جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علوم الإعلام و الاتصال

العنوان:

الضغوط المهنية و آثارها على الممارسة الصحفية

"دراسة حالة حول صحفيي مؤسسة الوطن"

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم الإعلام و الاتصال

تخصص: صحافة مكتوبة

إعداد الطالبة:

بورحلي وفاء

إشراف الأستاذ:

غزال عبد الرزاق

لجنة المناقشة:

1/-.....

2/-.....

3/-.....

جوان 2016

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع:

- **إلى مدرستي الأولى، أعظم هبات الحياة، نبع الحنان، مصدر هنائي و نور قلبي: أمي حبيبتي.**
- **إلى قدوتي الأولى، معلمي و حبيبي.. تاج رأسي و مصدر ثقتي، من أعطاني و لم يزل يعطيني: أبي الغالي.**
- **إلى كنزي الحقيقي، سندي في الحياة، ملائكتي و مصدر سعادتي إخوتي أحبائي: "عبد الرحيم، رضوان و منال."**
- **إلى من آمنوا بي، أساتذتي عبر مختلف مراحل تعليمي من الابتدائي إلى الجامعي.. مدينة لكم بكل ما وصلت إليه تبقون دوما في قلبي.**
- **إلى أصدقائي، كل من دعمني و شجعني و كل من وقف بجانبي في فترة من فترات حياتي.**

حبا و امتنانا و عرفانا بالجميل..

شـــكـــــر و تـــــقـــديـــر

أشكر الله عز وجل على إتمام هذا العمل، ثم أتقدم بفائق الشكر ومنتهى التقدير لأستاذي المشرف الدكتور" عبد الرزاق غزال "على ما أسداه إليّ من توجيه سديد ونصح قيم و قد كان له الفضل في خروج هذا العمل إلى الوجود، أسأل الله أن يجازيه عني كل خير.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير و الاحترام إلى كل أساتذة قسم علوم الإعلام و الاتصال بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة و أخص بالذكر منهم: الدكتور "رضوان بوقرة" و الدكتور "بوبكر بوعزيز" على تشجيعهم و تحفيزهم لي.

و لا يفوتني أن أرفع شكري و امتناني إلى كل القائمين على كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بالجامعة و خصوصا البروفيسور "سعيد بن يمينة" على دعمه و ثقته بي.

وأحب أن أختم شكري بالحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، فله الحمد سبحانه وتعالى على توفيقه في إتمام هذه المذكرة، والصلاة والسلام على آخر الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد النبي المصطفى وعلى جميع الأنبياء و المرسلين، وآخر دعوانا أن الحمد لله ربي العالمين.

فهرس الموضوعات

فهرس الموضوعات

اهداء

شكر

فهرس الموضوعات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

مقدمة.....أ–ب

الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة

I– إشكالية الدراسة و تساؤلاتها.....04

II– أهمية الدراسة 05

III– أهداف الدراسة 06

IV– الدراسة الاستطلاعية.....06

V– الدراسات السابقة.....07

VI– تحديد المصطلحات و ضبط المفاهيم.....10

VII– مجالات و حدود الدراسة.....14

VIII– نوع الدراسة 14

IX– منهج الدراسة.....14

X– مجتمع البحث 15

XI– أسلوب حصر البيانات.....15

XII– خصائص المبحوثين.....16

XIII– المداخل النظرية للدراسة.....17

XIV- ادوات البحث و جمع البيانات.....24

الفصل الثاني: ماهية الممارسة الصحفية.

تمهيد.....**40**

المبحث الأول: الصحفي و أساسيات الممارسة الصحفية **41**

المطلب 1: مفهوم الصحفي **41**

المطلب 2: المبادئ المهارية للممارسة الصحفية.....43

المطلب 3: تدريب الصحفيين و أساليب تأهيلهم لممارسة العمل الصحفي.....45

المبحث الثاني: المبادئ الأخلاقية لممارسة العمل الصحفي.....**47**

المطلب 1: تعريف أخلاقيات المهنة الصحفية.....48

المطلب 2: أخلاقيات الممارسة الصحفية من خلال التنظيمات و المواثيق.....49

المطلب 3: الأركان الرئيسية لأخلاقيات الممارسة الصحفية.....52

المبحث الثالث: محددات و عوائق الممارسة الصحفية **54**

المطلب 1: العوائق السياسية 55

المطلب 2: العوائق الاجتماعية 56

المطلب 3: العوائق الاقتصادية 57

المطلب 4: العوائق التكنولوجية.....57

المبحث الرابع: التنظيم الهيكلي و التشريعي لممارسة الصحافة في الجزائر.....**58**

المطلب 1: إصدار الصحف و تنظيم الملكية في ظل قانون الإعلام 12-05.....59

المطلب 2: سلطة ضبط الصحافة المكتوبة 60

المطلب 3: البطاقة المهنية للصحفي المحترف 61

المطلب 4: المخالفات المرتكبة أثناء ممارسة المهنة الصحفية و المخالفات المتعلقة بها.....61

خلاصة.....**63**

الفصل الثالث: الضغوط المهنية داخل المؤسسة الإعلامية

تمهيد.....**65**

المبحث الأول: مفهوم الضغوط المهنية و أنواعها **66**

المطلب 1: مفهوم الضغوط المهنية 66

المطلب 2: الضغوط المهنية الإيجابية 68

المطلب 3: الضغوط المهنية السلبية 69

المبحث الثاني: مصادر الضغوط المهنية **70**

المطلب 1: المصادر التنظيمية.....70

المطلب 2: المصادر الوظيفية.....76

المطلب 3: المصادر الشخصية 78

المبحث الثالث: الاثار الناتجة عن الضغوط المهنية **80**

المطلب 1: الاثار الايجابية للضغوط المهنية.....80.

المطلب 2: الاثار السلبية للضغوط المهنية (السلوكية، النفسية، الجسدية).....81

المطلب 3: أثار الضغوط على المنظمة 83

المبحث الرابع: علاقة الضغوط بالأداء المهني و استراتيجيات التعامل معها **84**

المطلب 1: علاقة الضغوط بالأداء المهني الصحفي.....85

المطلب 2: الاستراتيجيات الفردية للتعامل مع الضغوط المهنية 86

المطلب 3: الاستراتيجيات التنظيمية للتعامل مع الضغوط المهنية 86

الخلاصة.....**91**

الفصل الرابع: الإطار التطبيقي للدراسة

المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة (مؤسسة الوطن الصحفية).....**93**

المبحث الثاني: عرض و تحليل نتائج المحورين الأول و الثاني للاستبانة.....**94**

المطلب الأول: عرض و تحليل نتائج المحور الأول الخاص بالبيانات الشخصية.....94

المطلب الثاني: عرض و تحليل نتائج المحور الثاني الخاص بتصورات صحفيي مؤسسة الوطن لواقع الممارسة الصحفية.....100
المبحث الثالث: عرض و تحليل نتائج المحورين الثالث و الرابع.....**116**
المطلب الأول: عرض و تحليل نتائج المحور الثالث المتعلق بمصادر الضغوط المهنية.....117
المطلب الثاني: عرض و تحليل نتائج المحور الرابع المتعلق بآثار الضغوط المهنية.....130
المبحث الرابع: نتائج الدراسة و توصياتها.....**140**
المطلب الأول: النتائج العامة للدراسة.....140
المطلب الثاني: توصيات الدراسة.....144
خاتمة.....147
قائمة المراجع
ملاحق
ملخص

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
.1	مقياس ليكارت.	27
.2	معاملات الارتباط، بين كل فقرة من فقرات بعد الأعباء الوظيفية للقائم بالاتصال.	28
.3	معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد بيئة العمل الصحفي.	29
.4	معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد الاتصال و بناء العمل.	30
.5	معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد تقييم أداء الممارسة الصحفية.	31
.6	معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد الآثار السلوكية.	32
.7	معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد الآثار النفسية.	33
.8	معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد الآثار الجسدية.	34
.9	صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة	35
.10	قيمة معامل Cronbach's Alpha	36
.11	اختبار التوزيع الطبيعي (Kolmogorov-Sminov)	37
.12	توزيع مبحوثي الدراسة حسب متغير الجنس.	94
.13	متوسط عمر المبحوثين.	95
.14	توزيع مبحوثي الدراسة حسب متغير الحالة الاجتماعية.	95
.15	توزيع مبحوثي الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي.	96
.16	توزيع مبحوثي الدراسة حسب متغير الخبرة.	97
.17	توزيع مبحوثي الدراسة حسب المسمى الوظيفي.	98
.18	أسباب اختيار المبحوثين لممارسة مهنة الصحافة.	100
.19	مبررات اختيار مؤسسة الوطن لممارسة العمل الصحفي.	101
.20	نسبة المبحوثين الذين يمارسون عملا آخر إلى جانب العمل الصحفي.	102
.21	أسباب اضطرار المبحوثين إلى ممارسة عمل آخر إلى جانب مهنة الصحافة.	103
.22	أهم الصعوبات التي يواجهها المبحوثون أثناء الممارسة الصحفية.	104
.23	قدرة القوانين الإعلامية على ضمان حقوق الصحفيين من عدمه.	106
.24	امتلاك المبحوثين للبطاقة المهنية للصحفي المحترف من عدمه.	107
.25	إيجابيات امتلاك البطاقة المهنية للصحفي المحترف.	108

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
.26	سلبيات عدم امتلاك البطاقة المهنية للصحفي المحترف.	109
.27	وجود مساومات مفروضة على أخلاقيات الصحافة حسب رأي المبحوثين.	110
.28	أهم مظاهر المساومة على أخلاقيات المهنة الصحفية.	111
.29	رأي الصحفيين في ضرورة إعادة تنظيم المهنة الصحفية داخليا.	113
.30	أسباب ضرورة إعادة تنظيم المهنة الصحفية داخليا.	114
.31	مدى ثقة المبحوثين في قدرة سلطة ضبط الصحافة المكتوبة على إعادة تنظيم الإعلام المكتوب.	115
.32	نتائج تحليل إجابات المبحوثين على عبارات بعد الأعباء الوظيفية للقائم بالاتصال داخل المؤسسة الصحفية.	117
.33	نتائج تحليل إجابات المبحوثين على عبارات بعد بيئة العمل الصحفي.	121
.34	نتائج تحليل إجابات المبحوثين على عبارات بعد الاتصال و بناء علاقات العمل داخل المؤسسة.	124
.35	نتائج تحليل إجابات المبحوثين على عبارات بعد تقييم أداء الممارسة الصحفية.	126
.36	نتائج تحليل إجابات المبحوثين على عبارات بعد الآثار السلوكية.	130
.37	نتائج تحليل إجابات المبحوثين على عبارات بعد الآثار النفسية.	133
.38	نتائج تحليل إجابات المبحوثين على عبارات بعد الآثار الجسدية.	136

مقدمة

مقدمة

مرت الصحافة في الجزائر بعد الاستقلال بثلاث مراحل تاريخية ابتداء بالصحافة الاشتراكية (فترة الأحادية الإعلامية) ثم مرحلة التعددية الإعلامية التي أفرزت صحافة مكتوبة تعددية من حيث الملكية و التوجهات السياسية و الإيديولوجية، فمرحلة الانفتاح على قطاع السمعي البصري الذي تشهده في الحاضر و الممكن وصفه بالتجربة الفتية نظرا لحداثته.

و نشأت الصحافة المكتوبة في الجزائر و تطورت في ظروف استثنائية حيث مرت بمراحل عديدة تحدت من خلالها العديد من الصعوبات و العراقيل خاصة و أنها كرست أول أشكال الصحافة و الإعلام في الجزائر ما جعلها بموجب ذلك تعد أهم وسائل الإعلام في المجتمع الجزائري.

لقد صاحب مسيرة الصحافة المكتوبة في الجزائر جملة من المتغيرات داخل بيئة العمل الصحفي و خارجه سواء تلك المتعلقة بخصوصية العمل الصحفي في حد ذاته أو صعوبة مواجهة نفوذ و سيطرة السلطة إلى مشاكل الموارد المادية و قمع حرية التعبير و المساومة عليها و لا تتوقف متاعب الممارسة الصحفية عند هذا الحد بل إنها اليوم تعاني أيضا وضعا مهنيا متأزما انعكس سلبا على الصحفيين و أدائهم المهني نتيجة ما يتعرضون إليه من عوامل و ضغوط مهنية عالية من مصادر مختلفة.

هذا و تتعدد المصادر و الأسباب التي تؤدي إلى تشكل ضغوط مهنية على الصحفي من محددات و عوائق خارجية، مسببات تنظيمية تتعلق بسياسات و أهداف المنظمة الإعلامية و أخرى وظيفية خاصة بعلاقات العمل بين القائمين بالاتصال في المؤسسة و البيئة المادية التي تكوّن هذه الأخيرة بالإضافة إلى المسببات الشخصية.

و مع أهمية موضوع الضغوط المهنية و علاقته بالجوانب الصحية و النفسية و السلوكية للصحفيين و آثارها التي تتشكل عليهم و على مؤسساتهم بصفة خاصة و تؤثر على الممارسة الصحفية عموما تظهر جليًا ضرورة مناقشة مشكلة الدراسة التي تبحث ظاهرة الضغوط المهنية التي تواجه صحفيي مؤسسة الوطن في مقرها الرئيسي و آثارها على الممارسة الصحفية.

و قد انتظمت هذه الدراسة في أربعة فصول توزعت على النحو التالي:

- ***الفصل الأول:*** الإطار المنهجي للدراسة و الذي تم فيه تحديد مشكلة الدراسة و تساؤلاتها، أهميتها، أهدافها، الدراسة الاستطلاعية و الدراسات السابقة المتعلقة بموضوعها، تحديد المصطلحات و ضبط المفاهيم، نوع الدراسة، مجالات و حدود الدراسة، منهجها، مجتمع البحث، أسلوب حصر البيانات، خصائص المبحوثين و كذلك المداخل النظرية المستخدمة فيها ثم أداة جمع البيانات التي اعتمدنا عليها.
- ***الفصل الثاني:*** يتناول ماهية الممارسة الصحفية حيث يقسّم إلى أربعة مباحث، يتعلق الأول منها بالصحفي و أساسيات الممارسة الصحفية و تندرج ضمنه المطالب التالية على التوالي: مفهوم الصحفي، المبادئ المهارية للممارسة الصحفية، تدريب الصحفيين و أساليب تأهيلهم لممارسة العمل الصحفي. و تطرقنا في مبحثه الثاني إلى المبادئ الأخلاقية لممارسة العمل الصحفي حيث نضمن فيه تعريف هذه الأخلاقيات، التنظيمات و المواثيق المتعلقة بها و تبيان أركانها الرئيسية. أما المبحث الثالث فقد يعالج عوائق و محددات الممارسة الصحفية في أربعة مطالب هي العوائق السياسية، العوائق الاجتماعية، العوائق الاقتصادية و العوائق التكنولوجية. و نختم الفصل الأول بقراءة في قانون الإعلام 05-12 و التنظيم الهيكلي و التشريعي لممارسة الصحافة في الجزائر حيث نعرج فيه عن إصدار الصحف و تنظيم الملكية في ظل هذا القانون، سلطة ضبط الصحافة المكتوبة، البطاقة المهنية للصحفي المحترف و المخالفات المرتكبة أثناء الممارسة الصحفية و العقوبات المتعلقة بها.
- ***الفصل الثالث:*** نستعرض فيه موضوع الضغوط المهنية داخل المؤسسة الصحفية حيث نتطرق في مبحثه الأول إلى مفهوم الضغوط المهنية و أنواعها عبر ثلاثة مطالب، و نكشف عن مصادر الضغوط المهنية من مصادر تنظيمية، وظيفية و شخصية ضمن المبحث الثاني، ثم الآثار الناتجة عنها من آثار إيجابية سلبية و آثار تقع على المنظمة في المبحث الثالث و يأتي المبحث الرابع للكشف عن علاقة الضغوط المهنية بالأداء المهني و استراتيجيات التعامل معها سواء كانت فردية أو تنظيمية.
- ***الفصل الرابع:*** و هو الفصل الأخير الذي يتعلق بالإطار التطبيقي للدراسة حيث نعرف ضمن مبحثه الأول بالمؤسسة محل الدراسة (مؤسسة الوطن الصحفية)، لنقوم بعرض و تحليل نتائج محوري الاستبانة الأول و الثاني المتعلقين بالبيانات الشخصية و تصورات صحفيي مؤسسة الوطن لواقع الممارسة الصحفية في المبحث الثاني كما نعرض نتائج المحورين الثالث و الرابع المتعلقين بمصادر الضغوط المهنية التي تواجه الصحفي بالمؤسسة ثم الآثار المترتبة عليها ضمن المبحث الثالث، و نختم الفصل بالمبحث الرابع من خلال استخلاص النتائج العامة للدراسة و وضع توصياتها.

الفصل الأول
الإطار المنهجي للدراسة

I. الإشكالية:

إن تطور الصحافة عبر القرون الماضية و بروز دورها و أهميتها في المجتمعات الحديثة جعل منها محل ارتباطات عديدة بالمحيط الذي تواجدت به، و تعد الصحافة المكتوبة من أهم وسائل الإعلام و أقدرها على تشكيل الرأي العام في الجزائر نظرا للمسيرة الكبيرة التي مرت بها و ما أفرزته من تغيرات داخل بيئة العمل الصحفي.

و على الرغم من أن هذه الإفرازات ساهمت بشكل كبير في تطوير هذا الشكل من الصحافة عبر عدة مراحل، إلا أن الممارسة الصحفية عرفت العديد من الصعوبات، فبين التقتيل و التهجير الذي عاشه الصحفيون إبان العشرية السوداء و بين تعليق العديد من عناوين الصحف و إيقافها أصبحت الصحافة تعاني الأمرين من ضعف الإمكانيات المالية المتاحة و مشاكل الطبع، الإشهار و التوزيع إلى تدني مستوى بعض الصحفيين نتيجة للظروف المحيطة بهم.

و لما كان تطور العمل الصحفي و ارتقاء مستوى حرية التعبير في الديمقراطيات الحديثة يرتبط بمدى حجم الحرية المتاحة للعاملين في هذا المجال الحساس من جهة و بمدى توافر الظروف المهنية الملائمة لمزاولة نشاطهم الإعلامي من جهة أخرى، تصاعد الحديث في الآونة الأخيرة عن تدهور الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين رغم توافر المؤسسات و القطاع الإعلامي على إمكانيات بشرية و تقنية متطورة مقارنة بالمراحل السابقة.

و بما أن العنصر البشري يعد الدعامة الأساسية لنجاح أي عمل مهني فإن صناعة الصحافة كونها صناعة ضخمة، تعتمد في إنتاجها على تضافر جهود جميع الأفراد العاملين فيها على اختلاف مواقعهم و تكامل العديد من العمليات و الأنشطة الفنية و الإدارية التي يقومون بها، و بهذا يتجلى الدور الكبير و المهم للقائم بالاتصال في تحديد نتائج العملية الاتصالية من خلال تأثيره على فاعلية الرسالة الإعلامية و مدى تقبل الجمهور لمحتواها.

و من هذا المنطلق نجد أن بيئة العمل المحيطة بالصحفي و الضغوط التي يتعرض لها تعد إحدى الأسباب المؤثرة في أدائه المهني على غرار باقي المهن الأخرى، فقد أثبتت العديد من الدراسات أن ما يتعرض له العاملون من ضغوط في بيئات العمل لا يؤثر فقط على حالتهم الصحية و النفسية بل ينعكس أيضا على مستوى أدائهم لعملهم.

و نعتقد أن عدم تشخيص الضغوط المهنية و مصادرها بدقة في القطاع الإعلامي هو ما أدى إلى التأثير سلبا على الممارسة الصحفية فيه، فضعف هذه الأخيرة تابع لمجموعة من العوامل و الضغوط و ليس مستقلا عنها، و هذه العوامل لا يمكن عزلها عن بعضها نظرا لتداخلها من جهة و تفاعلها فيما بينها من جهة أخرى حيث تبرز الحاجة إلى دراسة هذه العوامل مجتمعة للكشف عن طبيعة العلاقة بينها و التعرف على مدى تأثير كل عامل منها.

و بناء على كل ما سبق نخلص إلى طرح التساؤل الآتي:

"كيف تؤثر الضغوط المهنية على طبيعة الممارسة الصحفية لدى القائمين بالاتصال في جريدة الوطن؟"

التساؤلات الفرعية:

1. ما هي العوائق التي تواجه صحفيي مؤسسة الوطن أثناء مزاولتهم لعملهم الصحفي؟
2. فيم تتمثل مختلف المصادر التنظيمية، الوظيفية و الشخصية التي تعترض الصحفي أثناء أدائه لعمله بمؤسسة الوطن؟
3. ما مدى تأثير هذه المصادر على الأداء المهني للصحفي العامل بمؤسسة الوطن؟
4. ما هي الآثار النفسية، السلوكية و الجسدية المصاحبة للإحساس بضغط العمل لدى صحفيّ مؤسسة الوطن؟
5. ما هي التأثيرات التي تحصل داخل بيئة مؤسسة الوطن الصحفية نتيجة لذلك؟
6. ما هي المقترحات المرجوة من أجل تحسين ظروف و أوضاع ممارسة المهنة الصحفية في المؤسسة بوجه خاص و في الجزائر عموما؟

II. أهمية الدراسة:

1-إن موضوع الضغوط بصفة عامة و الضغوط المهنية تحديداً من المواضيع المهمة التي تتعلق بعنصر مهم في المنظمات و هو العنصر البشري الذي يعتبر الأساس الذي يقوم عليه المنظمات حيث أن الاهتمام بهذا العنصر بشكل فعال ينعكس على الفرد و المنظمة مما يؤدي إلى تحقيق الأهداف المرجوة.

2-تبرز أهمية الدراسة في الكشف عن المشكلات التي تواجه ممارسة مهنة الصحافة و تشخيصها مما يؤدي إلى مواجهتها و تهيئة العوامل الملائمة لممارسة هذه المهنة.

3-يكتسب هذا البحث أهميته من أهمية الشريحة التي يتناولها بالدراسة ألا وهي "القائم بالاتصال" في الصحافة المكتوبة، ذلك أن الصحفيين لهم دور فعال و مهم في المجتمع و صناعة الآراء و القرارات و عليه فإنه لتقديم هذا

الدور على الوجه الصحيح و الكامل لابد أن يتمتعوا بمستوى عال من الرضا و الصحة و السلامة النفسية و الابتعاد عن الضغوط بأنواعها.

4-تظهر أهمية الدراسة في كونها تفتح أبعادا بحثية كثيرة لدراسات مستقبلية ذات علاقة بتطوير ظروف الصحفيين المهنية و تحسين أدائهم و زيادة الرضا الوظيفي لديهم من خلال محاولة معرفة مصادر الضغوط المهنية و تشخيصها و الكشف عن آثارها و تقديم اقتراحات علمية لتقليل منها أو القضاء عليها.

III. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

1- التعرف و إلقاء الضوء على مصادر الضغوط المهنية في بيئة العمل الصحفي.

2-الكشف عن الآثار السلبية أو حتى الإيجابية الناتجة عن الضغوط المهنية.

3-تقديم مقترحات عملية قابلة للتطبيق في المؤسسة المبحوثة (مؤسسة الوطن الصحفية) بغرض تطوير الواقع المهني للصحفي و تحسينه.

4-تطمح الدراسة إلى أن تساعد نتائجها متخذي القرار في وضع حلول و تنظيم مناسب للحد من الآثار السلبية لضغوط العمل بعد تشخيصها.

IV. الدراسة الاستطلاعية:

في دراسة استطلاعية و استكشافية أجريناها بخصوص موضوع دراستنا باعتمادنا على النزول إلى الميدان و الأخذ بآراء المختصين بالمهنة و كذلك الاطلاع على التقارير الصحفية و الحقوقية إلى جانب الدراسات الأكاديمية المتعلقة بالموضوع وجدنا و حسب العديد من المختصين أن واقع الصحافة في الجزائر لازال بعيدا عن مستوى تطلعات أصحاب هذه المهنة و ذلك بالنظر إلى المشاكل التي يتخبط فيها هذا القطاع سواء فيما تعلق بصعوبة الحصول على المعلومة و الوصول إلى مصدر الخبر أو فيما تعلق بالاعتداءات التي يتعرض إليها العديد من الصحفيين أثناء تغطيتهم للحدث أو أثناء تواجدهم في مكان الخبر، كما يعترض الصحفيين جملة من المشاكل التي تؤثر سلبا على مردودهم المهني على غرار الأجور الزهيدة التي يتقاضونها و التي لا تتعدى في بعض المؤسسات الإعلامية مستوى الأجر القاعدي.

و خرج تحقيق أجرته جريدة الخبر في نفس السياق إلى أن الصحفيون يعانون بسبب ضغط قاعة التحرير اليومي عدة أمراض مزمنة، حيث كشفت دراسة طبية أن 74 % من الصحفيين الجزائريين مصابون بداء و ارتفاع الضغط الشرياني و أمراض القلب و كذا داء السكري.

كما شهدت الساحة الإعلامية في الجزائر خلال السنوات الأخيرة رحيل عشرات الصحفيين نتيجة الموت المفاجئ الذي اختطفهم في عز العطاء حيث تحول الموت المفاجئ إلى كابوس يهدد حياة الصحفيين نتيجة الضغوط اليومية و البحث المتواصل عن المعلومة و السبق، حسب ما كشفت عنه جريدة الشروق.

و في دراسة علمية أكاديمية اشتكى أغلب الصحفيين من غياب الاستقرار المهني حيث أن الكثير منهم لا يستقرون في مؤسسة إعلامية واحدة، كما اشتكوا من ضغوط العمل و الخوف من المستقبل ذلك أن ظاهرة الطرد التعسفي و التسريح الجماعي تحولت إلى آفة في العديد من المؤسسات الإعلامية و هذا ما يؤثر على نفسية الصحفي الذي يجد نفسه بين عشية و ضحاها بلا عمل ما ساهم في إصابة الصحفيين بمشاكل نفسية و صحية.

كما بينت الدراسة الاستطلاعية أن مختلف هذه الضغوط التي يتعرض إليها الصحفي تؤثر بشكل أو بآخر على ممارسته للصحافة و أدائه المهني و تلعب دورا كبيرا في تطويرها أو تقهقر مستواها و من هذا المنطلق أردنا تشخيص هذه الضغوط المهنية و أنواعها و الكشف عن الآثار الناتجة عنها ضمن هذه الدراسة الأكاديمية ثم الخروج بحلول مناسبة لتقليلها أو القضاء عليها اذا أمكن ذلك.

V. الدراسات السابقة:

1. دراسة "حسن محمد أبو حشيش" بعنوان: "بيئة العمل في الصحف الفلسطينية –دراسة لواقع الصحف و القائم بالاتصال.–"[1]

درس **"أبو حشيش"** بيئة العمل الصحفي في الصحف الفلسطينية باستخدام الاستبانة و المقابلة و الملاحظة في جمع المعلومات بالتطبيق على 70 صحفيا ينتمون إلى تسع صحف فلسطينية يومية و أسبوعية.

و قسم الباحث بيئات العمل إلى ثلاث بيئات هي البيئة الخارجية المتمثلة في الظروف السياسية، الاقتصادية

[1] أبو حشيش، محمد حسن.– بيئة العمل في الصحف الفلسطينية: دراسة لواقع الصحف و القائم بالاتصال.– رسالة دكتوراه.– القاهرة: كلية الإعلام، 2004.

و الاجتماعية المحيطة بالصحفي الفلسطيني و البيئة الداخلية للمؤسسات الصحفية من حيث نظمها الإدارية و المالية و سياستها التحريرية و إمكانياتها المتاحة و سبل تطويرها ثم البيئة الذاتية الخاصة بالقائم بالاتصال من حيث سماته و ثقافته و فكره الصحفي و مستوى مهنيته.

و خلصت هذه الدراسة إلى أن الممارسة المهنية للقائم بالاتصال في الصحف الفلسطينية تتأثر بشكل كبير بظروف البيئة الخارجية حيث القائم بالاتصال للتهديد و الإغراء من كبار المسؤولين و رجال الأمن و المال الفلسطينيين، إلى جانب السلوك القمعي للاحتلال الاسرائيلي، أم البيئة الذاتية للقائم بالاتصال فلا تزال متأثرة بغياب الأمن و الحماية لهم و عدم استيعابهم للتنظيمات الخاصة بنقابة الصحفيين و الضغوط المهنية من مسؤوليهم في الصحيفة.

2. **دراسة " Angela Power" بعنوان:**

« The effect of leadership behavior on job satisfaction and goal agreement and attainment in local TV News » [1]

استهدف هذا البحث دراسة المتغيرات المرتبطة ببيئة العمل داخل القناة كالسياسات المتحكمة في العمل و الإنتاج و كذلك الأساليب الإدارية المتبعة في غرف الأخبار و تأثير ذلك على المبحوثين و رضاهم الوظيفي و أجريت الدراسة على عينة من 171 مفردة من محرري الأخبار بتلفزيون الولايات المتحدة الأمريكية.

و توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

– أهمية سلوك الرؤساء و علاقتهم القائمة على الثقة و التفاعل بمرؤوسيهم في خلق نوع من الاتفاق العام على أولويات العمل بينهم و تحسين واقع ممارستهم لمهنتهم الصحفية مما يرفع من مستوى رضا هؤلاء المرؤوسين.

[1] Power, Angela.- The effect of leadership behavior on job satisfaction and goal and attainement in local TV News.- U.S.A : Journalism Quarterly, 1991.

3. دراسة "Kazi Nazmul Huda و Abul Kalam Azad" بعنوان:

« Professional stress in journalism : A study on Electronic Media journalists of Bangladesh »[1]

استهدفت هذه الدراسة تسليط الضوء على الضغوط المهنية التي يتعرض إليها صحفيو وسائل الإعلام الالكترونية في بنغلاديش التي لا تنحصر مصادرها في الظروف الداخلية فقط بل تتعدى إلى وجود ظروف وعوامل خارجية كالضغوط الأسرية و البيئة الغير أخلاقية مما يؤثر على مستوى ممارستهم لمهنتهم الإعلامية.

وطبقت هذه الدراسة على عينة عشوائية قوامها 55 صحفيا من مختلف وسائل الإعلام الالكترونية في بنغلاديش و استخدمت لجمع البيانات منهم أداتي البحث المتمثلتين في الاستبانة و المقابلة.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها:

- عدم كفاية الدعم المقدم من الإدارة للصحفيين و إجبارهم على الامتثال لأوامر المسؤولين.
- يساهم غموض أدوار صحفيي وسائل الإعلام الالكترونية في بنغلاديش و البيئة المادية الغير آمنة في تشكل الضغوط المهنية عليهم.
- تؤدي ممارسة العمل الصحفي لساعات طويلة إلى تعرض الصحفيين إلى ضغوط مهنية متعددة تؤثر على نفسياتهم، سلوكاتهم و أجسادهم بشكل سلبي.

- **التعليق على الدراسات السابقة:**

من خلال استعراض الدراسات السابقة يمكننا الخروج بالملاحظات التالية:

1. لم تحصر هذه الدراسات العوامل المهنية و مصادر الضغوط المتعلقة بها بشكل دقيق و لم تفرق بشكل واضح بين العوامل و الضغوط الداخلية و العوائق الخارجية و مدى تأثير كل منهما على الممارسة الصحفية و الصحفي بحد ذاته إذ أنها أغفلت دراسة جميع الجوانب بشكل مفصل فيما يتعلق ببيئة العمل الداخلية في المؤسسات الإعلامية ة تحديد نوعية و مصادر الضغوط التي يتعرض لها القائم بالاتصال.

2. لم تبرز هذه الدراسات السابقة أثر الضغوط المهنية على القائم بالاتصال سواء الآثار الإيجابية أو السلبية و لم تتطرق إلى الآثار السلوكية، النفسية و لا الجسدية التي تشكلها تلك الضغوط للصحفي باستثناء دراسة

[1] Kazi Nazmul, Huda ; Abul Kalam, Azad.- Professional stres in journalism : A study on electronic media journalists of Bangladesh.- Bangladesh : Scientific Research Publishing, 2015.

Kazi Nazmul Huda و Abul Kalam Azad" كما لم تبين علاقة هذه الضغوط بالأداء المهني و أثرها على الممارسة الصحفية.

3. توقفت هذه الدراسات عند بيان بعض العوامل المؤثرة على الممارسة المهنية للقائمين بالاتصال دون تقديم رؤية نقدية و مستقبلية للتقليل من تأثير العوامل السلبية على الممارسة الصحفية.

- **مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة:**

1. تحديد المشكلة البحثية و توسيع القاعدة المعرفية بمشكلة الدراسة و التعرف على أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات و التي ساعدت في صياغة المشكلة البحثية.

2. تحديد الإطار النظري و المداخل الملائمة لموضوع الدراسة.

3. ساهمت هذه الدراسات في تحديد جانب من المفاهيم الخاصة بالممارسة الصحفية و الضغوط المهنية، كما قدمت عدة مؤشرات حول الأساليب الخاصة بهذه الممارسات و العوامل المؤثرة فيها ما مكننا من تطويرها في شكل محاور خاصة بالدراسة التي نقوم بها.

VI. تحديد المصطلحات و ضبط المفاهيم:

أولاً: الممارسة الصحفية:

1. الدلالة اللغوية للفظ الممارسة:

تقول معاجم اللغة العربية في شرحها لهذا اللفظ[1]، مرسا: كان شديداً في معالجة الأشياء فهو مرس، و جمعه أمراس، (مارس) الشيء مراسا،

و ممارسة: عالجه و زاوله. يقال مارس الأمر و الأعمال.(إمترس).

الخطباء: تلاجّوا. وي قال إمترست الألسن في الخصومات: أخذ بعضها البعض، و امترس بشيء: احتك به. (تمارس) القوم في الحرب: تضاربوا. (المراس): يقال فلان ذو مراس: جلد و قوة و ممارسة للأمور. (المرّاس): ذو الشدة العظيمة. (المرس): السير الدائم. (المرس) يقال: إنه لمرس حذر :شديد مجرب للحروب. (الممارسة): عملية البيع أو الشراء بدون مزايدة ولا مناقصة.

المراس و المراسة: الشدة و القوة يقال هو سهل المراس، أي هين المأخذ و المعالجة. و في ضده يقال "صعب المراس" و يقال "ليلة مرّاسة" أي شديدة متعبة بعيدة السير.

[1] زلطة، عبد الله.– القائم بالاتصال في الصحافة: دراسة نظرية و ميدانية.– القاهرة: الدار العالمية للنشر و التوزيع، 2007.– ص.ص. 42-43.

و نستنتج من الشرح أن "الممارسة" عمل يتسم بالشدة و الجدية لا مساومة فيه يقوم بأدائه ناس أشداء يتصفون بالحنكة و الصبر و القوة و الجلد.

2. الدلالة الاصطلاحية للفظ الممارسة :

لقد ورد هذا المصطلح في كتاب" الخدمة الاجتماعية ومجالات تطبيقها" لـ "عبد الحميد عطية و هناء حافظي بدوي" على أنها: " الأفعال التي يقوم بها الممارس و الموجهة نحو بعض الأغراض و المحددة ببعض العمل و التي تم تنميطها في مجموعة من الأساليب الفنية و المناهج العلمية".

و قد ورد تعريف آخر لنفس المصطلح على أنه المحصلة أو الناتج النهائي الذي ينتج على التلاؤم و التفاعل بين القيم و الأغراض و الاعتراف المجتمعي و المعرفة و المنهج.[1]

3. الدلالة الاصطلاحية للممارسة الصحفية:

يعرف الدكتور عبد الله زلطة "الممارسة الصحفية" على أنها:

" عملية ديناميكية، تشمل في إطارها مختلف جوانب العمل الصحفي كالتعامل مع المصادر الصحفية البشرية كانت أو تكنولوجية و الحصول على كل ما هو جديد يستحق النشر و يثير اهتمام الجمهور...و تحرير صياغة المادة الخبرية و إعدادها للنشر وفقا لما تراه و تقتضيه السياسة التحريرية للوسيلة، المقروءة أو المسموعة أو المرئية و تماشيا مع النظام الإعلامي السائد في المجتمع".[2]

و هناك من خبراء الصحافة، من يكتفي بإطلاق تعبير" العمل الصحفي" للدلالة على الممارسة الصحفية.

و في هذا الصدد يقول الدكتور صليب بطرس إنه يقصد بالعمل الصحفي: البحث عن الخبر و المادة التحريرية (و تشمل الصورة) و الحصول على المعلومات، ثم إعدادها لكي تكون صالحة للنشر عن طريق ظهورها في الصحيفة مادة تقرأ، و يتخذ هذا العمل صورة تحريرية أو فنية تتطلب من المحرر أن يكون كثير التنقل في بعض الأحيان أو أن يقبع وراء مكتبه أو في المطبعة، و لا يغير ذلك من طبيعة عمله الصحفي.[3]

---

[1] عطية ، عبد الحميد ؛ حافظي بدوي ، هناء .- الخدمة الاجتماعية و مجالات تطبيقها.-الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 1998.- ص.ص. 89-90.

[2] زلطة، عبد الله.- المرجع السابق.- ص.ص 44-45.

[3] زلطة، عبد الله.- المرجع نفسه.- ص.ص. 43-44.

و تستمد الممارسة في ميدان الصحافة من مجموعة القيم النابعة من تراث المجتمع و إيديولوجياته و من تقاليد الخدمة ذاتها و ينطلق الممارس في عمله الصحفي من المعرفة العلمية و المهنية الناتجة عن تكوينه القاعدي و خبرته في العمل و التعامل مع مختلف المواقف.[1]

4. التعريف الإجرائي للممارسة الصحفية:

يقصد بالممارسة الصحفية: "مزاولة العمل الصحفي وفق ما تحدده السياسات الاتصالية للقائم بالاتصال من حقوق و واجبات و كل ما يتعلق بذلك من ضوابط سياسية وتنظيمية وحتى اجتماعية كما أنها الطريقة التي يسلكها الصحفي في عمله من أجل تحقيق أداء مهني مستحسن و اكتساب الخبرة، و تتطلب الممارسة الصحفية عدة شروط يمكن إيجازها في:

- استخدام مجموعة من المعارف المهنية و المناهج العلمية التي لها علاقة بتخصص الصحافة كمهنة و علوم الإعلام و الاتصال كعلم.
- الاعتماد على أساليب فنية متخصصة (كالتحرير الصحفي مثلا) يمكن التدرب عليها واكتساب مهارات متعلقة بها عن طريق التعليم و المزاولة.
- الاتصاف بأخلاقيات المهنة الصحفية و العمل الإعلامي و احترامها.

ثانياً: الضغوط المهنية:

1. الدلالة اللغوية للفظ الضغوط:

تقول معاجم اللغة العربية في شرحها لهذا اللفظ:

ضغطه (ضغطاً): عصره و زحمه، و الكلام بالغ في إيجازه، و عليه: شدد و ضيق.

ضغطه (ضغطاً): غمزه إلى الشيء كحائط أو غيره و الكلام: بالغ في إيجازه، و عليه في غرم أو نحوه: تشدد أو ضيق وقهره أو أكرهه.

الضغطة: الضيق و القهر و الاضطرار.[2]

[1] بوزرق ، روداليا.- أخلاقيات ممارسة الصحافة المكتوبة في الجزائر: دراسة ميدانية بجريدة اخر ساعة" عنابة".-الجزائر : جامعة تبسة، 2009.- ص.11.

[2] المعجم الوسيط..- ط 4.- القاهرة: مكتبة الشروق الدولية، 2004.- ص.ص. 540-541.

2. الدلالة اللغوية للفظ المهنة:

تقول المعاجم العربية في شرحها ولهذا اللفظ:

مهن الرجل- مهنا، و مَهنة و مِهنة: عمل في صنعته.

امتهن: اتخذ مهنة: يقال امتهن الحياكة مثلاً.

المهنة: العمل و العمل يحتاج خبرة ومهارة و حذق بممارسته.

و يقال ما مهمتك هنا؟: عملك و هو في مهنة أهله في خدمتهم.[1]

3. الدلالة الاصطلاحية الضغوط المهنية:

و يعرف سمير عسكر ضغوط العمل بأنها: "مجموعة من المتغيرات الجسمية و النفسية التي تحدث للفرد ردود أفعال أثناء مواجهته للمواقف المحيطة به و التي تمثل تهديدا له.[2]

و يشير الدكتور "هارون توفيق الرشيدي "أن الضغوط المهنية يكون منشأها مهنة الفرد و ما يقوم به من عمل مثل الخلاف مع الزملاء، ضغوط قواعد العمل، عدم الرضا عن المركز الوظيفي، المرتب، الترقية، التمييز غير مبرر من قبل الرؤساء و يكون معنى الضغوط هو الشعور بالعبء والثقل الناشئ عن مهنة الفرد و الصعوبات التي يواجهها.

و يرى بعض الباحثين أن الضغوط عبارة عن اختلال وظيفي في المنظمة أو المؤسسة التي يعمل بها الفرد و يؤدي هذا الاختلال إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي و ضعف الأداء و انخفاض مستوى الفاعلية.

4. التعريف الإجرائي للضغوط المهنية:

هي عبارة عن مجموعة المؤثرات الخارجية أو الداخلية الحاصلة في بيئة العمل الصحفي و التي تؤدي إلى إحداث تغيير سلوكي، نفسي أو حتى جسدي بدرجات مختلفة على الصحفيين العاملين بقطاع الإعلام و المتخذين من ممارسة الصحافة عملا لهم نتيجة ما يتعرضون له من ظروف غير مناسبة و عوائق و صعوبات داخلية و خارجية و ذلك طبقاً لقدراتهم الجسمية و الشخصية و تؤدي هذه التغيرات الحاصلة إلى التأثير على سيرورة الممارسة الصحفية و التحكم في معالمها و كذلك التأثير على الأداء المهني للصحفي.

---

[1] المعجم الوسيط.- المرجع نفسه.- ص.890.

[2] فهد سعود القريشي، ماجد.- ضغوط العمل و أثرها في دوران العمل.- رسالة مقدمة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الدارية.- الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، 2010.- ص. 09.

VII. مجالات وحدود الدراسة:

1. **الحدود الزمنية:** أجريت هذه الدراسة خلال السداسي الثاني من الموسم الجامعي 2015-2016 بداية من شهر فيفري إلى شهر أفريل 2016.
2. **الحدود المكانية:** تم إجراء هذه الدراسة بالمقر الرئيسي لمؤسسة الوطن الصحفية بالجزائر العاصمة.
3. **الحدود البشرية:** أجريت الدراسة على مجموع الصحفيين العاملين بمؤسسة الوطن الصحفية في مقر الجزائر العاصمة و الذي بلغ عددهم 25 صحفيا.

VIII. نوع الدراسة:

تندرج هذه الدراسة ضمن الدراسات الوصفية التي تهدف إلى دراسة واقع الأحداث و الظواهر و تحاول تحليلها و تفسيرها من أجل تصحيح هذا الواقع أو إجراء تعديلات فيه أو استكماله و تطويره، كما تهتم بتحديد الممارسات الشائعة أو السائدة و التعرف على المعتقدات و الاتجاهات عند الأفراد و الجماعات عن طريق جمع المعلومات و البيانات و التعبير عنها كما و كيفا أو بالاثنين معاً بما يوضح خصائصها و سماتها.[1]

و وفقاً لهذا فإن هذه الدراسة تستهدف توظيف مصادر الضغوط المهنية و أثرها لدى عينة الدراسة و هي مجموع القائمين بالاتصال بجريدة الوطن (الصحفيين العاملين بالجريدة) و ذلك عن طريق دراسة الوضع الراهن للمبحوثين و لا تتوقف هذه الدراسة على حصر هذه الضغوط و أنواعها و آثارها بل تتعداه إلى محاولة تحليلها و تفسيرها و إيجاد حلول و مقترحات لتقليلها في حال ما إذا كان المبحوثون يعانون منها بالفعل.

IX. منهج دراسة الحالة:

هو منهج يهدف إلى الحصول على معلومات شاملة عن الحالة المدروسة، و ذلك بالاهتمام بمختلف جوانبها و كذا مختلف العوامل المؤثرة فيها، فهو بحث معمق في دراسة حالة من الحالات و في العوامل المعقدة التي أثرت فيها و الظروف المحيطة بها والنتائج العامة و الخاصة التي نتجت عن كل هذا.

[1] مصطفى عمر، السيد أحمد.-البحث الإعلامي : مفهومه..اجراءاته..و مناهجه.-ط 3.- عمان: مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع، 2008.- ص.210.

فدراسة الحالة هي البحث المتعمق للحالات الفردية في إطار المحيط الذي تتفاعل فيه، حيث تقوم هذه الدراسة على افتراض أن كل حالة قابلة للدراسة تكوّن مع المجال الذي تتفاعل داخله وحدة و كلا.[1]

و هذا ما يتوافق مع دراستنا في تشخيص مصادر الضغوط المهنية و آثارها على الممارسة الصحفية من خلال دراسة حالة مؤسسة الوطن الصحفية.

و تنبع أهمية استعمال منهج دراسة الحالة من خلال:

- استيعاب الموضوع بوضوح، من خلال تناوله بشكل متكامل تتضح فيه الأسباب و العلل.
- يهتم منهج دراسة الحالة بدراسة الماضي كمؤثر أساسي في إظهار الحالة في الزمن الحاضر و توقعاتها المستقبلية.
- تمكن دراسة الحالة المجتمع من الاهتمام بأفراده و جماعاته بتطبيق الإصلاحات المتوصل إليها عن طريق الدراسة.
- تهتم دراسة الحالة بدراسة السلوك والعمل على تقويم انحرافاته.

X. مجتمع البحث:

يشتمل مجتمع بحث هذه الدراسة على جميع القائمين بالاتصال في مؤسسة الوطن الصحفية بمقر الجزائر العاصمة و هم 25 صحفيا.

XI. أسلوب حصر البيانات:

اعتمدنا في هذه الدراسة على "أسلوب الحصر الشامل" و هو أسلوب يقوم على جمع و حصر البيانات من جميع وحدات مجتمع الدراسة دون استثناء و يهدف إلى الحصول على بيانات و معلومات شاملة عن كل وحدة من وحدات هذا المجتمع.

و يرجع اختيارنا و اعتمادنا على هذا الأسلوب إلى كون المنهج المستخدم في هذه الدراسة و هو منهج دراسة الحالة يهدف أساسا إلى الحصول على معلومات شاملة عن الحالة المدروسة (حالة مؤسسة الوطن الصحفية) من خلال الاهتمام بمختلف عناصرها و العوامل المؤثرة فيها (جميع القائمين بالاتصال بالمؤسسة) و هو ما يجعله أنسب أسلوب للقيام بدراسة معمقة للكشف عن مصادر الضغوط المهنية التي تواجه الصحفيين العاملين بالمؤسسة و كيفية تأثيرها عليهم و على ممارستهم للمهنة الصحفية.

[1] بن مرسلي، أحمد .-مناهج البحث العلمي في علوم الاعلام و الاتصال.-ط 2.- الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2005.- ص. 302.

XII. خصائص المبحوثين:

تتمثل خصائص المبحوثين في متغيرات الجنس، السن، الحالة الاجتماعية، المؤهل الدراسي و سنوات الخبرة.

1.الجنس:

بالنظر إلى تكرارات المبحوثين و البالغ حجمهم إجمالا 25 فردا نجد أن 19 مبحوثا يمثلون حجم الذكور بنسبة بلغت 76 %، أما حجم الإناث فقد بلغ 6 بنسبة قدرت بـ 24 % [1]

و ما يلاحظ اذن هو أن المهنة الصحفية داخل مؤسسة الوطن الصحفية لا تزال ذكورية برغم تضاعف عدد الصحفيات العاملات بالقطاع في السنوات الأخيرة حسب الإحصائيات

2. السن:

تراوح متوسط عمر الصحفيين العاملين بالمقر الرئيسي لؤسسة الوطن الصحفية 36.56 و هو ما يدل على أن الطاقم العامل بالمؤسسة طاقم شاب.[2]

3.الحالة الاجتماعية:

وجدنا أن النسبة الأعلى من المبحوثين متزوجين حيث يمثلون 14 فردا بنسبة 56 % يليها بفارق غير كبير 11 عازبا بنسبة 44 فيما لا يوجد مطلقين ضمنهم.[3]

4.المؤهل العلمي:

بالنظر إلى التكرارات نلاحظ أن 14 فردا من المبحوثين يحملون مؤهلا علميا متخصصا في الصحافة و الإعلام بنسبة 56 % في حين أن الأفراد أصحاب الدراسات الغير متخصصة في الصحافة و الإعلام بلغ عددهم 11 فردا بنسبة 44%.[4]

[1] انظر الشكل رقم (01) ص.94 .
[2] انظر الجدول رقم (13) ص.95 .
[3] انظر الشكل رقم (02) ص.95 .
[4] انظر الشكل رقم (03) ص.96 .

5.سنوات الخبرة:

يلاحظ من خلال النتائج التي تحصلنا عليها أن نسبة 36 % فقط من المبحوثين يتمتعون بخبرة عمل تفوق 10 سنوات في مجال الصحافة المكتوبة و هم 9 أفراد فقط مقابل 15 فردا ممثلين بنسبة 60 % خبرتهم دون الـ 10 سنوات، فيما يوجد فرد واحد خبرته تقدر بـ 10 سنوات بنسبة قدرت بـ 4 %.[1]

XIII. المداخل النظرية للدراسة:

أولاً: المدخل الوظيفي للقائم بالاتصال ونظرية حارس البوابة:

1. **القائم بالاتصال:**هو كل من يزاول، في منشأة صحفية العمل الصحفي لقاء أجر، و يتخذ هذا العمل مهنة مختارة له. و تقوم بينه و بين المنشأة رابطة العامل بصاحب العمل.[2]

و الصحفي هو الشخص الذي يخصص الجزء الأكبر من نشاطه لمزاولة الأعمال الصحفية و يستمد منها الجزء الأكبر من دخله.

و اتجهت بعض الدراسات إلى تعريفه من منظور القدرة على تأثير في الملتقى فعرف بأنه "يشمل من لديهم القدرة على التأثير بشكل أو بآخر في الأفكار و الآراء" في حين اتجهت دراسات أخرى إلى تعريفه من منظور الدور في عملية الاتصال فعرفته بأنه "الشخص الذي يتولى إدارة العملية الاتصالية و تسييرها و على ضوء ما يتمتع به من قدرات و كفاءات في الأداء يتحدد مصير العملية الاتصالية برمتها.[3]

- **العوامل المؤثرة على القائم بالاتصال:**

أ- معايير المجتمع:

يعد النظام الاجتماعي الذي تعمل في إطاره وسائل الإعلام، من القوى الأساسية التي تؤثر عل القائمين بالاتصال، فأي نظام اجتماعي ينطوي تحت قيم و مبادئ يسعى لإقرارها و يعمل على تقبل المواطنين لها و يرتبط ذلك بوظيفة "التنشئة الاجتماعية."

---

[1] انظر الشكل رقم (04) ص97 .

[2] زلطة، عبد الله.- مرجع سابق.- ص.46.

[3] http://communication.akbarmontada.com/t105-topic .2009 ,15أكتوبر الخميس .. 8:01 .

و تعكس وسائل الإعلام هذا الاهتمام بمحاولتها الحفاظ على القيم الثقافية و الاجتماعية السائد و يرى "وارين بريد" انه في بعض الأحوال قد لا يقدم القائم بالاتصال تغطية كاملة للأحداث التي تقع من حوله و ليس هذا الإغفال نتيجة لتقصير منه أو أنه نقطة سلبية و لكن يتغاضى القائم بالاتصال أحيانا على تقديم بعض الإحداث إحساسا منه بالمسؤولية الاجتماعية و للحفاظ على بعض الفضائل الفردية أو المجتمعية.

فقد تضحي وسائل الإعلام أحيانا بالسبق الصحفي، أو تتسامح بعض الشيء في واجبها الذي يفرض عليها تقديم كل الأخبار التي تهم الجماهير، وذلك رغبة منها في تدعيم قيم المجتمع وتقاليده، كذلك تعمل وسائل الإعلام على حماية الأنماط الثقافية السائدة في المجتمع مثل الولاء للوطن، النظام السياسي و الاقتصادي، احترام رجال الدين و القضاة، و المجتمعات المحلية، و توقير كبار السن و القادةو الأمهات، ورجال الجيش.

وغالبا ما تتجنب وسائل الإعلام انتقاد الأفراد الذين يقومون بتلك الأدوار، لتدعيم البناء الثقافي للمجتمع.

ب–المعايير الذاتية للقائم بالاتصال:

تؤثر الخصائص والسمات الشخصية للقائم بالاتصال على عمله، و المواد الإعلامية التي يقدمها، و تتمثل هذه العوامل أساسا في "الجنس، العمر، الدخل، الطبقة الاجتماعية، التعليم، الانتماءات الفكرية و العقائدية، و الإحساس بالذات."

كما يعد الانتماء عنصرا محددا من المحددات الشخصية المهمة، لأنه يؤثر في طريقة التفكير و التفاعل مع العالم المحيط بالقائم بالاتصال.

كما أن القائم بالاتصال ينتمي إلى بعض الجماعات التعليمية و الاجتماعي و السياسية و الاقتصادية التي تعد بمثابة جماعات مرجعية، يشارك القائم بالاتصال أعضاءها في الدوافع والميول و الاتجاهات، و تبرز قيمهم في اتخاذ قراراته و قيامه بسلوك معين.

و قد اهتم الخبراء بالإطار الدلالي و الخبرات المختزنة للقائم بالاتصال التي تؤثر في أفكاره و معتقداته و التي تحدد ما يجب و ما لا يجب.

ج–المعايير المهنية:

يتعرض القائم بالاتصال إلى مجموعة من الضغوطات المهنية التي تؤثر في عمله و تؤدي إلى توافقه مع السياسة التي تنتهجها المؤسسة الإعلامية التي ينتمي إليها.

و تتضمن المعايير المهنية ما يلي:

– سياسة المؤسسة الإعلامية :

فخط العمل الذي تنتهجه المؤسسة الإعلامية قد يمثل ضغوط على القائم بالاتصال، و يحتم عليه انتهاج فكر مهني معين.

و تتمثل هذه الضغوط في عوامل خارجية وداخلية، و نعني بالعوامل الخارجية موقع الوسيلة من النظام الاجتماعي القائم و مدى ارتباط المؤسسة بمصالح معينة.

أما العوامل الداخلية فتشمل نظام الملكية، و أساليب السيطرة و النظم الإدارية و ضغوط الإنتاج. وتلعب هذه العوامل دورا مهما في شكل المضمون المقدم للجمهور و تنتهي بالقائم بالاتصال إلى أن يصبح جزءا من الكيان العام للمؤسسة.

لذا نجد أن الكثير من الصحفيين يعتبرون أنفسهم موظفين في بيروقراطية جمع الأنباء، فهم لا يعبرون عن أفكارهم، بل يقومون بالتعبير عن أفكار صاحب المؤسسة الإعلامية و ينتهجون نهجه .

– مصادر الخبر:

أشارت اغلب الدراسات أن القائم بالاتصال يمكنه الاستغناء عن جمهوره، لكن ليمكنه الاستغناء عن مصادره و أثبتت عدة دراسات عن الصحفيين قوة تأثير المصادر الصحفية على القائم بالاتصال إلى حد احتواءه بالكامل مؤكدين أن محاولة الصحفي الاستقلال عن مصادر الأخبار عملية شاقة للغاية.

و تتمثل تأثيرات المصادر على القيم الإخبارية و المهنية فيما يلي:

1– تقوم وكالات الأنباء بتوجيه الانتباه إلى أخبار معينة دون الأخرى بطرق عديدة.

2– تؤثر الوكالات على طريقة تقييم رؤساء أقسام الأخبار لعمل مندوبيهم و مراسليهم.

3- تؤثر وكالات الأنباء على طريقة توزيع وسائل الاتصال لمراسليها لتغطية الأحداث الهامة.

4- تصدر وكالات الأنباء سجلا يوميا بالأحداث المتوقع حدوثها في المدن الكبرى.

5- تقلد الصحف الصغرى نظيرتها الكبرى في أسلوب اختيار المضمون.

- علاقات العمل وضغوطه:

يتفق الباحثون على أن علاقات العمل تضع بصمتها على القائم بالاتصال، حيث يرتبط مع زملائه في علاقات تفاعل تخلق بعدا اجتماعيا و ترسم من هذه العلاقات جماعة أولية بالنسبة للقائم بالاتصال و بالتالي نجدهم يتوحدون مع بعضهم داخل المجموعة و يتعاملون مع العالم الخارجي من خلال إحساسهم الذاتي داخل الجماعة، و هذا يجعل الصحفي معتمدا بدرجة كبيرة على هذه الجماعة و دعمها المعنوي.

و لكن هناك دائما معايير خاصة بالقائم بالاتصال يحتفظ بها لنفسه، و لا يشاركها مع الجماعة التي يعمل فيها، و هي التي تدفعه دائما نحو محاولة التقدم على زملائه في إطار المنافسة المشروعة داخل المؤسسة الإعلامية، فكل صحفي يسعي دوما إلى السبق الذي يمكنه من الوصول إلى اكبر عدد من الجماعة التي فيها.

د- معايير الجمهور:

يؤثر الجمهور على القائم بالاتصال مثلما يثر القائم بالاتصال عليه عل الجمهور، فالرسالة التي يقدمها تحددها –إلى حد ما- توقعاته من ردود فعل الجمهور و بالتالي يلعب الجمهور دوما دورا ايجابيا في عملية الاتصال.

كما أكد "ريموند باور" أن نوع الجمهور الذي يعتقد القائم بالاتصال انه يخاطبه، له تأثير كبير على طريقة اختيار المحتوى و تنظيمه، فوسائل الإعلام يجب إن ترضي جماهيرها و لكي يتحقق ذلك يجب معرفة الجمهور معرفة دقيقة من خلال الدراسات العلمية[1].

[1] http://communication.akbarmontada.com/t105-topic .2009 ,15أكتوبر الخميس .8:01

2. نظرية حارس البوابة:

يرجع الفضل في تطوير نظرية حارس البوابة الإعلامية إلى العالم النمساوي " كيرت لوين" الذي أستخدم هذا المصطلح الأول مرة للدلالة على الأشخاص أو الجماعات الذين يتحكمون في سير المواد الإخبارية في قناة الاتصال.

حيث يرى أنه على طول الرحلة التي تقطعها المادة الإعلامية حتى تصل إلى الجمهور المستهدف توجد نقاط (بوابات) يتم فيها اتخاذ قرارات بما يدخل و ما يخرج و كلما طالت المراحل التي تقطعها الأخبار حتى تظهر في الوسيلة الإعلامية تزداد المواقع التي يصبح فيها من سلطة فرد أو عدة أفراد تقرير ما إذا كانت الرسالة ستنقل بنفس الشكل أو بعد إدخال تعديلات عليها و يصبح نفوذ من يديرون هذه البوابات له أهمية كبيرة في انتقال المعلومات.[1]

أي أن حراسة البوابة هي العملية التي يتم فيها تعريض عدد ضخم من الرسائل الإخبارية للغربلة و التشكيل حتى تصل في النهاية إلى عدد محدود يتم فيه من خلال وسائل الإعلام.

فانتقال المادة الإخبارية عبر قنوات اتصال خاصة يعتمد على حقيقة مغزاها أن هناك مناطق خاصة تعمل فيها هذه القنوات كبوابات و يتم التحكم في نقاط هذه البوابات من خلال حراس بوابة يتمتعون بالقوة و السلطة في صنع القرار الذي يحدد ما يمر و ما لا يمر.[2]

و من الحقائق الأساسية التي أشار إليها كيرت لوين "أن هناك في كل حلقة بطول السلسلة فردا يتمتع بالحق في أن يقدر ما إذا كانت الرسالة التي تلقاها سيمررها كما هي إلى الحلقات التالية أم سيزيد عليها أو يحذف منها أو يلغيها تماماً.

و مفهوم حراسة البوابة يعني السيطرة على مكان إستراتيجي في سلسلة الاتصال بحيث يصبح لحارس البوابة سلطة اتخاذ القرار فيما سيمر من خلال بوابته وك يف سيمر، حتى يصل في النهاية إلى الجمهور المستهدف

[1] Lewin, K .- Field theory in social science selected theoretical papers.- New York: New York Harper, 1951.- P.184 .
[2]Marshal, Janes; Jones, Emma .- Mass Media .- London: Mc Millam press LTD, 1999.-P .89 .

و قد أشار"لوين" إلى أن فهم وظيفة البوابة يعني فهم المؤثرات أو العوامل التي تتحكم في القرارات التي يصدرها حارس البوابة.[1]

ويمكن تحديد هذه العوامل أو القوى على النحو التالي:[2]

- خصائص القائم بالاتصال كالنوع و الدخل و الطبقة الاجتماعية و التعليم و الخصائص الفكرية و العقائدية.
- الضغوط المهنية و علاقات العمل.
- تأثير السياسات الداخلية و الخارجية.
- التوقعات الخاصة بالجمهور.

و يرتبط هذا المدخل بموضوع الدراسة إذ أن حراس البوابات الذين في الغالب ما يكونون مديري أو رؤساء التحرير هم من يشكلون بدرجة أو بأخرى نوعاً من الضغط على القائمين بالاتصال داخل مؤسساتهم الصحفية و يتحكمون في المضمون، فهم الذين يقررون ما ينشر و ما لا ينشر و ما يحذف و ما يضاف إلى المادة التحريرية ما قد يجعل ربما الصحفي يشعر بعدم تقدير أفكاره و الأعمال التي يقوم بها كما يفرض عليه التماشي مع ارادتهم... هذا بالإضافة إلى الضغوطات المصنفة ضمن المعايير المهنية المختلفة المؤثرة على القائم بالاتصال كالسياسة التحريرية للمؤسسة، كما تساهم العلاقات داخل بيئة العمل الصحفي في خلق نوع من الضغوط خصوصاً فيما يتعلق بالسعي نحو الإنفراد بالسبق الصحفي.

ثانيا: مدخل تحليل النظم:

مدخل تحليل النظم هو ذلك المدخل الذي يرى أن أي نظام في المجتمع إنما هو نظام مفتوح يتفاعل ويستجيب للعوامل و الظروف المحيطة به و يؤثر فيها و يتأثر بها، فهو ينظر بمنظار الشمول و التكامل و يأخذ في الاعتبار جميع الظروف و العوامل المؤثرة.[3]

[1] أحمد رشتي، جيهان.- الأسس العلمية لنظريات الاعلام.- القاهرة: الفكر العربي، 1978.- ص. 294.

[2] عبد الحميد، محمد.- نظريات الاعلام و اتجاهات التأثير.- القاهرة: عالم الكتب، 1997.- ص. 93.

[3] محمد جاد الرب ،سيد.- إدارة منظمات الأعمال منهج متكامل في إطار مدخل النظم.- القاهرة: دار النهضة العربية، 1991.- ص.78.

و وفقا لمدخل النظم فإنه لا يمكن فهم الأجزاء المكونة للنظام بمعزل عن النظام الكلي حيث ترتبط هذه الأجزاء و تتفاعل و تعتمد على بعضها البعض بطريقة ديناميكية.[1]

و يهدف مدخل تحليل النظم إلى التوضيح و التفسير أو الرؤية الإنتقادية الشاملة مع إمكانية الاستناد على هذا التحليل في تفسير النظم و في الفهم والتنبؤ.

و يشمل مدخل تحليل النظم 3 عمليات رئيسية:[2]

1-دراسة المداخلات و تشمل البيئة الخارجية أو الظروف المؤثرة على الناتج النهائي أو الوضع المراد دراسته.

2-دراسة المخرجات و هي الناتج النهائي أو النظام الذي يتأثر بالظروف البيئية المحيطة به.

3-دراسة عمليات التفاعل المختلفة بين المؤثرات الخارجية و النظام المراد دراسته و العلاقات التي تربطهم جميعاً.

لقد نشأ مدخل تحليل النظم في كنف علم الاجتماع ثم قام العالم الأمريكي David Easton بتطبيقه على علم السياسة، حيث ينظر إلى الحياة السياسية على أنها نظام سياسي يتكون من شبكة من التفاعلات، يتميز عن بيئته و محيطه المكون الأساسي من الأنظمة الأخرى مثل النظام الاقتصادي و نظام القيم و النظام الاجتماعي و له حدوده الخاصة و المفتوحة على هذه البيئة و التي تقوم بالتأثير عليه بدورها و هو يستقبل مدخلاته من هذه البيئة التي تقوم بعملية التحويل لهذه المدخلات فتصبح مخرجات يكون لها رد فعل من البيئة فتعود إلى النظام السياسي مرة أخرى.

و بتطبيق نظام Easton في النطاق الإعلامي نجد أن النظام الاتصالي سواء كان نظاماً شخصياً أو إعلامياً مثل النظام الصحفي يمكن أن يحل محل النظام السياسي و يحوي نفس المعايير العامة التي حددها Easton و يقوم بنفس المهام المحددة للنظام و يحوي شبكة من التفاعلات تهدف بشكل أساسي إلى إحداث أثر أكبر للرسالة الإعلامية حيث تتمثل المدخلات في المصادر الإخبارية و التي تتم عملية تحويلها داخل النظام الاتصالي إلى مخرجات متمثلة في الرسالة الاتصالية أو الإعلامية و تلعب المؤثرات البيئية داخل النظام الاتصالي و خارجه دوراً هاماً في تكوين و توصيل الرسالة الإعلامية و يختلف حجم تلك المؤثرات و درجة قوتها من نظام اتصالي إلى آخر و من مجتمع إلى آخر.

---

[1] الجمال ،راسم .- البيئة الدولية والاتصال والأمن القومي.- مجلة بحوث الاتصال.- العدد2.- القاهرة، 1990.- ص.02.

[2] يسري قنصوه، محمد؛ رشيد، أحمد.- التنظيم الإداري وتحليل النظم.- القاهرة: دار النهضة العربية، 1997.- ص. 07.

و وفقا لما سبق فوسائل الإعلام بشكل عام وفق هذا المدخل نظام يتفاعل مع البيئة المحيطية به و يؤثر فيها و يتأثر بها كما أنه لا يمكن فهم النظام الصحفي بمعزل عن الأنظمة الفرعية.

و ترجع أهمية استخدام مدخل تحليل النظم في دراسة مصادر الضغوط المهنية و تأثيرها على ممارسة الصحفية إلى المزايا التالية:

1-النظر إلى النظام الصحفي و بخاصة ما يتعلق بالعوامل المؤثرة فيه و الضغوط التي يتعرض إليها كنظام يتكون من أنظمة فرعية بينها علاقات متبادلة تتفاعل مع البيئة المحيطة بها.

2-أخذ العوامل البيئية و المحيطة بالنظام بعين الاعتبار عند القيام بعملية التحليل و التقييم.

3-يوفر دراسة البيئة المهنية، الاقتصادية، القانونية و حتى المادية للنظام الصحفي في إطار علمي يساعد على الكشف عن المتغيرات التي تحكم العلاقة بين الضغوط المهنية التي تعترض الصحفيين و أدائهم لمهنة الصحافة التي يمارسونها و كذلك كل العوامل التي تقلل أو تزيد من شدة تلك الضغوط و آثارها.

4-أنه من أنسب المداخل التي تسمح بتحقيق الرؤية الكلية و التناول الشامل لعلاقة النظام الصحفي الممثل في المؤسسة الإعلامية بباقي أنظمته الفرعية من القائمين بالاتصال في مختلف الأقسام على أساس أن كل منها يؤثر في الآخر و يتأثر به.

XIV. أدوات البحث وجمع البيانات:

تعتمد الدراسة في جمع البيانات على استمارة الاستبانة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة لجمع البيانات على استمارة استبانة تحتوي على مجموعة محددة من الأسئلة تخدم أربع محاور الدراسة كالآتي:

-المحور الأول: يتضمن البيانات الشخصية الخاصة بالمبحوثين.

-المحور الثاني: يتعلق بتصورات صحفي جريدة الوطن لواقع الممارسة الصحفية.

-المحور الثالث: محور خاص بمحاور الضغوط المهنية التي تواجه الصحفي بمؤسسة الوطن.

-المحور الرابع: يتضمن آثار الضغوط المهنية على الصحفي.

1. إعداد استمارة الاستبانة في صورتها الأولية:

تم إعداد استمارة الاستبانة في صورتها الأولية في ضوء مشكل الدراسة وأهدافها و تساؤلاتها وهذا وفقا للمراحل التالية:

-إعداد المحاور التي تشملها صحيفة الاستبانة و الاسترشاد بأهداف الدراسة.

-تحديد الفروع الخاصة بكل محور.

-كتابة الأسئلة التي تندرج تحت كل فرع و محور من محاور الدراسة.

2. مراجعة استمارة الاستبانة علمياً ومنهجياً:

تم إعداد استمارة الاستبانة في شكلها النهائي بعد تعديلها عدة مرات حيث عرضت على مجموعة من المحكمين[1] للحكم على مدى مطابقة الأسئلة الواردة لأهداف الدراسة و ما وضعت لقياسه من ظواهر مختلفة موضع التحليل و مدى قدرتها على توفير المعلومات اللازمة لذلك.

و يفيد عرض صحيفة الاستبانة على مجموعة من الخبراء في تحقيق عدة أهداف منها:

-دراسة الشكل العام لتكوين الاستمارة.

-مراجعة ترتيب الأسئلة و تسلسلها المنطقي.

-مراجعة صياغة الأسئلة و التأكد من وضوحها.

3.إعداد استمارة الاستبانة في صورتها النهائية:

بعد إجراء التعديلات اللازمة و وفقا للتحكيم والاتفاق مع الأستاذ المشرف. خرجنا باستمارة استبانة تضمنت 4 محاور تضم 74 سؤالاً.

[1] الاساتذة محكمون:

- أ. بوعزيز، بوبكر.-جامعة محمد بوضياف.- المسيلة.
- أ.بوقرة ، رضوان.- جامعة محمد بوضياف.- المسيلة.
- أ. ولد جاب الله، سعاد.- جامعة محمد بوضياف.- المسيلة.

و تم تصميم الاستبيان كالتالي:

المحور الأول: يضم 07 أسئلة متعلقة بتوصيف البيانات الشخصية لمبحوثي هذه الدراسة و هم مجموع الصحفيين العاملين بمؤسسة الوطن الصحفية في مقر الجزائر العاصمة و تضم (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، الخبرة، المسمى الوظيفي و القسم الذي يعمل به كل صحفي)

المحور الثاني: يضم 14 سؤالا (من 08 إلى 21) متعلق بأربعة أبعاد تتمثل في: مبررات و أسباب الالتحاق بمؤسسة الوطن الصحفية، صعوبات الممارسة الصحفية، البيئة التمكينية للممارسة الصحفية، أخلاقيات ممارسة المهنة الصحفية و البعد المتعلق تصورات حول التنظيم الداخلي لممارسة المهنة داخل المؤسسة الصحفية.

المحور الثالث: و يتضمن 27 سؤالا أو عبارة تعكس مصادر الضغوط المهنية التي تواجه الصحفي بمؤسسة الوطن و هي موزعة كالآتي:

- العبارات من 22-إلى 28 تشير إلى الأعباء الوظيفية للقائم بالاتصال داخل المؤسسة الصحفية بين التكليف و غموض الأدوار
- العبارات من 29-إلى 33 تشير إلى بيئة العمل الصحفي (دور العوامل المادية و المعنوية في ممارسة العمل الصحفي)
- العبارات من 34 إلى 39 تشير إلى الاتصال و بناء علاقات العمل داخل المؤسسة الصحفية "الوطن"
- العبارات من 40 إلى 48 تشير إلى تقييم أداء الممارسة، المردود المادي و حجم المكافآت.

المحور الرابع: ويتضمن 25 سؤال تعكس آثار الضغوط المهنية على الصحفي و هي موزعة كالتالي:

- العبارات من 49 الى 55 تشير إلى الآثار السلوكية.
- العبارات من 56 الى 64 تشير الى الآثار النفسية.
- العبارات من 65 الى 73 تشير الى الآثار الجسدية.

و بالنسبة للمحورين الثالث و الرابع فقد تم قياس اتجاهات القائمين بالاتصال في مؤسسة الوطن من خلال سلم **ليكرت** المكون من خمس خيارات للإجابة، يعبر عنها من خلال الأرقام من 1 إلى 5 كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم(01): مقياس ليكرت .

خيارات الإجابة	الرقم	المتوسط المرجح	درجة الموافقة
غير موافق بشدة	1	من 1 إلى1.7	ضعيفة جدا
غير موافق	2	من 1.80 إلى 2.60	ضعيفة
محايد	3	من 2.60 إلى3.39	متوسطة
موافق	4	من 3.40 إلى4	عالية
موافق بشدة	5	من 4.20 إلى.5	عالية جدا

المصدر :من إعداد الطالبة.

4. دراسة ثبات وصدق الاستبيان:

1.صدق الاستبيان: يقصد بصدق أداة الدراسة؛ أن تقيس فقرات الاستبيان ما وضعت لقياسه، وقمنا بالتأكد من صدق الاستبيان من خلال؛ صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان، والصدق البنائي لمحاور المقياس.

1-1. صدق الاتساق الداخلي:

صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان: تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان على عينة الدراسة الاستطلاعية و البالغ عددها 13 مفردة وذلك بحساب معامل الارتباط بين كل فقرة و الدرجة الكلية للمحور التابعة له و قد قمنا بتوزيع الاستمارة على عينة عشوائية من الصحفيين المحليين قبل توزيعها على المبحوثين في مؤسسة الوطن لقياس مدى ثباتها و اتساقها و ملاءمتها.

- **صدق الاتساق الداخلي لفقرات الأعباء الوظيفية:** يعبر عن الأعباء الوظيفية للقائم بالاتصال داخل المؤسسة الصحفية بين التكليف و غموض الأدوار و الجدول التالي يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد الأول من المحور الثالث و المعدل الكلي لفقراته.

الجدول رقم (02): معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الأعباء الوظيفية للقائم بالاتصال.

البعد	الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	دلالة الإحصائية
الأعباء الوظيفية	22	أقوم بأعمال صعبة و معقدة تفوق قدراتي	0.757**	دال
	23	أكلف بمسؤوليات دون صلاحيات كافية لتنفيذها	0.868**	دال
	24	أشعر بأعمال روتينية لا جديد فيها و لا تحذبني	0.808**	دال
	25	أقوم بأعمال لا تتناسب مع مؤهلاتي و مهاراتي الصحفية	0.733**	دال
	26	أعمل بأكثر من قسم بالصحيفة و أجد صعوبة في القيام بالأدوار المتعددة التي تتطلبها مهنتي الصحفية	0.676**	دال
	27	أتلقى أوامر العمل من عدة أشخاص و تحت سياسات و إرشادات غير متوافقة	0.643**	دال
	28	أعمل لساعات طويلة و في أيام العطل ما يجعلني غير قادر على القيام بواجباتي الاخرى (الواجبات الأسرية مثلا)	0.679**	دال

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

قيمة r الجدولية: 0.661 عند مستوى الدلالة 0.01 ودرجة حرية 12 // قيمة r الجدولية: 0.532 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 12.

من خلال الجدول رقم (02) نجد أن معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات **بعد الأعباء الوظيفية للقائم بالاتصال** و المعدل الكلي لفقراته دالة إحصائيا حيث قيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية و منه تعتبر فقرات البعد صادقة و متسقة داخليا لما وضعت لقياسه.

- **صدق الاتساق الداخلي لفقرات بيئة العمل الصحفي:** (دور العوامل المادية و المعنوية في ممارسة العمل الصحفي) و الجدول التالي يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات البعد الثاني و المعدل الكلي لفقراته.

الجدول رقم (03) :معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات بيئة العمل الصحفي.

البعد	الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	دلالة الإحصائية
بيئة العمل الصحفي	29	تتاح لي الفرصة للمشاركة في صنع القرارات و حضور الاجتماعات و الـ Breafing	0.899**	دال
	30	يتجاهل رؤسائي الاقتراحات التي أقدمها ما يجعلني أشعر أنهم لا يقدرون الأفكار و المبادرات التي أقوم بها	0.814**	دال
	31	أعمل في مكان تسوده ضوضاء كبيرة و درجات الحرارة و الإضاءة فيه غير مناسبة	0.834**	دال
	32	لا توجد أماكن للاستراحة في المؤسسة الصحفية التي أعمل بها	0.798**	دال
	33	أستخدم أجهزة و معدات صحفية غير مناسبة و غير متطورة لأداء الأعمال الصحفية و التغطيات الإعلامية	0.807**	دال
		* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).	** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)	

قيمة r الجدولية : 0.661 عند مستوى الدلالة 0.01 ودرجة حرية 12 // قيمة r الجدولية : 0.532 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 12 .

من خلال الجدول رقم (03) نجد معاملات الارتباط بين كل فقرة من **فقرات بيئة العمل الصحفي** و المعدل الكلي لفقراته دالة إحصائيا حيث قيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية و منه تعتبر فقرات البعد صادقة و متسقة داخليا لما وضعت لقياسه.

- **صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاتصال و بناء العمل:** الجدول التالي يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد **الاتصال و بناء علاقات العمل** و المعدل الكلي لفقراته.

الجدول رقم (04): معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد الاتصال و بناء علاقات العمل.

البعد	الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	دلالة الإحصائية
الاتصال وبناء علاقات العمل	34	أؤدي مهامي بطريقة خاطئة لإرضاء رئيسي طبقا لإرشاداته	0.757**	**دال**
	35	توزع الأعمال بيني و بين زملائي بطريقة غير عادلة	0.671**	**دال**
	36	يعتمد رؤسائي على سياسة العقاب و يهملون سياسة التحفيز والثواب	0.862**	**دال**
	37	أعمل في أجواء مليئة بروح المودة و الصداقة	0.833**	**دال**
	38	الصراعات الشخصية داخل بيئة عملي تحول دون انسجام الأفراد	0.834**	**دال**
	39	زملائي يقدمون شكاوي كيدية ضدي	0.832**	**دال**
		* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).	** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)	

قيمة r الجدولية : 0.661 عند مستوى الدلالة 0.01 ودرجة حرية 12 // قيمة r الجدولية : 0.532 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 12 .

من خلال الجدول رقم (04) نجد معاملات الارتباط بين كل فقرة من **فقرات الاتصال و بناء العمل** والمعدل الكلي لفقراته دالة إحصائيا حيث قيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية و منه تعتبر فقرات البعد صادقة و متسقة داخليا لما وضعت لقياسه.

- **صدق الاتساق الداخلي لفقرات تقييم أداء الممارسة الصحفية:** و الجدول التالي يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات تقييم أداء الممارسة الصحفية و المعدل الكلي لفقراته.

الجدول رقم (05): معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد "تقييم أداء الممارسة الصحفية".

	الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	دلالة الإحصائية
تقييم أداء الممارسة الصحفية	40	أجهل على أي أساس يقيّم عملي	0.780**	دال
	41	أعتقد أن عملي يقيّم بمعايير غير دقيقة و غير عادلة تبنى على المجاملة و العشوائية	0.870**	دال
	42	لا يحق لي تقديم تظلم إذا شعرت أن تقييم عملي لم يكن منصفا	0.819**	دال
	43	أتقاضى راتبا أقل من رواتب صحفيين آخرين في مؤسسات صحفية أخرى	0.842**	دال
	44	أتقاضى راتبا لا يغطي احتياجاتي و لا يكفل لي العيش الكريم	0.648**	دال
	45	لا توفر لي مؤسستي مزايا و خدمات خاصة بتكاليف التغطيات الإعلامية التي أقوم بها (كمصاريف التنقل إلى الميدان و الإقامة...الخ)	0.735**	دال
	46	لا أتلقى حوافز مادية و مكافآت نظير مجهوداتي في العمل	0.862**	دال
	47	فرص الترقيات في مؤسستي محدودة	0.833**	دال
	48	ترتبط فرص الترقيات في مؤسستي الصحفية بالمناصب و الوظائف الشاغرة أكثر من ارتباطها بالكفاءة	1.860**	دال
	* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)	

قيمة r الجدولية : 0.661 عند مستوى الدلالة 0.01 ودرجة حرية 12 // قيمة r الجدولية : 0.532 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 12 .

من خلال الجدول رقم (05) نجد معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد تقييم أداء الممارسة الصحفية و المعدل الكلي لفقراته دالة إحصائيا حيث قيمة r المحسوبة اكبر من قيمة r الجدولية و منه تعتبر فقرات البعد صادقة و متسقة داخليا لما وضعت لقياسه.

- **صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد الآثار السلوكية:** الجدول التالي يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد الآثار السلوكية و المعدل الكلي لفقراته.

الجدول رقم (06): معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد الآثار السلوكية.

البعد	الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	دلالة الإحصائية
الآثار السلوكية	49	تحفزني الضغوط على أداء العمل الصحفي و الإبداع فيه و إنجازه بشكل أفضل	0.866**	دال
	50	أتغيب باستمرار و أبحث عن أي عذر للانسحاب من العمل	0.916**	دال
	51	أقدم الحد الأدنى من الجهد في أداء أعمالي (اللامبالاة)	0.896**	دال
	52	أتجنب دائما مواجهة الرؤساء/المرؤوسين	0.780**	دال
	53	أستخدم المهدئات	0.670**	دال
	54	أفرط في التدخين و تناول المنبهات (الشاي، القهوة....الخ)	0.858***	دال
	55	أشعر أنني أصبحت شخص عدواني و عنيف	0.894**	دال
	* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)	

قيمة r الجدولية : 0.661 عند مستوى الدلالة 0.01 ودرجة حرية 12 // قيمة r الجدولية : 0.532 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 12 .

من خلال الجدول رقم (06) نجد معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد الآثار السلوكية و المعدل الكلي لفقراته دالة إحصائيا حيث قيمة r المحسوبة اكبر من قيمة r الجدولية و منه تعتبر فقرات البعد صادقة و متسقة داخليا لما وضعت لقياسه.

- **صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاثار النفسية:** الجدول التالي يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الآثار النفسية و المعدل الكلي لفقراته.

الجدول رقم (07): معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد الآثار النفسية.

	الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	دلالة الإحصائية
الآثار النفسية	56	أنظر للمستقبل بتفاؤل و راحة رغم الضغوط	0.682**	دال
	57	أشعر بالمتعة أثناء تأدية عملي الصحفي رغم صعوباته	0.690**	دال
	58	أشعر بالقلق و التوتر النفسي و الكآبة	0.886**	دال
	59	أشعر بسرعة الاستثارة و الغضب لأتفه الأسباب	1.603**	دال
	60	أجد صعوبة في التركيز و أتصرف بشكل خاطئ في أغلب الأحيان في المواقف الضاغطة	0.860**	دال
	61	أعاني من فقدان الثقة بالنفس و أشعر بالحساسية اتجاه النقد	0.967**	دال
	62	أعاني من الشرود الذهني و أغرق غالبا في الصمت و الانطواء	0.806**	دال
	63	تحدث معي حركات عصبية كالدق بالأصابع أو تحريك الرجل باستمرار....الخ	0.683**	دال
	64	أعاني من الأرق	0.699**	دال
	* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)	

قيمة r الجدولية : 0.661 عند مستوى الدلالة 0.01 ودرجة حرية 12 // قيمة r الجدولية : 0.532 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 12 .

من خلال الجدول رقم (07) نجد معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد الآثار النفسية و المعدل الكلي لفقراته دالة إحصائيا حيث قيمة r المحسوبة اكبر من قيمة r الجدولية و منه تعتبر فقرات البعد صادقة و متسقة داخليا لما وضعت لقياسه.

- **صدق الاتساق الداخلي لفقرات بعد الآثار الجسدية:** الجدول التالي يوضح معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات الآثار الجسدية و المعدل الكلي لفقراته.

الجدول رقم (08): معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد الآثار الجسدية.

البعد	الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	دلالة الإحصائية
الآثار الجسدية	65	أشعر بالحيوية و النشاط رغم المواقف الضاغطة	0.766**	**دال**
	66	أشعر بالتعب و الإنهاك	0.816**	**دال**
	67	أشعر دائما بالصداع و الدوار	0.856**	**دال**
	68	أعاني من آلام الظهر و المفاصل	0.834**	**دال**
	69	أعاني من أمراض المعدة و صعوبة الهضم	0.645**	**دال**
	70	أعاني من الأمراض المزمنة (ارتفاع ضغط الدم، داء السكري...)	0.716**	**دال**
	71	أعاني من أمراض القلب	0.956**	**دال**
	72	أعاني من صعوبات في التنفس	0.815**	**دال**
	73	أعاني من أمراض عضوية أخرى اذكر:	0.685**	**دال**
		* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).	** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)	

قيمة r الجدولية : 0.661 عند مستوى الدلالة 0.01 ودرجة حرية 12 // قيمة r الجدولية : 0.532 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 12 .

من خلال الجدول رقم (08) نجد معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات بعد الآثار الجسدية و المعدل الكلي لفقراته دالة إحصائيا حيث قيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية و منه تعتبر فقرات البعد صادقة و متسقة داخليا لما وضعت لقياسه.

1-2. صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة:

يعتبر صدق الاتساق البنائي أحد مقاييس صدق أداة الدراسة حيث يقيس مدى تحقق الأهداف التي تسعى الأداة للوصول إليها و يبين صدق الاتساق البنائي مدى ارتباط كل بعد من أبعاد محاور أداة الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبيان و الجدول التالي يوضح ذلك و الجدول التالي يوضح صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة.

جدول رقم (09): صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة.

الرقم	البعـــــد	معامل الارتباط	القيمة الاحتمالية sig
01	**الأعباء الوظيفية**	**0.137	**0.00**
02	**بيئة العمل الصحفي**	**0.863	**0.00**
03	**الاتصال و بناء العمل**	**0.808	**0.00**
04	**تقييم أداء الممارسة الصحفية**	**0.852	**0.00**
05	**الاثار السلوكية**	**0.823	**0.00**
06	**الاثار النفسية**	**0.768	**0.00**
07	**الاثار الجسدية**	**0.753	**0.00**

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

قيمة r الجدولية: 0.661 عند مستوى الدلالة 0.01 ودرجة حرية 12 // قيمة r الجدولية: 0.532 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 12.

تبين نتائج الجدول جدول رقم (09) أن معامل الارتباط قوي وأن القيمة الاحتمالية SIG أقل من 0.05 في جميع مجالات الدراسة مما يعني أنها ذات دلالة إحصائية.

2. ثبات وصدق أداة الدراسة:

ثبات الاستبيان: يقصد بثبات الاستبانة؛ التحصل على نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع استمارة الاستبانة أكثر من مرة تحت نفس الظروف و الشروط أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائجها و عدم تغييرها بشكل كبير،فيما لو تم إعادة توزيعها على المبحوثين عدة مرات خلال فترات زمنية معينة، و قد تم التحقق

من ثبات استبانة الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ، والجدول رقم (10) يمثل معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة.

جدول رقم (10): قيمة معامل Cronbach's Alpha

البـــعـــــد	معامل ألفا كرونباخ	عدد العبارات
الأعباء الوظيفية	0,845	7
بيئة العمل الصحفي	0,858	5
الاتصال و بناء العمل	0,633	6
تقييم أداء الممارسة الصحفية	0,848	9
الاثار السلوكية	0,671	7
الاثار النفسية	0,786	9
الاثار الجسدية	0,754	9
جميع عبارات الاستبانة	0,948	52

المصدر :من إعداد الطالب بالاعتماد على أراء العينة وتحليل برنامج SPSS v22

من خلال جدول رقم (10) نجد أن معامل الثبات ألفا كرومباخ أكبر من الحد الأدنى (0.6) في جميع أبعاد محاور الاستبانة مما يدل على ثبات أداة الدراسة.

و بذلك تكون الاستبانة في صورته النهائية كما هو في الملحق رقم (01) قابلة للتوزيع بعد تأكدنا من صدقها و ثباتها و صلاحيتها لتحليل النتائج والإجابة عن التساؤلات.

- **الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة**

لاختيار الأدوات الإحصائية المناسبة من أجل تحليل إجابات المبحوثين و اختبار صحة الفرضيات يجب أولا أن نتعرف على طبيعة توزيع بيانات المبحوثين و هو اختبار ضروري حيث توجد أدوات إحصائية معلمية و غير معلمية.

1. اختبار التوزيع الطبيعي (اختبار كولمجروف سمرنوف)

اختبار كولمجروف – سمرنوف لمعرفة هل البيانات تتبع التوزيع الطبيعي أم لا و الجدول التالي يبين اختبار التوزيع الطبيعي (Kolmogorov-Smirnov)

جدول رقم(11): اختبار التوزيع الطبيعي (Kolmogorov-Smirnov)

البعد	عنوان البعد	القيمة الإحصائية	مستوى الدلالةsig
1	الأعباء الوظيفية	0,086	0,099
2	بيئة العمل الصحفي	0,090	0,097
3	الاتصال و بناء العمل	0,138	0,057
4	تقييم أداء الممارسة الصحفية	0,134	0,067
5	الاثار السلوكية	0,142	0,087
6	الاثار النفسية	0,132	0.063
7	الاثار الجسدية	0,038	0.072

المصدر :من إعداد الطالب بالاعتماد على أراء المبحوثين وتحليل برنامج SPSS v22

قاعدة: إذا كانت قيمة الاحتمال (sig) أكبر من 0.05 فان البيانات تتبع توزيع طبيعي"

ومن خلال الجدول رقم (11) نجد أن مستوى الدلالة **sig** أكبر من (0.05) لكل محور من محاور الاستبانة، مما يدل على إتباع البيانات للتوزيع الطبيعي ومنه نتبع الأساليب الإحصائية المعلمية لعرض النتائج.

كما قمنا بتفريغ بيانات الاستبيان وتحليلها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية) (IBM SPSS Statistics V22)، وت م استخدام الاختبارات الإحصائية المعلمية لأن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي، حيث قمنا باستخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- **اختبار ألفا كرومباخ:** لقياس ثبات المقياس؛
- **معامل الارتباط بيرسون:** لقياس صدق العبارات؛
- **اختبار (Kolmogorov-Smirnov)**: لمعرفة نوع توزيع البيانات (هل تتبع التوزيع الطبيعي أو لا)
- اختبار (One Sample test T ؛
- المتوسط الحسابي . الانحراف المعياري . المدى.

الفصل الثاني

ماهية الممارسة الصحفية

تمهيد:

يجمع المتخصصون بوسائل الاتصال الجماهيرية على أن للمهنة الصحفية مبادئها وأساسياتها التي تعبر في مضمونها عن قواعدها و العلاقات بين ممارسيها من ناحية و العلاقات بينهم وبين عملائهم من ناحية ثانية، و بينهم و بين المجتمع الذي ينتمون إليه من ناحية ثالثة بما يكوّن خصائص هذه المهنة.

و تؤدي مهمة الأعلام بشكل عام و الصحافة بشكل خاص خدمة اجتماعية كبيرة لكونها تتضمن شروطاً وخصائص عدة أتفق عليها عدد من العلماء والدارسين المتخصصين و هي :

1. للمهنة أهداف مجتمعية، أي بمعنى أنها تقوم من اجل إشباع أو مواجهة احتياج مجتمعي وتستمد شرعية وجودها من إحساس الناس بضرورة القيام بنشاط معين من شأنه أن يشبع لهم احتياجاتهم.
2. تستند المهنة إلى أسلوب علمي ومواكبة التقدم العلمي.
3. للمهنة قاعدة معرفية تستند إلى العلم، أي قاعدة من المعرفة العلمية والنظريات والقوانين والمبادئ العلمية لفهم المشكلة وتحديد الحل المناسب لها.
4. يمارس العمل المهني متخصصون مهنيون، وتعني أنه في ممارسة المهنة يقع العمل الأساسي على عاتق أفراد وهيئات متخصصة لها من الصلاحيات والكفاءة والقدرة العلمية ما يمكنها من فهم المشكلة والتعامل معها.
5. وجود أساس أخلاقي قيمي للممارسة، كالمواثيق والقواعد الأخلاقية والسلوكية المتفق عليها.
6. اعتراف المجتمع بالمهنة وتحملها لمسؤولياتها تجاه الأفراد والجماعات والنظم في المجتمع الأمر الذي يضفي عليها شرعية وجودها وممارستها

كما تخضع الممارسة الصحفية لعوائق و تتأثر بصعوبات كثيرة تنعكس على القوة الإقناعية للرسالة من جهة و على ممارسي هذه المهنة أنفسهم من جهة أخرى.

المبحث الأول: الصحفي و أساسيات الممارسة الصحفية.

المطلب الأول: مفهوم الصحفي:

يشكل الصحفي العنصر الأساسي في صناعة الصحافة، فهو المسؤول في النهاية عن جمع المعلومات و مراجعتها و استكمالها و صياغتها ثم اختيار الصالح للنشر منها، و لذلك نجد أن رسالة الصحافة أو مهمتها تقع على عائق الصحفي و ليس هناك مهمة أشق من مهمة الصحفي بالنسبة لمسؤوليته و ما يترتب عليهما من واجبات و ما ينبغي أن يتمتع به من كفاءات و قدرات و موهبة، لأن الصحفي يحتل مركز القيادة و التوجيه بالنسبة للرأي العام.

1. مفهوم الصحفي:

عرف أحد الكتاب الفرنسيين، الصحفي أنه ذلك الشخص الذي يخصص الجزء الأكبر من نشاطه لمزاولة الأعمال الصحفية، و يستمد منها الجزء الأكبر من دخله، و عرفه البعض الآخر بأنه من يكتب في صحيفة. و التعريف الأخير ليس دقيقاً إذ قيس بمعايير التعار يف الجيدة، لأنه ليس بالجامع المانع، لأن هناك صحفيين لا يظهر بأقلامهم حرف واحد في الصحيفة التي يعملون فيها، وهم أولئك الذين يؤدون واجبهم الصحفي متوارين عن الأنظار مثل سكرتيري التحرير و المصححين و غيرهم.[1]

فالصحفي هو من يزاول العمل الصحفي في منشأة صحيفة لقاء أجر و يتخذ هذا العمل مهنة مختارة له، و تقوم بنيه و بين المنشأة رابطة المل بصاحب العمل، و يقصد بالعمل الصحفي البحث عن الخبر و المادة التحريرية و تشمل الصورة و الحصول على المعلومات ثم إعدادها لكي تكون صالحة للنشر عن طريق ظهورها في الصحيفة مادة تقرأ و يتخذ هذا العمل صورة تحريرية أو فنية تتطلب من المحرر أن يكون كثير التنقل في بعض الأحيان أو أن يقبع وراء مكتبهأو في المطبعة.[2]

[1] عبد الله الطيب، عبد النبي.- ادارة المؤسسات الصحفية.- الخرطوم: جامعة وادي النيل، د س.-ص .80.

[2] عبد الله الطيب، عبد النبي.- المرجع نفسه.- ص.80.

و قد تختلف الألقاب فيما أطلق على الصحف اسم كاتب صحفي أو مراسل أو محرر نشرات إخبارية... و كلها تتضمن هدف واحدا، المهم أن الصحفي يجب أن يتسم بمجموعة من الخصائص المهنية و الفنية العامة هي: [1]

1-معرفة طبيعة العمل الصحفي و أسسه و قواعده.

2-الثقافة العامة مع الاهتمام بفرع من فروعها.

3-الهواية والحماسة.

4-الصبر والمثابرة.

5-الإكثار من المعارف والأصدقاء.

2. الصحفي الجزائري في قانون الإعلام 2012:

يعرف قانون الإعلام الجزائري الصادر في جانفي 2012 الصحفي في الفصل الأول من الباب السادس وفي المادة 73: "يعد صحفيا محترفا في مفهوم هذا القانون العضوي، كل من يتفرغ للبحث عن الأخبار و جمعها و انتقائها و معالجتها أو تقديم الخبر لدى أو لحساب نشريه دورية أو وكالة أنباء أو خدمة اتصال سمعي بصري أو وسيلة إعلام عبر الانترنت، و يتخذ من هذا النشاط مهنته المنتظمة و مصدراً رئيسياً لدخله" كما يعد صحفياً محترف كذلك كل مراسل دائم له علاقة تعاقدية مع جهاز إعلام. [2]

كما يمنع هذا القانون الصحفي الذي يمارس مهنته بصفة دائمة في نشريه دورية أو وسيلة إعلام من تأدية عملاً آخر مهما كانت طبيعته لحساب نشرية دورية أخرى أو أية هيئة مستخدمة إلا بترخيص من الهيئة المستخدمة الرئيسية.

[1] منير حجاب، محمد.- المعجم الاعلامي.- القاهرة: دار الفجر للنشر و التوزيع، 2004.- ص.329.

[2] القانون العضوي رقم 12-05.- الجريدة الرسمية.- ع02، 2012.-ص.09

المطلب الثاني: المبادئ المهارية للممارسة الصحفية.

المهارات الأساسية للصحافة هي الكتابة ، التغطية و التحرير و الصحفي قبل كل شيء ينبغي أن يكون دقيق الملاحظة و يعرف ما يثير اهتمام الرأي العام و كيف يقتنص الأخبار الهامة ويكشف عن الحقائق التي غالباً ما تكون مستورة بطبقة رقيقة، و الفرق بين الصحفي و الرجل العادي أن الرجل العادي يمر أحياناً بحادثة أو بظاهرة معينة قد يجدها عادية أو تافهة لا قيمة لها، بينما يستطيع الصحفي أن يجد في هذه الحادثة أو الظاهرة ما يلفت الأنظار و يثير الانتباه أو يعبر عن قضية تهم الرأي العام، ويحتاج الصحفي إلى سعة الحيلة للحصول على مواد إخبارية بالإضافة إلى المهارة و الجرأة و الشجاعة كما ينبغي أن يكون قادراً على التعبير المؤثر.[1]

و لذلك ينبغي أن يكون الصحفي واسع الثقافة على جانب كبير من اللباقة و الذكاء و معرفة نفسية الجمهور و إدراكه لمتطلباته، فضلاً عن تحليه بعقيدة راسخة، و قلم بليغ يفرض عليه مخاطبة الجمهور كل يوم بأسلوب سهل مشرق.

و إذا كان القرن عصر السرعة بحق، فإن القرن الحادي و العشرين هو عصر السرعة المفرطة بالنظر إلى الوسائل التكنولوجية الجد متطورة التي ضاعفت من خطى الحياة مثل الانترنت والهاتف النقال والكمبيوتر وغيرها. وعلى الصحفي أن يتأقلم مع هذا العصر الجديد من جميع نواحيه ليس ليكون عبدا له، بل يستطيع التعامل معه لإحداث التأثير المطلوب و فيما يلي بعض النصائح التي نرى أنه يتعين الأخذ بها بالنسبة للصحفي بصفة عامة والصحفي المبتدئ بصفة خاصة: [2]

1/ كن سريعا: إن وسائل الإعلام والاتصال الحديث رغم كل ما لحقها من تطور مذهل، لم يكن بمقدورها أن تنقل الخبر بالسرعة التي تنقله به اليوم، لو لم يكن وراء هذه الأجهزة صحفي يلتقط الخبر و يحرره بوتيرة أسرع، ومع تزايد التنافس بين وسائل الإعلام المختلفة أضحت السرعة في التحرير بمثابة رأسمال الصحفي الناجح لذلك ينصح الصحفي المبتدئ أن يتعلم كي يحرر بسرعة بالتحكم في لغة الإعلام بدل لغة الأدب أو اللغة الفكرية.

[1] عبد الله الطيب، عبد النبي.- المرجع السابق.- ص.79.

[2] لعقاب، محمد .- الصحفي الناجح.- ط 3.- الجزائر: دار هومة، 2010.- ص. ص. 16-26.

2/أعد قراءة ما تكتب: إن القراءة الثانية لما نكتب تجعلنا نقف عند بعض الأخطاء التي لم ننتبه إليها سواء من حيث المعلومات أو من حيث الأسلوب.

3/أختصر ما تكتب: أصبح الناس بسبب ما يواجهونه من متاعب الحياة يميلون إلى قراءة المقالات القصيرة و الخفيفة و المركزة أكثر من ميلهم إلى قراءة المقالات الطويلة و المحشوة بمفردات و جمل و عبارات إضافية لذلك ينصح الصحفي بأن يختصر قدر ما أمكن كل ما يكتبه سواء كان ذلك للصحف اليومية و الأسبوعية أو للإذاعة و التلفزيون أو للانترنت و الصحف الإلكترونية، وعلى الصحفي أن يتعلم كيف يركز على ما هو مفيد حتى يتمكن من الاختصار لكي يضمن قراءة ما كتب فإن أحسن مقال هو مقال يقرأ.

4/أبحث عن الجديد: إن الصحفي مطالب باحترام جمهوره من خلال احترام نفسه، وذلك من خلال حرصه على تزويد قرائه دوماً بالجديد، و لا يقتصر فقط على إعادة إنتاج ما كتبه غيره أو ما تنشره وكالات الأنباء.

و يتم "الجديد" في العمل الصحفي من خلال ثلاثة مستويات هي:

أ-من خلال الحصول على أخبار جديدة لم تنشر بعد.

ب-من خلال تضمين المقالات و التحليل بمعلومات جديدة لكي تعطي للموضوع قيمة مضافة.

ج-من خلال تقديم قراءة للحدث من زاوية مغايرة لما تم تقديمه من طرف الصحافيين الآخرين.

5/كن منصف ومسؤولاً: إن العمل الإعلامي ليس عبثاً، فمن شأن ما يكتبه الصحفي أو يقوله أن يساهم في التنمية، و بإمكانه أيضاً أن يكون معول هدم، و المسؤولية الإعلامية هي أن تقدر عقبات ما تنشر و تبث و تذيع و يبدو أنه يتعين علينا من باب المسؤولية الإعلامي ة، أن نتجنب نشر و إذاعة و بث كل ما يضر الوطن و المواطنين.

6/نظم نفسك: إن الصحفي مطالب بتنظيم وقته حتى يتمكن من تنظيم عمله و التنظيم هو أساس النجاح، و هو المساعد على السرعة والدقة أيضاً.

المطلب الثالث: تدريب الصحفيين وأساليب تأهيلهم لممارسة العمل الصحفي:

التدريب في مجال وسائل الإعلام مثل الصحافة، هو تلك العملية المنظمة المخطط لها لاستثارة و نقل بعض الخبرات و المهارات و المعلومات و الأفكار إلى العاملين في وسيلة الاتصال الجماهيرية (جرائد، مجلات، راديو، تلفزيون، سينما، إدارات العلاقات العامة و الإعلان) بغرض تنشيط خبراتهم و تجديد أفكارهم و معلوماتهم، و العملية التدريبية على وسائل الاتصال بالجماهير هي عملية تستهدف التزويد بست حاجات رئيسية. [1]

أولاً: التوجيه:

من خلال مساعدة القادمين الجدد أو الم تدربين على فهم النظام الجديد الذي يلتحقون به، أنها تتضمن توليفهم على المصطلحات و الأجهزة، و طرق و علاقات العمل الجديد ة التي سيجدون أنفسهم فيها و تتعلق أساساً بالفهم أكثر منها لمجرد التطوير لمهارات محددة، وهذا التوليف قد يشكل جزءاً مهماً من تدريب موسمي أو تحويلي للأشخاص المنقولين إلى عمل جديد داخل العمل الأصلي.

ثانياً: المهارات الأساسية:

و هي تلك القدرات الخاصة، بمعالجة لغة التعبير الاتصالي المكتوبة أو المسموعة أو المرئية في الجرائد و الإذاعة و التلفزيون أو التقنيات الخاصة بكل وسيلة و النقائص اللغوية الشفوية الطفيفة و اللغة المكتوبة ولكن نقائص اللغة الإعلامية وأسلوب استعمالها يحتاج علاجها إلى تدريب و إلى تنمية و إلى تنشيط للقدرات الكتابية أو التصويرية أو الصوتية أو الأداء عامة و خطورة هذه المهارات الأساسية أنها المحور الذي تبنى عليه تقنيات العمل الاتصالي.

[1] عبد الله الطيب، عبد النبي.- المرجع السابق.- ص.ص. 86-87.

ثالثاً: المهارات المتصلة بتحرير الجريدة وإخراجها وطباعتها (بالنسبة للصحفيين):

ذلك أنها تتصل بالعملية الإنتاجية للمواد الاتصالية من الناحية الثقافية و ناحية المضمون و كذلك تشغيل الأجهزة و المعدات و صيانتها و إصلاحها.

رابعاً: ترقية المهارات:

و يتم من خلالها تطوير المهارات في مجال معين، إنها عملية تنشيط لهؤلاء الأشخاص الأكفاء الذين تدهورت مهاراتهم بمرور الوقت و تجعلهم على ألفة مع المعدات الجديدة أو الإجراءات التنظيمية و علاقات الإنتاج الجديدة.

خامساً: الخلفية العامة:

و تنطوي على تنمية العاملين في الوسيلة الاتصالية (الجريدة أو المجلة) و تزويدهم بالخلفيات العامة للقضايا الاجتماعية و الثقافية و الاقتصادية و النفسية التي يقومون بمعالجتها من خلال وسائل الاتصال.

سادساً: التطبيقات المتخصصة:

و تتضمن هذه الخطوة أو تلك المرحلة التزويد بجرعات متخصصة من المعلومات في مجالات التخصص الفكري أو المضمون المسؤول عنه الصحفي كمعلومات متخصصة يستفيد منها العاملون في وسيلة الاتصال في تصميم برامجهم و موادهم الاتصالية خاصة فيما يتعلق بنواحي المضمون.

و قد ألح المشرع الجزائري على ضرورة قيام الوسائل الإعلامية بتدريب الصحفيين بغية تحسين الأداء الوظيفي كذلك تكلم القانون على إسهام الدولة في عمليات التدريب و نص على ذلك في ثلاث مواد من قانوا الإعلام العضوي الصادر في 2012 كالآتي: [1]

[1] القانون العضوي رقم 12-05.- المرجع نفسه.- ص.ص.13-14

-المادة 127: "تمنح الدولة إعانات لترقية حرية التعبير، لاسيما من خلال الصحافة الجوارية و الصحافة المتخصصة."

تحدد مقاييس و كيفيات منح هذه الإعانات عن طريق التنظيم.

-المادة 128: "تساهم الدولة في رفع المستوى المهني للصحفيين عن طؤيق التكوين."

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

-المادة129: "يجب على المؤسسات الإعلامية أن تخصص سنويا نسبة 2 % من أرباحها السنوية لتكوين الصحفيين و ترقية الأداء الإعلامي."

المبحث الثاني: المبادئ الأخلاقية للممارسة المهنة الصحفية.

إذا كانت الحرية هي أحد وجهي العمل الصحفي فإن وجهها الأخر هو المسؤولية و بقدر تحقيق التوازن بين الحرية التي يحتاجها الفرد و بين السلطة التي لا غنى عنها بقدر ما يتدفق الازدهار للمجتمع و الفرد ...لكن لما كان التشريع قاصراً عن التوفيق بين ذلك اهتدى الإعلاميون إلى أخلاقيات المهنة الإعلامية التي تنظم المهنة على أساس اتفاق يقع بينهم دون اللجوء إلى القوانين التي تفرضها السلطات فأفراد المهنة هم الذين ينظمون و يراقبون الأفراد المنتميين للمهنة إذا كانوا يحترمون سير القواعد التي يعملون بها و هي أحد أدوات الرقابة الذاتية.

و قد تناولت جمع الأنظمة الصحفية في مختلف أنحاء العالم أخلاقيات الممارسة من الناحية النظرية، لكن كما يقول أحد الباحثين الذي تناولوا الوظائف الإخبارية لوسائل الاتصال، فإن "أي نظرية معيارية تستخدمها لوصف الممارسات الفعلية ذات فائدة محدودة" و يدلل على وجهة نظره بأن "حقيقة الأنظمة الإعلامية قائمة في الممارسات الفعلية لوسائل الإعلام، و لا يمكن أن نبحث عنها دوماً في نظرية تحاول وصف الواقع مهما كان نجاحها أو دقتها في وصف هذا الواقع.[1]

[1] حسن، حمدي.- الوظيفة الاخبارية لوسائل الاعلام.- القاهرة: دار الفكر العربي، 1981.- ص. ص.167-168.

و يقول أحد خبراء الصحافة العربية: إن الإعلام لا يعد نقلاً ألياً للمعلومات من مصادرها باتجاه القارئ و المستمع و المشاهد كما أنه ليس علماً طبيعياً، بل هو أولاً وأخيراً مهنة يجري اكتسابها في غالب الأحيان من خلال الممارسة و هي مهنة شاقة لابد أو يكون لها قواعد مسلكية و أخلاقية. [1]

المطلب الأول: تعريف أخلاقيات المهنة الصحفية.

تعتبر أخلاقيات المهنة كعلم للواجبات المعنوية الخاصة بمهنة محددة و جزاءاتها التأديبية بتبيان القواعد السلوكية و الأخلاقية لأعضاء مهنة ما سواء فيها بين الممارسين أنفسهم أو اتجاه الغير [2] إذن فأخلاقيات المهنة يقصد بها جملة الحقوق والواجبات المتعلقة بمهنة ما.

و يطلق عليها في اللغة اللاتينية اسم Deontology و هي لفظ مركب من قسمين Deont و تعني الواجبات و Logie و تعني علم أو خطاب، أي علم الواجبات.

كما جاء تعريفها في قاموس الصحافة و الإعلام على أن :

أخلاقيات المهنية هي مجموعة القواعد المتعلقة بالسلوك المهني و التي وضعتها مهنة منظمة لكافة أعضائها حيث تحدد هذه القواعد و تراقب تطبيقها و تسهر على احترامها و هي أخلاق و آداب جماعية و واجبات مكملة أو معوضة للتشريع و تطبيقاته من قبل القضاة. [3]

كما أنها: مجموعة المعايير و القيم المرتبطة بمهنة الصحافة و التي يلتزم بها الصحفيون في عملية استسقاء الأنباء و نشرها و التعليق عليها، و في طرحهم لآرائهم و في قياسهم بوظائف الصحافة المختلفة و لقد كان وضع دليل يتضمن هذه المعايير و الأخلاقيات أو ميثاق شرف ضرورة يفرضها تطور الصحافة الحديثة. [4]

إذن أخلاقيات المهنة الصحفية هي مجموعة القواعد و الواجبات المسيرة لمهنة الصحافة و الإعلام أو هي مختلف المبادئ التي يجب أن يلتزم بها الصحفي أثناء أدائه لمهامه أو بعبارة أخرى هي تلك المعايير التي تقود

[1] زلطة، عبد الله.- المرجع السابق.- ص.134.

[2] مقدم، سعيد.- اخلاقيات الوظيفة العمومية: دراسة نظرية تطبيقية.- الجزائر: دار المة للطباعة و النشر و التوزيع، 1997.- ص.11.

[3] حسن، مصطفى؛ بدوي، عبد المجيد.- قاموس الصحافة و الاعلام.- بيروت: المجلس الدولي للعة الفرنسية ،1991.- ص.17.

[4] منير حجاب، محمد .- المرجع السابق.- ص.34.

الصحفي إلى القيام بعمل جيد يجد استحسانا عند الجمهور، كما أنها أيضا جملة المبادئ الأخلاقية الواجب على الصحفي الالتزام بها بشكل إرادي في أدائه لمهامه كمعايير سلوكية تقوده إلى إنتاج عمل نبيل ينال به استحسان الرأي العام.

فأخلاقيات المهنة الصحفية هي تلك الالتزامات الأساسية التي يجب أن يتحلى بها الصحفي و المتمثلة أساسا في ضرورة العمل من أجل الوصول إلى تغطية منصفة ، شاملة و دقيقة، صادقة و واضحة مع مراعاة حماية المصادر و تحقيق الصالح العام لا غير عن طريق احترام القانون و حقوق الحياة الخاصة للأشخاص و تصحيح الأخطاء في حال وجودها. [1]

و لأخلاقيات المهنة الصحفية مجموعة من المبادئ تجدها تشترك في كل مدونة لأخلاقيات المهنة و هي بمثابة أفكار و تصورات تتكرر تلقائيا من مدونة إلى أخرى بناءاً على ما يحمله المهنيون الإعلاميون من أفكار حول الأخلاقيات و تتركز أغلب هذه المبادئ في ثلاث محاور هامة و أساسية:

1- احترام حق المواطن و الدفاع عنه، و كذا الدفاع عن الوسائل الكفيلة بتحقيقه مثل احترام مصادر المعلومات، نشر المعلومات الصحيحة و الدقيقة.

2- احترام حقوق المواطن و الدفاع عنها بما فيها الحق في الكرامة و الشرف و حق الرد.

3- الحفاظ على الجانب الاجتماعي بعدم الدعوى إلى الحقد أو التميز العرقي أو العنصري.

المطلب الثاني: أخلاقيات الممارسة الصحفية من خلال التنظيمات و المواثيق.

ترتبط أخلاقيات الممارسة الإعلامية في دول عديدة بالتقاليد و الأعراف أكثر من ارتباطها بالقوانين لذا اهتم العديد من بلدان بذلك من خلال إصدار مواثيق شرف إعلامية أو مدونات للقواعد السلوكية تحوي المعايير التي يجب أن يسير على نهجها العام الإعلاميون و الصحفيون لتحقيق أكبر قد ر من الأمانة و الصدق في نقل المعلومات.

[1] هوهنبرغ ، جون .-الصحفي المحترف.- تر. عبد الرؤوف كمال، مُحَّد.- القاهرة: الدار الدولية للنشر و التوزيع، 1990.- ص.495.

و أقدم هذه المواثيق أطلق عليه" قواعد الأخلاق الصحفية" صدر في واشنطن عام 1926 و نشأ في ذلك العام الإتحاد الدولي للصحفيين و اتخذ عدد من الإجراءات الهادفة لتنظيم المهنة ذاتيا بواسطة المهنيين من رجال الصحافة من بينها: إنشاء محكمة دولية للشرف في عام 1931 .

في أوائل الخمسينات من القرن العشرين نوقشت لأول مرة في الأمم المتحدة مسألة إصدار ميثاق أخلاقي مهني لرجال الإعلام و الصحافة في 1953 و وافقت اللجنة الفرعية لحرية الإعلام و الصحافة على مشروع ميثاق أخلاقي دولي للعاملين في مجال الإعلام أكد أهمية تقديم الحقائق و الأمانة في العمل الإعلامي ، و قد اعتبر هذا الميثاق كقاعدة للعمل المهني لجميع المشتغلين بجمع و بث و نشر الأخبار و المعلومات و التعليق عليها لتحقيق أمانة الكلمة لدى المتلقي و كسب ثقته. [1]

و يعد " إعلان بوردو" من الوثائق الدولية الهامة التي تناولت أخلاقيات الممارسة الصحفية و قد صدر في عام 1954 بمدينة بوردو الفرنسية، و أكد على ضرورة المحافظة على أسرار المهنة بشأن مصادر المعلومات و بذل الجهد في تصحيح أية معلومات غير دقيقة سواء كانت منشورة أو معدة للنشر.

و في نوفمبر 1971 عقد بمدينة ميونيخ الألمانية اجتماع لممثلي ستة دول أوربية صدر في ختامه " إعلان ميونيخ" الذي أكد على إحترام الحقيقة والدفاع عن حرية الإعلام و التعليق و النقد و توخي الأمانة في الحصول على الأخبار و الصور و المستندات.

و في عقد التسعينات من القرن العشرين تم التوقيع على أكثر من إعلان حول أخلاقيات الممارسة الصحفية من بينها "إعلان وندهوك" في 3 ماي 1991، "و إعلان ألما أتا" في 19 أكتوبر 1992" و إعلان سنتياجو" في 6 ماي 1994 و إعلان صنعاء في 11 يناير 1996. [2]

أما بالنسبة لمواثيق الشرف في الصحافة العربية فيمكننا القول أن أول ميثاق شرف صحفي كان في أفريل 1953 أثناء انعقاد المؤتمر الأول للصحافة العربية بالقاهرة و ذلك بدار نقابة الصحفيين و قد أقر المؤتمر "ميثاق الصحافة العربية" و فحواه ست مواد تناولت حرية الصحافة و الحفاظ على شرف المهنة و حصانة الصحفيين.

---

[1] شحات، مُحَمَّد.- العلاقة بين التمويل الاشهاري و الآداء الصحفي في الصحف اليومية الجزائرية: دراسة تحليلية استطلاعية على عينة من الصحف الوطنية.- رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم الاعلام و الاتصال.- الجزائر: جامعة الجزائر 03، 2011.- ص.134.

[2] شحات، مُحَمَّد.- المرجع نفسه.- ص.135.

و لا يعتبر ميثاق الشرف الصحفي قانونا إنما يكسب قوته الإلزامية من كونه صادر عن نقابات الصحافة و بالتالي فإلزامية مبادئه لا سيما الصدق و الأمانة و الحقيقة و الدقة في نشر الأخبار، و المعلومات و التعليقات و التحليلات مرهون بضمير الصحفي و إرادتهم الذاتية.... فإذا كان هؤلاء الصحافيون يتمتعون بأخلاق عالية فإنهم حتماً سوف يلتزمون بهذه المبادئ، أما إذا كان بعضهم ممن يحبذون الكسب المادي الوفير، فإنهم يسعون إلى تأجير أقلامهم لصالح مموليهم على حساب مصلحة المجتمع و الوطن أو حساب شرف المهنة. [1]

و منه فلا يجوز التخلي عن الضوابط المهنية تحت أي اعتبار، لأن الصحفي يبقى في مأمن من الجميع طالما تمسك بضوابط المهنة الصحفية، و إذا تخلي هذه الضوابط يمكن أن يحدث خلل كبير في الأداء الصحفي بشكل عام. [2]

- **مواثيق الشرف الصحفي في الجزائر:**

تعتبر مواثيق الشرف الصحفي بالجزائر حديثة الظهور بشكل عام حيث يرجع تاريخ صدور أول ميثاق شرف صحفي إلى خلق "المجلس الأعلى لآداب و أخلاقيات مهنة الصحافة سنة 2001 و الذي عقد اجتماعه الأخير التجديدي و الذي نوقش فيه مواضيع تتعلق بمجلس أخلاقيات مهنة الصحافة بالجزائر بتاريخ سبتمبر 2005 و هذا باجتماع عدد من الصحفيين و تجديد المكتب بالأعضاء ال11 المكونين له.

هذه التجربة لم تكن جدية بالشكل الكافي حيث لم يعالج بحسب المعطيات التي توفرت لدينا أي حالة لانتهاك أخلاقيات و آداب مهنة الصحافة كما لم يجدد عقد هذا المجلس مرة أخرى. [3]

هذا فيما كانت محاولات مماثلة لكل من جريدة آفاق (horizons) و التي قامت بإنجاز مشروع بطاقة للآداب و أخلاقيات مهنة الصحافة ضم ت 22 نقطة، 15 منها تتعلق بواجبات الصحفيين بالإضافة إلى 7 نقاط مرتبطة بحقوق الصحفيين هذا بالإضافة إلى دفتر آداب و أخلاقيات مهنة الصحافة ليومية لخبر.

---

[1] مُحَّد الخطيب، سعدى.- العوائق أمام حرية الصحافة في العالم العربي: دراسة تحليلية للعوائق القانونية و السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية و الدولية.- بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية،2008.- ص.130

[2] حريري، نبيل.-التحري الصحفي.-عمان: مركز الأفق الثقافي، 1996.- ص.18

[3] بوزرق، روداليا.-المرجع السابق.-ص.138.

إلى جانب ما جاء به المرسوم التنفيذي 2008 الذي كان يهدف إلى تحديد النظام النوعي لعلاقات العمل الصحفي و قد صادقت عليه الحكومة في 10 ماي 2008 و دخل الحيز تطبيقه بعد صدوره في العدد الـ 24 من الجريدة الرسمية و ينظر هذا المرسوم لمهنة الصحافة بأنها مهنة خاصة مقارنة بالمهن الأخرى إذ يتضمن هذا المرسوم 24 مادة موزعة على 6 فصول و هي أحكام عامة، الحقوق و الواجبات و شروط ممارسة مهنة الصحفي، علاقات العمل، تعليق و إنهاء علاقات العمل، أحكام ختامية.[1]

و يشدد المرسوم على حرية الرأي و الانتماء السياسي للصحفي شرط أن لا يمس التصريح العلني عنهما بمصلحة المؤسسة المستخدمة، و يمنح المرسوم الصحفي الحق في رفض التوقيع عن كتاباته إذا تعرضت لتعديلات تمس جوهر الموضوع، إلى جانب الاستفادة من عقد تأمين تكميلي يغطي مجمل المخاطر التي يتعرض لها أثناء ممارسة مهامه الصحفية و أيضاً منحه الحق في التكوين المتواصل و حق الوصول إلى مصادر الخبر.

و في المقابل، في عنوان الواجبات أشار المرسوم إلى وجوب عدم نشر الصحفي لأي خبر من شأنه أن يلحق ضررا بالجهة المستخدمة و بمصداقيتها و هذا ما نصت عليه المادة السادسة التي توصي بضرورة التزام الصحفي بأخلاق مهنته سواء مع المؤسسة المستخدمة له أو مع زملائه الصحفيين كما أن اهتم الفصل الثالث بشروط ممارسة مهنة الصحافة.

المطلب الثالث: الأركان الرئيسية لأخلاقيات الممارسة الصحفية.

إن الأركان الرئيسية لأخلاقيات ممارسة المهنة الصحفية توضح للقائم بالاتصال قواعد مهنته التي لابد من إتباعها و التقيد بها تجنباً للخطأ من جهة و لعدم الإضرار بمهنته و الرأي العام من جهة أخرى ويمكن تحديد هذه الأركان بصفة عامة فيما يلي:

[1] المرسوم التنفيذي رقم 08-140.-الجريدة الرسمية، ع 24، 2008.- ص.ص. 13-15.

1-استقلالية الصحفي: إن استقلالية الصحفي تعتبر عمل أساسياً في العمل الإعلامي فالصحفي يجب ألا يقبل أي هدية أو شيء أخر مهما كانت قيمته و هذا تجنباً للتشكيك في نزاهته التي تؤثر على العمل الإعلامي و هذا بضمان إعلام شامل يجسد حق المواطن في أن يعلم ما يدور في العالم.[1]

2/الموضوعية: ويقصد بها التجرد و البعد عن الميل و الهوى في اقتناء و عرض القصص الإخبارية، و إعطاء صورة متوازنة و متكاملة عن الحقيقة بلا إهدار أو تشويه في مجال الصحافة بصفة خاصة، فإن الموضوعية تتطلب من الصحفي أن يقاوم كل ملامح التحيز التي من شأنها أن تشوه في النهاية مصداقية المعرفة التي يتوصل إليها. [2]

3/الصدق والدقة: ذلك أ ن الصحفي مسؤول عن مدى صحة الأخبار التي ينشرها ومصداقيتها.. . فدور الصحفي هو شيء أكثر من جمع و إرسال الأنباء و آراء اليوم، لأنه في جميع ما يفعله يقول و يكتب و عليه أيضاً أن يبحث عن الصدق.[3]

و تعد الدقة في نشر الأخبار من الأمور بالغة الأهمية و هي عامل مكمل للصدق، فقد يكون الخبر صحيحاً و لكن لا تراعي الدقة في نشرهبالطريقة التي تحفظ عليه صدقه و صحته و يكون من نتيجة ذلك بطبيعة الحال إما سوء الفهم، أو أن يفقد الخبر قيمته عند النشر.[4]

4/الحفاظ على السر المهني:

ي عد هذا الركن من الأركان المهمة المتعلقة بأخلاقيات الممارسة الصحفية و التي تحث الصحفي على ضرورة حماية مصادرهو عدم الكشف عنها خدمة للصالح العام وإحساسا بالمسؤولية، وقد أصبح هذا المبدأ من أهم المواد التي تتضمنها مواثيق الشرف الصحفي في كل دول العالم.

5/الفصل بين الخبر والرأي:

---

[1] Association des journalistes professionnels.- Les journalistes et leurs sources : guide de bonnes pratqiues.- Bruxelle : Conseil de déontologie journalistique,2012.- p.40

[2] عبد النبي، عبد الفتاح.- سوسيولوجيا الخبر الصحفي: دراسة في انتقاء و نشر الاخبار.- القاهرة: العربي للنشر و التوزيع،1989.- ص.66.

[3] زلطة، عبد الله.- المرجع السابق.- ص.206.

[4] زلطة، عبد الله.- المرجع نفسه.- ص.203.

تعد قضية خلط الرأي بالخبر من القضايا المثارة بشكل واسع النطاق في أوساط الباحثين و خبراء الصحافة و النقابات الصحفية.

يجب أن يدرك الصحفي جيداً الفرق بين الخبر و الرأي، فالخبر يتطلب ذكر الحقيقة و لا يتحمل أكثر من هذا، و على الصحفي أيا كانت طبيعة علاقته بالمصدر أن يحرص على تقديم هذه الحقيقة بقدر المستطاع للقارئ، أما الرأي فإنه شيء آخر تماماً، إنه يعبر عن رأي صاحبه في بعض الأمور المعروفة و غير المعروفة للقارئ و له أن يقتنع بهذا الرأي أو يرفضه. [1]

6/الفصل بين المادة التحريرية والمادة الإعلانية: و بهذا الخصوص يلتزم المسؤولون عن النشر بالفصل الواضح بين المواد التحريرية و الإعلانية و عدم تجاوز النسبة المتعارف عليها دولياً للمساحة الإعلانية في الصحيفة على حساب المادة التحريرية، كما لا يجوز للصحفي العمل في جلب الإعلانات أو تحريرها، و لا يجوز له الحصول على أي مكافأة أو ميزة مباشرة أو غير مباشرة عن مراجعة أو تحرير أو نشر الإعلانات، و ليس له أن يوقع باسمه مادة إعلانية. و بالتالي مقاومة تزايد هيمنة العمل الإعلاني و السلطة الإدارية و المالية في الصحف على العمل الصحفي، بعد أن أدى تداخل الاختصاصات و تضخم سلطة الإدارة و قوة الإعلان إلى وضع قيود عملية جديدة على حرية الصحافة. [2]

7/مراعاة الخصوصية: فحياة الناس الخاصة و أسرار عائلاتهم و مشاكلهم الشخصية، كلها أمور لاتهم الرأي العام و لا تعني المصلحة العامة، بل إن الخوض فيها يمس حقاً مقدساً من حقوق الإنسان و هو حريته الشخصية في التصرف و القول و العمل بغير ما رقيب أو حسيب إلا القانون و الضمير.

المبحث الثالث: محددات و عوائق الممارسة الصحفية.

يقصد بمحددات الممارسة الصحفية" مجموعة القيود و الكوابح السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و المهنية التي تؤثر على إدارة المؤسسات الإعلامية في اتخاذ القرار. [3]

---

[1] عبد النبي، عبد الفتاح.- المرجع السابق.- ص.105.

[2] زلطة، عبد الله.- المرجع السابق.- ص.193.

[3] خليل أبو اصبع، صالح.- إدارة المؤسسات الإعلامية في الوطن العربي.- عمان: دار آرام للدراسات و النشر و التوزيع، 1997.- ص.83

و يمكن حصر أهم هذه المحددات و العوائق التي يتعرض لها الصحفيون فيما يلي:

المطلب الأول: العوائق السياسية

إن النقد السياسي الذي يمارسه الصحافيون في مقالاتهم التي يعلقون فيها على أعمال و مواقف المسؤولين السياسيين في الشأن العام، لا يتقبلها المسؤولون السياسيون و يعتبرونها سلوكا عدائيا، فحيث أن مفهوم النقد السياسي عندهم يجب أن يبقى ضمن الحد المسموح به من قبلهم و في حال تجاوز لهذا الحد فعندئذ تلاحق الصحيفة أمام القضاء و يتعرض المسؤولون عما نشر فيها للعقوبة، و هذا يعني أن حرية النقد السياسي يجب أن تبقى ضمن الحدود المسموح بها في النظام السياسي في الدولة و هذه الحدود تتسع و تضيق لمدى تطبيق الديمقراطية في هذا النظام.

و تختلف نسبة تطبيق هذه الحرية من عهد إلى آخر، و تتمثل العوائق السياسية أمام ممارستها في قرارات تعطيل الصحف و اعتقال الصحفيين أو توقيفهم احتياطيا، و تطبيق الرقابة المسبقة على الصحف و إقامة الدعاوى من قبل المسؤولين السياسيين في الدولة ضد الصحفيين المعارضين. [1]

و صنف فاروق أبو زيد في دراسته عن النظم الصحفية في الوطن العربي العقوبات و الجزاءات الموقعة على القائمين بالاتصال في الدول العربية إلى ثلاثة أنواع من الجزاءات و العقوبات كالتالي: [2]

النوع الأول: الجزاءات و العقوبات القضائية، و هو النوع الذي يسود النظام الصحفي الليبرالي، حيث للسلطات القضائية وحدها حق توقيع الجزاءات و العقوبات الصحفية.

[1] مُحَمَّد الخطيب، سعدى.-المرجع السابق.-ص .87.

[2] أبو زيد، فاروق.- النظم الصحفية في الوطن العربي.- القاهرة: عالم الكتب، 1986.-ص. 39.

النوع الثاني: الجزاءات و العقوبات الإدارية، و هو النوع الذي يسود كل من النظام الصحفي السلطوي و النظام الصحفي الاشتراكي حيث يحق للسلطات الإدارية (الحكومة و من يمثلها) حق توقيع الجزاءات و العقوبات الصحفية.

النوع الثالث: الجزاءات و العقوبات القضائية و الإدارية، و هو النوع الذي يوجد أيضا في كل من النظام الصحفي السلطوي و النظام الصحفي الاشتراكي حيث يعطي لكل من السلطات القضائية و السلطات الإدارية مع حق توقيع الجزاءات و العقوبات الصحفية.

المطلب الثاني: العوائق الاجتماعية:

إن كل مجتمع في العالم له خصوصيته في تركيبته و هذه الخصوصية تنعكس على صحافته التي هي جزء لا يتجزأ عنه و تؤثر فيها فتركيبة المجتمع العربي مثلا سواء كانت قائمة على تعدد الطوائف أو المذاهب أو العشائر أو غير ذلك، تنعكس على الصحافة التي هي ابنة هذا المجتمع و تؤدي في الغالب إلى تشكيل عوائق اجتماعية أمام ممارسة حريتها في البلدان العربية. [1]

و بالتالي تؤثر هذه العوائق الاجتماعية على عملية الممارسة الصحفية و يكون هذا التأثير على درجة كبيرة من الأهمية إذ أنه يتراوح بين قيم اجتماعية تكمن في أذهان الإعلاميين يلتزمون بها حتى و إن كانوا لا يؤمنون بها.

و من العوائق الاجتماعية أيضا ما يسميه بعض الباحثين بالذوق الاجتماعي الذي يفرض على الصحفيين التزاما بهذا الذوق فقطاعات من الجمهور قد تتذوق أنماط من الرسائل الإعلامية بغض النظر عن قيمتها، بينما لا تقبل نمطا آخر، و يعد تذوق الجمهور جزأ من كيانه الاجتماعي و هو ما يسمى بالثقافة الجماهيرية و يواجه الإعلامي ضغط من قبل مثل هذا التذوق، و من ثم فإن أنماطه من الرسائل الإعلامية قد تكون ذات أهمية في بيئة اجتماعية و لا تكون كذلك في مكان آخر.

كما تأخذ جماعات الضغط المحلية أشكالا متعددة فقد تكون أحيانا على هيئة منتديات فكرية أو تنظيمات سياسية أو جماعات دينية وت مارس ضغطها من خلال عدة قنوات إحداها وسائل الإعلام المنافسة حيث تطرح بها وجهة نظرها، أو من خلال ملكيتها لوسائل الإعلام و تستخدم جماعات الضغط أحيانا بريد

[1] محمد الخطيب، سعدى.- المرجع السابق.- ص.120.

القراء و الصفحات المفتوحة لآراء القراء أو الاتصال بالجهات المعنية كوزارات الإعلام و إبلاغ شكاويها إلى المسؤولين أو إلى مالكي الصحف و رؤساء التحرير. [1]

المطلب الثالث: العوائق الاقتصادية

تعتبر شركات الإعلان التجارية مصدرا أساسيا لمداخيل الصحف خاصة أن المردود من بيع أعدادها هو قليل و لا يكفي لتغطية نفقاتها، فحيث أنه للإعلانات الصحفية أهمية بالغة بالنسبة للصحيفة، باعتبارها مورد ا ماديا من أهم مواردها و لها طبعاً ذات الأهمية عند المعلن لأنها تعود عليه بالفائدة سواء بجهة تسويق منتجاتها أو تحقيق مصالحه الاقتصادية أو المادية أو الشخصية حسب نوعية الإعلانات. [2]

فهذه الأهمية الإعلان لا تنفي ما له من تأثير بالغ الخطورة على حرية الصحافة، فقد تدفع بها حاجاتها للمال اللازم لضمان استمرارها في الصدور إلى أن تخضع مرغمة أو رغبة للمعلن، الذي ينتهز هذه الفرصة لجعلها أداة لا لمجرد تعريف الناس بمشاريعه أو منتجاته فحسب، و إنما لتحقيق مصالحه الشخصية أو الاقتصادية أو السياسية، على حساب مصلحة القارئ كأن يمنعها مثلاً من نشر عيوب منتوجاته أو تصرفاته غير المشروعة التي تهز ثقة القارئ أو الرأي العام به، وهكذا يتبين لنا أن مصادر تمويل الصحف، تؤثر عليها، بشكل يفقدها استقلاليتها ويجعلها في تبعية تامة لها، طالما أنها محتاجة مادياً إلى هذه المصادر التمويلية ومن جهة أخرى فإن النظام الاقتصادي في كل الدول، ينعكس على وضع الصحافة فيها. [3]

المطلب الرابع: العوائق التكنولوجية

دخلت المنافسة بين الصحافة المطبوعة و وسائل الاتصال الإلكترونية و خاصة التلفزيون، مجالاً جديداً مليئاً بالضغوط المهنية التي سيمثل عنصر الوقت و تحقيق السبق أهمها على الإطلاق ففي دولة كالولايات المتحدة

[1] زلطة، عبد الله.- المرجع السابق.- ص.345.
[2] محمد الخطيب، سعدى.- المرجع السابق.- ص 137.
[3] محمد الخطيب، سعدى.- المرجع نفسه.- ص.ص.137-138.

حيث المنافسة بين وسائل الإعلام على أشدها، تظل اللحظية أو الفورية أي تسجيل الأحداث و التعليق عليها فور وقوعها من أهم المبادئ الصحافة الأمريكية و أكثرها تبجيلاً، و ينظر إلى وسائل الاتصال التي لا تقدم الإعلام الفوري على أنها متخلفة بصورة ميئوس منها ومفتقرة إلى الكفاءة أو على أنها —و تلك التهمة أكثر خطورة— فاشلة اجتماعياً. [1]

و لا تقتصر ضغوط المنافسة بين الصحافة و وسائل الاتصال الإلكترونية على حالة المجتمع الأمريكي، فقد أدت تكنولوجيا الاتصال و تكنولوجيا البث الإخباري بصفة خاصة في العديد من دول العالم إلى جعل المعلومات أقل دقة، فالصحفيون مضغوطون بسبب عنصر الوقت و عليهم تقديم تعليقات سريعة أحياناً على نصوص أو بيانات لم يقرؤوها أو على أحداث لم يستوعبوا أبعادها و لم يحللوها بشكل كافي و يعكس هذا الوضع سبب من أسباب التحريف غير المتعمد للأخبار. [2]

كما تؤثر مواقع التواصل الاجتماعي التي أصبحت تشكل إعلاماً جديداً أو بديلاً على الممارسة الصحفية نتيجة المنافسة الشرسة القائمة بينها و بين الوسائل التقليدية لما تتسم بيه من خصائص متطورة تعتمد الآنية و الجدة و السرعة و التفاعلية و المشاركة و في مقدمة ذلك المدونات و صحافة المواطن.

المبحث الرابع: التنظيم الهيكلي و التشريعي لممارسة الصحافة في الجزائر.

إن الحديث عن العمل الإعلامي و الممارسة الصحفية و حرية التعبير و الصحافة يتطلب استعراض الإطار القانوني و التنظيمي سواء فيما تعلق بالقطاع الإعلامي أو المؤسسات الإعلامية أو حتى الممارسة الصحفية.

و قد عرفت الجزائر عدة محاولات لسن قوانين إعلامية قادرة على تنظيم الممارسة الصحفية كان آخرها و ربما أهمها قانون الإعلام 12-05 الصادر سنة 2012: و هو قانون عضوي صدر في 18 صفر 1433 الموافق لـ12 جانفي 2012 هدفه تنظيم قطاع الصحافة و الإعلام و تحديد المبادئ و القواعد التي تحكم ممارسة الحق في الإعلام و حرية الصحافة.

[1] شيلر، هربرت.- المتلاعبون بالعقول.- تر. رضوان، عبد السلام.- الكويت: سلسلة عالم المعرفة، 1986.- ص.37.
[2] زلطة، عبد الله.- المرجع السابق.- ص.336.

و ينظم هذا القانون قطاع الإعلام عبر 133 مادة مقسمة في إطار 12 بابا و يكون بذلك قد كرس بداية مرحلة جديدة في تاريخ الصحافة الجزائرية.

المطلب الأول: إصدار الصحف و تنظيم الملكية في ظل قانون الإعلام 12-05

على غرار قانون الإعلام السابق (1990) بدأ قانون الإعلام لعام 2012 بالتأكيد على التعددية الإعلامية حيث نص على أن "إصدار كل نشرية دورية يتم بحرية" و أبقى القانون الجديد على الإجراء الشكلي لغرض التسجيل و مراقبة المعلومات و يتمثل في تقديم المدير مسؤول النشرية، 30 يوما قبل نشر العدد الأول لتصريح مسبق لدى سلطة ضبط الصحافة المكتوبة و ليس لدى وكيل الجمهورية المختص إقليميا كما كان يحدث سابقا و يلزم القانون سلطة الضبط استصدار الاعتماد في أجل 60 يوما على الأكثر من تاريخ إيداع الطلب في حالة رفض إصدار الاعتماد تقوم سلطة الضبط بتبليغ رفضها المتقدم بالطلب في أجل 60 يوما في هذه الحالة يحق لصاحب الطلب اللجوء للعدالة للطعن في قرار الرفض كما منح المشرع عام ا كاملا لصاحب الاعتماد لإصدار نشريه وإلا تم إلغاء الاعتماد.

وثيقة الاعتماد غاية في الأهمية لأن القانون يمنع الطابع من إنجاز طباعة النشرية بدونها أما النشرات المملوكة للشركات الأجنبية فتلزم باستصدار رخصة من الوزارة المكلفة بالاتصال.

و صنف قانون الإعلام 12-05 الصحف إلى فئتين و هي ذاتها التي نص عليها قانون الإعلام 1990.

1 -النشريات الدورية للإعلام العام " كل نشرية تتناول خبراً حول وقائع الأحداث وطنية و دولية و تكون موجهة للجمهور."

2 -النشريات الدورية المتخصصة:" كل نشرية تتناول خبراً له العلاقة بم يلهين خاصة و تكون موجهة لفئات من الجمهور.

كما نص القانون على أنه يستلزم على المدير مسؤول النشرية استفاء الشروط التالية:

- شهادة جامعية.
- أن يكون له خبرة 10 سنوات على الأقل في ميدان الإعلام لمدراء نشريات الإعلام العام و 5 سنوات خبرة في ميدان التخصص العلمي أو التقني أو التكنولوجي للمتخصصة منها.
- أن يكون جزائري الجنسية.
- أن يتمتع بحقوقه المدنية.
- لم يحكم عليه بعقوبة مخلة بالشرف.
- لم يعلم عنه سلوك معاد لثورة أول نوفمبر 1954 بالنسبة للأشخاص المولودين قبل يوليو 1942.

المطلب الثاني: سلطة ضبط الصحافة المكتوبة:

أحداث قانون الإعلام 2012 هيئة سماها "سلطة ضبط الصحافة المكتوبة" و هي سلطة مستقلة تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي" و هو نفس التعريف الذي حمله قانون الإعلام لعام 1990 فيما كان يسمى آنذاك ب"المجلس الأعلى للإعلام"

أما الهيئة الجديدة فأوكلت لها المهمات التالية: [1]

- نشر و توزيع الإعلام المكتوب في كامل القطر الوطني.
- ضمان نوعية عالية للمحتوى الإعلامي للنشريات و إبراز الثقافة الوطنية المتعددة و تطويرها .
- دعم النشر باللغتين الوطنيتين.
- ضمان الشفافية الاقتصادية في إدارة المؤسسات الإعلامية.
- تفادي احتكار شخص واحد لعدة عناوين أو تأثيره فيها مالياً أو سياسياً أو أيديولوجية.
- سن المبادئ التي يتم عليها توزيع الإعلانات المالية التي تمنحها الدولة للناشرين
- مراقبة مضمون و هدف الإشهار و مدى "تقيده بالمقاييس.
- استلام تصريحات الحسابات المالية للمؤسسات الإعلامية.

---

[1] قانون عضوي رقم 12-05.- المرجع نفسه،.- ص.06

– جمع كل المعلومات الضرورية من الإدارات و المؤسسات الصحفية للتأكد من ضمان احترام التزامات كل منها.

من الجلي أن صلاحيات هيئة " سلطة ضبط الصحافة المكتوبة" التي أوجدها قانون الإعلام الجديد بعيدة كل البعد عما خول من مهام للمجلس الأعلى للإعلام سنة 1990 .

فنلاحظ أن سلطة الضبط تم تفويضها إلى درجة كبيرة حيث منحت لها نشاطات كثيرة بشكل كبير و قد نفسر إقدام الدولة على إلغاء المجلس الأعلى للإعلام سنة 1993 للقضاء على الصلاحيات التي منحها إياه المشرع بطريقة ذكية لإعادة السيطرة على القطاع بتوزيع الصلاحيات على وزارة الثقافة (وهي هيئة حكومية) بدل فسح المجال أمام أصحاب المهنة لإدارة شؤونهم بنفسهم.

المطلب الثالث: البطاقة المهنية للصحفي المحترف.

يعتبر مشروع تنظيم تسليم البطاقة الوطنية للصحفي المحترف إجراء تنظيمي للقانون العضوي رقم 12-05 المؤرخ في 12جانفي 2012 و قد أوكلت هذه المهنة إلى هيئة تسمى لجنة البطاقة الوطنية للصحافي المحترف تتشكل من أعضاء يتم اختيارهم عن طريق الانتخاب على أن يتجدد تشكيل اللجنة كل أربع سنوات.

و من أبرز شروط الاستفادة من البطاقة أن يثبت الصحفي ممارسة متواصلة للمهنة لمدة لا تقل عن 10 سنوات و اتخاذ مهنة الصحافة مهنته الوحيدة و المنظمة و مصدرا رئيسيا لدخله.

و من أهم الامتيازات التي تمنحها هذه البطاقة المهنية لحاملها سهولة الوصول إلى مصادر المعلومات و الاستفادة من التسهيلات المرتبطة بالممارسة الوظيفة بالإضافة إلى الاستفادة من تخفيضات في أسعار النقل المحلي و الدولي و الفندقة و اشتراكات الهاتف و الانترنت ... .

المطلب الرابع: المخالفات المرتكبة أثناء الممارسة الصحفية والعقوبات المتعلقة بها,

عرض المشرع في 11 مواد(المواد 116-126) المخالفات المحتمل ارتكابها عند مزاولة العمل الصحفي و العقوبات التي تنجر عنها، و تتلخص جملة هذه العقوبات التي أقرها قانون 2012 فيما يلي:

- غرامة 100 ألف إلى 300 ألف دينار جزائري و الوقف الوقتي أو النهائي لوسيلة الإعلام و مصادرة الأموال محل الجنحة في حال حصولها على عدم مالي مباشر أو غير مباشر من أطراف أجنبية.

- غرامة 100 ألف إلى 400 ألف دج في حال تلقي مزايا و أموال مباشرة أو غير مباشرة من مؤسسة عمومية أو خاصة أجنبية ماعدا إيرادات الإشهار و الاشتراك بالأسعار المعمول بها، و إمكانية مصادرة الأموال غير المشروعة.

- غرامة 100 ألف إلى 500 دج في حالة إعارة اسم لشخص طبيعي أو معنوي بغرض إنشاء نشرية و كذلك المستفيد و إمكانية توقيف النشرية.

- غرامة 50 ألف إلى 100ألف دج في حال إفشاء سر تحقيق ابتدائي في جريمة نشر خبر أو وثيقة.

- غرامة 100ألف إلى 200 ألف في حال نشر مناقشات الجهات القضائية إذا كانت الجلسة سرية.

- غرامة 50 ألف إلى 200 ألف نشر المرافعات المرتبطة بحالة الأشخاص و الإجهاض.

- غرامة 25 ألف إلى 100 ألف نشر صور، رسوم أو بيانات توضيحية تعيد تمثيل كل أو جزء من بعض الجنح و الجنايات.

- غرامة 25 ألف إلى 100 ألف في حال اهانة رؤساء الدول الأجنبية و أعضاء البعثات الدبلوماسية المعتمدين لدى الجزائر.

- غرامة 100 ألف إلى 300 ألف دج حالة رفض نشر حق الرد.

- غرامة 100 ألف إلى 300 ألف دج لكل من أهان بالإشارة المشينة أو القول الجارح صحفياً لدى أدائه كمهامه.

- تفادي الجنح المرتبكة عن طريق وسائل الإعلام في 6 أشهر من تاريخ ارتكابها.

و رغم إلغاء السجن اتجاه الصحفي إلا أنه يمكن القول أنه جرى تبديلها بما يسمى "بالإكراه البدني" على الصحفي نظراً للغرامات المالية الباهظة التي تفرض عليه بموجب القانون.

الخلاصة:

مما سبق تبرز أهمية الممارسة الصحفية كونها مهنة تتميز بخصوصية أدبية، فكرية و إبداعية ذات أهمية كبيرة تقوم على مبادئ و أخلاقيات خاصة و تحتاج إلى قدرات و مهارات فريدة للاضطلاع بتأدية مهامها على الوجه الأكمل حتى في ظل وجود عوائق و ضغوطات مهنية تؤثر على الصحفي و تزيد من صعوبة مهامه و هو ما تهدف الدراسة إلى تشخيصه و الكشف عنه.

الفصل الثالث

الضغوط المهنية داخل المؤسسة الإعلامية

تمهيد:

يواجه معظم الناس في عصرنا الحالي شتى أنواع الضغوط لكون الفرد فيه يعيش و يتفاعل مع عناصر بيئة تتميز بالتغير المستمر الذي يشمل كل مجالات الحياة ما يؤدي إلى تولد صراعات و ضغوطات مختلفة الأنواع تؤثر على الفرد من الناحية الفيزيقية و الاجتماعية و النفسية و هذا يظهر خاصة في المجال المهني إذ يبقى اضطراب بيئة العمل من المصادر الرئيسية للضغوط المهنية التي تواجه العامل لذلك نلاحظ تحول اهتمام الباحثين والعلماء من دراسة الضغوط النفسية بصفة عامة إلى دراسة الضغوط المهنية بصفة خاصة و هذا لكون الصحة النفسية للفرد مبنية على جوانب عديدة و تتأثر بعوامل مختلفة من بينها الجانب المهني أو الوظيفي.

لم تعد ضغوط بيئة العمل قاصرة على وظيفة أو مهنة دون غيرها بل شملت وظائف عديدة لكن قد تختلف مصادر الضغوط المهنية من وظيفة إلى أخرى و ذلك راجع أساسا إلى اختلاف المناخ التنظيمي و بيئة العمل و اختلاف الظروف السياسية، الإجتماعية و الإقتصادية إضافة إلى مختلف المتغيرات المرتبطة بالوظيفة كشروط العمل و تشريعاته و أهميته و مسؤولياته و نوعية المهنة.

و تعد مهنة الصحافة و الإعلام واحدة من المهن الضاغطة لما تنطوي عليه من ظروف خاصة و مسؤوليات و واجبات تفرضها على الصحفي و التي تسبب له العبء و التوتر النابع عن سوء ظروف العمل أو صعوبته و متطلباته و هو ما دفع –ربما– إلى تسميتها بمهنة المتاعب. لذلك سنح اول في هذا الفصل التعرض إلى موضوع الضغوط المهنية في مجال ممارسة المهنة الصحفية ثم نبرز أهم مصادر هذه الضغوط المهنية و الآثار الناتجة عنها لنصل إلى الكشف عن علاقة ضغوط العمل بالأداء الوظيفي و نحاول التعرف على إستراتجيات التعامل مع هذه الضغوط.

المبحث الأول: ماهية الضغوط المهنية

المطلب الأول: مفهوم الضغوط المهنية

ليس من السهل إيجاد تعريف مقبول لمفهوم الضغوط نظرا لاستخدام هذا المصطلح بطريقة واسعة من قبل فئات عديدة من الناس ينتمون لحقول دراسية مختلفة ومن ثم تعطيه كل فئة معنى مختلف عن الآخرين.[1]

أما مصطلح ضغوط العمل فإنه لم يستخدم إلا في القرن 18 ليعني إكراه و قسر و جهد قوي و اجتهاد و توتر لدى الفرد أو لأعضاء الجسم أو قواه العقلية و منذ ذلك الوقت فقد تباينت آراء و وجهات نظر الباحثين حول تعريف ضغط العمل حيث يعتبر من أهم المشاكل التي تواجه المهتم ين بموضوع الضغوط بصفة عامة وضغوط العمل بصفة خاصة .[2]

أما مفهوم الضغط فقد كانت أول محاولة عملية لتفسير الضغوط هي محاولات العالم الطبيب هانز سيكي الذي عرف الضغط بأنه: "استجابة جسدية غير محددة لمطلب معين" .[3]

في حين يعرف سيزلافي و آخرون ضغوط العمل بأنها " تجربة ذاتية تحدث اختلالا نفسيا أو عضويا لدى الفرد، و ينتج عن العوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه" .[4]

يعرف Caplan و آخرون ضغط العمل " بأنه أية خصائص موجودة في بيئة العمل التي تخلق تهديدا للفرد"، و وفقا لعريف Cooper و Marshal يقصد بالضغوط الوظيفية " مجموعة العوامل البيئية السلبية (مثل غموض الدور، صراع الدور و أحوال العمل السيئة و الأعباء الزائدة) و التي لها علاقة بأداء عمل معين.[5]

أما بارن Barrine فقد عرفه بأنه: "الإستجابة للمواقف الضاغطة للمسؤوليات أو التهديدات الحقيقية أو التصورية التي تنشأ عن البيئة.[1]

---

[1] فهد سعود القريشي، ماجد.- ضغوط العمل و أثرها في دوران العمل.- رسالة مقدمة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الادارية.- الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، 2010.- ص .08.

[2] عيادة نزال عليمات، خالد.- ضغوط العمل و أثرها على الآداء الوظيفي.- ط 2.- عمان: دار الخليج للنشر و التوزيع، 2014.- ص.49.

[3] حسن حمادات، مُحَمَّد.- السلوك التنظيمي و التحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية.- عمان: دار الحامد للنشر و التوزيع، 2007.-ص.162.

[4] عيادة نزال عليمات،خالد.-المرجع السابق.- ص.50.

[5] أحمد مسلم ، عبد القادر.- مصادر الضغوط المهنية و آثارها في الكليات التقنية في محافظات غزة.- رسالة مقدمة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في ادارة الاعمال.- غزة: الجامعة الاسلامية ، 2007.- ص.09.

ويعرف سمير عسكر ضغوط العمل بأنها: "مجموعة من المتغيرات الجسمية والنفسية التي تحدث للفرد ردود أفعال أثناء مواجهته للمواقف المحيطة به و التي تمثل تهديدا له. [2]

و يشير الدكتور "هارون توفيق الرشيدي "أن الضغوط المهنية يكون منشأها مهنة الفرد و ما يقوم به من عمل مثل الخلاف مع الزملاء، ضغوط قواعد العمل عدم الرضا عن المركز الوظيفي، المرتب، الترقية، التمييز غير المبرر من قبل الرؤساء ويكون معنى الضغوط هو الشعور بالعبء والثقل الناشئ عن مهنة الفرد و الصعوبات التي يواجهها.

و يرى بعض الباحثين أن الضغوط عبارة عن اختلال وظيفي في المنظمة أو المؤسسة التي يعمل بها الفرد و يؤدي هذا الإختلال إلى إنخفاض مستوى الرضا الوظيفي و ضعف الأداء و انخفاض مستوى الفاعلية.

و يرى البعض الآخر أن ضغوط العمل تظهر بعد تفاعل العاملين مع بعضهم متأثرين بصفاتهم الشخصية، و بالأعمال التي يعملونها مما يحدث تغييرات مختلفة بينهم تضغط عليهم و ترهقهم ثم تقودهم للإنحراف عن الإلتزام بواجباتهم اليومية. [3]

إن المفاهيم السابقة للضغط تؤكد على أن الضغط هو عدم القدرة على التوافق أو ضعف التوافق بين الفرد و المواقف في محيط عمله، أو الموقف الذي يؤثر فيه التفاعل ما بين ظروف العمل و شخصية الإداري أو شعور بالعجز عن أداء العمل أو عدم القدرة على أداء العمل بكفاية و بصورة مرضية، و تسير هذه المفاهيم إلى مسببات الضغط، فترى أنها مواقف في محيط العمل، أو عوامل من البيئة الخارجية أو من المنظمة أو من الفرد ذاته أو المواقف المحيطة أو المزعجة.

كما أن المفاهيم السابقة، أغفلت الجانب الإيجابي للضغط و اقتصرت على تناول الضغط السلبي، و لعل ذلك عائد إلى أن معظم الدراسات التي تناولت الضغط ركزت على الآثار السلبية له وأغفلت إلى حد ما الآثار الإيجابية له.[4]

---

[1] حسن حمادات، مُحَّد.- المرجع السابق.- ص.162.

[2] فهد سعود القريشي، ماجد.- المرجع السابق.- ص.09.

[3] عبده فليه، فاروق؛ مُحَّد عبد المجيد، السيد.- السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية.- القاهرة: دار المسيرة، د س.- ص.305.

[4] حسن حمادات، مُحَّد.- المرجع السابق.- ص.163.

المطلب الثاني: الضغوط المهنية الإيجابية

و هذا الضغط يعد دافعا أو حافزا يدفع الفرد نحو الأداء الأفضل و يساعده على الإبداع و تنمية الثقة بالنفس.[1]

و هي الضغوط النافعة و المفيدة للفرد و المنظمة التي يعمل بها، و تتسم بأنها ضغوط معتدلة تثير الحافز و الدافع للنجاح و الإنجاز و تعطي الفرد إحساسا بالقدرة على الإنتاج و الشعور بالسعادة و السرور و تؤدي الضغوط المهنية الإيجابية إلى ارتفاع مستوى فاعلية الأداء لدى الموظفين من الناحية الكمية و النوعية معا و تساعد على التفكير و تحافظ على التركيز في العمل، وتمد الفرد بالقوة و الثقة و التفاؤل بالمستقبل و تمنحه الإحساس بالمتعة و القدرة على التعبير عن انفعالاته و تزوده بالحيوية و الدافعية لاتخاذ قرارات رشيدة.[2]

فالجانب الإيجابي يترتب بوجود درجة من الضغط أو التوتر التي تدفع الفرد للعمل بشكل منتج، و يرى (هيلجارد وآخرون) أنه من الضروري وجود بعض الإجهاد أو الضغط لتسيير أمور الحياة و هذا من خلال تعبئة الفرد لكي ينجح في أداء نشاطاته، كما أنه يساعد على الصعيد الفردي في نمو شخصيته، أما على الصعيد العلائقي فهو تجديد للقدرة على التكيف مع المستجدات الخارجية.[3]

المطلب الثالث: الضغوط المهنية السلبية

[1] حسن حمادات، مُحَّد .- المرجع السابق.-ص.167.

[2] عبد فليه، فاروق؛ مُحَّد عبد المجيد، السيد.- المرجع السابق.- ص.ص.306-307.

[3] بوسته، زوبير.- الضغوط المهنية و علاقتها بمستوى التوافق الاجتماعي لدى موظفي الوكالات الولائية للتسيير و التنظيم العقاري.-مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي.- تيزي وزو: جامعة مولود معمري، 2013.- ص.ص.65.66.

و هو ما يطلق عليه الضيق Distress و هو صورة مدمرة للضغوط، و يؤدي إلى اختلال وظيفي في تكيف الكائن، و كذلك اختلال في الاستجابة المعرفية ، السلوكية و النفسية الأمر الذي يؤدي إلى ضعف الأداء.[1]

و تسبب الضغوط المهنية السلبية انخفاضا في الروح المعنوية و الشعور بالأرق و الإرهاق و القلق و بالفشل و التشاؤم من المستقبل. [2]

و هي ضغوط ذات انعكاسات سلبية على صحة و نفسية و سلوك الإنسان و من ثم على أدائه و إنتاجيه في العمل و تشعر تلك الضغوط الواقع تحتها بعدم الرضا و عدم القدرة و النظرة السلبية اتجاه قضايا العمل.

و هكذا فالضغط الزائد أو المنخفض يرتبط بالجانب السلبي للضغط بينما الجانب الإ يجابي فهو يرتبط بوجود درجة متوسطة منه، إذ يدفع الفرد للعمل بشكل منتج.. [3]

واتجهت مجموعة أخرى من الباحثين ومنهم " ماكجراث و هيجان إلى تصنيف الضغوط المهنية وفقا لمصادرها و اختلفوا في تقسيماتهم بين 3 أنواع و هي:

1. الضغوط الناتجة عن البيئة المادية: و يتعرض لها الفرد داخل المنظمة أثناء ممارسة مسؤولياته و مهام وظيفته و تتضمن مصادر متنوعة قد تكون نفسية أو اجتماعية أوتقنية.
2. الضغوط الناتجة عن البيئة الإجتماعية و تظهر لدى الأفراد الذين يتفاعلون معا في مجالات العمل مع الزملاء.
3. الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للفرد، و تعزى إلى الخصائص الشخصية المتوازنة أو المكتسبة.[4]

المبحث الثاني: مصادر الضغوط المهنية

[1] حسن حمادات، مُحَمَّد.- المرجع السابق.-ص. 167.

[2] عبد فليه، فاروق؛ مُحَمَّد عبد المجيد، السيد.- المرجع السابق.- ص.307.

[3] بوسته، زوبير.-المرجع السابق.-ص.66.

[4] عبد فليه، فاروق؛ مُحَمَّد عبد المجيد، السيد.- المرجع السابق.- ص.308.

تتباين آراء الباحثين في معرفة العوامل و المسببات التي تؤدي إلى ضغوط العمل، حيث يتعرض الفرد إلى ضغوط تأتي من مصادر مختلفة تعمل كل منها بشكل مستقل أو تتفاعل معا في تأثيرها على الفرد.. [1]

و على الرغم من ذلك فقد بين Wallace و Szilagy أن ضغوط العمل تنبع بصفة أساسية من ثلاثة مصادر رئيسية و هي المصادر التنظيمية و المصادر الوظيفية و المصادر الشخصية و تسهم هذه المصادر الثلاثة مجتمعة في خلق أشكال مختلفة من الضغوط على الفرد، و تختلف حدة هذه الضغوط و تأثيرها من فرد إلى آخر و ذلك بسبب الاختلافات و الفروق الفردية. [2] و يمكن تلخيص هذه المصادر في عوامل مرتبطة بضغوط المنظمة أو ما يصطلح عليه بيئة العمل، ضغوط المهنة، ضغوط العلاقات الشخصية بالإضافة إلى ضغوط المستقبل المهني و عوامل مرتبطة بالفرد بحد ذاته. [3]

المطلب الأول: المصادر التنظيمية

يقصد بالمصادر التنظيمية لضغوط العمل تلك العوامل أو المتغيرات المتعلقة بالمنظمة و التي تكون مصدر ضغط للأفراد العاملين و من أهم تلك المصادر: ع بء الدور، غموض الدور، صراع الدور، تقييم الأداء...إلخ وسنقوم بتوضيح أبرز المصادر التنظيمية التالية:

أ. عبء العمل: (Role overload/Under load)

و يعني زيادة أو إنخفاض حجم معدل العمل الموكول للفرد مهمة القيام به فزيادة حجم الأعباء الموكول لفرد ما القيام بها إلى معدل أعلى من المعدل المقبول تتسبب في إحداث مستوى عال من الضغط و انخفاض حجم أعباء العمل الموكول للفرد مهمة القيام بها إلى معدل أقل من المعدل المقبول يؤدي إلى انخفاض مستوى شعور الفرد بتقدير ذاته و زيادة الشكوى و العصبية و الغياب و العزلة، و يصنف عبء العمل إلى نوعين: [4]

- **عبء العمل الزائد:** و يعتبر سببا أساسيا من أسباب ضغوط العمل التي نالت اهتماما كبيرا من قبل الباحثين في هذا المجال، و ذلك لما يترتب عليه من كثرة الأخطاء في الأداء و تدني مستوى صحة الفرد،

[1] ماهر، احمد.- السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات.- ط7.- القاهرة: الدار الجامعية للطبع و النشر و التوزيع، 2000.-ص.424. 427.
[2] عيادة نزال عليمات،خالد.-المرجع السابق.- ص.58.
[3] بوسته، زوبير.-المرجع السابق.-ص.84-85.
[4] عيادة نزال عليمات،خالد.-المرجع السابق.- ص.63.

و المقصود بعبء العمل الزائد هو أن مهام الموظف و متطلبات عمله تكون فوق طاقته و تحمله و يؤدي ذلك إلى الإرهاق الجسماني و النفسي .

- **عبء العمل الناقص** : يقصد به أن الموظف لديه عمل قليل غير كاف لاستيعاب قدراته و طاقاته و اهتماماته أي يكون لديه إمكانات أكبر من المهام و الواجبات المكلف بها و هذا ما يسبب شعورا بعدم الارتياح و الملل لأن هذا العمل القليل لا يؤدي إلى استثارة حماس و اهتمام الأفراد مما يؤدي بهم إلى الإهمال و القلق و ذلك لشعورهم بعدم أهميتهم في العمل. [1]

و بالتالي فإن مستوى الأداء الأمثل هو الذي يحدث التوازن بين تحديات الفرد و مسؤولياته في حين أن زيادة عبء العمل أو انخفاضه يؤدي إلى انخفاض مستوى الأداء و حدوث مشاكل نفسية و بدنية و سلوكية.

ب. غموض الدور: Role Ambiguity

ينشأ غموض الدور إذا لم تكن توقعات الشخص المعني واضحة له لبعض من مجموعة الدور الخاصة به، أي إذا كان الشخص المعني ليس متأكدا من طبيعة دوره، أو إذا تناقض مفهومه للدور عن مفاهيم كل أو بعض مجموعة الدور . [2]

و غموض الدور هو الافتقار إلى المعلومات التي يحتاجها الفرد عند أداء دوره في المنظمة أو عدم وضوح مسؤوليات العمل و متطلباته، و نقص التغذية الراجعة لدى الأفراد من جراء العمل الذي يقومون به، الأمر الذي يؤدي إلى الحيرة و الإحباط و من ثم الشعور بالضغوط، كما يكون غموض الدور سببا في زيادة التوتر و انخفاض الرضا الوظيفي و عدم الثقة بالنفس و ارتفاع ضغط الدم مما يؤدي إلى التفكير بترك العمل، ويمكن القول بأن غموض الدور عبارة عن نقص في معرفة الواجبات و الامتيازات و الالتزامات المطلوبة من الفرد وإليه لكي يقوم بأداء عمله . [3]

و يعود سبب الضغوط في العمل نتيجة لغموض الدور إلى عدة أسباب أهمها:

---

[1] أحمد مسلم ، عبد القادر.-المرجع السابق.-ص.12.

[2] السلمي، علي.-السلوك التنظيمي.- ط3.-القاهرة: دار غريب للطباعة،1988.-ص.168.

[3] حسن حمادات، محمد .- المرجع السابق.-ص.174.

- عدم فهم الفرد لأبعاد و جوانب عمله.
- عدم توافر المعلومات التي يحتاجها الفرد في عمله.
- قصور قدرات الفرد.
- توتر العلاقات بين الأفراد في العمل وتنقسم إلى:
  - العلاقات مع الرؤساء
  - العلاقات مع المرؤوسين
  - العلاقات مع زملاء العمل. [1]

لذلك فإن وجود توصيف و وصف وظيفي جيد و إطلاع الموظف عليه في بداية عمله يسهم إلى حد بعيد بوضوح الدور لأنه يجيب عن أسئلة العاملين و استفساراتهم و يخفف عنهم الضغط و يجنبهم إياه.

ج. صراع الدور:Role conflict

ينشأ إذا تناقضت و اختلفت الأدوار التي يتوقع أن يقوم بها الفرد في موقف معين . [2]

و ينشأ صراع الدور نتيجة تعرض الفرد لمتطلبات متناقضة أو متعارضة فقد يطلب من الموظف العمل ساعات طويلة مما يتعارض مع دوره كرب أسرة. [3]

فطلبات و توقعات الرؤساء المختلفين لمرؤوس واحد قد تكون متعارضة و لو أضيفت إلى هذا رغبة المرؤوس في أن يلتزم بمعايير الجماعة و رغبته في تحقيق طموحاته الشخصية، فإن الأمر يزداد تعقيدا و يلقي هذا مزيدا من الضغط النفسي على الأفراد.[4]

وهناك عدة صور من صراع الدور في المنظمات تتكون من العناصر الآتية:

[1] أحمد مسلم ، عبد القادر.-المرجع السابق.-ص.13.
[2] السلمي، علي.-المرجع السابق.-ص.169.
[3] عيادة نزال عليمات،خالد.-المرجع السابق.- ص.68.
[4] ماهر، أحمد.- المرجع السابق.-ص.405.

- تعارض أولويات مطالب العمل
- تعارض حاجات الفرد مع متطلبات المنظمة
- تعارض مطالب الزملاء مع تعليمات المنظمة
- تعارض قيم الفرد مع قيم المنظمة التي يعمل بها.

و قد تكون السياسة التحريرية في أي مؤسسة صحفية أبسط مثال عن ذلك ذلك أنها تكون ناتجة عن تعارض قيم الفرد مع قيم المنظمة التي يعمل بها و الخط الافتتاحي الذي تنتهجه.

4- الحاجة إلى النمو والتقدم المهني: Vocational Developement

تعتبر عوائق التطور المهني أو المستقبل الوظيفي أحد مصادر ضغط العمل، مثل الافتقار إلى فرص الترقية في المستقبل و عوائق الطموح، و الشك في المستقبل المهني و التغير الوظيفي الذي يتعارض مع طموحات الفرد.[1]

إن إحساس الفرد بأن فرص الترقي و التقدم و النمو الوظيفي داخل المنظمة التي ينتمي إليها تحكمها معايير أخرى بخلاف كفاءة الأداء يعتبر أحد المصادر الهامة لضغط العمل حيث تتعارض مع طموحات الفرد و محاولة تأكيد مستقبله المهني و تؤكد عوائق النمو و التقدم المهني حالة من اللامبالاة و الكسل و التراخي مصحوبة بنوع من لخمول و العزلة.

كما يمر الفرد خلال حياته العملية بثلاث مراحل هي: مرحلة بدء الوظيفة، مرحلة منتصف النمو الوظيفي و أخيرا نهاية الوظيفة، و عادة ما تتغيرر حاجات الفرد و أهدافه و آراؤه و توقعاته عندما ينتقل بين هذه المراحل و من ثم يتعرض لأشكال مختلفة من الضغوط في كل منها ،[2] و من عوامل الضغط المرتبطة بهذا المصدر الخوف من الفشل في العمل الجديد، أو الخوف من العجز على مجارات التغيرات التكنولوجية أو الاقتصادية أو الاجتماعية فإذا لم يتمكن الفرد من هذا التوافق مع المتغيرات الجديدة المصاحبة للترقية الوظيفية فإنه حتما سيشعر

[1] حسن حمادات، مُحَّد .- المرجع السابق.-ص.175.

[2] عيادة نزال عليمات،خالد.-المرجع السابق.- ص.70

بالضغط كما أن التقدم في الوظيفة يكون مصدرا للضغط بسبب الشعور بعدم الأمن النفسي أو الوظيفي أو الخوف من الفصل أو التقاعد المبكر أو الترقية غير المناسبة .[1]

5- تقييم الأداء: Performance Appraisal

إن عملية تقييم الأداء تؤثر في الأفراد و تسبب لهم بعض الضغوط خصوصا أن بعض تقييم الأداء يترتب عليه مصير الأفراد في منظمات العمل من حيث البقاء أو الفصل من الخدمة أو تأخير الترقيات والعلاوات .[2]

و هنالك العديد من الأسباب التي تجعل الموظفين يكرهون تقويم الأداء لأنها تخلق لديهم نوعا من التوتر و الضغط و ذلك بسبب غياب المعايير الواضحة التي تقوم عليها عملية التقويم و عدم المشاركة في عملية تقويم الأداء إضافة إلى تركيزه على السلبيات أكثر من الإيجابيات.[3]

و لذلك فعدم وجود معايير منطقية، منضبطة و واضحة يقتنع بها العاملون لتقييم أدائهم يؤدي إلى تشكلها كمصدر من مصادر ضغوط العمل و أن الضغوط الناتجة عن عملية تقييم الأداء تكون أكثر وضوحا كلما كان التقييم لا يتسم بالموضوعية و العدالة.

6- الضيق المهني: (عدم المشاركة في اتخاذ القرارات) Vocational Distress .

و يحدث عندما لا يسمح للفرد بالمشاركة في صنع القرارات ، يؤدي بدوره إلى شعور الفرد بالضغط و إلى انخفاض الرضا الوظيفي و نقص الإنتاجية في العمل.[4]

إن عدم مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الخاصة التي تتعلق بأعمال يمارسونها يعد تجاهلا للاحتياجات الطبيعية للعاملين بوصفهم أفرادا بحاجة إلى التقدير و احترام الذات و إثباتها و يقود أيضا إلى انخفاض الروح المعنوية للعاملين و هي التي تحول دون الإبداع بسبب شعورهم بفقدان انتمائهم للمؤسسة التي يعملون بها.

7- التنافس على الموارد:

[1] حسن حمادات، محمد .- المرجع السابق.-ص.175

[2] أحمد مسلم ، عبد القادر.-المرجع السابق.-ص.14.

[3] عيادة نزال عليمات،خالد.-المرجع السابق.- ص.63.

[4] حسن حمادات، محمد .- المرجع السابق.-ص.176

ينظر دائما إلى الموارد على أنها نادرة أو محدودة و تتنافس الأقسام و الإدارات و الأفراد في الحصول على أكبر قدر من هذه الموارد، و يتطلب ذلك اللجوء إلى المساومة و المناورة و المقايضة و هي أمور قد تؤدي إلى الشعور بالضغط النفسي. [1]

8- الاتصالات: Communication

ونقصد بعمليات الاتصالات ذلك التدفق المستمر للمعلومات من جانب المنظمة في اتجاه أعضائها ، و التي غالبا ما ينظر لها بوصفها مهارة ينبغي توافرها في جميع المديرين و أيا كان أسلوب تنظيم العمل بين الإدارة و العاملين فإن الاتصال الواضح المبني على الثقة المتبادلة بين الطرفين يشكل عاملا مهما من تخفيف حدة الضغوط في بيئات العمل لما يترتب عليه من زيادة لكفاءة الاتصال في المؤسسة و إيجاد جو تعاوني يوثق بين علاقة الأفراد بمرؤوسيهم وزملائهم في العمل [2]

إن أية منظمة عمل هي عبارة عن نظام اجتماعي يقوم على التفاعل بين أفرادها و الجماعات ذات العلاقة سواء كانت هذه الاتصالات رسمية أو غير رسمية فمن الطبيعي أن ينشأ عن هذا التفاعل العديد من مسببات الضغوط لوجود شخصيات عدائية في العمل أو تفشي الصراعات أو الفتور في المساندة الاجتماعية.

المطلب الثاني: المصادر الوظيفية

وتشمل المصادر الوظيفية مايلي:

1. بيئة العمل المادية:

[1] ماهر، أحمد.- المرجع السابق.-ص.405.

[2] أحمد مسلم ، عبد القادر.-المرجع السابق.-ص.16.

تلعب بيئة العمل المادية دورا كبيرا في صنع الضغوط و الاستجابة لها و نقصد بالبيئة المادية الظروف العامة التي تحيط بالعاملين و هي شروط قد لا يستطيع بعض العمال التحكم فيها ، و تشمل ظروف العمل المادية على تجهيزات مكان العمل و الموقع و المساحة و الإضاءة و التهوية و الضوضاء و الخصوصية والتأثيث و ما شابه ذلك من الاعتبارات و تشكل ظروف العمل ضغط على الفرد على اعتبار أن عدم توافر تلك الظروف بالشكل المناسب يتسبب في زيادة حدة ضغوط العمل و على العكس من ذلك فإن تحسين ظروف العمل يساعد على رفع الروح المعنوية للموظفين. [1]

2. السلامة و الصحة المهنية:

يتحدد مفهوم السلامة و الصحة المهنية في توفير ظروف عمل آمنة و مناسبة لكل من العامل وأداة العمل و أصبحت مفاهيم السلامة المهنية تعني الأداء الآمن في بيئة و مكان العمل والذ ي يضمن عدم وقوع الحوادث أو الإقلال منها قدر الإمكان و إلى المستوى الأدنى أثناء التعامل مع الآلات المختلفة. [2]

إن عدم إيلاء شروط السلامة و الصحة المهنية و قواعدهما يعد مصدرا لضغوط العمل كما يولد إحساسا لدى الفرد بأنه غير آمن على حياته أثناء أدائه لعمله.

3. علاقات العمل:

تتمثل علاقات العمل في سوء العلاقة لبن الموظف و زملائه (كالتنافس و حجب المعلومات و عدم التعاون) أو بين الموظف و مرؤوسيه (كعدم إطاعتهم لأوامره أو تدني أدائهم) أو سوء العلاقة بين الموظف وبين رؤسائه و التي تتمثل في عدم تفويضه صلاحيات كافية أو عدم تقديرهم لجهوده أو تصيد أخطائه أو إتباع أساليب ملتوية في التعامل معه، و لعل علاقة الموظف برؤسائه لها الأثر الأكبر في تعرضه للضغط من الزملاء أو المرؤوسين لأنه يكون في موقف ضعف أمامهم. [3]

[1] عيادة نزال عليمات،خالد.–المرجع السابق.– ص.72.

[2] طاحون، زكرياء.– السلامة و الصحة المهنية و بيئة العمل.–ط2.–القاهرة: شركة ناس للطباعة، 2006.–ص.ص.17–18.

[3] عيادة نزال عليمات،خالد.–المرجع السابق.– ص.73–74.

فمدراء النشر و رؤساء التحرير يستغلون قوتهم بما يؤثر بشكل كبير على الصحفيين، إنهم يفرضون الرقابة على كتاباتهم و يستطيعون نقل صحفي متخصص في السياسة الداخلية أو الخارجية إلى القسم الرياضي، و يستطيعون إلغاء عمل صحفي آخر حتى دون تقديم أي تبريرات[1]

فالصراع باعتباره نوعا من التفاعل الاجتماعي يؤثر على اتجاهات الفرد و مدركاته و يذكي فيه صفات عدم الثقة بالآخرين، العدوانية و الكراهية و كثيرا ما تؤدي مواقف الصراع إلى أن يتغاضى الأفراد أو الجماعات عن الهدف الذي يتصارعون من أجله و يركزون جهودهم في محاولة لتحطيم بعضهم بعضا[2] و حينما يشعر الفرد بالقلق و الإحباط و التوتر فإنه يلجأ إلى الدعم الاجتماعي من رؤسائه ومرؤوسيه و زملائه و أصدقائه في العمل و يتعاطف أمثال هؤلاء مع مشاعر العامل و أحاسيسه ويبيّنون له أن الأمر ليس بهذه الخطورة و أن هنالك حلول كثيرة يمكن استخدامها و الخروج من المأزق مما يخفف من مشاعر التوتر و القلق وتفريغ شحنة الهم و الكآبة التي كانت تسيطر عليه. [3]

4. التغذية العكسية:

يميل الأفراد بطبيعتهم إلى معرفة مردود أو صدى نتائج أعمالهم من خلال نظم التغذية العكسية كنو ع من التقدير المعنوي لما بذلوه من جهد أو ما قدموه من خدمات و بالتالي فإن افتقار المنظمة لنظام متكامل للتغذية العكسية يؤدي إلى شعور الأفراد بالإحباط و عدم التقدير. [4]

المطلب الثالث: المصادر الشخصية

أ. نمط الشخصية: A/B

[1] Brahimi, Brahim.- Le pouvoir, la presse et les droits de l'homme en Algérie.- Alger : Editions MARINOR.- p.43

[2] السلمي، علي.- السلوك الإنساني في الإدارة.-القاهرة: دتر غريب للطباعة، 1988.-ص.190.

[3] عيادة نزال عليمات،خالد.-المرجع السابق.- ص.74.

[4] عبد فليه، فاروق؛ محمّد عبد المجيد، السيد.- المرجع السابق.- ص741

أدت الدراسات التي قام بها الدكتور "راي روزنمان" المدير المساعد لمركز أمراض القلب في المركز الطبي لمستشفى بسان فرانسيسكو في الستينات إلى أنه يوجد فصائل للشخصية كما يوجد فصائل للدم، تدعى بأنماط سلوك الشخصية وتم تصنيفها إلى نمطين هما: نمط الشخصية A و نمط الشخصية B و يتميز نمط الشخصية A بالإقدام و الطموح و التنافس و الجرأة و يتحدث بانفعال و يستعجل الآخرين لتنفيذ ما يقوله لهم، و يكافح لإنجاز أكبر عدد من ا لمهام في أقل وقت ممكن، و مشغول دائما بالمواعيد المقررة لإنجاز الأعمال، و بالرغم من دقته و إنجازه فإنه غير صبور و يكره الانتظار و يعيش في صراع مستمر مع الأفراد و الأحداث و الأشياء.

أما نمط الشخصية B فليس لديه أي من هذه الأنماط السلوكية السابقة التي يتصف بها نمط الشخصية A على أن هذا لا يعني أن الأفراد من نمط الشخصية B لا يتصفون بالتنافس و الدافعية للأداء أو أنهم غير متفوقين في أدائهم، بل من الممكن أن يكونوا كذلك فالاختلاف الأساسي بين النمطين يكمن في أن نمط الشخصية A يسابق الزمن بينما يعتمد الشخص من النمط B على إيقاع منتظم.[1]

و بالتالي فإن الفئة الأولى التي تمثل الشخص المنفعل الذي يركز على ذاته و غير صبور هي الفئة التي تتعرض لأمراض و نوبات القلب، أما الفئة الأخرى التي لا تتحدث كثيرا عن نفسها و لا تركز على ذاتها فإنها أقل تعرضا لأمراض القلب.

2- مركز التحكم في الأحداث:

توجد بعض الأدلة التي تربط بين اعتقاد الفرد في مدى تحكمه و سيطرته على الأحداث المحيطة به و بين الشعور بضغط العمل، حيث تبين بأن هنالك مركزي تحكم أحدهما داخلي و الآخر خارجي، فمركز التحكم الداخلي يعني أن الفرد يعتقد أنه يستطيع التحكم و السيطرة على الأحداث المحيطة به بدرجة كبيرة ، في حين أن مركز التحكم الخارجي يعني أن الفرد يعتقد أن ما يحدث له يتحدد بعوامل و قوى خارجة عن تحكمه و سيطرته مثل الحظ و الصدفة.[2]

3- الأحداث الضاغطة في حياة الفرد:

[1] عيادة نزال عليمات،خالد.-المرجع السابق.- ص.ص.76-77.

[2] عيادة نزال عليمات،خالد.-المرجع السابق.- ص.ص.78-79.

يتعرض الفرد من آن لآخر لأحداث في حياته الشخصية تمثل مقدار من الإثارة [1] وتسبب له التوتر و الضغط وهي حسب خطورتها وفاة أحد الزوجين أو الطلاق أو الانفصال أو وفاة أحد الأقارب أو المرض أو الزواج فإذا تعرض الفرد لمثل هذه الأحداث فإنها تؤدي إلى اشتغال ذهن الفرد و يؤثر على أدائه لوظيفته الأساسية في المنظمة التي يعمل بها كما تستنزف جزءا كبيرا من طاقته و تضعف مقدرته في التعامل مع الضغوط وبالتالي تجعله عرضة للتوتر و الاضطراب.

4- الخبرة:

إن العلاقة بين ضغط العمل و الخبرة علاقة عكسية حيث تلعب الخبرة دورا كبيرا في تخفيض الضغط الناتج من بيئة العمل، فالأفراد الذين يستمرون لفترة طويلة في المنظمة يتميزون بأنهم يتمتعون بسمات تعطيهم القدرة على مواجهة المواقف الضاغطة إضافة لذلك أن هؤلاء الأفراد يطورون مع الوقت وسائل معينة للتعامل مع هذه المواقف لتساعدهم على التكيف و تخفيض المعاناة منها. [2]

المبحث الثالث: الآثار الناتجة عن الضغوط المهنية

عندما يدرك الفرد تعرضه لمثيرات ضاغطة في العمل أو في الحياة، تحدث في داخله استجابة نفسية فسيولوجية سريعة يطلق عليها استجابة الضغط و هذه الاستجابة تمثل رد الفعل الأساسي لدى الفرد إزاء الضغط،

[1] ماهر، أحمد.- المرجع السابق.-ص.406.

[2] عيادة نزال عليمات،خالد.-المرجع السابق.- ص.82.

وت حدث بشكل نمطي داخل الجسم و لدى جميع الأفراد أما النتائج التي تفسر عنها هذه الاستجابة فتختلف من شخص لآخر كما تتوقف هذه النتائج على شدة الضغط و طول مدته و مدى تكراره. [1]

المطلب الأول: الآثار الإيجابية للضغوط المهنية

يمكن تحديد أهم الآثار الإيجابية للضغوط المهنية المعتدلة فيما يلي:

- تحفز على العمل
- يزداد تركيز الفرد على العمل
- النظر للمستقبل بتفاؤل
- المقدرة على العودة إلى الحالة النفسية الطبيعية عند مواجهة تجربة غير سارة [2]

و كذلك تؤدي الضغوط الإيجابية إلى:

أ- تنمية المعرفة لدى الفرد بالإضافة إلى إثارة الدوافع القوية نحو القيام بالعمل و السعي إلى تحقيق متطلباته المختلفة رغبة في تحقيق الذات.

ب- تدعيم العلاقات الاجتماعية بين العاملين في المؤسسات و المنظمات المختلفة حيث تتطلب تلك الضغوط وجود الاتصال و التعاون المشترك و المستمر بين القائم بالعمل و بقية زملائه من أجل المساعدة في مواجهة تلك الضغوط، أو الوقاية من حدوث مشكلات تؤثر في العاملين كافة.

ج- رفع الروح المعنوية و الثقة بين العاملين و رفع مستوى الشعور بالرضا و ينعكس ذلك على الاستقرار في الحياة العملية بالمنظمة و تحقيق الأداء المتميز، و الإصرار على القيام بعمل له أهمية على الرغم من ضغوط العمل المرتبطة به.

د- زيادة مهارات الفرد و رفع كفا ءته في العمل الإداري الذي يقوم به، و الوقوف على جوانب القصور عند الفرد ومحاولة تلاقيها من خلال إكسابه المهارات التي تكسبه القدرة على مواجهة ضغوط العمل.

[1] عبد فليه، فاروق؛ محمد عبد المجيد، السيد.- المرجع السابق.- ص.308.

[2] الصيرفي، محمد.- الضغط و القلق الإداري.- القاهرة: مؤسسة حورس الدولية، دس. ص.ص.130-131.

هـ- معالجة المشكلات التي تواجه العمل من أجل إنجاز العمل المطلوب في الوقت المحدد و بالكفاءة المطلوبة، و ذلك من خلال مواجهة المشكلات و الصعوبات الإدارية التي تظهر أثناء المعاناة من الضغوط و مواجهتها لتحقيق الأداء المطلوب، و بالتالي تصبح ضغوط العمل هي الدافع نحو معالجة المشكلات المرتبطة بالعمل، و نحو مزيد من العمل للتغلب على هذه المشكلات.

و- اكتشاف القدرات و الكفاءات المتميزة من بين العاملين بالمؤسسات و المنظمات المختلفة من خلال مواجهة ضغوط العمل، فقد تكون هناك تحديات متصلة بالعمل يجب مواجهتها لأنها ترتبط بتحقيق أهداف المنظمة، و من خلال مواجهة تلك التحديات تتضح قدرات الأفراد و خبراتهم و مستوياتهم المهنية و العلمية التي يعبرون عنها خلال المواقف العملية المختلفة و هكذا يمكن للمنظمة الاستفادة من جهود هؤلاء العاملين التي ظهرت أثناء مواجهة ضغوط العمل.

ز- تنمية الاتصال بين العاملين بالمؤسسة أو المنظمة سواء كان هذا الاتصال رسميا أو غير رسمي، حيث تتطلب ضغوط العمل زيادة قنوات الاتصال و استخدامها بشكل فعال من أجل مواجهة تلك الضغوط و تحقيق أهداف المنظمة.[1]

المطلب الثاني: الآثار السلبية للضغوط المهنية:

هنالك عدة طرق لتصنيف أثار ضغوط العمل السلبية على الفرد إلا أننا سنتناول ثلاثا منها وهي الآثار السلوكية، الآثار النفسية و الآثار الجسدية.

1. الآثار السلوكية

عندما يتجاوز الضغط المستويات العادية أو المألوفة تظهر ردود فعل سلوكية عديدة تشمل القلق و الإحباط و النزعة العدوانية و اللامبالاة و الملل و الإكتئاب و الإرهاق و السلوك المنفر و التوتر العصبي[2]

من بين الآثار التي تترتب على إحساس الفرد بتزايد الضغوط عليه حدوث بعض التغيرات في عاداته المألوفة و أنماط سلوكه المعتادة و عادة ما تكون تلك التغيرات إلى الأسوأ و ذات آثار سلبية ضارة سواء في الأجل القصير أو الأجل الطويل، و من أهم تلك التغيرات ما يلي:

[1] عبد فليه، فاروق؛ مُحَّد عبد المجيد، السيد.- المرجع السابق.- ص.309-310.

[2] عيادة نزال عليمات،خالد.-المرجع السابق.- ص.84.

المعاناة من الأرق، الإفراط في التدخين، اضطراب في الوزن و فقدان الشهية، التغير في عادات النوم، استخدام الأدوية المهدئة، العدوانية و التخريب و عدم احترام الأنظمة و قوانين المنظمة. [1]

و من الأنماط السلوكية التي أثارت اهتماما متزايدا في الأوساط الأكاديمية و الإدارية و التي لها ارتباط بالضغط هي إدمان الكحول و المخدرات.[2]

2. أثار نفسية (سيكولوجية):

يترتب على إحساس الفرد بتزايد الضغط عليه في العمل حدوث بعض الاستجابات النفسي ة التي تحدث تأثيرها على تفكير الفرد و على علاقاته بالآخرين و من أهم تلك الأعراض النفسية ما يلي: الحزن و الكأبة و الشعور بالقلق، النظر إلى المستقبل بتشاؤم، التصرف بعصبية شديدة، عدم القدرة على التركيز ، فقد الثقة بالغير، النسيان المتكرر، الحساسية للنقد من جانب الآخرين، عدم الاتزان الانفعالي، عدم القدرة على العودة إلى الحالة النفسية الطبيعية عند مواجهة تجربة غير سارة، صعوبة في التحدث و التعبير، التردد و اللامبالاة [3]

ويمكن تلخيص الآثار النفسية المحتملة للضغوط المهنية في خمسة أمور هي:

- روح المقاتلة والموجهة
- الهروب و عدم المواجهة أو المقاومة و ذلك من خلال تفادي مصدر الضغط أو الانسحاب من الموقف الضاغط دون مبررات.
- التصلب و الجمود في الرأي مما يترتب عليه عدم التصرف الصحيح في المواقف الضاغطة
- التعلم من المواقف الضاغطة و الاستفادة منها من خلال التحكم و السيطرة.
- الإحساس بالصراعات النفسية التي قد تحدث بين الفرد و زملائه في العمل أو بينه و بين رؤسائه و تؤدي تلك الصراعات إلى ضعف القدرة على تكوين العلاقات الاجتماعية الرسمية أو غير الرسمية، فالاضطرابات النفسية التي تصيب الأفراد نتيجة للضغوط المهنية كثيرة و متنوعة فهناك القلق، الإحباط، و عصاب الصدمة و الاحتراق الداخلي و توهم المرض و هذه الحالات قد تؤدي بالفرد إلى الشعور بعدم الأمان و

[1] الصيرفي، محمد.-المرجع السابق.- ص.131.
[2] عيادة نزال عليمات،خالد.-المرجع السابق.- ص.84.
[3] الصيرفي، محمد.-المرجع السابق.- ص.131-132

زيادة الحساسية و التوتر و التهيج و المبالغة في ردود الأفعال السلوكية و الشعور بعدم السعادة و بالحزن و البكاء دون سبب ظاهري، أو ربما يصبح أسير الصمت و الانطواء [1]

3. أثار جسدية:

تمتد نتائج تزايد الضغوط على الفرد لتحدث بعض الآثار السلبية الضارة على الفرد و سلامته البدنية

إن استمرار الضغط الواقع على الفرد لفترة معينة يؤدي إلى ارتفاع مستوى الضغط لديه، و زيادة الضغط بدوره يترتب عليه تدهور في صحة الفرد في حين أن انخفاض مستوى الضغط لدى الفرد يصاحبه صحة جيدة فتقريبا معظم الأمراض يمكن أن تنشا عن التوتر، أو يتفاقم وضعها، أو يصعب علاجها في ظل وجود مقدار عالي من ضغوط العمل.

ومن أمثلة هذه الأمراض: الصداع و القرحة و صعوبة الهضم و القراع و الثعلبة و الارتكاريا و صعوبة التنفس و الفشل الجنسي و ارتفاع ضغط الدم و الجلطة الدموية و تصلب الشرايين و أمراض السكر [2] و غيرها من الأمراض العضوية الأخرى التي يطلق عليها أمراض التكيف لأنها لا تنشأ عن طريق العدوى [3]

المطلب الثالث: آثار الضغوط على المنظمة:

يمكن إيجاز الآثار السلبية لضغوط العمل على المنظمة بما يلي:

1- زيادة التكاليف المالية (تكلفة التأخر عن العمل، الغياب و التوقف عن العمل، تشغيل عمال إضافيين، عطل الآلات و إصلاحها، و تكلفة الفاقد من المواد أثناء العمل).

2- تدني مستوى الإنتاج و انخفاض جودته.

3-صعوبة التركيز على العمل و الوقوع في حوادث صناعية.

4-الاستياء من جو العمل و انخفاض الروح المعنوية.

[1] عبده فليه، فاروق؛ محمد عبد المجيد، السيد.- المرجع السابق.- ص.311-312.

[2] ماهر، أحمد.- المرجع السابق.-ص.411.

[3] عبده فليه، فاروق؛ محمد عبد المجيد، السيد.- المرجع السابق.- ص.310.

5-عدم الرضا الوظيفي.

6-الغياب و التأخر عن العمل.

7-ارتفاع معدل الشكاوي و التظلمات.

8-عدم الدقة في اتخاذ القرارات.

9-سوء العلاقات بين أفراد المنظمة.

10-سوء الاتصال بسبب غموض الدور و تشويه المعلومات.

11-التسرب الوظيفي (دورات العمل)

12-الشعور بالفشل.[1]

المبحث الرابع علاقة الضغوط بالأداء المهني و استراتيجيات التعامل معها

للتعامل مع الضغوط المهنية لابد من إدراك حقيقة مهمة تتمثل في أن تلك الظاهرة مستمرة فالضغوط المهنية عملية مستمرة و الهدف من مواجهتها هو تخفيف آثارها على الفرد و التنظيم. [2] ويقصد باستراتيجيات للتعامل مع الضغوط المهنية لابد من إدراك حقيقة مهمة تتمثل في أن تلك الظاهرة مستمرة فالضغوط المهنية عملية مستمرة و الهدف من مواجهتها هو تخفيف آثارها على الفرد و التنظيم. [3] ويقصد باستراتيجيات إدارة ضغوط العمل مجموعة الأساليب و الطرق التي تساعد الفرد في التخفيف من حدة ضغوط العمل التي يتعرض لها في المنظمة التي يعمل بها. [4]

المطلب الأول: علاقة الضغوط بالأداء المهني الصحفي

[1] الصيرفي، محمد.-المرجع السابق.- ص.132.

[2] عبد فليه، فاروق؛ محمد عبد المجيد، السيد.- المرجع السابق.- ص.314.

[3] عبد فليه، فاروق؛ محمد عبد المجيد، السيد.- المرجع السابق.- ص.314.

[4] عيادة نزال عليمات،خالد.-المرجع السابق.- ص.92.

أشارت معظم الدراسات إلى وجود علاقة بين الضغوط المهنية و الأداء علما بأن بعضها كشف عن وجود علاقة موجبة بين الضغط و الأداء، كما أن تأثير الضغوط المهنية على الأداء يتوقف على مدى إدراك و شعور و تفسير الفرد لهذه الضغوط و الاتجاه الذي يرى وجود علاقة موجبة بين الضغوط المهنية و الأداء يستند إلى أن بعض التوتر الناتج عن صعوبة العمل يمثل مقدرا من التحدي لقدرات العاملين، مما يزيد من رغبتهم في الإنجاز ويفسر ذلك بأن وجود مقدار من الضغوط المهنية يشعر الموظفين بالتجديد و المتعة و التحدي الذي يثير قدراتهم على ابتكار حلول مناسبة للمشكلات التي يواجهونها، و يعتقد أنصار هذا الاتجاه أن العاملين يتسمون بنوع من الموضوعية و الرشد الأمر الذي يكفل لهم عدم التأثر بالضغوط المهنية الم لقاة على عاتقهم، و يفترضون مبدأ الفصل التام بين شخصيات الأفراد و أعمالهم [1]

أما الاتجاه الآخر فيرى وجود علاقة سالبة بين ضغوط العمل و الأداء و يستند إلى أن الموظفين يبذلون جهدا كبيرا في محاولة السيطرة على الضغوط التي يتعرضون لها، و هذا يستقطع بدوره جزءا من وقت العمل، و كلما ارتفع مستوى ضغوط العمل انخفض معه مستوى الأداء [2] و هناك تفسير وجداني و نفسي للعلاقة السلبية بين الضغوط و الأداء مؤداها أن الضغوط تفرض على الفرد أن يكون متجها بحواسه و طاقته النفسية و العقلية إلى مصادر الضغوط و إلى التكيف معها مما يجعل من الصعب عليه أن يؤدي عمله بانتباه عال، كما أن الضغوط تخلق نوعا من المضايقة و الإحباط مما يؤثر سلبا على الحالة المزاجية و الدافعية للعمل و عليه ينخفض مستوى الأداء.[3]

و مع ذلك، فإن العلاقة بين الضغط و الأداء تعتبر أكثر تعقيدا، و يرجع ذلك إلى أن هذه العلاقة تتأثر بمستوى صعوبة المهمة التي يؤديها الفرد كما ول احظ كل من Newman و Beers أن تحديد العلاقة بين الضغط و الأداء بشكل دقيق يتطلب الأخذ في الاعتبار مسببات الضغط المختلفة، ونمط الأداء المقاس وغيرها من العوامل الشخصية و المتغيرات الموقفية . [4]

المطلب الثاني: الاستراتيجيات الفردية للتعامل مع الضغوط المهنية

[1] عبده فليه، فاروق؛ محمد عبد المجيد، السيد.- المرجع السابق.- ص.303.
[2] عبده فليه، فاروق؛ محمد عبد المجيد، السيد.- الامرجع نفسه.- ص.313.
[3] عيادة نزال عليمات،خالد.-المرجع السابق.- ص.104.
[4] حسن حمادات، محمد .- المرجع السابق.-ص.182.

يقصد بها تلك الأساليب الشخصية التي يمكن للفرد بنفسه أن يتبعها للتخفيف عن نفسه من حدة ضغوط العمل الواقعة عليه. [1]

و يرى الباحثون بأن الفرد يستطيع تجنب ضغوط العمل و التكيف معها بطرق و وسائل عديدة من أهمها:

- الاسترخاء و التأمل: على الإنسان أن يتعلم كيف يسترخي و يبتعد عن المكان الذي تتواجد فيه المثيرات و المقلقات و المؤثرات الجسدية و النفسية و إذا قام المرء بذلك لمدة 15-20 دقيقة في اليوم فإنه يبتعد عن التوتر و القلق و يشعر بالهدوء و الطمأنينة و انخفاض معدل دقات القلب و ضغط الدم و التشنج العضلي. [2]

و يعتبر التأمل نوع من أنواع الاسترخاء حيث يختار الفرد وضعا ملائما له و يغلق عينيه و يبتعد عن أي تفكير مزعج له ثم يكرر ذلك في السر مقطعا أو قولا مرات كثيرة، كما توجد أساليب أخرى لتحقيق الاسترخاء كالمهدئات الطبية و التنويم المغناطيسي و التغذية العكسية و نظرا لأهمية التأمل في تخفيف ضغوط العمل و علاجها فقد قامت بعض المنظمات بتخصيص غرف لموظفيها لغايات التأمل.

- الحمية والتمارين الرياضية: يمكن القول أنه من الثابت أن للكفاءة البدنية للفرد دورا في مواجهة الآثار الجانبية السيئة لضغوط العمل [3]، كما أن التمارين الرياضية كالسباحة و الهرولة و ركوب الدراجات و الخيول تساعد على التخفيف من مستويات التوتر لدى الإنسان، و توصف التمارين الرياضية غير المجهدة من قبل الأطباء على الغالب لتساعد على انتظام ضربات القلب و تفريغ الهموم و المصاعب و الابتعاد عن ضغوط العمل، و تبين من خلال البحث العلمي أن الأشخاص الذين يمارسون التمارين الرياضية يوميا بانتظام يظهرون أعراض مرضية أقل من أولئك الذين لا يمارسونها، كما أثبتت الأبحاث أن الأفراد الذين يحافظون على لياقتهم البدنية و على أوزانهم يصبحون أقل عرضة للأمراض الناتجة عن التعرض لضغوط العمل مثل أمراض القلب و ارتفاع ضغط الدم. [4]

---

[1] الصيرفي، محمد.-المرجع السابق.- ص.138.

[2] عيادة نزال عليمات،خالد.-المرجع السابق.- ص.94.

[3] ماهر، أحمد.- المرجع السابق.-ص.418.

[4] عيادة نزال عليمات،خالد.-المرجع السابق.- ص.95.

- القبول والدعم الاجتماعي: و ذلك عن طريق تشجيع الفرد على الانضمام للجماعات المختلفة و توثيق مدى الصداقة بينه وبين زملائه. [1]

ففقدان المساندة الاجتماعية في بيئة العمل يزيد من التوتر و بشكل معاكس فإن وجود الأصدقاء و الأقارب و الزملاء يساعد على تفريغ شحن الهموم و المتاعب و التنفيس عن النفس في حالات زيادة التوتر و لذلك فإن توسيع نطاق القبول و الدعم الاجتماعي يدعم مواقف الإنسان النفسية و يخفف من الآثار الضارة للتوتر .

- إدارة الوقت: لا يعرف كثيرون من الأفراد كيف يتحكمون و يستغلون الوقت بشكل مفيد و فعال و الفرد الذي يعرف كيف يدير و ينظم وقته يحقق ضعف ما يحققه شخص آخر لا يعرف كيف يدير وقته، ومن أهم مبادئ إدارة الوقت ما يلي:
  - ذكر و تحديد الأنشطة و المهمات التي على المرء أن يؤديها يوميا.
  - وضع أولويات و أفضليات لهذه الأنشطة و المهمات حسب أهميتها و ضرورتها.
  - جدولة الأنشطة و المهام و تحديد الأوقات لأدائها حسب هذه الأولويات
  - حسن الاستفادة من دورة الإنسان اليومية و أداء المهمات و الأنشطة الأكثر إلحاحا خلال فترة الدورة التي يكون فيها يقضا و منتجا. [2]
- ضبط السلوك ذاتيا: من خلال أن يقوم الفرد بالسيطرة على الأشياء والأمور التي تسبق السلوك والتي تغطيه وبذلك يستطيع أن يسيطر على سلوكه. [3]
- الفكاهة: تشير بعض الدراسات و الأبحاث أن الضحك يساعد على تجنب و تخفيف الضغوط التي يواجهها الناس. [4]
- إعادة البناء المعرفي: و هي تشجيع الفرد على تبني الاعتقاد بأن إخفاقه المتقطع يجب أن لا يعني له بأنه إنسان فاشل.

[1] حسن حمادات، مُحَمَّد .- المرجع السابق.-ص.198.
[2] عيادة نزال عليمات،خالد.-المرجع السابق.- ص.96.
[3] حسن حمادات، مُحَمَّد .- المرجع السابق.-ص.198.
[4] عيادة نزال عليمات،خالد.-المرجع السابق.- ص.97.

- العلاج النفسي (طلب المساعدة من المختصين): يلجأ الفرد إلى هذا الأسلوب عندما لا تجدي المحاولات السابقة في إعادة بناء الشخصية حيث أن الضغوط قد تكون من الحدة بحيث يعجز الشخص عن مواجهتها بالأساليب السابقة مما يحتم طلب المساعدة من الأشخاص المختصين ،[1] فمن الضروري عند حدوث القلق أو الانهيار عند الأفراد أو ظهور بعض الاضطرابات الجسدية أن يلجأ هؤلاء الأفراد إلى الأطباء المحللين و المعالجين النفسيين للعلاج.

المطلب الثالث: الإستراتيجيات التنظيمية للتعامل مع الضغوط المهنية

و يقصد بالاستراتيجيات التنظيمية مجموعة من الطرق و الأساليب التي تستطيع المنظمات القيام بها لضبط و تخفيف ضغوط العمل التي يشعر بها أفراد و جماعات التنظيم. [2]

و من بين هذه الوسائل و الأساليب التي تتبعها المنظمات في هذا المجال ما يلي:

1- تحسين عمليات الاختيار و التعيين: تطوير نظم التوظيف و الاهتمام بالأفراد الأكثر قدرة على تحمل المواقف الضاغطة .[3] و تعد عملية الاختيار فعالة حين تحقق انسجاما و موائمة بين سمات الشخص و بين متطلبات الوظيفة و يجب أن يعطي اهتماما لنمط السلوك A و نمط السلوك B من الأشخاص حيث بينا سابقا بأن نمط الشخصية A أكثر ملائمة في الأعمال التي تتطلب مجهودا وطاقات كبيرة، بينما يلائم نمط الشخصية B الأعمال التي تتطلب دراية و حكمة.

كذلك يجب الانتباه في عمليات اختيار الأشخاص الذين يكون مركز تحكمهم خارجيا بخبرات قليلة فأمثال هؤلاء الأشخاص يكونون أكثر عرضة للقلق و التوتر من الذين يكون مركز تحكمهم داخليا من أصحاب الخبرات الطويلة .

[1] أحمد مسلم ، عبد القادر.-المرجع السابق.-ص.29-30.

[2] عيادة نزال عليمات،خالد.-المرجع السابق.- ص.97.

[3] عبده فليه، فاروق؛ محمد عبد المجيد، السيد.- المرجع السابق.- ص.317.

2- إعادة النظر في تصميم الأعمال: تبين أن هنالك وظائف يعاني ا لعاملون فيها من ضغوط عمل مرتفعة لذلك فإنه يجب إعادة النظر في تصميم الأعمال بما يساعد على إثراء الأعمال من خلال تحسين جوانب العمل الذاتية بحيث تعطي شاغلها مسؤوليات و معنى و استقلالية. [1]

و يضاف إلى ذلك إمكانية توصيف العلاقات التنظيمية بين الإدارات و إعادة تصميم إجراءات العمل و تبسيطها و تصميم الدورات المستندية والنظر في حجم أعباء العمل الملقاة على عاتق الأقسام و الوظائف و النظر في هيكل المقررات الوظيفية الذي يتناسب مع حجم عبء العمل في كل وحدة تنظيمية. [2]

3-تحسين الاتصالات: تدريب العاملين على اكتساب مهارات الاتصال الفعال التي تساعدهم على التغلب على كثير من المعوقات النفسية للاتصال، و تجعلهم أكثر استعدادا لمعرفة الأسباب الحقيقية للإجهاد في العمل و أكثر فهما للمعلومات. [3]

4- إيجاد مناخ تنظيمي مؤازر للأفراد: من خلال إعادة تصميم الهيكل التنظيمي و العمليات لما يتيح للأفراد قدر أكبر من الانفتاح و الاتصالات و المشاركة و اللامركزية و تفويض السلطة و اللارسمية و المرونة، و يمكن إعادة تصميم هيكل التنظيم بعدة طرق لعلاج مشاكل الضغوط فمثلا إضافة مستوى تنظيمي جديد، أو تخفيض مستوى الإشراف أو دمج وظائف أو تقسيم إدارة كبيرة إلى إدارتين أصغر في الحجم، أو إنشاء و ظائف مثل "مساعد مدير" يمكنها أن تحل الكثير من المشاكل. [4]

5- أساليب المشاركة في اتخاذ القرارات: عندما يشارك الأفراد في الاجتماعات و اللجان و وضع السياسات التي تحدد سير العمل و أهدافه يشعرون بأهميتهم و يتخلصون من الشعور بالإحباط. [5]

[1] عيادة نزال عليمات،خالد.-المرجع السابق.- ص.98.

[2] ماهر، أحمد.- المرجع السابق.-ص.421.

[3] عبده فليه، فاروق؛ محمد عبد المجيد، السيد.- المرجع السابق.- ص.317.

[4] ماهر، أحمد.- المرجع السابق.-ص.421.

[5] عبده فليه، فاروق؛ محمد عبد المجيد، السيد.- المرجع السابق.- ص.317.

6- تحسين ظروف العمل المادية: تشكل ظروف العمل المادية من ضوضاء و أنوار و حرارة و رطوبة و أجهزة و معدات و غيرها مصدرا من مصادر ضغوط العمل التي ينبغي الاهتمام بها إذا ما أرادت المنظمات تكامل جهودها في سبيل التحرر من هذه الضغوط وتوفير البيئة الملائمة لمنتسبيها .[1]

7- التحسين في نظم الحوافز وتقييم الأداء:

يعتبر وجود نظام لتقييم الأداء تقييم عادل و موضوعي من أحد الأساليب الهامة لتقليص ضغوط العمل حيث أن شعور الفرد أن أداءه محل تقييم عادل و موضوعي يترجم في شكل ثواب و عقاب يولد لدى الفرد شعورا بالرضا الوظيفي و شعورا بالعدالة مما يزيد معدلات أدائه في العمل كما أنه يخفف من تأثير العوامل المسببة للضغوط و لذلك فإن إعادة فحص نظم الحوافز و تقييم الأداء على فترات دورية مناسبة من أجل تطويرها لزيادة درجة موضوعيتها يعتبر أسلوب مناسب لتخفيف الضغوط.[2]

8- اتباع سياسة الديمقراطية الإدارية: تعد هذه من أفضل الاستراتيجيات المتبعة في امتصاص الضغوط التنظيمية لأنها تتيح للفرد متنفسا شرعيا للحديث عما يدور بنفسه و عما يحس به.[3]

و في الأخير يتجلى لنا أن المنظمة المهتمة بمواجهة ضغوط العمل يجب عليها قبل وضع استراتيجياتها لذلك أن تقوم بإجراء تشخيص دقيق للتعرف على مسببات و مصادر هذه الضغوط المهنية و تحدد أثارها على كل من الفرد و المنظمة كما أنه من الضروري أن تكون عملية التشخيص عملية مستمرة على أن يقوم بها أشخاص متخصصون.

[1] عيادة نزال عليمات،خالد.-المرجع السابق.- ص.100.

[2] الصيرفي، محمد.-المرجع السابق.- ص.145.

[3] عيادة نزال عليمات،خالد.-المرجع السابق.- ص.107.

خلاصة:

من استعراض الأبعاد المختلفة السابقة لضغوط العمل تبرز أهمية الموضوع و دراسته على شتى الأصعدة و المجالات الوظيفية المختلفة، و خصوصا في ممارسة المهنة الصحفية التي توصف بمهنة المتاعب حيث اتضح أن ضغوط العمل لها مظاهر سلبية تنعكس على الأفراد و على أدائهم المهني و على مؤسساتهم التي يعملون بها، مع التأكيد على أن ضغوط العمل ليست جميع نتائجها سيئة بالضرورة، فبعض ضغوط العمل تعد مصدرًا دافعًا لتحسين الأداء إذا ما أديرت بوعي من قبل الفرد ذاته، و فهمت و عولجت بالشكل المناسب من قبل المؤسسة أو المنظمة التي يعمل بها.

الفصل الرابع
الإطار التطبيقي للدراسة

المبحث الأول: التعريف بالمؤسسة محل الدراسة (مؤسسة الوطن الصحفية).

مؤسسة الوطن الصحفية El Watan: هي مؤسسة إعلامية لصحيفة يومية جزائرية ناطقة باللغة الفرنسية صدر أول عدد منها في الثامن من أكتوبر 1990 الذي يتزامن مع الذكرى الثانية لأحداث أكتوبر 1988 و التي ساهمت أحداثها في تكريس التعددية في الجزائر، و جرى تأسيسها بواسطة مجموعة من الصحفيين القدامى الذين اشتغلوا بجريدة El Moujahid بعد إصدار قانون الإعلام 1990 الذي سمحت نصوصه للخواص بإصدار النشريات و الجرائد بعد أن كانت هذه العملية حكرا على الدولة.

يقع مقر مؤسسة الوطن الرئيسي في الجزائر العاصمة بدار الصحافة "الطاهر جاووت" و رئيس التحرير بها هو الصحفي "عمر بالهوشات".

تمتلك هذه المؤسسة مكاتب فرعية جهوية زيادة على مقرها الرئيسي بالعاصمة و تعنى هذه المكاتب بإصدار 05 نسخ مختلفة يوميا في كل ربوع الوطن بما يعني أن العدد الصادر في الجريدة لا يكون موحدا اذ تتبع في ذلك نظرية ترتيب الأولويات حيث تنشر كل منها أعدادا تتناسب و أهم الأحداث و أقربها إلى سكان المناطق المحلية التي تصدر بها و تتمثل هذه النسخ في: نسخة الوسط، نسخة القبائل، نسخة الشرق، نسخة الغرب، نسخة الجنوب. كما تصدر الجريدة ملحقا أسبوعيا منذ 19 مارس 2009 و ملحقات أخرى مجانية متعلقة بالأحداث و المناسبات المهمة.

هذا و كانت مؤسسة الوطن السباقة في المغرب العربي في تأسيس موقع الكتروني تابع للجريدة. و تحتل جريدة الوطن المرتبة الأولى ضمن الصحف الناطقة بالفرنسية في الجزائر و المرتبة الرابعة وطنيا بعد الشروق، الخبر و النهار من حيث عدد السحب و المقروئية.

و توظف جريدة الوطن عبر مختلف ربوع الوطن ما يقارب أو يتجاوز بقليل مائة صحفي و مراسل منهم 25 صحفيا بمقرها الرئيسي في الجزائر العاصمة.

المبحث الثاني: عرض و تحليل نتائج المحورين الأول و الثاني للاستبانة.

المطلب الأول: عرض و تحليل نتائج المحور الأول الخاص بالبيانات الشخصية.

I. توصيف المبحوثين:

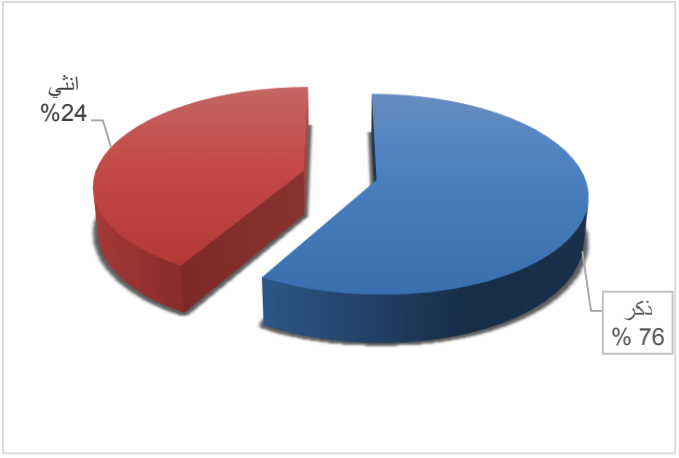
1- توزيع المبحوثين حسب الجنس:

الجدول رقم (12): توزيع مبحوثي الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرارات	النسبة المئوية
ذكر	19	%76
أنثى	06	%24
الإجمالي	25	%100

من خلال الجدول أعلاه رقم (12) و بالنظر إلى تكرارات المبحوثين و البالغ حجمهم إجمالا 25 فردا نجد أن 19 مبحوثا يمثلون حجم الذكور بنسبة بلغت 76 %، أما حجم الإناث فقد بلغ 6 بنسبة قدرت بـ 24 % و هذا ما هو موضح من خلال الشكل رقم (01).

و ما يلاحظ اذن هو أن المهنة الصحفية داخل مؤسسة الوطن الصحفية لا تزال ذكورية برغم تضاعف عدد الصحفيات العاملات بالقطاع في السنوات الأخيرة حسب الإحصائيات و قد يرجع ذلك إلى حجم الأعباء الكبيرة التي تفرضها المهنة.



الشكل رقم (01): نسب المبحوثين حسب متغير الجنس

2- متوسط عمر القائمين بالاتصال في مؤسسة الوطن:

الجدول رقم (13): متوسط عمر المبحوثين (متغير السن).

السن	/	/
متوسط العمر	36,56	25 فردا

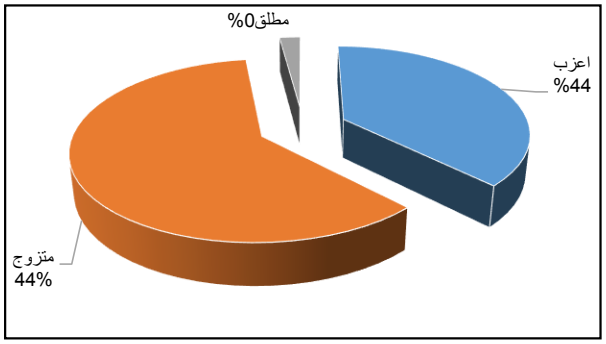
تراوح متوسط عمر الصحفيين العاملين بالمقر الرئيسي لمؤسسة الوطن الصحفية 36.56 و هو ما يدل على أن الطاقم العامل بالمؤسسة طاقم شاب.

3- توزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية:

الجدول رقم (14): توزيع المبحوثين حسب متغير الحالة الاجتماعية.

الحالة الاجتماعية	التكرارات	النسبة المئوية
أعزب	11	%44
متزوج	14	%56
مطلق	00	%00
الإجمالي	25	%100

يتضح من الجدول رقم (14) أن النسبة الأعلى من المبحوثين متزوجين حيث يمثلون 14 فردا بنسبة 56 % يليها بفارق غير كبير 11 عازبا بنسبة 44 فيما لا يوجد مطلقين ضمنهم و هو ما يمثله الشكل رقم (02) و بالتالي فإن 56 % من هؤلاء لديهم مسؤوليات أخرى متعلقة بأسرهم و عائلاتهم ما قد يشكل لهم أحداثا ضاغطة إضافية متعلقة بالمصادر الشخصية و مؤثرة في ممارستهم للمهنة بشكل أكبر مقارنة بنظرائهم.



الشكل رقم (02): نسب المبحوثين حسب متغير الحالة الاجتماعية

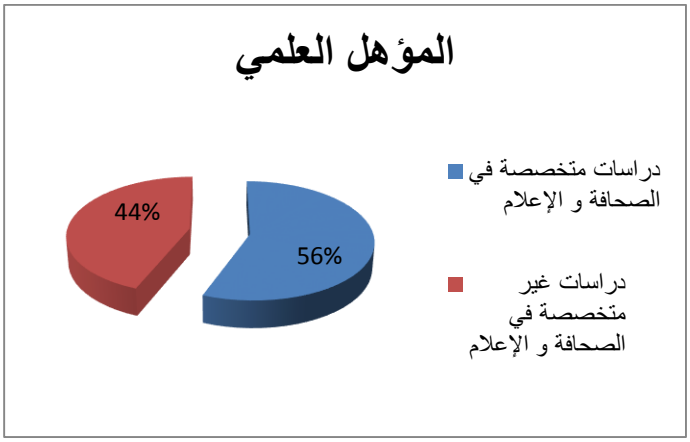
4- توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي:

الجدول رقم (15): توزيع المبحوثين حسب متغير المؤهل العلمي.

المؤهل	التكرارات	النسبة المئوية
دراسات متخصصة في الصحافة و الإعلام	14	%56
دراسات غير متخصصة في الصحافة و الإعلام	11	% 44
الإجمالي	25	%100

من خلال الجدول أعلاه و بالنظر إلى التكرارات نلاحظ أن 14 فردا منهم يحملون مؤهلا علميا متخصصا في الصحافة و الإعلام بنسبة 56 % في حين أن الأفراد أصحاب الدراسات الغير متخصصة في الصحافة و الإعلام بلغ عددهم 11 فردا بنسبة 44 % و ذلك موضح في الشكل رقم (03).

و مما سبق فإنه و بالرغم من أن التخصص الإعلامي أخذ المركز الأول إلا أن هناك تخصصات أخرى تعتمدها أو تقبلها مؤسسة الوطن في توظيف الصحفيين لديها و قد يكون تخصص اللغة الفرنسية أقربها كون الصحيفة تنطق بها، كما أن تعدد التخصصات و تنوعها يؤكد العلاقة الوثيقة بين الصحافة و العلوم الأخرى من جهة أو يعبر عن عدم وجود معايير واضحة في التوظيف من جهة أخرى.



الشكل رقم (03): نسب المبحوثين حسب متغير المؤهل العلمي.

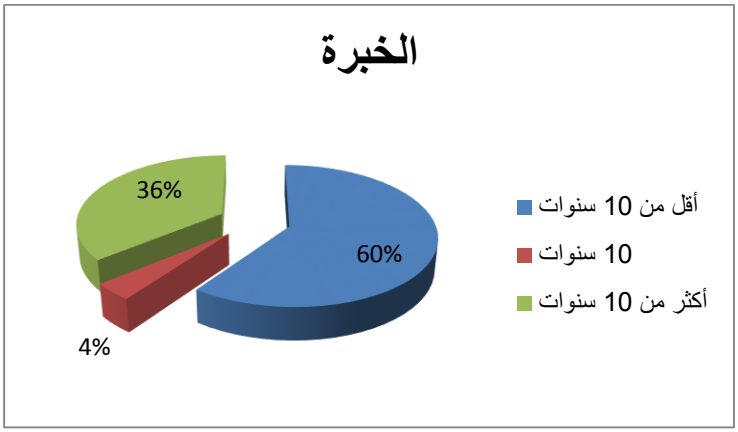
5- **توزيع المبحوثين حسب الخبرة:**

الجدول رقم (16): توزيع المبحوثين حسب متغير الخبرة.

الاقدمية في العمل	التكرارات	النسبة المئوية
أقل من 10 سنوات	15	% 60
10 سنوات	01	% 04
أكثر من 10 سنوات	09	% 36
الإجمالي	25	%100

يلاحظ من خلال النتائج التي تحصلنا عليها أن نسبة 36 % فقط من المبحوثين يتمتعون بخبرة عمل تفوق 10 سنوات في مجال الصحافة المكتوبة و هم 9 أفراد فقط مقابل 15 فردا ممثلين بنسبة 60 % خبرتهم دون الـ 10 سنوات، فيما يوجد فرد واحد خبرته تقدر بـ 10 سنوات بنسبة قدرت بـ 4 % كما هو مبين في الشكل رقم (04).

و هذا مؤشر إلى وجود العديد من الصحفيين الشباب الذين هم خريجوا الجامعات الجدد و هو ما يتوافق مع متوسط العمر المقدر بـ 36.56، كما يمكن القول أن المؤسسة و رغم عراقتها و كونها من الصحف الرائدة إلا أنها توظف صحفيين مبتدئين و قليلو خبرة.



الشكل رقم (04): نسب المبحوثين حسب متغير الخبرة.

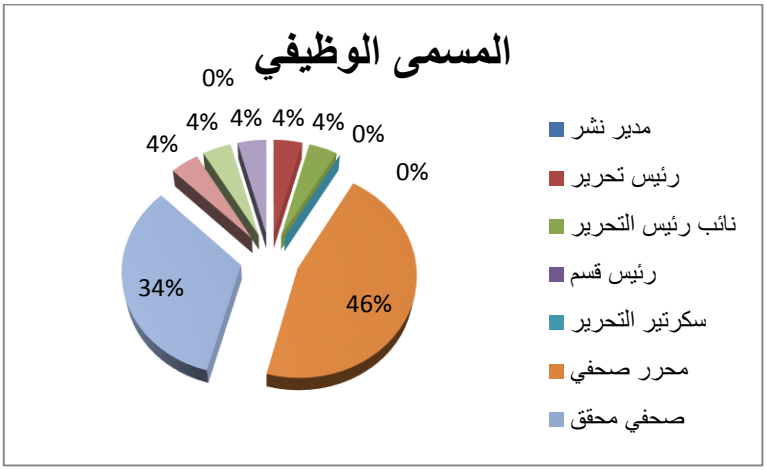
6- **توزيع المبحوثين حسب طبيعة المسمى الوظيفي:**

الجدول رقم (17): توزيع المبحوثين حسب متغير المسمى الوظيفي

المهنة	التكرارات	النسبة المئوية
مدير نشر	00	%00
رئيس تحرير	01	% 04
نائب رئيس تحرير	01	%04
رئيس قسم	00	%00
سكرتير تحرير	00	%00
محرر صحفي	11	%44
صحفي محقق	08	%32
مصور صحفي	02	%08
مخرج صحفي	01	%04
كاركاتيريست	01	%04
الإجمالي	25	%100

يتضح من الجدول رقم (17) أعلاه أن أعلى نسبة من المبحوثين يعملون كمحرر صحفي حيث بلغ عددهم 11 محررا صحفيا بنسبة 44 % فيما بلغ عدد المحققين الصحفيين بالجريدة 8 أفراد بنسبة 32 % تليهم في المرتبة الثالثة مهنة المصور الصحفي حيث يوجد مصورين اثنين بنسبة 8 % و شغل كل من رئيس التحرير، نائب رئيس التحرير، المخرج الصحفي و الكاريكاتيرست منصبا واحدا لكل منهم في المؤسسة بنسبة 4 % كما يوضحه الشكل رقم (05).

و الملاحظ بهذا الخصوص هو عدم وجود تنظيم واضح لمهام القائمين بالاتصال في المؤسسة و مثال ذلك أن جميع المبحوثين لم يشيروا إلى مهنة رئيس قسم بالصحيفة و هذا أمر غير منطقي، و بالتالي يمكن أن يؤدي هذا إلى غموض أدوار الصحفيين و صراعها داخل المؤسسة ما قد يشكل مصدرا تنظيميا من مصادر الضغوط المهنية التي تؤثر على ممارستهم في أداء مهامهم.



الشكل رقم (05): نسب المبحوثين حسب متغير المسمى الوظيفي.

7- توزيع المبحوثين حسب الأقسام التي يعملون بها:

لم تكن إجابات المبحوثين واضحة بخصوص هذا السؤال و هو ما يعبر عن عدم اعتماد مؤسسة الوطن لهيكل تنظيمي واضح و ثابت أو ربما عدم اعتمادها على أقسام يضم كل منها عددا متقاربا و متناسبا من القائمين بالاتصال، هذا و قد امتنع 07 مبحوثين عن إجابة هذا السؤال و كشف فرد من المبحوثين أنه لا ينتمي لأي قسم "متخصص" و هو ما يحيل إلى عدم انتمائهم إلى قسم محدد. و وفقا لهذا سجلنا وجود قسم وطني، قسم محلي، قسم اجتماعي، قسم رياضي، قسم سياسي، قسم اقتصادي، القسم الخاص بالملحق الأسبوعي، قسم الثقافة، قسم الروبورتاجات و التحقيقات... يمكن تفسير هذا بقلة عدد الصحفيين العاملين بالمؤسسة و صغر حجم المقر إلا أنه يجعلنا نتوقع وجود غموض للأدوار داخل هذه المؤسسة بما يشكل ضغطا مهنيا على العاملين بها.

المطلب الثاني: عرض و تحليل نتائج المحور الثاني الخاص بتصورات صحفيي مؤسسة الوطن لواقع الممارسة الصحفية.

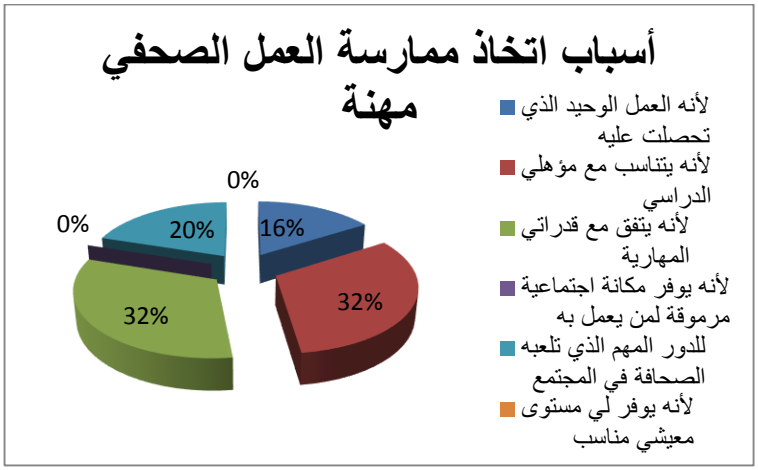
1.2 مبررات و أسباب الالتحاق بمؤسسة الوطن:

8- **توزيع المبحوثين حسب سبب اختيارهم ممارسة العمل الصحفي:**

الجدول رقم (18): أسباب اختيار المبحوثين لممارسة مهنة الصحافة.

بدائل الإجابة على السؤال رقم 08	التكرار المشاهد	النسبة المئوية
لأنه العمل الوحيد الذي تحصلت عليه	04	%16
لأنه يتناسب مع مؤهلي الدراسي	08	%32
لأنه يتفق مع قدراتي و مؤهلاتي	08	%32
لأنه يوفر مكانة مرموقة في المجتمع	00	%00
لأنه يوفر لي مستوى معيشة مناسب	00	%00
للدور المهم الذي تلعبه الصحافة في المجتمع	05	%20
الإجمالي	25	%100

من خلال الجدول رقم (18) أعلاه نلاحظ أن إجابات المبحوثين البالغ عددهم إجمالا 25 فردا قد انقسمت إلى ست مجموعات، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل: "لأنه يتناسب مع مؤهلي الدراسي و قد بلغ عددهم 8 أفراد بنسبة مئوية قدرت بـ 32 % و هو نفس العدد و النسبة الذي حصل عليه البديل: " لأنه يتناسب مع قدراتي المهارية و مؤهلاتي" في حين أن المرتبة الثانية كانت للمجموعة الثالثة المكونة من 5 أفراد و التي بررت سبب اختيارها ممارسة المهنة الصحفية بالدور المهم الذي تلعبه هذه الأخيرة في المجتمع بنسبة 20 % أما المجموعة الرابعة فقد اختارت ممارسة هذه المهنة لمجرد أنها العمل الوحيد الذي تحصلوا عليه و قد كان عددهم 4 أفراد بنسبة 16 % و فيما يخص البديلين "لأنه يوفر مكانة اجتماعية مرموقة لمن يعمل به" و "لأنه يوفر مستوى معيشة مناسب" لم نسجل أي إجابة من المبحوثين عليهما و هو ما يعبر عنه الشكل رقم (06) و هذا ما يدل على أن معظم القائمين بالاتصال في مؤسسة الوطن على دراية بقواعد الممارسة المهنية للصحافة كونهم حاملين لمؤهل يتناسب مع هذا التخصص أو على الأقل على دراية بمبادئها المهارية و فنياتها.



الشكل رقم (06): أسباب اختيار المبحوثين ممارسة المهنة الصحفية.

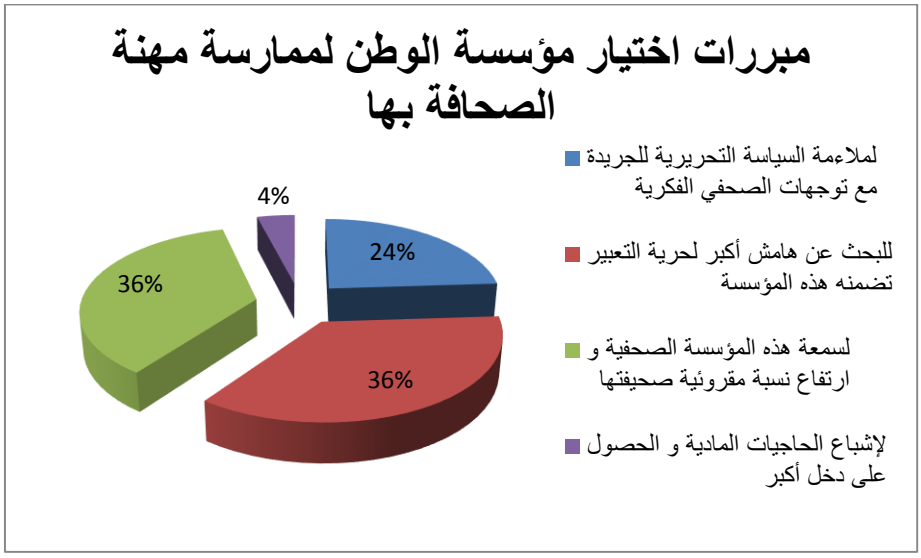
9- **توزيع المبحوثين حسب مبررات اختيارهم جريدة الوطن لممارسة العمل الصحفي:**

الجدول رقم (19): مبررات اختيار مؤسسة الوطن لممارسة العمل الصحفي.

بدائل الإجابة على السؤال رقم 09	التكرار المشاهد	النسبة المئوية
لملائمة السياسة التحريرية لهذه المؤسسة الصحفية مع توجهاتي الفكرية	06	%24
للبحث عن هامش أكبر لحرية التعبير و الكتابة من خلال ممارسة العمل الصحفي داخل هذه المؤسسة	09	%36
لسمعة المؤسسة الصحفية و ارتفاع نسبة مقروئية صحيفتها	09	%36
لإشباع الحاجيات المادية و الحصول على دخل أكبر	01	%04
الإجمالي	25	%100

من خلال الجدول رقم (19) أعلاه نلاحظ أن معظم المبحوثين اختاروا ممارسة العمل الصحفي في هذه المؤسسة بحثا عن هامش أكبر لحرية التعبير و الكتابة تمنحهم لهم "الوطن" و هم 9 أفراد بنسبة 36 % أو بسبب سمعة صحيفتها و ارتفاع نسبة مقروئيتها بنفس العدد و النسبة، فيما أن 6 أفراد برروا ذلك بملائمة السياسة التحريرية للمؤسسة مع توجهاتهم الفكرية بنسبة 24 % و اختار فرد واحد هذه المؤسسة رغبة في اشباع حاجياته المادية و الحصول على دخل كبير بنسبة 4 % و هو ما يوضحه الشكل رقم (07).

و تدل هذه الإجابات على أن مؤسسة "الوطن" تكرس حرية الرأي و تمنح صحفييها هامشا كبيرا للتعبير عنه و هو ما يجعلها تتمتع بسمعة حسنة في القطاع الإعلامي و يدفع الصحفيين إلى اختيارها لمزاولة عملهم فيها.



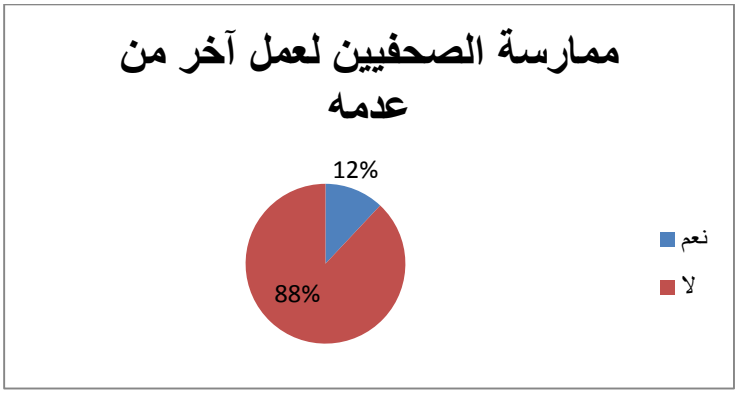
الشكل رقم (07): مبررات اختيار المبحوثين ممارسة الصحافة في مؤسسة الوطن.

10- **توزيع المبحوثين حسب ممارستهم لعمل آخر غير العمل الصحفي:**

الجدول رقم (20): نسبة المبحوثين الذين يمارسون عملا آخر إلى جانب العمل الصحفي.

بدائل الإجابة على السؤال رقم 10	التكرار المشاهد	النسبة المئوية
نعم	03	%12
لا	22	%88
الإجمالي	25	%100

يتضح من الجدول رقم (20) أن معظم المبحوثين يتخذون من ممارسة العمل الصحفي مهنتهم الوحيدة و يبلغ عددهم 22 فردا بنسبة 88 % فيما أن ثلاثة منهم فقط و بنسبة ضئيلة جدا تقدر بـ 12 % يمارسون عملا آخر إلى جانب المهنة الصحفية و هو ما يوضحه الشكل رقم (08).



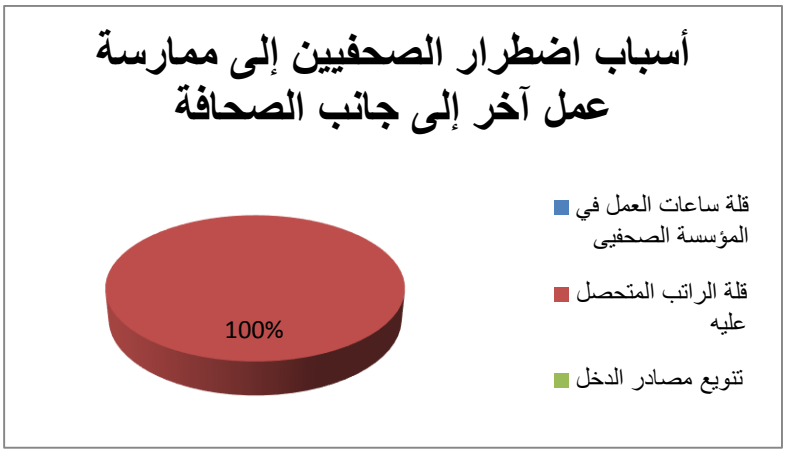
الشكل رقم (08): نسب المبحوثين الذين يمارسون عملا آخر إلى جانب العمل الصحفي.

11- **توزيع الصحفيين الذين يمارسون عملا آخر غير العمل الصحفي حسب سبب ذلك:**

الجدول رقم (21): أسباب اضطرار المبحوثين إلى ممارسة عمل آخر إلى جانب مهنة الصحافة

بدائل الإجابة على السؤال رقم 11	التكرار المشاهد	النسبة المئوية
لقلة ساعات العمل	00	%00
لان الراتب قليل	03	%100
لتنويع مصادر الدخل	00	%00
الإجمالي	03	%100

وجدنا أن 100 % من الصحفيين الذين يمارسون عملا آخر غير العمل الصحفي كما يبين الجدول رقم (21) في الأعلى و هم 3 مبحوثين اضطروا إلى ذلك بسبب قلة الراتب الذين يتحصلون عليه و قد يرجع هذا إلى ضعف الأجر المادي للصحفي الجزائري و هو ما يدل على عدم الرضا عن العائد المادي الذي يتقاضونه من المؤسسة. الشكل رقم (09) يوضح ذلك.



الشكل رقم (09): أسباب اضطرار صحفيي مؤسسة الوطن بمقرها الرئيسي إلى ممارسة عمل آخر.

2.2 صعوبات الممارسة الصحفية:

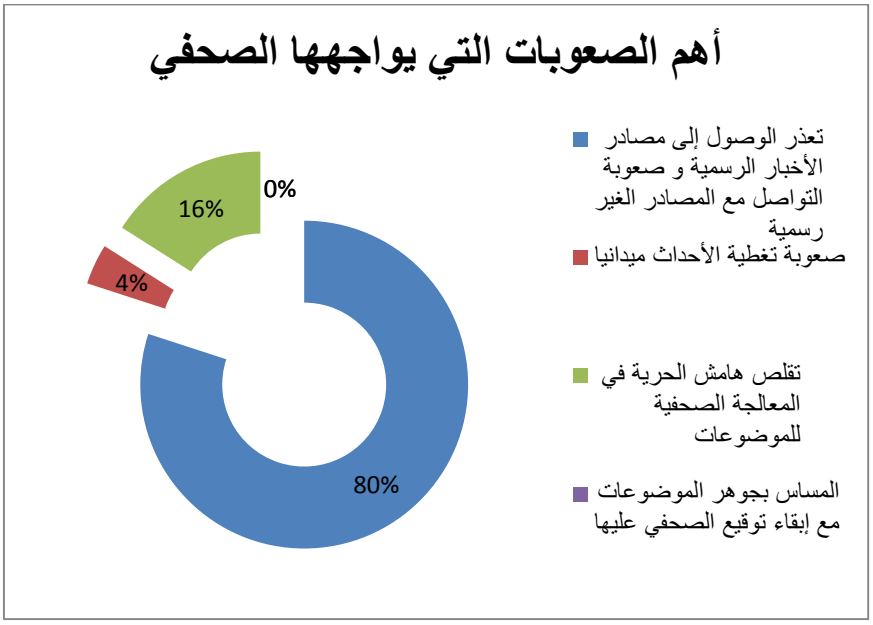
12. **توزيع يبين أهم الصعوبات التي تواجه صحفيي الجريدة أثناء ممارسة العمل الصحفي:**

الجدول رقم (22): أهم الصعوبات التي يواجهها المبحوثون أثناء ممارستهم الصحفية.

بدائل الإجابة على السؤال رقم 12	التكرار المشاهد	النسبة المئوية
تعذر الوصول الى مصادر اخبار رسمية و صعوبة التواصل مع المصادر الغير رسمية	20	%80
صعوبة تغطية الاحداث ميدانيا	01	%04
تقليص هامش الحرية في المعالجة الصحفية للمعلومات	04	%16
المساس بجوهر موضوعاتك مع إبقاء التوقيع عليها	00	%00
اجبارك على كتابة موضوعات أو تغطيات تتعارض مع ضميرك المهني	00	%00
الإجمالي	25	%100

أكد 80 % من المبحوثين و عددهم 20 أن تعذر الوصول إلى مصادر الأخبار الرسمية و صعوبة التواصل مع المصادر غير الرسمية يشكل لهم الصعوبة و العائق الأكبر أثناء ممارستهم لمهنتهم فيما رأى 4 آخرون منهم بنسبة 16 % أن الصعوبة تكمن في تقليص هامش الحرية في المعالجة الصحفية للمعلومات و أقر مبحوث واحد فقط بوجود صعوبة في تغطية الأحداث ميدانيا بنسبة 4 % و لم نسجل أي إجابة بخصوص الصعوبات المتعلقة بالمساس بجوهر موضوعات الصحفي و إبقاء توقيعه عليها و لا بخصوص إجباره على كتابة موضوعات تتعارض مع ضميره المهني كما هو مبين في الشكل رقم (10).

و نجد أن هذا يتوافق مع رؤيتهم المتعلقة بكون الصحيفة تمنح القائمين بالاتصال فيها هامشا أكبر لحرية التعبير، أما بالنسبة لصعوبة الوصول إلى مصادر الأخبار فإن تهرب الجهات الرسمية من استقبال الصحفيين و الرد على أسئلتهم أو تزويدهم بالبيانات و المعلومات يؤدي إلى تشكيل عائق يؤثر على الممارسة الصحفية و يخلق أجواء من التعتيم الإعلامي المضر بها سلبا و هو ما قد يقابل بموجب ذلك تشكيل ضغط عليهم و التقصير في الأداء.



الشكل رقم (10): الصعوبات التي يواجهها صحفيو مؤسسة الوطن.

3.2 البيئة التمكينية للممارسة الصحفية:

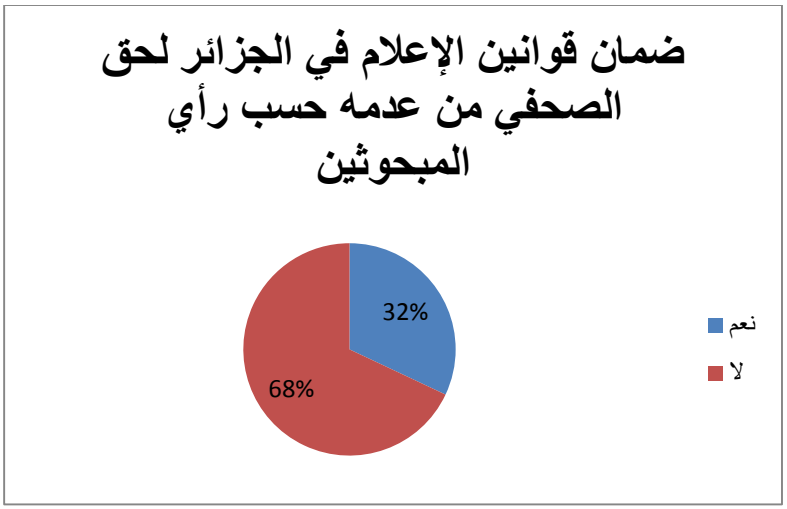
13. توزيع المبحوثين حسب رؤيتهم لفاعلية القوانين التنظيمية في ضمان حقوقهم:

الجدول رقم (23): قدرة القوانين الإعلامية على ضمان حقوق الصحفيين من عدمه.

بدائل الإجابة على السؤال رقم 13	التكرار المشاهد	النسبة المئوية
نعم	08	%32
لا	17	%68
الإجمالي	25	%100

يرى 17 مبحوثا بنسبة قدرت بـ 68 % أن قوانين الإعلام في الجزائر لا تضمن للصحفي أهم الحقوق لممارسة المهنة الصحفية بشكل جيد كما يبينه الجدول رقم (22) أعلاه فيما خالفهم 8 مبحوثون الرأي بنسبة 32 % ممن رأوا أن تلك القوانين تضمن لهم أهم الحقوق كما هو مبين في الشكل رقم (11) .

يبدو أن معظم القائمين بالاتصال في مؤسسة الوطن غير راضين عن النصوص القانونية التي تنظم ممارستهم للمهنة و يعتقدون أنها مجحفة في حقهم و هو ما يشكل أحد المصادر الوظيفية الضاغطة عليهم و التي تؤثر فيهم.



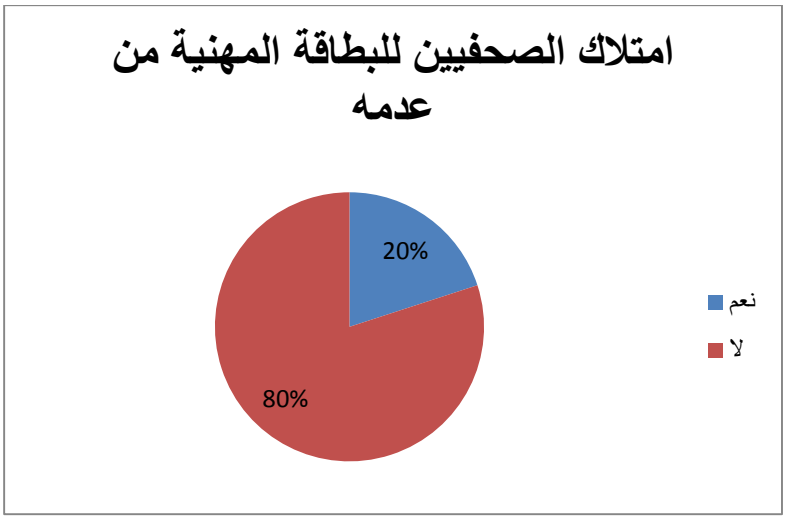
الشكل رقم (11): نسبة موافقة الصحفيين على ضمان قوانين الإعلام لحقوقهم.

14.توزيع المبحوثين حسب امتلاكهم للبطاقة المهنية للصحفي المحترف من عدمه:

الجدول رقم (24): امتلاك المبحوثين للبطاقة المهنية للصحفي المحترف من عدمه.

بدائل الإجابة على السؤال رقم 14	التكرار المشاهد	النسبة المئوية
نعم	05	%20
لا	20	%80
الإجمالي	25	%100

تبين من الجدول رقم (24) أعلاه أن معظم المبحوثين لا يمتلكون البطاقة المهنية للصحفي المحترف و ذلك بنسبة 80 % مقابل 20 % فقط منهم من يمتلك هذه البطاقة كما يوضحه الشكل رقم (12) و قد نفسر ذلك بشكل منطقي إلى كون معظم القائمين في الاتصال بمؤسسة الوطن يملكون من الخبرة ما لا يصل الـ 10 سنوات كما هو موضح في الشكل رقم (04) و هو ما يحرمهم من امتلاك هذه البطاقة حسب ما ينص عليه قانون الإعلام و الشروط الواجب توفرها في الصحفي للاستفادة من هذه البطاقة و أهمها أن يثبت 10 سنوات خبرة أو أكثر في مجال الصحافة.



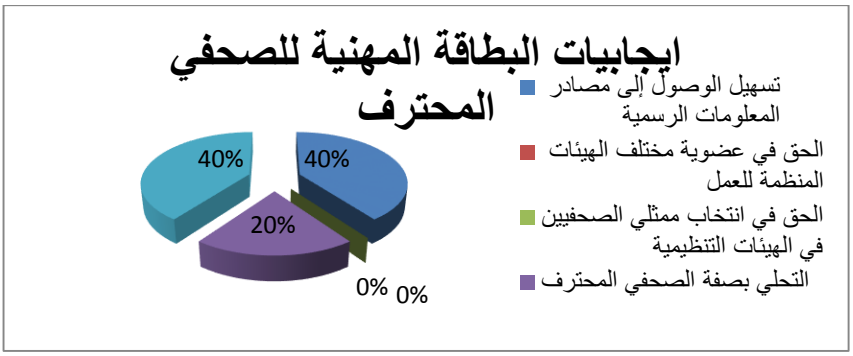
الشكل رقم (12): نسب المبحوثين الذين يمتلكون البطاقة المهنية للصحفي المحترف.

15. إيجابيات البطاقة المهنية للصحفي المحترف:

الجدول رقم (25): إيجابيات البطاقة المهنية للصحفي المحترف.

بدائل الإجابة على السؤال رقم 15	التكرار المشاهد	النسبة المئوية
تسهيل وصول الى مصادر المعلومات الرسمية	02	%40
إعطاؤك الحق في عضوية مختلف الهيئات المنظمة للعمل	00	%00
اعطاؤك الحق في انتخاب ممثلي الصحفيين في مختلف الهيئات	00	%00
اعطاؤك صفة الصحفي المحترف	01	%20
لا إيجابيات لها	02	%40
الاجمالي	05	%100

يرى 40 % من المبحوثين الذين يمتلكون البطاقة المهنية للصحفي المحترف –و هم إجمالا 05 أفراد– أن الإيجابيات التي توفرها لهم هذه البطاقة تتمثل في تسهيل الوصول إلى مصادر المعلومات الرسمية و التواصل مع المصادر الغير رسمية و بمقابل ذلك رأت نفس النسبة 40 % أن امتلاك هذه البطاقة لا يقدم لهم الإضافة و لا يفيدهم بشيء حسب ما بروا به إجاباتهم على الاستبانة مؤكدين على أنها مجرد بطاقة شكلية لا تغير شيئا، فيما رأى صحفي واحد بنسبة 20 % أن ايجابيات البطاقة تتمثل في منحه صفة الصحفي المحترف كما يوضحه الشكل (13) و إن كانت هذه النتيجة قد تدل على منح البطاقة للصحفي فرصا أكبر في الحصول على المعلومة إلا أن إيجابياتها تبقى نسبية خصوصا و أن أحد المبحوثين كشف أنه لم يكن يهتم أصلا بامتلاك هذه البطاقة.



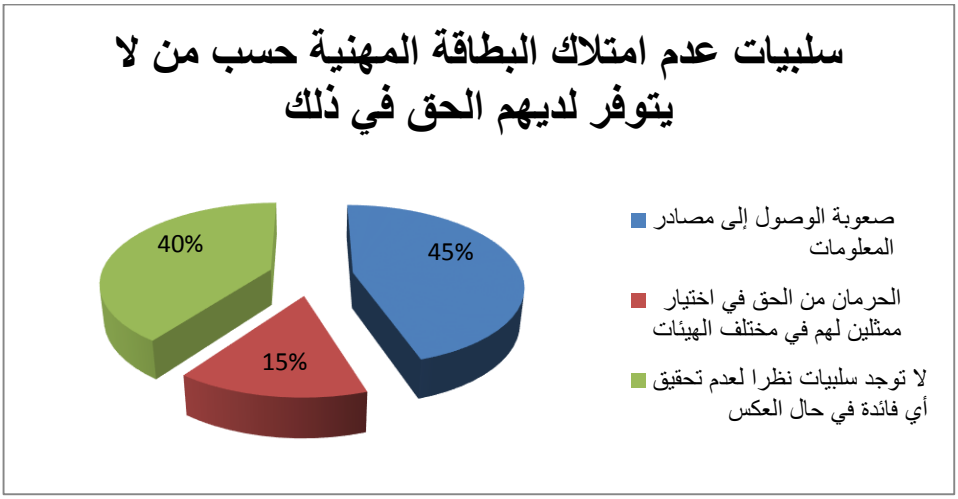
الشكل رقم (13) ايجابيات البطاقة المهنية للصحفي المحترف.

16. توزيع المبحوثين الذين لا يمتلكون لبطاقة المهنية حسب سلبيات ذلك:

الجدول رقم (26): سلبيات عدم امتلاك البطاقة المهنية للصحفي المحترف.

بدائل الإجابة على السؤال رقم 16	التكرار المشاهد	النسبة المئوية
صعوبة الوصول الى مصادر معلومات الرسمية	09	%45
عدم إعطاؤك الحق في اختيار من يمثلك	03	%15
لا سلبيات لذلك	08	%40
الاجمالي	20	%100

تعتقد نسبة 45 % من المبحوثين أن عدم امتلاك البطاقة المهنية يزيد من متاعبهم في صعوبة الوصول إلى مصادر المعلومات الرسمية و يحرمهم من ذلك إلا أن 40 % منهم لم يروا في عدم امتلاكها شيئا سلبيا و برروا ذلك بأن امتلاكها من عدمه لا يغير شيئا و هو ما يتطابق مع بعض إجابات أولئك الذين يمتلكونها، فيما رأت نسبة 15 % أن السلبية تكمن في حرمانهم من انتخاب ممثلين لهم في مختلف الهيئات المنظمة للعمل الصحفي و تدل هذه النتائج على عدم الاتفاق بشكل تام بخصوص أهمية هذه البطاقة و فاعلياتها.



الشكل رقم (14): سلبيات عدم امتلاك البطاقة المهنية للصحفي المحترف.

4.2 أخلاقيات ممارسة المهنة الصحفية:

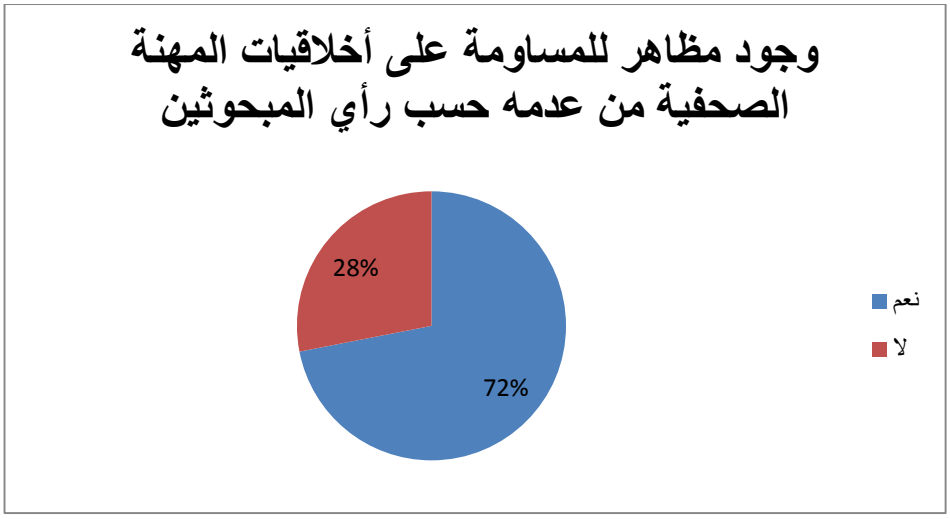
17. **توزيع يبين رؤية الصحفيين لواقع وجود مساومات على أخلاق المهنة الصحفية:**

الجدول رقم (27): وجود مساومات مفروضة على أخلاقيات الصحافة من عدمه.

بدائل الإجابة على السؤال رقم 17	التكرار المشاهد	النسبة المئوية
نعم	18	%72
لا	07	%28
الإجمالي	25	%100

يرى 72 % من المبحوثين (18 فردا منهم) أن الواقع المهني للصحفيين يفرض نوعا من المساومة على أخلاق المهنة الصحفية مقابل 28 % ممن نفوا ذلك (7 أفراد) كما هو موضح في الشكل رقم (15).

و هذا مؤشر مهم عن وضع سلبي و غير طبيعي تعيشه الصحافة الجزائرية و يعانيه الصحفيون من جهة و يعبر عن اعتراف منهم بوجود العديد من الممارسات غير الأخلاقية من طرفهم أو من طرف زملائهم.



الشكل رقم (15): مدى وجود مساومات على أخلاقيات المهنة الصحفية.

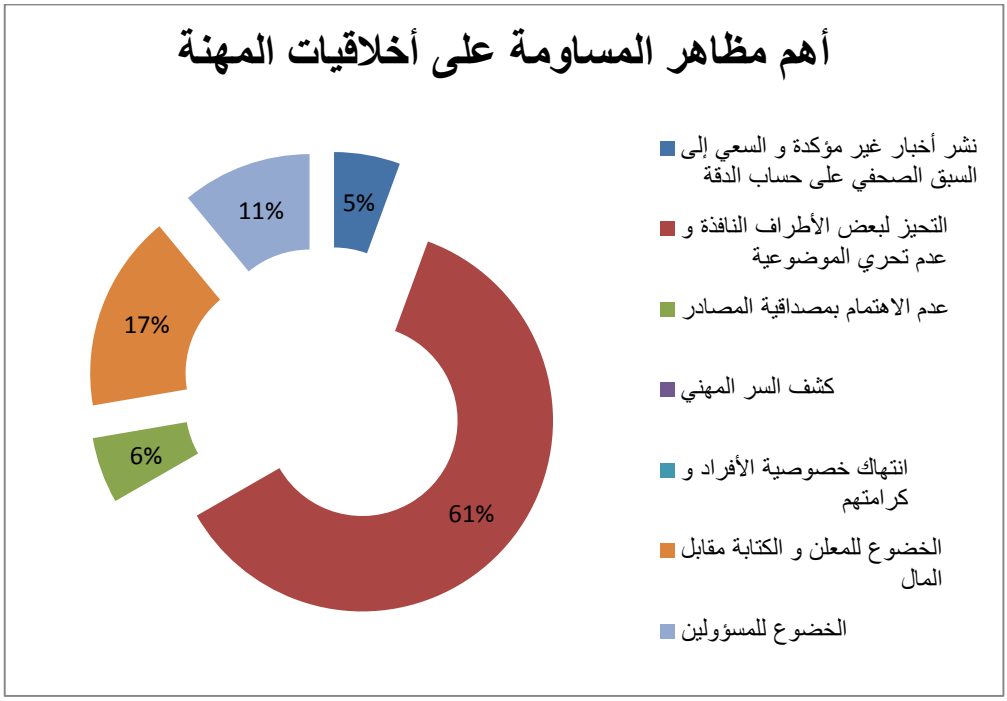
18. **توزيع يبين أهم مظاهر المساومة على أخلاقيات مهنة الصحافة:**

الجدول رقم (28): أهم مظاهر المساومة على أخلاقيات المهنة الصحفية.

بدائل الإجابة على السؤال رقم 18	التكرار المشاهد	النسبة المئوية
نشر اخبار غير مؤكدة و السعي الى السبق الصحفي على حساب الدقة	01	%5,6
التحيز لبعض الاطراف النافذة و عدم تحري الموضوعية	11	%61.1
عدم الاهتمام بمصداقية المصادر	01	%5.6
كشف السر المهني	00	%00
انتهاك خصوصية الافراد و كرامتهم	00	%00
الخضوع للمعلن و الكتابة مقابل المال	03	%16.7
الخضوع للمسؤولين	02	%11
الإجمالي	18	%100

رأت نسبة 61.1 % من المبحوثين الذين يعتقدون أن الواقع المهني يفرض مساومة على أخلاق المهنة أن أهم المظاهر التي تتخذها هذه المساومة تتجلى في التحيز لبعض الأطراف النافذة و عدم تحري الموضوعية فيما رأى 3 صحفيين بنسبة 16.7 % أنها تتجلى في الخضوع للمعلن و الكتابة مقابل المال، 11 % ممثلة بصحفيين اثنين رأت أنها تظهر في الخضوع للمسؤولين و قام صحفي واحد بنسبة 5.6 % بالتعبير عن ذلك بعدم الاهتمام بمصداقية المصادر و هو نفس الشأن بخصوص نشر أخبار غير مؤكدة و السعي إلى السبق الصحفي على حساب الدقة، و بمقابل ذلك لم تظهر المساومة على كشف السر المهني و انتهاك خصوصية الأفراد ضمن إجابات المبحوثين كما يوضحه الشكل رقم (16).

تفضح هذه الممارسات التي ذكرها الصحفيون واقعا مستترا في محيطهم المهني يسيطر عليه كل من النفوذ و المال و التخلي عن الموضوعية بالرغم مما تنطوي عليه هذه العناصر من أهمية بالغة، فالصحافة هي نقل للوقائع و الأخبار و هو ما يضر بأكثر القيم الإعلامية أهمية و ينذر عن وجود انتهاكات جسيمة لأخلاقيات المهنة الصحفية.



الشكل رقم (16): مظاهر المساومة على أخلاقيات المهنة الصحفية.

5.2 تصورات الصحفيين حول التنظيم الداخلي لممارسة المهنة الصحفية في مؤسستهم.

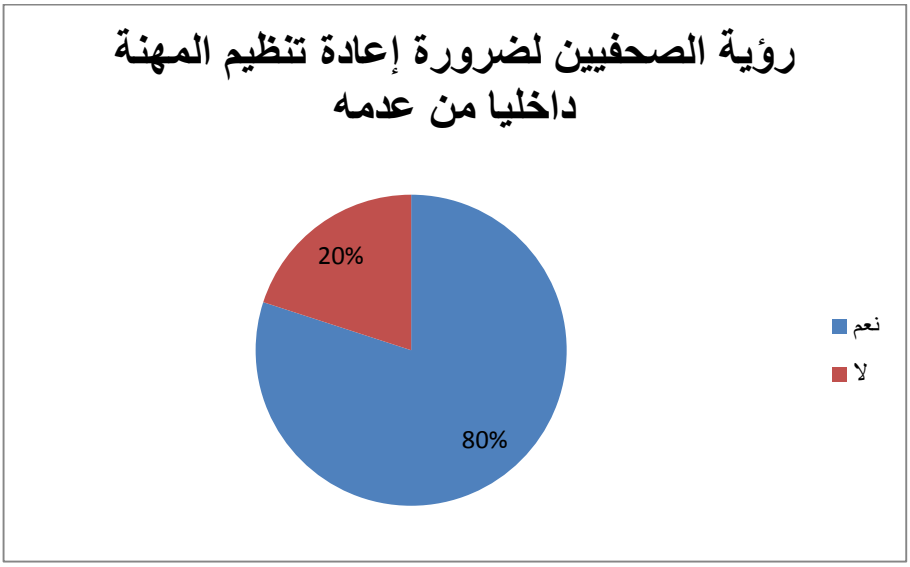
19. **توزيع المبحوثين حسب رأيهم حول الحاجة إلى إعادة التنظيم الداخلي للمهنة من عدمه:**

الجدول رقم (29): رأي الصحفيين في ضرورة إعادة تنظيم المهنة الصحفية داخليا.

بدائل الإجابة على السؤال رقم 19	التكرار المشاهد	النسبة المئوية
نعم	20	%80
لا	05	%20
الإجمالي	25	%100

يعتقد 20 فردا من مجمل 25 مبحوثا بنسبة 80 % أن مهنة الصحافة تحتاج إلى إعادة التنظيم من الداخل فيما اعتقد 5 أفراد فقط منهم بنسبة 20 % العكس و هو ما يعبر عته الشكل رقم (17).

تبين هذه الرؤية أن معظم الصحفيين لا يشعرون بالرضا عن التنظيم الذي تنتهجه مؤسستهم و بالتالي فإن ذلك يشكل مصدرا تنظيميا من المصادر التي تؤدي إلى خلق ضغوط مهنية على الصحفي.



الشكل رقم (17): مدى الموافقة على ضرورة إعادة تنظيم المهنة الصحفية داخليا.

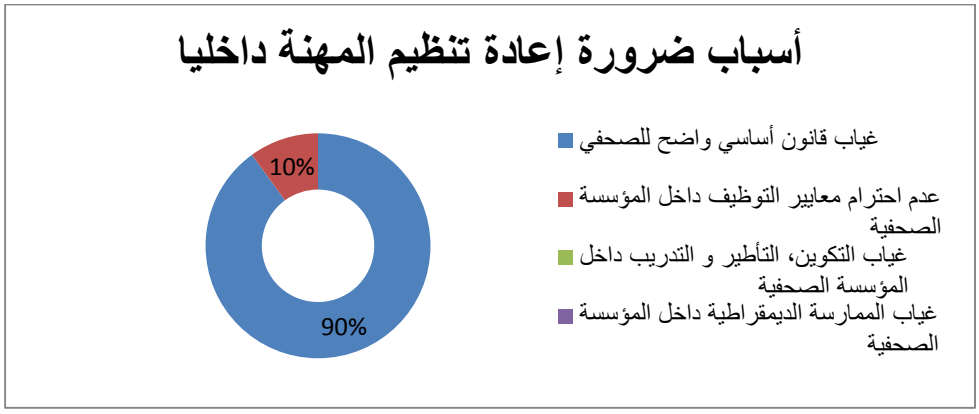
20. **توزيع يوضح أسباب ضرورة إعادة تنظيم المهنة داخليا حسب رأي الصحفيين المبحوثين:**

الجدول رقم (30): أسباب ضرورة إعادة تنظيم المهنة الصحفية داخليا.

بدائل الإجابة على السؤال رقم **20**	التكرار المشاهد	النسبة المئوية
غياب قانون أساسي واضح للصحفي	18	%90
عدم احترام معايير السلم الوظيفي في الترقيات داخل المؤسسة	02	%10
غياب التكوين ، التأطير و التدريب داخل المؤسسة الصحفية	00	%00
غياب الممارسة الديمقراطية داخل المؤسسة الصحفية	00	%00
عدم الاحترام السلم الوظيفي في الترقيات داخل المؤسسة	00	%00
الإجمالي	20	%100

برر 90 % (18 مبحوثا من أصل 20) ممن اعتقدوا أن مهنة الصحافة تحتاج إلى إعادة التنظيم من الداخل ذلك بغياب قانون أساسي واضح للصحفي فيما اعتقد 10 % منهم أن ذلك راجع إلى عدم احترام معايير التوظيف في المهنة داخل المؤسسة و لم تسجل أي إجابة لها علاقة ببديل آخر و هذا ما هو موضح في الشكل رقم (18).

يبدو أن غياب قانون أساسي واضح للصحفي يؤرق القائمين بالاتصال في مؤسسة الوطن و يخلق لهم عدة مشاكل متعلقة بممارستهم للمهنة في ظروف مناسبة و هو ما جعلهم يعتبرون ذلك أهم مطلب ملح ينبغي أن تهتم به المؤسسات الإعلامية، إلى جانب أن العمل الصحفي بات خاضعا لمعايير غير مهنية في التوظيف كالوساطة و الرشوة إضافة إلى توظيف أشخاص لا علاقة لهم بالمهنة لتجنب منحهم كامل حقوقهم كالتصريح بهم لدى الضمان الاجتماعي و توفير أجر مناسب لهم.



الشكل رقم (18): أسباب ضرورة إعادة تنظيم المهنة داخليا.

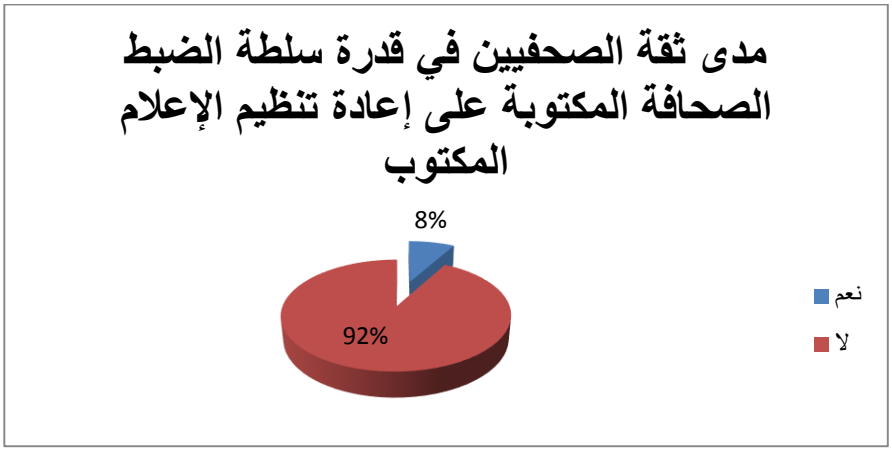
21. **توزيع المبحوثين حسب رأيهم حول مدى قدرة سلطة ضبط الصحافة المكتوبة على إعادة تنظيم المهنة الصحفية:**

الجدول رقم (31): مدى ثقة المبحوثين في قدرة سلطة ضبط الصحافة المكتوبة على إعادة تنظيم الإعلام المكتوب.

بدائل الإجابة على السؤال رقم 21	التكرار المشاهد	النسبة المئوية
نعم	02	%08
لا	23	%92
الإجمالي	25	%100

أكدت نسبة كبيرة من المبحوثين مقدرة بـ 92 % و ممثلة بـ 23 فردا أن سلطة ضبط الصحافة المكتوبة غير قادرة على إعادة تنظيم الإعلام المكتوب و تحسين واقع الممارسة الصحفية، فيما اعتقدت نسبة 8 % فقط منهم أنها قادرة على ذلك.

يتجلى بوضوح أن الصحفيين في مؤسسة الوطن غير واثقين بتاتا بسلطة ضبط الصحافة المكتوبة كهيئة مخولة بتنظيم الإعلام المكتوب، و قد أكدوا أن وجودها أو عدمه لن يغير شيئا و أنهم لا ينتظرون منها الكثير و يمكن تفسير عدم ثقتهم بهذه الهيئة إلى تأخر تنصيبها و التماطل فيه من جهة و إلى عدم فاعلية الهيئات التي سبقتها من جهة أخرى و على رأسها المجلس الأعلى للإعلام الذي لم يتمكن من تقديم ما كان منتظرا منه ما أدى إلى تجميده ثم إلغائه.



الشكل رقم (19): مدى ثقة صحفيي مؤسسة الوطن في فاعلية سلطة ضبط الصحافة المكتوبة.

المبحث الثالث: عرض و تحليل نتائج المحورين الثالث و الرابع.

تحليل النتائج :

سنحاول في هذا المطلب تحليل كل محور لتحديد اتجاهات المبحوثين المتعلقة بمحوري الاستبانة "الثالث و الرابع" و هما مصادر الضغوط المهنية و آثار الضغوط المهنية على التوالي و ذلك مباشرة من خلال مخرجات البرنامج الإحصائي SPSS.

و سنحاول معرفة آراء و اتجاهات المبحوثين من خلال تحليل عبارات المحورين باستخدام:

- اختبار (One Sample T test) لمعرفة ايجابية أو سلبية العبارة: حيث تكون الفقرة ايجابية بمعنى أن المبحوثين يوافقون على محتواها (إذا كانت القيمة المطلقة لـ t المحسوبة اكبر من قيمة t الجدولية و تكون الفقرة سلبية بمعنى أن المبحوثين لا يوافقون على محتواها (إذا كانت القيمة المطلقة لـ t المحسوبة اقل من قيمة t الجدولية.
- المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري المدى لتحديد طول الفئة: (5-1)/5= 0.8 لكل عبارة لتحديد مصادر الضغوط المهنية التي تواجه صحفيي مؤسسة الوطن و آثارها من خلال كل عبارة حيث نحصل على مجالات كما يلي:

مجال المتوسط الحسابي	من 01 إلى 1.80	من 1.80 إلى 2.60	من 2.60 إلى 3.40	من 3.40 إلى 4.20	4.20 إلى 5
مستوى التطبيق	ضعيف جدا	ضعيف	متوسط	عالي	عالي جدا

ترتيب العبارة من خلال أهميتها في المحور بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط في كل بعد من أبعاد المحور.

المطلب الأول: عرض و تحليل نتائج المحور الثالث المتعلق بمصادر الضغوط المهنية:

يعنى هذا المحور بالكشف عن مختلف مصادر الضغوط المهنية التي تواجه القائم بالاتصال في جريدة الوطن أثناء ممارسته للعمل الصحفي، و لمعرفة هذه المصادر بدقة قمنا بتقسيم المحور إلى أربعة أبعاد أساسية، ينطوي كل بعد منها على عبارات تخدم الدراسة و تحقق أهدافها.

1. عرض و تحليل إجابات المبحوثين على عبارات بُعد "الأعباء الوظيفية للقائم بالاتصال داخل المؤسسة الصحفية بين التكليف و غموض الأدوار:

غالبا ما تشكل العوامل المتعلقة بالمؤسسة الصحفية مصدر ضغط على القائمين بالاتصال فيها حيث أن حجم و معدل العمل الموكل إلى الصحفي يؤدي إلى إحساسه بعدم الرضا بل إن الأمر قد يتجاوز ذلك ليؤدي إلى انخفاض مستوى أدائه كما أن غموض الأدوار و صراعها داخل مؤسسة الوطن الصحفية هو الآخر يخلق إحساسا بالضغط لدى صحفييها نتيجة نقص معرفتهم لما هو مطلوب منهم أو تعارض حاجاتهم و طموحاتهم مع ذلك مما يزيد الأمر تعقيدا و هذا ما أردنا استقصاءه من خلال هذه الدراسة فتحديد أثر الضغوط المهنية على الممارسة الصحفية يستوجب أولا تحديد مصادر هذه الضغوط و هو ما يوضحه الجدول رقم (32).

جدول رقم (32): نتائج تحليل إجابات المبحوثين على عبارات بعد الأعباء الوظيفية للقائم بالاتصال داخل المؤسسة.

الرقم	العبـــارات	المتوسط	انحراف	T قيمة	مستوى	مستوى الموافقة	الترتيب

		الدلالة		المعياري	الحسابي		
.1	العبارة 22	4,04	0,934	5,56	0,000	عالي	**02**
.2	العبارة 23	3,12	1,332	0,45	0,657	متوسط	**05**
.3	العبارة 24	3,36	1,380	1,30	0,005	متوسط	**04**
.4	العبارة 25	3,68	1,029	3,30	0,003	عالي	**03**
.5	العبارة 26	4,08	0,953	5,66	0,000	عالي	**01**
.6	العبارة 27	2,44	1,356	2,06	0,050	ضعيف	**07**
.7	العبارة 28	2,68	1,314	1,21	0,235	ضعيف	**06**
	الكلي	3,165	0,539	2,79	0,139	متوسط	

قيمة t المجدولة: 1.6647 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 24

إذن من خلال الجدول رقم (32) نجد أن:

– العبارة رقم 22: "أقوم بأعمال صعبة و معقدة تفوق قدراتي".

احتلت هذه العبارة **المرتبة الثانية** ضمن العبارات المتعلقة بالبعد الأول من المحور الثالث بمتوسط حسابي بلغ: 4.04 و انحراف معياري 0,934 و بلغت القيمة T المحسوبة: 5,56 و هي أكبر من القيمة T الجدولية و هو مايبينه الجدول رقم (30) مما يعني أن السؤال 22 ذو دلالة إحصائية و ايجابية ما يعني أن أغلب المبحوثين **يوافقون و بمستوى عالي** على نص العبارة ما يدل على تعرضهم لأعباء عمل صحفي زائدة و مرتفعة و هو ما يجعلهم يشعرون بصعوبة المهام الموكلة لهم ما يؤدي إلى تزايد الإحساس بالضغط لديهم.

– العبارة 23: "أكلف بمسؤوليات دون صلاحيات كافية لتنفيذها"

غموض الأدوار هو أيضا يخلق مشاكل عديدة للصحفي فعدم معرفته لما هو مطلوب منه بدقة يزيد من إحساسه بالضغط و جاءت هذه العبارة لتحديد مدى قدرة أو قصور الصحفي داخل المؤسسة على تنفيذ مهامه بحرية و راحة و توفير الظروف الملائمة لذلك و حسب الجدول رقم (30) فقد احتلت هذه العبارة **المرتبة الخامسة** ضمن البعد الأول بمتوسط حسابي بلغ: 3,12 و انحراف معياري 1,332 و بلغت القيمة T المحسوبة: 0,45 و هي أقل من القيمة T الجدولية مما يعني ان السؤال 23 غير دال احصائيا أي أن المبحوثين **لا يوافقون** و **بمستوى متوسط** على ما جاء فيه مما يدل على عدم وجود صراع في الأدوار الموجهة

لكل صحفي داخل مؤسسة الوطن و أن لكل منهم عمله المكلف به بحيث لا تتداخل وظائفهم و مسؤولياتهم و هذا من شأنه تخفيف الضغط عليهم أو بعبارة أخرى فإن عدم وجود صراع أدوار يؤدي إلى عدم وجود ضغوط مهنية متعلقة بهذا المصدر.

– العبارة 24: **"أشعر بأعمال روتينية لا جديد فيها و لا تجذبني."**

جاءت هذه العبارة أيضا لتحديد مستوى العبء الوظيفي و التأكد منه و احتلت **المرتبة الرابعة** بمتوسط حسابي بلغ: **3,36** و انحراف معياري 1,30 و بلغت القيمة T المحسوبة: 1,30 و هي أكبر من القيمة T الجدولية، مما يعني أن السؤال **24** غير دال احصائيا أي أن المبحوثين **لا يوافقون و بمستوى متوسط** على أن الأعمال التي يمارسونها روتينية و هو ما يدعم العبارة **22** التي وافق عليها المبحوثون فيما يتعلق بوجود أعباء عمل زائدة على الصحفي و يرجع ذلك إلى طبيعة العمل الصحفي الذي يتسم بالجدة.

– العبارة 25: **"أقوم بأعمال لا تتناسب مع مؤهلاتي و مهاراتي الصحفية."**

احتلت هذه العبارة **المرتبة الثالثة** بمتوسط حسابي بلغ: 3,68 و انحراف معياري 1,029 و بلغت القيمة T المحسوبة :3,48 و هي اكبر من القيمة T الجدولية مما يعني أن السؤال **25** ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى عالي** على أنهم يقومون بأعمال لا تتناسب مع مؤهلاتهم و مهاراتهم الصحفية و هو ما يدل على غموض أدوارهم و عدم وضوحها بالشكل الكافي رغم أن معظم المبحوثين هم من حاملي دراسات متخصصة في الإعلام بنسبة **56** % و رغم أن معظمهم اختار ممارسة العمل الصحفي إما لأنه يتناسب مع مؤهلهم الدراسي بنسبة 32 % أو "لأنه يتناسب هذا مع قدراتهم المهارية و مؤهلاتهم بنسبة 32 % أيضا كما يوضحه الشكل رقم (03) و بالتالي نستطيع أن نقول أن غموض الدور في هذه المؤسسة يطرح تساؤلا كبيرا ذلك أنه على الرغم من أن معظم المبحوثين متخصصين في المهنة إلا أنهم يجدون صعوبة في تأدية أدوارهم بشكل جيد و قد يكون غموض الدور هذا ناتج عن تكليفهم بمهام دون مستويات مهاراتهم و مؤهلاتهم ما يجعلهم غير راضيين عن أدائهم كما قد يكون فوق هذه المستويات بشكل يجعلهم غير قادرين على اتمامه خصوصا في ظل عدم توافر معلومات كافية عنه و بالتالي يخلق هذا نوعا من فقدان الثقة بالنفس و انخفاض الرضا الوظيفي لديهم.

– العبارة 26: **"أعمل بأكثر من قسم بالصحيفة و أجد صعوبة في القيام بالأدوار المتعددة التي تتطلبها مهنتي الصحفية."**

احتلت هذه العبارة **المرتبة الاولى** بمتوسط حسابي بلغ 08, 4 و انحراف معياري 1,029 و بلغت القيمة T المحسوبة:3,30 و هي أكبر من القيمة T الجدولية مما يعني أن السؤال 26 ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى عالي** على أنهم يعملون بأكثر من قسم بالصحيفة و يجدون صعوبة في القيام بالأدوار المتعددة التي تتطلبها المهنة الصحفية و هو ما يؤكد غموض دور كل صحفي بهذه المؤسسة و عدم وضوح مسؤوليات عمل كل منهم و متطلباته و يمكن تفسير ذلك أساسا بقصور الهيكل التنظيمي للمؤسسة كما يبينه الشكل رقم (05) حيث لاحظنا عدم تقسيم القائمين بالاتصال في هذه المؤسسة بشكل متناسب على أقسام الصحيفة ما يخلق نوعا من الفوضى و نقص في معرفة الواجبات و الالتزامات و هو ما يؤدي إلى الحيرة مما يزيد الضغط على الصحفيين.

– العبارة 27: **"أتلقى أوامر العمل من عدة أشخاص و تحت سياسات و إرشادات غير متوافقة."**

احتلت هذه العبارة **المرتبة السابعة** بمتوسط حسابي بلغ: 2,44 و انحراف معياري 1,356 و بلغت القيمة T المحسوبة: 2,06 و هي أقل من القيمة T الجدولية مما يعني أن السؤال 27 غير دال احصائيا أي أن المبحوثين **لا يوافقون و بمستوى متوسط** على "تلقي أوامر العمل من عدة اشخاص و تحت سياسات و إرشادات غير متوافقة".

يمكن ربط إجابات المبحوثين على هذه العبارة بوجود سياسة تحريرية ثابتة و واضحة تنتهجها الصحيفة و هو أمر منطقي كون أن أغلبهم على دراية مسبقة بالخط الافتتاحي لها كما أن عدد القائمين بالاتصال في المؤسسة و المقدر بـ 25 صحفيا هو عدد صغير نسبيا ما يجعل عدد الرؤساء أيضا قليل و بالتالي سهولة التوجيه و الإرشاد، إضافة إلى أننا لم نسجل وجود رؤساء أقسام ضمن المبحوثين ما يدل على أن الصحفيين يتلقون الأوامر من جهة واحدة و موحدة تتمثل في رئيس التحرير لا غير.

– العبارة 28: **"أعمل لساعات طويلة و في أيام العطل ما يجعلني غير قادر على القيام بواجباتي الأخرى (الواجبات الأسرية مثلا)."**

احتلت هذه العبارة **المرتبة السادسة** بمتوسط حسابي بلغ: 2,68 و انحراف معياري 1,314 و بلغت القيمة T المحسوبة : 1,21 و هي أقل من القيمة T الجدولية مما يعني أن السؤال 28 غير دال احصائيا أي

أن المبحوثين **لا يوافقون و بمستوى متوسط** على هذه العبارة مما يؤكد عدم معاناة أغلب صحفيي هذه الجريدة من صراع الأدوار كونهم لا يجدون مشكلا في التوفيق بين حياتهم المهنية و حياتهم الشخصية و هو ما يدل على أن ساعات عملهم مناسبة و لا تتسبب في تشكيل أي ضغط عليهم.

و بصفة عامة و من خلال **اجمالي فقرات الأعباء الوظيفية للقائم بالاتصال داخل المؤسسة الصحفية بين التكليف و الغموض الأدوار نجد** أن المتوسط الحسابي لإجمالي عبارات هذا البعد بلغ 3,165 و انحراف معياري 0,539 و بلغت القيمة الإحصائية لاختبار T **2.79** و هو أكبر من T الجدولية و هذا ما يدل على أن المحور دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05 أي أن صحفيي جريدة الوطن **يوافقون** على فقرات هذا البعد **بمستوى متوسط** و هو ما يدل على **وجود مصادر تنظيمية** متعلقة بالأعباء الوظيفية و غموض الأدوار داخل مؤسسة الوطن الصحفية ما يؤدي إلى إحساس القائمين بالاتصال فيها بالضغوط المهنية.

2. عرض وتحليل إجابات المبحوثين على عبارات البعد المتعلق ببيئة العمل الصحفي:

تلعب بيئة العمل المادية و الظروف العامة التي تحيط بالصحفيين دورا كبيرا في صنع الضغوط و الاستجابة لها و تشمل هذه الظروف تجهيزات مكان العمل، الموقع، المساحة، الإضاءة، التهوية، الضوضاء، الخصوصية و الأثاث و ما شابه ذلك من الاعتبارات كما أن الاحساس بالضيق المهني و عدم التقدير هو الأخر يلعب دورا في ذلك وتشكل ظروف العمل ضغطا على الفرد على اعتبار أن عدم توافر تلك الظروف بالشكل المناسب يتسبب في زيادة حدة ضغوط العمل و على العكس من ذلك فإن تحسين ظروف العمل يساعد على رفع الروح المعنوية للصحفيين و قد أردنا قياس وجود ضغوط مهنية على الصحفي من عدمه من خلال تشخيص طبيعة البيئة المادية و المعنوية التي توفرها جريدة الوطن و خلصت الإجابات إلى ما هو موضح في الجدول رقم(33).

جدول رقم (33): نتائج تحليل إجابات المبحوثين على عبارات بعد بيئة العمل الصحفي.

الرقم	العبـــارات	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	Tقيمة	مستوى الدلالة	مستوى الموافقة	الترتيب
.8	العبارة 29	2,544	1,2822	3,371	0,001	ضعيف	**05**
.9	العبارة 30	3,389	1,2604	2,927	0,004	متوسط	**04**
.10	العبارة 31	3,522	1,2291	4,031	0,000	عالي	**02**
.11	العبارة 32	3,489	1,1142	4,163	0,000	عالي	**03**

.12	العبارة 33	3,622	1,1859	4,978	0,000	عالي	**01**
الكلي		3,1056	1,14859	3,894	0,386	متوسط	

قيمة t المجدولة: 1.6647 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 24

إذن من خلال الجدول نجد:

– العبارة 29: "تتاح لي الفرصة للمشاركة في صنع القرارات و حضور الاجتماعات و ال Breafing"

احتلت هذه العبارة **المرتبة الخامسة** ضمن عبارات البعد الثاني المتعلق ببيئة العمل الصحفي بمتوسط حسابي بلغ : 2,067 و انحراف معياري 1,1298 و بلغت القيمة T المحسوبة :**7,837** و هي اكبر من القيمة T الجدولية مما يعني أن السؤال **29** ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى متوسط** على أن المؤسسة تمنح لهم فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات و ابداء آرائهم حول مختلف القضايا و هو ما يتوافق مع إجابات المبحوثين بخصوص مبررات التحاقهم بمؤسسة الوطن بالذات و التي تمحور أغلبها في كون "الوطن" تمنح لهم هامشا أكبر لحرية التعبير و الكتابة بنسبة 36 %.

– العبارة 30:"يتجاهل رؤسائي الاقتراحات التي أقدمها ما يجعلني أشعر أنهم لا يقدرون الأفكار و المبادرات التي أقوم بها."

احتلت هذه العبارة **المرتبة الرابعة** بمتوسط حسابي بلغ : 3,389 و انحراف معياري 1,2604 و بلغت القيمة T المحسوبة :2,927 و هي اكبر من القيمة T الجدولية مما يعني ان السؤال **30** ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى متوسط** على أن رؤساءهم يتجاهلون اقتراحاتهم و لا يقدرون المبادرات التي يقومون بها رغم أنهم يمنحونهم فرصة التعبير عنها و يدل هذا على أن بعض الصحفيين يشعرون بالضيق المهني نتيجة تجاهل احتياجاتهم الطبيعية كحاجة التقدير و احترام الذات ما يؤدي إلى خفض الروح المعنوية لديهم و نقص الانتاجية في العمل.

– العبارة 31: "أعمل في مكان تسوده ضوضاء كبيرة و درجات الحرارة و الإضاءة فيه غير مناسبة."

احتلت العبارة 31 **المرتبة الثانية** بمتوسط حسابي بلغ **3.522** و انحراف معياري **1.2291** و بلغت قيمة T المحسوبة **4.031** و هي أكبر من القيمة T الجدولية ما يعني أن السؤال **31** ذو دلالة إحصائية و إيجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى عالي** على أن مقر جريدة الوطن الذي يعملون فيه غير مناسب و غير مريح و يعتبر ذلك من مسببات زيادة حدة ضغوط العمل كون أغلب الصحفيين يشتكون من هذا الأمر.

– العبارة 32: "لا توجد أماكن للاستراحة في المؤسسة الصحفية التي أعمل بها."

احتلت هذه العبارة المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ : 3,489 و انحراف معياري 1,1142 ، وبلغت القيمة T المحسوبة :4,163 وهي اكبر من القيمة T الجدولية ، مما يعني أن السؤال 32 ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى عالي** على أن المقر لا يتوفر على أماكن تسمح لهم بأخذ قسط من الراحة ما يجعلهم يكملون أداء مهامهم الأخرى في اضطراب و قلق و قد يفقدهم ذلك التركيز في بعض الأحيان نتيجة فقدان قدراتهم البدنية شيئا فشيئا بسبب العبء الوظيفي و عدم استرجاع تلك القدرات عبر الاستراحة.

– العبارة 33: "أستخدم أجهزة و معدات صحفية غير مناسبة و غير متطورة لأداء الأعمال الصحفية و التغطيات الإعلامية."

احتلت هذه العبارة **المرتبة الأولى** بمتوسط حسابي بلغ: 3,622 و انحراف معياري 1,1859 و بلغت القيمة T المحسوبة:4,978 و هي أكبر من القيمة T الجدولية مما يعني أن السؤال 33 ذات دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى عالي** غير راضيين عن الأجهزة و الأدوات التي يستخدمونها في عملهم الصحفي و يمكن أن نفسر ذلك بالتطورات التكنولوجية الحاصلة في الآونة الأخيرة و التي تتغير بسرعة و بشكل مذهل و كبير في فترات صغيرة و بالتالي يجد الصحفي نفسه دائما بحاجة إلى اقتناء الأحدث حتى يؤدي مهامه على أكمل وجه في حين تدل إجابات المبحوثين أن معظمهم يمتعض لعدم توفير المؤسسة للأجهزة المناسبة ما قد يشكل لهم ضغطا آخر على ممارسة مهنتهم الصحفية.

و بصفة عامة و من خلال **اجمالي فقرات بيئة العمل الصحفي (دور العوامل المادية و المعنوية في ممارسة العمل الصحفي)** كمصدر وظيفي نجد أن المتوسط الحسابي لإجمالي عبارات هذا البعد بلغ 3,1056 و انحراف معياري 1,14859 و بلغت القيمة الإحصائية لاختبار T 3,894 و هو أكبر من T الجدولية و هذا ما يدل على أن المحور دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05 أي أن صحفيي مؤسسة الوطن **يوافقون** على فقرات هذا البعد **بمستوى متوسط** و هو ما يدل على أن بيئة العمل الصحفي المكونة لمؤسسة جريدة الوطن تشكل **مصدرا وظيفيا** من المصادر التي تشكل ضغوطا مهنية على الصحفيين ي تأخذ العوامل المادية النصيب الأكبر منها كما بينته الإحصائيات أعلاه.

3. عرض و تحليل إجابات المبحوثين على عبارات البعد الثالث الاتصال و بناء علاقات العمل داخل المؤسسة الصحفية:

المنظمات و المؤسسات الصحفية هي أيضا عبارة عن نظام اجتماعي يقوم على الاتصال و التفاعل بين القائمين بالاتصال فيها و كذا حراس البوابة ضمنها سواء كانت هذه الاتصالات رسمية أو غير رسمية. و تلعب علاقات العمل دورا كبيرا في التأثير على الصحفيين و أدائهم فمثلا إذا لم تكن العلاقات جيدة بينهم و بين رؤسائهم و مرؤوسيهم ينشأ الصراع باعتباره نوعا من التفاعل الاجتماعي يؤثر على اتجاهات الفرد و مدركاته و يذكي فيه صفات عدم الثقة بالآخرين العدوانية و الكراهية وكثيرا ما تؤدي مواقف الصراع إلى أن يتغاضى القائمين بالاتصال في المؤسسة عن الهدف الذي يتصارعون من أجله و يركزون جهودهم في محاولة لتحطيم بعضهم بعض و من الطبيعي اذن أن ينشأ عن هذا التفاعل العديد من مسببات الضغوط و العكس صحيح فالعلاقات الجيدة تجعل الصحفي يلجأ إلى الدعم الاجتماعي من رؤسائه و مرؤوسيه و زملائه و أصدقائه في العمل فيتعاطف أمثال هؤلاء مع مشاعره و أحاسيسه مما يخفف من مشاعر التوتر و القلق و تفريغ شحنة الكآبة التي كانت تسيطر عليه و من هذا المنطلق وضعت أسئلة هذا البعد ضمن محور مصادر الضغوط بهدف تسليط الضوء على العلاقات القائمة بين المبحوثين و كيفية تأثيرها عليهم و هو ما يوضحه الجدول رقم (34).

جدول رقم(34): نتائج تحليل إجابات المبحوثين على عبارات بعد الاتصال و بناء علاقات العمل داخل المؤسسة الصحفية.

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	Tقيمة	مستوى الدلالة	مستوى الموافقة	الترتيب
.13	العبارة 34	2,289	1,2293	5,488	0,000	ضعيف	**03**
.14	العبارة 35	2,122	1,0896	7,643	0,000	ضعيف	**05**
.15	العبارة 36	2,644	1,1833	5,167	0,000	ضعيف	**01**
.16	العبارة 37	2,411	1,3230	4,223	0,000	ضعيف	**02**
.17	العبارة 38	2,256	1,2503	5,649	0,000	ضعيف	**04**
.18	العبارة 39	2,111	1,0230	6,223	0,000	ضعيف	**06**
الكلي		2,5444	1,16736	3,702	0,000	ضعيف	/

قيمة t المجدولة: 1.6647 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 24

إذن من خلال الجدول نجد:

– العبارة 34: "أؤدي مهامي بطريقة خاطئة لإرضاء رئيسي طبقا لإرشاداته."

احتلت هذه العبارة **المرتبة الثالثة** بمتوسط حسابي بلغ: 2,289 و انحراف معياري 1,2293 و بلغت القيمة T المحسوبة :5,488 و هي اكبر من القيمة T الجدولية مما يعني أن السؤال 34 ذات دلالة إحصائية

و ايجابية أي أن المبحوثين يوافقون **و بمستوى ضعيف** على ما جاء في نص العبارة و هو ما يدل على أن بعض صحفيي مؤسسة الوطن يجدون أنفسهم مضطرين إلى تأدية المهام بالطريقة المطلوبة رغم عدم اقتناعهم بها تجنبا للتعرض لمشاكل مع مسؤوليهم و بالتالي فإن رؤساءهم يشكلون ضغطا عليهم ما يدفعهم إلى محاولة تجنب هذا الضغط بإرضائهم و تتبع إرشاداتهم حتى و إن كانت خاطئة.

– العبارة 35: "توزع الإعمال بيني و بين زملائي بطريقة غير عادلة."

احتلت هذه العبارة **المرتبة الخامسة** بمتوسط حسابي بلغ : 2,122 و انحراف معياري 1,0896 و بلغت القيمة T المحسوبة :**7,643** و هي اكبر من القيمة T الجدولية ، مما يعني ان السؤال **35** ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى ضعيف** عليه حيث يرى بعضهم أن طريقة توزيع الأعمال غير عادلة و هو ما يتناسب مع ما جاء في البعد الأول كون أن أغلب الصحفيين يعانون من عبء عمل زائد و بالتالي قد يدل ذلك على إسناد مهام كثيرة لعدد من الصحفيين فيما تسند مهام أقل إلى نظرائهم الآخرين.

– العبارة 36: "يعتمد رؤسائي على سياسة العقاب و يهملون سياسة التحفيز و الثواب."

احتلت هذه العبارة **المرتبة الأولى** بمتوسط حسابي بلغ: **2,644** و انحراف معياري 1,1833 و بلغت القيمة T المحسوبة:2,167 و هي أكبر من القيمة T الجدولية مما يعني أن السؤال **36** ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى ضعيف على** ما جاء فيه ما يعني أن أغلب الصحفيين العاملين بمؤسسة الوطن يرون أن رؤساءهم يتصيدون أخطاءهم و بمقابل ذلك فإنهم لا يقدرون جهودهم و بما أن علاقة المرؤوس بالرئيس لها الأثر الأكبر في تعرضه للضغط فإن هذا يجعله في موقف ضعف سواء أمام الرئيس نفسه أو حتى أمام زملائه و هو ما يزيد من شدة الضغوط المهنية التي يتعرض لها.

– العبارة 37: "أعمل في أجواء مليئة بروح المودة و الصداقة."

احتلت هذه العبارة **المرتبة الثانية** بمتوسط حسابي بلغ: **2,411** و انحراف معياري 1,323 و بلغت القيمة T المحسوبة: **4,223** و هي أكبر من القيمة T الجدولية مما يعني أن السؤال **37** ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى ضعيف** على وجود علاقات تتسم بالمودة و الصداقة داخل المؤسسة و هو ما يدل على أنه لا توجد مشاكل واضحة فيما بينهم ما يدل عن أن العلاقات الإنسانية لا تشكل ضغطا واضحا يؤثر عليهم.

– العبارة 38: "الصراعات الشخصية داخل بيئة عملي تحول دون انسجام الأفراد."

احتلت هذه العبارة **المرتبة الرابعة** بمتوسط حسابي بلغ : 2,256 و انحراف معياري 1,2503 و بلغت القيمة T المحسوبة :5,649 و هي اكبر من القيمة T الجدولية مما يعني أن السؤال 34 ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى ضعيف** على أن الصراعات الشخصية تؤثر بشكل سلبي على انسجام الأفراد و ممارستهم للعمل في أجواء مناسبة و قد يرجع هذا إلى طبيعة علاقة الرؤساء بالمرؤوسين و التي وافق أغلب المبحوثين و بمستوى عالي على أنها تشوبها مشاكل ما يجعلهم يشعرون بالضغط.

– العبارة 39: **"زملائي يقدمون شكاوي كيدية ضدي."**

احتلت هذه العبارة **المرتبة السادسة** بمتوسط حسابي بلغ 2.111 و انحراف معياري 1.0230 و بلغت القيمة T المحسوبة: 1.223 و هي أصغر من القيمة T الجدولية، مما يعني أن السؤال 39 غير دال إحصائيا أي أن المبحوثين **لا يوافقون و بمستوى متوسط** على أن زملاءهم في مؤسسة الوطن يقدمون شكاوي كيدية ضدهم و هو ما يدعم العبارة 37 التي وافق ضمنها المبحوثون على أن أجواء العمل بينهم تسودها روح المودة و لا تشوبها مشاكل واضحة و كبيرة.

و بصفة عامة و من خلال **إجمالي فقرات بعد الاتصال و بناء علاقات العمل داخل المؤسسة الصحفية** نجد أن المتوسط الحسابي لإجمالي عبارات هذا البعد بلغ 2,5444 و انحراف معياري 1,16736 و بلغت القيمة الإحصائية لاختبار T 3,702 و هو أكبر من T الجدولية و هذا ما يدل على أن البعد دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05 أي أن صحفيي مؤسسة الوطن **يوافقون** على فقرات هذا البعد **بمستوى ضعيف** و هو ما يدل على أن العلاقات داخل المؤسسة مقبولة نسبيا.

4. عرض وتحليل إجابات المبحوثين على البعد المتعلق بأداء الممارسة الصحفية، المردود المادي و حجم المكافآت:

من المنطقي أن تؤثر عملية تقييم الأداء في القائمين بالاتصال بأي مؤسسة إعلامية وتسبب لهم بعض الضغوط خصوصا أن تقييم الأداء يترتب عليه مصير كل واحد منهم في من حيث البقاء أو الفصل من المهنة أو تأخير الترقيات أو تعجيلها و هنالك العديد من الأسباب التي تجعل الصحفيين يكرهون تقويم الأداء لأنها تخلق لديهم نوعا من التوتر و الضغط وذلك بسبب غياب المعايير الواضحة كما يؤثر حجم العائد المادي الذي يتلقونه على نفسيتهم و سلوكهم و رضاهم الوظيفي و لهذا الغرض وضع هذا البعد من أجل محاولة قياس علاقة هذه

المصادر بالضغوط المهنية التي تتشكل لدى صحفيي جريدة الوطن و قد كانت إجابات المبحوثين مرتبة بالشكل الذي جاء في الجدول رقم (35).

جدول رقم (35): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات بعد تقييم أداء الممارسة الصحفية.

الرقم	العبـــارات	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	Tقيمة	مستوى الدلالة	مستوى الموافقة	الترتيب
.19	العبارة 40	2,289	1,2564	5,369	0,000	ضعيف	**09**
.20	العبارة 41	2,400	1,3137	4,333	0,000	ضعيف	**08**
.21	العبارة 42	3,611	1,3549	4,279	0,000	عالي	**05**
.22	العبارة 43	3,589	1,3059	4,278	0,000	عالي	**06**
.23	العبارة 44	3,522	1,3343	3,713	0,000	عالي	**04**
.24	العبارة 45	3,556	1,3666	3,857	0,000	عالي	**03**
.25	العبارة 46	2,536	1,3146	2,322	0,000	متوسط	**07**
.26	العبارة 47	3,579	1,2549	4,578	0,000	عالي	**02**
.27	العبارة 48	3,678	1,1255	3,257	0,000	عالي	**01**
الكلي		3,1611	1,26670	2,207	0,231		

قيمة t المجدولة: 1.6647 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 24.

اذن من خلال الجدول رقم (35) نجد أن:

– العبارة 40: "أجهل على أي أساس يقيّم عملي."

احتلت هذه العبارة **المرتبة التاسعة** بمتوسط حسابي بلغ : 2,256 و انحراف معياري 1,2503 و بلغت القيمة T المحسوبة :5,649 و هي اكبر من القيمة T الجدولية مما يعني أن السؤال 40 ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين يوافقون **و بمستوى ضعيف** على أن مؤسسة الوطن لا تعتمد على نظام واضح لتقييم أداء الصحفيين الممارسين للمهنة فيها و هو ما يؤدي بدوره إلى تعرضهم إلى ضغوط مهنية خصوصا أن بعض تقييم الأداء يترتب عليه مصير القائمين بالاتصال في هذه المنظمة من حيث البقاء أو الفصل من الخدمة أو تأخير الترقيات.

– العبارة 41: "أعتقد أن عملي يقيّم بمعايير غير دقيقة و غير عادلة تبنى على المجاملة و العشوائية."

احتلت هذه العبارة **المرتبة الثامنة** بمتوسط حسابي بلغ : 2,400 و انحراف معياري 1,3137 و بلغت القيمة T المحسوبة :4,333 و هي اكبر من القيمة T الجدولية مما يعني أن السؤال 41 ذو دلالة

إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى ضعيف** على تبني المؤسسة معايير غير منطقية و غير منضبطة و غير واضحة تقنع الصحفيين بشأن تقييم أدائهم مما يجعل هذه العملية تخلق لديهم نوعا من التوتر و الضغط و ذلك بسبب غياب المعايير الواضحة التي تقوم عليها عملية التقويم و عدم المشاركة فيها إضافة إلى تركيزه على السلبيات أكثر من الإيجابيات مما يؤدي إلى تشكلها كمصدر من مصادر ضغوط العمل.

– العبارة 42: "لا يحق لي تقديم تظلم إذا شعرت أن تقييم عملي لم يكن منصفا."

احتلت هذه العبارة **المرتبة الخامسة** بمتوسط حسابي بلغ : 3,611 و انحراف معياري 1,3549 و بلغت القيمة T المحسوبة :4,279 و هي اكبر من القيمة T الجدولية مما يعني أن السؤال 42 ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى عالي** أن القائمين بالاتصال في مؤسسة الوطن لا يملكون فرصة تقديم تظلمات في حال شعورهم بأن تقييم عملهم لم يكن منصفا أو مناسبا مما يعني أن أسلوب الاتصالات في المؤسسة غير واضح و يفتقر إلى الثقة المتبادلة بين طرفي العملية الاتصالية الداخلية القائمة بين الرؤساء و المرؤوسين و هو ما يشكل عاملا مهما من عوامل زيادة شدة الضغوط عليهم كون أي مؤسسة في الأصل هي نظام اجتماعي يقوم على التفاعل بين أفرادها و الجماعات ذات العلاقة سواء كانت هذه الاتصالات رسمية أو غير رسمية فمن الطبيعي أن ينشأ عن هذا التفاعل العديد من مسببات الضغوط اذا ما كانت تلك العلاقات غير مستقرة.

– العبارة 43: "أتقاضى راتبا أقل من رواتب صحفيين آخرين في مؤسسات صحفية أخرى."

احتلت هذه العبارة **المرتبة السادسة** بمتوسط حسابي بلغ : 2,256 و انحراف معياري 1,2503 و بلغت القيمة T المحسوبة :3,589 و هي اكبر من القيمة T الجدولية مما يعني أن السؤال 43 ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى عالي** على أن الرواتب التي تمنحهم إياها مؤسسة الوطن منخفضة بالمقارنة مع ما تمنحه مؤسسات إعلامية أخرى و بالتالي فإن الصحفي في هذه الحالة معرض للشعور بعدم تقديره و تقدير الأعمال التي يقوم بها من جهة و كذلك بعدم حصوله على حقه الكامل من جهة أخرى و هو ما يؤثر على مدى رضاه الوظيفي الذي يؤثر بدوره على ممارسة الصحافة بالشكل الأفضل و تقديم كل ما لديه في المجال نتيجة للضغط المهني الناتج عن الظروف المادية التي يتعرض لها.

– العبارة 44: "أتقاضى راتبا لا يغطي احتياجاتي و لا يكفل لي العيش الكريم."

احتلت هذه العبارة **المرتبة الرابعة** بمتوسط حسابي بلغ : 3,522 و انحراف معياري 1,3343 و بلغت

القيمة T المحسوبة :3,713 و هي اكبر من القيمة T الجدولية مما يعني أن السؤال 44 ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى عالي** على أن ما يحصلون عليه كعائد مادي نظير ممارستهم للصحافة في جريدة الوطن لا يكفل لهم العيش المناسب و لا يسد حاجياتهم و هو ما يفسر اضطرار عدد منهم إلى ممارسة عمل آخر إلى جانب العمل الصحفي كما أشرنا إليه سابقا و هذا بدوره قد يزيد من صراع الأدوار التي يؤدونها و يؤثر على أدائهم المهني و حالتهم النفسية و الصحية مما يشكل مصدرا آخر من مصادر الضغوط المهنية التي يعاني منها القائم بالاتصال في مؤسسة الوطن.

- **العبارة 45**: **"لا توفر لي مؤسستي مزايا و خدمات خاصة بتكاليف التغطيات الإعلامية التي أقوم بها (كمصاريف التنقل إلى الميدان و الإقامة...الخ)."**

احتلت هذه العبارة **المرتبة الثالثة** بمتوسط حسابي بلغ : 3,556 و انحراف معياري 1,3666 و بلغت القيمة T المحسوبة : 3,857 و هي اكبر من القيمة T الجدولية مما يعني أن السؤال 45 ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى عالي** على ما جاء في نص العبارة و بالتالي فإن عدم توفير ميزانيات خاصة بالتغطيات الإعلامية التي تعتبر في الأصل أساس العمل الصحفي الذي يستلزم التنقل إلى الميدان تنتج عنها تكاليف مادية معتبرة تقع على كاهل الصحفي و يلاحظ أن الصحفي زيادة على عدم رضاه عن المردود المادي الذي يتحصل عليه فإنه ملزم بدفع تلك التكاليف من ماله الخاص إذا ما أراد الوصول إلى مصدر المعلومة و بذلك يتجلى بوضوح تزايد العوامل المادية المشكلة للضغوط المهنية.

– العبارة 46: **"لا أتلقى حوافز مادية و مكافآت نظير مجهوداتي في العمل."**

احتلت هذه العبارة **المرتبة السابعة** بمتوسط حسابي بلغ : 2,536 و انحراف معياري 1,3146 و بلغت القيمة T المحسوبة : 2,322 و هي اكبر من القيمة T الجدولية ، مما يعني أن السؤال 46 ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى متوسط** على أن مؤسسة الوطن لا تمنح مكافآت لصحفييها نظير اجتهادهم و تميزهم ما يشكل ضغطا آخر على الصحفي هناك و يؤدي إلى شعوره بعدم تقدير هذه المجهودات ما قد يجعله يوما بعد يوم يفقد حماسته في العمل و يتخذ اللامبالاة سلوكا له كونه على علم أن النتيجة واحدة في كل الأحوال.

– العبارة 47: **"فرص الترقيات في مؤسستي محدودة."**

احتلت هذه العبارة **المرتبة الثانية** بمتوسط حسابي بلغ : 3,579 و انحراف معياري 1,2549 و بلغت

القيمة T المحسوبة :4,578 و هي اكبر من القيمة T الجدولية مما يعني أن السؤال 47 ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى عالي** على أن فرص الترقيات في المؤسسة قليلة و هو ما يشكل ضغطا على الصحفي العامل في المؤسسة خصوصا اذا كان ذا شخصية طموحة.

– العبارة 48: "ترتبط فرص الترقيات في مؤسستي الصحفية بالمناصب و الوظائف الشاغرة أكثر من ارتباطها بالكفاءة."

احتلت هذه العبارة **المرتبة الأولى** بمتوسط حسابي بلغ : 3,678 و انحراف معياري 1,1255 و بلغت القيمة T المحسوبة :3,257 و هي اكبر من القيمة T الجدولية مما يعني أن السؤال 48 ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى عالي** على أن الترقية مرتبطة بشغور منصب ما في المؤسسة دون تقدير الكفاءات و يعد إحساس القائم بالاتصال بأن فرص الترقي و التقدم و النمو الوظيفي داخل المنظمة التي ينتمي إليها تحكمها معايير أخرى بخلاف كفاءة الأداء أحد المصادر الهامة لضغط العمل حيث تتعارض مع طموحاته و محاولة تأكيد مستقبله المهني كما تؤكد عوائق النمو و التقدم المهني حالة من اللامبالاة و الكسل و التراخي مصحوبة بنوع من الخمول و العزلة.

و بصفة عامة و من خلال **إجمالي فقرات بعد "تقييم أداء الممارسة الصحفية، المردود المادي و حجم المكافآت"** نجد أن المتوسط الحسابي لإجمالي عبارات هذا البعد بلغ 3,1611 و انحراف معياري 1,26670 و بلغت القيمة الإحصائية لاختبار T 2,207 و هو أكبر من T الجدولية و هذا ما يدل على أن البعد دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05 أي أن أي أن صحفيي جريدة الوطن **يوافقون** على فقرات هذا البعد **بمستوى متوسط** و هو ما يدل على أن الحاجة إلى التطور المهني تشكل مصدرا من مصادر الضغوط المهنية عليهم خصوصا في ظل عدم توافر ظروف و معايير جيدة تتبناها المؤسسة في هذا المجال.

المطلب الثاني: عرض و تحليل نتائج المحور الرابع المتعلق بآثار الضغوط المهنية.

1. عرض وتحليل إجابات المبحوثين على عبارات البعد المتعلق بالآثار السلوكية الناتجة عن الضغوط المهنية لدى الصحفي:

يتسبب الضغط المهني الذي يتجاوز مستوياته العادية في ردود أفعال سلوكية عديدة و متشعبة قد تكون إيجابية و قد تكون سلبية و قد وضع هذا البعد لمحاولة تحديد الآثار السلوكية التي يعاني منها الصحفي في مؤسسة الوطن نتيجة تعرضه للضغوط المهنية و التي بطبيعة الحال تؤثر على الممارسة الصحفية.

جدول رقم (36): يوضح نتائج تحليل إجابات المبحوثين على عبارات بعد الآثار السلوكية.

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	Tقيمة	مستوى الدلالة	مستوى الموافقة	الترتيب
.1	السؤال 49	3,433	1,2183	3,374	0,001	عالي	02
.2	السؤال 50	3,300	1,3694	2,078	0,041	متوسط	05
.3	السؤال 51	3,322	1,3309	2,297	0,024	متوسط	03
.4	السؤال52	3,467	1,3086	3,383	0,001	عالي	01
.5	السؤال 53	2,422	1,2893	4,251	0,000	ضعيف	06
.6	السؤال 54	3,322	1,2255	2,494	0,014	متوسط	04
.7	السؤال 55	2,400	1,3137	4,333	0,000	ضعيف	07
الكلي		3,2111	1,25590	3,170	0,114		

قيمة t المجدولة: 1.6647 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 24

من خلال الجدول رقم (36) نلاحظ أن:

– العبارة 49: "تحفزني الضغوط على أداء العمل الصحفي و الإبداع فيه و إنجازه بشكل أفضل."

احتلت هذه العبارة **المرتبة الثانية** ضمن عبارات البعد الأول المتعلق بالآثار السلوكية ضمن المحور الرابع بمتوسط حسابي بلغ: 3,433 و انحراف معياري 1,2183و بلغت القيمة T المحسوبة: 3,374 و هي أكبر من القيمة T الجدولية مما يعني السؤال 49 ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى عالي** على أنهم يحاولون استغلال الضغوط المهنية بشكل إيجابي و يتخذونها حافزا لإنجاز أعمالهم بشكل أفضل و قد نفسر هذا بإدراك الصحفيين لطبيعة مهنتهم كونها مهنة المتاعب و بالتالي فهم يحاولون أن يكونوا دائما على أهبة الاستعداد لمواجهة مشاكلها و عوائقها و هو ما يفرضه عليهم واقع المهنة.

– العبارة 50: "أتغيب باستمرار و أبحث عن أي عذر للانسحاب من العمل."

احتلت هذه العبارة **المرتبة الخامسة** بمتوسط حسابي بلغ: 3,300 و انحراف معياري 1,3694 و بلغت القيمة T المحسوبة: 2,078 و هي أكبر من القيمة T الجدولية مما يعني أن السؤال 50 ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى متوسط** على أنهم يلجأون إلى التغيب المستمر و يبحثون عن أعذار للانسحاب من العمل هروبا من الضغوط المهنية التي يواجهونها و هو رد فعل و أسلوب سلوكي ناتج

عن عدم رضاهم الوظيفي و عدم قدرتهم على تحمل الظروف المهنية السائدة.

– العبارة 51: **"أقدم الحد الأدنى من الجهد في أداء أعمالي."**

احتلت العبارة 51 **المرتبة الثالثة** بمتوسط حسابي بلغ: 3,322 و انحراف معياري 1,3309 و بلغت القيمة T المحسوبة: 2,297 و هي أكبر من القيمة T الجدولية مما يعني السؤال 51 ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى متوسط** على أن الضغوط المهنية تدفع بهم إلى اللامبالاة و تؤثر على أدائهم المهني بشكل سلبي و هم نسبة منخفضة مقارنة بزملائهم الذين أقروا و بمستوى عالي أن الضغوط تحفزهم على أداء العمل الصحفي بشكل أفضل و قد نفسر هذا التناقض بطبيعة نمط الشخصية لكل صحفي و تباين مركز التحكم لديهم فمنهم من يتميز بمركز "التحكم الداخلي" ما يعني أن الفرد يعتقد أنه يستطيع التحكم و السيطرة على الأحداث المحيطة به بدرجة كبيرة في حين أن الآخرين يكون مركز التحكم لديهم خارجي ما يعني أن الفرد يعتقد أن ما يحدث له يتحدد بعوامل و قوى خارجة عن تحكمه و سيطرته مثل الحظ و الصدفة و هو ما يؤثر على سلوكهم و نظرتهم للضغوط المهنية.

– العبارة 52: **"أتجنب دائما مواجهة الرؤساء/المرؤوسين."**

احتلت هذه العبارة **المرتبة الأولى** بمتوسط حسابي بلغ: 3,467 و انحراف معياري 1,3086 و بلغت القيمة T المحسوبة: 3,383 و هي أكبر من القيمة T الجدولية مما يعني أن السؤال 52 ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى عالي** على أن الضغوط المهنية الكبيرة تجعلهم دائما في غنى عن مواجهة رؤسائهم خصوصا بعد أن تبين من خلال المصادر التنظيمية أن علاقتهم بهم ليست على ما يرام بالشكل الكافي و أن حراس البوابة يساهمون في زيادة ضغط العمل عليهم بعدة أشكال ما يجعل سلوكهم ينحرف نحو الهروب من الوقوع في تصادمات معهم هروبا من الضغط أو تخفيفا له.

– العبارة 53: **"أستخدم المهدئات."**

احتلت هذه العبارة **المرتبة السادسة** بمتوسط حسابي بلغ: 2,422 و انحراف معياري 1,2893 و بلغت القيمة T المحسوبة: 4,251 و هي أكبر من القيمة T الجدولية مما يعني السؤال 53 ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى ضعيف على** أن الضغوط المهنية تدفعهم إلى استخدام المهدئات و يدل هذا على حدة الضغوط التي يتعرضون لها و التي تشكل لهم قلقا و توترا يدفع بهم إلى تناول المهدئات.

– العبارة 54: **"أفرط في التدخين و تناول المنبهات (الشاي، القهوة...الخ)."**

احتلت هذه العبارة **المرتبة الرابعة** بمتوسط حسابي بلغ: 3,322 و انحراف معياري 1,2255 و بلغت القيمة T المحسوبة: 2,494 و هي أكبر من القيمة T الجدولية مما يعني السؤال **54** ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى متوسط** عليه و قد نفسر سلوك التدخين بمعاناة هؤلاء الصحفيين من القلق و الاضطراب و عدم الاستقرار نتيجة الضغوط ما يدفعهم إلى الإفراط في التدخين أما سلوك تناول المنبهات فقد يعبر عن محاولة الصحفيين التغلب على الضغوط التي تفقدهم تركيزهم و تساهم في خفض مستويات قدراتهم و بالتالي يلجأون إلى المنبهات كحل لمحاربة آثار تلك الضغوط المهنية التي تواجههم.

– العبارة 55: "أشعر أنني أصبحت شخصا عدوانيا و عنيفا."

احتلت هذه العبارة **المرتبة السابعة** بمتوسط حسابي بلغ: 2,400 و انحراف معياري 1,3137، و بلغت القيمة T المحسوبة: 4,333 و هي أكبر من القيمة T الجدولية مما يعني السؤال **55** ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى ضعيف على** أن الضغوط المهنية أثرت فيهم إلى الحد الذي يجعلهم أشخاصا عدوانيين و يتجلى أن البعض فقط منهم يعاني من هذا السلوك الناتج عن الضغوط المهنية و يمكن ربط هذا أيضا بطبيعة شخصية كل صحفي ما يجعل التأثيرات متفاوتة بينهم نسبيا.

و بصفة عامة و من خلال **اجمالي فقرات بعد الآثار السلوكية** نجد أن المتوسط الحسابي لإجمالي عبارات هذا البعد بلغ 3,2111 و انحراف معياري 1,25590 و بلغت القيمة الإحصائية لاختبار T 3,170 و هو أكبر من T الجدولية و هذا ما يدل على أن البعد دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05 أي أن صحفيي مؤسسة الوطن **يوافقون و بمستوى متوسط** على فقرات هذا البعد.

2. عرض وتحليل إجابات المبحوثين على عبارات البعد المتعلق بالآثار النفسية الناتجة عن الضغوط المهنية:

كذلك قد يترتب على إحساس الصحفي بتزايد الضغط عليه في العمل حدوث بعض الاستجابات النفسية التي تحدث تأثيرها على تفكيره و على علاقاته بالآخرين و من أهم تلك الأعراض النفسية الحزن، الكآبة، الشعور بالقلق، النظر إلى المستقبل بتشاؤم، التصرف بعصبية شديدة، عدم القدرة على التركيز و فقد الثقة بالغير و بعد تشخيص مصادر الضغوط المهنية التي تواجه الصحفي في عمله لابد من معرفة الآثار التي يمكن أن تتركها على نفسيته إذ أن هذه الأخيرة تؤثر بدورها على طبيعة ممارسته للمهنة الصحفية و تحددت الآثار النفسية الناتجة المصاحبة للإحساس بضغط العمل لدى صحفيي جريدة الوطن بما هو موضح في الجدول رقم (36) كالآتي:

جدول رقم (37): نتائج تحليل إجابات المبحوثين على عبارات البعد المتعلق بالآثار النفسية.

الرقم	العبـارات	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	Tقيمة	مستوى الدلالة	مستوى الموافقة	الترتيب
.8	السؤال 56	3,433	1,1617	3,539	0,001	عالي	02
.9	السؤال 57	3,089	1,4034	0,601	0,549	متوسط	05
.10	السؤال 58	3,289	1,1731	2,336	0,022	متوسط	04
.11	السؤال 59	3,556	1,1229	4,694	0,000	عالي	01
.12	السؤال 60	2,344	1,2467	4,989	0,000	عالي	06
.13	السؤال 61	2,300	1,3529	4,909	0,000	متوسط	08
.14	السؤال 62	3,411	1,1207	3,480	0,001	متوسط	03
.15	السؤال 63	2,322	1,3394	4,801	0,000	متوسط	07
.16	السؤال 64	2,121	1,3546	5,901	0,000	متوسط	08
الكـلي		2,968	1,184	0,256	0,799	ضعيف	

قيمة t المجدولة: 1.6647 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 24

اذن من خلال الجدول نجد أن:

– العبارة 56: "انظر للمستقبل بتفاؤل و راحة رغم الضغوط".

احتلت **المرتبة الثانية** بمتوسط حسابي بلغ: 3,433 و انحراف معياري 1,1617 و بلغت القيمة T المحسوبة: 3,539 و هي أكبر من القيمة T الجدولية مما يعني السؤال 56 ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى عالي** على أنهم ينظرون للمستقبل بتفاؤل و راحة رغم الضغوط و هو ما يتوافق نسبيا و سلوكهم نحو استغلال الضغوط المهنية بشكل إيجابي و الذي احتل بدوره المرتبة الثانية ضمن فقرات البعد الأول من المحور الرابع.

– العبارة 57: "أشعر بالمتعة أثناء تأدية عملي الصحفي رغم صعوباته."

احتلت هذه العبارة **المرتبة الخامسة** بمتوسط حسابي بلغ: 3,089 و انحراف معياري 1,4034 و بلغت القيمة T المحسوبة: 0.601 و هي أصغر من القيمة T الجدولية مما يعني السؤال 57 غير دال إحصائيا أي أن المبحوثين **لا يوافقون و بمستوى متوسط** على أن العمل الصحفي يبقى ممتعا بالنسبة لهم رغم ضغوطه و صعوباته ما يعني أن الضغوط المهنية تؤثر سلبيا على أدائهم المهني و تشعرهم بالملل و تؤدي بهم إلى عدم تقبل ممارسة الصحافة بصدر رحب.

– العبارة 58: "أشعر بالقلق و التوتر النفسي و الكآبة."

احتلت هذه العبارة **المرتبة الرابعة** بمتوسط حسابي بلغ: 3,289 و انحراف معياري 1,1731 و بلغت القيمة T المحسوبة: 2,336 و هي أكبر من القيمة T الجدولية مما يعني السؤال 58 ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى متوسط** على أن ضغوط مهنة الصحافة تؤثر سلبيا على نفسياتهم و تجعلهم يشعرون بالقلق و التوتر و حتى الكآبة ما يؤثر منطقيا على الممارسة الصحفية و الأداء بشكل سلبي.

– العبارة 59: **"أشعر بسرعة الاستثارة و الغضب لأتفه الأسباب."**

احتلت هذه العبارة **المرتبة الأولى** بمتوسط حسابي بلغ: 3,556 و انحراف معياري 1,1229 و بلغت القيمة T المحسوبة: 4,694 و هي أكبر من القيمة T الجدولية مما يعني السؤال 59 ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى عالي** أن الضغوط التي يتعرضون لها تفقدهم توازنهم و تحكمهم في أعصابهم و تؤثر على ردود أفعالهم التي تتسم غالبا في الاندفاع و الغضب حتى لأتفه الأسباب.

– العبارة 60: **"أجد صعوبة في التركيز و أتصرف بشكل خاطئ في أغلب الأحيان في المواقف الضاغطة."**

احتلت هذه العبارة المرتبة السادسة بمتوسط حسابي بلغ: 2,344 و انحراف معياري 1,2467 و بلغت القيمة T المحسوبة: 4,989 و هي أكبر من القيمة T الجدولية مما يعني السؤال 60 ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى متوسط** على أن الضغوط تجعلهم يعانون من صعوبة التركيز و نفسر ذلك بأن تلك الضغوط المهنية تزيد من التصلب و الجمود في الرأي عندهم ما يترتب عليه عدم التصرف الصحيح في المواقف الضاغطة.

– العبارة 61: **"أعاني من فقدان الثقة بالنفس و أشعر بالحساسية اتجاه النقد."**

احتلت هذه العبارة **المرتبة الثامنة** بمتوسط حسابي بلغ: 2,300 و انحراف معياري 1,3529 و بلغت القيمة T المحسوبة: 4,909 و هي أكبر من القيمة T الجدولية مما يعني السؤال 61 ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى متوسط** على أن الضغوط المهنية تؤدي بهم إلى الهروب وعدم المواجهة أو المقاومة وذلك من خلال تفادي مصدر الضغط ما يؤثر على نفسيتهم و يضعف ثقتهم في قدراتهم و إمكانياتهم.

– العبارة 62: **"أعاني من الشرود الذهني و أغرق غالبا في الصمت و الانطواء."**

احتلت هذه العبارة **المرتبة الثالثة** بمتوسط حسابي بلغ: 3,411 و انحراف معياري 1,1207 و بلغت القيمة T المحسوبة: 3,480 و هي أكبر من القيمة T الجدولية مما يعني السؤال 62 ذو دلالة إحصائية و ايجابية

أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى متوسط** على أنهم يفقدون تركيزهم و إدراكهم للأمور بشكل كامل نتيجة إحساسهم بضغط العمل الزائد ما جعلهم يعانون من الشرود الذهني و هو ما يتوافق مع إجاباتهم المتعلقة بالعبارة 60 التي يوافقون عنها و بنفس المستوى (المتوسط) على أن الضغوط تخلق لهم صعوبة في التركيز.

– العبارة 63: **"تحدث معي حركات عصبية كالدق بالأصابع أو تحريك الرجل باستمرار... الخ."**

احتلت هذه العبارة **المرتبة السابعة** بمتوسط حسابي بلغ: 2,322 و انحراف معياري 1,3394 و بلغت القيمة T المحسوبة: 4,801 و هي أكبر من القيمة T الجدولية مما يعني السؤال 63 ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى متوسط** على أن الضغوط المهنية تشكل عندهم ردود أفعال لا إرادية نتيجة القلق و الاضطراب الذي يصيبهم و الحالة النفسية السيئة التي يتعرضون لها.

– العبارة 64: **"أعاني من الأرق."**

احتلت هذه العبارة **المرتبة التاسعة** بمتوسط حسابي بلغ: 2.121 و انحراف معياري 1.3546 و بلغت القيمة T المحسوبة: 5.901 و هي أكبر من القيمة T الجدولية مما يعني السؤال 64 ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى متوسط** على أن الضغوط المهنية تتسبب في معاناتهم من الأرق و صعوبة النوم نتيجة التفكير في صعوبات و مشاكل المهنة الصحفية التي يتعرضون لها.

و بصفة عامة و من خلال **اجمالي فقرات بعد الآثار النفسية** نجد أن المتوسط الحسابي لإجمالي عبارات هذا البعد بلغ 3,2111 و انحراف معياري 1,25590 و بلغت القيمة الإحصائية لاختبار T 3,170 و هو أكبر من T الجدولية و هذا ما يدل على أن البعد دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05 أي أن صحفيي مؤسسة الوطن **يوافقون و بمستوى متوسط** على فقرات هذا البعد.

3. عرض وتحليل إجابات المبحوثين على عبارات البعد المتعلق بالآثار الجسدية الناتجة عن الضغوط المهنية:

تمتد نتائج تزايد الضغوط على الصحفي لتحدث بعض الآثار السلبية الضارة على الفرد وسلامته البدنية و الجسدية و أسفرت نتائج الإجابات عن عبارات هذا البعد المنطوي تحت المحور الرابع بما يوضحه الجدول رقم (38) عما يلي:

جدول رقم (38): نتائج تحليل إجابات المبحوثين على عبارات البعد المتعلق بالآثار الجسدية.

الرقم	العبارات	المتوسط	انحراف	Tقيمة	مستوى	مستوى الموافقة	الترتيب

		الحسابي	المعياري		الدلالة		
.17	السؤال 65	4,15	0,934	5,56	0,000	عالي	02
.18	السؤال 66	3,35	1,332	0,45	0,657	متوسط	05
.19	السؤال 67	3,46	1,380	1,30	0,005	متوسط	04
.20	السؤال 68	3,78	1,029	3,30	0,003	عالي	03
.21	السؤال 69	4,18	0,953	5,66	0,000	عالي	01
.22	السؤال 70	2,54	1,356	2,06	0,050	ضعيف	07
.23	السؤال 71	2,78	1,314	1,21	0,235	ضعيف	06
.24	السؤال 72	2,44	1,346	2,006	0,060	ضعيف	08
الكـلي		3,235	0,649	1,44	0,149	متوسط	

قيمة t المجدولة: 1.6647 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 24

– العبارة 65: "أشعر بالحيوية و النشاط رغم المواقف الضاغطة."

احتلت هذه العبارة **المرتبة الثانية** بمتوسط حسابي بلغ: 4.15 و انحراف معياري 0.934 و بلغت القيمة T المحسوبة: 0.45 و هي أصغر من القيمة T الجدولية مما يعني السؤال 65 غير دال إحصائيا أي أن المبحوثين **لا يوافقون و بمستوى عالي** على أن المواقف الضاغطة تحافظ على نشاطهم و شعورهم بالحيوية و هو ما يتوافق مع الأعراض النفسية و السلوكية التي ظهرت عليهم و التي أقروا في مجملها أن الضغوط المهنية الممارسة عليهم تجعلهم يشعرون بالملل و فقدان الثقة بالنفس و التركيز.

– العبارة 66: "أشعر بالتعب و الإنهاك."

احتلت هذه العبارة **المرتبة الخامسة** بمتوسط حسابي بلغ: 3.35 و انحراف معياري 1.332 و بلغت القيمة Tالمحسوبة: 5.56 و هي أكبر من القيمة T الجدولية مما يعني السؤال 66 ذو دلالة إحصائية و إيجابية أي أن المبحوثين يوافقون و **بمستوى متوسط** على أن الضغوط المهنية تؤثر سلبا على نشاط أجسامهم و تجعلهم يشعرون بالتعب و الإنهاك و هو ما يتناسب مع عدم موافقتهم على العبارة السابقة التي تنص على العكس.

– العبارة 67: "أشعر دائما بالصداع و الدوار."

احتلت هذه العبارة **المرتبة الرابعة** بمتوسط حسابي بلغ: 3.46 و انحراف معياري 1.380، و بلغت القيمة T المحسوبة: 1.30 وهي أصغر من القيمة T الجدولية مما يعني السؤال 67 غير دال إحصائيا أي أن المبحوثين **لا يوافقون و بمستوى متوسط** على العبارة ما يعني أنهم لا يعانون بصفة دائمة من الصداع و الدوار.

– العبارة 68: "أعاني من أمراض المعدة و صعوبة الهضم."

احتلت هذه العبارة **المرتبة الثالثة** بمتوسط حسابي بلغ: 3.78 و انحراف معياري 1.029 و بلغت القيمة T المحسوبة: 3.30 وهي أكبر من القيمة T الجدولية، مما يعني السؤال 68 ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى عالي** على أنهم يعانون من آلام الظهر و المفاصل و يمكن أن نفسر هذا بكثرة تنقل الصحفي من إلى الميدان من أجل التغطيات الإعلامية و هو ما تقتضيه الممارسة الصحفية أو نظرا للظروف التي يمر بها أثناء التغطية فنجد مثلا أن المصورين الصحفيين بحكم المهام الموكلة إليهم مضطرون إلى الحركة الدائمة و الوقوف لمدة طويلة و هو ما يسبب ظهور هذه الأعراض لديهم.

– العبارة 69: **"أعاني من أمراض المعدة و صعوبة الهضم."**

احتلت هذه العبارة **المرتبة الأولى** بمتوسط حسابي بلغ: 4.18 و انحراف معياري 0.953 و بلغت القيمة T المحسوبة: 5.66 و هي أكبر من القيمة T الجدولية، مما يعني السؤال 69 ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى عالي** على أنهم يعانون من صعوبة الهضم و أمراض المعدة و قد يكون ذلك ناتج عن القلق و الاضطرابات النفسية التي ثبت أنهم يعانون منها.

– العبارة 70: **"أعاني من الأمراض المزمنة (ارتفاع ضغط الدم، داء السكري... الخ.)**

احتلت هذه العبارة **المرتبة السابعة** بمتوسط حسابي بلغ: 2.54 و انحراف معياري 1.356 و بلغت القيمة T المحسوبة: 2.06 و هي أكبر من القيمة T الجدولية مما يعني السؤال 70 ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن المبحوثين **يوافقون و بمستوى ضعيف** عليها ما يدل على أن بعض الصحفيين و ليس أغلبهم يعانون من الإصابة بأمراض مزمنة قد تكون ضغوط مهنة الصحافة سببها الرئيسي و رغم أن الدراسات الاستطلاعية أكدت أن معظم الصحفيين يعانون من الأمراض المزمنة إلا أنه يمكننا تفسير عدم إصابة عدد كبير من صحفيي جريدة الوطن بها نظرا لأن معظمهم شاب و في مقتبل العمر كما يوضحه متوسط عمر القائمين بالاتصال (36.56).

– العبارة 71: **"أعاني من أمراض القلب."**

احتلت هذه العبارة **المرتبة السادسة** بمتوسط حسابي بلغ: 2.78 و انحراف معياري 1.314 و بلغت القيمة T المحسوبة: 1.21 وهي أصغر من القيمة T الجدولية مما يعني السؤال 71 غير دال إحصائيا أي أن المبحوثين **لا يوافقون و بمستوى ضعيف** على هذه العبارة و هو ما يدل على غياب مصابين بأمراض القلب ضمن القائمين بالاتصال في الصحيفة و هذا أيضا قد يفسره صغر عمر معظم الصحفيين في الجريدة.

– العبارة 72: **"أعاني من صعوبات في التنفس."**

احتلت هذه العبارة **المرتبة الثامنة** بمتوسط حسابي بلغ: 2.44 و انحراف معياري 1.346 و بلغت القيمة T المحسوبة: 2.006 و هي أكبر من القيمة T الجدولية مما يعني السؤال 72 ذو دلالة إحصائية و ايجابية أي أن أفراد العينة **يوافقون و بمستوى ضعيف** على وجود البعض منهم ممن يعانون من صعوبات في التنفس نتجت بسبب الضغوط المهنية التي تعرضوا لها.

– بالنسبة للعبارة 73 المتعلقة **بوجود أمراض عضوية أخرى** لم نسجل إجابات من المبحوثين بخصوصها.

و بصفة عامة و من خلال اجمالي فقرات بعد الآثار الجسدية نجد أن المتوسط الحسابي **لإجمالي عبارات هذا البعد** بلغ 3,235 و انحراف معياري 0,649 و بلغت القيمة الإحصائية لاختبار T 1,44 و هو أصغر من T الجدولية و هذا ما يدل على أن البعد غير دال إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05 أي أن صحفيي مؤسسة الوطن **لا يوافقون و بمستوى متوسط** على فقرات هذا البعد و هو ما يكشف عدم وجود آثار جسدية واضحة لدى القائمين بالاتصال في مؤسسة الوطن جراء الضغوط المهنية التي يتعرضون لها.

- **بالنسبة للسؤال 74 الذي ينص على: " ماهي مقترحاتك من اجل تحسين واقع الممارسة الصحفية داخل المؤسسة الصحفية؟"**

طرحنا هذا السؤال لمحاولة التعرف على مقترحات صحفيو مؤسسة الوطن بشأن تحسين واقع الممارسة الصحفية داخلها و مطالبهم التي يرونه ضرورية لسد احتياجاتهم و تخفيف الضغوط عليهم و تمحورت إجاباتهم في المطالب و المقترحات التالية:

- ضرورة إقرار قانون أساسي واضح و ملم بحقوق الصحفي و مراجعة بعض النصوص القانونية المجحفة في حقه.
- النظر في إعادة التنظيم الهيكلي للمؤسسة بشكل أوضح و منظم أكثر.
- إعادة النظر في نظام الرواتب و ضرورة خلق نظام للحوافز المادية المنعدمة تقريبا.
- رأى معظم الصحفيين أن مقر المؤسسة غير مناسب و بيّنوا في إجاباتهم أن المؤسسة تستعد لتغيير المقر و قد استعجلوا هذه الخطوة اعتقادا منهم أن الأمور ستكون أفضل عند توفير بيئة مادية ذات ظروف جيدة –حسب ما جاء في إجاباتهم–.

المبحث الرابع: نتائج الدراسة و توصياتها.

المطلب الأول: النتائج العامة للدراسة.

أسفرت نتائج الدراسة الميدانية التي أجريناها حول حالة مؤسسة الوطن الصحفية في مقرها الرئيسي على النتائج التالية:

- **فيما يتعلق بأسباب و مصادر الضغوط المهنية:**

بينت الدراسة أن **مؤسسة الوطن الصحفية – نسبيا– غير مستقرة مهنيا** و ذلك من خلال:

1. **فيما يتعلق بالعوائق و الصعوبات التي تواجه المبحوثين:** بينت الدراسة معاناة صحفيي مؤسسة الوطن من ضغوط مهنية ناتجة عن **صعوبة** وصولهم لمصادر المعلومات.

2. **فيما يتعلق بالبيئة التنظيمية:** أوضحت الدراسة أن البيئة التنظيمية للقطاع الإعلامي تشكل هي الأخرى ضغوطا مهنية على القائمين بالاتصال في مؤسسة الوطن ما يؤثر سلبا على الممارسة الصحفية و يتضح ذلك من خلال:

– قوانين الإعلام في الجزائر لا تضمن للصحفيين أهم الحقوق لممارسة المهنة الصحفية بشكل جيّد و هو ما يجعلهم مقيدين و لا يشعرون بالرضا و الراحة أثناء ممارسة المهنة الصحفية.

– معظم الصحفيين يرون أن واقع المهنة الصحفية في الجزائر يفرض مساومة على أخلاقيات الصحافة و هو ما يشكل لهم **مصدرا شخصيا** من المصادر المسببة للضغوط المهنية.

– غياب قانون أساسي واضح للصحفيين يسبب لهم مشاكل ضاغطة و يجعل العمل الصحفي خاضعا لمعايير مهنية غير واضحة ما يؤثر بشكل سلبي على طبيعة ممارستهم لمهنتهم.

– جميع الصحفيين تقريبا لا يرون في "سلطة ضبط الصحافة المكتوبة" سبيلا لتحسين أوضاعهم المهنية و لا يثقون بها و يعتبرونها غير قادرة على حل مشاكلهم و تقليل الضغوط القائمة عليهم.

3. **بالنسبة للمصادر التنظيمية للضغوط المهنية:** كشفت الدراسة أنّ هذه تأتي في مقدمة المصادر التي تشكل ضغطا على الصحفي في مؤسسة الوطن و تؤثر على الممارسة الصحفية و ذلك لوجود عبء وظيفي غير مقبول و عالي كما تبين وجود غموض في الأدوار لدى الصحفيين بشكل ملحوظ فيما اعتبر تقييم الأداء الذي تعتمده هذه المؤسسة غير واضح و معاييره غير ثابتة.

4. **بخصوص الحاجة إلى التطور المهني:** فإنها تعتبر مصدر ضغط مرتفع للصحفيين العاملين بمؤسسة الوطن و ذلك بناء على ما يلي:

– مؤسسة الوطن لا توفر حوافز تشجيعية لمكافأة الصحفيين المجتهدين و حتى الذين يمتلكون السبق الصحفي وهذا يؤدي إلى تقاعس الصحفيين و يساهم في زيادة الإحساس بالضغط لديهم.

– غياب الترقيات و التحفيز المعنوي داخل مؤسسة الوطن الصحفية ما يمنع تطور الصحفيين و تحقيق نمو مهني داخلها و هذا يعود إلى كون فرص الترقيات في هذه المؤسسة ترتبط بالمناصب الشاغرة أكثر من ارتباطها بالكفاءة كما تبين أن فرص الترقيات محدودة و هذا يؤدي إلى توليد الشعور بعدم الرضا عند الصحفيين كما من شأنه أن يقلل من تنمية قدراتهم بسبب فقدانهم الثقة في تحسين أوضاعهم الوظيفية و أيضا المساهمة في زيادة الإحساس بضغط العمل لديهم.

5. **بالنسبة للتحفيز المادي:** بينت الدراسة أن الصحفيين في الجريدة يتقاضون رواتب أقل من أمثالهم في مؤسسات صحفية أخرى و هو ما يؤدي إلى شعورهم بأن حقوقهم المالية منقوصة نسبيا بالإضافة إلى عدم توفير مكافآت مادية للمجتهدين منهم ما يؤدي إلى عدم رضاهم و عدم توفير مستوى معيشي يضمن لهم الراحة و بالتالي تزايد إحساسهم بالضغط.
6. **بالنسبة للبيئة المادية و الهيكلة التنظيمية كمصادر وظيفية ضاغطة:** أكدت الدراسة وجود **مصادر وظيفية** مساهمة في تعريض الصحفي للضغوط المهنية و تجلت أهم هذه المصادر في بيئة العمل المادية داخل مؤسسة الوطن الصحفية و التي رأى معظم الصحفيين أنها غير مناسبة للممارسة الصحفية حيث أن مقرها الرئيسي و طريقة تصميم مكان العمل غير مقبولة لدى معظمهم ممن طالبوا بتحسينها و تغييرها.
7. **بالنسبة للاتصال داخل المؤسسة:**

– وصفت علاقات العمل بالمؤسسة بالمقبولة و الإيجابية و تبيّن عدم وجود مشاكل كبيرة بين أفراد هذه المنظمة و التفاعلات القائمة بينهم و هو ما يساهم في عدم عرقلة ممارستهم للمهنة أو التأثير على العلاقات الإنسانية فيما بينهم بما يخفف الضغط عنهم.

– بيّنت الدراسة أن حارس البوابة في الجريدة يفرض نوعا من العوامل المهنية الغير واضحة و التي تؤثر سلبا في ممارسة القائم بالاتصال لعمله الصحفي و تزيد من مستوى إحساسه بالضغط المهني.

❖ **فيما يتعلق بآثار الضغوط المهنية على الممارسة الصحفية:**

كشفت الدراسة عن أن الضغوط المهنية التي تم تشخيصها داخل مؤسسة الوطن الصحفي تؤثر على الممارسة الصحفية و الأداء المهني للصحفي كالآتي:

1. **الآثار السلوكية:** بينت الدراسة أن الصحفيين بمؤسسة الوطن يعانون آثارا سلوكية سلبية واضحة نتيجة الإحساس بضغط العمل الصحفي و تجلت أهم مظاهر هذه الآثار في:

– ممارسة معظمهم لسلوك واحد و موحد يتعلق بتجنب مواجهة الرؤساء.

– أوضحت الدراسة أن الضغوط المهنية تؤثر بشكل سلبي على **تطوير الممارسة الصحفية** في مؤسسة الوطن و تجلى ذلك في إقرار بعض الصحفيين أنهم أصبحوا يقدمون الحد الأدنى من الجهد في **أداء أعمالهم** الصحفية نتيجة إحساسهم المستمر بالضغط.

– تتسبب الضغوط المهنية في الغياب المستمر لبعض الصحفيين و بحثهم الدائم عن الأعذار للانسحاب من العمل هروبا من الضغط و بالتالي اتسام **الممارسة الصحفية** بعدم الجدية و التأثير على مردودية العمل و عدم إتقانه بالشكل المطلوب.

2. **الأعراض الجسدية:** بينت الدراسة أن الأعراض الجسدية الناتجة عن ضغوط العمل الصحفي غير واضحة على القائمين بالاتصال في مؤسسة الوطن بشكل سلبي صريح فمعظمهم لا يعاني أمراضا جسدية و عضوية لها علاقة بالضغوط على عكس ما كشفت عنه الدراسات الاستطلاعية التي قمنا بها و قد يكون ذلك في الأساس راجع لكون معظم المبحوثين ينتمون إلى الفئة الشابة.

3. **الآثار النفسية:**

– كشفت الدراسة أن للضغوط المهنية أثارا واضحة و سلبية على نفسية الصحفي العامل بمؤسسة الوطن و تفاوتت حدتها من صحفي إلى آخر حسب **شخصية** كل منهم.

– تجلت أهم الأعراض النفسية الناتجة عن الضغوط في شعورهم بالاستثارة و الغضب و عدم التركيز و فقدان الثقة بالنفس و هو ما يؤثر سلبا على الممارسة الصحفية التي تقوم مبادئها على المسؤولية و تنظيم النفس و المهام و احترام أخلاقيات المهنة الصحفية بما يفرض احترام الآخر و تجسيد حرية النقد و التعبير.

و **مما** سبق فقد أثبتت هذه الدراسة وجود **علاقة سالبة بين الضغوط المهنية و الأداء الصحفي** و قد تبين بشكل واضح أنه **كلما ارتفع الضغط المهني كلما انخفض مستوى الأداء و الممارسة الصحفية** أي أن الضغوط المهنية **تؤثر** سلبا على الممارسة الصحفية و تساهم في تكرس واقع سيء للممارسة الصحفية تشوبه الكثير من النقائص و المعوقات التي تحول دون تقديم خدمة إعلامية ذات جودة عالية.

المطلب الثاني: توصيات الدراسة.

إن التركيز على النواحي السلوكية و النفسية للصحفيين من العناصر الرئيسية و المؤثرة في فاعلية أي منظمة إعلامية و كفاءة الممارسة الصحفية داخلها بوصفها عوامل تدعم تفعيل الموارد البشرية فيها، و تشكل الضغوط جميع العوائق المهنية، النفسية و المادية التي تؤثر على أداء القائمين بالاتصال و تقف في سبيل تحقيق أهدافهم و أهداف المؤسسة و كذلك في سبيل عملية التطوير السليم الذي يقوم على توفير بيئة عمل مناسبة لتطوير مستوى أدائهم و تحفيزهم على تقديم الأفضل و لتحقيق هذا الهدف خرجت الدراسة بالتوصيات التالية:

1. إقرار قانون أساسي واضح للصحفي الجزائري بصفة عامة بما يضمن له حقوقه و يوفر له بيئة ملائمة و مساعدة لممارسة المهنة الصحفية.
2. أن يقوم حراس البوابات بمؤسسة الوطن و إداريوها بمراجعة الأعمال الموجهة إلى القائمين بالاتصال هناك مع ضرورة الحرص على توفير معلومات كافية و واضحة فيما يخص هذه الأعمال على أن لا تتسم بالغموض بالإضافة إلى خلق توصيف وظيفي جيّد يطلع الصحفيين عليه في بداية عملهم مما يسهم إلى حد بعيد بوضوح الدور لأنه يجيب عن أسئلتهم و استفساراتهم و يخفف عنهم الضغط و يجنبهم إياه.
3. مناقشة نظام رواتب الصحفيين في هذه مؤسسة الوطن مع الجهات المعنية و المسؤولة عن هذا الأمر لتحسين الرواتب على أن تكون متقاربة مع الرواتب الممنوحة في مؤسسات إعلامية أخرى من أجل تحقيق رضا القائمين بالاتصال و عدم شعورهم بالامتعاض و بالتالي اعطائهم القدرة على مواجهة الضغوط المهنية المتعلقة بالمصادر الوظيفية و الاقتصادية أو على الأقل التخفيف من حدتها.
4. مراعاة وضع حوافز للصحفيين المتميزين لما لها من أثر كبير في رفع الروح المعنوية و تشجيع الإبداع و تقديم ما هو أفضل و بالتالي تطوير و تحسين واقع الممارسة الصحفية.
5. إتاحة فرص أكبر لتطوير و تنمية قدرات هؤلاء الصحفيين من خلال الالتزام بمبدأ العدالة و الموضوعية في تكافؤ الفرص بين القائمين بالاتصال في المؤسسة في مجال النمو و التطور المهني و كذلك زيادة مهاراتهم من خلال توفير فرص الالتحاق بالدورات التدريبية و التكوينية.
6. مراعاة أن تكون فرص الترقيات كافية و أن ترتبط بالكفاءة أكثر من ارتباطها بالمناصب الشاغرة لأن ذلك يشجع الصحفيين لتطوير قدراتهم و تحسين أدائهم المهني.
7. بيّنت إجابات الصحفيين أن المؤسسة تستعد لتغيير المقر مستقبلا و أكدوا على ضرورة ذلك و عليه وجب تعجيل تغيير المقر الرئيسي للمؤسسة و استبداله بمقر آخر عوامله المادية أفضل حيث أن البيئة المادية للمقر الحالي غير مناسبة و غير مقبولة عند معظم الصحفيين الذين رأوا فيها مؤثرا ضاغطا عليهم.

خاتمة

خاتمة

يواجه الصحفيون في الجزائر صعوبات وعوائق كثيرة تؤدي إلى التأثير على عملهم الذي يتميز بخصوصية فكرية كبيرة و هو الذي يعنى بتشكيل الرأي العام و التأثير فيه و تقديم خدمات مهمة للمجتمع و كما هو معروف فإن الصحافة كانت و لا تزال توصف بمهنة المتاعب نتيجة تداخل العديد من المؤثرات الداخلية و الخارجية فيها على غرار الصعوبات المرتبطة ببيئة العمل الداخلية كعدم توفير الإمكانيات المادية المواتية ، عدم تثمين جهد الصحفي و التقصير في منحه راتبا يوفر له مستوى معيشي كريم و يتناسب مع حجم المتاعب اليومية التي يواجهها أثناء بحثه عن المعلومة كما تشكل الأعباء الوظيفية ضغطا مهنيا آخر على الصحفي و يلعب أسلوب الاتصال و علاقات العمل أيضا دورا في تخفيف أو زيادة حدة و شدة هذه الضغوط المهنية ما ينعكس على الصحفي و أدائه المهني بشكل أو بآخر.

لقد سعينا من خلال هذه الدراسة إلى تشخيص الضغوط المهنية التي يتعرض إليها الصحفي العامل في المقر الرئيسي لمؤسسة الوطن الصحفية انطلاقا من تحديد مختلف المحددات و العوائق التي تواجهه ثم الكشف عن كيفية و شدة تأثيرها عليه و على الممارسة الصحفية عموما.

و قد كشفت نتائج الدراسة عن وجود عدة صعوبات تعترض طريق القائم بالاتصال أثناء ممارسته لمهنته بمؤسسة الوطن الصحفية، ارتبط بعضها بخصوصية العمل الصحفي في حد ذاته كصعوبة الوصول إلى مصادر المعلومات الرسمية و المساومة على أخلاقيات المهنة الصحفية التي يفرضها واقع المهنة ما يجعل الصحفي يتخبط بين مبادئها و الضغوط التي تفرضها تلك المساومات خصوصا في ظل شعوره بعدم حصوله على حقوقه الكاملة نظير عدم وجود بيئة تنظيمية فاعلة و قادرة على تحسين واقع الممارسة الصحفية.

كما يرتبط بعضها الآخر بالتنظيم الداخلي للمؤسسة في حد ذاته على غرار الضغوطات التي لا تضعها إدارة مؤسسة الوطن ضمن أولوياتها و لا تعمل على التخفيف من حدتها و تجلى أهمها في غياب معايير واضحة لتقييم أداء الصحفيين و غموض الأدوار الذي يعانون منه هناك إلى جانب البيئة المادية الغير ملائمة ، كما بينت الدراسة أن الحاجة إلى التطور المهني تعتبر مصدر ضغط مرتفع للقائمين بالاتصال في مؤسسة الوطن ناهيك عن عدم رضاهم عن المردود المادي الذي يتلقونه و الحوافز المادية أو حتى المعنوية التي تمتنع الجريدة عن منحها.

و بيّنت الدراسة أن هناك علاقة سالبة بين الضغوط المهنية و الأداء الصحفي حيث أنه كلما ارتفع الضغط المهني كلما انخفض مستوى الأداء و الممارسة الصحفية بالإضافة إلى تشكل آثار سلبية نفسية و سلوكية

واضحة على الصحفيين نتيجة تزايد حدة تلك الضغوط و تجلت أهم الآثار النفسية في شعورهم بالاستثارة و الغضب و عدم التركيز و فقدان الثقة بالنفس و هو ما يؤثر سلبا على الممارسة الصحفية التي تقوم مبادئها على المسؤولية، تنظيم النفس و المهام، احترام أخلاقيات المهنة الصحفية بما يفرض احترام الآخر و تجسيد حرية النقد و التعبير، أما السلوكية فقد تجسدت في تجنب مواجهة الرؤساء و انتهاج سلوك تقديم الحد الأدنى من الجهد في أداء الأعمال الصحفية و هو ما ينتج عنه منطقيا انخفاض في مستوى جودة الرسائل و الموضوعات التي يقدمها القائم بالاتصال و ينشرها و يُفقده أهمية الدور الذي يقوم به.

قائمة

المراجع

المراجع باللغة العربية

I. القواميس و المعاجم:

1. المعجم الوسيط.- ط 4 .- القاهرة: مكتبة الشروق الدولية، 2004.
2. حسن، مصطفى؛ بدوي، عبد المجيد.- قاموس الصحافة و الاعلام.- بيروت: المجلس الدولي للغة الفرنسية ،1991.
3. منير حجاب، مُحَمَّد.- المعجم الاعلامي.- القاهرة: دار الفجر للنشر و التوزيع، 2004.

II. الكتب:

1. أبو زيد، فاروق.- النظم الصحفية في الوطن العربي.- القاهرة: عالم الكتب، 1986.ش
2. أحمد رشتي، جيهان.- الأسس العلمية لنظريات الاعلام.- القاهرة: الفكر العربي، 1978.
3. الجمال، راسم .- البيئة الدولية والاتصال والأمن القومي.- مجلة بحوث الاتصال.- العدد2.- القاهرة، 1990.
4. السلمي، علي.- السلوك الإنساني في الإدارة.-القاهرة: دار غريب للطباعة، 1988.
5. السلمي، علي.-السلوك التنظيمي.- ط3.-القاهرة: دار غريب للطباعة،1988..
6. الصيرفي، مُحَمَّد.-الضغط و القلق الإداري.- القاهرة: مؤسسة حورس الدولية، دس.
7. بن مرسلي، أحمد .-مناهج البحث العلمي في علوم الاعلام و الاتصال.-ط 2.- الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2005.
8. حريري، نبيل.-التحري الصحفي.-عمان: مركز الأفق الثقافي، 1996.
9. حسن حمادات، مُحَمَّد.- السلوك التنظيمي و التحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية.- عمان: دار الحامد للنشر و التوزيع، 2007.
10. حسن، حمدي.- الوظيفة الاخبارية لوسائل الاعلام.- القاهرة: دار الفكر العربي، 1981.
11. خليل أبو اصبع، صالح.- إدارة المؤسسات الإعلامية في الوطن العربي.- عمان: دار آرام للدراسات و النشر و التوزيع، 1997.
12. زلطة، عبد الله.- القائم بالاتصال في الصحافة: دراسة نظرية و ميدانية.- القاهرة: الدار العالمية للنشر و التوزيع، 2007.

13. طاحون، زكرياء.- السلامة و الصحة المهنية و بيئة العمل.-ط2.-القاهرة: شركة ناس للطباعة، 2006.

14. عبد الحميد، مُحَمَّد.- نظريات الاعلام و اتجاهات التأثير.- القاهرة: عالم الكتب، 1997.

15. عبد الله الطيب، عبد النبي.- ادارة المؤسسات الصحفية.- الخرطوم: جامعة وادي النيل، د س.

16. عبد النبي، عبد الفتاح.- سوسيولوجيا الخبر الصحفي: دراسة في انتقاء و نشر الاخبار.- القاهرة: العربي للنشر و التوزيع، 1989.

17. عبده فليه، فاروق؛ مُحَمَّد عبد المجيد، السيد.- السلوك التنظيمي في ادارة المؤسسات التعليمية.- القاهرة: دار المسيرة، د س.

18. عطية، عبد الحميد ؛ حافظي بدوي، هناء .- الخدمة الاجتماعية و مجالات تطبيقها.- الاسكندرية: المكتب الجامعي الحديث، 1998.

19. عيادة نزال عليمات، خالد.- ضغوط العمل و أثرها على الآداء الوظيفي.- ط 2.- عمان: دار الخليج للنشر و التوزيع، 2014.

20. لعقاب، مُحَمَّد .- الصحفي الناجح.- ط 3.- الجزائر: دار هومة ، 2010

21. ماهر، احمد.- السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات.- ط7.- القاهرة: الدار الجامعية للطبع و النشر و التوزيع، 2000.

22. مُحَمَّد الخطيب، سعدى.- العوائق أمام حرية الصحافة في العالم العربي: دراسة تحليلية للعوائق القانونية و السياسية و الاجتماعية و الاقتصادية و الدولية.- بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية،2008.

23. مُحَمَّد جاد الرب ،سيد.- إدارة منظمات الأعمال منهج متكامل في إطار مدخل النظم.- القاهرة: دار النهضة العربية، 1991.

24. مصطفى عمر، السيد أحمد.-البحث الإعلامي : مفهومه..اجراءاته..و مناهجه.-ط 3.- عمان: مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع، 2008.

25. مقدم، سعيد.- اخلاقيات الوظيفة العمومية: دراسة نظرية تطبيقية.- الجزائر: دار المة للطباعة و النشر و التوزيع، 1997.

26. يسري قنصوه، مُحَمَّد؛ رشيد، أحمد.- التنظيم الإداري وتحليل النظم.- القاهرة: دار النهضة العربية، 1997.

III. الدراسات الأكاديمية و المذكرات:

1. أبو حشيش، مُحَمَّد حسن.- بيئة العمل في الصحف الفلسطينية: دراسة لواقع الصحف و القائم بالاتصال.- رسالة دكتوراه.- القاهرة: كلية الإعلام، 2004.
2. أحمد مسلم ، عبد القادر.- مصادر الضغوط المهنية و آثارها في الكليات التقنية في محافظات غزة.- رسالة مقدمة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في ادارة الاعمال.- غزة: الجامعة الاسلامية ، 2007.
3. بوزرق، روداليا.- أخلاقيات ممارسة الصحافة الكتوبة في الجزائر: دراسة ميدانية بجريدة آخر ساعة-عنابة-. الجزائر: جامعة تبسة، 2009
4. بوسته، زوبير.- الضغوط المهنية و علاقتها بمستوى التوافق الاجتماعي لدى موظفي الوكالات الولائية للتسيير و التنظيم العقاري.-مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس الاجتماعي.- تيزي وزو: جامعة مولود معمري، 2013.
5. شحات، مُحَمَّد.- العلاقة بين التمويل الاشهاري و الآداء الصحفي في الصحف اليومية الجزائرية: دراسة تحليلية استطلاعية على عينة من الصحف الوطنية.- رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم الاعلام و الاتصال.- الجزائر: جامعة الجزائر 03، 2011.
6. فهد سعود القريشي، ماجد.- ضغوط العمل و أثرها في دوران العمل.- رسالة مقدمة استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في العلوم الادارية.- الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، 2010.

IV. ويبوغرافيا عربية:

1. الخميس . http://communication.akbarmontada.com/t105-topic 15..8:01أكتوبر, 2009

V. القوانين و النصوص التنظيمية:

1. القانون العضوي رقم 12-05.- الجريدة الرسمية، العدد 02، 2012.
2. المرسوم التنفيذي رقم 08-140.-الجريدة الرسمية، ع 24، 2008.

المراجع المترجمة

I. الكتب:

1. شيلر، هربرت.- المتلاعبون بالعقول.- تر. رضوان، عبد السلام.- الكويت: سلسلة عالم المعرفة، 1986.
2. هوهنبرغ ، جون .-الصحفي المحترف.- تر. عبد الرؤوف كمال، مُحَمَّد.- القاهرة: الدار الدولية للنشر و التوزيع، 1990.

المراجع الأجنبية.

I. الكتب:

1. Association des journalistes professionnels.- Les journalistes et leurs sources : guide de bonnes pratqiues.- Bruxelle : Conseil de déontologie journalistique,2012.
2. Brahimi, Brahim.- Le pouvoir, la presse et les droits de l'homme en Algérie.- Alger : Editions MARINOR.
3. Lewin, K .- Field theory in social science selected theoretical papers.- New York: New York Harper.
4. Marshal, Janes; Jones, Emma .- Mass Media .- London: Mc Millam press LTD, 1999.

II. الدراسات الأكاديمية و المذكرات:

1. Kazi Nazmul, Huda ; ABUL Kalam, Azad.- Professional stres in journalism : A study on electronic media journalists of Bangladesh.- Bangladesh : Scientific Research Publishing, 2015.
2. Power, Angela.- The effect of leadership behavior on job satisfaction and goal and attainement in local TV News.- U.S.A : Journalism Quarterly, 1991.

الملاحق

جامعة محمد بوضياف – المسيلة –
كلية العلوم الإنسـانية والاجتمـاعية
قسم علوم الإعلام والاتصال

استمـارة استبـانة في إطار دراسـة بعنـوان:

الضغوط المهنية و آثارها على الممارسة الصحفية

" دراسة حالة حول صحفيي مؤسسة الوطن "

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم الإعلام والاتصال
تخصص: صحافة مكتوبة

إعداد الطالبة: بورحلي وفـاء

إشراف الأستاذ: غزال عبد الرزاق

ملاحظة :

هذه الاستبانة خاصة ببحث علمي ميداني لتحضير شهادة الماستر، يرجى منكم ملء هذه الاستمارة بدقة مع العلم أنّ كافة المعلومات المدلى بها من طرفكم لن تستخدم إلا للأغراض العلمية وستحظى بالسرية التامة

✓ اجب بوضع علامة (×)

الموسم الجامعي 2015.2016

❖ المحور الأول: البيانات الشخصية

1. الجنس:

ذكر ☐ أنثى ☐

2. العمر: .....

3. الحالة الإجتماعية:

أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐

4. المؤهل العلمي:

دراسات متخصصة في الصحافة و الإعلام ☐ دراسات غير متخصصة في الصحافة و الإعلام ☐

5. سنوات الخبرة:

أقل من 10 سنوات ☐ 10 سنوات ☐ أكثر من 10 سنوات ☐

6. حدد طبيعة المسمى الوظيفي بالمؤسسة الصحفية التي تعمل بها:

- مدير نشر ☐
- رئيس تحرير ☐
- نائب رئيس تحرير ☐
- رئيس قسم ☐
- سكرتير تحرير ☐
- محرر صحفي ☐
- صحفي محقق ☐
- مصور صحفي ☐
- مخرج صحفي ☐
- رسام أو كاريكاتيريست ☐

7. ما هو القسم/الأقسام الذي تمارس فيه مهامك بالمؤسسة الصحفية ؟

.....

❖ المحور الثاني: تصورات صحفيي الجريدة لواقع الممارسة الصحفية

2 1 مبررات و أسباب الالتحاق بمؤسسة "الوطن" الصحفية:

8. لماذا اخترت ممارسة العمل الصحفي؟

- لأنه العمل الوحيد الذي تحصلت عليه ☐
- لأنه يتناسب مع مؤهلي الدراسي ☐
- لأنه يتفق مع قدراتي و مؤهلاتي ☐
- لأنه يوفر مكانة اجتماعية مرموقة لمن يعمل به ☐
- لأنه يوفر مستوى معيشة مناسب ☐
- للدور المهم الذي تلعبه الصحافة في المجتمع ☐
- أسباب أخرى :.....

9. ما هي مبررات ممارستك للعمل الصحفي في المؤسسة الصحفية التي تعمل بها؟

- لملائمة السياسة التحريرية لهذه المؤسسة الصحفية مع توجهاتي الفكرية ☐
- للبحث عن هامش أكبر لحرية التعبير و الكتابة من خلال ممارسة العمل الصحفي داخل هذه المؤسسة ☐
- لسمعة هذه المؤسسة الصحفية و ارتفاع نسبة مقروئيّ صحيفتها ☐
- لإشباع الحاجيات المادية و الحصول على دخل أكبر ☐
- مبررات أخرى :.....

10. هل تمارس عملا آخر غير العمل الصحفي؟

نعم ☐ لا ☐

اذا كانت اجابتك نعم،

11. لماذا؟

- لقلة ساعات العمل في المؤسسة الصحفية ☐
- لان الراتب الذي اتحصل عليه قليل ☐
- لتنويع مصادر الدخل ☐

2 2 صعوبات الممارسة الصحفية:

12. ما هي أهم الصعوبات التي تواجهك يوميا أثناء ممارسة العمل الصحفي؟

- تعذر الوصول إلى مصادر الأخبار الرسمية و صعوبة التواصل مع المصادر غير الرسمية ☐
- صعوبة تغطية الأحداث ميدانيا ☐
- تقلص هامش الحرية في المعالجة الصحفية للموضوعات ☐
- المساس بجوهر موضوعاتك مع إبقاء التوقيع عليها ☐
- إجبارك على كتابة موضوعات أو تغطيات صحفية تتعارض مع ضميرك المهني ☐
- أخرى : .....

2 3 البيئة التمكينية للممارسة الصحفية:

13. هل ترى أن قوانين الإعلام في الجزائر تضمن للصحفي أهم الحقوق لممارسة المهنة الصحفية؟

نعم ☐ لا ☐

14. هل تمتلك البطاقة المهنية للصحفي المحترف ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت إجابتك نعم، انتقل إلى السؤال 15

15.ماهي أهم الخدمات التي تقدمها لك بطاقة الصحفي المحترف؟

- تسهيل الوصول الى مصادر المعلومات الرسمية ☐
- اعطاؤك الحق في عضوية مختلف الهيئات المنظمة للعمل الصحفي (سلطة ضبط الصحافة المكتوبة مثلا) ☐
- اعطاؤك الحق في انتخاب ممثلي الصحفيين في مختلف هذه الهيئات ☐
- اعطاؤك صفة الصحفي المحترف ☐

إذا كانت إجابتك لا، انتقل إلى السؤال 16

16. ماهي سلبيات عدم امتلاكك لبطاقة الصحفي المحترف؟

- صعوبة الوصول الى مصادر المعلومات الرسمية ☐
- عدم اعطائك الحق في اختيار من يمثلك في مختلف الهيئات الصحفية ☐
- سلبيات أخرى: .....

2-4 أخلاقيات ممارسة المهنة الصحفية:

17.هل يفرض الواقع المهني مساومة على أخلاق المهنة الصحفية؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت إجابتك نعم، انتقل إلى السؤال 18

18.ما هي أهم المظاهر التي تتخذها هذه المساومة؟

- نشر أخبار غير مؤكدة و السعي إلى السبق الصحفي على حساب الدقة ☐
- التحيز لبعض الأطراف النافذة و عدم تحري الموضوعية ☐
- عدم الاهتمام بمصداقية المصادر ☐
- كشف السر المهني ☐
- انتهاك خصوصية الأفراد و كرامتهم ☐
- الخضوع للمعلن و الكتابة مقابل المال ☐
- الخضوع للمسؤولين ☐

- مظاهر أخرى: .....

2 5 تصورات حول التنظيم الداخلي لممارسة المهنة داخل المؤسسة الصحفية:

19. هل تعتقد أن مهنة الصحافة تحتاج إلى إعادة تنظيم من الداخل(داخل المؤسسات الصحفية)؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت إجابتك نعم، انتقل إلى السؤال 20

20. ما هي الأسباب التي تستدعي ضرورة إعادة تنظيم المهنة من الداخل؟

- غياب قانون أساسي واضح للصحفي ☐
- عدم احترام معايير التوظيف في المهنة داخل المؤسسة الصحفية ☐
- غياب التكوين، التأطير و التدريب داخل المؤسسة الصحفية ☐
- غياب الممارسة الديمقراطية داخل المؤسسة الصحفية ☐
- عدم احترام السلم الوظيفي في الترقيات داخل المؤسسة الصحفية ☐
- أسباب أخرى: .....

21. هل تعتقد أن سلطة ضبط الصحافة المكتوبة قادرة على إعادة تنظيم الإعلام المكتوب و تحسين واقع الممارسة الصحفية؟

نعم ☐ لا ☐

❖ المحور الثالث : مصادر الضغوط المهنية التي تواجه الصحفي بالمؤسسة الصحفية "الوطن"

3 1 الأعباء الوظيفية للقائم بالاتصال داخل المؤسسة الصحفية بين التكليف و غموض الأدوار

رقم الفقرة	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
22	أقوم بأعمال صعبة و معقدة تفوق قدراتي					
23	أكلف بمسؤوليات دون صلاحيات كافية لتنفيذها					
24	أشعر بأعمال روتينية لا جديد فيها و لا تجذبني					
25	أقوم بأعمال لا تتناسب مع مؤهلاتي و مهاراتي الصحفية					
26	أعمل بأكثر من قسم بالصحيفة و أجد صعوبة في القيام بالأدوار المتعددة التي تتطلبها مهنتي الصحفية					
27	أتلقى أوامر العمل من عدة أشخاص و تحت سياسات و إرشادات غير متوافقة					
28	أعمل لساعات طويلة و في أيام العطل ما يجعلني غير قادر على القيام بواجباتي الاخرى (الواجبات الأسرية مثلا)					

3 2 بيئة العمل الصحفي: دور العوامل المادية و المعنوية في ممارسة العمل الصحفي

29	تتاح لي الفرصة للمشاركة في صنع القرارات و حضور الاجتماعات و الـ Breafing					
30	يتجاهل رؤسائي الاقتراحات التي أقدمها ما يجعلني أشعر أنهم لا يقدرون الأفكار و المبادرات التي أقوم بها					
31	أعمل في مكان تسوده ضوضاء كبيرة و درجات الحرارة و الإضاءة فيه غير مناسبة					

رقم الفقرة	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
32	لا توجد أماكن للاستراحة في المؤسسة الصحفية التي أعمل بها					
33	أستخدم أجهزة و معدات صحفية غير مناسبة و غير متطورة لأداء الأعمال الصحفية و التغطيات الإعلامية					

3 3 الاتصال و بناء علاقات العمل داخل المؤسسة الصحفية

34	أؤدي مهامي بطريقة خاطئة لإرضاء رئيسي طبقا لإرشاداته					
35	توزع الأعمال بيني و بين زملائي بطريقة غير عادلة					
36	يعتمد رؤسائي على سياسة العقاب و يهملون سياسة التحفيز والثواب					
37	أعمل في أجواء مليئة بروح المودة و الصداقة					
38	الصراعات الشخصية داخل بيئة عملي تحول دون انسجام الأفراد					
39	زملائي يقدمون شكاوي كيدية ضدي					

3 4 تقييم أداء الممارسة الصحفية، المردود المادي و حجم المكافآت

40	أجهل على أي أساس يقيّم عملي					
41	أعتقد أن عملي يقيّم بمعايير غير دقيقة و غير عادلة تبنى على المجاملة و العشوائية					
42	لا يحق لي تقديم تظلم إذا شعرت أن تقييم عملي لم يكن منصفا					
43	أتقاضى راتبا أقل من رواتب صحفيين آخرين في مؤسسات صحفية أخرى					
44	أتقاضى راتبا لا يغطي احتياجاتي و لا يكفل لي العيش الكريم					
45	لا توفر لي مؤسستي مزايا و خدمات خاصة بتكاليف التغطيات الإعلامية التي أقوم بها (كمصاريف التنقل إلى الميدان و الإقامة...الخ)					

رقم الفقرة	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
46	لا أتلقى حوافز مادية و مكافآت نظير مجهوداتي في العمل					
47	فرص الترقيات في مؤسستي محدودة					
48	ترتبط فرص الترقيات في مؤسستي الصحفية بالمناصب و الوظائف الشاغرة أكثر من ارتباطها بالكفاءة					

❖ المحور الرابع : آثار الضغوط المهنية على الصحفي

4 1 الآثار السلوكية:

49	تحفزني الضغوط على أداء العمل الصحفي و الإبداع فيه و إنجازه بشكل أفضل					
50	أتغيب باستمرار و أبحث عن أي عذر للانسحاب من العمل					
51	أقدم الحد الأدنى من الجهد في أداء أعمالي (اللامبالاة)					
52	أتجنب دائما مواجهة الرؤساء/المرؤوسين					
53	أستخدم المهدئات					
54	أفرط في التدخين و تناول المنبهات (الشاي، القهوة....الخ)					
55	أشعر أنني أصبحت شخص عدواني و عنيف					

4 2 الآثار النفسية:

56	أنظر للمستقبل بتفاؤل و راحة رغم الضغوط					
57	أشعر بالمتعة أثناء تأدية عملي الصحفي رغم صعوباته					
58	أشعر بالقلق و التوتر النفسي و الكآبة					
59	أشعر بسرعة الاستثارة و الغضب لأتفه الأسباب					
60	أجد صعوبة في التركيز و أتصرف بشكل خاطئ في أغلب الأحيان في المواقف الضاغطة					
61	أعاني من فقدان الثقة بالنفس و أشعر بالحساسية اتجاه النقد					

رقم الفقرة	الفقرة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
62	أعاني من الشرود الذهني و أغرق غالبا في الصمت و الانطواء					
63	تحدث معي حركات عصبية كالدق بالأصابع أو تحريك الرجل باستمرار....الخ					
64	أعاني من الأرق					

4 3 الآثار الجسدية:

65	أشعر بالحيوية و النشاط رغم المواقف الضاغطة					
66	أشعر بالتعب و الإنهاك					
67	أشعر دائما بالصداع و الدوار					
68	أعاني من آلام الظهر و المفاصل					
69	أعاني من أمراض المعدة و صعوبة الهضم					
70	أعاني من الأمراض المزمنة (ارتفاع ضغط الدم، داء السكري...)					
71	أعاني من أمراض القلب					
72	أعاني من صعوبات في التنفس					
73	أعاني من أمراض عضوية أخرى اذكر:					

74. ماهي مقترحاتك من اجل تحسين واقع الممارسة الصحفية داخل المؤسسة الصحفية ؟

- .....
- .....
- .....
- .....

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تشخيص مصادر الضغوط المهنية التي تواجه صحفيي المقر الرئيسي لمؤسسة الوطن أثناء آدائهم لعملهم و الكشف عن الآثار التي تشكلها على الصحفي خاصة و الممارسة الصحفية بصفة عامة و ذلك من خلال تسليط الضوء على بيئة العمل الصحفي و خصوصياتها و المحددات التي تتحكم فيها.

و توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها أنّ:

مؤسسة الوطن –نسبيا– غير مستقرة مهنيا ذلك أن معظم صحفييها يعانون ضغوط مهنية متعددة حيث أتت المصادر التنظيمية و الوظيفية في مقدمة المصادر التي تشكل ضغطا عليهم و تؤثر على الممارسة الصحفية اذ كشفت الدراسة عن معاناة الصحفيين من آ ثار سلوكية سلبية واضحة نتيجة الإحساس بضغط العمل الصحفي أهمها اللامبالاة و تقديم الحد الأدنى من الجهد في أداء أعمالهم و تجلت أهم الأعراض النفسية في شعور الصحفيين بعدم التركيز و فقدان الثقة بالنفس فيما لم تكن الأعراض الجسدية الناتجة عن ضغوط العمل الصحفي واضحة على القائمين بالاتصال في المؤسسة بشكل سلبي صريح.

لقد أثبتت الدراسة وجود علاقة سالبة بين الضغوط المهنية و الأداء الصحفي و قد تبين بشكل واضح أنه كلما ارتفع الضغط المهني كلما انخفض مستوى الأداء و الممارسة الصحفية.

- **المصطلحات الأساسية: الممارسة الصحفية، الضغوط المهنية، الآثار**

Résumé :

L'objectif de cette étude est de diagnostiquer les sources des pressions professionnelles qui entravent la pratique journalistique des journalistes d'El Watan (fondation journalistique) et détecter leurs effets sur la performance professionnelle et le journaliste lui-même en mettant en évidence l'environnement du travail journalistique et ses particularités.

L'étude a révélé de nombreux résultats, notamment :

La fondation journalistique d'El Watan est instable professionnellement, les pressions professionnelles ont des effets négatifs sur le comportement et la santé psychologique du journaliste, par contre nous n'avons pas marquer des effets physiques qui s'affectent les journalistes d'une façon claire à cause des sources réglementaires qui viennent au premier plan des sources qui mettent la pression sur eux ou d'autres sources comme les sources fonctionnelles.

L'étude confirme que la relation entre les pressions et la performance professionnelle du pratique journalistique est négative : plus la pression s'augmente, plus le niveau du performance se diminue.

Mots clés : **Pratique journalistique**, **Pressions professionnelles**, **Effets**.