



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة سعيدة - الدكتور مولاي الطاهر -
كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية
شعبة علوم الإعلام و الاتصال
قسم العلوم الإنسانية



مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص صحافة مطبوعة و إلكترونية

العلاقة بين الأمان الوظيفي و المهارات
المهنية في المؤسسة الإعلامية
دراسة ميدانية بإذاعة سعيدة

إشراف الأستاذ:

د- بوزير عبد اللطيف

إعداد الطالب:

سرار محمد بلهزيل

لجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الصفة

الموسم الجامعي: 2025/2024



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة سعيدة - الدكتور مولاي الطاهر -
كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية
شعبة علوم الإعلام و الاتصال
قسم العلوم الإنسانية



مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص صحافة مطبوعة و إلكترونية

العلاقة بين الأمان الوظيفي و المهارات
المهنية في المؤسسة الإعلامية
دراسة ميدانية بإذاعة سعيدة

إشراف الأستاذ:

إعداد الطالب:

د- بوزير عبد اللطيف

سرار محمد بلهزيل

لجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الصفة

الموسم الجامعي: 2025/2024

الإهداء:

قال تعالى: "واخفض لهما جناح الذل من الرحمة وقل ربّي ارحمهما كما ربياني

صغيراً" صدق الله العظيم. الإسراء 24

أهدي هذا العمل المتواضع إلى جنة الدنيا أُمّي حفظها الله و وأدعو لأبّي

بالرحمة و أن يسكنه الله فسيح جنانه

إلى كل شخص كان له الفضل في إكمال هذه الدراسة وإلى كل إخوتي

وأخواتي وكل فرد من أفراد عائلة سرار كل باسمه

وإلى من سرنا سويا ونحن نشق الطريق معا نحو النجاح إلى من تكاتفنا يدا بيد

إلى أصدقائي و صديقاتي وزملائي وزميلاتي.

شكر و تقدير

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الخلق وسيد المرسلين سيدنا

محمد ﷺ

انطلاقاً من قول الله تعالى "ومن يشكر فإنما يشكر لنفسه" صدق الله العظيم لقمان 12، فإنني اسجد لله عز وجل شاكراً لجلاله وعظمته على ما أمدني به من نعمة الصبر والمثابرة على ما صادفني من صعاب في إنجاز هذا العمل المتواضع على هذه الصورة والذي بعد إتمامه رست أفكاري ووجدت نفسي منقاداً بشرفه الوفاء وخالص العرفان وجميل التقدير إلى السيد الدكتور "بوزير عبد اللطيف" على قبوله بصدور رغبة الإشراف على هذا البحث

على هذا الأساس أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل أساتذة قسم العلوم الإعلام والاتصال وجميع طلبة ولا يفوتني أن أرسل أجمل رسائل الشكر والاعتراف بالجميل إلى كل زملاء الدراسة وكل أفراد العائلة الكريمة وفي الختام أشكر كل من ساعد في إتمام هذا العمل من قريب أو بعيد. جزاكم الله خير الجزاء..... آمين

	إهداء
	شكر و تقدير
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
أ	المقدمة
الإطار المنهجي	
1	الإشكال
2	تساؤلات الدراسة
2	أهمية الدراسة
2	أهداف الدراسة
3	أسباب اختيار الموضوع
3	منهج الدراسة
4	أدوات جمع البيانات
6	المقاربات النظرية
7	حدود الدراسة
7	مصطلحات و مفاهيم
8	الدراسات السابقة
الإطار النظري	
الفصل الأول: الأمان الوظيفي	
17	المبحث الأول: مفهوم الأمان الوظيفي
18	المطلب الأول: تعريف الأمان الوظيفي
19	المطلب الثاني: الأهمية الأمان الوظيفي
19	المطلب الثالث: الأبعاد الأمان الوظيفي
21	المطلب الرابع: العوامل المؤثرة في الأمان الوظيفي
24	الخلاصة

الفصل الثاني: المهارات المهنية	
27	المبحث الأول: المهارات المهنية
27	المطلب الأول: مفهوم المهارات المهنية
27	المطلب الثاني: التعريف الاصطلاحي للمهارات المهنية
28	المطلب الثالث: أنواع المهارات المهنية
28	المبحث الثاني: المهارات المهنية الناعمة
28	المطلب الأول: تعريف المهارات الناعمة
29	المطلب الثاني: أهمية المهارات الناعمة
29	المطلب الثالث: أبعاد المهارات الناعمة
30	المطلب الرابع: المهارات الناعمة المطلوبة في مجال الإعلام الإذاعي
30	المبحث الثاني: المهارات المهنية الصلبة
30	المطلب الأول: تعريف المهارات الصلبة
31	المطلب الثاني: أهمية المهارات الصلبة
31	المطلب الثالث: أشكال المهارات الصلبة
32	المطلب الرابع: المهارات الصلبة المطلوبة في مجال الإعلام الإذاعي
33	الخلاصة
الفصل الثالث: العلاقة بين الأمان الوظيفي والمهارات المهنية	
36	المبحث الأول: العلاقة بين الأمان الوظيفي والمهارات المهنية
36	المطلب الأول: علاقة الأمان الوظيفي بتطوير المهارات المهنية
	المطلب الثاني: علاقة المهارات المهنية بتعزيز الأمان الوظيفي
	الخلاصة
الإطار التطبيقي	
41	وصف أداة جمع البيانات
41	تحكيم استمارة المقابلة
42	صدق و ثبات أداة الدراسة

44	عرض و تحليل نتائج المقابلة
67	مناقشة نتائج البحث
68	الخلاصة
70	الخاتمة
72	قائمة المصادر و المراجع
75	الملاحق

فهرس الجدول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
43	جدول البيانات الشخصية للمبحوثين (01)	1
44	إجابات المبحوثين على السؤال رقم 07	2
46	إجابات المبحوثين على السؤال رقم 08	3
47	إجابات المبحوثين على السؤال رقم 09	4
48	إجابات المبحوثين على السؤال رقم 10	5
50	إجابات المبحوثين على السؤال رقم 11	6
52	إجابات المبحوثين على السؤال رقم 12	7
54	إجابات المبحوثين على السؤال رقم 13	8
55	إجابات المبحوثين على السؤال رقم 14	9
57	إجابات المبحوثين على السؤال رقم 15	10
59	إجابات المبحوثين على السؤال رقم 16	11
60	إجابات المبحوثين على السؤال رقم 17	12
51	إجابات المبحوثين على السؤال رقم 18	13
63	إجابات المبحوثين على السؤال رقم 19	14
65	إجابات المبحوثين على السؤال رقم 20	15

المقدمة

يعد الإعلام اليوم من أبرز القطاعات الحيوية التي تلعب دورا محوريا في تشكيل الرأي العام ونقل المعلومات والتأثير في مختلف جوانب الحياة الاجتماعية والسياسية والثقافية، ومع التطورات السريعة في التكنولوجيا ووسائل الاتصال، أصبحت المؤسسات الإعلامية مطالبة بمواكبة هذه التغيرات، ليس فقط على مستوى الأدوات والتقنيات، بل أيضا من حيث الكفاءات البشرية والقدرات المهنية للعاملين فيها.

في هذا السياق، يبرز الأمان الوظيفي كأحد العوامل الأساسية التي تؤثر على أداء الإعلاميين واستقرارهم داخل المؤسسة، فالشعور بالاستقرار والطمأنينة من حيث الوظيفة والدخل والمكانة المهنية يمكن العامل من التركيز على عمله، والإبداع فيه دون القلق من التهميش أو الفصل أو غياب التقدير.

من جهة أخرى، تعد المهارات المهنية عنصرا رئيسيا في نجاح الإعلامي، وتشمل مجموعة من القدرات العملية والعلمية، مثل التحرير، التقديم، التحليل، التواصل، واستخدام التكنولوجيا الحديثة. هذه المهارات لا تكتسب فقط من التكوين الأكاديمي، بل تتطور من خلال التجربة والممارسة والتكوين المستمر.

وانطلاقا من هذه المعطيات، قمنا دراسة ميدانية في إذاعة سعيدة الجهوية، بهدف رصد تصورات العاملين حول الأمان الوظيفي، والمهارات التي يعتمدون عليها في أداء مهامهم، وكذا طبيعة العلاقة القائمة بين المتغيرات، في ضوء تجاربهم الواقعية.

الجانب المنهجي: و قد تناولنا فيه طرح الإشكالية مع تساؤلات الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، وأهمية وأهداف الدراسة، تحديد المفاهيم الدراسة، منهج ومجالات الدراسة، و الدراسات السابقة بالإضافة إلى المقاربة النظرية

الجانب النظري: فقد جاء في ثلاثة فصول، الفصل الأول بعنوان الأمان الوظيفي، يحتوي على مبحث يتكون من أربع مطالب، تعريف والأهمية والإبعاد وناصر المؤثرة في الأمان الوظيفي، أما الفصل الثاني، يتكون من ثلاثة مباحث، المبحث الأول مهارات مهنية وأنواعها، أما المبحث الثاني المهارات الناعمة أهميتها وأنواعها، أما المبحث الثالث المهارات الصلبة وأهميتها وأشكالها، وفيما يخص الفصل الثالث يتناول موضوع العلاقة بين الأمان الوظيفي والمهارات المهنية

الجانب التطبيقي: تطرقنا في جانب التطبيقي إلى دراسة و تحليل بيانات و نتائج الدراسة.

الإطار المنهجي

الإطار المنهجي:

- 1-الإشكالية
- 2-تساؤلات الدراسة
- 3-أهمية الدراسة
- 4-أهداف الدراسة
- 5-أسباب اختيار الموضوع
- 6-منهج الدراسة
- 7-أدوات جمع البيانات
- 8-المقاربات النظرية
- 9-حدود الدراسة
- 10-مصطلحات و مفاهيم
- 11-الدراسات السابقة

1- الإشكالية:

تعد المؤسسة نسقاً اجتماعياً يتكون من مجموعة من العناصر المادية والبشرية، وهي الركيزة الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسة في أداء مهامها. فهي تضم المباني والمعدات والأدوات، بالإضافة إلى العنصر البشري من أفراد وجماعات يتفاعلون معاً لإنجاز الأعمال المطلوبة لضمان استمرارية المؤسسة. ولن يتحقق هذا إلا من خلال توفير الأمان الوظيفي للعامل. ويتمثل الأمان الوظيفي في مجموعة من الضمانات، مثل التأمين الصحي والاجتماعي والمزايا الوظيفية المختلفة، التي تساهم في تحقيق الاستقرار النفسي للعامل، وترفع من معنوياته، مما ينعكس إيجاباً على أدائه داخل المؤسسة. فعندما يبدأ الشخص عمله في مؤسسة ما، فإنه يتوقع أن يحصل من خلال هذه الوظيفة على الأمان والاستقرار، وأن تساعد على تحقيق طموحاته. ويحتاج بعض الموظفين إلى درجة أعلى من الأمان في بيئة عملهم. ولا يُقصد بالأمان الوظيفي فقط الحماية من الفصل، بل يشمل أيضاً وجود سياسات وأنظمة داخل المؤسسة تُراعي احتياجات الموظفين وتوفر لهم الحماية من أي ظروف أو مواقف قد تسبب لهم القلق أو تؤثر على أدائهم. ومع مرور الوقت، يكتسب العامل خبرات ومهارات من خلال عمله، ويتوقع أن تُفتح له فرص للترقية وتحقيق دخل أفضل يؤمن له ولأسرته حياة كريمة. كما أن شعور الموظف بأنه محمي من أي تصرفات غير عادلة من قبل الإدارة، أو من قرارات تعسفية، يجعله أكثر ارتياحاً والتزاماً في العمل، خاصة إذا كانت هناك لوائح تحميه. وقد تناولت العديد من النظريات هذا الموضوع، مثل نظرية هرم الحاجات التي تهتم بالجوانب النفسية والاجتماعية للإنسان، وكذلك نظرية العدالة التي تُشير إلى أهمية المساواة في الأجور والمكافآت، لما لذلك من دور في تحقيق الرضا الوظيفي ورفع مستوى الأداء داخل المؤسسة الإعلامية. كما أن المهارات المهنية لم تعد خياراً في بيئة العمل، بل ضرورة تفرضها طبيعة المهنة، غير أن مدى تطور هذه المهارات أو تراجعها قد يرتبط بجملة من العوامل، من أبرزها شعور الفرد بالأمان في وظيفته. انطلاقاً من ذلك، تتمحور هذه الدراسة حول التساؤل الرئيسي التالي:

- ما طبيعة العلاقة بين الأمان الوظيفي و المهارات المهنية في المؤسسة الإعلامية؟

2- التساؤلات الفرعية:

❖ ما المقصود بالأمان الوظيفي، وما أبرز أبعاده في بيئة العمل الإعلامية؟

- ❖ ما هي المهارات المهنية الأساسية التي يحتاجها العاملون في المؤسسات الإعلامية؟
- ❖ كيف يؤثر الأمان الوظيفي على تطوير المهارات المهنية لدى العاملين في المجال الإعلامي؟
- ❖ إلى أي مدى تساهم المهارات المهنية في تعزيز الشعور بالأمان الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة الإعلامية؟

3- أهمية الدراسة

- تسليط الضوء على مفهوم الأمان الوظيفي في المؤسسات الإعلامية، والتعرف على أبعاده وأثره في خلق بيئة عمل مستقرة تدعم الأداء المهني للعاملين.
- إبراز دور المهارات المهنية الأساسية للإعلاميين في مواكبة متطلبات العمل الإعلامي الحديث، خاصة في ظل التحولات التكنولوجية والمهنية المتسارعة .
- فهم العلاقة بين الأمان الوظيفي وتطوير المهارات المهنية، وما إذا كان شعور العامل بالاستقرار يؤثر إيجاباً على رغبته في التعلم والتطور المهني .
- التأكيد على دور المهارات المهنية في تحقيق الشعور بالأمان الوظيفي، من خلال تمكين العاملين من إثبات كفاءتهم وزيادة فرصهم في الاستمرار داخل المؤسسة الإعلامية.

4 أهداف الدراسة :

- تحديد مفهوم الأمان الوظيفي وبيان أبعاده الأساسية في بيئة العمل داخل المؤسسات الإعلامية.
- رصد أهم المهارات المهنية التي يحتاجها العاملون في القطاع الإعلامي، وتوضيح دورها في تطوير الأداء المهني.
- تحليل تأثير الأمان الوظيفي على مستوى تنمية المهارات المهنية لدى الإعلاميين داخل المؤسسات الإعلامية .
- استكشاف مدى مساهمة المهارات المهنية في تعزيز الشعور بالأمان الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة الإعلامية.

5- أسباب اختيار الموضوع:

الأسباب الذاتية: اخترت هذا الموضوع لأنني مهتم بمجال الإعلام وأرغب في فهم كيف تؤثر المهارات المهنية على الأمان الوظيفي داخل المؤسسات الإعلامية ألاحظ أن كثيراً من العاملين في هذا المجال يواجهون صعوبات تتعلق بالاستقرار في وظائفهم، وأعتقد أن تطوير المهارات يمكن أن يساعد في تجاوز هذه التحديات،

كما أنني أطمح للعمل في مؤسسة إعلامية، ومعرفة هذه العلاقة سيساعدني على الاستعداد للمستقبل المهني.

الأسباب الموضوعية: موضوع العلاقة بين الأمان الوظيفي والمهارات المهنية مهم في ظل التغيرات الكبيرة التي يشهدها قطاع الإعلام، مثل التحول الرقمي والمنافسة العالية. أصبحت المؤسسات الإعلامية تبحث عن موظفين يمتلكون مهارات متعددة، وهذا يؤثر بشكل مباشر على مدى استقرارهم في العمل و يدعم الفرص للحصول على وظائف، كما أن هذا الموضوع لم يحظَ بما يكفي من الدراسة، رغم أنه يمس شريحة كبيرة من العاملين في الإعلام، ولذلك فإن البحث فيه سيساهم في فهم أعمق لهذا الواقع المهني.

6- منهج الدراسة و الأدوات:

1 - منهج الدراسة: أسلوب للتفكير والعمل يعتمد على الباحث لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول إلى نتائج وحقائق معقولة حول الظاهرة موضوع الدراسة. كما يعرف بأنه الأسلوب الذي يستخدمه الباحث في دراسة ظاهرة معينة والذي من خلاله يتم تنظيم الأفكار المتنوعة بطريقة تمكنه من علاج مشكلة البحث.¹

وقد اعتمدنا في دراستنا المسح الاجتماعي مسح أساليب الممارسة الإعلامية والذي يهدف إلى دراسة النواحي والأساليب الإدارية والتنظيمية داخل المؤسسات الإعلامية ودراسة خصائص العاملين بها.²

نظرا لطبيعة الموضوع وحجم العينة التي شملت 7 موظفين داخل المؤسسة محل الدراسة، تم الاعتماد على المنهج المسحي بصيغته النوعية، مع التركيز على جمع معلومات تفصيلية بدلاً من الاكتفاء ببيانات رقمية عامة. لذلك، تم اختيار المقابلة المعمقة كأداة أساسية لجمع المعلومات، لما توفره من إمكانية لفهم آراء وتجارب الموظفين بطريقة أعمق وأكثر مرونة³

تم إعداد دليل مقابلة نصف موجهة، تضمن مجموعة من المحاور المرتبطة بموضوع البحث، مثل: مستوى الأمان الوظيفي، المهارات المكتسبة، فرص التدريب، تقييم الأداء، والتحديات التي تواجه الموظفين. وقد أجريت هذه المقابلات بشكل فردي مع احترام الخصوصية والسرية، وتم تسجيل الإجابات بعد أخذ موافقة المشاركين. لقد ساعدت هذه الأداة في جمع بيانات غنية ومفصلة، مما سمح بفهم

¹ محمد سرحان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي، ط3. اليمن: دار الكتب، 2015، ص35.

² طه عبد العاطي نجم. مناهج البحث الاعلامي. ط1. دار كلمة للنشر و التوزيع. مصر: 2015، ص115

³ الخليفة عبدالله. منهجية البحث النوعي في العلوم الاجتماعية. عمان: دار المسيرة للنشر و التوزيع، 2019، ص67

أعمق للجوانب النفسية والاجتماعية للتجربة المهنية، وهي أمور لا يمكن الوصول إليها بنفس الدقة باستخدام أدوات كمية مثل الاستبيان¹

بالإضافة إلى ذلك، اعتمدنا في دراستنا على مصدرين أساسيين للمعلومات هما:

1 - المصادر الثانوية: وشملت هذه المصادر الكتب، والمجلات العلمية، والمقالات الأكاديمية، إلى جانب الأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الإدارة الإلكترونية وتحسين جودة الخدمة العمومية. وقد ساعدت هذه المراجع في تشكيل الإطار النظري للدراسة، كما ساهمت في توضيح المفاهيم الأساسية المرتبطة بالموضوع.

2- المصادر الأولية: تم الاعتماد على المقابلة المعمقة كأداة رئيسية لجمع المعلومات مباشرة من الميدان. وقد شملت هذه المقابلات عينة من الموظفين داخل المؤسسة محل الدراسة، حيث تم طرح أسئلة موجهة وشبه مفتوحة بهدف فهم تجاربهم وآرائهم حول موضوع البحث بشكل مفصل. ساهمت هذه المقابلات في توفير معطيات نوعية دقيقة وواقعية، مكنت من تحليل أعمق للدراسة، ودعم الإطار التحليلي للدراسة بمعطيات ميدانية مباشرة يصعب الحصول عليها من خلال المصادر المكتوبة فقط

7 – أدوات جمع البيانات: تم الاعتماد على المقابلة المعمقة كأداة رئيسية لجمع المعلومات مباشرة من الميدان. وقد شملت هذه المقابلات عينة من الموظفين داخل المؤسسة محل الدراسة، حيث تم طرح أسئلة موجهة بهدف فهم تجاربهم وآرائهم حول موضوع البحث بشكل مفصل. ساهمت هذه المقابلات في توفير معطيات نوعية دقيقة وواقعية، مكنت من تحليل أعمق للظاهرة المدروسة، ودعم الإطار التحليلي للدراسة بمعطيات ميدانية مباشرة يصعب الحصول عليها من خلال المصادر المكتوبة فقط

تعريف المقابلة: interview هي وسيلة شفوية عادة تكون مباشرة ، أو عبر مواقع التواصل الاجتماعي ، لجمع المعلومات معمقة يتم خلالها سؤال فرد أو خبير عن معلومات لا تتوفر عادة في الكتب، أو المصادر الأخرى. وبالتالي فالمقابلة هي تفاعل لفظي منظم بين الباحث والمبحوث أو المبحوثين لتحقيق أهداف الدراسة.²

¹ عبيدات وآخرون. البحث العلمي: مفاهيمه، أدواته، وأساليبه. عمان: دار الفكر، 2001، ص174
² محمد فاتح حمدي وآخرون. مناهج البحث في الاعلام و الاتصال و طريقة اعداد البحوث. ط1. قطر: دار الحامد للنشر و التوزيع، 2019، ص83

خطوات إجراء المقابلة : وتتحدد فيما يلي

- إعداد خطة كاملة لعملية المقابلة تشمل على كل من تساؤلات البحث وفرضياته وأهدافه ، وتقدير المدة الزمنية لإجراء المقابلة وكذلك تحديد المكان والأدوات المناسبة ، مع اختيار عينة المبحوثين
- إجراء المقابلة البدء بكلمات تمهيدية كالترحيب للدخول في موضوع المقابلة وخلق علاقة جيدة مع المبحوث أو المبحوثين .
- الحديث على أهمية الموضوع وبيان أهدافه حتى يشعر المبحوث بقيمة البحث ويحفزه على التفاعل معه .
- البدء بطرح الأسئلة بطريقة جيدة وواضحة بحيث يبدأ بالأسئلة العامة السهلة ويتدرج إلى أن يصل للأسئلة الخاصة وهنا يتطلب على الباحث أن يكون مرناً وعلى درجة عالية من المهارة والذكاء
- تسجيل إجابات المبحوثين وإبداء مزيد من الاهتمام حتى يزيد حماسه في الإجابة .- بعد إكمال الأسئلة الخاصة بالمقابلة يشكر الباحث المبحوث على استجابته
- تفرغ إجابات المبحوثين وتبويبها في جداول باعتماد طرق التفرغ كأن ترمز أسئلة المقابلة وتعطى قيم معينة لكل سؤال ثم تحسب قيم أسئلة كل متغير ، حتى يتم حسابها بأدوات التحليل الإحصائي
- صياغة نتائج البحث والتحقق من صدق الفرضيات من عدمه وكتابة التقرير النهائي بشكل يستفاد منه.¹

العينة: يشير مصطلح "العينة" في علم الإحصاء إلى جزء صغير من المجتمع الكبير يتم اختياره للدراسة، بشرط أن يكون هذا الجزء ممثلاً لبقية المجتمع في خصائصه. والسبب في استخدام العينة هو أنه في كثير من الحالات يصعب أو يستحيل دراسة كل أفراد المجتمع، لذلك يكتفي الباحث بدراسة العينة، على أمل أن تعطي نتائج يمكن تعميمها على المجتمع كله. ولكي يحدث هذا التعميم بشكل صحيح، يجب أن تحتوي العينة على نفس صفات المجتمع بأكبر قدر ممكن. ومن هنا، يصبح اختيار العينة خطوة مهمة جداً، حيث تساعد الباحث في ربط الفرضيات

¹ نفس المرجع، ص 89 ص 90

التي وضعها في البداية بالواقع الميداني، لأن العينة تُعد نموذجًا مصغرًا يعكس المجتمع بأكمله.¹

عينة الدراسة: تم الاعتماد في هذه الدراسة على نوع مهم من العينات يُعرف بالعينة القصدية غير الاحتمالية، وهي عينة يتم اختيارها بشكل متعمد لأنها تناسب موضوع البحث. فقد تم اختيار الأشخاص المشاركين في الدراسة (المبحوثين) بناءً على طبيعة عملهم في إذاعة سعيدة الجهوية، حيث تم اختيارهم عمدًا بسبب أدوارهم المختلفة داخل المؤسسة. وهكذا، شملت العينة 07 أفراد من العاملين في الإذاعة، وهم من الموظفين الإعلاميين والتقنيين، لأنهم يمثلون الفئات الأساسية التي تهم موضوع الدراسة.

8-المقاربة النظرية:

النظرية البنوية الوظيفية: يبني التصور النظري على مقولات النظرية البنوية التي تنظر لآليات التأثير بين منظومة بناء الأمن الوظيفي ومنظومة تنمية الموارد البشرية نظرة متكاملة متناسقة مترابطة شاملة ، وهذا يعني إنه لا يمكن فهم آليات التأثير بين تلك المنظومتين ما لم تسبق بتحليل منطقي لطبيعة العلاقات بينهما واتجاهاتها المتوقعة حيث يقل الأمن الوظيفي كلما فقد الاستقرار الوظيفي ، وزاد التهميش والإقصاء وفقدان روح الانتماء ، وفقدان الثقة في عدالة تقييم الأداء ، والحصول على المكافآت والترقيات ، والتحفيز ، والانتهازية مما سيؤثر على تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسة (معرفياً- وجدانياً مهارياً)²

الفروض الأساسية للنظرية البنوية الوظيفية:

- نظر إلى المجتمع على أنه نظام مكوّن من أجزاء مترابطة، وكل جزء له دور منظم يساهم في عمل المجتمع بشكل متكامل .
- المجتمع بطبيعته يسعى دائماً إلى التوازن، وإذا حدث خلل في هذا التوازن، فإن القوى الاجتماعية تتدخل لإعادة الاستقرار .
- كل جزء في المجتمع، وكل نشاط متكرر، يؤدي وظيفة تساعد في الحفاظ على استقرار النظام الاجتماعي.

¹محمد عيد السلام.مناهج البحث في علوم الاجتماعية و الانسانية. مكتبة النور، 2020،ص45

²دعاء أحمد توفيق محمد. الأمن الوظيفي وتنمية الموارد البشرية.مصر: جامعة عين شمس،2018،ص66.

- الأنشطة المتكررة في المجتمع ضرورية لبقائه، ويعتمد استمرارها على الوظائف التي يحددها لها المجتمع لتلبية احتياجاته.¹

إسقاط النظرية على موضوع الدراسة:

من خلال نظرية البنيوية الوظيفية، يمكن فهم العلاقة بين الأمان الوظيفي والمهارات المهنية على أنها علاقة مترابطة ومتكاملة، حيث يُنظر إلى المؤسسة كمنظومة تتكون من أجزاء مختلفة، وكل جزء يؤدي وظيفة تساعد على استقرارها وتطورها. فإذا اختل جانب من هذه المنظومة "مثل غياب الأمان الوظيفي" فإن ذلك سيؤثر بشكل مباشر على باقي الجوانب، ومنها تنمية المهارات المهنية، فعندما يشعر الموظف بعدم الاستقرار أو بعدم العدالة في التقييم أو الترقية، أو عند شعوره بالتهميش، فإن دافعيته للتعلم والتطور المهني تضعف، مما يؤثر سلباً على مستوى المعرفة والمهارات، لذلك فإن تحقيق الأمان الوظيفي يعد من الأسس الضرورية التي تساهم في بناء بيئة عمل تساعد على تطوير مهارات العاملين واستثمار قدراتهم بشكل فعال.

9- حدود الدراسة :

الإطار المكاني: إذاعة سعيدة الجهوية بولاية سعيدة

الإطار الزمني: انطلقت هذه الدراسة من بداية سنة 2025، حيث استغرق العمل على الجانبين النظري والميداني مدة بدأت من يوم 25 جانفي الى غاية 05 جوان.

10- المفاهيم الإصلاحية والإجرائية للدراسة :

لغة: الأمان من الأمان والأمانة، ويُقال: أَمِنَ الشخص فهو آمِن، أي لا يخاف. فالأمن هو نقيض الخوف، كما أن الأمانة تقابلها الخيانة. وهو أيضا الاطمئنان، السكينة، والعيش في سلام.²

مفهوم الاصطلاحي للأمان الوظيفي: هي القوانين الداخلية في المؤسسة ، وطبيعة العلاقات المتبادلة بين الموظفين، سواء كانوا رؤساء أو مرؤوسين،

¹مي عبد الله. نظريات الاتصال. دار النهضة العربية للنشر و التوزيع. ط2. لبنان: 2010، ص175.

²ابن منظور. لسان العرب. تونس: دار المتوسط للنشر و التوزيع 2005 ،ص156.

بالإضافة إلى شعور الموظف بالأمان الوظيفي، والاستقرار في عمله، وأيضا مدى إحساسه بعدالة الراتب الذي يتقاضاه.¹

التعريف الإجرائي للباحثة : هو شعور الموظف بالاستقرار في عمله، دون خوف من فقدان وظيفته دون سبب منطقي، نتيجة وجود نظام عمل واضح وثابت. وهذا الشعور يعزز من أداء الموظف ويقوي ولاءه وانتماءه للمؤسسة.

11- الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى:

1 - قدمت هذه الدراسة من طرف الطالبة "عائشة صفراني" بعنوان : اثر الأمن الوظيفي على الالتزام الوظيفي بمؤسسة اتصالات الجزائر – الاغواط " جامعة عمار الثلجي كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير 2021،جامعة الاغواط الجزائر.

وقد تمحورت الإشكالية حول " إلى أي مدى اثر الأمن الوظيفي على الالتزام الوظيفي بمؤسسة اتصالات الجزائر "

2- الفرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الأولى:

- هناك أثر ذو دلالة إحصائية للأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط (الجزائر) عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$) (تفرعت عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية :

- هناك أثر ذو دلالة إحصائية للأمن النفسي على أبعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري) بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط (الجزائر) عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$)

- هناك أثر ذو دلالة إحصائية للاستقرار الوظيفي على أبعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، (الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري) بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط (الجزائر) عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$)

¹عايدة سيد خطاب. العولمة ومشكلات إدارة الموارد البشرية.مصر: دار الفكر العربي،س2005، ص95.

- هناك أثر ذو دلالة إحصائية للحوافز والتعويضات على أبعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري) مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط (الجزائر) عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$)

- هناك أثر ذو دلالة إحصائية لعلاقات العمل على أبعاد الالتزام التنظيمي (الالتزام العاطفي، الالتزام الاستمراري، الالتزام المعياري) مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط (الجزائر) عند مستوى الدلالة

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد فروق معنوية في متوسطات اتجاهات أفراد العينة حول مستوى الأمن الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية: الجنس والسن، وسنوات الخدمة، والمنصب، والمستوى التعليمي بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط (الجزائر) عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$)

الفرضية الرئيسية الثالثة: توجد فروق معنوية في متوسطات اتجاهات أفراد العينة حول مستوى الالتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية: الجنس والسن، وسنوات الخدمة والمنصب، والمستوى التعليمي بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط (الجزائر) عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$)

4 - المنهج المتبع: من أجل تأكيد أو نفي الفرضيات السابقة التي تسعى للإجابة على الإشكالية المطروحة، تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي، الذي ينسجم مع طبيعة وأغراض هذه الدراسة، كما تم الاستعانة بالاختبارات الإحصائية من خلال استخدام برنامج spss، واختيار طريقة النمذجة بالمعادلات الهيكلية بالاعتماد على منهجية PLS من خلال الاستعانة ببرنامج Smart-PS3

5 - الأداة: من خلال الدراسة العملية التي تم إجراؤها تم تصميم استبانة للدراسة وزعت في مديرية اتصالات الجزائر وجميع الوكالات التجارية التابعة لها، حيث قسمت إلى ثلاثة أجزاء كالتالي: الجزء الأول: تضمن هذا الجزء الخصائص الديموغرافية والوظيفية (للعاملين)، الجزء الثاني متغير الدراسة المستقل (الأمن الوظيفي)، الجزء الثالث تعلق بمتغير الدراسة التابع (الالتزام التنظيمي)، وكل متغير احتوى على العديد من الفقرات

6 - العينة: تكون مجتمع الدراسة من الموظفين في مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط والتي بلغ عددهم (319) موظف، حيث تم اختيار عينة عشوائية بسيطة من (200) فردا، استرجع (136) استمارة تم استبعاد (50) منها لعدم استيفائها للشروط، وتم معالجة (86) استمارة إحصائيا

توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجد فروق معنوية في متوسطات اتجاهات أفراد العينة حول مستوى الأمن الوظيفي تعزى للمتغيرات الشخصية الجنس والسن، وسنوات الخدمة والمنصب، والمستوى التعليمي مؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط (الجزائر) عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$)

- توجد فروق معنوية في متوسطات لاتجاهات أفراد العينة حول مستوى الالتزام التنظيمي تعزى للمتغيرات الشخصية : الجنس والسن، وسنوات الخدمة والمنصب، والمستوى التعليمي بمؤسسة اتصالات الجزائر بالأغواط (الجزائر) عند مستوى الدلالة ($a \leq 0.05$)

الدراسة الثانية:

1 - قدمت هذه الدراسة من طرف " دعاء أحمد توفيق محمد " تحت عنوان " الأمن الوظيفي وتنمية الموارد البشرية دراسة ميدانية على بعض المصانع بالمدينة الصناعية بالعباسية " كلية التربية مدرس علم الاجتماع " سنة 2018 جامعة عين شمس - مصر

وقد تمحورت الإشكالية حول ماهي العلاقة بين المتغيرات الكمية والكيفية للعمال وتحقيق الأمن الوظيفي ؟ ماهي العوامل التقليدية والحديثة لتحقيق الأمن الوظيفي ؟ وهل ثمة علاقة بين الأمن الوظيفي وتنمية العمال (معرفياً، وجدانياً، مهارياً، اجتماعياً)؟

2 - وقد تفرع عن هذا التساؤل الرئيسي مجموعة من التساؤلات الفرعية:

أ- هل يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين تكرارات استجابات العينة فيما يتعلق بالعلاقة بين متغير الأمن الوظيفي ومتغيرات السن ، ومدة الخدمة والنوع ، و المؤهل الدراسي؟

ب- هل يوجد فرق دال إحصائياً بين تكرارات استجابات العينة فيما يتعلق بالعوامل التقليدية والحديثة التي تؤثر على الأمن الوظيفي؟

ج- هل يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين تكرارات استجابات العينة فيما يتعلق بالأمن الوظيفي وتنمية العمال معرفياً؟

د- هل يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين تكرارات استجابات العينة فيما يتعلق بالأمن الوظيفي وتنمية العمال وجدانياً؟

ث - هل يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين تكرارات استجابات العينة فيما يتعلق بالأمن الوظيفي وتنمية العمال مهارياً؟

هـ - هل فرق ذو دلالة إحصائية بين تكرارات استجابات العينة فيما يتعلق بالأمن هل يوجد الوظيفي وتنمية العمال اجتماعياً؟

3 - المنهج المتبع:

ينتمي هذا البحث إلى قائمة البحوث الوصفية التحليلية ، التي تهتم بدراسة الأوضاع الراهنة للظواهر من حيث أشكالها وعلاقتها ، ومتغيراتها ، وفي هذا الصدد فإن البحث الحالي يهدف إلى وصف وتفسير العلاقة بين الأمن الوظيفي وأبعاد تنمية الموارد البشرية (معرفياً - وجدانياً-مهارياً - اجتماعياً)

منهج المسح الاجتماعي بالعينة يتناول هذا المنهج دراسة الظواهر والأحداث الاجتماعية التي يمكن جمع معلومات وبيانات رقمية وكمية عنها ، ويختلف المسح الاجتماعي عن البحث المكتبي بأنه يعتمد على الاتصال المباشر بالناس أو بعينه منهم ، 18 وعليه تقوم الدراسة من خلال هذا المنهج بمسح للعوامل التي تكون الأمن الوظيفي وعلاقتها بالمتغيرات الكمية والكيفية لعينة البحث من جهة وعلاقتها بأبعاد التنمية البشرية من جهة أخرى.

- الأداة:

3 - مقابلة متعمقة: ويتكون الدليل من ثلاثة محاور أساسية بالإضافة إلى البيانات الأولية. وقد تناول المحور الأول المتغيرات الكمية (العمر - ومدة الخدمة) والمتغيرات الكيفية (المؤهل - النوع) وتأثيرهم على تكوين الأمن الوظيفي ودار المحور الثاني حول العوامل التقليدية لتكوين الأمن الوظيفي (الأجر منظومة الثواب والعقاب البقاء في العمل المشاركة في صنع القرار) والعوامل الحديثة تشجيع المتميزين التدريب وتحسين الأداء - الإبداع)، وقد تناول المحور الثالث أبعاد تنمية الموارد البشرية المعرفية الوجدانية - المهارية الاجتماعية) وعلاقتها بالأمن الوظيفي وتم تحليل البيانات بواسطة التحليل الكمي والكيفي بحيث يتمكن من تقديم وصف للظاهرة محل الدراسة، ومن ثم استخلاص النتائج من خلال تحليل العلاقات بين متغيرات البحث

4 - العينة:

يشتمل مجتمع البحث على العاملين بمصانع البلاستيك بالمنطقة الصناعية بالعباسية بواقع (12) تركيب قالب ، (10) عمال فرز ، (10) عامل فني ، (14) عامل سحب BFC مواسير الصرف الصحي وبولى بلوبلين المواسير الخضراء (20) عامل انتاج عمال نفخ BET الشفاف (زجاجات المياه المعدنية)،

وجركن بولى ايثلين) و (الأكياس) ، (12) عامل تبعته بمحافظة القاهرة والموضحين بالجدول

الدراسة الثالثة:

1 - قدمت هذه الدراسة من طرف " عبير محمد حمدي " تحت عنوان " تقييم الخبراء والممارسين لمهارات الأداء المهنية اللفظية وغير اللفظية لمذيعي ومقدمي البرامج في الإذاعة والتلفزيون المصري " المجلة العلمية للإذاعة و التلفزيون سنة 2018 مصر

وقد تمحورت الإشكالية حول " التعرف على تقييم الخبراء و الممارسين لمهارات الأداء المهنية (اللفظية و الغير اللفظية) لمذيعي و مقدمي البرامج الإذاعة و التلفزيون المصري "

1- منهج الدراسة وأدواتها: اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، واختارت المقابلة المتعمقة كأداة لجمع البيانات؛ وذلك لأنها الأنسب في تحقيق أهداف الدراسة

2- مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من الخبراء المشاركين في لجان تحكيم إختيار مذيعي ومقدمي البرامج في الإذاعة والتلفزيون بالإضافة إلى بعض الممارسين للمهنة من الإعلاميين، وقد بلغ إجمالي عينة الدراسة العمدية ٢٠ خبيراً وممارساً.

3- توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- توجد أولوية لمعيار الأداء اللفظي بالنسبة لباقي معايير المهارات المهنية الواجب توافرها في المذيعين .

- توجد علاقة طردية بين مستوى المهارات المهنية اللفظية ومستوي الأداء المهني للمذيعين.

- يوجد تأثير ايجابي للمهارة المهنية في العمل الإعلامي على الممارسة الإعلامية للمؤسسة بشكل عام.

- يوجد تأثير ايجابي لشخصية وثقافة ودقة أعضاء لجنة اختيار المذيعين على مستوى تقييمهم لمهارة الأداء اللفظي للمذيعين، كما يوجد تأثير إيجابي لإدراك المذيع لمستوي مهارة الأداء اللفظي له على مستوى التقييم.

- توجد مجموعة من العوامل المؤثرة ايجابياً على الأداء المهني للقائم بالاتصال مثل :السن الخبرة الحياتية التخصص الدراسي الدورات التدريبية المتخصصة،

ملكية المؤسسة الإعلامية، الترقى الوظيفي، أما الأداء اللفظي بشكل خاص فيتقرر بمتغير نوع الوسيلة، وهناك عوامل ذات تغير سلبي مثل العلاقات الشخصية، أما متغير النوع فلا علاقة له بالأداء المهني .

- واقتרכת الباحثة في نهاية الدراسة نموذجين لتقييم المذيعين الجدد بالإذاعة والتلفزيون تم الوصول إليهما من نتائج الدراسة الحالية والدراسات السابقة وملاحظات الباحثة لأداء المذيعين بالإذاعة والتلفزيون الحكومي والخاص قبل إجراء الدراسة، وبمراجعة علم صفات ومخارج الحروف وتدريبها من قبل الباحثة في إطار مادة الإلقاء والصوتيات بالجامعات المصرية والاستفادة منها

التعقيب على الدراسات السابقة:

ساعدتني الدراسات السابقة بشكل كبير في بناء الإطار النظري لمذكرتي، وساهمت في توضيح الإشكالية وصياغة الفرضيات. اعتمدت على ثلاثة دراسات تناولت مواضع الأمان الوظيفي و المهارات المهنية في عدت مجالات و خاصة المؤسسات الإعلامية ، وهو ما وفر لي خلفية معرفية لفهم العلاقة بين متغيرات الدراسة .

ورغم أن هذه الدراسات كانت قريبة من موضوع مذكرتي من حيث تناولها موضوع الأمان الوظيفي و المهارات المهنية ، إلا أنني لاحظت وجود اختلاف، لأنني لم أجد دراسة تتناول العلاقة بين متغيرات دراستي، و أيضا نفس المؤسسة، فقد ركزت في دراستي على إذاعة محلية، وهي إذاعة سعيدة الجهوية كما أنني استفدت من هذه الدراسات في إعداد أسئلة المقابلة وتحليل النتائج، خصوصاً فيما يتعلق بخصائص العينة والجوانب المهنية، مما ساعدني على فهم الموضوع بشكل أفضل والوصول إلى نتائج دقيقة وواضحة.

الإطار النظري

الفصل الأول: الأمان الوظيفي

المبحث الأول: مفهوم الأمان الوظيفي

المطلب الأول: تعريف الأمان الوظيفي

المطلب الثاني: الأهمية الأمان الوظيفي

المطلب الثالث: الأبعاد الأمان الوظيفي

المطلب الرابع: العوامل المؤثرة في الأمان الوظيفي

الخلاصة

تمهيد:

يُعد الأمان الوظيفي من أهم الأمور التي يبحث عنها الموظف في عمله، لأنه يمنحه الشعور بالاستقرار والراحة النفسية. فعندما يشعر الفرد بأن وظيفته آمنة، ولا توجد مخاوف من فقدانها فجأة، يصبح أكثر قدرة على التركيز والعمل بجد، و نستطيع القول انه يشمل أيضًا الإحساس بالعدل داخل المؤسسة، وضوح الأنظمة، وجود فرص للتطوير والترقي، والاطمئنان إلى أن الجهد المبذول سيُقدَّر. فالأمان الوظيفي لا يوفر فقط استقرارًا ماديًا، بل يوفر أيضًا راحة نفسية تحفّز الموظف على الإبداع والعمل بروح إيجابية.

المبحث الأول: الأمان الوظيفي

المطلب الأول : مفهوم الأمان الوظيفي:

يُعرف الأمان الوظيفي بأنه مجموعة من الضمانات والمزايا المرتبطة بالعمل، التي يحتاج إليها الموظفون، مثل الحماية من فقدان الوظيفة دون مبررات قانونية، وضمان عدم التعرض لإجراءات إدارية تعسفية. ويساهم هذا النوع من الأمان في تحقيق الاستقرار النفسي، ورفع المعنويات، مما ينعكس إيجاباً على الأداء ويعزز الانتماء والولاء للمؤسسة¹.

تعريف الأمان الوظيفي:

التعريف اللغوي: الأمن في اللغة يرتبط بالأمان والأمانة، ويُشتق منه أمين وأمان، ويقال: أمنت فأنا آمن، وأمنت غيري، أي وفرت له الأمن والطمأنينة. ويُعد الأمن نقيض الخوف. ويُقال: أمن فلان يأمن أماناً وأماناً. وجاء في المنجد أن الأمن يعني الاطمئنان، ويشمل الأمان الطمأنينة والعهد والحماية والضمان. أما الأصفهاني، فيرى أن الأمن هو حالة من راحة النفس وزوال الخوف. ويكون الأمن حين يشعر الإنسان بالسكينة وعدم الخوف، بينما تُطلق الأمانة على ما يُؤتمن عليه الإنسان².

قال الله تعالى: "...فليعبدوا رب هذا البيت الذي أطعمهم من جوع و آمنهم من خوف" (قريش آية 03، 04)³

التعريف الاصطلاحي : يقصد بالأمن الوظيفي الحالة التي تسود داخل مؤسسة ما، حيث يشعر الموظف بالأمان من ناحية استمراره في عمله، وتكون احتمالية إنهاء خدمته منخفضة، مما يعزز شعوره بالاطمئنان تجاه مستقبله الوظيفي ويزيل عنه كافة أشكال القلق المرتبطة بذلك المستقبل⁴.

تعريف games: الأمن الوظيفي هو تأمين استمرارية عمل الموظف داخل المنظمة لأطول مدة ممكنة دون تهديد بفقدان الوظيفة⁵.

¹ حمد، ال ديبان. أثر الأمن الوظيفي على السلوك الأخلاقي للموظفين. المجلة الدولية لنشر البحوث و الدراسات. العدد 23. ص 548

² ربيعة، كيرد. عائشة، صفراي. أثر الامن الوظيفي على الالتزام التنظيمي. مجلة الباحث. المجلد 21(01) 2021. ص 314

³ القرآن الكريم

⁴ أيمن، جبريل. الامن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي. رسالة ماجستير. جامعة الازهر غزة: كلية الاقتصاد والعلوم

الإدارية. فلسطين. 2016. ص 8

⁵ نفس المرجع

تعريف الخرب: الأمن الوظيفي هو شعور الموظف بالاستقرار والاطمئنان تجاه مصدر دخله، وضمان بقائه في وظيفته الخالية من الصراعات التنظيمية والشخصية، بعيداً عن ضغوط العمل المقلقة¹.

التعريف الأمان الوظيفي:

"يشير الأمن الوظيفي إلى شعور الفرد بالأمان والعاطفة اتجاه منظمته من خلال تلبية احتياجاته ورغباته حيث يعتمد الشعور بالأمان على قدرة الفرد على توفير ما لديه (الأمن النفسي)، وكذلك أمن الراتب في المستقبل، والشعور بالاستقرار الوظيفي 10 فمن خلال هذا التعريف يتكون الأمن الوظيفي من الأبعاد الثلاثة التالية: (الأمن النفسي من خلال شعور الموظف بالراحة والأمان على ممتلكاته أمن الراتب (الحوافز والتعويضات)، الاستقرار الوظيفي إلى غاية الوصول لسن التقاعد)، كما يقصد به شعور الأفراد بحصولهم على وظيفة ملائمة لقدراتهم ومهاراتهم وضمان الاستمرار فيها في المستقبل بالمنظمة التي ينتمون لها في أحسن ظروف عمل، وعدم تعرضهم لأي تحديدات حول فقدان الوظيفة، أو تذبذب في فرص الترقية وغيرها من العوامل التي تسبب توتر للموظف وعدم استقرار . وبشكل عام الأمن الوظيفي هو حصول الموظف على الوظيفة التي تضمن له العيش الكريم والمنصب الذي يلائم مستواه ومهاراته والشعور بالطمأنينة والراحة أثناء أداء مهامه في ضمن بيئة عمل ملائمة تضمن له الاستقرار الوظيفي، وعدم شعوره بالخوف والتهديد من فقدان وظيفته أو التوتر والقلق حول مستقبله الوظيفي بالمؤسسة"².

التعريف الإجرائي:

هو بناء اجتماعي مرّن يتألف من مجموعة عناصر تربطها علاقات تفاعلية متبادلة، تهدف إلى تحقيق مصالح مشتركة بين العاملين والمؤسسة، كما يساهم في تعزيز ولاء الفرد وانتمائه للمؤسسة من خلال توفير عنصر الأمن الوظيفي.

المطلب الثاني : أهمية الأمان الوظيفي:

"يمثل الأمان الوظيفي أحد الركائز الهامة لنجاح واستمرار أي شركة في بيئة العمل السياحي، خاصة مع الاضطرابات التي تعرضت لها صناعة السياحة المصرية بعد ثورتي يناير 2011 ويونيو 2013، وانتهاء بحادثة سقوط الطائرة

¹ أنس، الطاهر. الأمن الوظيفي ودوره في خفض دوران العمل في المنظمات التعليمية. ط2. فلسطين: دار جيهان للنشر، 2018، ص286

² ربيعة، كيرد. عائشة، صفراني. أثر الامن الوظيفي على الالتزام التنظيمي. مجلة الباحث. المجلد 21(01)2021، ص314

الروسية في سيناء في نوفمبر 2015، وتراجع حركة السياحة المصرية بشكل ملحوظ، واتجاه غالبية شركات السياحة لتخفيض حجم العاملين بها تقليلاً للنفقات والتكاليف والذي أدى أيضاً إلي زيادة شعور العاملين بعدم الأمان الوظيفي داخل عملهم، والذي انعكس سلباً علي أدائهم وأداء شركات السياحة ككل (محمد والرميدي (2017).

-كما أن هناك ارتباط قوي بين نجاح أي شركة في سوق العمل وبين تحقيقها للأمان الوظيفي للعاملين بها، والعكس عندما يشعر العاملون بعدم الأمان الوظيفي ستتخفض إنتاجية هذه الشركة، وتهدد نجاحها في السوق، حتى وإن كانت تمتلك عاملين علي مستوى عالي من المهارات والكفاءات والخبرات (الهويش 2013 المنيع، 2013)

-ويحقق شعور العاملين بالأمان الوظيفي العديد من المزايا لهذه الشركات مثل توفير بيئة مناسبة للإبداع والتجديد، وغرس الثقة بين الإدارة والعاملين (أبو شعير (2016).

-وزيادة الرضا الوظيفي، وارتفاع الروح المعنوية، والرغبة في بذل المزيد من الجهود لتطوير الشركة (الفاضل، 2011). (وزيادة ارتباط العاملين بشركاتهم (Bosman and Buitendach 2005).

-وزيادة الإنتاجية (علاقي، 2007).

-وتحسين الأداء بدرجة كبيرة (Lucky et al 2013)."1.

المطلب الثالث : أبعاد الأمان الوظيفي:

قام المفكرون والباحثون بتحديد عدة أبعاد لمفهوم الأمان الوظيفي، من أبرزها: البعد الأخلاقي، البعد الإنساني، البعد السياسي والاجتماعي، البعد الأيديولوجي، البعد الاقتصادي، والبعد الجغرافي. لهذا سيتم اعتمادها في هذه الدراسة، والتي تُعد فعّالة لتعزيز الأمان الوظيفي، وهي:

أولاً: البعد الإنساني

"بما أن الأمان الوظيفي مطلب رئيسي للعاملين في المنظمات فإنه يرتبط بقدرة الموظف على إشباع حاجاته من غذاء ودواء ومسكن وتعليم والمنظمة التي توفر

¹سها بهجت محمد.و آخرون. اثر الأمان الوظيفي على سلوكيات المواطنة التنظيمية في شركات السياحة المصرية. المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة.ع(1/3).مصر:كلية السياحة و الفنادق،2018،ص92

للعاملين مستوى مناسباً من الأمان الوظيفي تقل فيها المعوقات التي تحول دون تنفيذ أهدافها"¹.

ثانياً: البعد الاجتماعي

"إن تطبيق العدالة والمساواة في توزيع الرواتب والحوافز، وتقريب الفوارق بين الطبقات الاجتماعية يساهم في ترسيخ الأمان الوظيفي، وزيادة الدافعية نحو العمل، وفي حالة تعرض العاملين للظلم الاجتماعي سيهدد ذلك أمنهم واستقرارهم الوظيفي."

ثالثاً: البعد الأيديولوجي

"ويقصد به أثر الثقافة التنظيمية السائدة في المنظمة وقيمها في تحديد السلوكيات الإيجابية والسلبية والتي تؤثر على أسلوب أعضاء المنظمة، ودعم القواعد السلوكية التي تقتضي بأن يكون العاملين مبادرين مع منحهم حرية التصرف بدرجة ما، وزرع قيم التشاور مع القادة الإداريين، وبذلك تصبح المنظمة فعالة، وتساهم برفع مستوى الأمان الوظيفي لدى العاملين فيها".

رابعاً: البعد الأخلاقي

"على المنظمات أن تدرك أن العلاقة بين الأخلاق والأمان الوظيفي سبب وأثر، فهي سبب لأن لها دوراً في استقرار أو عدم استقرار أمن المنظمة، وهي أثر لأن بروز المثل الأخلاقية العليا في سلوكيات العاملين يكون أعلى في المنظمات التي يتمتع العاملون فيها بمستوى عالي من الأمان الوظيفي".

خامساً: البعد السياسي

"وهو مرتبط بالأنظمة القائمة بالدولة، والتي تحدد أطر العمل سواء بالقطاع العام أم الخاص، فالنظام الذي يشجع على الانفتاح وفق اقتصاد السوق الحر يؤدي لزيادة الأمان الوظيفي، أما الذي يقتصر على السياسات البيروقراطية والمركزية يؤدي لانخفاض الشعور بالأمان الوظيفي نتيجة للقلق من التعرض لأي خطر مرتبط بعقوبة"².

سادساً: البعد الاقتصادي:

يشير هذا البعد إلى الأنشطة الاقتصادية التي تمارسها المنظمات، وقدرتها على تلبية احتياجات أفراد المجتمع، من خلال اتباع سياسات واستراتيجيات تمكنها

¹ حمد، ال ديبان. المرجع السابق، ص550

² حمد، ال ديبان. المرجع السابق، ص551

من التكيف مع الظروف الاقتصادية الصعبة، مثل ارتفاع تكاليف المعيشة وتدني الأجور .

سابعاً: البعد الجغرافي:

يتعلق هذا البعد بحجم المنظمة وانتشار فروعها في مختلف أنحاء الدولة، فكلما كانت المنظمة كبيرة وتضم فروعاً متعددة ومتنوعة، وتوفر لموظفيها مساكن مجهزة في المواقع البعيدة، زاد شعور العاملين بالأمن الوظيفي، وارتفعت درجة فخرهم وسعادتهم وانتمائهم لها، خاصة مع وجود أنظمة حوافز مستقرة ومزايا أخرى. أما في حالة المنظمات الصغيرة، فإن محدودية حجمها، أو عدم استمراريتها، وضعف قدرتها على المنافسة مع الكيانات الكبرى، قد يُهدد استقرارها ويُشعر الموظفين بالقلق بشأن مستقبلهم المهني¹.

المطلب الرابع : العوامل المؤثرة في الأمان الوظيفي:

"يتم تصور انعدام الأمن الوظيفي عادةً من وجهتي نظر إما وجهة عامة شاملة أو وجهة متعددة الأبعاد. وفقاً للوجهة الشاملة عُرّف انعدام الأمن الوظيفي بأنه التهديد من فقدان الوظيفة (Rannona. 2003. p12) أما الباحثون الذين تبناوا التعريف متعدد الأبعاد جادلوا الآخرين بأن انعدام الأمن الوظيفي لا يعكس فقط مقدار عدم التأكد الذي يشعر به الموظف على استمرارية وظيفته وإنما أيضاً عن استمرارية أبعاد أخرى تخص الوظيفة نفسها مثل الفرص والترقيات والتقلبات خلال سنوات العمل (Mauns & Kinnunen. 2002. p75)

ولقد رتبت الباحثة تلك العوامل كلها من خلال الدراسات والأبحاث التي تناولت هذا الموضوع وأضافت إليها للوصول إلى العوامل المؤثرة في الأمان الوظيفي كالتالي :

1- الرضا عن الأمن الوظيفي ويشمل : استمرارية العمل شعور الموظفين بالتهديد، إمكانية فقد الوظيفة ومدى حاجة الموظف للأمن.

2- وضع المؤسسة وعلاقة العاملين بالإدارة ويشمل :

أ. مدى اهتمام المؤسسة بالموظفين والتواصل معهم .

ب. سياسات المؤسسة واستقرارها مثل وضوح المهام والواجبات والمشاركة في خطط تنفيذ العمل والصلاحيات الممنوحة، واستقرارها المالي والإداري .

¹ إيمان، جبريل. الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي. رسالة ماجستير. جامعة الأزهر غزة: كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية. فلسطين. 2016. ص18

ت. تقدير الإدارة للموظف وبناء جوانب القصور لديه بالتدريب والتأهيل من خلال الدورات اللازمة لاستخدام خبراته ومهاراته".¹

3- "التعويضات المالية وتشمل الأجور والتأمين الصحي والمكافآت وإتاحة فرص الترقية التي يحصل عليها الموظف في الجامعة وأي تعزيز آخر يوفر الدافعية للاستمرار في العمل .

4- الجسم النقابي وحقوق العاملين.

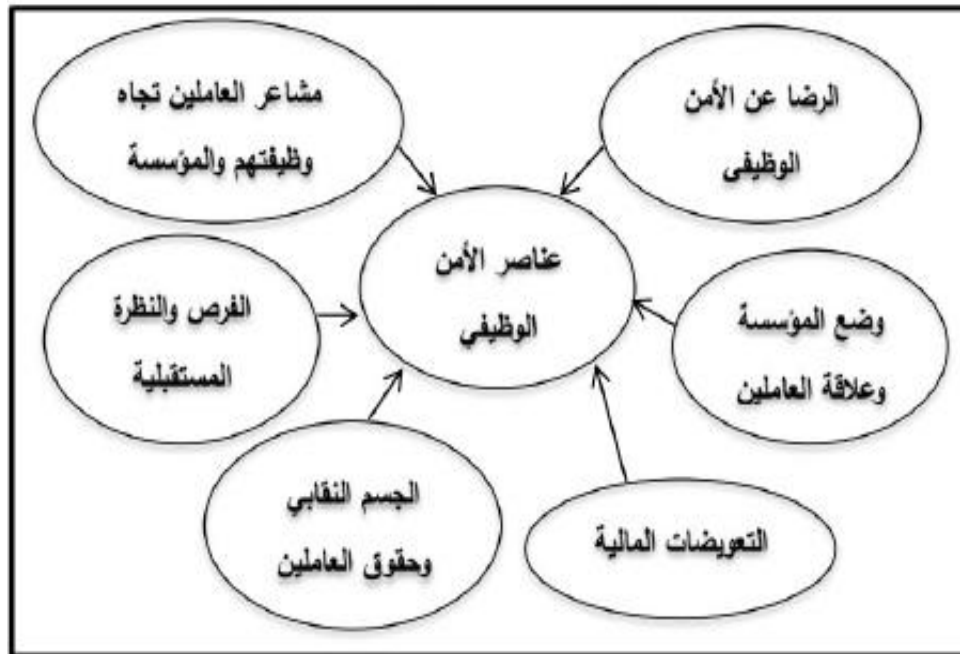
5- الفرص والنظرة المستقبلية وهنا نتحدث عن تحقيق الطموحات المستقبلية للموظف والاستقرار اللازم للنمو المهني والتفرغ العلمي.

6- مشاعر العاملين تجاه وظيفتهم والمؤسسة مثل شعور الموظف بالعجز أو النجاح في عمله في الجامعة ومدى اندماجه في بيئة العمل وهل يعكس موقعه الوظيفي السعادة والفخر على جوانب حياته أم لا وهل يشعر بقيمته عند الجامعة وبأنه عضو فاعل... والخ".²

¹ آية، صرصور. الأمان الوظيفي في تحقيق السلوك المواطنة التنظيمية. الجامعة الإسلامية- غزة. فلسطين: س2015، ص14

² آية، صرصور. المرجع السابق. ص15

العوامل المؤثرة في الأمان الوظيفي



المصدر : آية، صرصور، 2015

الخلاصة:

يتبين أن الأمان الوظيفي ليس مجرد مفهوم إداري، بل هو ركيزة أساسية لضمان استقرار بيئة العمل و تحسين الإنتاجية داخل المؤسسات. إذ يُعد شعور الموظف بالأمان تجاه وظيفته واستمرارية دخله، عاملاً محورياً في تعزيز الأداء، ورفع معدلات الرضا والولاء التنظيمي، وتقليل المشكلات المرتبطة بالتوتر والقلق الوظيفي.

الفصل الثاني: المهارات المهنية

المبحث الأول: المهارات المهنية

المطلب الأول: مفهوم المهارات المهنية

المطلب الثاني: التعريف الاصطلاحي للمهارات المهنية

المطلب الثالث: أنواع المهارات المهنية

المبحث الثاني: المهارات المهنية الناعمة

المطلب الأول: تعريف المهارات الناعمة

المطلب الثاني: أهمية المهارات الناعمة

المطلب الثالث: أبعاد المهارات الناعمة

المطلب الرابع: المهارات الناعمة المطلوبة في مجال الإعلام الإذاعي

المبحث الثاني: المهارات المهنية الصلبة

المطلب الأول: تعريف المهارات الصلبة

المطلب الثاني: أهمية المهارات الصلبة

المطلب الثالث: أشكال المهارات الصلبة

المطلب الرابع: المهارات الصلبة المطلوبة في مجال الإعلام الإذاعي

تمهيد:

في ظل التطورات التي يشهدها العالم، أصبح من المهم أن يمتلك كل شخص مهارات تساعد في عمله، لأن هذه المهارات تجعل الفرد قادرًا على أداء عمله بشكل جيد، وتساعد على الاستمرار والتطور في وظيفته. هذه لمهارات تُسمى المهارات المهنية. المهارات المهنية ليست فقط ما نتعلمه في المدرسة أو الجامعة، بل هي أيضًا ما نكتسبه من الخبرة والتدريب والتعامل مع الآخرين. وهي مهمة لأنها تساعد في النجاح في العمل، وتحقيق أهداف المؤسسة، وتزويد من فرص البقاء في الوظيفة.

المبحث الأول : المهارات المهنية

المطلب الأول : مفهوم المهارات المهنية:

تشكل مهارات الموارد البشرية في المنظمات عنصراً محورياً في تحقيق نجاحها واستمرارية تقدمها، وديمومتها ومكانتها التنافسية واستجابتها للتغيرات والتطور المتسارعين ومواكبتهم؛ ويمكن تعريف "المهارات" بكونها الكفاءات والخبرة المطلوبة لأداء وظيفة والقيام بالمهام اليومية بأفضل طريقة ممكنة، وإنها توصيل سلوكيات ماهرة وخبرة وسريعة ودقيقة لإكمال المهام؛ وتمثل المهارة قدرة الفرد على الأداء بشكل مناسب في كل موقف؛ وهو يستلزم تطبيق المعرفة (الصريحة و- أو الضمنية)؛ واستخدام الأدوات؛ والنهج والإجراءات المعرفية والعملية؛ وينطوي على المعتقدات والتصرفات والقيم . و تصنف المهارات لنوعين: "المهارات الصلبة"، ويشار إليها أيضاً بـ "المهارات الفنية"، و"المهارات الناعمة" وتجدر الإشارة بأن كلتا فئتي المهارة مهمتان و مطلوبتان من المتقدمين للوظائف لامتلاكها ليكونوا مؤهلين لأي وظيفة¹

المطلب الثاني: تعريف المهارات المهنية

لغويًا في اللغة العربية مرادف للإتقان وحسن الأداء فيقال إن فلانا مهر في العلم، فهو يمهر مهوراً أي أنه حاذق عالم بذلك الأمر. ومهر في صناعته أي أنه أتقنها.

اصطلاحاً فالمهارات المهنية كمصطلح مرتبط بالممارسة المهنية في الخدمة الاجتماعية يشير إلى أنها تنظيم مركب من السلوك (مادي ولفظي) والذي يكتسبه الأخصائي الاجتماعي من خلال التعلم والتدريب وتوجيهه نحو هدف معين أو التمرکز في نشاط معين²

المطلب الثالث: أنواع المهارات المهنية

المهارات الصلبة: (Hard Skills) هي المهارات التقنية أو الأكاديمية القابلة للقياس، التي يكتسبها الفرد من خلال التعليم، التدريب، أو الخبرة العملية، وتكون مرتبطة بطبيعة العمل مباشرة.

مثال: إجادة استخدام برامج التصميم، مهارات الترجمة، البرمجة، تحرير الفيديو، أو التحدث بلغة أجنبية.

¹ احمد حسين حسن الجرجري وآخرون. المهارات الناعمة و دورها في تحسين الأداء الوظيفي. المثنى للعلوم الإدارية و الاقتصادية. م. 13. 1ع. العراق: س. 2023، ص 5

² محمد عبد الحكيم عبد الحميد خلف. المهارات المهنية الرقمية و علاقتها بعائد الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية. م. 70. 1ع. مصر: الجمعية المصرية للاجتماعيين، س. 2021، ص 102

المهارات الناعمة: (Soft Skills) هي المهارات الشخصية والسلوكية التي تتعلق بكيفية تفاعل الفرد مع الآخرين، وتُعدّ ضرورية للنجاح في بيئة العمل التعاونية.

مثال: مهارات التواصل، العمل الجماعي، حل المشكلات، الذكاء العاطفي، وإدارة الوقت.

المبحث الثاني: المهارات الناعمة

المطلب الأول: تعريف المهارات الناعمة

وتعتبر المهارات الناعمة تكملة للمهارات الصلبة التي تعتبر شوطاً أساسياً للعمل فهذه الأخيرة تعتبر مهارات محددة يمكن تعلمها وتدريبها وعلى النقيض من ذلك فالمهارات الناعمة أكثر أهمية وتشمل الصفات والقدرات الشخصية التي تعزز العلاقات والأداء الوظيفي وغالباً ما لا يتم اكتسابها عن طريق التعليم الرسمي وتشير الدراسات إلى أن المهارات الناعمة تشمل القدرة على التواصل وحل المشكلات والعمل في فرق والقيادة وإدارة الوقت والمرونة ومهارة العمل الجماعي والعمل تحت الضغط وصفات القيادة وغيرها كما تتميز المهارات الشخصية بأنها صعبة القياس مقارنة بالمهارات الصلبة، ويتأكد ذلك من خلال الدراسات التي تركز على الفرق بين القدرات التقنية والشخصية¹

المطلب الثاني: أهمية المهارات الناعمة

إن التغييرات الحاصلة بسوق وقطاعات العمل في الفترة المعاصرة ، أفرزت جملة من الانعكاسات على ميادين العمل عامة؛ كونه أصبح ذا تنافسية متزايدة في أغلب المجالات ؛ ومنها الحصول على الوظائف والاستمرار فيها؛ ولتحقيق ذلك بظل تلك البيئة الصعبة؛ توجب على المرشحين للوظائف أن يجلبوا "ميزة تنافسية" تميزهم عن غيرهم من المرشحين؛ بمؤهلات مماثلة ونتائج تقييم مماثلة مثل جلب المعرفة والمهارات الإضافية ، كالتّي تضاف من خلال السمات والعادات الشخصية لديهم وغيرها.

وبالنظر لقطاع التعليم ، نرى بان المهارات الناعمة أخذت حيزاً مهماً فيه، كون التدريس أداء متعدد الأوجه ، يتطلب مجموعة واسعة من المعرفة والمهارات التي تحتوي على مزيج مهارات صلبة وناعمة لإنجاز أعباء الفصل بنجاح.

¹ طارق بن قاسمي وآخرون. أثر المهارات الشخصية على الاداء الوظيفي من خلال الرضا الوظيفي متغير وسيط. مجلة المنهل الاقتصادي. م.07.01ع. الجرائد: 2024، ص616

أشار الباحثون "ليم ،تونج و تان" و لكون التدريس عملية تتسم بكونها نشاط اجتماعي يتطلب التفاعل بين المدرس والطلبة .

فيما اعتبرها باحثون آخرون بأنها المهارات السلوكية اللازمة لتطبيق المهارات التقنية المهارات الصلبة والمعرفة في مكان العمل.

ويمكن إيجاز ما سبق بالقول؛ أن المهارات الناعمة أضحت مهارة ضرورية للأفراد العاملين شأنها شأن المهارات الأخرى ؛ وخاصة بقطاع الخدمات؛ تعد من المؤهلات الرئيسة؛ كونها تتطلب التفاعل والتواصل والتعامل المباشر مع العملاء و المستفيدين ؛ ومنها قطاع التعليم الذي يمكن النظر للمهارات الناعمة فيه ركنا أساسيا كون العملية تبنى على التفاعل بين الطلبة والتدريسيين؛ فضلا عن استخدام هذه المهارات في إدارة الصف أو المحاضرة وتنظيم العمل وغيرها¹.

المطلب الثالث: إبعاد المهارات الناعمة

1-الاتصال والتواصل: يمكننا اعتبار التعليم من المجالات التي تتطلب مستوى عال من التواصل والاتصال سواء مع المتلقي أو المستفيد ، أو مع أصحاب المصلحة، من المنظمات الأخرى أو بين أعضاء المنظمة نفسها خلال تسيير العمل وإجراءاته سواء مع الزملاء؛ أو الرؤساء والمرؤوسين ، كما يمكننا اعتبار هذه المهارة من المتطلبات الأساسية خلال نقل المعرفة.

2-اتخاذ القرار وحل المشكلات: وتتمثل بالقدرة على اتخاذ القرارات اللازمة لتحقيق الأهداف بسرعة و بشكل استباقي و السعي لإيجاد الأسباب الجذرية للمشكلات و تشخيصها، وإيجاد الحلول و المعالجات لها، بدلا من الاقتصار على معالجة عوارضها فقط.

3-إدارة الوقت: تتمثل بضرورة تحقيق الاستفادة الأفضل من الوقت، سواء من خلال تكريس الوقت للمهام والممارسات ذات الأولوية العالية، أو تجنب هدر الوقت بالفعاليات الأقل أهمية؛ وتتضمن أيضا أن يكون الفرد فعالا من حيث الوقت وليس بالضرورة موفرا للوقت؛ وذلك من خلال تنظيمه واختيار أفضل ما يمكن القيام بأدائه خلال الوقت المتاح.

4-العمل ضمن الفريق: تتضمن مهارات العمل الجماعي القدرة على العمل والتعاون مع أشخاص من خلفيات اجتماعية وثقافية مختلفة لتحقيق هدف مشترك.

¹ احمد حسين حسن الجرجري وآخرون.المرجع السابق.ص6

ولأجل بناء علاقة عمل جيدة مع الأقران وأعضاء الفرق، يجب الاهتمام باحترام مواقف الآخرين وسلوكهم ومعتقداتهم.

5- القيادة: يمكن الإيجاز بوصفها تحفيز الآخرين وتوجيههم على المساهمة بفعالية لانجاز العمل والمهام المطلوبة.

6- العمل تحت الضغط: هو الانعكاس على صحة الأفراد نتيجة متطلبات بيئة العمل المتزايدة من قوى خارجية؛ وبما تفوق قدرة الأفراد على العطاء بأغلب الأحيان، و يترتب عليها آثار سلوكية ونفسية، وله ثلاث مصادر رئيسية: العوامل البيئية، العوامل التنظيمية، العوامل الشخصية.¹

المطلب الرابع: المهارات الناعمة المطلوبة في مجال الإعلام الإذاعي:

- العمل الجماعي
- القدرة على بناء العلاقات
- التفكير التحليلي
- الاتصال الفعال
- التركيز على جودة العمل²

المبحث الثالث : المهارات الصلبة

تعريف المهارات الصلبة:

التعريف العلمي: عُرِفَتْ بأنها المهارات التقنية القابلة للتعلُّم، واللازمة لأداء مهمة معينة

التعريف الإجرائي: هي المهارات التخصصية اللازمة للموظف ليتمكن من أداء المهام المطلوبة منه، والتي تكتسب من خلال الدراسة المتخصصة قبل الالتحاق بالوظيفة.³

أهمية المهارات الصلبة:

أ- تستخدم المهارات الصلبة في مجال الإدارة كعمليات وإجراءات وأدوات وتقنيات.

¹ نفس المرجع، ص7

² الهيئة العامة لتنظيم الإعلام، دليل المهن الإعلامية، مصر: الهيئة العامة لتنظيم الإعلام، 2024، ص41

³ موسى، غربي. آخرون. المهارات الناعمة و دورها في استقرار المهني في الإدارات الرياضية الجزائرية. مجلة الأبحاث و دراسات التنمية، 10، ع01. الجزائر: س2023، ص181.

ب- تصف السلوكيات والمهارات الصريحة .

ج- بإمكان المهارات الصلبة من أن تنتج شيئاً مرئياً ومباشراً

د- يمكن رؤية عناصر المهارات الصلبة من التفكير الحاصل على الذكاء الذي يحتوي على مؤشرات وهي العد والتحليل والتصميم والمعرفة الشاملة والتفكير النقدي .

هـ- ترتبط المهارات الصعبة باتقان العلوم والتكنولوجيا والمهارات التقنية .

و- تعد من المهارات التي يمكن قياسها بسهولة.

أشكال المهارات الصلبة:

تأخذ المهارات الصلبة عدة أشكال أهمها:

1- مهارات برمجة الحاسوب: القدرة على تصميم وكتابة برنامج حاسوبي أو تصميم موقع تفاعلي والتعامل مع المشكلات المختلفة من خلال لغات البرمجة لغرض توجيه الحاسب لأداء مهمة محددة تتصف بالسرعة والمرونة.

2- مهارة إتقان تشغيل الآلات والماكينات

3- مهارة إعداد التقارير والموازنات المالية

4- مهارة إدارة قاعدة البيانات

5- مهارة وضع البرامج¹

المهارات الصلبة المطلوبة في مجال الإعلام الإذاعي:

- الإلقاء الإذاعي السليم: إجادة النطق، مخارج الحروف، وضبط نبرة الصوت.

- الكتابة والتحرير الإذاعي: صياغة نصوص إذاعية بأسلوب واضح ومناسب للسمع.

- التحكم في الأجهزة التقنية: التعامل مع أجهزة البث والتسجيل، وبرامج المونتاج الصوتي.

¹امل فاضل عباس. دور المهارات المهنية للموارد البشرية في نجاح التشارك المعرفي. مجلة الاداب المستنصرية. ع106. العراق: س2020، ص56، 55.

- التحقيق والإعداد البرامج: القدرة على جمع المعلومات، والتحقيق في المواضيع، وإعداد البرامج.
- اللغة والإملاء: امتلاك لغة سليمة وقدرة على القراءة بدون أخطاء.

الخلاصة:

من خلال هذا المبحث، فهمنا أن المهارات المهنية مهمة جدا لكل من يعمل في المجال الإعلامي. فهي تساعد الإعلامي على أداء عمله بشكل جيد، وتجعله قادرا على التعامل مع مختلف المواقف والتطورات. كما أن هذه المهارات لا تتوقف عند المعرفة أو التقديم فقط، بل تشمل الجوانب الأخلاقية والتقنية والتواصل مع الناس ومع تطور وسائل الإعلام، أصبحت هذه المهارات ضرورية لكي يكون الإعلامي ناجحا ومؤثرا في مجتمعه.

الفصل الثالث: العلاقة بين الأمان الوظيفي والمهارات المهنية

المبحث الأول: العلاقة بين الأمان الوظيفي والمهارات المهنية

المطلب الأول: علاقة الأمان الوظيفي بتطوير المهارات المهنية

المطلب الثاني: علاقة المهارات المهنية بتعزيز الأمان الوظيفي

تمهيد:

يعد الأمان الوظيفي من أهم الأمور التي يسعى إليها كل موظف، لأنه يمنح شعورًا بالاستقرار والاطمئنان في العمل. وفي المقابل، تلعب المهارات المهنية دورًا كبيرًا في تحديد مدى قدرة الشخص على أداء عمله بفعالية، ومواكبة التغيرات في بيئة العمل.

كما أن الأمان الوظيفي يساهم في تطوير المهارات المهنية، لأنه يمنح الموظف شعورًا بالراحة والاستقرار، مما يجعله أكثر استعدادًا للتعلم والتطور. فعندما يشعر الفرد بأن وظيفته مستقرة، يصبح أكثر ثقة بنفسه، ويبحث عن فرص لتحسين أدائه واكتساب مهارات جديدة تساعد في التقدم في عمله. الأمان الوظيفي يخلق بيئة مناسبة للتدريب والتجربة، دون خوف من فقدان الوظيفة، مما يشجع على الإبداع والاجتهاد.

أما المهارات يمكن أن تساهم في الحفاظ على الوظيفة، وزيادة فرص التقدم، والتكيف مع متطلبات العمل. كما يسعى إلى فهم ما إذا كانت المهارات وحدها كافية لضمان الأمان الوظيفي، أم أن هناك عوامل أخرى تلعب دورًا في ذلك.

المبحث الأول: العلاقة بين الأمان الوظيفي و المهارات المهنية

المطلب الأول: علاقة الأمان الوظيفي بتطوير المهارات المهنية

- إن العامل يمثل رأسمال المعرفي الذي يفوق في قيمته وأهميته عناصر رأسمال المادي فتحقيق أمانه الوظيفي الدعم قدراته المعرفية و الوجدانية ، والمهارية . هو السبيل لخلق بيئة عمل تنافسية لمواجهة التحديات العالمية

وقد نادي "الفريد مارشال " فى نهاية القرن التاسع عشر. بأن الصحة، والقوة البدنية والعقلية والمعنوية للعمال أساس الثروة الصناعية. وفي الستينات تصاعد الاهتمام بالإنسان، وبالاستثمار البشرى ، وبأهمية تنمية الموارد البشرية ، وبأنها عملية متكاملة قائمة على تنمية قدرات القوى العاملة المعرفية والوجدانية والمهارية و الاجتماعية حيث إشباع الحاجة للانتماء والولاء ، والأمن الوظيفي للعمال.¹

- ومن "متطلبات الأمان و الاستقرار الوظيفي الخدمات الثقافية من خلال تدريب وتعليم وتثقيف العاملين بمجالات العمل في المنظمة" حيث تساهم هذه الخدمات في تطوير المهارات المهنية للموظفين.²

- "يبنى التصور النظري على مقولات النظرية البنوية التي تنظر لآليات التأثير بين منظومة بناء الأمن الوظيفي ومنظومة تنمية الموارد البشرية نظرة متكاملة متناسقة مترابطة شاملة ، وهذا يعنى إنه لا يمكن فهم آليات التأثير بين تلك المنظومتين مالم تسبق بتحليل منطقي لطبيعة العلاقات بينهما واتجاهاتها المتوقعة حيث يقل الأمن الوظيفي كلما فقد الاستقرار الوظيفي ، وزاد التهميش والإقصاء وفقدان روح الانتماء وفقدان الثقة في عدالة تقييم الأداء ، والحصول على المكافآت والترقيات ، والتحيز ، والانتهازية مما سيؤثر على تنمية الموارد البشرية داخل المؤسسة (معرفياً- وجدانياً -مهارياً)³

- ومن العوامل المؤثرة في الامان الوظيفي تقدير الإدارة للموظف وبناء جوانب القصور لديه بالتدريب والتأهيل من خلال الدورات اللازمة لاستخدام خبراته ومهاراته⁴

¹ دعاء احمد توفيق محمد. الامان الوظيفي و تنمية الوارد البشرية.مجلة كلية التربية _جامعة عين شمس. ع.24. مصر:س.2018، ص53

² صباح ابراهيم حمد علوش. دور الامان و الاستقرار الوظيفي في تخفيض ضغوط العمل. المجلة العلمية للدراسات التجارية و البيئية.م.7. مصر:كلية التجارة بجامعة قناة السويس،س.2016، ص634

³ دعاء احمد توفيق محمد. المرجع السابق. ص66

⁴ آية، صرصور. الأمن الوظيفي في تحقيق السلوك المواطنة التنظيمية. الجامعة الإسلامية- غزة. فلسطين:س.2015، ص14

المطلب الثاني: علاقة المهارات المهنية بتعزيز الأمان الوظيفي

- مواصفات شاغل الوظيفة: تتمثل في تحديد المهارات والمعارف و القدرات و الخبرات التي يجب توافرها في الوظيفة.

إذن تعتبر عملية الوظيفة بمثابة المعيار الأدنى للملامح والمهارات والقدرات والمؤهلات المطلوب توافرها في العامل لكي يتمكن من تحقيق أعلى وأكفاً مستوى أداء.¹

يتمتع الموظفون الذين يمتلكون المهارات المطلوبة في سوق العمل بفرص أكبر للحصول على الوظائف مقارنة بغيرهم. فالشركات تبحث دائماً عن أشخاص مؤهلين يمكنهم أداء المهام بكفاءة، والمواكبة مع التغيرات والتطورات. لذلك، من يملك هذه المهارات يكون أوفر حظاً في التوظيف، كما تزيد فرصه في الاحتفاظ بوظيفته لفترة أطول، مما يعزز شعوره بالأمان الوظيفي ويجعله أكثر استقراراً في عمله.

- من العوامل التي تؤثر على الأمان الوظيفي و هي الميزة التنافسية و التي تشير إلى أن لمواكبة سوق العمل يتطلب جلب الموارد البشرية الأكثر خبرة و كفاءة و ذوي مهارات عالية

"يعد البقاء والاستمرار في تقديم خدمات بالنسبة للمنظمات من أهم الأمور لدى الإداري في تقديم الموارد المادية والخدمات واستقطاب المورد البشري ذات الكفاءة والخبرة."²

¹ اسيا قرنان.مدخل الى استراتيجية الاداء الفعال.مركز البحوث و الدراسات حول الجرائر و العالم.الجزائر و العالم. الجزائر: س2017،ص41

² محمد،ال ديبان.اثر الأمن الوظيفي على السلوك الأخلاقي للموظفين.المجلة الدولية لنشر البحوث و الدراسات

العدد23.ص550.

الخلاصة:

يوجد ارتباط قوي بين الأمان الوظيفي والمهارات المهنية، فكلما شعر الموظف بالأمان في عمله، زادت رغبته في تطوير مهاراته وتحسين أدائه. وفي المقابل، فإن امتلاك الموظف للمهارات والمعرفة المطلوبة يساعده على الحفاظ على وظيفته ويزيد من فرص استقراره المهني.

لذلك، الأمان الوظيفي والمهارات المهنية العالة يؤثران في بعضهما بشكل متبادل، ويشكلان أساساً لنجاح الفرد والمؤسسة وتحقيق الاستقرار فيها .

الإطار التطبيقي

الاطار التطبيقي

وصف أداة جمع البيانات

تحكيم استمارة المقابلة

صدق و ثبات أداة الدراسة

عرض و تحليل نتائج المقابلة

الخلاصة

وصف أداة جمع البيانات:

التصميم:

تم تصميم أداة جمع البيانات في هذه الدراسة على شكل مقابلة معمقة مفتوحة، حيث يقوم الباحث بطرح أسئلة مفتوحة ومحددة سلفاً، تتيح للمبحوث حرية التعبير والتفصيل، مع الحفاظ على إطار منظم يتماشى مع محاور الدراسة.

تم إعداد دليل المقابلة انطلاقاً من إشكالية الدراسة وأهدافها، وجرى بناؤه استناداً إلى الإطار النظري المرتبط بـ :

مفهوم الأمان الوظيفي في المؤسسات الإعلامية.

مفهوم المهارات المهنية الأساسية .

العلاقة بين الأمان الوظيفي والمهارات المهنية في المؤسسات الإعلامية.

عناصر المقابلة:

تتكون المقابلة من (20 سؤالاً) موزعة على النحو التالي:

البيانات العامة: وتشمل العمر، الجنس، سنوات الخبرة، المستوى التعليمي، نوع الوظيفة.

المحور الأول – الأمان الوظيفي (الأسئلة من 07 إلى 09): تقيس مدى شعور الموظفين بالاستقرار في العمل وأسباب التهديدات التي تواجههم

المحور الثاني – المهارات المهنية (الأسئلة من 10 إلى 13): تتناول المهارات الأساسية في العمل الإعلامي، ومصادر اكتسابها، والتدريب المهني.

المحور الثالث – العلاقة بين الأمان الوظيفي والمهارات (الأسئلة من 14 إلى 18): تستكشف كيف تؤثر المهارات المهنية على تعزيز الأمان الوظيفي في المؤسسة .

الخاتمة (الأسئلة من 19 إلى 20): اقتراحات وتوصيات مفتوحة.

تحكيم استمارة المقابلة :

لضمان جودة الأداة ودقتها العلمية، تم عرض استمارة المقابلة على ثلاثة أساتذة مختصين في مجالات الإعلام و الاتصال، ومنهجية البحث العلمي:

الأستاذ : نور الدين دحمان تخصص إعلام و اتصال

الأستاذة : صبرين محمد بلقاسم تخصص إعلام و اتصال

الأستاذة : فاطمة طيفور

الهدف من التحكيم: الهدف من تقييم الأسئلة :

- وضوح الأسئلة وصياغتها.
- ملائمة الأسئلة لأهداف الدراسة.
- ترتيب الأسئلة وتسلسلها المنطقي.
- و لنكن الأسئلة تشمل كل المحاور.

أمثلة على التصحيحات المقترحة أثناء التحكيم: كانت ملاحظات الأساتذة

المحكمين في عدت نقاط، ومن بين التعديلات التي تم إدخالها:

التعديل الأول: إعادة صياغة السؤال رقم 22 بطريقة أكاديمية

التعديل الثاني: دمج السؤالين 3 و 7 في بداية المقابلة لتفادي التكرار في الاستفسار عن سنوات الخبرة.

التعديل الثالث: في السؤال رقم 17 طلب تحديد السؤال بين البقاء أو الترقية

صدق وثبات أداة الدراسة:

الصدق : تحقق الباحث من الصدق الظاهري والمحتوى من خلال تحكيم الأداة من طرف ذوي الخبرة الأكاديمية، وضمان توافق الأسئلة مع أهداف ومحاور الدراسة.

الثبات : بما أن الأداة كميّة، لا يُقاس ثباتها بالطريقة الكمية، لكن تم ضمان الاتساق في طرح الأسئلة من خلال استخدام نفس دليل المقابلة لجميع المبحوثين، كما تم توثيق وتفريغ المقابلات بدقة لتفادي التحيز.

عرض و تحليل نتائج المقابلة:**جدول البيانات الشخصية للمبحوثين (01)**

المبحوث	الجنس	العمر	س.الخبرة	م.التعليم	المنصب
01	ذكر	أكثر من 40	أكثر من 10	دراسات عليا	رئيس تحرير قسم الأخبار
02	ذكر	أكثر من 40	أكثر من 10	ليسانس	صحفية
03	أنثى	أكثر من 40	أكثر من 10	دراسات عليا	منشطة رئيسية
04	ذكر	من 20 إلى 30	أقل من 04	دراسات عليا	صحفي
05	ذكر	أكثر من 40	أكثر من 10	ليسانس	صحفي
06	أنثى	أكثر من 40	أكثر من 10	ليسانس	صحفي
07	ذكر	من 30 إلى 40	أكثر من 10	دراسات عليا	صحفي

عرض و تحليل النتائج:

التعليق على أجوبة المحور الأول: الأمان الوظيفي في المؤسسة الإعلامية إذاعة سعيدة

07 - هل تشعر بالأمان في وظيفتك الحالية؟ ولماذا؟

جدول رقم (02): إجابات المبحوثين على السؤال رقم 07

المبحوث الأول	المبحوث الثاني	المبحوث الثالث	المبحوث الرابع
نعم	نعم	نعم. التحق بالمؤسسة منذ تأسيسها	نعم. الروح العائلية التي تسود بيئة العمل
المبحوث الخامس	المبحوث السادس	المبحوث السابع	
نعم. العقد العمل الغير منتهي	نعم. العلاقة الجيد بين الموظفين	نعم. العقد العمل الغير منتهي	

من إعداد الطالب:

التعليق:

جميع المبحوثين الثمانية أجابوا بـ "نعم"، ما يدل على أن هناك شعورا عاما بالاستقرار والطمأنينة داخل المؤسسة الإعلامية (إذاعة سعيدة) حيث تعددت الأسباب وراء الشعور بالأمان :

الاستقرار الوظيفي الرسمي حيث أشار بعض المبحوثين إلى أن سبب شعورهم بالأمان يعود إلى "العقد العمل غير محدد المدة"، مما يدل على أهمية الإطار القانوني في تعزيز الإحساس بالأمان المهني .

البيئة الاجتماعية داخل المؤسسة برزت عناصر مثل "الروح العائلية" و"العلاقات الجيدة بين الموظفين" كعوامل داعمة للأمان، ما يعكس دور المناخ التنظيمي الإيجابي في تعزيز الاستقرار الوظيفي .

الانتماء للمؤسسة منذ التأسيس، حيث أحد المبحوثين أرجع شعوره بالأمان إلى كونه من أوائل الملتحقين بالمؤسسة، مما يعكس عامل الأقدمية والانتماء كمصدر للشعور بالثقة .

الانسجام بين الأمان القانوني والنفسي يظهر أن المبحوثين لا يشعرون بالأمان فقط بسبب العقود أو الضمانات القانونية، بل أيضا بسبب الجو الداخلي والعلاقات المهنية، ما يشير إلى تكامل البعدين الرسمي والإنساني في بيئة العمل .

بناءا على ذلك يمكن القول أن إذاعة سعيدة توفر بيئة عمل يشعر فيها العاملون بالاستقرار، سواء من حيث العقود القانونية أو من حيث العلاقات الاجتماعية هذا مؤشر إيجابي على مستوى الأمان الوظيفي بالمؤسسة، ويحتسب لها كعامل جذب واحتفاظ بالكفاءات.

08 - برأيك، ما الذي يمكن أن يهدد استقرارك المهني بالمؤسسة؟

جدول رقم (03): إجابات المبحوثين على السؤال رقم 08

المبحوث الأول	المبحوث الثاني	المبحوث الثالث	المبحوث الرابع
لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	في حالة ارتكاب سلوك غير أخلاقي أو ارتكاب خطأ جسيم
المبحوث الخامس	المبحوث السادس	المبحوث السابع	
تجاوز أخلاقيات المهنة	النزاعات و الخلافات بين الموظفين	الخروج عن الخط الافتتاحي للمؤسسة	

من إعداد الطالب:

التعليق :

نلاحظ أن بعض المبحوثين قالوا إنه لا يوجد شيء يمكن أن يهدد استقرارهم المهني داخل المؤسسة، هذا قد يدل على أنهم يشعرون بالأمان في عملهم، أو ربما لا يفكرون كثيرًا في وجود مخاطر مهنية، وقد يكون ذلك أيضًا بسبب تحفظهم في التعبير عن آرائهم .

أما باقي المبحوثين، فقد أشاروا إلى وجود أسباب قد تؤثر على استقرارهم المهني، مثل: ارتكاب أخطاء كبيرة أو سلوك غير أخلاقي، الخلافات بين الموظفين، مخالفة أخلاقيات المهنة، أو عدم الالتزام بسياسة المؤسسة. هذه الإجابات توضح أن هناك من يدرك أهمية الالتزام بالسلوك المهني والعمل ضمن ضوابط المؤسسة.

بشكل عام، يتضح أن الالتزام بالأخلاق المهنية، وتجنب المشاكل داخل بيئة العمل، والاحترام توجه المؤسسة، كلها عوامل مهمة تؤثر على الاستقرار المهني في المؤسسات الإعلامية.

09- هل مررت بفترات شعرت فيها بعدم الأمان الوظيفي؟ كيف تعاملت معها؟

جدول رقم (04): إجابات المبحوثين على السؤال رقم 09

المبحوث الأول	المبحوث الثاني	المبحوث الثالث	المبحوث الرابع
لا	لا	لا	أحيانا بالضغوطات و ضيق الوقت و التراكمات. تعاملت معها بالتركيز و المرونة و سرعة البديهة
المبحوث الخامس	المبحوث السادس	المبحوث السابع	
لا	لا	لا	

من إعداد الطالب:

التعليق:

من خلال تحليل إجابات المبحوثين على هذا السؤال، نلاحظ أن أغلبهم أكدوا أنهم لم يمروا بفترات شعروا فيها بعدم الأمان الوظيفي. هذا يعكس إما شعورا قويا بالاستقرار المهني داخل المؤسسة، أو ثقة في قدراتهم وخبراتهم خلال سنوات طويلة من العمل، خاصة أن معظمهم تجاوز سن الأربعين ويملكون خبرة تفوق 10 سنوات

في المقابل، أشار المبحوث الرابع فقط إلى أنه شعر أحيانا بعدم الأمان نتيجة الضغوطات، ضيق الوقت، وتراكم المهام. لكنه أوضح أنه تعامل مع هذه الظروف من خلال التركيز، التحلي بالمرونة، واستخدام سرعة البديهة. هذه الاستجابة تبرز دور المهارات الفردية في مواجهة مشاعر القلق المهني، خاصة لدى العاملين الأقل خبرة نسبيا.

يمكن القول إن هذه النتائج تدعم فكرة أن المهارات المهنية (مثل المرونة وسرعة البديهة) تلعب دورا مهما في التغلب على فترات عدم الاستقرار، وأن الخبرة الطويلة والمناصب العليا تساهم في الإحساس بالأمان الوظيفي لدى العاملين في المؤسسات الإعلامية.

المحور الثاني : حول المهارات المهنية

10 - ما المهارات الأساسية التي تعتمد عليها في عملك؟

جدول رقم (05): إجابات المبحوثين على السؤال رقم 10

المبحوث الأول	المبحوث الثاني	المبحوث الثالث	المبحوث الرابع
صناعة الخبر داخل غرفة التحرير، التنشيط الإذاعي، إدارة البرامج الحوارية	التحرير، التحكم في الأجهزة الحديثة	الثقة في النفس، الاطلاع و الاستطلاع و المطالعة	المونتاج، إعداد التقارير، إعداد فقرات، التحرير، برمجة و إعداد حصص، تغطية ميدانية
المبحوث الخامس	المبحوث السادس	المبحوث السابع	
الثقة في النفس، العمل بجد، حب المهنة، رصيد المعرفي، العمل بجد، تحقيق الأهداف المرجوة،	التواصل، التحرير، التعليق الصوتي، إعداد الأخبار و النشرات، إعداد ربو تاج	تحرير و تقديم البرامج و النشرات، التواصل مع المحيط الداخلي و الخارجي	

من إعداد الطالب:

التعليق:

تظهر إجابات المبحوثين تنوعا ملحوظا في المهارات التي يعتمدون عليها أثناء أداء عملهم داخل المؤسسة الإعلامية، ما يعكس الطبيعة المتعددة الجوانب للمهن الإعلامية، خاصة في بيئة عمل تتطلب المرونة والكفاءة.

يمكن تصنيف المهارات التي وردت في إجابات المبحوثين إلى ثلاث مجموعات رئيسية

مهارات الفنية والتقنية: مثل التحرير، إعداد الأخبار، المونتاج، إعداد التقارير والربورتاجات، تقديم النشرات، والتحكم في الأجهزة الحديثة. وقد برزت هذه المهارات في إجابات المبحوثين الثاني، الرابع، السادس، والسابع، ما يدل على اعتماد واضح على المهارات العملية المباشرة المرتبطة بإنتاج المحتوى الإعلامي.

مهارات شخصية وسلوكية: مثل الثقة بالنفس، حب المهنة، العمل بجد، والقدرة على تحقيق الأهداف. وردت هذه بشكل واضح لدى المبحوثين الثالث والخامس، مما يبرز أهمية الجانب النفسي والتحفيزي في الحفاظ على أداء مستقر ومتوازن داخل بيئة العمل

مهارات الاتصالية: مثل التواصل مع الزملاء والمحيط الخارجي، الاطلاع الدائم، والتفاعل مع مستجدات الساحة الإعلامية. تجلت هذه المهارات بشكل أساسي لدى المبحوثين الثالث والسابع.

بناء على هذه الإجابات، يتضح أن العاملين في المؤسسة لا يعتمدون فقط على الجوانب الفنية والتقنية، بل يولون اهتمامًا كبيرًا للجوانب النفسية والسلوكية، التي تُعد من العوامل المهمة في تحقيق التوازن المهني وتعزيز الإحساس بالأمان الوظيفي. كما أن تعدد المهارات وتكاملها يعكس وعيًا مهنيًا بضرورة تطوير الذات، وهو ما يدعم الفرضية القائلة بأن المهارات المتنوعة تساهم في تعزيز الاستقرار المهني داخل المؤسسات الإعلامية.

11 - كيف حصلت على مهارةك المهنية؟

جدول رقم (06): إجابات المبحوثين على السؤال رقم 11

المبحوث الأول	المبحوث الثاني	المبحوث الثالث	المبحوث الرابع
التجربة الميدانية، الإقبال على التقنية الجديدة، الاحتكاك بأهل الاختصاص	التجربة الميدانية، الاحتكاك بأهل الاختصاص، التطوير الذاتي	الخبرة، الممارسة	الاحتكاك مع جميع الأقسام و مع جميع الفئات
المبحوث الخامس	المبحوث السادس	المبحوث السابع	
التكوين المستمر، الاحتكاك بالأشخاص ذوي الخبرة، مواكبة التطورات التكنولوجية، الخبرة	الخبرة في الصحافة المكتوبة، الممارسة المهنية اليومية، التكوينات	الخبرة، الاحتكاك مع الزملاء من مختلف ولايات الوطن و القنوات الإذاعية	

من إعداد الطالب:

التعليق: تشير إجابات المبحوثين إلى أن أغلبهم اكتسبوا مهاراتهم المهنية من خلال الخبرة الميدانية والممارسة العملية، وهو ما يؤكد أهمية الجانب التطبيقي في تطوير الكفاءة المهنية داخل المؤسسات الإعلامية. فقد أكد المبحوث الأول والثاني، على سبيل المثال، أن التجربة الميدانية والاحتكاك بأهل الاختصاص كان لهما دور كبير في بناء مهاراتهم، وهو ما يتوافق مع طبيعة العمل الإعلامي الذي يتطلب التعلم المستمر من خلال الممارسة.

كما برز في عدة إجابات أهمية الاحتكاك بالزملاء والخبراء والعمل في مختلف الأقسام، كما أشار المبحوث الرابع والسابع، مما يوضح أن بيئة العمل التعاونية تسهم في نقل الخبرات وتوسيع المهارات بشكل غير رسمي لكنه فعال.

من جهة أخرى، نجد بعض المبحوثين (مثل الخامس والسادس) ذكروا التكوين المستمر والمشاركة في دورات تدريبية كمصدر مهم لاكتساب المهارات، إضافة إلى مواكبة التطورات التكنولوجية، ما يدل على وعي بأهمية التعلم الذاتي والتحديث المهني لمواكبة التغيرات في المجال.

بشكل عام، تعكس هذه الإجابات أن المهارات المهنية في المجال الإعلامي تكتسب بشكل تراكمي، يجمع بين الخبرة العملية، الاحتكاك المهني، والتكوين المستمر.

12- ما المهارات التي يجب أن تتوفر في الموظف في مجال الأعلام؟

جدول رقم (07): إجابات المبحوثين على السؤال رقم 12

المبحوث الأول	المبحوث الثاني	المبحوث الثالث	المبحوث الرابع
الإلمام و الدراية بكافة الأمور في المجال، قابلية التطور، المرونة في الأداء العمل الجماعي و الفعال في كل الظريف	الإلمام و الدراية بكافة الأمور في المجال	التكوين العلمي ، الممارسة المهنية	احترام أخلاقيات المهنة، الصبر، أن تكون اجتماعي
المبحوث الخامس	المبحوث السادس	المبحوث السابع	
الجرأة، أن تكون اجتماعي ، تطوير شبكة اجتماعية،	التواصل السليم، التحرير، التعليق الصوتي، إعداد الأخبار و النشرات، إعداد ربو تاج	التواصل السليم، إدارة الحوار، التحرير، من الإلقاء	

من إعداد الطالب:

التعليق:

تظهر إجابات المبحوثين فهماً شاملاً لمتطلبات العمل في مجال الإعلام، حيث أشار أغلبهم إلى مجموعة متنوعة من المهارات الأساسية التي ينبغي توفرها لدى العاملين في هذا القطاع. ويمكن تصنيف هذه المهارات إلى ثلاث فئات رئيسية:

المهارات المعرفية والتقنية: كالإلمام الكامل بالمجال، التكوين العلمي، التحرير، التعليق الصوتي، إعداد الأخبار والربورتاجات، وإدارة الحوار. هذه المهارات وردت بشكل خاص في إجابات المبحوثين الأول، الثاني، الثالث، السادس، والسابع، مما يدل على أهمية الكفاءة الفنية والعلمية في أداء المهام الإعلامية بكفاءة.

المهارات الشخصية والسلوكية: مثل الصبر، المرونة، الجرأة، والقدرة على التطور. أكد المبحوثين على أن هذه الصفات تلعب دوراً هاماً في التعامل مع الضغوط اليومية والمواقف المتغيرة في العمل الإعلامي، وهو ما يساهم في بناء الثقة المهنية والاستقرار.

المهارات التواصلية: كالتواصل السليم، العمل الجماعي، والقدرة على بناء شبكة علاقات. ظهرت هذه المهارات في إجابات المبحوثين الرابع، الخامس، السادس، والسابع، مما يعكس أهمية الجانب التفاعلي في بيئة العمل الإعلامي، خاصة في ظل العمل ضمن فرق وضرورة التعامل مع مصادر متنوعة .

بشكل عام، يتضح من إجابات المبحوثين أن الموظف في المجال الإعلامي يحتاج إلى مزيج متكامل من المهارات التقنية، الشخصية، والاجتماعية.

13- هل حصلت على تدريب أو تطوير مهني خلال عملك هنا؟

جدول رقم (08): إجابات المبحوثين على السؤال رقم 13

المبحوث الأول	المبحوث الثاني	المبحوث الثالث	المبحوث الرابع
نعم و بشكل دوري	نعم	نعم	نعم
المبحوث الخامس	المبحوث السادس	المبحوث السابع	
أكيد	يوجد عدة دورات تكوينية	نعم	

من إعداد الطالب:

التعليق:

تشير إجابات جميع المبحوثين إلى أنهم تلقوا نوعا من التدريب أو التطوير المهني خلال فترة عملهم بالمؤسسة، سواء بشكل دوري (كما أوضح المبحوث الأول) أو من خلال دورات تكوينية متعددة (كما ذكرت المبحوثة السادسة). هذا الإجماع يدل على أن المؤسسة الإعلامية محل الدراسة تولي أهمية كبيرة لتكوين موظفيها وتحديث مهاراتهم المهنية باستمرار.

يمكن اعتبار هذا العنصر مؤشرا إيجابيا يعكس وعي المؤسسة بأهمية التكوين المستمر كوسيلة لضمان الجودة المهنية ومواكبة التغيرات السريعة في مجال الإعلام، خاصة من حيث التطورات التكنولوجية وأساليب العمل الحديثة.

كما أن مشاركة الصحفيين في دورات تدريبية وتطويرية يعزز من شعورهم بالكفاءة والثقة، مما يساهم بشكل مباشر في رفع مستوى المهارة لديهم.

بالتالي، فإن هذه النتائج تدعم الفرضية التي تفيد بأن التدريب المستمر يلعب دورا رئيسيا في تطوير المهارات المهنية .

المحور الثالث: حول العلاقة بين الأمان الوظيفي والمهارات

14 - هل تعتقد أن تطوير المهارات المهنية يساعد في تعزيز الأمان الوظيفي؟
كيف؟

جدول رقم (09): إجابات المبحوثين على السؤال رقم 14

المبحوث الأول	المبحوث الثاني	المبحوث الثالث	المبحوث الرابع
نعم، لأنه يزيد و يحسن من الإنتاجية في المؤسسة، ترتقي المؤسسة بالموظفين الأكفاء و المبدعين	نعم، تحتاج المؤسسة إلى الموظفين ذوي المهارات	نعم، الموظف الماهر يعرض نفسه في بيئة العمل بالفاعلية في المؤسسة	نعم، لأنه ليس عبئ على المؤسسة
المبحوث الخامس	المبحوث السادس	المبحوث السابع	
أكيد، تحتاج المؤسسة إلى الموظفين ذوي المهارات	أكيد،	ليس بالضرورة	

من إعداد الطالب:

التعليق:

أظهرت أغلب إجابات المبحوثين اتفاقاً واضحاً على أن تطوير المهارات المهنية يساهم بشكل فعال في تحقيق الأمان الوظيفي داخل المؤسسة، فقد ربط معظمهم هذا التطوير بزيادة الإنتاجية، تحسين الأداء، والقدرة على مواكبة متطلبات العمل. فمثلاً، يرى المبحوث الأول أن تطوير المهارات يرفع من إنتاجية الموظف ويجعل المؤسسة تقيم الكفاءات وتحتفظ بالمبدعين، بينما أكد المبحوث الثاني والخامس أن المؤسسات تعتمد على أصحاب المهارات في تحقيق أهدافها.

أما المبحوث الثالث، فقد ربط بين المهارة والفاعلية داخل المؤسسة، وهو ما يبرز دور الموظف الكفاء في تقديم قيمة حقيقية في بيئة العمل. كذلك، عبر المبحوث

الرابع عن أن الموظف الماهر لا يمثل عبئاً على المؤسسة، بل يساهم في استقرارها.

في المقابل، عبر المبحوث السابع عن وجهة نظر مختلفة نوعاً ما، حيث قال إن تطوير المهارات ليس بالضرورة مرتبطاً بالأمان الوظيفي، مما يعكس وجود وعي بأن بعض العوامل الأخرى قد تكون مؤثرة، مثل طبيعة المؤسسة، القرارات الإدارية، أو حتى السياسات المهنية المعتمدة.

بشكل عام، تبرز هذه الآراء أن هناك إدراكاً واسعاً لدى المبحوثين بأهمية تطوير المهارات ليس فقط لضمان الأداء الجيد، بل أيضاً لتعزيز فرص الاستقرار المهني وضمان الاستمرار داخل المؤسسة، خاصة في بيئة مهنية تتسم بالمنافسة وسرعة التغيير مثل الإعلام.

15 - هل ترى أن المؤسسة تقدّر الموظف الماهر أكثر من غيره؟ كيف يظهر ذلك؟

جدول رقم (10): إجابات المبحوثين على السؤال رقم 15

المبحوث الأول	المبحوث الثاني	المبحوث الثالث	المبحوث الرابع
نعم، بالترقية	نعم، بالترقية	نعم،	لا
المبحوث الخامس	المبحوث السادس	المبحوث السابع	
ليس دائما	لا	نعم، هناك منحة المرودية	

من إعداد الطالب:

التعليق:

تبين إجابات المبحوثين وجود تباين في الآراء بخصوص مدى تقدير المؤسسة للموظف الماهر، حيث يرى غالبية المبحوثين أن المؤسسة بالفعل تقدّر الموظفين ذوي الكفاءة، ويظهر ذلك من خلال الترقيات (كما أجاب المبحوث الأول والثاني)، أو منح التحفيزات مثل منحة "المرودية" (كما ذكر المبحوث السابع). هذا يعكس وجود آليات مهنية لدى المؤسسة تكافئ الأداء الجيد وتعترف بالمهارات العالية لبعض الموظفين.

من جهة أخرى، أشار بعض المبحوثين (الرابع والسادس) إلى أن التقدير لا يكون دائما أو غير موجود، مما يدل على أن الاعتراف بجهود الموظف الماهر ليس دائما واضحا أو عادلا في نظر بعض العاملين، أما المبحوث الخامس، فقد عبر عن رأي وسط، حيث قال "ليس دائما"، وهو ما يعكس تفاوتاً في تجارب الموظفين داخل نفس البيئة.

بشكل عام، توضح هذه الإجابات أن هناك اتجاهاً عاماً نحو الاعتراف بالمهارات المهنية من خلال وسائل مادية أو إدارية، مثل الترقية أو المنح، لكن في المقابل، هناك شعور عند بعض العاملين بوجود نوع من التفاوت أو التمييز، أو ربما غياب معايير واضحة في التقييم.

وتدعم هذه النتائج فكرة أن تقدير المهارات داخل المؤسسة يمكن أن يكون عاملاً مشجعاً على تطوير الذات والالتزام المهني، وبالتالي فهو مرتبط بشكل غير مباشر بالأمان الوظيفي، لكن بشرط أن يكون هذا التقدير منصفاً وشفافاً.

16- هل شعرت يوماً أن مهاراتك ساعدتك في البقاء أو الترقية في العمل؟

جدول رقم (11): إجابات المبحوثين على السؤال رقم 16

المبحوث الأول	المبحوث الثاني	المبحوث الثالث	المبحوث الرابع
نعم	نعم	نعم	لم اشعر بذلك
المبحوث الخامس	المبحوث السادس	المبحوث السابع	
نعم	نعم	نعم، تساعد	

من إعداد الطالب:

التعليق:

تعكس إجابات المبحوثين قناعة واضحة لدى أغلبهم بأن امتلاك المهارات المهنية لعب دوراً مهماً في استمرارهم في العمل أو في الحصول على ترقيات. فقد أجاب ستة من بين سبعة مبحوثين بـ "نعم"، وأكدوا أن مهاراتهم كانت سبباً في الحفاظ على مكانتهم المهنية أو في تقدمهم داخل المؤسسة. وهذا يُظهر أن العاملين يدركون أهمية الكفاءة في ضمان الاستقرار المهني، خاصة في بيئة تنافسية مثل الإعلام.

المبحوث السابع قال: "نعم، تساعد"، مما يعزز فكرة أن المهارات المهنية تعد عاملاً مسانداً للبقاء المهني، بينما كان المبحوث الرابع هو الوحيد الذي لم يشعر أن مهاراته ساعدته في هذا الجانب، وربما يعود ذلك إلى قصر مدة خبرته مقارنةً بباقي الزملاء.

هذه النتائج تدعم بوضوح الفرضية التي تقول إن المهارات المهنية تسهم في تحقيق الأمان الوظيفي والتقدم داخل المؤسسة، خاصة عندما تقدر الكفاءة وترتبط بالترقية والاستمرار في العمل.

17 - هل ترى أن ذو المهارات العالية أوفر حظا للحصول على وظيفة من الأقل مهارة؟

جدول رقم (12): إجابات المبحوثين على السؤال رقم 17

المبحوث الأول	المبحوث الثاني	المبحوث الثالث	المبحوث الرابع
طبعا	أكيد	أكيد	بكل تأكيد
المبحوث الخامس	المبحوث السادس	المبحوث السابع	
أكيد	أكيد	أوفر حظا	

من إعداد الطالب:

التعليق:

أجمع جميع المبحوثين على أن الأشخاص ذوي المهارات العالية يتمتعون بفرص أكبر للحصول على وظيفة مقارنة بغيرهم من ذوي المهارات المحدودة. وقد عبروا عن ذلك بعبارات تؤكد القناعة الكاملة بهذا الأمر، مثل "أكيد"، "بكل تأكيد"، و"أوفر حظاً".

هذا الإجماع الواضح يعكس إدراكا قويا لدى العاملين في المجال الإعلامي بأهمية الكفاءة المهنية في سوق العمل الحالي، خاصة في ظل المنافسة المتزايدة، والتطور السريع في تقنيات وأساليب العمل الإعلامي.

كما تؤكد هذه الآراء أن المهارات المهنية أصبحت شرطا أساسيا في الحصول على الوظيفة، مما يعني أن الصحفي أو الإعلامي الذي يملك رصيда من المهارات التقنية، التحريرية، أو التواصلية، يكون في موقع أفضل سواء من حيث الالتحاق بوظيفة أو الحفاظ عليها على المدى الطويل. وبالتالي، فإن هذه النتائج تدعم الفرضية التي تربط بين المهارات المهنية وفرص التوظيف والاستقرار الوظيفي، حيث أن امتلاك مهارات قوية لا يساهم فقط في البقاء داخل المؤسسة، بل يُعد مفتاحا رئيسيا للدخول إلى سوق العمل أساسا.

18- هل الحصول على تدريب او تطوير مهني خلال عملك يشعرك بالأمان ؟
كيف؟

جدول رقم (13): إجابات المبحوثين على السؤال رقم 18

المبحوث الأول	المبحوث الثاني	المبحوث الثالث	المبحوث الرابع
نعم، يشعرك بأن المؤسسة تهتم بك	نعم، تشعرك بالانتماء	نعم، تشعرك بالانتماء	نعم
المبحوث الخامس	المبحوث السادس	المبحوث السابع	
نعم، تشعرك بالانتماء	نعم، تشعرك بالقيمة الذاتية	ممكن إلى حد ما تستأنس	

من إعداد الطالب:

التعليق:

تظهر إجابات المبحوثين اتفاقا شبه تام على أن التدريب والتطوير المهني داخل المؤسسة يعزز شعورهم بالأمان الوظيفي، وقد عبر معظمهم عن ذلك من خلال ربط التدريب بمفاهيم إيجابية مثل (الاهتمام، الانتماء والقيمة الذاتية) فالمبحوث الأول يرى أن التدريب يشعر الموظف بأن المؤسسة تهتم به، بينما أكد المبحوثين الثاني، الثالث، والخامس أنه يمنحهم إحساسا بالانتماء، وهو عامل مهم في الاستقرار المهني.

كما أشار المبحوث السادس إلى أن التكوين المهني يشعره بالقيمة الذاتية، مما يعكس أثرا نفسيا إيجابيا يُعزز الثقة في النفس والإحساس بالاستحقاق داخل المؤسسة، أما المبحوث السابع، فقد أبدى رأيا أكثر توازنا، حيث قال إن التدريب (يساعد إلى حد ما)، ما يدل على أن الأثر يختلف من شخص لآخر حسب التجربة الشخصية وظروف العمل.

بوجه عام، تؤكد هذه الإجابات أن التدريب والتطوير المهني لا يحسن فقط أداء الموظف، بل يُعطيه أيضا إحساسا بالدعم والتقدير من المؤسسة، مما يزيد من ارتباطه بها، ويُقلل من شعوره بالقلق أو التهديد المهني.

وبالتالي، فإن هذه النتائج تدعم الفرضية التي ترى أن برامج التدريب والتكوين المهني تساهم في تعزيز الأمان الوظيفي، من خلال رفع كفاءة الموظف وتعزيز شعوره بالثقة والانتماء المؤسسي.

الخاتمة المقابلة:

19- ما اقترحاتك لتحسين الأمان الوظيفي داخل المؤسسة؟

جدول رقم (14): إجابات المبحوثين على السؤال رقم 19

المبحوث الأول	المبحوث الثاني	المبحوث الثالث	المبحوث الرابع
توفير التكوين على التقنيات المستحدثة	تعديل القوانين و تحسينها	يجب أن تكون القوانين صريحة	
المبحوث الخامس	المبحوث السادس	المبحوث السابع	
توفير الإمكانيات الضرورية، إشراك العامل في الرأي	التواصل السليم، التشراك في العمل،	الأمان مرتبط بالعقد العمل	

من إعداد الطالب:

التعليق:

ظهر إجابات المبحوثين وعيا واضحا بأهمية العوامل المؤسسية والإدارية في تعزيز الأمان الوظيفي، حيث قدموا مجموعة من الاقتراحات المتنوعة، تجمع بين ما هو تقني، قانوني، إداري وتواصلي.

المبحوث الأول ركز على أهمية التكوين المستمر في التقنيات الحديثة، وهو ما يعكس إدراكا بأن مواكبة التغير في مجال الإعلام يُعزز من ثقة الموظف في نفسه.

بينما أشار المبحوثان الثاني والثالث إلى ضرورة تعديل القوانين المهنية وجعلها واضحة وصريحة، في إشارة إلى أن الغموض أو ضعف التنظيم الإداري قد يكون مصدرًا لعدم الاستقرار الوظيفي.

المبحوث الخامس شدد على توفير الإمكانيات وإشراك العامل في اتخاذ القرار، وهو ما يدل على أهمية التقدير والدعم في بيئة العمل لزرع الثقة والاستقرار.

أما المبحوث السادس، فقد ركز على أهمية التواصل الفعال والتعاون الجماعي، معتبرا أن العلاقة الإيجابية بين الزملاء والإدارة لها دور في تعزيز الشعور بالأمان.

أخيراً، أشار المبحوث السابع إلى أن الأمان مرتبط بوجود عقد عمل قانوني وواضح، ما يعكس أهمية الجانب القانوني في ضمان استقرار الموظف داخل المؤسسة. رغم غياب إجابة المبحوث الرابع، فإن الطرح العام يدل على أن العاملين يدركون أن الأمان الوظيفي لا يتوقف فقط على الكفاءة أو المهارات، بل يتطلب أيضاً ظروف عمل مناسبة، قوانين واضحة، وتواصل إداري فعال. وعليه، فإن هذه المقترحات تعزز الفرضية التي تقول إن الأمان المهني يتطلب تكاملاً بين تطوير المهارات الفردية وتحسين بيئة العمل الإدارية والتنظيمية.

20 - ما النصائح التي تقدمها لطلبة الإعلام و الاتصال فيما يخص المهارات المهنية؟

جدول رقم (15): إجابات المبحوثين على السؤال رقم 20

المبحوث الأول	المبحوث الثاني	المبحوث الثالث	المبحوث الرابع
الاطلاع بكل ظواهر الاجتماعية ، الاحتكاك بالخبراء، الثقة في النفس	الممارسة،	تطوير المهارات بالتكوين و التدريب المستمر	التكوين الذاتي، يجب اكتساب المواهب
المبحوث الخامس	المبحوث السادس	المبحوث السابع	
القراءة و المطالعة، تعلم اللغات الاجنبية	الممارسة،	الممارسة	

من إعداد الطالب:

التحليل:

تبين من خلال إجابات المبحوثين أن هناك اتفاقا واضحا حول أهمية الاعتماد على النفس، الممارسة، والتكوين المستمر لاكتساب المهارات المهنية الضرورية للعمل الإعلامي. وقد جاءت النصائح التي قدموها لطلبة الإعلام متنوعة وشاملة، لكنها تصب جميعها في هدف واحد: بناء كفاءة مهنية قوية قادرة على مواجهة متطلبات المهنة وضمان الاستقرار الوظيفي في المستقبل.

ركز عدد من المبحوثين (الثاني، السادس، السابع) على الممارسة الفعلية، مؤكدين أن التطبيق العملي ضروري لفهم المهنة وإتقانها، وهو ما يعكس أهمية التدريب الميداني.

شدد آخرون (الثالث، الرابع) على ضرورة التكوين الذاتي والتدريب المستمر، مما يدل على أن الصحفي الناجح هو من يسعى دائما لتطوير نفسه ومهاراته لمواكبة تطورات المهنة.

المبحوث الأول أضاف عناصر مهمة كالاطلاع بكل ظواهر الاجتماعية، الثقة بالنفس، والاحتكاك بالخبراء، وهي عوامل تعزز من تكوين الشخصية المهنية وتمنح الطالب الجرأة والقدرة على الاندماج في بيئة العمل.

أما المبحوث الخامس، نبه إلى أهمية القراءة وتعلم اللغات الأجنبية، وهو ما يدل على وعي بأهمية الثقافة العامة والانفتاح على العالم، وهما عاملان أساسيان في الإعلام الحديث.

بشكل عام، تعكس هذه النصائح تجربة مهنية واقعية وتؤكد أن بناء المهارات لا يتم فقط داخل القاعات الجامعية، بل من خلال جهد شخصي مستمر، ممارسة فعلية، واحتكاك مباشر بالمجال. وهي كلها عناصر ترتبط ارتباطا مباشرا بإمكانية الحصول على وظيفة والمحافظة عليها، مما يعزز العلاقة بين امتلاك المهارات المهنية وتحقيق الأمان الوظيفي.

مناقشة نتائج البحث:

- أظهرت أغلب الإجابات أن العاملين في المؤسسة يشعرون بنوع من الاستقرار والأمان الوظيفي، خاصة أصحاب الخبرة الطويلة، الذين عبروا عن ثقتهم في قدراتهم ومكانتهم داخل المؤسسة.
- بعض المبحوثين أشاروا إلى أن التهديدات المحتملة للاستقرار المهني لا ترتبط بالكفاءة فقط، بل بسلوكيات مثل تجاوز أخلاقيات المهنة أو عدم احترام سياسة المؤسسة.
- هناك تفاوت في نظرة الموظفين لمدى تقدير المؤسسة للكفاءات؛ فبينما يرى البعض أن المهارات تكافأ بالترقية أو المنح، يرى آخرون أن التقدير غير منتظم أو غير عادل أحيانا.
- المهارات المهنية التي يعتمد عليها الصحفيون شملت: التحرير، التقديم، المونتاج، التواصل، التعليق الصوتي، وغيرها من المهارات التقنية والشخصية.
- أغلب المبحوثين اكتسبوا مهاراتهم من خلال التجربة الميدانية، التكوين الذاتي، الاحتكاك بالزملاء، والتدريب داخل المؤسسة.
- جميع المبحوثين تقرّبوا أكدوا أن صاحب المهارات العالية أوفر حظا في الحصول على وظيفة أو الحفاظ عليها، وهو ما يعكس طبيعة سوق العمل الإعلامي الذي يولي الاهتمام أكثر للأداء والكفاءة.
- التدريب المستمر والتطوير المهني داخل المؤسسة يعطي الموظف شعورا بالثقة والانتماء، ويجعله يشعر بأن المؤسسة تهتم به، مما يعزز الأمان الوظيفي لديه.
- يرى المبحوثين أن الأمان الوظيفي لا يرتبط فقط بجهود الفرد، بل يتأثر أيضا بعوامل تنظيمية مثل وجود قوانين واضحة، بيئة عمل داعمة، وتقدير من الإدارة.
- من خلال نصائحهم لطلبة الإعلام، أكد المبحوثين على أهمية الممارسة، التكوين الذاتي، القراءة، تعلم اللغات، وبناء الثقة في النفس، ما يدل على أن المهارات هي الأساس في النجاح المهني.
- في المجمل، أظهرت نتائج البحث أن هناك علاقة قوية بين المهارات المهنية والأمان الوظيفي، حيث تساهم المهارات في تعزيز الأمان الوظيفي داخل المؤسسة، خاصة عندما تقدرها الإدارة وتوفر مناخا مهنيا مناسباً.

الخلاصة:

الإجابة على تساؤلات البحث

"ما المقصود بالأمان الوظيفي، وما أبرز أبعاده في بيئة العمل الإعلامية؟"

الأمان الوظيفي يقصد به شعور العامل بالاستقرار داخل المؤسسة، وعدم الخوف من فقدان الوظيفة أو التهميش المهني. في بيئة العمل في المؤسسة الإعلامية، يرتبط الأمان الوظيفي بعدة عوامل، منها وضوح القوانين، احترام أخلاقيات المهنة، الانسجام مع سياسة المؤسسة، كما يلعب الاستقرار الإداري والتواصل الجيد بين الإدارة والموظفين دورا هاما في تحقيق هذا الاستقرار.

"ما هي المهارات المهنية الأساسية التي يحتاجها العاملون في المؤسسات الإعلامية؟"

أبرز المهارات التي يجب ان تتوفر للإعلاميين تشمل: التحرير الصحفي، التقديم الإذاعي أو التلفزيوني، التعليق الصوتي، إعداد الأخبار والتقارير، مهارات التواصل، العمل الجماعي، المرونة، وسرعة البديهة. كما يعد الاطلاع المستمر، التكوين الذاتي، والتحكم في التقنيات الحديثة من المهارات المهمة لمواكبة التطورات التقنية.

"كيف يؤثر الأمان الوظيفي على تطوير المهارات المهنية لدى العاملين في المجال الإعلامي؟"

وجود أمان وظيفي داخل المؤسسة يمنح العامل شعورا بالثقة والانتماء، مما يجعله أكثر استعدادا لتعلم مهارات جديدة، والمشاركة في التكوينات والدورات. عندما يشعر الموظف بأن المؤسسة تستثمر فيه وتقدره، يكون أكثر حماسا لتطوير نفسه، وتحسين أدائه المهني باستمرار.

"إلى أي مدى تساهم المهارات المهنية في تعزيز الشعور بالأمان الوظيفي لدى العاملين في المؤسسة الإعلامية؟"

تبين من خلال الدراسة أن المهارات المهنية تلعب دورا مهما في تعزيز الأمان الوظيفي، فالموظف الكفاء والماهر يكون أوفر حظا في على وظيفة، والحصول على ترقية، والتقدير من الإدارة. كما أن الموظف الماهر أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات داخل المؤسسة.

الخاتمة

الخاتمة:

و في الختام هدفت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على العلاقة بين الأمان الوظيفي والمهارات المهنية داخل المؤسسة الإعلامية، من خلال دراسة آراء وتجارب مجموعة من الموظفين في إذاعة سعيدة الجهوية. وقد بينت النتائج أن هناك علاقة طردية بين المتغيرين، حيث تلعب المهارات المهنية دورا مهما في تعزيز شعور العاملين بالأمان داخل المؤسسة، كما أن توفر هذا الأمان يشجع بدوره على تطوير المهارات، و تحسين الأداء المهني.

كما أظهرت الدراسة أن الأمان الوظيفي لا يقتصر على ضمان الاستمرارية في العمل فقط، بل يشمل أيضا الشعور بالاستقرار، التقدير، والانتماء للمؤسسة. ومن جهة أخرى، برزت المهارات المهنية بوصفها العامل الأساسي الذي يميز الموظف الناجح، ويمنحه فرصا أفضل للترقية، والثبات في منصبه، والمساهمة بفاعلية في العمل الإعلامي.

إن تطوير هذه المهارات لا يكون فقط عن طريق الدراسة الأكاديمية، بل يتطلب ممارسة ميدانية، تدريباً مستمرا، وتفاعلا مباشرا مع بيئة العمل، وقد عبر الباحثين عن وعي واضح بهذه الأبعاد، سواء من خلال اقتراحاتهم العملية أو نصائحهم الموجهة لطلبة الإعلام.

انطلاقا من هذه الخلاصات، تؤكد الدراسة على ضرورة اهتمام المؤسسات الإعلامية بتوفير بيئة عمل داعمة وأمنة، وتبني سياسات مهنية تشجع على التكوين المستمر، والتقدير العادل للكفاءات، بما يضمن التوازن بين تطور الموظف واستقرار المؤسسة.

قائمة المصادر

و المراجع

الكتب:

نس معن الطاهر (2018). الأمن الوظيفي ودوره في خفض دوران العمل في المنظمات التعليمية، ط2. غزة، فلسطين: دار جيهان للنشر.

الخليفة، عبدالله (2019). منهجية البحث النوعي في العلوم الاجتماعية. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

المحمودي، محمد سرحان علي (2015). مناهج البحث العلمي، ط3. اليمن: دار الكتب.

مي عبد الله (2010). نظريات الاتصال. ط2. لبنان: دار النهضة العربية للنشر والتوزيع.

محمد، فاتح حمدي وآخرون (2019). مناهج البحث في الإعلام والاتصال وطريقة إعداد البحوث. ط1. قطر: دار الحامد للنشر والتوزيع.

محمد عيد، السلام (2020). مناهج البحث في علوم الاجتماعية والإنسانية. مصر: مكتبة النور.

نجم، طه عبد العاطي (2015). مناهج البحث الإعلامي. ط1. مصر: دار كلمة للنشر والتوزيع.

المقالات العلمية:

أحمد حسين حسن الجرجري وآخرون (2023). المهارات الناعمة ودورها في تحسين الأداء الوظيفي. المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، م13، ع1، العراق.

أنس، الطاهر (2018). الأمن الوظيفي ودوره في خفض دوران العمل في المنظمات التعليمية. ط2. فلسطين: دار جيهان للنشر.

دعاء أحمد توفيق محمد (2018). الأمان الوظيفي وتنمية الموارد البشرية. مجلة كلية التربية – جامعة عين شمس، ع24، مصر.

الجبريل، جبريل؛ إيمان (2016). الأمن الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي: دراسة على الجامعات الفلسطينية في قطاع غزة. رسالة ماجستير، جامعة الأزهر – غزة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية.

ربيعة، كيرد؛ عائشة، صفراني (2021). أثر الأمن الوظيفي على الالتزام التنظيمي. مجلة الباحث، مجلد 21 (01).

سها بهجت محمد، بسام سمير الرميدي (2018). أثر الأمان الوظيفي على سلوكيات المواطنة التنظيمية في شركات السياحة المصرية. م12، ع(3/1)، مارس.

صباح إبراهيم حمد علوش (2016). دور الأمان والاستقرار الوظيفي في تخفيض ضغوط العمل. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، م7، مصر: كلية التجارة – جامعة قناة السويس.

طارق بن قاسمي وآخرون (2024). أثر المهارات الشخصية على الأداء الوظيفي من خلال الرضا الوظيفي كمتغير وسيط. مجلة المنهل الاقتصادي، م07، ع01، الجزائر.

محمد، آل ديبان. أثر الأمن الوظيفي على السلوك الأخلاقي للموظفين. المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، العدد 23.

موسى، غربي وآخرون (2023). المهارات الناعمة ودورها في الاستقرار المهني في الإدارات الرياضية الجزائرية. مجلة الأبحاث ودراسات التنمية، م10، ع01، الجزائر.

القواميس:

ابن منظور (2005). لسان العرب. تونس: دار المتوسط للنشر والتوزيع

الملاحق

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة سعيدة - الدكتور مولاي الطاهر-

كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية

شعبة علوم الإعلام و الاتصال

قسم العلوم الإنسانية



مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر تخصص صحافة مطبوعة و إلكترونية

استمارة لعنوان

العلاقة بين الأمان الوظيفي و المهارات المهنية في المؤسسة الإعلامية

دراسة ميدانية بإذاعة سعيدة

إشراف الأستاذ:

د- بوزير عبد اللطيف

إعداد الطالب:

سرار محمد بلهزيل

تعد البيانات الواردة في هذه المقابلة سرية و تستخدم لعرض البحث العلمي، لذا نرجوا منكم الإجابة على الأسئلة المطروحة بكل موضوعية للاستفادة منها في الجانب التطبيقي للدراسة

شكرا على تعاونكم

الموسم الجامعي: 2025/2024

أسئلة المقابلة:

01 - الجنس:

ذكر:

انثى:

02 - العمر:

من 20 إلى 30

من 30 إلى 40

أكثر من 40

03 - سنوات الخبرة بالمؤسسة:

أقل من 4 سنوات

من 04 إلى 10 سنوات

أكثر من 10 سنوات

04 - المستوى التعليمي:

باكالوريا

ليسانس

دراسات عليا

6 - ما طبيعة وظيفتك؟

المحور الأول : حول الأمان الوظيفي

07 - هل تشعر بالأمان في وظيفتك الحالية؟ ولماذا؟

08 - برأيك، ما الذي يمكن أن يهدد استقرارك المهني بالمؤسسة؟

09- هل مررت بفترات شعرت فيها بعدم الأمان الوظيفي؟ كيف تعاملت معها؟

المحور الثاني : حول المهارات المهنية

10 - ما المهارات الأساسية التي تعتمد عليها في عملك؟

11 - كيف حصلت على حصلت على مهاراتك المهنية؟

12- ما المهارات التي يجب أن تتوفر في الموظف في مجال الأعلام؟

13- هل حصلت على تدريب أو تطوير مهني خلال عملك هنا؟

المحور الثالث: حول العلاقة بين الأمان الوظيفي والمهارات

14 - هل تعتقد أن تطوير المهارات المهنية يساعد في تعزيز الأمان الوظيفي؟
كيف؟

15 - هل ترى أن المؤسسة تقدّر الموظف الماهر أكثر من غيره؟ كيف يظهر ذلك؟

16- هل شعرت يوماً أن مهاراتك ساعدتك في البقاء أو الترقية في العمل؟

17 - هل ترى أن ذو المهارات العالية أوفر حظاً للحصول على وظيفة من الأقل مهارة؟

18 - هل الحصول على تدريب أو تطوير مهني خلال عملك يشعرك بالأمان ؟
كيف؟

الخاتمة

19 - ما اقتراحاتك لتحسين الأمان الوظيفي داخل المؤسسة؟

20 - ما النصائح التي تقدمها لطلبة الإعلام و الاتصال فيما يخص المهارات المهنية؟