

تأثير وسائل الإعلام على الأداء الوظيفي – موظفو الجامعة العراقية انموذجا

م.م. سيف سلام جاسم محمد

Saif.s.jasim@aliraqia.edu.iq

الجامعة العراقية/ قسم الدراسات والتخطيط

الملخص

يَتَصَدَّى البَحْثُ المُوسَم (تَأْثِيرُ وَسَائِلِ الإِغْلَامِ عَلَى الإِدَاءِ الوِظِيفِيِّ - مُوظَّفُو الجامعة العراقية أنموذجاً) إِلَى التَّعَرُّفِ عَلَى مَا هُوَ دَوْرُ وَسَائِلِ الإِغْلَامِ عَلَى الإِدَاءِ الوِظِيفِيِّ لِمَلَكَاتٍ وَمُنْتَسَبِي الجامعة العراقية بِمُخْتَلَفِ عَنَاقِبِهِمُ الوِظِيفِيَّةِ وَالتَّخْصِيْلَاتِ الدِّرَاسِيَّةِ وَالتَّعَرُّفِ عَلَى نَوْعِ التَّأْثِيرِ وَكَيْفِيَّتِهِ وَعِلَاقَتِهِ السَّبَبِيَّةِ بِالنَّاتِجِ الوِظِيفِيِّ وَسَاعَاتِ العَمَلِ وَطَرِيقَةِ النَّعَاطِي مع المتغيرات اليَوْمِيَّةِ الَّتِي نَظَرًا عَلَى الْمُوظَّفِ نَتِيجَةً تَعْرِضُهُ لِلرَّسَائِلِ الإِغْلَامِيَّةِ وَالْعَمَلِيَّةِ الإِتِّصَالِيَّةِ الَّتِي تُؤَدِّيهَا وَسَائِلُ الإِغْلَامِ بِمُخْتَلَفِ أَنْوَاعِهَا ، وَالَّتِي تَمَثَّلَتْ بِالسَّؤَالِ الرَّئِيسِ الَّذِي عَبَّرَ عَنْ مُشْكِلةِ البَحْثِ وَهُوَ : مَا مَدَى وَنَوْعِ تَأْثِيرِ وَسَائِلِ الإِغْلَامِ عَلَى الإِدَاءِ الوِظِيفِيِّ لِمُوظَّفِي الجامعة العراقية كَنَمُودَجٍ لِلدِّرَاسَةِ ؟ وَهَدَفَ البَحْثُ المَتَمَثِّلُ بِرَصدِ هَذَا التَّأْثِيرِ وَتَحْلِيلِهِ وَاسْتِكْشَافِ نَتَاجِهِ المُنْبَثِقَةِ عَنِ التَّعَرُّضِ لِلرَّسَائِلِ الإِتِّصَالِيَّةِ الإِغْلَامِيَّةِ وَمِنْصَّاتِ التَّوَاصُلِ الإِجْتِمَاعِيِّ ، وَيَعِدُّ هَذَا البَحْثُ مِنَ البُحُوثِ الوِظِيفِيَّةِ وَاعْتَمَدَ عَلَى المُنْهَجِ المَسْجِي ، وَكَانَتْ الاسْتِبانَةُ أَدَاةَ لِجَمْعِ البَيَانَاتِ وَالَّتِي وَزَعَتْ بِطَرِيقَةِ العَيِّنَةِ القُصْدِيَّةِ (مُوظَّفُو الجامعة العراقية) وَالَّتِي بَلَغَتْ (١٠٠) مُفَرَّدَةً. الكَلِمَاتُ المُفْتَاخِيَّةُ : وَسَائِلُ الإِغْلَامِ ، الإِدَاءُ الوِظِيفِيُّ ، الجامعة العراقية.

The impact of the media on job performance – aliraqia University

employees as a model

T.A. SAIF SALAM JASIM MOHAMMED

Department of Studies and Planning University Presidency

Abstract

The research titled (The impact of the media on job performance – Iraqi university employees as a model) aims to identify what is the role of the media on the job performance of the staff and employees of the Iraqi university with their various job titles and positions Conducting studies and identifying the type of impact, its nature, and its causal

relationship with job output and working hours. And the way to deal with the daily changes that occur to the employee as a result of his exposure to media messages and the communication process performed by various types of media This was represented by the main question that expressed the research problem, which is: What is the extent and type of media influence on the job performance of Iraqi University employees as a model for the study? The research aims to monitor... to monitor this effect, analyze it, and explore its results arising from exposure to media communication messages and social media platforms. This research is considered descriptive research It was based on the survey method, and the questionnaire was a tool for collecting data, which was distributed using a purposive sampling method (employees of the Iraqi University), which It reached (100) singles.

Keywords: media, job performance, Iraqia University.

مقدمة

في عالمنا المعاصر تتغلغل وسائل الإعلام في كل جوانب حياتنا لذلك أصبح من الصعب تجاهل تأثيرها القوي على الأفراد والمجتمعات ويمتد هذا التأثير ليصل إلى مكان العمل حيث تؤثر تلك الوسائل بشكل مباشر وغير مباشر على أداء الموظفين كما ان وسائل الإعلام بتنوع أدواتها وأشكالها تعمل على تشكيل تصوراتنا وقيمنا وحتى بعض المعتقدات كما ان الدراسات العلمية اثبتت بالدليل العلمي تاثير الاعلام على دوافعنا وسلوكياتنا في البيئة المحيطة بما فيها بيئة العمل فالمعلومات والأخبار التي نستقبلها من خلال وسائل الإعلام تساهم في بناء توقعاتنا وتحدد معاييرنا مما ينعكس على الأداء العام للفرد بشكل عام والأداء الوظيفي بشكل خاص في هذه الدراسة تسعى لتقديم شرح علمي حول كيفية تاثير وسائل الإعلام على دوافع الموظفين وثقافة المؤسسة الأكاديمية وكيف لها ان تساهم في تحسين أو تدهور الأداء الوظيفي وما هي الاستراتيجيات التي يمكن للمؤسسات اتباعها للتعامل مع تأثير وسائل الإعلام على أداء موظفيها، وبفهم هذا التأثير المتبادل بين وسائل الإعلام والأداء الوظيفي يمكن أن ندرس اختيار الطريقة المثلى لاتخاذ قرارات بفائدة أكثر للموظفين وتحقيق نتائج أفضل في بيئة العمل المتغيرة باستمرار عبر الاستناد الى النتائج والاستنتاجات التي تنبثق عن هذه الدراسة.

وتمثلت أهمية البحث في اجراء دراسة مسحية لموظفي الجامعة العراقية وتدريبها باستخدام العينة القصدية لانها استهدفت مجتمع الموظفين في الجامعة أعلاه وتأثير المضامين الإعلامية لوسائل الاعلام ورسائلها الموجهة وغير الموجهة لمجتمع البحث .

وذلك لان وسائل الاعلام أصبحت في الوقت الراهن عاملا مهما جدا بمختلف أنواعها الاثري والفضائي والرقمي ولها التأثير البالغ في القرارات المؤسساتية والحكومية ولان الجامعة العراقية احدى المؤسسات الرسمية في الدولة العراقية لذلك فان دراسة ذلك التأثير يعتبر امرا مهما في معرفة وتشخيص أسباب الوجة او الضعف في الأداء الوظيفي والسعي الى الارتقاء بتلك المؤسسة عبر الاستناد على حجة البحث العلمي ونتائجه غير القابلة للنقاش او النكران

اما هدف البحث فقد تمثل بالسعي لمعرفة الإجابات عن تساؤلات البحث والذي تم بناء استمارة الاستبيان وفق مجموعة من الأسئلة الخاصة التي عرضت على خبراء الاختصاص وتم تقويم وتعديل بنودها وفق المتغيرات الانية للمواضيع المستجدة سياسيا وامنيا واجتماعيا واقتصاديا واستراتيجيا ومدى تأثيرها على أداء الموظف المنسب لملاك الجامعة العراقية التي كانت انموذج البحث .

مصطلحات البحث : وهي الكلمات التي تم تعريف مفاهيمها لغة واصطلاحا في البحث والتي كانت (وسائل الاعلام - الأداء الوظيفي).

الفصل الأول

الإطار المنهجي

أولا: مشكلة البحث

تتمثل مشكلة البحث بدراسة تأثير وسائل الإعلام على الأداء الوظيفي ، مع تزايد تأثير وسائل التواصل الاجتماعي ووسائل الإعلام على الحياة اليومية للفرد، أصبح من الضروري فهم الآليات التي تؤثر بها هذه الوسائل على سلوك الأفراد في بيئة العمل، وتأثيرها على أدائهم وكفاءتهم. وتتمثل المشكلة الأساسية في تحديد العلاقة السببية بين تأثير وسائل الإعلام والأداء الوظيفي. فهل يؤدي التعرض المكثف لوسائل الإعلام إلى زيادة الإنتاجية والإبداع، أم أنه يؤدي إلى تشتت الانتباه وانخفاض التركيز؟ وما هي العوامل التي تؤثر على طبيعة هذه العلاقة؟ وكيف يمكن للمؤسسات أن تستغل هذه العلاقة لصالحها؟ ودراسة التأثير على الدوافع والتحفيز فكيف تؤثر الأخبار والمعلومات التي يتم الحصول عليها من وسائل الإعلام على دوافع الموظفين وحماسهم للعمل؟ وهل تساهم في تعزيز الشعور بالانتماء والولاء للمؤسسة، أم أنها تؤدي إلى الإحباط والنزاعات الداخلية؟ وكذلك دراسة التأثير على الاتصال والتواصل فهل تؤثر وسائل التواصل الاجتماعي على طبيعة التواصل بين الموظفين ومدرائهم؟ وكيف تساهم في تسهيل تبادل المعلومات والمعرفة، أم أنها تؤدي إلى انتشار الشائعات وتتحول الى عائق بوجه

الأداء الوظيفي كذلك تتمثل مشكلة البحث بدراسة التأثير على التوازن بين العمل والحياة الشخصية وكيف يؤثر استخدام الهواتف الذكية وأجهزة الكمبيوتر المحمولة على التوازن بين الحياة المهنية والشخصية للموظفين؟ وهل يؤدي ذلك إلى الإرهاق الوظيفي وانخفاض مستوى الأداء؟

هذا الإيجاز يأخذنا الى تحديد التسائل الرئيس الاتي وهو ما اقتضته الضرورة البحثية العلمية والذي مفاده:

(ما مدى تأثير وسائل الاعلام على الأداء الوظيفي لموظفي الجامعة العراقية؟)

وقد انبثق عنه تساؤلات فرعية وهي:

- ١- ما مدى تأثير وسائل الاعلام الكلاسيكية على الأداء الوظيفي؟
- ٢- ما مدى تأثير مواقع التواصل الاجتماعي على الأداء الوظيفي؟
- ٣- ما هو دور المؤسسات الإعلامية الرسمية وغير الرسمية في تطوير وتشجيع بيئة العمل للموظفين؟ والحد من تأثيرها السلبي ؟
- ٤- كيف تؤثر الأخبار الكاذبة والشائعات على اتخاذ القرارات في المؤسسات؟ وما هي التداعيات السلبية لذلك على الأداء المؤسسي؟

ثانياً: أهمية البحث

تأتي أهمية البحث من أهمية تأثير وسائل الاعلام على الافراد والمجتمعات وما تغيره من أفكار وبعض المعتقدات والسلوكيات وبالتالي التأثير على الأداء الوظيفي للموظفين الذين يعبرون عن المجتمع وهم جزء لا يتجزأ من همومه وانشغالاته ومعاناته وقضاياه ، كما ان عينة البحث برهنت ما يتفق عليه الجمهور المستهدف من تأثير واضح لوسائل الاعلام وما يختلفون عليه حول دور تلك الوسائل بمختلف المديات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة وكيف انعكس على أدائهم الوظيفي في بعض الأحيان سواء بالسلب او الايجاب.

ثالثاً: اهداف البحث

- ١- معرفة مدى تأثير وسائل الاعلام على الأداء الوظيفي لموظفي الجامعة العراقية
- ٢- معرفة مديات التعرض لوسائل الاعلام ومواقع التواصل الاجتماعي ونوعية تأثيرها على الموظف
- ٣- معرفة دور المؤسسات الإعلامية الرسمية وغير الرسمية في تطوير وتشجيع بيئة العمل للموظفين؟ والحد من تأثيرها السلبي ؟
- ٤- معرفة كيفية تأثير الأخبار الكاذبة والشائعات على اتخاذ القرارات في المؤسسات؟ وما هي التداعيات السلبية لذلك على الأداء المؤسسي؟

رابعاً: نوع البحث ومنهجه

ينتمي البحث من حيث النوع الى البحوث الوصفية التي تتسم بوصف الظواهر وعناصرها و العلاقات المتبادلة والوصول الى نتائج تفسر العلاقات ومؤثراتها، التي ترمي الى دراسة الوضع الراهن للظاهرة اما من حيث المنهج فينتمي البحث الى المنهج المسحي الذي يتيح إمكانية استخدام أدوات البحث العلمي للحصول على البيانات والمعلومات الخاصة بموضوع البحث وتصنيفها وتبويبها بشكل كمي.

خامساً: مجتمع البحث وعينه

يتمثل مجتمع البحث بموظفي الجامعة العراقية كون هذه الشريحة من المجتمع مثقفة ولديها الوعي الكافي لمتابعة موضوع دراسته وتداعياته وتأثيره على الأداء الوظيفي وبالتالي المجتمع اما عينة البحث فقد حددت الباحثة العينة القصدية او العمدية التي شملت موظفي الجامعة العراقية لحصر الإجابات فقط على هذه الفئة لضمان الحصول على معلومات دقيقة بإعتبارهم من الطبقة الواعية مجتمعياً.

سادساً: أدوات البحث والإجراءات المنهجية

ان الهدف من هذا البحث هو معرفة تأثير وسائل الاعلام بمختلف أنواعها ورسائلها الاتصالية على الأداء الوظيفي، لذلك فان الباحث استعان باداة الاستبانة والتي هي عبارة عن استمارة تحتوي على مجموعة من الأسئلة المصاغة بطريقة علمية غير منحازة تم اعدادها مسبقا بناء على متطلبات البحث العلمي والاجابة على تساؤلاته الرئيسة والفرعية وتم توزيع الاستمارة الى العينة بشكل مباشر للإجابة عنها ومن ثم جمع المعلومات وتحليلها وتبويبها زوالخروج بنتائج نهائية للبحث موضوع الدراسة

وقد اعتمد الباحث على الاستمارة الورقية التي تم توزيعها على عينة البحث للوصول الى الإجابات المطلوبة بشكل رصين خالي من التلاعب والتكرار .

سابعاً: النظرية الموجهة للبحث

يعتمد هذا البحث على نظرية الاعتماد على وسائل الاعلام ويعد كل من دي فلور وساندرا بول روكيش مؤسسي هذه النظرية في السبعينات من القرن الماضي، إذ تقوم هذه النظرية على أن استخدام الجمهور لوسائل الاعلام سواء التقليدية او الرقمية لا يتم بمعزل عن تأثيرات النظام الاجتماعي الذي نعيش بداخله ومدى تعرضنا لوسائل الاعلام وقوة تفاعلنا مع ما تعرضه هذه الوسائل وما يحدث داخل المجتمع من احداث وتغيرات وصراعات وبالتالي انعكاسها على حياتنا اليومية من حيث التفاعل والأداء والسلوك، فإذا كانت الظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة في حالة عدم استقرار بسبب المتغيرات والازمات فأن قدرة وسائل الإعلام على تحقيق قدر أكبر

من التأثيرات المعرفية والعاطفية والسلوكية يزداد بشكل كبير جداً في المجتمع. (احمد كافي، ٢٠١٥)

ثامناً: تحديد المفاهيم والمصطلحات الواردة في البحث:

وسائل الاعلام: هي عبارة عن مجموع الوسائل التقنية والمادية والإخبارية والفنية والأدبية والعلمية المؤدية للاتصال الجماعي بالناس، بشكل مباشر أو بطريقة غير مباشرة في إطار العملية التفاعلية الثقافية للمجتمع (عودة، ٢٠٠٠).

الأداء الوظيفي: هو سلوك وظيفي هادف يقوم به الفرد لإنجاز العمل المكلف به، ويتمثل هذا السلوك في إنجاز الفرد للمهام المكلف بها، إنضباطه في العمل علاقاته برؤسائه وزملائه، خدمة الجمهور المتعامل معه، وولائه الوظيفي، كما يتوقف طبيعة هذا السلوك على عدة عوامل خارجية تتضمن مؤثرات البيئة الخارجية من أهمها مناخ العمل ومستوي ضغوط العمل، وعوامل داخلية تتضمن قدرات ومهارات الفرد وإستعداداته وإتجاهاته نحو العمل ورضاه الوظيفي (همام، ٢٠١٥).

تاسعاً: الدراسات السابقة

١. دراسة (عسكري، ٢٠١٦)

تتلخص هذه الدراسة والتي جاءت تحت عنوان دور تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تحسين الأداء الوظيفي على أساس ضرورة الوقوف عند أهم التكنولوجيا الاتصالية المستخدمة داخل هذه المؤسسة وإبراز دورها الكبير في تحسين الأداء الوظيفي لعمال المنشأة وكذا محاولة معرفة الدور الذي تؤديه داخل المؤسسة حيث تحتل تكنولوجيا الاتصال دوراً مهماً في أغلب المؤسسات سواء العمومية أو الخاصة ، ولها العديد من المميزات التي تتمتع بها على رأسها تقليل نسبة التدخل البشري في العمليات المتكررة وتحسين أداء المؤسسات وتسريع عمليات تبادل المعلومات عبر الشبكات وأكدت نتائج هذه الدراسة أن مؤسسة اتصالات الجزائر تهتم بشكل كبير بتكنولوجيا الاتصال الحديثة، فتطبيق هذه التكنولوجيا في مجال الاتصال الداخلي بالمؤسسة يؤثر على العملية الاتصالية، بحيث يزيد من كفاءتها وفعاليتها و تجاوز حاجزي الزمان والمكان حيث عمدت المؤسسة إلى تسخير آخر التكنولوجيات الاتصالية الحديثة قصد تحسين الأداء الوظيفي لعمالها، حيث تضمنت هذه التكنولوجيا كلا من الحاسوب ،الانترنت ،الهاتف النقال ، ويعود ذلك لأهمية هذه التكنولوجيا الاتصالية التي أصبحت مطلباً أساسياً في العمل المؤسسي، والتي ساهمت في تحسين محيط العمل داخل المؤسسة، حيث جعلت العمل فيها أكثر تنظيماً ، وما عزز من حجم استفادة المؤسسة من هذه التكنولوجيا الاتصالية وجود طاقم بشري من الموظفين ذوو الخبرة وكفاءة عالية من كلا الجنسين.

وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج والتي ابرزها:

١- اعتماد الموظفين على تكنولوجيا الاتصال الحديثة في أدائهم الوظيفي بنسبة ٨٣.٢١% عبر استخدام جهاز الحاسوب ومواقع التواصل الاجتماعي

٢- تأثر الأداء الوظيفي بالنسبة لإتاحة استخدام تكنولوجيا الاتصال الحديثة ووسائل الاعلام بنسبة ٥٤.٣٥%

٢. دراسة (جابر، ٢٠٢١)

تتمحور دراستنا حول تكنولوجيا الإتصال الحديثة و دورها في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة المالية في بنك الفلاحة و التنمية الريفية " البدر " قسنطينة ، حيث إنطلقنا من خلال محاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي : ما هو الدور الذي تلعبه تكنولوجيا الإتصال في تحسين الأداء الوظيفي للمؤسسة المالية ؟ حيث تهدف دراستنا إلى التعرف على وسائل تكنولوجيا الإتصال الحديثة التي يستخدمها موظفي بنك الفلاحة و التنمية الريفية " البدر " ، كما تهدف للتعرف على أثر إستخدام تكنولوجيا الإتصال الحديثة في تحسين أداء العاملين و أيضا معرفة الغرض من إستخدامها . و لتحقيق أهداف الدراسة تم إختيار عينة حيث تتكون من كل الموظفين بالمؤسسة فإخترنا أسلوب المسح الشامل ، و إعتمدنا في دراستنا على النظرية البنائية الوظيفية ونظرية الإستخدامات والإشباعات، وعلى المنهج الوصفي التحليلي كما تم الإعتماد على الملاحظة و الإستبيان كأداة الجمع البيانات و المعلومات ..

و توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها:

١. أهم تكنولوجيا الإتصال الحديثة المتوفرة داخل مؤسسة بنك الفلاحة و التنمية الريفية هو الحاسوب في المرتبة الأولى.

٢. تكنولوجيا الإتصال الحديثة كان لها دور كبير في تحسين الأداء الوظيفي و ذلك من خلال تنظيم العمل و توفير الوقت والجهد.

٣. تستخدم تكنولوجيا الإتصال الحديثة داخل مؤسسة بنك البدر في نقل الملفات بين الموظفين.

الفصل الثاني

المبحث الأول

مفهوم وسائل الإعلام:

لقد اصبح الواقع الاعلامي الذي تصنعه وسائل الاعلام يتغير في اتجاه التوسع الجماهيري من جهة، ومن جهة اخرى في اتجاه تجاوز الفاعل الاعلامي التقليدي (الصحافة الراديو التلفزيون) ليعتده الى اهمية الفاعل الالكتروني المعبر المباشر عن الرأي العام في وقتنا الحاضر، ولقد شهدت وسائل الاتصال تطورا تقنيا ساير التطور التكنولوجي الذي عرفته المجتمعات البشرية في كافة المجالات حتى بات من الضروري اعطاء الاهمية الكبرى لهذا

الفاعل الاساسي في جميع مجالات الحياة والتي لا يمكن الاستغناء عنها في تنظيم حياتنا اليومية والاجتماعية وهو ما نحاول التطرق اليه في مبحثنا هذا .

وفي ضل التغير الالكتروني المتسارع انقسمت وسائل الاعلام الى تقليدية وحديثة ، وتعرف وسائل الاعلام التقليدية بانها (الساموك، ٢٠١١): جميع وسائل نشر الثقافة بما فيها من صحافة وسينما وراديو وكتب واعلانات، والتي تتوجه الى القطاعات الواسعة من الناس حيث تعتمد هذه الوسائل على تقنية إنتاجية متطورة تسمح لها ان تصل الى هؤلاء الناس دون أية عوائق.

ومن هنا اخذت وسائل الاعلام التقليدية جملة من الخصائص يمكن تلخيصها فيما يلي (الساموك، ٢٠١١):

- ١- ان وسائل الاعلام تكون غالبا ذات اتجاه واحد، فتكون هناك طرق سهلة او سريعة للمشاهد حتى يرد او يسأل عما يدور في ذهنه من اسئلة.
- ٢- وسائل الاعلام تتضمن قسطا كبير من الاختيار، حيث تختار الجمهور الذي تخاطبه وترغب في التأثير فيه.
- ٣- لوسائل الاعلام القدرة على تغطية مساحات كبيرة واسعة، ومخاطبة فئة واسعة من الافراد.
- ٤- وسائل الاعلام هي مؤسسة اجتماعية تستجيب الى البيئة التي تعمل بها بسبب التفاعل القائم بينها وبين المجتمع.
- ٥- تسعى وسائل الاعلام الى جذب أكبر عدد ممكن من الناس من خلال تغطية افتراضية يتجمع من حولها أكبر عدد من الجماهير.
- اما وسائل الاعلام الحديثة فتعرف بأنها (عزمي، ٢٠١٤) تلك الطرق الجديدة في الإعلام و الاتصال في البيئة الرقمية التي تسمح لمجموعة من الناس بإمكانية الانتقاء والتجمع على الأنترنت و تبادل المعلومات، و هي بيئة تسمح للأفراد والمجموعات بإسماع أصواتهم و أصوات مجتمعاتهم إلى العالم اجمع.

هذا بالإضافة إلى أن وسائل الاعلام الجديدة لها خصائص تميزها وهي (المصمودي، ٢٠١٧):

- ١- التفاعلية: حيث يتبادل القائم بالاتصال والمتلقي الأدوار، وتكون ممارسة الاتصال ثنائية الاتجاه أي تبادلية حيث يكون هناك حوار بين الطرفين.

- ٢- التزامنية: وهي إمكانية التفاعل مع العملية الاتصالية في الوقت المناسب للفرد، سواء كان مستقبلا

أو مرسلا

- ٣- المشاركة والانتشار : تتيح وسائل الإعلام والاتصال الجديدة لكل شخص يملك أدوات بسيطة ان يكون ناشرا بإرسال رسالته إلى الآخرين.

٤- الحركة والمرونة: يمكن نقل هذه الوسائل الجديدة بحيث تصاحب المتلقي والمرسل، مثل الحاسب المتنقل وحاسب الأنترنت والهاتف الجوال، والهواتف الذكية والأجهزة الكفية، بالاستفادة من الشبكات اللاسلكية.

٥- الكونية: حيث أصبحت بيئة الاتصال بيئة عالمية، تتخطى حواجز الزمان والمكان والرقابة.

٦- اندماج الوسائط: في وسائل الإعلام والاتصال الجديدة يتم استخدام كل وسائل الاتصال مثل النصوص والصوت والصورة الثابتة والصور المتحركة، والرسوم البيانية ثنائية وثلاثية الأبعاد.

٧- التخزين والحفظ: حيث يسهل على المتلقي تخزين و حفظ الرسائل الاتصالية و استرجاعها، كجزء من قدرات و خصائص وسيلة الاتصال بذاتها.

أهداف وسائل الإعلام (صديق، ٢٠١٦)

١- تهدف وسائل الاعلام الى نشر الأخبار والمعلومات السياسية الداخلية والخارجية بالإضافة الى البيانات والمؤتمرات والصور والوثائق والرسائل والتحليلات.

٢- ان وسائل الاعلام تساعد على رفع مستوى الوعي والثقافة لدى أفراد المجتمع وتعزيز قدراته الابداعية.

٣- تساعد وسائل الاعلام على نقل وتبادل الحضارات والثقافات بين الشعوب، والمساعدة كذلك على سرعة انتشار اللغات واللهجات المستخدمة في بلدان العالم

٤- تلعب وسائل الاعلام دور اساسي في تطور وتقدم الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية في مختلف المجتمعات.

٥- تساهم وسائل الاعلام في تقوية العلاقات الانسانية وتوطيدها عن طريق زيادة التماسك الاجتماعي بين افراد المجتمع.

٦- توفير الرفاهية للفرد، من خلال تقديمها لمختلف البرامج المسلية والافلام والمسلسلات التي تقضي على أوقات الفراغ والملل واعطاء المشاهدين والجمهور مختلف العلوم والارشادات والنصائح التي يحتاجها في حياته اليومية.

٧- خدمة الناس من خلال الدعاية والإعلان وذلك بتوصيل أكبر عدد من المعلومات والحقائق وذلك لإتاحة الفرصة للتفاعل بين الافراد الناهبين والحكام لضمان التعبير عن آرائهم وافكارهم وايصالهم للسلطات

٨- المحافظة على النظام السياسي السائد في المجتمع وتبني مخططه والدفاع عنه إذا اقتضى الأمر.

المبحث الثاني

الأداء الوظيفي

مفهوم الأداء الوظيفي

بداية إن الأداء الوظيفي يعتبر أحد أهم الركائز التي يستند إليها في عملية تحديد المسار الفعلي للموظفين داخل المؤسسات، كما أنه أداة القياس الأولى لمعرفة مدى إنسجامهم مع العمل وحاجته للتطوير، وكذلك يمكن من خلال الاداء الوظيفي التركيز على مواضع القصور في الأداء، لذلك فهو يمثل أداة الإصلاح والتطوير . وبشكل عام يمثل الأداء الوظيفي الهدف والغاية نحو تكريس مبدأ العدالة التي تسعى المؤسسات إلى تحقيقها، وذلك من خلال تخصيص أدوات قياس لكل موظف كالاجتهد والمثابرة ومدى إمتلاك المهارة والجدية، لذلك فإنه من الضروري وعند قياس الأداء الوظيفي للموظفين الأخذ بعين الاعتبار مسألة تفاوت القدرات والكفاءات المهنية لكل موظف .

فالأداء الوظيفي هو الإشارة للأفعال والسلوكيات المتبعة من قبل الأفراد ومساهمهم في تحقيق أهداف المؤسسات، والذي بناء عليه يتم دفع أجور ورواتب الأفراد العاملين، وهو تصور فعلي لقدرة الفرد على تحقيق أهداف المؤسسة كما تمت الإشارة إلى مفهوم الأداء على أنه أحد أهم محاور العمل في مختلف المجالات الوظيفية، وإذا ما كان الأداء مميزا في ظل بيئة عمل يسودها العدل فإنه من الطبيعي أن يأخذ هذا الأداء بصاحبه المكانة العالية في المؤسسة، خاصة في ظل التطورات الكبيرة والمتسارعة التي تطرأ على المؤسسات، والتي حتمت على المؤسسات أن تكون بأعلى صورة من ناحية الأداء، يعرف الأداء الوظيفي على أنه الأثر الصافي الجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور والمهام والذي يسير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام الوظيفية الفرد (سليمان، ١٩٧٥)

أنواع الأداء الوظيفي (سليم، ٢٠١٨)

تتعدد أنواع الأداء الوظيفي، ولكن يمكن اختصارها فيما يلي:

- ١- السلوك الوظيفي: هو تجاوز الموظف للمتطلبات المحددة لوظيفته، بما يساعد في تعزيز الأداء العام للمنظمة، مثل: مساعدة الزملاء.
- ٢- جودة العمل: المستوى العام للتميز، والدقة في أداء الموظف لعمله.
- ٣- الإبداع: قدرة الموظف على طرح أفكار وحلول جديدة ومبتكرة؛ للتصدي للمشكلات التي يواجهها هو أو زملاؤه.
- ٤- أداء المهام: هذا يشير إلى قدرة الموظف على إكمال المهام، والواجبات المحددة لوظيفته بشكل فعال.
- ٥- عبء العمل: كمية العمل التي يستطيع الموظف إنجازها في إطار زمني معين.

- ٦- مهارات التواصل: قدرة الموظف على التواصل بفاعلية مع الزملاء، والمشرفين، والعملاء.
- ٧- معايير السلامة: قدرة الموظف على اتباع بروتوكولات السلامة، والوقاية من الحوادث في العمل.
- ٨- القدرة على التكيف: قدرة الموظف على التأقلم مع التغييرات في بيئة العمل كتولي مهام جديدة.
- ٩- الحضور والالتزام بالمواعيد: حضور الموظف، وانضباطه في الوصول والمغادرة، وتسليم المهام في الأوقات المحددة.
- ١٠- الروح القيادية: قدرة الموظف على قيادة، وتحفيز الآخرين في مكان العمل.

الفصل الثالث

تأثير وسائل الإعلام على الأداء الوظيفي - موظفو الجامعة العراقية انموذجاً الصدق والثبات

١. الصدق: يعد الصدق من الشروط الضرورية واللازمة لبناء الاختبارات والمقاييس والصدق يدل على مدى قياس الفقرات للظاهرة المراد قياسها ، وان افضل طريقة لقياس الصدق هو الصدق الظاهري والذي هو عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء للحكم على صلاحيتها، وقد تحقق صدق المقياس ظاهرياً من خلال عرض الفقرات على مجموعة من المتخصصين في الاعلام وكانت نسبة اتفاق الخبراء على فقرات الاستبيان (٨٠%) وهي نسبة مقبولة ٢. الثبات: وهو الاتساق في نتائج المقياس إذ يعطي النتائج نفسها بعد تطبيقه مرتين في زمنين مختلفين على الأفراد أنفسهم، وتم حساب الثبات بطريقتين:

أ. الثبات بطريقة التجزئة النصفية تقوم فكرة التجزئة النصفية على اساس قسمة فقرات المقياس الى نصفين متجانسين ولغرض حساب الثبات على وفق هذه الطريقة تم استخدام جميع استمارات افراد العينة والبالغ عددها (١٠٠)، وتم استخراج معامل ارتباط بيرسون بين درجات النصفين فبلغ (٠,٧٢) وباستخدام معادلة سبيرمان براون التصحيحية بلغ معامل الثبات بهذه الطريقة (٠,٨٤) وهو معامل ثبات مقبول.

ب. معامل (ألفا) للاتساق الداخلي : ان معامل ألفا يزودنا بتقدير جيد في اغلب المواقف وتعتمد هذه الطريقة على اتساق أداء الفرد من فقرة الى أخرى ولاستخراج الثبات وفق هذه الطريقة تم استخدام جميع استمارات البحث ثم استخدمت معادلة (ألفا) وقد بلغ معامل ثبات المقياس (٠,٨٩) ويعد المقياس متسقاً داخلياً، لان هذه المعادلة تعكس مدى اتساق الفقرات داخلياً.

وصف افراد العينة

١. حسب النوع الاجتماعي

جدول رقم (١) يبين توزيع افراد العينة حسب النوع الاجتماعي

النوع	التكرار	النسبة
ذكر	٤٢	%٤٣.٠
انثى	٥٧	%٥٧.٠
المجموع	١٠٠	%١٠٠

يوضح الجدول رقم (١) تقسيم عينة البحث بين الذكور والاناث والذي جاء بشكل متقارب نسبيا مما جسد مجتمع عينة الدراسة من الموظفين المنتسبين للجامعة العراقية.

٢. حسب العمر

جدول (٢) يبين توزيع افراد العينة حسب العمر

العمر	التكرار	النسبة
٢٧ - ١٨	٧٥	%٧٥
٣٧ - ٢٨	١١	%١١
٤٧ - ٣٨	٩	%٩
٥٩ - ٤٨	٥	%٥
المجموع	١٠٠	%١٠٠

يوضح جدول (٢) التوزيع العمري للعينة ونرى مشاركة اكبر لفئة الشباب الذين شكلوا اغلب الموظفين المبحوثين والذين تتراوح أعمارهم من (١٨) - (٢٧) وكانت بنسبة %٧٥ كون مجتمع الدراسة يتسم بكونه شابا وهو ما يتوافق مع هذه الاعمار، اما الاعمار الأخرى والتي استحوذت بمجموعها على %٢٥ فقد مختلف المراحل العمرية المعبرة عن المجتمع.

٣. حسب التحصيل الدراسي

جدول (٣) يبين توزيع العينة من حيث التحصيل الدراسي

التحصيل الدراسي	التكرار	النسبة
بكالوريوس	٧٠	%٧٠
ماجستير	٢٠	%٢٠
دكتوراة	١٠	%١٠
أخرى	-	-
المجموع	١٠٠	%١٠٠

يوضح الجدول (٣) عن تنوع التحصيل الدراسي لمجتمع العينة البحثية وتفاوت ذلك التحصيل بين البكالوريوس والماجستير والدكتوراة بينما تتعذر توافر بقية التحصيلات التي تمثلت بالفئة أخرى، وهذا ما يمثل العينة قيد الدراسة والتعويل على آرائهم في قياس تأثير وسائل الاعلام على الأداء الوظيفي.

تحليل أجوبة المبحوثين حول أسئلة الاستبيان:

س١/ (ما مدى اهتمامك بمتابعة وسائل الاعلام؟)

جدول (٤) يوضح مدى اهتمام المبحوثين بوسائل الاعلام والمضامين التي تقدمها

النسبة	التكرار	
٤٠%	٤٠	مهتم
٣٥%	٣٥	أحياناً
٢٥%	٢٥	مهتم بشكل قليل
١٠٠%	١٠٠	

من خلال الجدول (٤) يتبين مدى اهتمام موظفو الجامعة العراقية بمتابعة وسائل الاعلام والمضامين الاتصالية التي تعرضها على اختلاف أنواعها التقليدية والحديثة فقد احتلت فئة (مهتم) المرتبة الأولى بنسبة ٤٠ % وتلتها (أحياناً) بنسبة ٣٥ % بينما تذيلت فئة (مهتم بشكل قليل) قائمة النسب بنسبة ٢٥ % .

مما يدل على ان موظفي الجامعة العراقية لديهم اهتمام كبير نسبياً بتلك الوسائل ويتعرضون لها باستمرار طيلة فترات اليوم ويشمل هذا التعرض ساعات الدوام الرسمي .

س٢/ (ما مدى تأثير الاخبار والمواضيع التي تعرض في وسائل الاعلام على ادائك لمهامك الوظيفية)

جدول رقم (٥) يوضح مدى تآثر المبحوثين بالاخبار والمواضيع التي تعرض في وسائل

الاعلام على الأداء الوظيفي

النسبة	التكرار	
٥٦%	٥٦	بسيط
٢٤%	٢٤	متوسط
٢٠%	٢٠	كبير
١٠٠%	١٠٠	المجموع

من خلال الجدول (٥) يتبين للباحث ان موظفو الجامعة العراقية لديهم نسبة تآثر بسيطة بالمضامين الإعلامية مثل الاخبار والمواضيع المختلفة التي تنشر على وسائل الاعلام التي يتعرضون لها فقد احتلت فئة (تأثر بسيط) نسبة ٥٦ % بينما تلتها فئة (تأثر متوسط) بنسبة

٢٤% ثم جاءت فئة (تأثر كبير) بنسبة ٢٠% ، مما يدل على قدرة موظفي الجامعة العراقية على التعامل مع المضامين الإعلامية وتفاوت نسبة التأثير .

س٣/ (ما هي الوسائل الاعلامية التي تستهلكها اكثر من غيرها ؟)

جدول (٦) يوضح نسبة التعرض لانواع وسائل الاعلام من قبل موظفي الجامعة العراقية

النسبة	التكرار	
—	—	الصحف
٢٥%	٢٥	التلفاز
١٢%	١٢	الراديو
٦٣%	٦٣	الهاتف الذكي
١٠٠%	١٠٠	المجموع

من خلال الجدول (٦) يتبين للباحث ان موظفو الجامعة العراقية يفضلون الهاتف الذكي النقال في التعرض للوسائل الاتصالية التي تبث عبر وسائل الاعلام فقد تصدرت فئة (الهاتف الذكي) اختيارات المبحوثين بنسبة ٦٣ % تلتها فئة (التلفاز) بنسبة ٢٥% ثم فئة (الراديو) بنسبة ١٢% ومن هذه النسب يتبين لنا ان موظفي الجامعة العراقية يفضلون الهاتف الذكي على بقية الوسائل الاتصالية .

س٤/ ما هو متوسط تعرضك لوسائل الإعلام خلال أوقات الدوام الرسمي

جدول (٧) يوضح نسبة متوسط تعرض الموظفين لوسائل الاعلام خلال أوقات الدوام الرسمي

النسبة	التكرار	
٥٠%	٥٠	اقل من ساعة
٣٠%	٣٠	ساعة - ساعتين
٢٠%	٢٠	ثلاث ساعات واكثر
١٠٠%	١٠٠	المجموع

من خلال الجدول (٧) يتبين لنا ان موظفو الجامعة العراقية يقضون اوقاتا متفاوتة في التعرض لوسائل الاعلام وتصفح رسائلها الاتصالية اثناء أوقات الرسمي حيث ان فئة التعرض (اقل من ساعة) المرتبة الأولى بنسبة ٥٠% بينما تلتها فئة التعرض (من ساعة الى ساعتين) بالمرتبة الثانية بنسبة ٣٠ % ثم جاءت فئة التعرض (لثلاث ساعات واكثر) بنسبة ٢٠% . وهذا يعني ان نسبة تعرض الموظفين الى وسائل الاعلام اثناء الدوام الرسمي قليلة نسبيا.

س٥/ كيف تؤثر وسائل الإعلام على تركيزك في أداء المهام الوظيفية؟

جدول (٨) يوضح مدى تأثير وسائل الاعلام على تركيز الموظفين في أداء المهام الوظيفية

النسبة	التكرار	
٦٠%	٦٠	تأثير قليل
٣٣%	٣٣	تأثير متوسط
٧%	٧	تأثير كبير
١٠٠%	١٠٠	المجموع

من خلال الجدول (٨) يتبين لنا ان وسائل الاعلام لديها تأثير متباين على الموظفين فقد احتلت فئة (تأثير قليل) المرتبة الأولى بنسبة ٦٠% وهذا يعني ان نسبة تأثير تلك الوسائل يكاد يكون منعدم ولا يؤثر على تركيز الموظفين فيما احتلت فئة (تأثير متوسط) المرتبة الثانية بنسبة ٣٣ % بينما تلتها فئة (تأثير كبير) بنسبة ٧% .

س٦/ هل تؤثر وسائل الإعلام على انتاجيتك كموظف ، ما نوع التأثير؟

جدول (٩) يوضح تأثير وسائل الإعلام على إنتاجية الموظفين

النسبة	التكرار	
١٠%	١٠	زيادة في الإنتاجية
١٠%	١٠	قلة في الإنتاجية
٨٠%	٨٠	لا تؤثر على الانتاجية
١٠٠%	١٠٠	المجموع

من خلال جدول (٩) يتبين ان موظفو الجامعة العراقية لا تتأثر انتاجيتهم بمتابعة وسائل الاعلام حيث تصدرت فئة (لا تؤثر على الإنتاجية) المرتبة الأولى بنسبة ٨٠% بينما تلتها فئتي (الزيادة والقلة) بنسبتي ١٠% لكلا الفئتين .

س٧/ كيف تتحقق من خبر يتعلق بك كموظف حكومي شاهدته على احدى الوسائل الإعلامية؟

جدول (١٠) يوضح كيفية التحقق من الاخبار التي تتعلق بموظفي الجامعة العراقية

النسبة	التكرار	
١٥%	١٥	اتابع وسائل الاعلام
٥٥%	٥٥	انتظر وصول الكتاب الرسمي لمكان عملي بصورة رسمية
٣٠%	٣٠	اتأكد عنة طريق الاتصال الشخصي بالجهات المعنية او من ينوب عنها
١٠٠%	١٠٠	المجموع

من خلال الجدول (١٠) يتبين لنا ان تأثير وسائل الاعلام هو الأقل في تحقق موظفي الجامعة من الاخبار التي تتعلق بوظائفهم حيث ان فئة (انتظار وصول الكتاب الرسمي لمكان عملي بصورة رسمية) حصلت على اعلى مجموع من الاختيار من قبل الباحثين بنسبة ٥٥% بينما تلتها فئة (اتأكد عنة طريق الاتصال الشخصي بالجهات المعنية او من ينوب عنها) على المرتبة الثانية بنسبة ٣٠% ثم جاءت الفئة (اتابع وسائل الاعلام) بالمرتبة الأخيرة بنسبة ١٥% .

الاستنتاجات:

- ١- تحظى وسائل الاعلام بمختلف أنواعها التقليدية والحديثة باهتمام موظفي الجامعة العراقية ويتعرضون لمضامينها
 - ٢- لوسائل الاعلام تاثير متفاوت على الموظفين وتنعكس في بعض الأحيان على أدائهم الوظيفي وأداء مهامهم
 - ٣- يتصدر الهاتف الذكي وتطبيقاته مثل مواقع التواصل الاجتماعي والاخبار المتداولة فيه اهتمام الموظفين ويعد المصدر الأول لمعلوماتهم اثناء الدوام الرسمي
 - ٤- يقضي الموظفون اوقاتا متباعدة في التعرض لوسائل الاعلام مما يؤثر على انتاجيتهم وادائهم بالسلب والايجاب
 - ٥- النسبة الأكبر من الموظفين لا تؤثر الرسائل الاتصالية لوسائل الاعلام على انتاجيتهم وادائهم
 - ٦- يلجأ الموظفون الى المصادر الرسمية والاتصال الشخصي في متابعة والتأكد من الاخبار التي تتعلق بهم ويتجنبون الاعتماد على وسائل الاعلام
- التوصيات:

- ١- الاهتمام بالجانب التشجيعي للموظفين واعطائهم الحوافز المادية والمعنوية لضمان جودة أدائهم الوظيفي والتزامهم بتأدية مهامهم.
- ٢- إقامة ندوات ودورات حول أهمية وسائل الاعلام والتعريف بمضامين الرسائل الاتصالية وطرق تفكيكها والتحقق من الاخبار المنشورة فيها.
- ٣- اصدار أوامر رسمية بتقنين استخدام مصادر المعلومات مثل الحاسوب والهواتف اثناء أوقات الدوام الرسمي.
- ٤- انشاء صفحات ومواقع رسمية تختص بموظفي الجامعة العراقية ومتابعة همومهم وارائهم بعيدا عن الضغط والتقييد وتطوير الصفحات والمواقع الموجودة فعلا.
- ٥- تطوير عمل قسم الاعلام والاتصال الحكومي داخل الجامعة وانشاء صندوق بريد سري وشخصي للموظفين يكون على اتصال مباشر بالمسؤولين الإداريين للجامعة.

المراجع

- احمد كافي. (٢٠١٥). *الرأي العام ونظريات الاتصال* (المجلد الثانية). القاهرة: الدار العربية.
- أحمد محمد زبادي، ابراهيم ياسين الخطيب، محمد عبد الله عودة. (٢٠٠٠). *أثر وسائل الإعلام على الطفل*. القاهرة: الاهلية للنشر والتوزيع.
- اشرف يوسف سليم همام. (٢٠١٥). *أثر ملائمة الأفراد لمنظماتهم على الأداء الوظيفي تحليل الدور الوسيط للمناخ النفسي* (الإصدار المجلد التاسع ، المجلد الثانية). تونس: المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية.
- اسامة عميور ، سهام عسكري. (٢٠١٦). *دور تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تحسين الاداء الوظيفي*. الجزائر: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.
- شيماء بعيلي، ايمان بن جابر. (٢٠٢١). *دور تكنولوجيا الاتصال الحديثة في تحسين الاداء الوظيفي*. قسنطينة: جامعة صالح بوبنيدر.
- انتصار ابراهيم عبد الرزاق، صفد حسام الساموك. (٢٠١١). *الاعلام الجديد، تطور الاداء والوسيلة والظيفة*. بغداد: جامعة بغداد.
- انتصار ابراهيم عبد الرزاق، صفد حسام الساموك. (٢٠١١). *الاعلام الجديد، تطور الاداء والوسيلة والظيفة*. بغداد: جامعة بغداد.
- محمود عزمي. (٢٠١٤). *مبادئ الصحافة العامة*. القاهرة: مؤسسة هنداي.
- مصطفى المصمودي. (٢٠١٧). *نالنظام الاعلامي الجديد*. القاهرة: المجلس الوطني للثقافة والادب والنشر.
- مجدي عبد العزيز، رامي عطا صديق. (٢٠١٦). *التحرير الصحفي علم ومهارة وفن*. القاهرة: المعهد الدولي العالي للاعلام.
- حنفي محمود سليمان. (١٩٧٥). *السلوك التنظيمي والاداء*. الاسكندرية: دار الجامعات المصرية.
- أبو ريشة داليا حسن عبد المالك. (٢٠١٦). *توسيط الإجهاد العاطفي في العلاقة بين الفخر التنظيمي والأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على مصلحة الضرائب بوسط الدلتا*. القاهرة: جامعة كفر الشيخ. ص ١٨٢.
- مرزوق عبد العزيز. (٢٠١٦). *العلاقة بين ابعاد تطوير المسار الوظيفي والرسوخ الوظيفي للعاملين دراسة تطبيقية على البنوك التجارية* (المجلد الاولى). الاسكندرية: دار العربي للنشر.
- اشرف يوسف سليم همام. (٢٠١٥). *أثر ملائمة الأفراد لمنظماتهم على الأداء الوظيفي تحليل الدور الوسيط للمناخ النفسي* (الإصدار المجلد التاسع ، المجلد الثانية). تونس: المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية.

محمود سلمان العميان. (٢٠٠٤). السلوك التنظيمي لمنظمات الاعمال (المجلد الثانية). عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

References

- Ahmed Kafi. (2015). Public Opinion and Communication Theories (Volume Two). Cairo: Dar Al-Arabiya.
- Ahmed Mohamed Zabadi, Ibrahim Yassin Al-Khatib, Mohamed Abdullah Awda. (2000). The Impact of Media on Children. Cairo: Al-Ahliya for Publishing and Distribution.
- Ashraf Youssef Salim Hammam. (2015). The Impact of Individuals' Adaptation to Their Organizations on Job Performance: Analysis of the Mediating Role of Psychological Climate (Issue Volume Nine, Volume Two). Tunis: Scientific Journal of Business and Environmental Studies.
- Osama Amiour, Siham Askari. (2016). The Role of Modern Communication Technology in Improving Job Performance. Algeria: Faculty of Humanities and Social Sciences.
- Shaimaa Baili, Iman Bin Jaber. (2021). The Role of Modern Communication Technology in Improving Job Performance. Constantine: Saleh Boubnider University.
- Intisar Ibrahim Abdel Razzaq, Safad Hussam Al-Samouk. (2011). New Media, Development of Performance, Means and Function. Baghdad: University of Baghdad.
- Intisar Ibrahim Abdul Razzaq, Safad Hussam Al-Samouk. (2011). New Media, Development of Performance, Means and Function. Baghdad: University of Baghdad.
- Mahmoud Azmy. (2014). Principles of Public Journalism. Cairo: Hindawi Foundation.
- Mustafa Al-Masmoudi. (2017). The New Media System. Cairo: National Council for Culture, Literature and Publishing.
- Magdy Abdel Aziz, Rami Atta Siddiq. (2016). Journalistic Editing: Science, Skill and Art. Cairo: International Higher Institute of Media.

Hanfy Mahmoud Suleiman. (1975). Organizational Behavior and Performance. Alexandria: Egyptian Universities House.

Abu Risha Dalia Hassan Abdel Malek. (2016). Mediating Emotional Stress in the Relationship between Organizational Pride and Job Performance: An Applied Study on the Tax Authority in the Middle Delta. Cairo: Kafr El-Sheikh University. P. 182.

Marzouq Abdel Aziz. (2016). The relationship between the dimensions of career development and job stability for employees, an applied study on commercial banks (Volume 1). Alexandria: Dar Al Arabi for Publishing.