طبيعة الأنماط القيادية للمدراء في المؤسسات الصحفية الأردنية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين

د. زهير ياسين طاهات*

د. نسرين رياض عبدالله**

د. يوسف مكية***

الملخص

تهدف هذه الدراسة التعرف الى الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المؤسسات الصحفية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين ، وبلغت عينة الدراسة (٣٠٠) صحفي من المنتسبين لنقابة الصحفيين الاردنيين .وتوصلت الدراسة الى ان المتوسط الحسابي للأنماط القيادية السائدة لدى مديري المؤسسات الصحفية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين للنمط القيادي الديمقراطي (٢.٩٧) وبانحراف معياري (٠.٦٢) بدرجة متوسطة، وكشفت الدراسة أن المتوسط الحسابي للأنماط القيادية السائدة لدى مديري المؤسسات الصحفية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين للنمط القيادي الديكتاتوري (٣.٠٦) وبانحراف معياري (٠.٥٩) بدرجة مرتفعة. وأوضحت الدراسة أن المتوسط الحسابي للأنماط القيادية السائدة لدى مديري المؤسسات الصحفية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين للنمط القيادي المتساهل (٢.٨٩) وبانحراف معياري (٠.٤٤) بدرجة متوسطة. وتوصلت الدرتسة إلى أن المتوسط الحسابي للأنماط القيادية السائدة لدى مديري المؤسسات الصحفية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين (٢.٩٨) وبانحراف معياري (٠.٣٠) بدرجة متوسطة.وثبتت عدم صحة الفرض الأول القائل: توجد فروق دالة إحصائياً بين الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المؤسسات الصحفية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين تبعا لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).و ثبتت عدم صحة الفرض الثاني القائل: توجد فروق دالة إحصائياً بين الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المؤسسات الصحفية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين تبعا لمتغير المؤهل العلمي (ثانوية عامة، دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا).

الكلمات المفتاحية : النمط ، الديمقراطية، الدكتاتورية، المتساهل، المؤسسة الصحفية.

* أستاذ مساعد ، كلية الإعلام ، قسم الصحافة جامعة اليرموك / مدير إذاعة يرموك FM
** أستاذ مساعد، رئيس قسم الصحافة /جامعة اليرموك
*** محاضر غير متفرغ، الجامعة الأردنية

Abstract

This study aims to identify the prevailing leadership styles among managers of press organizations from the perspectives of Jordanian journalists. The sample of the study was (300) journalists registered with the Jordan Journalists Association. The study concluded that the mean scores of the prevailing leadership styles among the managers of the press organizations from the Jordanian journalists' perspectives was (0.62) with a standard deviation of (0.62) at a moderate level. The study showed that the mean score of the prevailing leadership styles among the managers of the press organizations from the Jordanian journalists' perspectives regarding autocratic leadership was (3.06) and the standard deviation of (0.59) at a high level. The study also revealed that mean scores of the prevailing leadership styles among the managers of the press organizations from the Jordanian journalists' perspectives regarding the laissez-faire leadership style was (2.89) and with a standard deviation of (0.44). The study also found that the mean score of the prevailing leadership styles among the managers of the press organization from the perspectives of the Jordanian journalists' was (2.89) with a standard deviation of (0.30) at a moderate level. The first hypothesis; there are statistically significant differences between the prevailing leadership styles among the managers of the press organizations from the perspectives of Jordanian journalists according to the gender variable (male, female) was found to be invalid. The second hypothesis; there are statistically significant differences between the prevailing leadership styles among the managers of the press organizations from the perspectives of Jordanian journalists according to the variable of the academic qualification (high school, diploma, bachelor, postgraduate) was also found to be invalid.

Keywords: style, democratic, autocratic, laissez-faire, press organization.

المقدمـة:

لا بد لإدارة أي مؤسسة عموماً والمؤسسات الصحفية على وجه الخصوص من قيادة تحرك جمهور هذه المؤسسة نحو الهدف،مما يعني أن القائد يمارس توجيهات مختلفة للعاملين تحت قيادته وبأساليب مختلفة تبعاً لاختلاف النمط الاتصالي للقائد .

ويعتبر مدراء المؤسسات الصحفية والذين يمثلون دور القائد في في هذه المؤسسات إحدى العوامل المؤثرة على تحديد طبيعة التفاعلات داخل الجماعة فهم يؤثرون بشكل جوهري في سلوك الأتباع واتجاهاتهم وتوحدهم معهم وينعكس ذلك إيجابيا أو سلبيا على مدى تحقيقهم للأهداف المنشودة، فالقائد الناجح يستطيع أن يؤثر في نشاطات الأفراد وسلوكهم لتحقيق الأهداف المشتركة من خلال التفاعل الإيجابي معهم(فوزي وبدر الدين، ٢٠٠١).

ولما كانت المؤسسات الصحفية على مختلف أشكالها ومستوياتها تزخر بالعديد من المواقف القيادية حيث يظهر دور القائد الصحفي ونمط قيادته من خلال طريقة التأثير والإرشاد والتوجيه بالرغم من اختلاف سمات وشخصية وقدرات العاملين العقلية والإبداعية بما يحقق هدفا مشتركا يسعى الجميع نحو تحقيقه ألا وهو الإنجاز والإرتقاء بوظيفتهم الصحفية.(Weinberg & Gould,2003) فقد جاءت هذه الدراسة كي تبحث في طبيعة هذه الأنماط.

حيث تنقسم القيادة إلى عده أنماط حسب الزاوية التي تتخذ كأساس للتقسيم ووفقا لأسلوب الممارسة وتختلف عن بعضها البعض في مظهرها وطريقة ممارستها ونتيجة للخصائص المتميزة لكل منها، ويتم استخدام القيادة الإدارية وفقا لظروف وطبيعة الموقف وشخصية وسلوك القائد الذي يمارسها (Crust & Clough, 2005)، وبناء على ذلك تقسم القيادة إلى القيادة الديمقراطية وفي هذا النوع تكون القرارات التي تتخذ نابعة من الجماعة كحصيلة للمناقشة والتفكير الجماعي وعلى القائد أن يدير المناقشة ويجمعها حول الموضوع على أن يبقى كل فرد حر في التعبير عن رأيه والقائد يقدم للجماعة مشورته عن طريق اقتراح عدد من البدائل تختار الجماعة من بينها (عبد المقصود والشافعي،٢٠٠٣).

وهناك نوع آخر من القيادة يطلق عليه القيادة الديكتاتورية أو السلطوية وفيها يكون القائد متسلطا في علاقته مع مرؤوسيه فهو يحتفظ بمعظم السلطات ويركزها بيده ولا يفوض السلطة لمساعديه فهو الذي يضع الخطط ويحدد السياسات ويتخذ القرارات ويمارس القائد قدرا كبيرا من التوجيه والتدخل في شؤون الجماعة ويعتمد القائد على

الأوامر الصارمة في تنفيذ الأعمال ويتخذ القائد المتسلط من التخويف والحوافز السلبية سلاحا أساسيا للسيطرة على مرؤوسيه،

وهناك نوع آخر من القيادة يطلق عليه القيادة الأوتوقراطية وهي في جوهرها تشبه القيادة الدكتاتورية أو السلطوية وخاصة من حيث مركزية السلطة وعدم إتاحة الفرصة للمرؤوسين أو التابعين للمشاركة في عملية القيادة، إلى أن سلوك القائد الأوتوقراطي يتميز بالنشاط والحركة وكثرة وسرعة إنجاز الأعمال واتخاذ القرارات وقيامه بجميع أعمال التفكير والتخطيط والتنظيم وليس على المرؤوسين سوى التنفيذ، وهناك أيضا نوع آخر من القيادة يطلق عليه قيادة عدم التدخل(المتساهل)، وفي هذا النوع يترك حرية كاملة للمرؤوسين في تحديد أهدافهم ووضعها واتخاذ القرارات المتعلقة بذلك ويتسم القائد في هذا النمط بالتوسع المفرط في تخويل السلطة إذ يتمتع أعضاء الجماعة بالحرية الكاملة في اتخاذ القرارات التي تتعلق بتحديد أهداف الجماعة وتقرر سبل تحقيقها واختيار نوع العمل وزمانه، في الوقت التي تقتصر فيه عملية وجود القائد على إيجاد الإمكانات والمواد أو للمساعدة في تحقيق أهداف الأفراد أو المجموعة (أبو حليمة، ٢٠٠٤).

وتبحث هذه الدراسة في طبيعة هذه الأنماط وعلاقتها بعدد من المتغيرات في المؤسسات الصحفية الأردنية.

مشكلة الدراسة:

وفقاً لما أشارت إليه الدراسات التي تناولت أنماط القيادة المختلفة في المؤسسات الصحفية ومدى تأثير نمط القيادة على نجاح أفراد المؤسسة (الصحفيين) في أداء مهماتهم بنجاح وتميز،ونظراً أيضاً لما أشارات إليه قراءات الباحثين في هذا الشأن، والتي أشارت إلى تذبذب في طبيعة نمط القيادة داخل المؤسسة الصحفية الواحدة بل والقائد الواحد في بعض الأحيان تبعاً لاختلاف المواقف، أو تبعاً لمتغيرات عديدة أخرى مثل الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة، والحاجة لتحديد سمات الأنماط القيادية المثالية من وجهة نظر القائمين الاتصال، فقد تبلورت مشكلة الدراسة في تحديد طبيعة الأنماط القيادية السائدة في المؤسسات الصحفية الأردنية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين.والتي يمكن صياغتها في السؤال الرئيسي التالي:

ما طبيعة الأنماط القيادية للمدراء في المؤسسات الصحفية الأردنية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين؟

أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها مما يلي:

١- أنها تتناول الأنماط القيادية السائدة لدى مدراء المؤسسات الصحفية من وجهة نظر الصحفيين في الأردن ولم يسبقها إلى ذلك دراسة أخرى في حدود علم الباحثين.
٢- أنها تقارن بين الصحفيين حسب متغيرات الدراسة في الأنماط القيادية المستخدمة من قبل مدراء المؤسسات الصحفية الأردنية للبحث في دورها في توجيه سلوك الصحفيين، حيث أن هذا النمط القيادي قد يمكن الصحفي من تحقيق الهدف والإنجاز الأفضل وخلق وتهيئة بيئة إيجابية للعمل في هذا المجال الذي يعتبر أساس نجاح العملية الصحفية.
٣- أنها تدرس الأنماط القيادية الآنية لدى مدراء المؤسسات الصحفية الأردنية من وجهة نظر الصحفيين في الأردن وتحدد أكثر هذه الأنماط استخداما مما يعمل على زيادة الاهتمام بالعملية الصحفية من جميع جوانبها.
٤- أنها تسهم في تطوير أداء وعمل الصحفيين والمدراء الأردنيين في المؤسسات الصحفية الأردنية وغيرها.
٥- أنها تتيح المجال مستقبلاً لبحث طبيعة تأثير النمط القيادي للمدراء في المؤسسة الصحفية على أداء الصحفيين الأردنيين.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية:

١- التعرف إلى طبيعة الأنماط القيادية السائدة لدى المدراء في المؤسسات الصحفية الأردنية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين.
٢- تحديد المتغيرات التي يعتمد عليها نمط القيادة للمدراء في المؤسسات الصحفية الأردنية.
٣- تمييز مدى اعتماد طبيعة النمط القيادي على هذه المتغيرات.

تساؤلات الدراسة:

سعت هذه الدراسة إلى الإجابة على التساؤلات التالية:

١- ما طبيعة الأنماط القيادية السائدة للمدراء في المؤسسات الصحفية الأردنية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين؟
٢- هل هناك علاقة بين طبيعة الأنماط القيادية السائدة لدى المدراء في المؤسسات الصحفية الأردنية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين ومتغير الجنس (ذكر، أنثى).

٣- هل هناك علاقة بين طبيعة الأنماط القيادية السائدة لدى المدراء في المؤسسات الصحفية الأردنية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين ومتغير المؤهل العلمي (ثانوية عامة، دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا).

٤- هل هناك علاقة بين طبيعة الأنماط القيادية السائدة لدى المدراء في المؤسسات الصحفية الأردنية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين ومتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، ٥-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات).

فروض الدراسة:

تنبثق عن التساؤلات أعلاه ثلاثة فروض رئيسية وهي:

- **الفرض الأول**: توجد فروق دالة إحصائياً بين الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المؤسسات الصحفية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين تبعا لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).
- **الفرض الثاني**: توجد فروق دالة إحصائياً بين الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المؤسسات الصحفية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين تبعا لمتغير المؤهل العلمي (ثانوية عامة، دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا).
- **الفرض الثالث**: توجد فروق دالة إحصائياً بين الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المؤسسات الصحفية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين تبعا لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، ٥-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات).

مجالات الدراسة:

المجال المكاني: العاصمة عمّان.

المجال البشري: الصحفيين الأردنيين العاملين في المؤسسات الصحفية لعام خلال فترة الدراسة.

المجال الزماني: تم إجراء الدراسة خلال الفترة الواقعة من ٢٠١٨/١١/١٠ إلى ٢٠١٨/١٢/١٠.

الدراسات السابقة:

قام العقلا (٢٠١٩) بدراسة حول أثر المنظمات في تطوير القطاع الخاص لتحديد دور القيادات الإدارية في إنجاح التطوير والتغيير التنظيمي الإيجابي بالقطاع الخاص في محاولة للتعرف على الدور الاستراتيجي للقيادة الإدارية الناجحة في تطوير مهارات مديري الإدارة العليا بالتطبيق على مؤسسات القطاع الخاص بالسعودية، وقد أظهرت

الدراسة أن النمط القيادي السائد كان النمط الديمقراطي بنسبة (٢٥,٧٤)%ويستخدم بدرجة مقبولة ويليه النمط القيادي البيروقراطي بنسبة (٧٨,٥٧)%ويستخدم بدرجة متوسطة ويليه النمط القيادي الحر بنسبة (٨٣,٥٠)%ويستخدم بدرجة أقل من البيروقراطي. وكان دور الأنماط القيادية في إحداث عملية التطوير والتغيير كبيرا مما يبين أن هنالك دور كبير للقيادات في عملية التطوير والتغيير التنظيمي الإيجابي.

قام مروش (٢٠١٦) بدراسة القيادة في المؤسسة الإعلامية وإلى أي مدى تسهم في تطوير أداء المؤسسة الإعلامية، من خلال دراسة ميدانية ومنهج تحليلي وصفي بالتطبيق على مؤسسة الإذاعة الجزائرية، وكان من أبرز نتائج الدراسة أن نقص الاهتمام بالكفاءات يضيع فرصة استثمار هذه الكفاءات، كما تمارس القيادات الصحفية أحياناً ابتعاداً عن المهنية وتهميش للكفاءات وعرقلة للإبداع وعدم الأخذ بالمبادرات، وعدم ديمومية المحفزات على قلتها.

أجرى مساعدة (٢٠١١) دراسة هدفت إلى التعرف على نمط القيادة السائد لدى عمداء الكليات، ورؤساء الأقسام العلمية في جامعة الزرقاء، وقد استخدم الباحث الاستبيان كاداة لجمع البيانات، كما استخدم الباحث المنهج الوصفي نظرا لمناسبته وطبيعة الدراسة، وقد تكونت عينة الدراسة من جميع عمداء الكليات في جامعة الزرقاء وعددهم (١١)، ورؤساء الأقسام العلمية في الجامعة وعددهم (٢٥) فرداً، وأظهرت النتائج أن شاغلي الوظائف القيادية من عمداء كليات، ورؤساء الأقسام العلمية يبتعدون عن استخدام نمط قيادي قائم على إصدار التوجيهات والأوامر الإدارية، كما تبين أن النمط السائد بين قياديي جامعة الزرقاء هو النمط المقنع، وهو نمط يناسب تماما في الحالات التي يكون فيها مستوى نضج العاملين متوسطا.

قام الدليمي وخورشيد (٢٠١٠) بدراسة القيادة الإدارية في المؤسسات الإعلامية من خلال منهج وصفي للتعرف على أسلوب القيادة الصحفية والطريقة التي يؤثر بها أداء القيادة في المؤسسة الإعلامية على أداء المرؤوسين،وقد أظهرت الدراسة ان إشراك العاملين في اتخاذ القرار يؤدي إلى نتائج ايجابية ملموسة،كما أظهرت الدراسة ان العمل القيادي في المؤسسة الإعلامية يحتاج إلى توفر ركنين أساسيين هما:الاستعداد الشخصي والخبرة التطبيقية، كما أثبتت الدراسة أن الإدارة الناجحة في أي مؤسسة يجب أن تعتمد على القدرة على المنافسة إلى جانب توفر بعض الصفات المثالية للقائد مثل: الثقة والصراحة والطموح والنزاهة..)

أجرى الرشيدي (٢٠١٠) دراسة هدفت إلى التعرف على الأنماط القيادية المدرسية في المرحلة المتوسطة وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم، واستخدم

الباحث الاستبيان كأداة لجمع البيانات، كما استخدم الباحث المنهج الوصفي نظرا لمناسبته وطبيعة الدراسة، حيث تكونت عينة الدراسة من(٤٥١) معلما ومعلمة في المدارس المتوسطة في جميع محافظات الكويت، وأظهرت النتائج أن النمط الديمقراطي جاء بالمرتبة الأولى، وجاء مستوى الولاء التنظيمي بتقدير مرتفع.

قام أبو تينة والروسان (٢٠٠٨) بدراسة هدفت إلى التعرف على الأنماط القيادية المفضلة لمديري المدارس من وجهة نظر المعلمين الفائزين بجائزة الملكة رانيا العبدالله للمعلم المتميز وعلاقتها بتميزهم التربوي، وقد تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، واستخدم الباحثان المنهج الوصفي نظرا لمناسبته وطبيعة الدراسة، حيث تكونت عينة الدراسة من (٦٢) معلماً ومعلمة، وقد أظهرت النتائج أن أكثر أنماط القيادة تفضيلاً نمط القيادة التحويلية،وكان بدرجة مرتفعة،يليه نمط القيادة التبادلية بدرجة متوسطة،ثم نمط القيادة الترسلية بدرجة ضعيفة.

قام الدبابية وآخرون (٢٠٠٦) بدراسة هدفت التعرف إلى معرفة الأسلوب القيادي المتبع من قبل مدرسي التربية الرياضية في المدارس الحكومية من وجهة نظر الطلبة المشاركين في الفرق الرياضية المختلفة وكذلك التعرف على الفرق بين وجهة نظر الطلبة تبعا لمتغير الجنس، أجريت الدراسة على عينة مكونة من مائة وخمس وثمانون طالب (٩٥ذكور و٩٠ إناث) موزعة على خمسة عشر مدرسة حكومية، توصلت الدراسة إلىأن النمط القيادي الأكثر شيوعا لدى مدرسي التربية الرياضية من وجهة نظر الطلبة هو النمط الديمقراطي تلاه النمط الأوتوقراطي ثم الدكتاتوري وأخيرا المتساهل، كما أشارت الدراسة إلى انه لا يوجد فروق في الأنماط القيادية السائدة لدى المدرسين من وجهة نظر الطلبة تبعا لمتغير الجنس.

وقام Wang (2004) بدراسة هدفت إلى التعرف على أثر السلوك القيادي التحويلي والسلوك القيادي التبادلي لدى مدربي الكرة الطائرة لمنتخبات اتحاد الجامعات التايوانية في الرضى العام لدى اللاعبين، واستخدم الباحث الإستبانة كأداة لجمع البيانات، كما استخدم الباحث المنهج الوصفي نظرا لمناسبته وطبيعة الدراسة، حيث تكونت عينة الدراسة من (٢٣) مدربا من مدربي الكرة الطائرة لمنتخبات اتحاد الجامعات التايوانية، وأظهرت النتائج وجود علاقة تبين ممارسة السلوك القيادي التحويلي لدى مدربي كرة الطائرة والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، كما أظهرت النتائج وجود علاقة بين السلوك القيادي التحويلي للمدربين والشعور بالرضى لدى اللاعبين، بالإضافة لعدم وجود علاقة بين السلوك القيادي التبادلي للمدربين والشعور بالرضى لدى اللاعبين.

كما أجرى Davis (2002) دراسة هدفت إلى التعرف على تحليل السلوك القيادي التحويلي لدى مديري الدوائر الرياضية الخاصة بألعاب القوى في الكليات الأمريكية، ودرجة تأثيره في الرضى الوظيفي لدى المدربين والمشرفين الرياضيين، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، كما إستخدم الباحث المنهج الوصفي نظرا لمناسبته وطبيعة الدراسة، حيث تكونت عينة الدراسة من (٦٥) مديرا من مديري الدوائر الرياضية الخاصة بألعاب القوى في الكليات الأمريكية، وقد أظهرت النتائج أن السلوك القيادي التحويلي كان ممارسا بدرجة عالية كما أظهرت النتائج أن هنالك ارتباطا بين السلوك القيادي التحويلي والرضى الوظيفي وعدم وجود علاقة ارتباطية للسلوك القيادي بالرضى الوظيفي تبعا لمتغيرات الوعي الاجتماعي، والعمر، وسنوات الخبرة، والمؤهل الأكاديمي.

وأجرى الروسان (٢٠٠١) دراسة هدفت التعرف إلى مستوى كل من السلوك القيادي والقدرة على التفكير الابتكاري بالإضافة إلى الفروق والعلاقات بين تلك المستويات لدى طلبة كلية التربية الرياضية في الجامعة الأردنية وتبعا لمتغيرات الجنس مستوى السنة الدراسية ومستوى التحصيل الدراسي، وقد قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي في صورته المسحية في هذه الدراسة وبالطريقة العشوائية تم اختيار عينة مكونة من (٣٣٦) طالبا وطالبة وبواقع (١٢٤) طالبا، وبنسبة مئوية وقدرها (٥٣.٤١%) من مجتمع الدراسة الكلي والبالغ (٦٢٩) طالبا وطالبة وقد أشارت أهم النتائج الإحصائية التي تم الحصول عليها إلى أن مستوى السلوك القيادي وتبعا لكافة متغيرات الدراسة قد جاء في المستوى العالي وقدم الباحث عددا من التوصيات كان من أهمها الاهتمام بطلبة كلية التربية الرياضية الذين يتمتعون بمستويات عالية من السلوك القيادي والقدرة على التفكير الابتكاري وتطويرهم ورعايتهم وتقديم الحوافز التشجيعية لهم والاستفادة من قدراتهم لدعم مسيرة التربية الرياضية في المجتمع الأردني.

وقام Womack (1999)بدراسة هدفت إلى تحديد الأنماط القيادية لرؤساء أقسام كليات التمريض شرق الولايات المتحدة كما يتصور رؤساء الأقسام أنفسهم وذلك بإتباع نظرية بلا نشرد وهيرسي وقد تكون مجتمع الدراسة من (١٠٦) رئيسا حيث أظهرت النتائج ٦١% من مجتمع الدراسة امتازوا بالنمط القيادي الذي يتصف بأنه عالي الاهتمام بالعاملين ومتدني الاهتمام بالعمل ودلت نتائج الدراسة أيضا على عدم وجود فروق في الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام تعزى لحجم القسم والجهة المشرفة وعدد الخريجين.

وأجرت أبدة (١٩٩٣) دراسة هدفت التعرف الى الأسلوب القيادي السائد بين المدربين في الأردن وتبعا لمتغير نوع اللعبة، وقد تم جمع معلومات من (٤١) مدربا (٢١) كرة

قدم، (٢٠) طائرة، وقد أشارت النتائج إلى أن استيعاب المدربين لأسلوبهم القيادي يركز على أسلوب التدريب والتعليمات، بينما يعتبر الأسلوب الديمقراطي اقل الأساليب استعمالا، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق بين مدربي كرة القدم ومدربي الكرة الطائرة في الأساليب القيادية الخمسة على المقياس، فيما أوصت الدراسة إلى ضرورة استخدام النمط القيادي المتميز بالتركيز على التدريب وإعطاء التعليمات مصحوبا بتعزيز ايجابي ودعم اجتماعي للاعبين.

قام العيسى (١٩٩٢) بدراسة هدفت التعرف إلى النمط القيادي السائد بين مديرات المدارس الثانوية الحكومية التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات في مدينة الرياض، تكونت عينة الدراسة من (٧٢) مديرة وقد تم جمع المعلومات عن طريق استبانة قام الباحث بتصميمها وقد استخدم المنهج الوصفي في صورته المسحية، وقد أشارت النتائج إلى أن النمط القيادي السائد بين مديرات المدارس الثانوية الحكومية في مدينة الرياض هو النمط التسلطي، وإلى وجود فروق دالة إحصائيا في مستوى الدافعية بين المعلمات تعزى لمتغير الخبرة في التدريس والتخصص العلمي، بينما لا توجد فروق تعزى للمؤهل العلمي وللنمط القيادي للمديرة.

وقامت الخثيلة (١٩٩٢) بدراسة هدفت التعرف إلى الأنماط القيادية في التعليم كما يدركها عضو هيئة التدريس وتكونت عينة الدراسة من (٩٨) عضو هيئة تدريس في مختلف التخصصات بجامعة الملك سعود في المملكة العربية السعودية، استخدمت الباحثة الاستبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات، وقد أظهرت النتائج وجود أربعة أنماط للقيادة هي (الدراسة العلمية، النمط التربوي، النمط الارتجالي، والنمط الفردي)، وهي تشابه الأنماط الكلاسيكية المعروفة الديكتاتوري والديمقراطي والمتساهل، فالنمط الذي يستخدم الإدارة العملية شبيه بالمتساهل، وأن النمط السائد هو الذي يستخدم أساليب الإدارة العملية الذي يسمح بالنمط الديمقراطي.

كما قام Gubanish (1992) بدراسة هدفت التعرف إلى العلاقة بين النمط القيادي والاحتراق النفسي لدى رؤساء الجامعات وكليات المجتمع وتكونت عينة الدراسة من (٧٢) رئيس جامعة و(٦٢) رئيس كلية مجتمع في سبع ولايات أمريكية وقد وصف الرؤساء أنفسهم تحت نمطين هما: النمط الذي يمتاز بأنه عالي الاهتمام بالعمل والعاملين والنمط الذي يمتاز بأنه متدني الاهتمام بالعمل وعالي الاهتمام بالعاملين وقد أظهرت النتائج أن غالبية الرؤساء لديهم مستوى متدني من الاحتراق النفسي كما دلت النتائج أيضا على وجود علاقات ارتباطية عديدة بين النمط القيادي والمتغيرات الديمغرافية كالعمر والخبرة والمؤهل العلمي.

إجراءات الدراسة:

منهج الدراسة: استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهتم بجمع البيانات، والمعلومات، من جميع عناصر الدراسة، أو مفرداتها بأساليب متعددة.

مجتمع الدراسة:

يمثل مجتمع الدراسة الصحفيين الأردنيين المسجلين في نقابة الصحفيين لعام (٢٠١٨/٢٠١٧) والبالغ عددهم (١١٠٠) صحفي.

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة ، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠٠) صحفياً من مجتمع الدراسة الأصلي موزعين كما في الجدول رقم (١):

الجدول (١) توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مستويات متغيراتها

الجنس	التكرار	النسبة	الكلي
ذكر	١٨٨	%٦٢.٧	٣٠٠
أنثى	١١٢	%٣٧.٣	
سنوات الخبرة	**التكرار**	**النسبة**	**الكلي**
أقل من ٥ سنوات	١٤٥	%٤٨.٣	٣٠٠
٥-١٠ سنوات	٢١	%٧.٠	
أكثر من ١٠ سنوات	١٣٤	%٤٤.٧	
المؤهل العلمي	**التكرار**	**النسبة**	**الكلي**
ثانوية عامة	٩	%٣.٠	٣٠
دبلوم	١٤	%٤.٧	
بكالوريوس	١٨٥	%٦١.٧	
دراسات عليا	٩٢	%٣٠.٧	

١- نلاحظ من جدول (١) أن نسبة الذكور أكثر من نسبة الإناث إذ يمثلون (٦٢.٧%)، بينما الإناث (٣٧.٣%).

٢- بلغ عدد سنوات الخبرة من (أقل من ٥ سنوات) في العينة (١٤٥) بنسبة مئوية (٤٨.٣%)، بينما بلغ عدد سنوات الخبرة ٥-١٠ سنوات في العينة (٢١) بنسبة مئوية (٧%)، بينما بلغ عدد سنوات الخبرة أكثر من ١٠ سنوات في العينة (١٣٤) بنسبة مئوية (٤٤.٧%).

٣- بلغ عدد الذين يحملون مؤهل (ثانوية عامة) في عينة الدراسة (٩) بنسبة مئوية (٣%)، بينما بلغ عدد الذين يحملون مؤهل (دبلوم) في عينة الدراسة (١٤) بنسبة مئوية (٤.٧%)، وبلغ عدد الذين يحملون مؤهل (بكالوريوس) في عينة الدراسة (١٨٥) بنسبة مئوية (٦١.٧%)، وبلغ عدد الذين يحملون مؤهل (دراسات عليا) في عينة الدراسة (٩٢) بنسبة مئوية (٣٠.٧%).

خطوات الدراسة:

أداة الدراسة:

١- بعد مراجعة الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، قام الباحثون بتصميم استبانة بصورتها الأولية.

٢- تم توزيع ما مجمله (٣٢٥) استبانة على الصحفيين الأردنيين،في حين بلغ عدد الاستبانات المسترجعة والصالحة للتحليل(٣٠٠) استبانة وقد تم استبعاد (٧) استبانات وذلك لعدم استكمال الإجابة على بعض الفقرات.

٣- قام الباحثون بتفريغ البيانات على جهاز الحاسوب تمهيدا لإجراء المعالجات الإحصائية واستخراج النتائج.

٤- أعطي لكل فقرة من فقرات أدوات الدراسة وزنٌ مدرج وفق المقياس المتدرج الرباعي لتقدير درجة الموافقة وهي بالأرقام للفقرات الإيجابية على الترتيب:

١- غالباً ، ولها (٤) درجات.

٢- أحياناً ، ولها (٣) درجات.

٣- نادراً ، ولها (٢) درجتان.

٤- أبداً ، ولها (١) درجة.

٥- تم تحديد درجة ممارسة النمط القيادي لدى مديري المؤسسات الصحفية الورقية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين إلى ثلاثة مستويات:-

١- من (1-2) درجة تطبيق منخفضة.

٢- من (2-3) درجة تطبيق متوسطة.

٣- من (3-4) درجة تطبيق مرتفعة.

ثبات أداة الدراسة:

طبقت الأداة كثر من مرة في ظروف مماثلة للتحقق من استقرار النتائج واعتماديتها وقدرتها على التنبؤ أي مدى التوافق أو الاتساق في نتائج الاستبيان ، وقد تم استخدام اختبار الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، إذ يقيس مدى

التناسق في إجابات المبحوثين عن كل الأسئلة الموجودة في المقياس، كما يمكن تفسير (ألفا) بأنها معامل الثبات الداخلي بين الإجابات، ويدل على ارتفاع قيمته على درجة ارتفاع الثبات ويتراوح ما بين (٠-١) وتكن قيمته مقبولة عند (٦٠%) وما فوق، وفي دراسات أخرى تكون مقبولة عند (٧٠%).

صدق الأداة (الصدق الظاهري): بعد صياغة فقرات الاستبانة تم عرضها على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في الصحافة والإعلام والبالغ عددهم ( ) محكمين، وقد تمت الاستجابة لآراء المحكمين وتم إجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، حتى وصل الاستبيان إلى صورته النهائية.

صدق البناء (الاتساق الداخلي): للتحقق من ثبات أداة الدراسة قام الباحثون بتطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من (٣٥) صحفياً من خارج عينة الدراسة الأصلية، ومن ثم قياس مدى الارتباط بين الفقرات، والتأكد من عدم التداخل بينها، وتحقق الباحث من ذلك باستخدام معامل الارتباط بيرسون، ثم قام الباحث بتطبيق معادلة كرونباخ الفا على جميع فقرات ومجالات الدراسة، والجدول (٢) يوضح معاملات الثبات لمجالات الدراسة.

جدول (٢) معاملات الثبات (كرونباخ ألفا) لجميع مجالات الدراسة والأداة ككل

المجالات	عدد الفقرات	قيمة معامل ألفا كرونباخ
النمط القيادي الديمقراطي	١٧	٠.٧٦٥
النمط القيادي الديكتاتوري	١٦	٠.٧٦
النمط القيادي المتساهل	١٦	٠.٧٣٢
الكلي	٤٩	٠.٧٢٢

من خلال النتائج الموضحة أعلاة يتضح أن ثبات الأداة الكلي مرتفع حيث بلغ (0.772) مما يدل على ثبات الأداة للتطبيق.

التحليل السيكومتري للفقرات المكونة للأداة للتعرف على مدى إسهام فقرات الأداة في معامل الثبات وكذلك مدى ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمجال، تم استخدام معامل كرونباخ ألفا إذا حذفت الفقرة وكذلك معامل الارتباط بين درجة الفقرة الدرجة الكلية للمجال ، ومعامل الارتباط المصحح.

جدول (٣) التحليل السيكومتري لفقرات ومعاملات كرونباخ ألفا الخاصة بين الفقرات والدرجة الكلية ومعامل الارتباط الفقرات والدرجة الكلية للمجال الأول النمط القيادي الديمقراطي

الفقرة	قيمة ألفا إذا حذفت الفقرة	معامل الارتباط المصحح	معامل الارتباط بالمجال
١	٠.٧٥٧	٠.٦١٨	٠.٦٣٨**
٢	٠.٧٦٠	٠.٤٧٠	٠.٦٩٣**
٣	٠.٧٥٥	٠.٥٤٢	٠.٥٧٢**
٤	٠.٧٥٤	٠.٦٤٧	٠.٦٦٩**
٥	٠.٧٥٢	٠.٦٥٤	٠.٦٧٨**
٦	٠.٧٤٨	٠.٧٧٠	٠.٧٨٨**
٧	٠.٧٥٣	٠.٦٩٣	٠.٧١٢**
٨	٠.٧٤٩	٠.٧٤٣	٠.٧٦٣**
٩	٠.٧٤٩	٠.٨٠٧	٠.٨٢١**
١٠	٠.٧٥٠	٠.٨٠٧	٠.٨٢١**
١١	٠.٧٥٠	٠.٧٤١	٠.٧٦٠**
١٢	٠.٧٤٩	٠.٨٣٣	٠.٨٤٥**
١٣	٠.٧٤٩	٠.٨٣٣	٠.٨٤٥**
١٤	٠.٧٤٨	٠.٨٢٢	٠.٨٤٥**
١٥	٠.٧٤٨	٠.٨٢٢	٠.٨٤٥**
١٦	٠.٧٥٧	٠.٤٩٧	٠.٥٢٧**
١٧	٠.٧٤٩	٠.٧٧١	٠.٧٨٨**

* دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (٠.٠٥).

** دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (٠.٠١).

*** معامل الارتباط المصحح هومعامل ارتباط بيرسون بين الدرجة على الفقرة وبين الدرجة الكلبة للمحور محذوفا منه درجة الفقرة.

وتجدر الإشارة أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائياً، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات، حيث تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الأداة ككل ما بين (**0.845- **0.638).

جدول (٤) التحليل السيكومتري لفقرات ومعاملات كرونباخ ألفا الخاصة بين الفقرات والدرجة الكلية ومعامل الارتباط الفقرات والدرجة الكلية للمجال الثاني النمط القيادي الديكتاتوري

الفقرة	قيمة ألفا إذا حذفت الفقرة	معامل الارتباط المصحح	معامل الارتباط بالمجال
١	٠.٧٥٢	٠.٥٣٢	٠.٥٥٨**
٢	٠.٧٤٥	٠.٧٠٠	٠.٧٢٣**
٣	٠.٧٤٤	٠.٧٢٥	٠.٧٤٥**
٤	٠.٧٥٣	٠.٤٢٢	٠.٥٥٨**
٥	٠.٧٤٦	٠.٦٩٤	٠.٧١٦**
٦	٠.٧٤١	٠.٧٨٤	٠.٨٠٣**
٧	٠.٧٤٧	٠.٦٧٢	٠.٦٩٥**
٨	٠.٧٤٩	٠.٥٥٠	٠.٥٨١**
٩	٠.٧٤٧	٠.٦٣٢	٠.٦٥٩**
١٠	٠.٧٤٤	٠.٧١٤	٠.٧٣٦**
١١	٠.٧٤١	٠.٧٨٢	٠.٨٠١**
١٢	٠.٧٥٥	٠.٣٣٣	٠.٦٧٢**
١٣	٠.٧٣٩	٠.٨٠٢	٠.٨٢٠**
١٤	٠.٧٤٣	٠.٧٠٩	٠.٧٣٣**
١٥	٠.٧٤١	٠.٧٢٥	٠.٧٥٠**
١٦	٠.٧٤٨	٠.٥٢٩	٠.٥٦٦**

* دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (٠.٠٥).

** دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (٠.٠١).

*** معامل الارتباط المصحح هو معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة على الفقرة وبين الدرجة الكلية للمحور محذوفا منه درجة الفقرة.

وتجدر الإشارة أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائياً، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات، حيث تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الأداة ككل ما بين (0.820** - 0.558**)

جدول (٥) التحليل السيكومتري لفقرات ومعاملات كرونباخ ألفا الخاصة بين الفقرات والدرجة الكلية ومعامل الارتباط الفقرات والدرجة الكلية للمجال الثالث النمط القيادي المتساهل

الفقرة	قيمة ألفا إذا حذفت الفقرة	معامل الارتباط المصحح	معامل الارتباط بالمجال
١	٠.٧٣٤	٠.٠١٨	٠.٥٣١**
٢	٠.٧١٨	٠.٤٦٨	٠.٥١٤**
٣	٠.٧١٦	٠.٤٥٣	٠.٥٠٨**
٤	٠.٧٢٠	٠.٣٨٦	٠.٦٤٢**
٥	٠.٧١٣	٠.٥٢٣	٠.٥٧٢**
٦	٠.٧١٠	٠.٦٤٣	٠.٦٧٩**
٧	٠.٧١٧	٠.٤٨٥	٠.٥٣٢**
٨	٠.٧٢١	٠.٣٥٧	٠.٥١٦**
٩	٠.٧٢٨	٠.٢٢٤	٠.٢٨٢**
١٠	٠.٧٢٢	٠.٣٧٦	٠.٦٢٦**
١١	٠.٧٢٠	٠.٤١٨	٠.٦٦٩**
١٢	٠.٧٢٠	٠.٤٢٣	٠.٥٧٣**
١٣	٠.٧١٤	٠.٥٦٤	٠.٦٠٤**
١٤	٠.٧١٦	٠.٥١٩	٠.٥٦٢**
١٥	٠.٧٠٩	٠.٦٣٧	٠.٦٧٥**
١٦	٠.٧٠٩	٠.٦٣٧	٠.٦٧٥**

* دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (٠.٠٥).

** دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (٠.٠١).

*** معامل الارتباط المصحح هومعامل ارتباط بيرسون بين الدرجة على الفقرة وبين الدرجة الكلبة للمحور محذوفا منه درجة الفقرة.

وتجدر الإشارة أن جميع معاملات الارتباط كانت ذات درجات مقبولة ودالة إحصائياً، ولذلك لم يتم حذف أي من هذه الفقرات، حيث تراوحت معاملات ارتباط الفقرات مع الأداة ككل ما بين (.675-**.531**).

المعالجة الاحصائية:

١- التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة.

٢- اختبار درجة الثبات؛ لإيجاد معامل الاتساق الداخلي ومعامل الارتباط بيرسون بين الفقرات والدرجة الكلية.

٣- اختبار (t-test)؛ لمعرفة الفروق بين الصحفين نحو الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المؤسسات الصحفية الورقية.

٤- تحليل (ANOVA)؛ لمعرفة الفروقات ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات المجموعات.

مناقشة النتائج واختبار الفروض

السؤال الأول: ما الأنماط القيادية للمدراء في المؤسسات الصحفية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين؟

وللإجابة عن السؤال الأول، تم استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية،والنسب المئوية لفقرات أداة الدراسة التي تحدد طبيعة النمط القيادي من خلال رصد سماته الاتصالية التي كشف عنها المبحوثون، وتم اعتماد المقياس الآتي، لتقدير:

أولاً: النتائج المتعلقة بالمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على المجال الأول النمط القيادي الديمقراطي:

الجدول (٦) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية، لاستجابات أفراد الدراسة على المجال الأول النمط القيادي الديمقراطي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم في الاستبانة	المجال الأول النمط القيادي الديمقراطي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	٤	تشجيع الصحفيين على الإشتراك في العمل الصحفي.	٣.٢٥	٠.٨١	مرتفعة
٢	١٦	التركيز على الرقابة الذاتية عند الصحفيين أثناء العملية الصحفية.	٣.٢٠	٠.٨٤	مرتفعة
٣	١	تقدير الصحفين واحترام رأيهم.	٣.١٧	٠.٦٨	مرتفعة
٤	٢	السماح للصحفين بالاستفسار عن أي ملاحظة تخص العلمية الصحفية.	٣.١٣	٠.٦٢	مرتفعة
٥	١٧	السعي إلى الحفاظ على روح الجماعة داخل الصحيفة.	٣.٠٥	٠.٨٩	مرتفعة
٦	٧	التأكد من فهم الصحفيين لأدوارهم أثناء العملية الصحفية.	٣.٠٤	٠.٨٢	مرتفعة
٧	١٤	اللجوء للعمل الجماعي والابتعاد عن العمل الفردي.	٢.٩٨	٠.٨٩	متوسطة
٧	١٥	تشجيع الصحفيين على تحمل مسؤولية القرارات التي يتخذونها أثناء العملية الصحفية.	٢.٩٨	٠.٨٩	متوسطة
٨	١٢	توفير جميع أسباب النجاح للعملية الصحفية.	٢.٩٧	٠.٨٥	متوسطة

٨	١٣	إضفاء المناخ الإيجابي الذي يتسم بروح الفريق الواحد.	٢.٩٧	٠.٨٥	متوسطة
٩	٩	الشفافية والوضوح في تعاملهم في الصحفيين.	٢.٨٨	٠.٨٥	متوسطة
١٠	١١	تقديم المشورة الفنية للصحفيين على شكل عدد من الاقتراحات تاركين لهم حرية اختيار البديل المناسب.	٢.٨٧	٠.٩٠	متوسطة
١١	٣	الحصول على موافقة الصحفيين عند تكليفهم بعمل ما.	٢.٨٦	٠.٨٩	متوسطة
١١	٥	متابعة مشكلات الصحفيين والعمل على حلها.	٢.٨٦	٠.٩١	متوسطة
١٢	٨	الموضوعية والعدالة في توجيههم للنقد والمديح للصحفيين.	٢.٨٢	٠.٩٥	متوسطة
١٣	١٠	اشراك الصحفيين في اتخاذ القرارات التي تخص العملية الصحفية.	٢.٨٠	٠.٨٣	متوسطة
١٤	٦	التعامل مع الصحفيين بعدالة دون تحيز.	٢.٧٣	٠.٩٩	متوسطة
		الكلي	٢.٩٧	٠.٦٢	متوسطة

يتضح من الجدول (٦) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات المجال الأول النمط القيادي الديمقراطي تراوحت ما بين (3.25- 2.73) حيث جاءت الفقرة رقم (٤) التي تنص على: "تشجيع الصحفيين على الإشتراك في العمل الصحفي" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.25) وبانحراف معياري (0.81)، ثم الفقرة رقم (١٦) التي تنص على "التركيز على الرقابة الذاتية عند الصحفيين أثناء العملية الصحفية" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.20) وبانحراف معياري (0.84)، ثم الفقرة رقم (١) التي تنص على "تقدير الصحفيين واحترام رأيهم" بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.17) وبانحراف معياري (0.68)، ثم الفقرة رقم (٢) والتي تنص على "السماح للصحفيين بالاستفسار عن أي ملاحظة تخص العلمية الصحفية" بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.13) وبانحراف معياري (0.62)، ثم الفقرة رقم (١٧) والتي تنص على "السعي إلى الحفاظ على روح" بالمرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (3.05) وبانحراف معياري (0.89)، ثم الفقرة رقم (٧) والتي تنص على " التأكد من فهم الصحفيين لأدوارهم أثناء العملية الصحفية " بالمرتبة السادسة بمتوسط حسابي (3.04) وبانحراف معياري (٠.٨٢)، ثم الفقرة رقم (١٤) والتي تنص على " اللجوء للعمل الجماعي والابتعاد عن العمل الفردي. " بالمرتبة السابعة بمتوسط حسابي (2.98) وبانحراف معياري (٠.٨٩)، ثم الفقرة رقم (١٥) والتي تنص على " تشجيع الصحفيين على تحمل مسؤولية القرارات التي يتخذونها أثناء العملية الصحفية " بالمرتبة السابعة

بمتوسط حسابي (2.98) وبانحراف معياري (٠.٨٩)، ثم الفقرة رقم (١٢) والتي تنص على " توفير جميع أسباب النجاح للعملية الصحفية " بالمرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (2.97) وبانحراف معياري (٠.٨٥)، ثم الفقرة رقم (١٣) والتي تنص على "إضفاء المناخ الإيجابي الذي يتسم بروح الفريق الواحد " بالمرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (2.97) وبانحراف معياري (٠.٨٥)، ثم الفقرة رقم (٩) والتي تنص على " الشفافية والوضوح في تعاملهم في الصحفيين " بالمرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (2.88) وبانحراف معياري (٠.٨٥)، ثم الفقرة رقم (١١) والتي تنص على " تقديم المشورة الفنية للصحفيين على شكل عدد من الاقتراحات تاركين لهم حرية اختيار البديل المناسب " بالمرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (2.87) وبانحراف معياري (٠.٩٠)، ثم الفقرة رقم (٣) والتي تنص على " الحصول على موافقة الصحفيين عند تكليفهم بعمل ما " بالمرتبة الحادية عشر بمتوسط حسابي (2.86) وبانحراف معياري (٠.٨٩)، ثم الفقرة رقم (٥) والتي تنص على " متابعة مشكلات الصحفيين والعمل على حلها " بالمرتبة الحادية عشر بمتوسط حسابي (2.86) وبانحراف معياري (٠.٩١)، ثم الفقرة رقم (٨) والتي تنص على " الموضوعية والعدالة في توجيههم للنقد والمديح للصحفيين " بالمرتبة الثانية عشر بمتوسط حسابي (٢.٨٢) وبانحراف معياري (٠.٩٥)، ثم الفقرة رقم (١٠) والتي تنص على " اشراك الصحفيين في اتخاذ القرارات التي تخص العملية الصحفية " بالمرتبة الثالثة عشر بمتوسط حسابي (٢.٨٠) وبانحراف معياري (٠.٨٣)،)، ثم الفقرة رقم (٦) والتي تنص على " التعامل مع الصحفيين بعدالة دون تحيز" بالمرتبة الرابعة عشر بمتوسط حسابي (٢.٧٣) وبانحراف معياري (٠.٩٩)، حيث جاء المتوسط الحسابي للمجال ككل (٢.٩٧) وبانحراف معياري (٠.٦٢) بدرجة متوسطة .

ثانيا: النتائج المتعلقة بالمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على المجال الثاني النمط القيادي الديكتاتوري:

الجدول (٧) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية، لاستجابات أفراد الدراسة على المجال الثاني النمط القيادي الديكتاتوري مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال الثاني النمط القيادي الديكتاتوري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	١	فرض ما يريدون من آراء ونشاطات على الصحفيين.	٣.٤٣	٠.٧٠	مرتفعة
٢	٧	عدم تفويض السلطة للصحفيين.	٣.١٩	٠.٨٠	مرتفعة
٣	٤	السعي لإدارة العملية الصحفية بحزم شديد.	٣.١٧	٠.٨٣	مرتفعة
٣	١٠	رفض المساومة في رأيهم الشخصي.	٣.١٧	٠.٨٨	مرتفعة
٤	٩	عدم تفسير القرارات التي يتخذونها.	٣.١٢	٠.٨٧	مرتفعة
٥	٥	رفض توضيح قراراتهم للصحفيين.	٣.٠٩	٠.٨٢	مرتفعة
٥	١٢	تقييم الصحفيين من خلال مدى تنفيذهم للتعليمات.	٣.٠٩	٠.٨٥	مرتفعة
٦	٨	العمل باستقلالية عن الصحفيين.	٣.٠٧	٠.٨٦	مرتفعة
٧	١٦	استخدام مبدأ العقاب للسيطرة على الصحفيين.	٣.٠٥	٠.٩٨	مرتفعة
٨	٢	عدم إعطاء الفرصة للنقاش والحوار.	٣.٠٣	٠.٨٦	مرتفعة
٨	٣	رفض مناقشة أعمالهم مع الصحفيين.	٣.٠٣	٠.٨٤	مرتفعة
٨	٦	عدم تقبل أفكار الصحفيين واقتراحاتهم.	٣.٠٣	٠.٩٤	مرتفعة
٩	١١	التحدث بلهجة لا تسمح بالسؤال.	٢.٩٣	٠.٩٣	متوسطة
١٠	١٣	عدم أخذ أي اعتبار لمشاعر الصحفيين.	٢.٩٢	٠.٩٧	متوسطة
١١	١٥	عدم إتاحة الفرصة للصحفيين للمشاركة في اتخاذ القرارات المرتبطة بالعملية الصحفية.	٢.٩٠	١.٠١	متوسطة
١٢	١٤	استخدام أساليب التهديد لإنجاز الواجبات المرتبطة بالعملية الصحفية.	٢.٧٩	٠.٩٥	متوسطة
		الكلي	٣.٠٦	٠.٥٩	

يتضح من الجدول (٧) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات المجال الأول النمط القيادي الديكتاتوري تراوحت ما بين (٣.٤٣- ٢.٧٩) ،حيث جاءت الفقرة رقم (١) التي تنص على: "فرض ما يريدون من آراء ونشاطات على الصحفيين" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٤٣) وبانحراف معياري (٠.٧٠)، ثم الفقرة رقم (٧) التي تنص على "عدم تفويض السلطة للصحفيين" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣.١٩) وبانحراف معياري (٠.٨٠)، ثم الفقرة رقم (٤) التي تنص على السعي لإدارة العملية الصحفية بحزم شديد." بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣.١٧) وبانحراف معياري (٠.٨٣)، ثم الفقرة رقم (١٠) والتي تنص على "رفض المساومة في رأيهم الشخصي" بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٣.١٧) وبانحراف معياري (٠.٨٨)، ثم الفقرة رقم (٩) والتي تنص على " عدم تفسير القرارات التي يتخذونها." بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٣.١٢) وبانحراف معياري (٠.٨٧)، ثم الفقرة رقم (٥) والتي تنص على "رفض توضيح قراراتهم للصحفيين" بالمرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٣.٠٩) وبانحراف معياري (٠.٨٢)، ثم الفقرة رقم (١٢) والتي تنص على "تقييم الصحفيين من خلال مدى تنفيذهم للتعليمات" بالمرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٣.٠٩) وبانحراف معياري (٠.٨٥)، ثم الفقرة رقم (٨) والتي تنص على " العمل باستقلالية عن الصحفيين " بالمرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٣.٠٧) وبانحراف معياري (٠.٨٦)، ثم الفقرة رقم (١٦) والتي تنص على استخدام مبدأ العقاب للسيطرة على الصحفيين " بالمرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٣.٠٥) وبانحراف معياري (٠.٩٨)، ثم الفقرة رقم (٢) والتي تنص على " عدم إعطاء الفرصة للنقاش والحوار " بالمرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (٣.٠٣) وبانحراف معياري (٠.٨٦)، ثم الفقرة رقم (٣) والتي تنص على " رفض مناقشة أعمالهم مع الصحفيين " بالمرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (٣.٠٣) وبانحراف معياري (٠.٨٤)، ثم الفقرة رقم (٦) والتي تنص على " عدم تقبل أفكار الصحفيين واقتراحاتهم " بالمرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (٣.٠٣) وبانحراف معياري (٠.٩٤)، ثم الفقرة رقم (١١) والتي تنص على " التحدث بلهجة لا تسمح بالسؤال " بالمرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (٢.٩٣) وبانحراف معياري (٠.٩٣)، ثم الفقرة رقم (١٣) والتي تنص على " عدم أخذ أي اعتبار لمشاعر الصحفيين" بالمرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (2.92) وبانحراف معياري (٠.٩٧)، ثم الفقرة رقم (١٥) والتي تنص على " عدم إتاحة الفرصة للصحفيين للمشاركة في اتخاذ القرارات المرتبطة بالعملية الصحفية." بالمرتبة الحادية عشر بمتوسط حسابي (٢.٩٠) وبانحراف معياري (١.٠١)، ثم الفقرة رقم (١٤) والتي تنص على " استخدام أساليب التهديد لإنجاز الواجبات المرتبطة بالعملية الصحفية " بالمرتبة الثانية عشر بمتوسط

حسابي (٢.٧٩) وبانحراف معياري (٠.٩٥)، حيث جاء المتوسط الحسابي للمجال ككل (٣.٠٦) وبانحراف معياري (٠.٥٩) بدرجة مرتفعة.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالمتوسطات الحسابية لإجابات أفراد العينة على المجالالثالث النمط القيادي المتساهل

الجدول (٨) المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية، لاستجابات أفراد الدراسة على المجال الثالث النمط القيادي المتساهل مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	المجال الثالث النمط القيادي المتساهل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	١	عدم المبالاة في انجاز الواجبات في الوقت المحدد.	٣.٩٨	٠.١٨	مرتفعة
٢	٤	إهمال المشكلات التي لها علاقة بالصحفيين.	٣.٠٢	٠.٩٤	مرتفعة
٣	٢	إتباع سياسة غير محددة في سير العملية الصحفية.	٢.٩٤	٠.٨٤	متوسطة
٤	٧	الابتعاد عن التفاعل مع الصحفيين.	٢.٩٢	٠.٨٨	متوسطة
٥	١٣	عدم بذل قدر كبير من الجهد في تسيير العمل مقارنة بجهد ومبادرات الصحفيين.	٢.٩٠	٠.٨٣	متوسطة
٦	٩	العمل على توفير كافة السبل المساعدة لتحقيق أهداف الجماعة.	٢.٨٩	٠.٨٧	متوسطة
٧	٥	عدم متابعة انجازات الصحفيين.	٢.٨٨	٠.٩٧	متوسطة
٨	٣	توصيل المعلومات للصحفيين دون توضيح.	٢.٨٦	٠.٩٩	متوسطة
٩	١١	تحديد المهام للصحفيين في صورة نصائح تحمل الطابع الاختياري وليس الطابع الإجباري.	٢.٧٧	٠.٨٩	متوسطة
٩	١٥	التهرب من اتخاذ القرارات	٢.٧٧	٠.٩١	متوسطة
٩	١٦	إصدار تعليمات عامة وعدم التدخل إل في حالة الضرورة القصوى.	٢.٧٧	٠.٩١	متوسطة
١٠	٦	التقصير في متابعة الصحفيين في تنفيذ المطلوب منهم أثناء العملية الصحفية.	٢.٧٦	٠.٨٨	متوسطة
١٠	١٤	ممارسة مهامهم القيادية من خلال التأثير الودي الخالي من التكلف.	٢.٧٦	٠.٨٣	متوسطة
١١	١٠	اخذ دور الوسيط دون التدخل بعمل واضح في نشاط الصحفيين نتيجة التفويض الواسع لهم.	٢.٧٥	٠.٨٣	متوسطة
١٢	١٢	تحديد المهام للصحفيين لإثبات الذات حسب وجهة النظر الشخصية للصحفي.	٢.٧٣	٠.٨٦	متوسطة
١٣	٨	ترك الحرية الكاملة للصحفيين في تحديد أهدافهم بما يسمح لهم باتخاذ القرارات المتعلقة بذلك.	٢.٦١	٠.٩٧	متوسطة
		الكلي للمجال الثالث النمط القيادي المتساهل	٢.٨٩	٠.٤٤	متوسطة
		الكلي لجميع فقرات الاستبانة	٢.٩٨	٠.٣٠	متوسطة

يتضح من الجدول (٨) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لفقرات المجال الأول النمط القيادي الديمقراطي تراوحت ما بين (٣.٩٨- ٢.٦١) حيث جاءت الفقرة رقم (١) التي تنص على: "عدم المبالاة في إنجاز الواجبات في الوقت المحدد" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٣.٩٨) وبانحراف معياري (٠.١٨)، ثم الفقرة رقم (٤) التي تنص على "إهمال المشكلات التي لها علاقة بالصحفيين" بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي (٣.٠٢) وبانحراف معياري (٠.٩٤)، ثم الفقرة رقم (٢) التي تنص على "إتباع سياسة غير محددة في سير العملية الصحفية" بالمرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (٢.٩٤) وبانحراف معياري (٠.٨٤)، ثم الفقرة رقم (٧) والتي تنص على "الابتعاد عن التفاعل مع الصحفيين" بالمرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (٢.٩٢) وبانحراف معياري (٠.٨٨)، ثم الفقرة رقم (١٣) والتي تنص على "عدم بذل قدر كبير من الجهد في تسيير العمل مقارنة بجهد ومبادرات الصحفيين" بالمرتبة الخامسة بمتوسط حسابي (٢.٩٠) وبانحراف معياري (٠.٨٣)، ثم الفقرة رقم (٩) والتي تنص على "العمل على توفير كافة السبل المساعدة لتحقيق أهداف الجماعة" بالمرتبة السادسة بمتوسط حسابي (٢.٨٩) وبانحراف معياري (٠.٨٧)، ثم الفقرة رقم (٥) والتي تنص على "عدم متابعة انجازات الصحفيين" بالمرتبة السابعة بمتوسط حسابي (٢.٨٨) وبانحراف معياري (٠.٩٧)، ثم الفقرة رقم (٣) والتي تنص على "توصيل المعلومات للصحفيين دون توضيح" بالمرتبة الثامنة بمتوسط حسابي (٢.٨٦) وبانحراف معياري (٠.٩٩)، ثم الفقرة رقم (١١) والتي تنص على "تحديد المهام للصحفيين في صورة نصائح تحمل الطابع الاختياري وليس الطابع الإجباري." بالمرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (٢.٧٧) وبانحراف معياري (٠.٩١)، ثم الفقرة رقم (١٥) والتي تنص على "التهرب من اتخاذ القرارات" بالمرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (٢.٧٧) وبانحراف معياري (٠.٩١)، ثم الفقرة رقم (١٦) والتي تنص على "إصدار تعليمات عامة وعدم التدخل إل في حالة الضرورة القصوى." بالمرتبة التاسعة بمتوسط حسابي (٢.٧٧) وبانحراف معياري (٠.٩١)، ثم الفقرة رقم (٦) والتي تنص على "التقصير في متابعة الصحفيين في تنفيذ المطلوب منهم أثناء العملية الصحفية" بالمرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (٢.٧٦) وبانحراف معياري (٠.٨٨)، ثم الفقرة رقم (١٤) والتي تنص على "ممارسة مهامهم القيادية من خلال التأثير الودي الخالي من التكلف" بالمرتبة العاشرة بمتوسط حسابي (٢.٧٦) وبانحراف معياري (٠.٨٣)، ثم الفقرة رقم (١٠) والتي تنص على "اخذ دور الوسيط دون التدخل بعمل واضح في نشاط الصحفيين نتيجة التفويض الواسع لهم" بالمرتبة الحادية عشر بمتوسط حسابي (٢.٧٥) وبانحراف معياري (٠.٨٣)، ثم الفقرة رقم (١٢) والتي تنص على "تحديد المهام للصحفيين لإثبات الذات

حسب وجهة النظر الشخصية للصحفي." بالمرتبة الثانية عشر بمتوسط حسابي (٢.٧٣) وبانحراف معياري (٠.٨٦)، ثم الفقرة رقم (٨) والتي تنص على "ترك الحرية الكاملة للصحفيين في تحديد أهدافهم بما يسمح لهم باتخاذ القرارات المتعلقة بذلك." بالمرتبة الثالثة عشر بمتوسط حسابي (٢.٦١) وبانحراف معياري (٠.٩٧)، حيث جاء المتوسط الحسابي للمجال ككل (٢.٨٩) وبانحراف معياري (٠.٤٤) بدرجة متوسطة.

بينما بلغ المتوسط الحسابي للمجال ككل (٢.٩٨) وبانحراف معياري (٠.٣٠) بدرجة متوسطة.

مناقشة نتائج الإجابة على السؤال الأول:

بالنظر إلى المتوسطات الحسابية للمجالات الثلاثة التي تعبر عن الأنماط القيادية الديمقراطية والديكتاتورية والقيادية المتساهلة،حيث توصلت الدراسة الى أن المتوسط الحسابي للأنماط القيادية السائدة لدى مديري المؤسسات الصحفية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين للنمط القيادي الديمقراطي (٢.٩٧) وبانحراف معياري (٠.٦٢) بدرجة متوسطة، وكشفت الدراسة أن المتوسط الحسابي للأنماط القيادية السائدة لدى مديري المؤسسات الصحفية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين للنمط القيادي الديكتاتوري (٣.٠٦) وبانحراف معياري (٠.٥٩) بدرجة مرتفعة. وأوضحت الدراسة أن المتوسط الحسابي للأنماط القيادية السائدة لدى مديري المؤسسات الصحفية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين للنمط القيادي المتساهل (٢.٨٩) وبانحراف معياري (٠.٤٤) بدرجة متوسطة.وتوصلت الدراسة إلى أن المتوسط الحسابي للأنماط القيادية السائدة لدى مديري المؤسسات الصحفية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين (٢.٩٨) وبانحراف معياري (٠.٣٠) بدرجة متوسطة،مما يشير إلى أن النمط القيادي السائد للمدراء في المؤسسات الصحفية الأردنية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين هو النمط الديكتاتوري يليه القيادي المتساهل يليه النمط الديمقراطي بفارق طفيف، يعلل ذلك إلى أن القيادات في المؤسسات الصحفية تمارس دور المتسلط وتتخذ نهج مركزية السلطة، وعدم اعطاء الصلاحيات اللازمة للصحفين في اتخاذ القرار المناسب أثناء العمل الصحفي، مما يؤدي إلى التأخر في الإنجاز بسبب الرجوع للرئيس لإتخاذ الإجراءات المناسبة أثناء تأديتهم لعملهم الصحفي.

وفيما يتعلق بأن المتوسط الحسابي للأنماط القيادية السائدة لدى مديري المؤسسات الصحفية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين للنمط القيادي الديمقراطي (٢.٩٧) وبانحراف معياري (٠.٦٢) بدرجة متوسطة، فتعزى هذه النتيجة للممارسات القيادية للمؤسسات الصحفية التي تتبع منهج عدم الحوار والمناقشة مع الصحفيين، بصفتهم هم

أساس العمل الصحفي للمؤسسة الصحفية، فكلما كان للصحفي دور في المشاركة في القيادة للعملية الصحفية كلما ارتقت المؤسسة الصحفية لأعلى المستويات، مما يؤدي إلى تحقيق النجاح والتميز للمؤسسة الصحفية، وخلق روح المنافسة الشريفة بين الصحفين.

وتعزى نتيجة أن المتوسط الحسابي للأنماط القيادية السائدة لدى مديري المؤسسات الصحفية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين للنمط القيادي المتساهل (٢.٨٩) وبانحراف معياري (٠.٤٤) بدرجة متوسطة، تعزى إلى أن القيادات في المؤسسات الصحفية تلجأ أحياناً إلى التساهل بخويل السلطة، إذ تسمح للصحفيين باتخاذ القرار دون اللجوء إلى رأي أعضاء المؤسسة الصحفية، مما يؤثر على القرارات الخاصة بتطوير وتقدم المؤسسة الصحفية.

وتعلل نتيجة أن المتوسط الحسابي للأنماط القيادية السائدة لدى مديري المؤسسات الصحفية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين (٢.٩٨) وبانحراف معياري (٠.٣٠) بدرجة متوسطة، تعلل نظراً لتنوع إدارة القيادات في المؤسسات الصحفية حيث تختلف من مؤسسة لآخرى.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل هناك علاقة بين طبيعة الأنماط القيادية السائدة لدى المدراء في المؤسسات الصحفية الأردنية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين ومتغير الجنس (ذكر، أنثى).

جدول (٩) نتائج اختبار (t) للكشف دلالة الفروق الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
ذكر	188	2.9766	0.27496	0.320	298	0.997
أنثى	112	2.9767	0.33897			

ويتضح من جدول (٩) أن قيمة (ت) غير دالة إحصائيا بين الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المؤسسات الصحفية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين تبعا لمتغير الجنس (ذكر، أنثى).

مناقشة نتائج الإجابة على السؤال الثاني:

مما يعني أنه لا توجد علاقة واضحة بين طبيعة النمط القيادي للمدير وجنسه في المؤسسة الصحفية الأردنية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: هل هناك علاقة بين طبيعة الأنماط القيادية السائدة لدى المدراء في المؤسسات الصحفية الأردنية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين ومتغير المؤهل العلمي (ثانوية عامة، دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا).

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة حسب متغير المؤهل العلمي

المتغير	المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
المؤهل العلمي	ثانوية عامة	2.95	0.45
	دبلوم	2.99	0.25
	بكالوريس	2.99	0.30
	دراسات عليا	2.94	0.29
	الكلي	2.97	0.29

الجدول (١١) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في متوسطات اجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
المؤهل	بين المجموعات	0.139	3	0.046	.512	0.675
	داخل المجموعات	26.753	296	0.090		
	المجموع	26.892	299			

نلاحظ من جدول (١١) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المؤسسات الصحفية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين تبعا لمتغير المؤهل العلمي (ثانوية عامة، دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا).

مناقشة نتائج الإجابة على السؤال الثالث:

مما يعني أنه لا توجد علاقة واضحة بين طبيعة النمط القيادي و المؤهل العلمي (ثانوية عامة، دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا) للمدير في المؤسسة الصحفية الأردنية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين.

النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع: هل هناك علاقة بين طبيعة الأنماط القيادية السائدة لدى المدراء في المؤسسات الصحفية الأردنية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين ومتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، ٥-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات).

جدول (١٢) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات الاستبانة حسب متغير المؤهل العلمي

المتغير	المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	2.98	0.33
	٥-١٠ سنوات	3.01	0.22
	أكثر من ١٠ سنوات	2.96	0.27
	الكلي	2.97	0.29

الجدول (١٣) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق في متوسطات اجابات أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير سنوات الخبرة

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	الدلالة الإحصائية
المؤهل	بين المجموعات	0.054	2	0.027	0.298	0.743
	داخل المجموعات	26.838	297	0.090		
	المجموع	26.892	299			

نلاحظ من جدول (١٢)) أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المؤسسات الصحفية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين تبعا لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، ٥-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات).

مناقشة نتائج الإجابة على السؤال الرابع:

مما يعني أنه لا توجد علاقة واضحة بين طبيعة النمط القيادي و سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، ٥-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات). للمدير في المؤسسة الصحفية الأردنية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين.

نتائج اختبار الفروض

بناء على النتائج السابقة فإن نتيجة اختبار الفروض كانت على النحو التالي:

- ثبتت عدم صحة الفرض الأول القائل: توجد فروق دالة إحصائياً بين الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المؤسسات الصحفية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين تبعا لمتغير الجنس (ذكر، أنثى). وتفسير هذه النتيجة أن الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المؤسسات الصحفية كانت متقاربة وفقاً لمتغير (الجنس) ولا توجد فروق بينهم.
- ثبتت عدم صحة الفرض الثاني القائل: توجد فروق دالة إحصائياً بين الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المؤسسات الصحفية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين تبعا لمتغير المؤهل العلمي (ثانوية عامة، دبلوم، بكالوريوس، دراسات عليا)، وتعزى هذه النتيجة أن الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المؤسسات الصحفية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين كانت متقاربة وفقاً لمتغير (المؤهل العلمي) ولا توجد فروق بينهم.
- ثبتت عدم صحة الفرض الثالث القائل: توجد فروق دالة إحصائياً بين الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المؤسسات الصحفية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين تبعا لمتغير سنوات الخبرة (أقل من ٥ سنوات، ٥-١٠ سنوات، أكثر من ١٠ سنوات)، وتعزى هذه النتيجة أن الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المؤسسات الصحفية الأردنيين من وجهة نظر الصحفيين كانت متقاربة وفقاً لمتغير (سنوات الخبرة) ولا توجد فروق بينهم.

قائمة المراجع العربية:

- إبراهيم محمود عبد المقصود وحسن أحمد الشافعي،**"القيادة الإدارية في التربية البدنية والرياضية"**، الطبعة الأولى،(دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر،الإسكندرية)، (٢٠٠٣).
- إبراهيم مفلح الدبايبة ومعتصم أحمد الخطاطبة، و معن أحمد الشعلان، **"الأنماط القيادية السائدة لدى مدرسي التربية الرياضية من وجهة نظر أعضاء الفرق الرياضية** المدرسية، نظريات وتطبيقات"، (كلية التربية الرياضية للبنين، الإسكندرية)، (٢٠٠٦).
- أحمد أمين فوزي و طارق محمد بدر الدين،**"سيكولوجية الفريق الرياضي"**، الطبعة الأولى، (دار الفكر العربي، القاهرة)،(٢٠٠١).
- أميرة شحادة أبدة، **"النمط القيادي للمدربين"، مجله دراسات**،(الجامعة الأردنية، وقائع المؤتمر الرياضي العلمي الثاني، عمادة البحث العلمي)، الجزء الأول، (١٩٩٣).
- إيمان العيسى، العلاقة بين النمط القيادي لمديرات المدارس الثانوية التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات في مدينة الرياض وبين مستويات الدافعية في العمل والروح المعنوية بين السعوديات العاملات، **رسالة ماجستير غير منشورة** ، (الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، ١٩٩٢).
- حسام الدين مروش،القيادة في المؤسسة الإعلامية، دراسة ميدانية بمؤسسة الإذاعة الجزائرية، **رسالة ماجستير غير منشورة**،(جامعة محمد بوضياف: كلية العلوم الإنسانية ، قسم علوم الإعلام والاتصال،٢٠١٦).
- حليم المنيري وعصام بدوي،**"الإدارة في الميدان الرياضي"**، الطبعة الأولى، (المكتبة الأكاديمية القاهرة)،(١٩٩١).
- رمضان، زياد والدهان، أميمة ومخامرة، محسن والشيخ سالم، فؤاد (٢٠١٢)، **المفاهيم الإدارية الحديثة**، عمان، مركز الكتب الأردني.
- زياد علي عكاشة المومني، أنماط السلوك القيادي السائد لدى أعضاء هيئه التدريس في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر الطلبة، **رسالة دكتوراه غير منشورة**، (جامعة البصرة عبد الله أبو تينة وعصمت الروسان، **"الأنماط القيادية المفضلة لمديري المدارس من وجهة نظر المعلمين الفائزين**

بجائزة الملكة رانيا العبد الله للمعلم المتميز وعلاقتها بتميزهم التربوي"،المجلة الأردنية في العلوم التربوية،المجلد الرابع، العدد(٤)، (٢٠٠٨) ،ص ٢٦٥-٢٧٨.

- عبد الله الرشيدي، الأنماط القيادية المدرسية في المرحلة المتوسطة وعلاقتها بالولاء التنظيمي للمعلمين من وجهة نظرهم، **رسالة ماجستير غير منشورة**، (جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان، الأردن،٢٠١٠).
- عبدالرزاق الدليمي وكامل خورشيد ،**"القيادة الإدارية في المؤسسات الإعلامية،دراسة وصفية"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاتصالية الجامعة**، العدد (٢٣)، (٢٠١٠).
- فائق أبو حليمة ، **"الحديث في الإدارة الرياضية"**، (دار وائل للنشر والتوزيع، عمان)،(٢٠٠٤)
- كمال درويش، **"الإدارة الرياضية"**، (مصر، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب)، (١٩٩٠).
- ماجد مساعدة، **"نمط القيادة السائد لدى عمداء الكليات، ورؤساء الأقسام العلمية في جامعة الزرقاء"، الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية**، المجلد الحادي عشر، العدد (٢)، (الأردن)، (٢٠١١).
- محمد الروسان، السلوك القيادي وعلاقته بالقدرة على التفكير الإبتكاري لدى طلبة كلية التربية الرياضية في الجامعة الأردنية، **رسالة ماجستير غير منشورة**، (الجامعة الأردنية، الأردن، ٢٠٠١).
- محمد حسن علاوي، **"سيكولوجية القيادة الرياضية"**، (مصر، مركز الكتاب للنشر، بغداد)، (١٩٩٨).
- محمد فراج على العقال، **"أثر القيادة في تطوير المنظمات في القطاع الخاص دراسة تطبيقية على شركة سدافكو للأغذية والألبان في المملكة العربية السعودية"، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة**، ٢٠١٩)،ص٢٦٧
- مروان الزعبي، **"القيادة الفعالة والرضا الوظيفي"**، (عمان، الجامعة الأردنية)، (٢٠٠٩).
- هند بنت ماجد الخثيلة، **"أنماط القيادة في التعليم كما يراها عضو هيئة التدريس، مجلة الجامعات العربية"**، العدد(١٧)، (١٩٩٢).

قائمة المراجع الأجنبية:

- Crust, L., & Clough, P. J. (2005). Relationship between mental toughness and physical endurance. Perceptual & Motor Skills, 100,192-194.
- Davis, Dexter. (2002). An Anais's of the Perceived leadership styles and levels of satisfaction of selected junior college Athletic Directors and head coaches. **Journal of sport Management**, Vol. 15 (2) 204-210.
- GU banish, R. C (1992). The relationship between leadership style a burnout among college university presidents. Dissertation abstract international.
- Loeher, J. (2005). Leadership: Full engagement for success. In S.M. Murphy (ed.), The sport psych handbook (pp .155-170). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Maggie, W. D (1999). The impact of leadership on employees' Commitment to the organization: An international perspective. Dissertation Abstract International, DAI –A 60/11, p. 4084.
- Valdez, J. P. (1993). Leadership style of the academic vice-presidents of Texas senior colleges and universities, 401dissertation abstract international.
- Wang, Tsuug-Teng. (2004). "Cachleadership on Player Satisfaction in volley Ball in Taiwan", **unpublished Doctoral Dissertation**, The university of Incarnate word, united states.
- Weinberg, R., & Gould, D. (2003). Foundations of sport and exercise psychology (3rded). 78-85 champaign, IL: Human Kinetic.
- Womack, R. B. (1999). Self-perceived style of department chairpersons in baccalaureate and higher degree nursing programs in the Mideast, 223, dissertation abstract international.

الملاحق

ملحق رقم (١)

حضرة الأساتذة الصحفيين المحترمين

تحية طيبة وبعد:

يقوم الباحث : د. زهير الطاهات بإجراء دراسة بعنوان:

الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المؤسسات الصحفية الأردنية من وجهة نظر الصحفيين الأردنيين

أولاً: بيانات شخصية:

الجنس: ذكر ☐ أنثى☐

المؤهل العلمي: ثانوية عامة ☐ دبلوم ☐ بكالوريوس☐

دراسات عليا ☐

سنوات الخبرة: أقل من ٥ سنوات ☐ من ٥-١٠ سنوات ☐ أكثر من ١٠ سنوات☐

ثانياً: عبارات الاستبانة:

فيما يلي العبارات التي تقيس "الأنماط القيادية السائدة لدى مديري المؤسسات الصحفية من وجهة نظر الصحفين الأردنيين" والمطلوب منك التكرم بالإجابة على عبارات الاستبانة حسب ما تراه متحققاً داخل المؤسسة الصحفية وذلك بكل دقة وموضوعية ووضوح بوضع إشارة (√) داخل الخانة المناسبة،علماً بأن جميع الإجابات ستستخدم لأغراض البحث العلمي، وستعامل بسرية تامة وهي على النحو التالي:

رقم الفقرة	الفقرة	غالباً	احياناً	نادراً	أبداً
	يتصف مديري المؤسسات الصحفية الورقية بـ :				
	النمط الأول				
١	تقدير الصحفين واحترام رأيهم.				
٢	السماح للصحفين بالاستفسار عن أي ملاحظة تخص العلمية الصحفية.				
٣	الحصول على موافقة الصحفيين عند تكليفهم بعمل ما.				
٤	تشجيع الصحفيين على الإشتراك في العمل الصحفي.				
٥	متابعة مشكلات الصحفيين والعمل على حلها.				
٦	التعامل مع الصحفيين بعدالة دون تحيز.				
٧	التأكد من فهم الصحفيين لأدوارهم أثناء العملية الصحفية.				
٨	الموضوعية والعدالة في توجيههم للنقد والمديح للصحفيين.				
٩	الشفافية والوضوح في تعاملهم في الصحفيين.				
١٠	اشراك الصحفيين في اتخاذ القرارات التي تخص العملية الصحفية.				
١١	تقديم المشورة الفنية للصحفيين على شكل عدد من الاقتراحات تاركين لهم حرية اختيار البديل المناسب.				
١٢	توفير جميع أسباب النجاح للعملية الصحفية.				
١٣	إضفاء المناخ الإيجابي الذي يتسم بروح الفريق الواحد.				
١٤	اللجوء للعمل الجماعي والابتعاد عن العمل الفردي.				
١٥	تشجيع الصحفيين على تحمل مسؤولية القرارات التي يتخذونها أثناء العملية الصحفية.				
١٦	التركيز على الرقابة الذاتية عند الصحفيين أثناء العملية الصحفية.				
١٧	السعي إلى الحفاظ على روح الجماعة داخل الصحيفة.				
	النمط الثاني				
١٨	فرض ما يريدون من آراء ونشاطات على الصحفيين.				
١٩	عدم إعطاء الفرصة للنقاش والحوار.				
٢٠	رفض مناقشة أعمالهم مع الصحفيين.				
٢١	السعي لإدارة العملية الصحفية بحزم شديد.				
٢٢	رفض توضيح قراراتهم للصحفيين.				
٢٣	عدم تقبل أفكار الصحفيين واقتراحاتهم.				
٢٤	عدم تفويض السلطة للصحفيين.				
٢٥	العمل باستقلالية عن الصحفيين.				

٢٦	عدم تفسير القرارات التي يتخذونها.				
٢٧	رفض المساومة في رأيهم الشخصي.				
٢٨	التحدث بلهجة لا تسمح بالسؤال.				
٢٩	تقييم الصحفيين من خلال مدى تنفيذهم للتعليمات.				
٣٠	عدم أخذ أي اعتبار لمشاعر الصحفيين.				
٣١	استخدام أساليب التهديد لإنجاز الواجبات المرتبطة بالعملية الصحفية.				
٣٢	عدم إتاحة الفرصة للصحفيين للمشاركة في اتخاذ القرارات المرتبطة بالعملية الصحفية.				
٣٣	استخدام مبدأ العقاب للسيطرة على الصحفيين.				
النمط الثالث					
٣٤	عدم المبالاة في انجاز الواجبات في الوقت المحدد.				
٣٥	إتباع سياسة غير محددة في سير العملية الصحفية.				
٣٦	توصيل المعلومات للصحفيين دون توضيح.				
٣٧	إهمال المشكلات التي لها علاقة بالصحفيين.				
٣٨	عدم متابعة انجازات الصحفيين.				
٣٩	التقصير في متابعة الصحفيين في تنفيذ المطلوب منهم أثناء العملية الصحفية.				
٤٠	الابتعاد عن التفاعل مع الصحفيين.				
٤١	ترك الحرية الكاملة للصحفيين في تحديد أهدافهم بما يسمح لهم باتخاذ القرارات المتعلقة بذلك.				
٤٢	العمل على توفير كافة السبل المساعدة لتحقيق أهداف الجماعة.				
٤٣	اخذ دور الوسيط دون التدخل بعمل واضح في نشاط الصحفيين نتيجة التفويض الواسع لهم.				
٤٤	تحديد المهام للصحفيين في صورة نصائح تحمل الطابع الاختياري وليس الطابع الإجباري.				
٤٥	تحديد المهام للصحفيين لإثبات الذات حسب وجهة النظر الشخصية للصحفي.				
٤٦	عدم بذل قدر كبير من الجهد في تسيير العمل مقارنة بجهد ومبادرات الصحفيين.				
٤٧	ممارسة مهامهم القيادية من خلال التأثير الودي الخالي من التكلف.				
٤٨	التهرب من اتخاذ القرارات				
٤٩	إصدار تعليمات عامة وعدم التدخل إل في حالة الضرورة القصوى.				