيات القيادة التحويلية (التأثير المثالي، الاستثارة

الفكرية، الاعتبارية الفردية، التحفيز، التمكين على الإبداع التنظيمي) وتبني الإبداع، توافر القدرات الإبداعية في شركات تصنيع الأدوية الأردنية. واهتمت الرسالة بدراسة العلاقة بين القيادة التحويلية و الإبداع التنظيمي وقام الباحث بتصميم استبانة شملت 55 فقرة وزعت على عينة مكونة من 100 فرد من موظفي الإدارة الوسطى.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

مستوى توفر سلوكيات القيادة التحويلية لدى المديرين العاملين في شركات تصنيع الأدوية كان مرتفعاً.

مستوى تبني الإبداع في شركات تصنيع الأدوية كان متوسطاً.

مستوى توافر القدرات الإبداعية في شركات تصنيع الأدوية كان مرتفعاً.

وجود تأثير ذي دلالة معنوية لسلوكيات القيادة التحويلية مجتمعة ومنفردة على الإبداع التنظيمي بمتغيراته في شركات تصنيع الأدوية الأردنية.

دراسة Tasiet al(2009)¹⁶ "الحالة المزاجية الإيجابية للموظفين كوسيط يربط بين القيادة التحويلية ونتائج عمل الموظفين" هدفت هذه الدراسة: إلى اختبار الدور الوسيط للمزاج الإيجابي للعاملين بين القيادة التحويلية ونتائج العاملين واخبرت الدور الوسيط للمزاج الإيجابي للعاملين بين القيادة التحويلية ونتائج العاملين وقد أجريت الدراسة على 282 عاملاً في 10 شركات تأمين في تايوان.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها :

أن القيادة التحويلية تؤثر وبشكل مباشر على أداء العاملين وتساعد زملاء العمل بالإضافة إلى أن هناك تأثيراً غير مباشر للقيادة التحويلية على نتائج العاملين من خلال تعزيز المزاج الإيجابي لهم.

دراسة Sarros and Cooper (2008)¹⁷ بعنوان "العلاقة بين بناء المناخ التنظيمي الإبداعي والقيادة التحويلية، والثقافة التنظيمية في القطاع الخاص في أستراليا".

هدفت الدراسة إلى : التعرف على أثر القيادة التحويلية و الثقافة التنظيمية على الإبداع الإداري

فحصت الدراسة العلاقة بين القيادة التحويلية والثقافة التنظيمية من جهة والإبداع الإداري من جهة أخرى ، من خلال استمارة استقصاء وزعت على عينة عشوائية من شركات القطاع الخاص في أستراليا.

وقد أظهرت النتائج: وجود علاقة إيجابية بين القيادة التحويلية والثقافة التنظيمية من جهة والإبداع الإداري من جهة أخرى وقد كانت أكثر عناصر القيادة التحويلية تأثيراً في الإبداع الإداري (وضوح الرؤية، والدعم الفردي).

ثانياً: الدراسات التي ركزت على القيادة في المؤسسات الإعلامية

دراسة حسام الدين مروش (2016) بعنوان القيادة في المؤسسة الإعلامية وتهدف الدراسة إلى التعرف على دور القيادة في المؤسسات الإعلامية في تطوير أدائها والتعرف على تقييم الصحفيين للقيادات التي تدير المؤسسات الإعلامية واستخدام الباحث منهج دراسة الحالة بالتطبيق على مؤسسة الإذاعة الجزائرية باستخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات من عينة قوامها 50 مفردة من الصحفيين العاملين بالإذاعة وتوصلت الدراسة إلى: غياب استراتيجية واضحة تعزز علاقة العمل الموجودة بين القيادة ومرؤوسيهما وخلق بيئة محفزة للعمل ، نقص الإهتمام بالكفاءات والعناية بها مما يضيع على القيادة الاستثمار فيها، الابتعاد عن المهنية في اتخاذ القرار وعرقله الإبداع وعدم الأخذ بأفكار واقتراحات المرؤوسين ، وأن القيادة لاتعمل على توفير نظام الحوافز الذي يؤدي إلى تطوير وتحسين العمل ، وأن هناك طابع عام وغالب على انتقاد طريقة القيادة في المؤسسة الإذاعية.

دراسة عبد الرزاق محمد و كامل خورشيد¹⁸(2010)القيادة الادارية في المؤسسات الإعلامية تهدف هذه الدراسة الوصفية إلى معرفة هل تؤثر القيادة في مجال العمل الإعلامي وإلى أي مدى ما علاقة طرق أداء القيادات الإعلامية في قدرات ومسؤوليات العاملين في العمل وما تأثيرها في زيادة الرغبة وفي العمل.وتوصلت الدراسة إلى أن إدارة المؤسسة الاعلاميه والتخطيط لآلية العمل في إنتاج الرسائل الإعلامية، تعتمد بالدرجة الأساس على الحلقة القيادية الأكثر تأثيراً في إدارة العملية، أي على هيئة التحرير في الصحافة مثلاً بركانزها المتسلسلة في الأداء وهذا ما ينطبق على المؤسسات الإعلامية الأخرى.

التعقيب على الدراسات السابقة و موقع الدراسة الحالية منها:

1-نلاحظ من خلال العرض السابق للدراسات السابقة أنها جميعها تحدثت عن القيادة التحويلية وعلاقتها (بالإبداع، ودورها في تطوير أداء المديرين ، ومدى توافر ملامح القيادة التحويلية لديهم ، وعلاقتها بين الكفاءة الإدارية والانتماء التنظيمي ولم تتحدث أي من الدراسات السابقة حول موضوع تحسين الأداء الإعلامي في المؤسسات الإعلامية وهذا ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة حيث اشتملت على دور القيادة التحويلية في تحسين الأداء الاعلامي للقنوات الفضائية.

2-تنوعت الدراسات فى تناولها المنهجى للقيادة التحويلية حيث اعتمدت على مناهج مختلفة مثل المنهج الوصفى التحليلى والمنهج التاريخى والمنهج المقارن ومنهج دراسة الحالة باستخدام أساليب متباينة مثل استمارة الاستقصاء وتحليل المحتوى.

3-أكدت الدراسات على العلاقة بين القيادة التحويلية وتحسين الأداء فى مؤسسات الأعمال المختلفة.

4-ربطت الدراسات بين تحقيق التحسين وبين القيادة التحويلية الفعالة بمواصفاتها.

5-طبقت الدراسات القيادة التحويلية على مؤسسات أعمال مختلفة (تعليمية- طبية- صناعية- سياحية-أدوية- تأمين -مؤسسات غير ربحية) ولم تطبق أى منها على المؤسسات الإعلامية وإنما طبقت مفهوم القيادة التقليدى مايميز الدراسة الحالية.

6-تمت الاستفادة من الدراسات السابقة فى وضع الفروض والأهداف واستخدام المنهج المناسب للدراسة الحالية.

الإطار المعرفى :

القيادة التحويلية Transformational leadership

قد ظهر مصطلح القيادة التحويلية على يد (Burns 1978) فى كتابه القيادة، وذلك للتمييز بين أولئك القادة الذين يبنون علاقة تحفيزية ذات هدف مع مرؤوسيتهم، من أولئك القادة الذين يعتمدون بشكل واسع على عملية تبادل المنافع للحصول على نتائج.

وأكدت الأبحاث السابقة أن القيادة التحويلية هي النمط الأكثر أهمية للقيادة لأنه يستوعب مشاعر وقيم وإبداع أتباعه ويطور الابتكار،¹⁹ تولد القيادة التحويلية التزاماً من المرؤوسين، وتنتج كمية أكبر من العمل، وإبداعاً أكبر فى حل المشكلة²⁰.

وتعرف القيادة التحويلية بأنها العملية التي تحول الأفراد وتغيرهم , فهي قيادة تعمل على رفع مستوى العاملين لتحقيق اهداف المنظمة وأنجاز المهام المطلوبه مع التنمية الذاتية، وتعمل على تنمية وتطوير الجماعات والمنظمات، وتحفز العاملين و تستثير همهم العالية، و ترفع درجة وعيهم بالقضايا الرئيسية فى الوقت الذي تعمل فيه على زيادة ثقتهم بأنفسهم²¹ و تعرف أيضاً بأنها قدرة القائد على إيصال رؤية المنظمة المستقبلية ورسالتها بوضوح للعاملين وتحفيزهم من خلال ممارسات سلوكيه وأخلاقية عالية لبناء ثقة واحترام بين الطرفين لتحقيق أهداف المنظمة²² وتعرف أيضاً بأنها مجموعة من القدرات يتصف بها القادة لإحداث التفاعل بينهم وبين المرؤوسين، وبما يؤدي إلى رفع التحفيز والنضج إلى أعلى المستويات، وبالتالي تحقيق التغيير المطلوب بصورة فاعلة²³

تسعى القيادة التحويلية²⁴ إلى النهوض بشعور العاملين وذلك من خلال تطبيق أفكار وقيم أخلاقية مثل الحرية والعدل والمساواة والسلام والإنسانية، و يبدأ سلوك القيادة التحويلية من القيم والمعتقدات الشخصية للقائد وليس على تبادل مصالح مع المرؤوسين ومن هنا كانت الحاجة للقائد التحويلي الذي عمل على زيادة ثقة المرؤوسين في أنفسهم و يدفعهم إلى التقدم المستمر والتنمية الذاتية، و القائد التحويلي من خلال دفعه وتحفيزه المستمر للعاملين يجعلهم قادة فاعلين ويؤكد لهم أنه لا يمكن أن تتحقق أهداف المنظمة إلا بوجودهم²⁵.

أبعاد القيادة التحويلية

التأثير المثالي : Idealized Influence

ممارسة القائد لسلوك يجعل منه نموذج يجب اتباعه، ويتميز القائد ذو التأثير المثالي أو الجاذبية أو الكاريزما بأنه يفضل مصالح مرؤوسيه عن مصالحه الشخصية ويتصرف عادة بطريقه تؤدي إلي احترام الآخرين له ودائما ما يظهر حساً بالقوة والثقة بالنفس²⁶

الاستثارة الفكرية : Intellectual Stimulation

إثارة العاملين لجعلهم أكثر وعياً بالمشاكل التي تعترض تحقيق الأداء الجيد الذي يفوق التوقعات ويتم ذلك من خلال التعاطف مع الآخرين والاستماع لأفكارهم ومقترحاتهم ومشاركتهم في أحاسيسهم و مشاعرهم²⁷.

الاعتبارية الفردية : Individualized Consideration

هي قيام القائد بالاهتمام بحاجات العاملين معه التي تنسم بالخصوصية بالإضافة إلى بناء الثقة ومعرفة جوانب القوة والضعف في أداء العاملين²⁸.

التحفيز : Motivation

العملية التي تركز على تصرفات وسلوكيات القائد التي تولد في التابعين حب التحدي وأن تلك السلوكيات تعمل على إيضاح التوقعات للتابعين وتشجيع روح الفريق في العمل والالتزام بالأهداف التنظيمية²⁹.

التمكين : Empowerment

أحد الأبعاد الجوهرية للقيادة التحويلية والافتراض الرئيس فيها أن سلطة اتخاذ القرار من المفترض أن يتم تفويضها للموظفين في الصفوف الأمامية لكي يمكن تمكينهم للاستجابة بصورة مباشرة لطلبات العملاء ومشكلاتهم³⁰.

خصائص القائد التحويلي

يوجد للقائد التحويلي سبع سمات مميزة هي :³¹

القائد التحويلي وكيل تغيير:

يتميز القائد التحويلي بالسعي لخلق منظمات مبتكرة ومتجددة وملتزمة، وتتميز بالمرونة والقابلية للتكيف مع البيئة المحيطة، فشخصيتهم ونظرتهم المهيمنة تمكنهم من قيادة العاملين بنجاح في مثل هذه البيئات، وتجعلهم يحثون العاملين على التغيير.

- القائد التحويلي يحفز العاملين:

القادة التحويليون مستعدون وقادرون على اتخاذ المواقف المناسبة لتحمل المخاطر، ومواجهة حالات التذمر داخل المنظمة، فقدراتهم الذهنية تسمح لهم بمواجهة الواقع.

- الانفتاح والإيمان بالتابعين:

يتسم القائد التحويلي في علاقته بالتابعين بالانفتاح والصدق والاستعداد لإعطاء الثقة عندما يتطلب الأمر، ويعمل ما يستطيع لتمكينهم كلما أمكن.

- القيادة بالقيم:

يقوم القادة التحويليون بصياغة مجموعة من القيم الأساسية التي ينبغي تحقيقها، ويمارسون سلوكاً ينسجم مع تلك القيم.

- القائد التحويلي يدير عملية تعليم مستمر:

يسعى القادة التحويليون لتعلم الدروس من خبراتهم الخاصة لاستفادة منها في بعض المواقف المستقبلية، وفي هذا المعنى فهم جاهزون عندما يتطلب الأمر إجراء تغييرات جذرية.

- القائد التحويلي قادر على مواجهة الأوضاع المعقدة والغامضة والمستقبلية: القادة التحويليون جاهزون لمواجهة كل الحالات التي يجدون أنفسهم فيها، ويأخذون في الحسبان درجة التعقيد وتقلب الحالات المعاصرة والأوضاع غير السارة التي تواجهها المنظمات المعاصرة يومياً.

- الرؤية:

القادة التحويليون ذوو رؤية جيدة، فلديهم مهارات لإيجاد حالات مستقبلية مرتبطة بشكل قوي مع أهداف المنظمة، عن طريق إقامة عاقات ناجحة مع العاملين، واستحداث الكثير من العمل المتمم بالحماس لإنجاز وتحقيق مثل هذه الرؤى

تحسين الأداء

1- مفهوم الأداء:

ينحدر أصل كلمة أداء من اللغة اللاتينية من كلمة PERFORMARE التي تعنى إعطاء -وذلك بأسلوب كلي- الشكل لشيء ما. وبعدها اشتقت اللغة الإنجليزية منها كلمة PERFORMANCE وأعطتها معناها³²

ويعرف أداء منظمة ما بالفاعلية والإنتاجية التي تبلغ بهما المنظمة الأهداف التي تسعى لتحقيقها فالفاعلية تحدد في أي مستوى تتحقق الأهداف، أما الإنتاجية تقارن النتائج المتحصل عليها بالوسائل المستخدمة في ذلك³³

وفقاً لهذا التعريف يتبين أن الأداء يتمثل في عنصرين هما الفعالية والإنتاجية، العنصر الأول معناه درجة بلوغ الهدف أي هناك بعدين للمقارنة، أهداف موضوعة

يراد بلوغها وأهداف منجزة. العنصر الثاني هو الإنتاجية المتمثلة في العلاقة بين النتائج المحققة فعلا والوسائل المستخدمة لبلوغها.

و يعرف الأداء بأن هو التعبير عن المسؤولية الكلية للمديرين أمام منظماتهم، وكذلك فإنه يشير إلى السلوك الذي يقيم في إطار مدى إسهاماته في تحقيق أهداف المنظمة".³⁴

وهو تعبير عن الصفات الشخصية للأفراد العاملين بالإضافة إلى الجهد الذي يبذلونه في العمل مع الدعم والمساندة الذي تقدمه المنظمة ويعبر عن ذلك الأداء الوظيفي".³⁵

لذا فإن الأداء يرتكز على شخصية العامل والجهد الذي يبذله لأداء وظيفته. وهذا كله مرتبط بمدى دعم المنظمة له.

كما أن "الأداء يعني النتائج العملية أو الإنجازات أو ما يقوم به العاملون من أعمال أو تنفيذ الأعمال".³⁶

2.- قياس الأداء: Performance Measurement

هو طريقة منظمة لتقييم المدخلات والمخرجات والعمليات الإنتاجية في المنظمات الصناعية وغير الصناعية. ويتضمن نظام قياس الأداء معايير ومقاييس للأداء. ومقياس الأداء، هو أداة مهمة للحكم على الأمور، كالموازن والمكاييل، وغيرها. وبدون مقياس واضح وسهل الاستخدام ومبسط ومتفق عليه، ستتحول الأمور إلى التدخل الشخصي الانطباعي في الحكم على الأمور وتقييمها.³⁷

1- اختيار مؤشرات قياس الأداء:-

هناك سبعة عناصر ضرورية يجب توافرها في مؤشر القياس وهي:-³⁸

1. أن يكون المقياس ذا معنى ويحقق الأهداف التي تسعى المنظمة للوصول إليها.
2. ارتباط المقياس بالعمليات التي تقوم بها المنظمة.
3. تجنب الإفراط في استخدام المقاييس.
4. توفير مؤشرات تتعلق بالمستقبل لتحديد النتائج السلبية التي يمكن أن تحدث فيما بعد.
5. تحديد الممارسات الإدارية الفعالة.
6. توفير البيانات الفنية الحقيقية.
7. تخفيض حجم البيانات التي يتم جمعها.

2- أنواع مؤشرات قياس الأداء:-

ركزت الدراسات التي تم تنفيذها في مجال قياس الأداء على المؤشرات التي تستخدم في عملية القياس ونوعيتها والشروط المطلوب توافرها في هذه المؤشرات.

وهنا يمكن تقسيم مؤشرات قياس الأداء إلى أربع مجموعات أساسية وهي:-³⁹

- 1) مؤشرات تتعلق بفعالية Effectiveness تحقيق الأهداف التي تعمل المؤسسة على تحقيقها ، وتتوقف تلك المجموعة من المؤشرات على طبيعة نشاط وأهداف كل وحدة.
 - 2) مؤشرات تتعلق بكفاءة Efficiency استخدام الموارد ، حيث تتضمن هذه المجموعة نسبة التكاليف الإجمالية إلي بعض المخرجات المحددة التي تقدمها الوحدة. ويعبر ذلك بشكل أساسي عن تكلفة الخدمة أو المنتج المقدم.
 - 3) مؤشرات تتعلق بإنتاجية Productivity الوحدات ، ويكون ذلك عن طريق العلاقة النسبية بين مخرجات ومدخلات تلك الوحدات، ويتفق ذلك مع كل من الإنتاجية الإجمالية والإنتاجية الجزئية للعناصر.
 - 4) مؤشرات تتعلق بمستوى جودة Quality الخدمات أو المنتجات، ويتضمن ذلك تحليلاً للأبعاد الأساسية التي تتكون منها جودة الخدمة.
- ويضيف البعض عناصر أخرى لمؤشرات القياس منها⁴⁰

أ- مؤشرات تتعلق بوقت التشغيل Timeline

وهي تقيس قدرة المنظمة على أداء العمل بشكل صحيح وفي الوقت المحدد. والمعيار هنا يكون على أساس متطلبات العميل.

ب- مؤشرات تتعلق بالأمان Safety

وهي تقيس كفاءة المنظمة والبيئة التي يعمل فيها العاملون.

القائم بالاتصال :

يعرف القائم بالاتصال بأنه الشخص الذي يبدأ عملية الاتصال بإرسال الفكرة أو الرأي أو المعلومات وقد لا يكون مصدرها من خلال المؤسسات الإعلامية التي يقوم أفرادها بالاتصال وذلك من أجل الوصول الجمهور المتلقين من خلال الرسالة التي يقوم بإعدادها.⁴¹

يعرف أيضاً: بأنه الجهة التي ترسل المعلومات لتحقيق هدف ما، وتتعدد الأهداف وتتنوع حسب طبيعة الموقف والهدف الذي يرغب بتحقيقه.⁴²

يمكن تعريف القائم بالاتصال بأنه أي شخص داخل فريق عمل ينتمي لإحدى المؤسسات، ويضطلع بمسؤولية ما، في صنع وإنتاج الرسالة الاتصالية بدءاً من وضع الفكرة أو السياسة العامة ومراحل الصياغة المختلفة لها، وانتهاء بإخراجها وتقديمها للجمهور المتلقي بهدف التأثير..

وتعتمد درجة تأثير القائم بالاتصال لتحقيق استجابة المستقبل لرسائله الإعلامية على دقة الرسالة وضبطها وفعاليتها وانتقالها، ونوعية المعلومات المنقولة ،

والوسيلة التي استخدمت ، ورد الفعل الناتج عنها ، الذي يعتبر جزءاً أصلياً ودائماً في نظام عملية الاتصال نفسه.⁴³

أهم الصفات الواجب توافرها في القائم بالاتصال⁴⁴

✓ توافر مهارات الاتصال وهي

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

✓ اتجاهات القائم بالاتصال نحو نفسه ونحو الموضوع ونحو المتلقي،

كلما كانت هذه الاتجاهات ايجابية زادت فعالية القائم بالاتصال

✓ مستوى معرفة المصدر وتخصصه بالموضوع الذي يعالجه

كلما زاد مستوى المعرفة و التخصص بالموضوع كلما زادت فعاليته.

✓ مركز القائم بالاتصال

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

✓ -معرفة السياسة الإعلامية للمؤسسة

أهم السمات الشخصية للقائم بالاتصال⁴⁵

أ-الموضوعية:

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

ب-الصدق:

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

ج-الوضوح:

القائم بالاتصال الناجح يجب أن يكون قادراً على التعبير عن أفكاره بوضوح، وأن تكون لغته بسيطة، ومادته منظمة و متسلسلة منطقياً، وكلماته واضحة غير معقدة و إذا استخدمت مصطلحات دقيقة غير واضحة للمستمع ، فيجب شرحها و توضيحها .

د-الدقة:

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

ه- الحماس:

لا يكفي أن يعرف القائم بالاتصال كل شيء عن الموضوع، ولكن يجب توفر الحماس اللازم لجعله أكثر حيوية وحرارة في الحديث، فكلما كان القائم بالاتصال يبدو في الظرف الاتصالي حيويًا ونشيطًا، كلما كان على درجة عالية من التصديق، بخلاف الذي قد يبدو متعبًا، فإدراك

الجمهور لتلك الخاصية وهو يتفاعل مع القائم بالاتصال من العوامل المؤثرة على فعالية الحديث.

و- المظهر الخارجي:

يعتبر المظهر الخارجي أحد أنواع السلوك غير اللفظي، ويجب أن تتوفر في المظهر الخارجي

مجموعة من الجوانب هي:

النظافة والأناقة الشخصية.

الملبس والمظهر المناسب.

الصحة النفسية البدنية.

فالمظهر العام سمة مهمة تستحق منا أن نوليها عنايتنا عندما نلقي حديثًا ما فإنه لا يجعل الجمهور ينجذب نحو القائم بالاتصال وحسب ولكنه يجعلنا أيضًا نشعر بمزيد من الثقة

قياس الأداء الإعلامي للقائم بالاتصال : 46

يتم تقييم الاداء الإعلامي من خلال مؤشرات قياس أداء يستدل بها على إيجابية أداء المؤسسة الإعلامية أو نجاح قطاع ما أو وحدة أو إدارة ما داخلها ، و تتسم بنفس السمات العامة لمؤشرات القياس و لكن يتم اختيارها و تطبيقها وفقاً لطبيعة عمل الوحدة الإعلامية المختارة و يمكن تقسيمها لثلاثة أنواع :

مؤشرات قياس الأداء المهني :

مؤشرات تقيس الاداء المهني للمؤسسة الإعلامية و مدى التزام المؤسسة بالمعايير المهنية و الاخلاقية الحاكمة للأداء الإعلامي و من أمثلتها المؤشرات المستخدمة لقياس أداء القائم بالاتصال

مؤشرات قياس الدقة

مؤشرات قياس الموضوعية،

مؤشرات قياس زمن الأداء

مؤشرات قياس عمق التغطية،

مؤشرات قياس الأداء الإداري:

تقيس مدى قدرة المؤسسة على تهيئة بيئة و مناخ مناسب للعمل ووضع خطط

واضحة المعالم تحدد الأهداف المنشودة للمؤسسة .

مؤشرات قياس الأداء الاقتصادي:

وتقيس الوضع المالي والاقتصادي للمؤسسة ، من حيث مدى قدرتها على توجيه مدخلاتها أو امكانياتها المادية والبشرية، للحصول على مخرجات بأقل تكلفة تدر لها أعلى ربحية وتزيد من حصتها السوقية، ووضعيتها التنافسية .

و قد قامت الباحثة باستخدام النوع الأول من المؤشرات (مؤشرات قياس الأداء المهني) لدراسة أداء القائم بالاتصال .

الإجراءات المنهجية:

منهج الدراسة

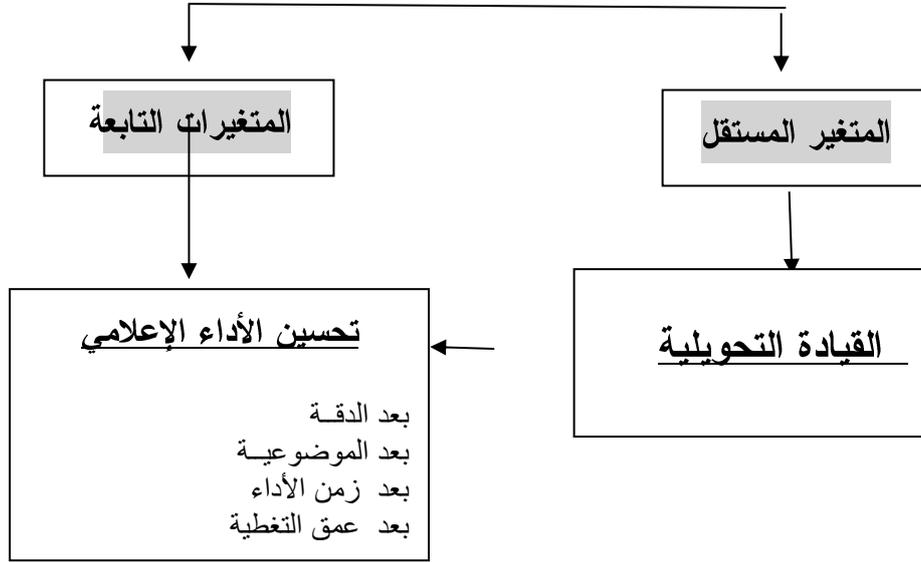
استخدمت الباحثة الأسلوب الوصفي التحليلي الذي يقوم على وصف و تحليل الظاهرة محل الدراسة و هي أثر وجود القيادة التحويلية بالقنوات الفضائية المصرية على تحسين الأداء الإعلامي بتلك القنوات من منظور القائم بالاتصال وذلك باستخدام قائمة استقصاء كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة الميدانية.

متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل: يتمثل المتغير المستقل في القيادة التحويلية في القنوات الفضائية المصرية.

المتغير التابع : يتمثل المتغير التابع في تحسين الأداء الإعلامي في القنوات الفضائية المصرية بأبعاده الأربعة (الدقة – الموضوعية – زمن الأداء – عمق التغطية)

الشكل (1) مخطط متغيرات الدراسة



شكل (1) المصدر : إعداد الباحثة

فروض الدراسة :

يتمثل الفرض الرئيس في ما يلي:

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية تنتج من وجود القيادة التحويلية على تحسين الأداء الإعلامي بالقنوات الفضائية المصرية.

ويتفرع من هذا الفرض الرئيس عدد من الفروض الفرعية تتمثل في :

- 1- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وموضوعية الأداء الإعلامي.
- 2- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وزمن الأداء الإعلامي.
- 3- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والدقة في الأداء الإعلامي.
- 4- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وعمق التغطية الإعلامية.

مجتمع الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة في جميع القائمين بالاتصال في القنوات الفضائية التي تحظى بنسب مشاهدة مرتفعة من قبل الجمهور طبقاً لإحصاءات نسب المشاهدة 2021 وتم

تغيير القيادة وهى: النهار, المحور, الحياة, صدى البلد , الصحة و الجمال , مصر
On E, mbc , dmc , اكسترا نيوز والحياة .

عينة الدراسة واسلوب اختيارها

تم اختيار العينة -القائمين بالاتصال فى القنوات مجتمع الدراسة - بطريقة العينة المتاحة نظراً لتعذر الوصول إلى جميع المفردات بطريقة الحصر الشامل ،وقد بلغ متوسط عدد القائمين بالاتصال فى القنوات التى حدث بها تغيير القيادة بها مجتمع الدراسة 1500 مفردة تقريباً (مخرج - مذياع - مقدم برامج - مساعد مخرج - رئيس التحرير - معد - مدير تصوير - منتج - مهندس ديكور - مونتير - مراسل قناة - مدير إضاءة - مندوب قناة - مدير عام برامج - معلق صوتى - صحفى) وقد وبلغ عدد الردود على الاستبيان 155. مفردة جميعها صالحة للتحليل.

خصائص عينة الدراسة

جدول رقم (1)

خصائص عينة القائم بالاتصال

المتغير	التصنيف	ك	%
النوع	ذكور	48	30.8%
	إناث	107	69.2%
السن	أقل من 30 سنة	42	26.9%
	من 30 سنة إلى 39 سنة	24	15.4%
	من 40 إلى 49 سنة	56	36.5%
	من 50 سنة فأكثر	33	21.2%
المهنة	مذيع مقدم و برامج	48	30.7%
	مخرج	25	16.3%
	مساعد مخرج	3	1.9%
	رئيس التحرير	6	3.8%
	معد	25	16.3%
	مدير تصوير	3	1.9%
	منتج	3	1.9%
	مهندس ديكور	11	7.4%
	مراسل قناة	13	8.4%
	مونتير	6	3.8%
	مندوب قناة	3	1.9%
	مدير عام برامج	3	1.9%
	معلق صوتى	3	1.9%
صحفى	3	1.9%	
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	42	26.9%
	من 6 إلى 9 سنوات	15	9.6%
	من 10 إلى 14 سنة	15	9.6%
	من 15 سنة فأكثر	83	53.8%

البيانات و وسائل جمعها :-

• بيانات ثانوية :-

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

مصادر البيانات الثانوية :-

- الكتب و المراجع العربية و الأجنبية المتعلقة بالقيادة التحويلية وتحسين الأداء والقائم بالاتصال عام و تحسين الأداء الإعلامي بشكل خاص .
- تقارير منظمات حكومية و تقارير المؤسسات موضع الدراسة.
- الدوريات و المقالات .
- **بيانات أولية :-**

تمثلت في البيانات التي تم تجميعها من خلال قائمة الاستقصاء التي وزعت علي القائمين بالاتصال بالقنوات الفضائية محل الدراسة.

تحليل البيانات :-

استخدمت الباحثة برنامج SPSS الإحصائي لتحليل البيانات.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

اعتمدت الباحثة على الأساليب الإحصائية الوصفية Descriptive Statistics:

• الأعداد والنسب المئوية.

• الأوساط الحسابية Means.

• الانحرافات المعيارية Standard Deviation.

حدود الدراسة

• **حدود موضوعية**

اقتصرت الباحثة على دراسة أثر وجود القيادة التحويلية على تحسين الأداء الإعلامي بالقنوات الفضائية من منظور القائم بالاتصال بتلك القنوات.

• **حدود تطبيقية**

القنوات الفضائية التالية: النهار, المحور, الحياة, صدى البلد , الصحة و الجمال , مصر On E, mbc , dmc , اكسترا نيوز والحياة

حدود مكانية

جمهورية مصر العربية .

• **حدود زمانية**

عام 2020م

التحليل الإحصائي :

1-تصميم أداة الدراسة واختبار صدقها: إتمدت الدراسة علي أداة الاستبيان كأداة بحثية للحصول علي

البيانات والمعلومات والتي تم عرضها قبل التطبيق علي بعض المحكمين الأكاديميين(**) في جامعة القاهرة من كليتي الإعلام والتجارة للتحقق من مدي قدرة هذه الأداة علي قياس وتوفير المعلومات المطلوبة بعد القراءة المتأنية والاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بمشكلة الدراسة وتم اختبار صدقها وملاءمتها ، سواء من ناحية مناسبة محاورها لأهداف الدراسة وفروضها ، ، وتم اعتمادها لتصل بصورتها النهائية وتكون الاستبيان من ثلاثة أجزاء كما يلي:

الجزء الأول: ويشمل البيانات الشخصية.
الجزء الثاني: يتضمن البنود الخاصة بالقيادة التحويلية ويبلغ عدد عباراته 7 عبارات
الجزء الثالث: يتضمن البنود الخاصة بتحسين الأداء الإعلامي ويبلغ عدد عباراته 19 عبارة مقسمة علي 4 أبعاد.

وبصورة أكثر تفصيلاً يوضح الجدول رقم (2) متغيرات البحث وعناصر قياسها ورموز أسئلتها التي تعكسها قائمة الاستقصاء.

جدول رقم (2) متغيرات الدراسة وعناصر قياسها ورموز أسئلتها التي تعكس قائمة الاستقصاء

المتغيرات	الأبعاد	الرمز	عدد الاسئلة
(المتغير المستقل) التعهد	القيادة التحويلية	X	7 من (7-1)
(المتغير التابع) تحسين الأداء الإعلامي	الموضوعية	Y1	5 من (8-12)
	زمن الأداء	Y2	4 من (13-16)
	الدقة	Y3	5 من (17-21)
	عمق الأداء	Y4	5 من (22-26)

وقد تم قياس استجابات أفراد العينة لفقرات المقياس، طبقاً لمقياس ليكرت الخماسي كما هو موضح في الجدول رقم (3).

جدول رقم (3) درجات مقياس ليكرت

وافق تماماً	وافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
5	4	3	2	1

(**) - أ.د حسن عماد مكاوي الاستاذ المتفرغ بقسم الإذاعة والتلفزيون بكلية الإعلام جامعة القاهرة.

-أ.د هويدا مصطفى الاستاذ بقسم الإذاعة والتلفزيون وعميد كلية الإعلام جامعة القاهرة.

- أ.د أمل عبد الرحمن الاستاذ بكلية التجارة جامعة القاهرة.

- أ.د. دنشوة عقل الاستاذ بكلية الإعلام جامعة القاهرة.

- أ.م.د محمد عنتر الاستاذ بكلية التجارة جامعة القاهرة..

- أ.م.د أشرف عبد الرحمن محمد الاستاذ المساعد بكلية التجارة جامعة القاهرة.

وقد تم حساب مستوي الأهمية وفقاً للمعادلة التالية:

• مستوي الأهمية = (الحد الأعلى للإجابة - الحد الأدنى للإجابة) ÷ الحد الأعلى للإجابة

• مستوي الأهمية = $(1 - 5) \div 5 = 0.80$ ، كما هو موضح في الجدول رقم (4)

مستوي الأهمية	المتوسط المرجح
أقل 1.80	أقل 1.80
ضعيفة جداً	من 1.80 إلى أقل 2.60
ضعيفة	من 2.60 إلى أقل 3.40
متوسطة	من 3.40 إلى أقل 4.20
مرتفعة	من 4.20 إلى 5
مرتفعة جداً	

(2) صدق وثبات أداة الدراسة

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

أولاً: صدق الاتساق الداخلي:

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

1- نتائج الاتساق الداخلي

يتم حساب صدق الاتساق الداخلي للاستبيان من خلال حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات أبعاد الاستبيان والدرجة الكلية للبعد نفسه وذلك لتوضيح مدى اتساق كل عبارة من عبارات الاستبيان مع البعد الذي تنتمي إليه هذه العبارة وذلك على العينة الاستطلاعية $n=20$.

وكانت النتائج كالتالي:

- أن جميع عبارات بُعد القيادة التحويلية وعددها 7 عبارات قد حققت ارتباطات دالة إحصائياً مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، عند مستوي دلالة 0.01، وبذلك تعتبر العبارات صادقة لما وضعت لقياسه.
- أن جميع عبارات بُعد الموضوعية وعددها 5 عبارات قد حققت ارتباطات دالة إحصائياً مع الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، عند مستوي دلالة 0.01، وبذلك تعتبر العبارات صادقة لما وضعت لقياسه.

- أن جميع عبارات بُعد زمن الأداء وعددها 4 عبارات قد حققت ارتباطات دالة إحصائياً مع الدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه، عند مستوي دلالة 0.01، وبذلك تعتبر العبارات صادقة لما وضعت لقياسه.
- أن جميع عبارات بُعد الدقة وعددها 5 عبارات قد حققت ارتباطات دالة إحصائياً مع الدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه، عند مستوي دلالة 0.01، وبذلك تعتبر العبارات صادقة لما وضعت لقياسه.
- أن جميع عبارات بُعد عمق التغطية وعددها 5 عبارات قد حققت ارتباطات دالة إحصائياً مع الدرجة الكلية للبُعد الذي تنتمي إليه، عند مستوي دلالة 0.01، وبذلك تعتبر العبارات صادقة لما وضعت لقياسه.

ثانياً: الصدق البنائي:

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

من خلال قياس معامل ارتباط كل بعد من أبعاد الاستبيان بمجموع الدرجة الكلية في العينة الاستطلاعية $n=20$

ثالثاً: ثبات الاستبيان:

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

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

1: طريقة التجزئة النصفية: Split-Half Coefficient method

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

2: طريقة ألفا كرونباخ: Alpha Cronbach

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

وفد أشارت النتائج إلى ثبات أبعاد الاستبيان والتي تراوحت بين (0.868) لبعدها الموضوعية كحد أعلى، و(0.792) لبعدها الدقة كحد أدنى، كما بلغ معامل ثبات إجمالي الاستبيان (0.848)، وتدل مؤشرات ألفا كرونباخ أعلاه على تمتع أبعاد الاستبيان بمعامل ثابت عالٍ وبقدرتها على تحقيق أغراض الدراسة.

نتائج الدراسة الميدانية تم التوصل لنتائج الدراسة الميدانية باستخدام:

• المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والمتوسط المنوي المرجح في نتائج التحليل الوصفي للمتغيرات.

• تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis لمعرفة أثر (المتغير المستقل) على كل بُعد من أبعاد (المتغير التابع).

• تحليل الانحدار المتعدد التدريجي (Stepwise) Multiple Regression لمعرفة أثر أبعاد (المتغير المستقل) على (المتغير التابع).

1- نتائج الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

جدول رقم (5) أجمالي المتوسطات والانحرافات المعيارية واستجابات عينة الدراسة نحو

أبعاد البحث ن = 155

البعد	ترتيب العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	المتوسط المنوي المرجح	مستوي الأهمية
X1 القيادة التحويلية	7-1	3.79	0.928	75.76	مرتفعة
Y1 الموضوعية	12-8	3.83	1.136	76.56	مرتفعة
Y2 زمن الأداء	16-13	4.34	0.728	86.80	مرتفعة جداً
Y3 الدقة	21-17	3.92	0.804	78.41	مرتفعة
Y4 عمق التغطية	26-22	3.85	0.937	77	مرتفعة
اجمالي		0.395	0.906	78.9	مرتفعة

يظهر الجدول السابق رقم (5) اجمالي المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات عينة الدراسة تجاه عبارات أبعاد الاستبيان ، وتشير الدرجة الكلية الواردة لكل بعد في الجدول ما يلي:

درجة بُعد القيادة التحويلية لعينة الدراسة (مرتفعة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للبُعد (3.79) وبانحراف معياري (0.928) ونسبة مئوية بلغت (75.76%) مما يدل على انخفاض التشتت في آراء عينة الدراسة وتقارب الآراء تجاه البعد .

درجة بُعد الموضوعية لعينة الدراسة (مرتفعة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للبُعد (3.83) وبانحراف معياري (1.136) ونسبة مئوية بلغت (76.56%) مما يدل على انخفاض التشتت في آراء عينة الدراسة وتقارب الآراء تجاه البعد .

درجة بُعد زمن الأداء لعينة الدراسة (مرتفعة جداً)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للبُعد (4.34) وبانحراف معياري (0.729) ونسبة مئوية بلغت (86.8%) مما يدل على انخفاض التشتت في آراء عينة دراسة وتقارب الآراء تجاه البعد .

درجة بُعد الدقة لعينة الدراسة (مرتفعة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للبُعد (3.92) وبانحراف معياري (0.804) ونسبة مئوية بلغت (78.41%) مما يدل على انخفاض التشتت في آراء عينة الدراسة وتقارب الآراء تجاه البعد .

درجة بُعد عمق التغطية لعينة الدراسة (مرتفعة)، حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية للبُعد (3.85) وبانحراف معياري (0.937) ونسبة مئوية بلغت (77%) مما يدل على انخفاض التشتت في آراء عينة الدراسة وتقارب الآراء تجاه البعد .

يلاحظ أن درجة أربعة أبعاد مرتفعة ودرجة زمن الأداء فقط مرتفعة جداً و هو أعلى الأبعاد، وأقلها القيادة التحويلية ودرجته مرتفعة فقط.

يلاحظ أن إجمالي ابعاد الاستبيان مرتفعة حيث بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لأبعاد الاستبيان (3.95) وبانحراف معياري (0.906) ونسبة مئوية بلغت (78.9%) مما يدل على انخفاض التشتت في آراء عينة الدراسة وتقارب الآراء تجاه كل الأبعاد.

2-نتائج إختبار فروض الدراسة

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

الفرض الرئيس

"توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين وجود القيادة التحويلية وتحسين الأداء الإعلامي بالقنوات الفضائية المصرية" و يتفرع منه أربعة فروض فرعية قامت الباحثة بالتأكد من نتائجها باستخدام الانحدار الخطي البسيط فكانت كالتالي:

الجدول (6) نتائج المؤشرات التي توضح العلاقة والتأثير بين متغير القيادة التحويلية

وبين أبعاد الأداء الإعلامي

المتغير المستقل (القيادة التحويلية)	المتغير التابع (الأداء الإعلامي)	معامل الارتباط R	معامل التحديد R ²	قيمة (F) المحسوبة	درجات الحرية DF	معامل الانحدار B	قيمة (T) المحسوبة
القيادة التحويلية	الموضوعية	0.62	0.384	12.834	1	0.531	1.994
	زمن الأداء	0.749	0.561	11.678	154	0.672	1.845
	الدقة	0.64	0.410	13.655	المجموع	0.562	1.604
	عمق التغطية	0.673	0.453	14.864	155	0.607	1.202
الكلّي X	Y	0.670	0.452	13.26		0.593	1.661

الفرض الفرعي الأول

"توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين وجود القيادة التحويلية و موضوعية الأداء الإعلامي بالقنوات الفضائية المصرية"

من الجدول السابق يتضح وجود تأثير للقيادة التحويلية على الموضوعية ، إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على الموضوعية ، بلغ معامل الارتباط R (0.62) عند مستوي معنوية 0.05، أما معامل التحديد R²

فقد بلغ (0.384)، أي أن ما قيمته (0.384) من التغير في الموضوعية ناتج عن التغير في القيادة التحويلية ، كما بلغت قيمة درجة التأثير β (0.531)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في القيادة التحويلية تؤدي إلي التأثير في عمق التغطية بمقدار قدره (0.531)، وتؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (12.834) وهي دالة عن مستوي معنوية 0.05، كما بلغت قيمة T المحسوبة (1.994) وهي دالة عند مستوي معنوية 0.05، ومما سبق يتضح لنا تحقق الفرض الفرعي الأول الذي ينص علي أنه توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وبين موضوعية الأداء الإعلامي.

الفرض الفرعي الثاني

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وبين زمن الأداء الإعلامي

من الجدول السابق يتضح وجود تأثير للقيادة التحويلية على زمن الأداء إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على زمن الأداء ، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.749) عند مستوي معنوية 0.05، أما معامل التحديد R² فقد بلغ (0.561)، أي أن ما قيمته (0.561) من التغير في عمق التغطية

نتائج عن التغيير في الموضوعية ، كما بلغت قيمة درجة التأثير β (0.672)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في الموضوعية ، تؤدي إلى التأثير في عمق التغطية بمقدار (0.672)، وتؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (11.678) وهي دالة عن مستوي معنوية 0.05، كما بلغت قيمة T المحسوبة (1.845) وهي دالة عند مستوي معنوية 0.05، ومما سبق يتضح لنا تحقق الفرض الفرعي الثاني الذي ينص على أنه توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وبين زمن الأداء الإعلامي.

الفرض الفرعي الثالث

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وبين دقة الأداء الإعلامي

من الجدول السابق يتضح وجود تأثير للقيادة التحويلية على الدقة ، إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على الدقة، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.64) عند مستوي معنوية 0.05، أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0.410)، أي أن ما قيمته (0.410) من التغيير في الدقة ناتج عن التغيير في القيادة التحويلية، كما بلغت قيمة درجة التأثير β (0.562)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في القيادة التحويلية تؤدي إلى التأثير في الدقة بمقدار قدره (0.562)، وتؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (13.655) وهي دالة عن مستوي معنوية 0.05، كما بلغت قيمة T المحسوبة (1.604) وهي دالة عند مستوي معنوية 0.05، ومما سبق يتضح لنا تحقق الفرض الفرعي الثالث الذي ينص على أنه توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وبين دقة الأداء الإعلامي.

الفرض الفرعي الرابع

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وبين عمق التغطية الإعلامية

من الجدول السابق يتضح وجود تأثير للقيادة التحويلية على عمق التغطية ، إذ أظهرت نتائج التحليل الإحصائي وجود تأثير ذي دلالة إحصائية للقيادة التحويلية على عمق التغطية، إذ بلغ معامل الارتباط R (0.673) عند مستوي معنوية 0.05، أما معامل التحديد R^2 فقد بلغ (0.453)، أي أن ما قيمته (0.453) من التغيير في عمق التغطية ناتج عن التغيير في القيادة التحويلية، كما بلغت قيمة درجة التأثير β (0.607)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في القيادة التحويلية تؤدي إلى التأثير في عمق التغطية بمقدار قدره (0.607)، وتؤكد معنوية هذا التأثير قيمة F المحسوبة والتي بلغت (14.864) وهي دالة عن مستوي معنوية 0.05، كما بلغت قيمة T المحسوبة (1.202) وهي دالة عند مستوي معنوية 0.05، ومما سبق يتضح لنا تحقق الفرض الفرعي الرابع الذي ينص على أنه توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية وبين عمق التغطية الإعلامية.

ومما سبق وبتحقيق الفروض الفرعية الأربعة يتضح لنا تحقق الفرض الرئيس الذي ينص على أنه:

"توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين وجود القيادة التحويلية و تحسين الأداء الإعلامي بالقنوات الفضائية المصرية .

النتائج و التوصيات

النتائج :

من نتائج التحليل الاحصائي للدراسة الميدانية يتضح لنا تحقق ""وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين وجود القيادة التحويلية و تحسين الأداء الإعلامي "" و ذلك لكل بعد من أبعاد المتغير التابع و هي بعد الموضوعية و بعد زمن الأداء و بعد عمق التغطية و بعد الدقة و إن كان تأثير زمن الأداء أكثر نسبياً من باقي الأبعاد.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج الدراسات السابقة و التي طبقت على مؤسسات مختلفة غير إعلامية.

التوصيات :

- ✓ نشر ثقافة القيادة التحويلية و مفاهيمها بين العاملين في قطاعات الإعلام.
- ✓ تطبيق مفهوم القيادة التحويلية علي الوحدات الانتاجية الاخرى مثل الإخراج و التصوير و الإنتاج .
- ✓ ضرورة تطوير ابعاد الموضوعية و الدقة و عمق التغطية لتصبح في درجة بعد زمن الاداء.
- ✓ الاهتمام بتطبيق القيادة التحويلية على القنوات الارضية الحكومية و الخاصة و القنوات المتخصصة الموجهة للمجتمع المصري بالأساس.
- ✓ التوسع في تطبيق مدخل القيادة التحويلية في تحسين الأداء الإداري و الأداء الاقتصادي بالقنوات الفضائية.
- ✓ تعزيز استخدام القيادة التحويلية بين مختلف فئات العاملين في المجال الإعلامي.
- ✓ عقد دورات تدريبية للعاملين في المؤسسات المختلفة لاسيما الإعلامية منها في مختلف المستويات الإدارية من أجل تنمية مهارات القيادة التحويلية لديهم، و تعزيز ممارستها في مجال العمل الإعلامي.

✓ إجراء مزيد من الدراسات التي تتناول السلوك القيادي التحويلي في مختلف المؤسسات ومختلف المستويات الإدارية، وتأثيره على المتغيرات الإدارية مثل الولاء ، والإبداع وغيرها من المتغيرات المؤثرة.

ما تأثيره الدراسة من بحوث مستقبلية:

✓ دراسة السلوك القيادي التحويلي في مختلف المؤسسات ومختلف المستويات الإدارية، وتأثيره على المتغيرات الإدارية مثل الولاء ، والإبداع وغيرها من المتغيرات المؤثرة.

✓ دراسة أثر كل بعد من أبعاد القيادة التحويلية المختلفة بالتفصيل على الأداء الإعلامي.

✓ دراسة أبعاد مختلفة لتقييم الأداء غير الاداء المهني مثل الأداء الإداري والأداء الاقتصادي .

✓ دراسة تطبيق القيادة التحويلية مقارنة بين القنوات الأرضية الحكومية و القنوات الفضائية الخاصة و بين القنوات الفضائية المحلية والدولية ودوره في تحسين الاداء بها.

استمارة استقصاء

اخي الفاضل / اختي الفاضلة

العاملون بقناة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

يسعدني ويشرفني مشاركتكم القيمة في تعبئة عبارات الاستبيان الموضوع بين أيديكم بعنوان: أثر القيادة التحويلية على تحسين الاداء الإعلامي للقائم بالاتصال في القنوات الفضائية المصرية حيث إن حضراتكم من ضمن الفئة المستهدفة.

نرجو من حضراتكم إبداء الرأي بما يعبر عن وجهة نظركم بكل موضوعية وشفافية علماً بأنه يتم جمع تلك البيانات لأغراض البحث العلمي فقط وسوف تعامل من قبلنا بسرية تامة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،

د/ عيبر محمد حمدي هاتف :
بريد الكتروني:

أولاً: البيانات الشخصية

أ. النوع

o ذكر o أنثى

ب. السن

o أقل من 30 سنة

o من 30 سنة إلى 39 سنة

o من 40 إلى 49 سنة

o من 50 سنة فأكثر

ت. سنوات الخبرة

o أقل من 5 سنوات

o من 6 إلى 9 سنوات

o من 10 إلى 14 سن

o من 15 سنة فأكثر

ث. المهنة

0 مخرج - مذيع - مقدم برامج - مساعد مخرج - رئيس التحرير - معد - مدير تصوير - منتج - مهندس ديكور - مونتير - مراسل قناة - مدير إضاءة - مندوب قناة - مدير عام برامج - معلق صوتي - صحفي

ثانياً: محاور الاستبيان

الرجاء التفضل بوضع علامة (√) أمام الاختيار الذي ترونه يتوافق مع وجهة نظرك

	أوافق تماماً	أوافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
بعد القيادة التحويلية					
1					مدير القناة يقوم بتحفيزي مادياً و معنوياً
2					مدير القناة محل ثقة و تقدير من قبل العاملين معه بالقناة
3					مدير القناة يعتبر مثلاً أعلى بالنسبة لي
4					مدير القناة يلهمني ويشجعني على الإبداع
5					مدير القناة يوفر الاهتمام و الرعاية الكاملين للعاملين معه بالقناة مما يساعد على تحقيق الرضا الوظيفي
6					مدير القناة يسمح بمشاركة في صنع و اتخاذ القرار
7					مدير القناة يدعمني في مواجهة مشكلات العمل
بعد تحسين موضوعية الأداء الإعلامي					
1					مدير القناة يدفعني أن أجتهد في عرض الحقائق حتى لو تعارضت مع سياسة البرنامج
2					مدير القناة القائم يشجعني على أن أتبع الفرصة للآراء المعارضة بالمشاركة و التعبير بكل حرية عن رأيها
3					مدير القناة يؤكد على ألا انحاز لراي دون آخر و لا لزاوية أو وجهة نظر في الموضوع المقدم دون أخرى
4					مدير القناة يوجهني ألا أقوم بالتعميم استناداً لواقعة فردية.
5					مدير القناة يؤكد على ان لا اخلط بين الخير و الرأي
بعد تحسين زمن الأداء الإعلامي					
1					مدير القناة يؤكد على إعداد الموضوعات المقدمة في الوقت المحدد المطلوب له.
2					مدير القناة يؤكد على إعداد إنجاز عرض الموضوع المقدم في فترة العرض المحددة له
3					مدير القناة يؤكد على توزيع الوقت بين جميع المشاركين بصورة متساوية.

4	مدير القناة يؤكد على الالتزام بالوقت المحدد لكل فقرة من فقرات البرنامج.
---	---

بعد دقة الأداء الإعلامي	
1	مدير القناة يؤكد على تحرى عرض الأخبار والموضوعات الصحيحة وعدم نشر موضوعات مغلوبة أو مضللة
2	مدير القناة يؤكد على تحرى الدقة في مصادر المعلومات وتوثيقها
3	مدير القناة يؤكد على تحرى الدقة في الأسماء و الأرقام و التواريخ و العناوين
4	مدير القناة يؤكد على عدم تحريف الأخبار أو الموضوعات المقدمة لتوجيه فهم محدد مخالف للواقع للجمهور
5	مدير القناة يؤكد على تحرى الدقة اللغوية والإملائية في عرض الموضوعات ودقة الترجمة لو تطلبها الموضوع.
بعد عمق التغطية الإعلامية	
1	مدير القناة يؤكد على تقديم كل المعلومات والحقائق ذات الصلة الوثيقة بالموضوع
2	مدير القناة يؤكد على تقديم كل الآراء المؤيدة و المعارضة للموضوع دون أي تحفظ أو استثناء
3	مدير القناة يؤكد على أن تدعم الموضوعات المقدمة بالتقارير
4	مدير القناة يؤكد على أن يتم مناقشة الموضوع المقدم من مختلف الأبعاد و ربطها بالسياق
5	مدير القناة يؤكد على دعم الموضوع المقدم بالأرقام والإحصائيات

هل لديك ملاحظات أخرى على أثر مدير القناة التحويلية على تحسين الأداء الإعلامي؟

.....

شكرا لتعاونكم

المراجع

- [1] S. Song. "The relationship between transactional/transformational leadership behaviors and organizational culture in selected South Korean sport teams". Unpublished doctoral dissertation, The University of New Mexico, Albuquerque. . (2002)
- [2] M. Bernard , Bass, E .Ronald Riggio, " Transformational leadership", Lawrence Erlbaum Associates, 2nd ed, New Jersey- USA,2006.
- [3] B. Shamir. "An evaluation of conceptual weaknesses in transformational leadership and charismatic leadership theories". **Leadership Quarterly**, 10(2), (1999), 285-306.
- [4] B. M Bass. " Bass and Stogdill's handbook of leadership", (3rd ed.). New York: The Free Press, (1990).
- [5] عبد الله الزهراني ، "القيادة التحويلية وأثرها في الأداء التكيفي للعاملين: دراسة ميدانية على شركات قطاع التأمين السعودي"، **المجلة العربية للعلوم الإدارية** ، جامعة الكويت 3:23 ، الكويت(2016).
- [6] عفاف الساعاتي و محمود عايد ، " أثر سمات القيادة التحويلية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة"، **مجلة كلية التجارة و الاقتصاد**، جامعة بابل، العراق،(2015)، ص ص 23:3 .
- [7] ماجد مساعدة ، "أثر القيادات التحويلية على تحقيق الريادية والإبداع المؤسسي في الجامعات الأردنية"، **مجلة الثقافة و التنمية** ، جامعة الزرقاء، الأردن،(2015).
- [8] [Mittal Swati & Dhar, Recip . "Transformational leadership and employee creativity: Mediating role of creative self-efficacy and moderating role of knowledge sharing Management decision" : MD. - Bingley : Emerald Publishing Limited, ISSN 0025-1747, ZDB-ID 411946-0. - Vol. 53.2015, 5, p. 894-910.
- [9] [Rao, A. S., & Abdul, W. K." Impact of transformational leadership on team performance: an empirical study in UAE". **Measuring Business Excellence**(2015)..
- [10] فاطمة الفرجاني ، "أثر القيادة التحويلية على إدارة المواهب: دراسة تطبيقية على جامعة بنغازي"، **المجلة العلمية للاقتصاد و التجارة** ، كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، القاهرة، مصر(2014).
- [11] عبيد السبيعي ، "القيادة التحويلية و علاقتها بالجودة في كليات التربية بالجامعات السعودية الناشئة"، **مجلة كلية التربية جامعة الأزهر**، 153:1:291، القاهرة، مصر(2013).
- [12] [M. W Raja. "Does transformational leadership leads to higher employee work engagement. A study of Pakistani service sector firms". **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, 2(1), (2012), 160..
- [13] [S.Si, & F. Wei." Transformational leadership and transactional leaderships, empowerment climate, and innovation performance: A multilevel analysis in the Chinese context", **European Journal of Work and Organizational Psychology**,21, (2012), 299–320
- [14] [S.Ibraheem, , S. , H. Mohammad AL-Zeaud, &, A. M Batayneg. "The relationship between transformational leadership and employees' satisfaction at

- Jordanian private hospitals”, **Business and Economic Horizons (BEH)**, 5(1232-2016-101155), . (2011) 35-46..
- [15] شريف حسن عباس ، "سلوكيات القيادة التحويلية و أثرها على الإبداع التنظيمي: دراسة تطبيقية على شركات تصنيع الأدوية البشرية الأردنية"، رسالة ماجستير ،جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، (2010).
- [16] [W. C.Tsai , H. W.Chen, & J. W. “Cheng Employee positive moods as a mediator linking transformational leadership and employee work outcomes”, **The International Journal of Human Resource Management**, 20(1), (2009),206-219.
- [17] [J. C.Sarros, , B. K Cooper., & J. C. Santora.” Building a climate for innovation through transformational leadership and organizational culture”,. **Journal of Leadership & Organizational Studies**, 15(2), .(2008), 145-158.
- [18] عبد الرزاق محمد و كامل خورشيد، " القيادة الادارية في المؤسسات الإعلامية"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة العدد الثالث والعشرون، العراق، (2010)، ص ص 1-23.
- [19] [H. R Diaz-Saenz.”**Transformational leadership**”, The SAGE handbook of leadership, 5(1), . (2011). 299-31.
- [20] [G .Yukl.” **Leadership in Organizations**”. Eight Edition. Upper Saddle River, N.J: Pearson Education, (2013).
- [21] الهواري، سيد ،" ملامح مدير المستقبل: من القيادة التبادلية إلى القيادة التحويلية". القاهرة: مكتبة عين شمس،(1999).
- [22] [L.Murphy. “Transformational leadership: a cascading chain reaction”. **Journal of nursing management**, 13(2), (2005) 128-136.
- [23] خديجة كنسار ، "القيادة التحويلية والتغيير المطلوب في السلوك القيادي: دراسة ميدانية للسلوك القيادي لمديرات المدارس الثانوية بمدينة مكة المكرمة"، رسالة ماجستير غير منشورة، مكة المكرمة: جامعه أم القري،(2004).
- [24] B. M Bass.” **Leadership and Performance Beyond Expectations**”. New York : Free Press, (1985).
- [25] مي محمد عبد الله الحماد ، "واقع ممارسة القيادة التحويلية لدى مديرات مكاتب التربية والتعليم بمدينة الرياض"، رسالة ماجستير ، جامعة الإمام محمد بن سعود، الرياض، السعودية،(2012).
- [26] سوسن الحسيني؛ و ابراهيم البلتاجي، " القيادة التحويلية والابتكار: دراسة مقارنة بين التعليم العالي العام والخاص في العراق"، مركز البيان للدراسات والتخطيط، (2016).
- [27] - [V. Krishnan.” Influencing the transformational leadership: strategies used by followers” , **International Association Of Management**, 16(1), (1998), 21-27...
- [28] - [B.Avolio, , D Waldman., , F.Yammarino” Leading in the 1990s: the four I's of transformational leadership”, **Journal Of European Industrial Training**, (15),.(1991),9-16..
- [29] [B .Bass., & B. Avolio” **Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership**” , United states: library of congress, .”(1994)..
- [30] [B.Avolio, , B. Bass, and, D Jung.”**Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor leadership questionnaire**”, . (1999)..
- [31] [Tichy, Noel and Mary Devanna. **The Transformational Leader**. New York: John Wiley and Sons, (1990).
- [32] عادل عشي، "الأداء المالي للمؤسسة الاقتصادية - قياس وتقييم- " ، مذكرة ماجستير ،كلية العلوم الاقتصادية،جامعة محمد خيضر ، بسكرة،2001-2002.

- [33] عادل عشي, 2001-2002، نفس المرجع السابق.
- [34] [(2020), R. L. Daft.” **Organization theory & design**”. Cengage learning
- [35] [J. R.Schermerhorn, , J. G.Hunt, R. N. Osborn, , & , M.Uhl-Bien. “**Organizational behaviour**. Langara College, (2006)..
- [36] عبد الباري إبراهيم درة، "تكنولوجيا الأداء البشري"، إيتراك للطباعة، د ط، القاهرة، (2003).
- [37] محمد المحمدى الماضي، "مداخل قياس الأداء في القطاع الخاص وتطبيقاتها على القطاع العام و الحكومي"، القاهرة (2005).
- [38] [HACK, Becki, “Designing Performance Measures and Metrics,” **American productivity & quality center**, July 2003..
- [39] عبدالعزيز جميل مخيمر وآخرون ، "قياس الأداء المؤسسي للأجهزة الحكومية"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، (1999).
- [40] [JOEL , Anderson and Others, “**How To Measure Performance**”, A Handbook of Techniques and Tools ,U.S. Department of Energy , 1995
- [41] محمد عبد الحميد، "نظريات الإعلام واتجاهات التأثير" ، عالم الكتب للطباعة و النشر ، القاهرة، (1997).
- [42] طلال عبد الله الزغبي وآخرون، "مهارات الاتصال الجماهيري"، ط1، د. ب، عالم الكتب الحديث، (2010).
- [43] أحمد ابوالسعيد وآخرون، "دور القائم بالاتصال في العلاقات العامة في المنظمات الأهلية"، مجلة **جامعة الأقصى** المجلد 12 العدد الأول، (2008).
- [44] نجوى فوال، " **القائمون بالاتصال**"، المركز القومي للبحوث الاجتماعية، القاهرة، (1992).
- [45] شيماء بوزيد، "سمات القائم بالاتصال عبر الفضائيات العربية العامة واستقطابها الجمهور جامعة العربي بن مهيدي رسالة ماجستير -أم البواقي الجزائر، (2017).
- [46] خالد زكي أبو الخير، "التحليل النقدي لمقاييس تقييم الأداء في دراسات وبحوث الصحافة.. نحو بناء دليل مؤشرات لقياس كفاءة الأداء الصحفي"، **المجلة العربية لبحوث الإعلام والاتصال**، (2018)، ص 86-111.